

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Plzeň 2023

Mirka Navrátilová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

ŠIKANNA NA PRACOVIŠTI – MOBBING, BOSSING

Předkládá: Mirka Navrátilová

Vedoucí práce: Mgr. Helena Sequensová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Mirka NAVRÁTILOVÁ**
Osobní číslo: **R20B0090P**
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**
Téma práce: **Šikana na pracovišti – mobbing, bossing**
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

Úvod
(Teoretická část):
Šikana na pracovišti
Mobbing
Bossing
Psychopati ve vedoucích pozicích
(Praktická část): (dotazníky, rozhovory,...)
Závěr

Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:


BABIAK, Paul a Robert D. HARE. *Hadi v oblecích, aneb, Psychopat jde do práce*. Praha: Academia, 2014. Společnost (Academia). ISBN 978-80-200-2366-7.
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.
FRITZ, Roger. *Jak zoládnout svého šéfa*. Praha: Pragma, [2002?]. ISBN 80-7205-875-4.
HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4.
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.
SUTTON, Robert I. *Jak přežít kretény*. Přeložil Alena BREUEROVÁ. Brno: BizBooks, 2019. ISBN 978-80-265-0855-7.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Helena Sequensová**
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **31. března 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2023**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan


JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 31. srpna 2022

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Šikana na pracovišti – mobbing, bossing“ vypracovala samostatně, a že jsem uvedla prameny, ze kterých jsem čerpala při psaní této bakalářské práce.

V Plzni dne 22. 3. 2023

Mirka Navrátilová

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat Mgr. Heleně Sequensové za přínosné rady a připomínky, vstřícnost, ochotu při konzultacích a trpělivost při vedení této bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá šikanou na pracovišti, posléze i konkrétními formami mobbingem a bossingem. Teoretická část je zaměřena na šikanu na pracovišti, její definování v Právním řádu České republiky, mobbing, bossing a zaměstnance ve vedoucích pozicích. Praktická část je provedena dotazníkovou metodou, kde je zjištěna rozšířenost mobbingu a bossingu ve veřejné správě.

Abstract

The bachelor thesis deals with bullying in the workplace, and later with specific forms of mobbing and bossing. The theoretical part focuses on workplace bullying, its definition in the Legal Code of the Czech Republic, mobbing, bossing and employees in leading positions. The practical part is carried out by questionnaire method, where the prevalence of mobbing and bossing in public administration is determined.

Klíčová slova

Šikana na pracovišti, Mobbing, Bossing, Manažeři psychopaté, Zaměstnanci ve vedoucích pozicích

Keywords

Bullying in the workplace, Mobbing, Bossing, Psychopathic managers, Employees in a leadership position

Obsah

Úvod.....	10
Teoretická část.....	12
1 Šikana na pracovišti	12
1.1 Lokace	12
1.2 Útočník.....	13
1.3 Oběť	13
2 Šikana v jednotlivých právních odvětvích ČR.....	14
2.1 Šikana v pracovním právu	14
2.2 Šikana v občanském právu.....	15
3 Mobbing.....	17
3.1 Znaky.....	17
3.2 Příčiny vzniku	17
3.3 Faktory napomáhající k výskytu.....	18
3.4 Fáze procesu	19
3.5 Důsledky.....	21
3.5.1 Důsledky pro oběť.....	21
3.5.2 Důsledky pro firmu	22
3.6 Prevence	23
4 Bossing	25
4.1 Znaky.....	25
4.2 Příčiny vzniku	26
4.3 Obrana	27
4.4 Prevence	28
5 Zaměstnanci ve vedoucích pozicích.....	30
5.1 Charakteristika nebezpečných vedoucích zaměstnanců	30
5.1.1 Diktátor	30
5.1.2 Náladový	30
5.1.3 Posedlý mocí	30
5.1.4 Soutěživý.....	31
5.1.5 Zdrženlivý.....	31
5.1.6 Zastrahující	31
5.1.7 Sexuálně obtěžující	32
5.1.8 Nezpůsobilý.....	32
5.2 Psychopati ve vedoucích pozicích.....	32
5.2.1 Predikce psychopatického chování.....	32
5.2.2 Cíl psychopata	33

5.2.3 Psychopatův pracovní nástup	34
5.2.4 Navázání kontaktu s osobou	35
5.2.5 Fáze odhalení psychopata.....	37
5.2.6 Opatření k předcházení náboru psychopata.....	38
Empirická část	40
6 Cíle práce a stanovení hypotéz	40
6.1 Cíle práce	40
6.2 Stanovení hypotéz	40
7 Metody výzkumu	41
8 Výsledky výzkumu a následné porovnání	42
8.1 Otázka č. 1. Identifikace pohlaví	42
8.2 Otázka č. 2. Věková kategorie.....	42
8.3 Otázka č. 3. Počet let ve stávajícím zaměstnání	43
8.4 Otázka č. 4. Podřízenost, nadřízenost.....	44
8.5 Otázka č. 5. Znalost významu mobbingu a bossingu	45
8.6 Otázka č. 6. Pojmy vyjadřující šikanu na pracovišti	46
8.7 Otázka č. 7. Pocit nátlaku ze strany kolegů nebo nadřízených	47
8.8 Otázka č. 8. Nadměrné zaúkolování	48
8.9 Otázka č. 9. Dostačující zpětná vazba od nadřízených.	48
8.10 Otázka č. 10. Oběť šikany na pracovišti	49
8.11 Otázka č. 11. Kolega obětí šikany na pracovišti	50
8.12 Otázka č. 12. Typy nebezpečných nadřízených	51
8.13 Otázka č. 13. Zkušenost s nadřízeným psychopatem.	52
9 Shrnutí empirické části	54
Závěr	56
Resumé	57
Seznam použité literatury	58
Seznam internetových zdrojů	59
Použité právní předpisy	61
Seznam grafů	62
Seznam příloh	63

Úvod

Pracoviště představuje místo, kde zaměstnanec tráví hodinově početnou část dne, tudíž vše, co se během této doby odehrává, ovlivňuje jeho psychickou stránku kolikrát i po celý zbytek dne. Setkávat se denně s neustálým nátlakem, podrazy a pracovním přetížením není snesitelné dlouhodobě. Pocit vyloučení a neustálé nástrahy dokážou oběť dohnat až k podání výpovědi. To vše má negativní vliv na pracovní výkon zaměstnance. V samotném zájmu podniku je udržet výkonného zaměstnance na konkrétním místě. Neustálý nábor nových zaměstnanců během krátkého časového úseku na pozici, kde se poblíž nachází mobber nebo boss, který znepríjemňuje a ovlivňuje svým jednáním kvalitu pracovního výkonu zaměstnance nebo jeho chování dovede zaměstnance až k opuštění pracovní pozice. Stále opakující se nábor je nevýhodný pro podnik, a to z důvodu neustálého zaučování nových adeptů na pozici.

Šikana na pracovišti a její konkrétní formy se budou vyskytovat i nadále, lze jim ovšem předcházet dobře nastavenou prevencí, nelhostejností a ochotou zasaženému kolegovi pomoci. Vzniká nejen mezi kolegy na stejné pracovní úrovni, ale i ze strany nadřízených nebo naopak, kdy podřízený šikanuje nadřízeného.

K šikaně se váže i pojem psychopatických vedoucích pracovníků, kteří jsou nebezpeční svým podřízeným. Jejich nábor může podřízené vystavovat velkému nátlaku a stresovému vypjetí. Náboru lze předcházet pouze důkladným připravením se na pokládání otázek při přijímacím pohovoru.

Cílem této bakalářské práce je pokusit se uvést čtenáře do problematiky a rozšířit znalosti týkající se pojmu šikany na pracovišti a jejích forem, konkrétně mobbingu a bossingu. Součástí cíle je i seznámení s jednotlivými typy nebezpečných nadřízených zaměstnanců a uvedení možnosti k předcházení jejich náboru do podniků.

V empirické části bude proveden výzkum za použití dotazníkové metody, dotazník bude rozeslán zaměstnancům Magistrátu města Plzeň a Magistrátu města Karlovy Vary, aby došlo k následnému porovnání získaných dat z této metody.

Cílem výzkumu bude zjistit u zaměstnanců vědomost významu mobbingu a bossingu, které činnosti a náznaky jsou za ně představitelem šikany na pracovišti a jestli se oni nebo jejich kolegové stali obětí šikany na pracovišti.

Dalším cílem výzkumné části je zjistit, zdali se respondenti setkali v pracovním prostředí s psychopatickým nadřízeným, a které vlastnosti nadřízených pracovníků by klasifikovali jako nebezpečné.

Teoretická část

1 Šikana na pracovišti

Šikana na pracovišti znamená fyzický nebo psychický nátlak namířený proti jednotlivcům nebo skupině osob za předpokladu určitého zisku výhod pro útočníka nebo skupinu útočnicků. Dle Chromého: „*Šikana na pracovišti považujeme za specifickou formu násilí, která se odehrává v pracovním prostředí a souvisí s výkonem práce.*“¹

Vše se odehrává v konkrétním pracovním prostředí, kde pracují obě zmiňované osoby nebo skupiny.

Velmi důležitým faktorem šikany na pracovišti je souvislost šikany s výkonem práce, jelikož má na pracovní výkon velký vliv. Útok bývá ve většině případů dlouhodobý, to znamená opakovaný několikrát za sebou. Šikana znázorňuje druh násilí, které může být nejenom fyzické, ale i psychické nebo sexuální. Ovšem v některých případech lze najít kombinaci dvou nebo všech tří zmíněných druhů.²

Od počátku rozeznávání násilí v pracovním prostředí bylo prokazatelné pouze fyzickými útoky. Posléze se v Evropě dostala do podvědomí lidí i jiná varianta násilí na základě vývoje mobbingu. Až v 80. letech 20. století, kdy je zaznamenaný vznik mobbingu, pod násilí začaly spadat i nefyzické útoky, a to právě útoky psychické.³

1.1 Lokace

Hlavní lokaci šikany na pracovišti představuje místo výkonu práce, které se může nacházet na adrese podniku nebo firmy, ale není to podmínkou. Práce může být vykonávána zaměstnanci mimo nacházející se adresu podniku, a i na takovém

¹ 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. Str. 24

² 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. Str. 24

³ *Násilí na pracovišti. Rizika, řešení a postupy řízení. Portál o bezpečnosti práce (BOZP) a požární ochraně (PO)* [online]. © 2013 [cit. 10.11.2022]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/stres-na-pracovisti/nasili-na-pracovisti>

místě se může vyskytovat šikana. Z uvedeného vyplívá fakt, že je možné se setkat s šikanou na pracovišti i mimo vytyčené území podniku (např. služební cesta).⁴

1.2 Útočník

Útočníka v pracovním prostředí zosobňuje zaměstnanec, v některých případech i skupina zaměstnanců. Vyznačuje se fyzickým, psychickým a sexuálním útokem na jiného zaměstnance, a to opakovaně. Motivace útoku může být jakákoliv, ovšem ve většině případů je zapříčiněna nesmířením se s kariéřním růstem svého kolegy.

Na základě motivace lze předpokládat útočnickův cíl, který představuje znemožnění kariéřního růstu svého kolegy, aby se naskytla šance pro kariéřní růst samotného útočníka.⁵

1.3 Oběť

Za postiženou oběť šikanózním chováním je brán zaměstnanec nebo zaměstnavatel, na kterého útočí druhá osoba nebo skupina osob fyzickým, psychickým či sexuálním násilím, a to v pracovním prostředí. Nezáleží, zda je postižená osoba podřízena nebo nadřízena v pracovním prostředí, i tak se může stát obětí šikany.⁶

⁴ 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. Str. 25

⁵ *Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti. Váš průvodce právem – Sbirka zákonů, judikatura, právo* [online]. © EPRAVO.CZ, a.s. 1999 [cit. 10.11.2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>

⁶ *Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti. Váš průvodce právem – Sbirka zákonů, judikatura, právo* [online]. © EPRAVO.CZ, a.s. 1999 [cit. 10.11.2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>

2 Šikana v jednotlivých právních odvětvích ČR

Šikana, mobbing ani bossing nemají doslovné zakotvení v pracovněprávním řádu, ani nejsou v právním řádu definovány. To ovšem neplatí pro termín diskriminace, který se šikaně podobá, i když jde o dva zcela odlišné pojmy.

Dle výše zmíněného pod šikanou si lze představit jakýkoliv opakující se útok na svého kolegu, a to na základě různých faktorů, kterými mohou být např. stranění se nebo nezapadnutí do kolektivu, vrozená indispozice apod.

Naopak pojem diskriminace lze definovat jako jiné zacházení s osobou na základě její odlišnosti, pod kterou spadá náboženské vyznání, rasa, sexuální orientace apod. Diskriminaci oproti šikaně lze nalézt v nejvyšších ústavních dokumentech, v mezinárodních úmluvách i evropských předpisech.⁷

Nejpodrobnější zákon o diskriminaci představuje zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon).⁸

2.1 Šikana v pracovním právu

Dle výše uvedeného ani v pracovním právu není možné nalézt definici šikany, mobbingu nebo bossingu v pracovněprávním řádu, taktéž v zákoníku práce není uvedený ani jeden ze tří pojmů. Existují pouze tři zásady uvedené v zákoníku práce, které se především týkají diskriminace, ale lze z nich vyvodit i zákaz šikany na pracovišti. Jsou jimi zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace uvedené v § 1 odst. 1 písm. a), b), e) ZP.⁹

K zásadě uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce se váže zaměstnavatelova povinnost umožnit svým zaměstnancům školení v podobě BOZP a zároveň zajistit bezpečné podmínky při pracovním chodu, jelikož s výskytem šikany může být spojena i újma na zdraví.

⁷ Šikana a obtěžování zaměstnanců na pracovišti | Práce a mzda. Hlavní strana [online]. © 2023 Wolters [cit. 13.11.2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/sikana-obtezovani-zamestnancu-na-pracovisti>

⁸ 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. Str. 70

⁹ § 1 odst. 1 písm. a), b), e) zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce – znění od 01.01.2023

Zaměstnavatel by měl předcházet rizikům i podle § 102 odst. 1, 2 ZP,¹⁰ a to na základě opatření vyplývajících z předpisů k zajištění bezpečnosti a ochraně při práci.¹¹

Jeden z druhů šikany znázorňuje bossing tj. šikana podřízeného zaměstnance nadřízeným.

Vznik bossingu znamená porušení povinnosti zaměstnavatele zákoníku práce, jelikož po vedoucích zaměstnancích je vyžadováno vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci podle § 302 písm. c) ZP.¹²

Pojem šikana není konkrétně definován v pracovněprávním řádu, ovšem lze ho z jeho zásad odvodit.

2.2 Šikana v občanském právu

V pracovním právu platí velmi důležité pravidlo, které upřesňuje právní vztah s občanským zákoníkem. V případě, že nelze použít zákoník práce k řešení pracovněprávních vztahů (pokud konkrétní oblast nikoliv neupravuje nebo úprava se odlišuje), použije se občanský zákoník, a to v souladu s pracovněprávními vztahy na základě aplikační přednosti. Zmíněné pravidlo je uvedeno v § 4 ZP.¹³

Základní osobnostní práva zaručují Ústava ČR, a především Listina základních práv a svobod. Ihned v čl. 1 je zaručena lidem svoboda a rovnost v důstojnosti i právech, jejich práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.¹⁴

Občanský zákoník představuje základní zákon, který upravuje práva osob. V souvislosti se šikanou občanský zákoník obsahuje základní zásady k ochraně osobnosti. V § 3 odst. 2 písm. a) OZ je uvedeno, že každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí.¹⁵ Pododdíl 1 v oddílu 6 OZ je celý věnován osobnosti člověka, z tohoto pododdílu lze nejvíce vyvodit ochranu proti šikaně na pracovišti, především podle § 81 odst. 1, 2 OZ.¹⁶

¹⁰ § 102 odst. 1, 2 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce – znění od 01.01.2023

¹¹ 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. Str. 71, 72

¹² § 302 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce – znění od 01.01.2023

¹³ § 4 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce – znění od 01.01.2023

¹⁴ § 1 zákona č. 2/1993 Sb. LZPS – znění od 01.10.2021

¹⁵ § 3 odst. 2 písm. a) zákona č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník – znění od 06.01.2023

¹⁶ § 81 odst. 1, 2 zákona č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník – znění od 06.01.2023

Velmi důležitý je i § 82 odst. 1 OZ, uvádí, že člověk, jehož osobnost byla dotčena, má právo domáhat se toho, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo byl odstraněn jeho následek.¹⁷

¹⁷ § 82 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník – znění od 06.01.2023

3 Mobbing

Za objevitele konceptu mobbingu je označován Heinz Leymann,¹⁸ který zkoumal studie zdravotních sester, které se pokusily o sebevraždu na základě událostí v jejich pracovním prostředí.

Samotný výraz mobbing a jeho použití je přidělováno k rakouskému zoologovi Konradu Lorenzu, který přirovnal útoky smečky divokých zvířat k útokům mezi zaměstnanci v pracovním prostředí.¹⁹

Aktuálně je mobbing charakterizován jako dlouhodobý teror mezi zaměstnanci na stejné či podobné pracovní pozici. Součástí jsou intriky, donucování, omezování a dohnání oběti k dobrovolnému podání výpovědi v práci.²⁰

3.1 Znaky

Důležitým faktorem, jak zjistit, zdali se jedná o mobbing nebo občasný pouhý žert ze strany kolegů, jsou následující základní znaky:

- a) minimální výskyt útoku jednou týdně, a to po dobu půl roku a více
- b) útoky na konkrétního zaměstnance
- c) pravidelnost
- d) cílené útoky
- e) útoky zákeřného charakteru s cílem, co nejvíce kolegovi uškodit
- f) bezcitnost
- g) nepřátelské chování a komunikace²¹

3.2 Příčiny vzniku

Počátkem vzniku mobbingu převážně bývá neřešený konflikt, ale existují i další faktory, kterými jsou např. velký tlak na výkon, špatná organizace práce, vyhýbání se kolektivu a nevydařené začleňování se do kolektivu. Uvedené faktory se týkají následné oběti mobbingu. Oběť si své odlišnosti může být vědoma, ale ne vždy tomu tak je.

¹⁸ Švédský lékař a psycholog.

¹⁹ 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. Str.

²⁰ *Mobbing. Záchranný kruh*. [online]. © 2016 [cit. 15.11.2022]. Dostupné z: <https://www.zachranny-kruh.cz/pro-verejnost/kriminalita-rizikove-chovani/diskriminace-mobbing/mobbing/uvodni-slovo.html>

²¹ *Mobbing. Úvod* [online]. © 2016 [cit. 15.11.2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/mobbing>

Z pohledu mobbera mohou být faktory pro vznik mobbingu odlišné. Jeho reakce může být zapříčiněna strachem z konkurence a následný boj o pracovní místo. Další faktory mohou znázorňovat nesympatie ke kolegovi, závist finanční odměny a další.

Chování mobbera určuje výsledné negativní klima v pracovním prostředí.

Pracovní prostředí představuje významnou roli, jeli negativní, napomáhá tím podmínkám pro vznik mobbingu a ten následně snáze vznikne.²²

Zásadní podíl na chování zaměstnanců je přivlastňován firemní kultuře. V případě, že je pozitivně nastavena, zaměstnanci se cítí v pracovním prostředí příjemně, a to má vliv na dostačující pracovní výkon. Naopak nesprávné nastavení firemní kultury, způsobuje negaci v prostředí a vytváří tím předpoklad pro vznik mobbingu.²³

Pro správné nastavení zmiňované firemní kultury je potřeba již zprvu dát najevo a přesně stanovit, jaké chování od zaměstnanců je očekáváno a i opačně, jaké chování v žádném případě nebude tolerováno.

Základní předpoklad pro vznik mobbingu představuje chybná komunikace mezi zaměstnanci na pracovišti. V každé firmě by se měla nacházet jasně stanovená pravidla, kde by byla uvedena práva, odpovědnost a povinnosti zaměstnanců. Jasná definice by napomohla k tomu, aby se nestávaly neshody. Důraz by měl být kladen i na přísun dostateku informací mezi všechny, neboť nikdo si nepřeje být opomíjen.²⁴

3.3 Faktory napomáhající k výskytu

Existují dva základní faktory, které mají vliv na rozšíření vzniku mobbingu, a těmi jsou nebezpečí nezaměstnanosti a ekonomická krize. Zaměstnanci mají strach ze ztráty své pracovní pozice, a tak se u nich můžou projevit šikanózní útoky na svého kolegu s vidinou zbavit se konkurence.

Ve firmách platí, čím více se firmy snaží finančně ulevit (snížit náklady) redukcí pracovních míst, tím více atmosféra a pracovní klima houstne. To provokuje zaměstnance k boji o místo.

Svůj podíl na redukcii pracovních míst představuje i zavádění moderní techniky a robotizace. Místa, která se nahrazují moderní technikou a není již zde

²² BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobbing na pracovišti. Právní problémy*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-036-9. Str. 28

²³ BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobbing na pracovišti. Právní problémy*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-036-9. Str. 28

²⁴ *Mobbing. Úvod* [online]. © 2016 [cit. 19.11.2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/mobbing>

zapotřebí lidské síly, významně redukuje počet pracovních míst, přičemž tento fakt svádí k zaměstnaneckému boji a vzniku mobbingu. Někteří mobbing provádějí na základě psychické úlevy, protože svůj stres vybíjí prostřednictvím útoků na druhou osobu, a tím nabývají pocitu, že nejsou ve stresu sami. Zároveň spolu s technickou modernizací dochází k restrukturalizaci, a zvyšuje se konkurenceschopnost, která produkuje větší rivalitu.²⁵

3.4 Fáze procesu

Podle sociologa Heinze Leymanna, který se problematice věnoval, lze mobbing rozlišit na čtyři obecné fáze.²⁶

První fázi znázorňují jednotlivé případy, události neboli konflikty. Samotné konflikty se dějí v pracovním prostředí velmi často a základem pro pozitivní dopad je jejich vyřešení. V případě, že konflikt není mezi účastníky řešen, představuje velkou pravděpodobnost, že bude spouštěčem vzniku mobbingu. Konflikt nemusí být vždy ihned patrný, naopak může vzniknout nevinně, a to např. na základě nedorozumění nebo přeslechnutí informace.²⁷

Tato fáze zatím nemůže být označována za mobbing, jelikož nedochází k vyvíjení tlaku na oběť. Zároveň je v této fázi možné vzniku mobbingu stále předejít.

Poté následuje druhá fáze, pod kterou patří psychický teror tzn. počáteční útoky směřované na oběť. Zde začíná být vyvíjen psychický nátlak, který může mít mnoho podob (urážky, narážky, posmívání, zesměšňování před ostatními, nespolupráce na pracovních zadáních, nastražení naschválů, nekomunikace apod). Ve většině případů je cílem mobbera oběť vyloučit z kolektivu a dotlačit ji k podání výpovědi a následnému opuštění pracoviště.²⁸

Fáze psychického teroru trvá různě dlouhými časovými intervaly, kterými jsou měsíce, někdy i roky. Dlouhodobý nátlak způsobuje oběti psychické problémy, ztrátu sebevědomí a někdy i zdravotní problémy vyvolané psychicky, často stresem.

²⁵ KRATZ, H.-J., et al. *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5. Str. 48, 49

²⁶ HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 34

²⁷ HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 34

²⁸ 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. Str. 47

V souvislosti s obranou oběť není schopna vykonávat dostačující pracovní výkon, čehož by si mělo vedení všimnout.

Ve třetí fázi se případ stává oficiálním. Podle výše uvedeného oběť přestává být schopná neustále stupňující se útoky snášet nebo si konfliktu všimne vedení na základě nedostačujícího pracovního výkonu oběti.

Konflikt se začíná řešit, postupně dochází k jeho vyšetřování a určování, kdo útočil a na koho. To ovšem není lehké určit, jelikož oběť může mít strach z případného vyhrožování mobbera, a tak nemusí pravdivě nebo vůbec uvést, kdo mobber je. Mobber naopak v tomto případě zmírní a snaží se být, co nejvíce nenápadný a zbytečně na sebe neupoutávat pozornost, aby nedošlo k jeho prozrazení. Velmi častým projevem je i opětovná absence mobbera na místě pracoviště.²⁹

Ne každý vedoucí zaměstnanec má tendenci konflikt řešit. V případě, kdy oběť nedokáže podávat pracovní výkony, které se po ní požadují, pro zaměstnavatele je jednodušší svého zaměstnance propustit než řešit, kdo konflikt inicioval. Ovšem převážně tomu tak není a konflikt je vyšetřován. Zároveň není jisté, zdali vedoucí pracovníci rozpoznají, jde-li o šikanu na pracovišti. Mohou postřehnout pouze pracovní nevykonnost oběti a na základě toho s ní rozvázat pracovní poměr bez zjištění příčiny pracovního poklesu.³⁰

Poslední a zároveň čtvrtou fází představuje vyloučení. Oběť nezvládá pracovní povinnosti a záleží na vedení, jak se k problému postaví. Ve většině případech je zaměstnanec přeložen na jiné pracoviště na podobné místo podle jeho kvalifikace. Druhou možností je většinou výpověď, ať už ze strany zaměstnance, anebo ze strany vedoucího zaměstnance.

Situace je v této fázi stále citlivá a brzká pro mobbingem zasaženého zaměstnance, tím pádem je předpokládáno, že si sebou nese psychický problém a bude potřebovat vyhledat odbornou pomoc, ovšem nemusí tomu tak být. Na základě zdravotního vyšetření je možné, že zaměstnanec dostane neschopenku a podle § 53 odst. 1. Sb., ZP nelze dát výpověď zaměstnanci, pokud byl uznán dočasně práce neschopným a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování anebo

²⁹ HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 34

³⁰ 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. Str. 47

od nástupu do lázeňského léčení až po skončení.³¹ Jedná se o ochrannou dobu, kdy nemůže být propuštěn.³²

3.5 Důsledky

3.5.1 Důsledky pro oběť

Zaměstnanec, který si zažil mobbing, je možné, že i nadále zažívá sociální stres a nejistotu. Pod základní psychické následky spadá špatná nálada, ztráta optimismu a v souvislosti s tím i chuť do života.

Dlouhotrvající dekoncentrace, ztráta sebevědomí a neschopnost sebehodnocení může vést k závažným onemocněním. Jejich vývoj ze začátku působí pomalu, ale následné příznaky se stávají čím dál závažnější.³³

Profesor Leymann, který se zabýval mobbingem, zkoumal i jeho důsledky. Po dlouhotrvajícím pozorování došel k závěru, že vytrvalé šikanózní útoky lze porovnat se zážitky během živelných katastrof, znásilněním, únosy nebo ohrožením vlastního života. Takto závažné události mohou u oběti vyvolat „posttraumatickou stresovou zátěž“. S takovou diagnózou se člověk musí v hlavě neustále vracet k události, co se mu stala, tzv. se mu neustále přehrává v hlavě. Postiženému se děje řada stresových symptomů.³⁴

Dlouhodobá a promyšlená šikana může způsobit závažné důsledky pro šikanovaného zaměstnance. Dr. Noa Davenport se zabývala dlouhodobě mobbingem a ve své knize rozdělila typické symptomy jednotlivých stupňů.³⁵

Primární fáze, která sebou nese základní očekávatelné zdravotní příznaky, které časem mohou odeznít i bez lékařské pomoci. „*Příznaky primární fáze jsou častý pláč, občasné poruchy spánku, podrážděnost a snížená schopnost koncentrace.*“³⁶

Druhá fáze již znázorňuje mnohem závažnější příznaky, které je nutné nepodceňovat, jelikož by mohlo dojít k jejímž zhoršení. Jsou důvodem k vyhledání

³¹ § 53 odst. 1. zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce – znění od 01.01.2023

³² 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. Str. 48

³³ HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 35

³⁴ KRATZ, H-J., et al. *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5. Str. 26

³⁵ *Důsledky šikany. Šikana v práci. Důstojná práce* [online]. © 2023 sikanavpraci.cz [cit. 19.11.2022]. Dostupné z: <https://sikanavpraci.cz/encyklopedie-sikany/dusledky-sikany/>

³⁶ *Důsledky šikany. Šikana v práci. Důstojná práce* [online]. © 2023 sikanavpraci.cz [cit. 19.11.2022]. Dostupné z: <https://sikanavpraci.cz/encyklopedie-sikany/dusledky-sikany/>

lékařské pomoci případně i k hospitalizaci. „Pod příznaky následující fáze patří přetrvávající poruchy spánku, vyšší krevní tlak, zažívací problémy, nepřiměřené snížení nebo zvýšení váhy, poruchy pozornosti, deprese, zneužívání alkoholu či omamných látek, vyhýbání se pracovišti, úzkost a následný rozvoj fobií.“³⁷

„Pod třetí a zároveň nejvážnější fázi spadají příznaky, kterými jsou deprese, sebevražedné tendence a jejich pokusy, panické ataky, rozvinutá psychosomatická onemocnění, působení násilí třetí straně. Tyto důsledky mobbingu jsou velice závažné a vyžadují okamžité a nutné vyhledání lékařské pomoci.“³⁸

3.5.2 Důsledky pro firmu

Dopad mobbingu se netýká pouze oběti, ale následky očekávaně nese i firma. Některé pracoviště usilují o skrytí důsledků mobbingu nebo nevědí, jak si s nimi poradit. Jiná pracoviště se snaží důsledky řešit, ale ne příliš se jim daří, aby situaci ještě více nezhoršily.

Je nutné poukázat na fakt, když firma neefektivně řeší danou problematiku, vznikají ji ztráty.

Podle H.J. Kratze k důsledkům patří ztráta určitého obnosu financí, která se stává ve spojení s nižší produktivitou a výkonem pracovních povinností. Zaměstnanci probírají, co se ve firemním prostředí stalo a nevěnují tolik času pracovním povinnostem. Spolu s interním problémem není čas na inovaci, která tím pádem oslabuje a zároveň firmě klesá i konkurenceschopnost. Nejdůležitější faktor ovšem je zhoršení pracovního klima, vzniká napětí na pracovišti a každý je ostražitý vůči svým kolegům. V případě, že oběť je pracovní neuschopněna nebo dostane výpověď, pro firmu plynou následky práci za oběť vykonávat nebo v případě výpovědi sehnat nového zaměstnance a zaškolení ho, to ovšem nějaký čas trvá. Ve výsledku se podnik stává oslaben komunikačně, ale i finančně.³⁹

Zdali se firmě podaří správně vyšetřit, kdo mobberem byl, je nutné, aby došlo k jeho postihu (sebrání osobního ohodnocení, napomenutí, důtka apod.). V případě, že mobber nepřizná, čeho se dopustil ani své chyby nelituje, měla by být v takovém případě dána výpověď. Jestli tomu tak není učiněno a mobber nadále zůstává bez postihu ve firmě, i když oběť podala výpověď a na místě pracoviště

³⁷ Důsledky šikany. Šikana v práci. Důstojná práce [online]. © 2023 sikanavpraci.cz [cit. 19.11.2022]. Dostupné z: <https://sikanavpraci.cz/encyklopedie-sikany/dusledky-sikany/>

³⁸ Důsledky šikany. Šikana v práci. Důstojná práce [online]. © 2023 sikanavpraci.cz [cit. 19.11.2022]. Dostupné z: <https://sikanavpraci.cz/encyklopedie-sikany/dusledky-sikany/>

³⁹ KRATZ, H.-J., et al. *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5. Str. 48

se již nevyskytuje, je pravděpodobné, že mobber bude v šikaně nadále pokračovat, akorát si najde jiného kolegu, kterému bude škodit.⁴⁰

Při výskytu opakovaného a rozšířeného uplatnění mobbingu, je velice pravděpodobné, že dojde k poškození pověsti firmy. Poškozená pověst dokáže velice zkomplikovat nábor nových zaměstnanců na pracovní místa, která nejsou obsazena. To může vést k dalším finančním ztrátám firmy.

Po vyjasnění a vyřešení konkrétního případu mobbingu, který se na pracovišti vyskytl, je potřeba, aby vedení nastavilo nové podmínky a pravidla a zároveň, aby poučilo všechny zaměstnance.⁴¹

3.6 Prevence

Nejúčinnějším prostředkem pro zamezení vzniku mobbingu je prevence neboli preventivní program, který by měl být součástí každého podniku. Program by měl obsahovat přesné informace, co je mobbing, co vše se za mobbing považuje, a především, jak ho rozpoznat a jak ho řešit.

Antimobbingový program prevence čerpá z firemních pravidel a na nich poukazuje, jak regulovat konflikty v profesních vztazích a zamezit vzniku mobbingu.

V souvislosti s antimobbingovým programem je třeba posílit komunikaci mezi spolupracovníky na stejné úrovni. Program by měl podpořit řešení konfliktu v souladu s analýzou jeho příčiny. Jeho hlavní funkci tvoří nastavení pravidel pro zmírnění napětí mezi spolupracovníky a zabránění posunu neřešeného konfliktu do prvotní fáze mobbingu.⁴²

Pod primární fázi spadá důsledné informování a proškolení zaměstnanců, a to i vedoucích zaměstnanců o pravidlech, která předchází možnost výskytu šikanózního chování. Zde je důležité, aby podnik dohlédl na dodržování nastavených pravidel.⁴³

⁴⁰ KRATZ, H-J., et al. *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5. Str. 48

⁴¹ KRATZ, H-J., et al. *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5. Str. 48

⁴² ÇAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona ÇAKIRPALOGLU 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. Str. 62

⁴³ SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. Bezpečný podnik. ISBN 978-80-86973-66-1. Str. 21

Pod hlavní druhy metod, která jsou základem prevence patří:

- proškolení a dostatek informací o mobbingu
- důsledky a možný postih, který hrozí zaměstnanci v případě nedodržení pravidel
- charakteristika možného dopadu na fyzické a psychické zdraví oběti
- respektování výslovného výčtu pravidel chování
- pracovní smlouvy s obsahem výčtu neakceptování nekorektního chování na pracovišti⁴⁴

Zdali se prevence ocitne již v sekundární fázi, znamená to, že ke konfliktu už bohužel došlo a vedoucí zaměstnanec tak celou situaci řeší. Zde záleží, zda byla plánovaná původní opatření prevence, jestliže ne, podnik má omezenou možnost zásahu proti mobbingu. Řešení, které vedení zbývá je pochopit příčinu, která mobbera vedla k útokům šikanózního charakteru.⁴⁵

Pod terciární fází se rozumí přijmout vhodná opatření, která by docílila k odstranění důsledků, které nastaly u oběti.

Zásadním cílem je oběti pomoci, aby se její zdravotní nebo psychický stav postupně zlepšil. Nejdříve je potřeba zjistit psychický a zdravotní stav, posléze je nutné zvýšit sebevědomí oběti a následně ji seznámit, jaké má možnosti právní ochrany.

Zmiňovaná poslední fáze prevence zahrnuje:

- indikaci zdravotního a psychického stavu
- seznámení osoby s osobou, která si také prošla mobbingem v případě, že to situace umožňuje
- vysvětlení situace zaměstnancům a jejich následné poučení o ochranné právo⁴⁶

⁴⁴ 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. Str. 62, 63

⁴⁵ 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. Str. 63

⁴⁶ 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. Str. 64

4 Bossing

Bossing je jedním z druhů šikany na pracovišti. Jeho název je odvozen od slova „*boss*“, které znamená „šéf“, samotný název odpovídá definici bossingu. Jedná se o šikanu, kterou provokuje nadřízený nebo vedoucí pracovník vůči svému podřízenému, který představuje oběť. Šikana v podobě bossingu se odlišuje svým vývojem a tendencí činy neustále stupňovat.⁴⁷

Název „*Bossing*“ je připisován profesorovi z Norska Sveinu Kileovi, který definoval bossing jako „*systematické šikanování ze strany vedoucího*“.⁴⁸

Základ šikany na pracovišti ze strany nadřízeného spočívá v nerovnosti pracovního postavení pachatele a oběti. To ovšem představuje ještě větší hrozbu než mobbing, protože nadřízený může ze své pozice oběti značně škodit na základě vyšších pracovních kompetencí, kterými nadřízený oproti podřízenému disponuje.

Vedoucí pracovník nemusí představovat pouze bossera, ale existují případy, kdy je mobberem, jelikož podporuje a vědomě napomáhá ostatním podřízeným útočit na jiného podřízeného.⁴⁹

4.1 Znaky

Bossing lze rozpoznat na základě níže uvedených znaků:

- přehnaný nátlak na splnění povinností
- nadměrné přidělování pracovních úkolů s brzkým termínem odevzdání (oběť musí s pracovními úkoly trávit více času, než je stanovená pracovní doba)
- zadávání náročných úkolů, na které oběť není odborně kvalifikovaná
- problémy s čerpáním dovolené (neschválení nebo úkolování zaměstnance, který čerpá dovolenou)
- zesměšňování a ponižování před kolektivem

⁴⁷ 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. Str. 55

⁴⁸ 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. Str. 56

⁴⁹ 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. Str. 56

- nekomunikace (nepředávání informací potřebných k výkonu pracovních povinností)
- sexuální obtěžování a následné vyhrožování
- řešení drobných pochybení, které u druhých nejsou brány v potaz
- záměrné úmysly, vytváření překážek
- úmyslné finanční postihy (sebrání osobního ohodnocení, apod...)⁵⁰

4.2 Příčiny vzniku

Stejně jako tomu bylo u mobbingu, základ představuje konflikt, který osoby mezi sebou neřeší, to je chyba, jelikož neřešený konflikt může přerůst až do fáze šikany, v tomto případě bossingu.

Jednou z motivací vzniku bossingu je potřeba zbavení se nevyhovujícího podřízeného. Situace začíná tím, že na místo nadřízeného je přijat zaměstnanec, který si ve svém novém zaměstnání zvyká a postupně se rozkoukává. Posléze ovšem nastane konflikt s některým z podřízených a nadřízený může zvolit radikálnější volbu řešení konfliktu a tím je bossing. Situace ovšem může být i zcela jinak. Nadřízený nastoupí na pracovní pozici s vizí, která obnáší dosazení svého podřízeného z předchozího společného zaměstnání na aktuální pracoviště, na které nadřízený nastoupil. V tomto případě nadřízený pracovník usiluje o dotlačení stávající osoby na podřízeném místě k podání výpovědi šikanózním způsobem ve formě bossingu.⁵¹

Další motivací může být pracovní nátlak vedoucího oddělení. Nadřízený, který má nad sebou výše pracovní postavené kolegy, je hnán k podání, co nejlepších výkonů. Je na něho vyvíjen tlak, a to může vyprovokovat šikanu z jeho strany na osoby podřízené, jelikož hledá možnosti, jak nebýt v této situaci sám a pokouší se vyvolat bezradný pocit i ve svých podřízených.⁵²

Osobní důvody představují jednu z častých motivací bossingu, i maličkost občas vytváří konflikt. Za touto motivací může být také osobní preference. Je možné, že nadřízenému podřízený připadá nesympatický, pracovní si nerozumí

⁵⁰ *Bossing na pracovišti: skrytá a zákeřná šikana | Business Animals. Největší vzdělávací a informační portál pro obchodníky.* [online]. © 2023 [cit. 25.11.2022]. Dostupné z: <https://www.businessanimals.cz/bossing-sikana-mobbing/>

⁵¹ HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing.* Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 98

⁵² HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing.* Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 99

nebo mu může cokoliv závidět, to vše dokáže vést až ke vzniku bossingu. Soukromé problémy by neměly ovlivňovat chování v pracovním prostředí, ale ne vždy tomu tak je. Dotyčný se může ocitnout pod stresem, který posléze ventiluje na své podřízené.⁵³

Neustálá touha po kariéřním stoupání je z dalších možností motivace. Když bosser kariéřně postoupí, je možné, že ho začne lákat další kariéřní postup. Záleží pouze na něm, jakou cestu zvolí, zdali pomocí snahy nebo pocítí touhu dostat se na výše postavené místo za každou cenu.

Nejčastější a zároveň nejkomplikovanější motivací bývá strach, a to v různých podobách. Nejčastější podoba strachu je pomyšlení na selhání ve své pracovní pozici. Bosser, jakožto nadřízený, odpovídá za funkci a chod kolektivu podřízených. Pro někoho může být představa selhání velmi stresující. Nadřízený se snaží o perfektní chod svého oddělení, až si nemusí uvědomovat, že tlak, kterým podřízené vystavuje, není akceptovatelný.

Pod další podobu strachu spadá strach ze ztráty svého pracovního místa nahrazením podřízeným zaměstnancem, který podává lepší pracovní výsledky. Tomu se snaží bosser zabránit a své místo si za každou cenu udržet.⁵⁴

4.3 Obrana

Řešení situace, kdy se zaměstnanec stane obětí bossingu je mnohem složitější, než jedná-li se o mobbing, kde se lze obrátit na nadřízené. Ne vždy, je u bossingu možnost obrátit se na vedoucí zaměstnance, kteří se pracovně nacházejí výše než nadřízený zaměstnanec, který bossing prováděl. V případě, že tato možnost není, oběti nezbývá nic jiného než problém řešit právní cestou.

Aby byla obrana účinnější a rychlejší, je potřeba si sepisovat, co nejvíce útoků bossera a zdali je to možné, tak shromažďovat důkazy. Během řešení situace dochází k výslechu ostatních zaměstnanců, pokud nikdo z ostatních zaměstnanců není ochoten podat svědeckou výpověď, poslouží např. webová komunikace s urážkami či přehnanými požadavky na pracovní výkon.⁵⁵

⁵³ *Co je mobbing a bossing a jak se projevují?* | *Zapojmevšechny.cz*. [online]. © 2023 [cit. 25.11.2022]. Dostupné z: <https://zapojmevsechny.cz/clanek/detail/co-je-mobbing-a-bossing-a-jak-se-projevují>

⁵⁴ HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 99

⁵⁵ *Bossing – Encyklopedie BOZP*. [online]. © 2023 [cit. 25.11.2022]. Dostupné z: <https://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php/Bossing>

Pod další důkazný materiál patří sepsání situací a útoků, kterým oběť byla vystavena.⁵⁶

Zaměstnanec, který se stal obětí bossingu na svou obranu může uvědomit o šikanózním chování svého nadřízeného inspektorát práce. Pokud tak zaměstnanec učiní, inspektorát musí vzít stížnost v potaz a posléze zahájit kontrolu pracoviště, kde k incidentu došlo, a následné vyšetřování, zdali k bossingu opravdu došlo nebo ne.

Jestliže inspektorát potvrdí verzi o uplatňování šikanózního chování a praktik ze strany nadřízeného, jak oběť tvrdí, má právo inspektorát udělit pokutu. Zaměstnanec, který stížnost podal, nesmí být nijak znevýhodňován nebo postihován, a to na základě § 11. odst. 1. c) zákona o inspekci práce.⁵⁷ Výsledkem kontroly ze strany inspektorátu práce je zamezení následného pokračování v nerovném zacházení ze strany nadřízeného.⁵⁸

Druhou variantou obrany je podání žaloby na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku.

4.4 Prevence

Prevence proti bossingu je velmi podobná prevenci mobbingu. Pro předcházení vzniku bossingu je potřeba, aby na pracovištích byly vytvořeny vnitřní předpisy, které by regulovaly základní zásady, a především pravidla a chování v pracovním prostředí. Zároveň je potřeba na pracovišti vytvářet a udržovat pozitivní atmosféru a ihned řešit konflikty, které nastanou. Velmi důležitá je komunikace mezi zaměstnanci a následné předávání informací.

Preventivní opatření je možné vytvořit i v podobě anonymního dotazníkového šetření, které by spočívalo nejen ve vyplňování samotných dotazníků, ale i uskutečněnými rozhovory na téma neshod na pracovišti. Dotazníkové šetření dokáže být velmi užitečné, jelikož se přes něj dá rozpoznat, zdali se na pracovišti mezi zaměstnanci vyskytují nějaké neshody.⁵⁹

⁵⁶ *Bossing – Encyklopedie BOZP*. [online]. © 2023 [cit. 25.11.2022]. Dostupné z: <https://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php/Bossing>

⁵⁷ § 11. odst. 1. c) zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce – znění od 01.12.2022

⁵⁸ *Mobbing, bossing – Obrana proti šikaně na pracovišti. Váš průvodce právem – Sběrka zákonů, judikatura, právo* [online]. © EPRAVO.CZ, a.s. 1999 [cit. 2.12.2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-bossing-obrana-proti-sikane-na-pracovisti-95949.html>

⁵⁹ *Mobbing, bossing – Obrana proti šikaně na pracovišti. Váš průvodce právem – Sběrka zákonů, judikatura, právo* [online]. © EPRAVO.CZ, a.s. 1999 [cit. 2.12.2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-bossing-obrana-proti-sikane-na-pracovisti-95949.html>

Základ prevence na pracovišti tvoří zařazení šikany do školení bezpečnosti práce, kde mají možnost zaměstnanci zjistit, jak šikanu poznat, jak se jí bránit a také samotný fakt, že šikana na pracovišti nebude tolerována.

Zdali si podnik nebo firma neví rady, jaká pravidla nastolit a tím se vyhnout případnému vzniku bossingu, má možnost vyhledat specialisty, kteří se tímto problémem dlouhodobě zabývají. Ti posléze vytvoří strategii prevence, kterou podnik uvede na svém pracovišti.⁶⁰

⁶⁰ Šikana na pracovišti. Jak se bránit a vytvořit preventivní strategii ve firmě. Školení BOZP, školení PO – online, rychle a levně | BOZP.cz [online]. © 2023 CRDR spol. s r.o. [cit. 2.12.2022]. Dostupné z: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/sikana-na-pracovisti>

5 Zaměstnanci ve vedoucích pozicích

5.1 Charakteristika nebezpečných vedoucích zaměstnanců

5.1.1 Diktátor

Diktátor je vedoucí, který terorizuje své podřízené za účelem dosažení nejvyššího možného výkonu. Někdy bývá za svou činnost svými nadřízenými chválen, protože nadřízení vidí odvedený pracovní výkon, ovšem už se k nim nedostane, za jakých okolností se k dobrému výkonu došlo. Někteří nadřízení takový styl vedení vyžadují, a na svého podřízeného vyvíjí tlak, který posléze vyvíjí on na své podřízené.⁶¹

Takový vedoucí místo pochvaly a uznání zásluh za dobře odvedenou práci hledá chyby, které by mohl podřízenému vytknout. Je velmi arogantní a vymýšlivý, ale není neomylný. Pod maskou diktátora se skrývá méně sebevědomý vedoucí, který se snaží získat svým stylem řízení respekt u ostatních.⁶²

5.1.2 Náladový

Náladový vedoucí je snadno rozpoznatelný, protože jeho nálada se mění během dne velmi často a kolikrát ani nesouvisí s činy, které podřízení provedou. Jedná se o tzv. emoční výkyvy nálad. Frekvence změny nálady je různorodá, může být hodinová, ale i dnová.

Velmi časté změny nálady vedoucího zaměstnance provokuje chaos na pracovišti. Zaměstnanci neví, kdy vedoucí bude mít jakou náladu, tudíž se mu raději nesarvouží, to vede k neřešení konfliktů, které časem mohou vyústit ve velký problém. Chaos, který je způsoben na pracovišti netkví v nic pozitivního, protože nikdo se v takovém prostředí nevyzná a práce je mnohem složitější.⁶³

Častá změna nálad s sebou nese i následné vylívání zlosti na ostatních zaměstnancích, kteří se ničím neprovinili, ale vyskytli se na špatném místě ve špatný čas.

5.1.3 Posedlý mocí

Takového vedoucího zajímá pouze to, zdali na jeho místo bude dosazen někdo jiný. Tento typ šéfa bývá nebezpečným. Dojde-li k tomu, že se bude cítit ohroženě ze strany druhého zaměstnance, začne být nepříjemný a zároveň bojovný.

⁶¹ FRITZ, Roger. *Jak zvládnout svého šéfa*. Praha: Pragma, [1994]. ISBN 80-7205-875-4. Str. 196

⁶² HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 107

⁶³ HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 108

Bude odhodlán za každou cenu svého konkurenta nějakým způsobem zastrašit a znemožnit.⁶⁴

Pod jeho znaky patří blokování kariérního růstu ostatních zaměstnanců, úkolování svých podřízených pouze podřadnou prací (důležité prac. výkony zpracovává vedoucí sám), nepodporování inovací apod.⁶⁵

5.1.4 Soutěživý

Soutěživý vedoucí pracovník se za každou cenu snaží být lepším, než je jeho kolega. Řada těchto zaměstnanců je schopna prezentovat a připisovat si pod své jméno práci, kterou odvedl ten druhý. Když dojde k výše zmiňovanému přivlastňování nápadů nebo zásluh, je pravděpodobné, že dotyčný bude povýšen, a to na základě zásluh, které patří někomu jinému. Následně musí dotyčný, kterému doopravdy nápady patřily dokazovat, že jsou jeho, to přitom není jednoduché, a ne každý nadřízený je ochoten věnovat pozornost.⁶⁶

5.1.5 Zdrženlivý

Zdrženlivý vedoucí je k zastižení téměř vždy ve své kanceláři, kontakt s podřízenými omezuje na minimum. Takový vedoucí je pro podnik nevyhovující. Podřízení nejsou vedeni téměř vůbec, a to se odráží i na odevzdané práci a pracovní atmosféře. Největším problémem je, že vedoucí má naprosto minimální přehled, co se v kolektivu děje. Nedostatečný dohled způsobuje zmatek, který může vést ke konfliktům a následným problémům.⁶⁷

5.1.6 Zastrášující

Vedoucí, který dokáže zastrašovat své podřízené má ve skutečnosti velice nízké sebevědomí, které svým chováním skrývá. Pokouší se tím získat autoritu. Není schopný přijímat kritiku ze strany podřízených, jeho snaha zastrašit evokuje u podřízených nedání najevo kritiky.

K zastrašování patří neustálé připomínání pracovních neúspěchů, a především omílání faktu, že pozice podřízeného může být ihned obsazena někým jiným.⁶⁸

⁶⁴ FRITZ, Roger. *Jak zvládnout svého šéfa*. Praha: Pragma, [1994]. ISBN 80-7205-875-4. Str. 222

⁶⁵ FRITZ, Roger. *Jak zvládnout svého šéfa*. Praha: Pragma, [1994]. ISBN 80-7205-875-4. Str. 222

⁶⁶ FRITZ, Roger. *Jak zvládnout svého šéfa*. Praha: Pragma, [1994]. ISBN 80-7205-875-4. Str. 201

⁶⁷ HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 106

⁶⁸ FRITZ, Roger. *Jak zvládnout svého šéfa*. Praha: Pragma, [1994]. ISBN 80-7205-875-4. Str. 213

5.1.7 Sexuálně obtěžující

Vážný problém se týká vedoucího, který obtěžuje své podřízené sexuálně. Takové chování není přípustné a ani pro podřízeného snesitelné. Sexuální nátlak může být zastoupen různými urážkami a komentáři či dotyky, které jsou podřízenému nepříjemné a nepřeje si, aby se mu děly.⁶⁹

Podřízený by měl vedoucího upozornit, že si takové chování vůči své osobě nepřeje a sdělit, ať s tím ihned přestane. V případě, že vedoucí nadále pokračuje, podřízený by se měl bránit např. sepsáním stížnosti.

Sexuální obtěžování je uvedeno v evropské antidiskriminační směrnici č. 2006/54/ES a je bráno jako forma diskriminace. V České republice je uvedeno v § 16 zákoníku práce. Taktéž je upraveno i v antidiskriminačním zákoně č. 198/2009 Sb.⁷⁰

5.1.8 Nezpůsobilý

Nezpůsobilý vedoucí usiluje o zbavení se svých povinností. Nebaví ho vést lidi a odsouvá řešení situací, které si to vyžadují. Odsun povinností zahrnuje i nevěnování se svým podřízeným, neřešení personální odpovědnosti a v neposlední řadě vedoucí nezvládá odevzdávat pracovní povinnosti včas. Zároveň se pokouší podřízeným, co nejvíce vyhybat, aby ho nemohli kontaktovat se svými požadavky či prosbou o konzultaci. Nejhorší je pro vedoucího tohoto typu přijmout inovace.⁷¹

Řešení, které nezpůsobilý vedoucí volí, je maskování nechuti plnit své pracovní povinnosti. Pod maskování, které zvolí, většinou patří vytváření odborových organizací, najímání externí pracovní síly, která vyhotoví pracovní záležitosti.

Dostane-li se však do situace, kdy musí prezentovat své vedoucí dovednosti, začne panikařit.⁷²

5. 2 Psychopati ve vedoucích pozicích

5.2.1 Predikce psychopatického chování

Psychopati ve vedoucích pozicích jsou bezcitní lidé, kteří nedávají najevo své emoce, nejsou empatictí a necítí pocit viny. Jejich vlastností je dokonalá manipulace, dokáží být šarmantní, a proto jejich rozpoznání trvá delší dobu.

⁶⁹ HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 225

⁷⁰ § 16 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce – znění od 01.01.2023

⁷¹ FRITZ, Roger. *Jak zvládnout svého šéfa*. Praha: Pragma, [1994]. ISBN 80-7205-875-4. Str. 209

⁷² FRITZ, Roger. *Jak zvládnout svého šéfa*. Praha: Pragma, [1994]. ISBN 80-7205-875-4. Str. 209

Psychopatie představuje závažný jev, jelikož jedinci bezohledně za každou cenu postupují za dokázáním svých cílů, a to na základě neohleduplnosti vůči ostatním kolegům. Jejich manipulace spočívá v ovlivňování ostatních s cílem dostat se na co nejvyšší pracovní místo. Své opravdové motivy před ostatními tají.⁷³

Když psychopati manipulují větší skupinu lidí najednou, kde se kolegové spolu průběžně setkávají, je pravděpodobné, že někdo z nich začne mít pochybnosti a vedoucího pracovníka tím odhalí a s ním i jeho plány. Takové riziko manažeri nechtějí riskovat, a proto se soustředí na jednotlivé zaměstnance postupně, aby jejich plány nebyly vyzrazeny, jelikož by je stálo hodně úsilí a hlídání se při ovlivňování celé skupiny najednou.

Každý zaměstnanec je jiný, a proto je pro manažera náročné, odhadnout na koho zvolit jakou taktiku, aby se dostal pracovním způsobem o kus dál. Záleží na každém manažerovi, ale někdo zvolí taktiku vícero lidí najednou, to ovšem vyžaduje větší riziko, že dojde k odhalení, vedoucí tým pádem musí více zpozornit a hlídat, kdo z kolegů se, s kým baví.⁷⁴

Velká část psychopatů se nachází na vysokých pracovních místech v manažerských funkcích, přezdívá se jim „*psychopati v bílých límečcích*“.⁷⁵

5.2.2 Cíl psychopata

Cílem je za pomoci jakýchkoliv technik dosáhnout kariérního postupu v krátkém časovém intervalu a mít tak větší moc. Psychopati vyvolávají uměle vytvořené situace, kvůli kterým se dostávají zase o kus blíže k mocným zaměstnancům.

Nejen shromažďování informací napomáhá k postupnému kariérnímu pokroku, ale psychopaté jsou dobrými lháři, a to provokuje i vymyšlení dezinformací. Jejich manipulace je natolik promyšlená, že v případě odhalení

⁷³ *Když šéfuje psychopat | Psychologie dnes.* [online]. © 2023 PORTÁL, s.r.o. [cit. 9.02.2023]. Dostupné z: <https://nakladatelstvi.portal.cz/casopisy/psychologie-dnes/99474/kdyz-sefuje-psychopat>

⁷⁴ GROTH, Alexander. *Skvělý šéf: jak získat loajalitu a respekt svého týmu.* Přeložil Tomáš MACH. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-271-0162-7. Str. 33

⁷⁵ *Když šéfuje psychopat | Psychologie dnes.* [online]. © 2023 PORTÁL, s.r.o. [cit. 9.02.2023]. Dostupné z: <https://nakladatelstvi.portal.cz/casopisy/psychologie-dnes/99474/kdyz-sefuje-psychopat>

nepravdivé informace, nedojde k psychopatovo prozrazení. Psychopat má vše dokonale promyšlené a případná rizika minimalizuje.⁷⁶

5.2.3 Psychopatův pracovní nástup

Aby měl psychopat možnost kde pracovní růst, musí projít přijímacím procesem do podniku, jako každý jiný uchazeč o práci. To většinou psychopatovi nedělá problém, jelikož už zde má šanci uplatnit svou taktiku manipulace.

Dostane-li se psychopat přes přijímací proces až k přijímacímu pohovoru, stává se adeptem na pracovní místo. Pohovor ve většině případech probíhá tzv. „jeden na jednoho“, což je pro psychopata výhra, jelikož se dokáže na osobu zaměřit a docílit úspěšné obhajoby pracovního místa.⁷⁷

Dokumenty žádané při přijímacím procesu a identifikací osoby jsou životopis a motivační dopis.

Protože jsou psychopaté zdatní i v písemnostech a nemají problém s jejich vylepšením, zapůsobí právě ve zmiňovaném motivačním dopisu nebo různých oceněních, které přikládají k ostatním posílaným dokumentům. Při přijímání si někdy zaměstnanec žádá reference z bývalého zaměstnání účastníka, který byl vybrán pro nabízenou pozici, i tu psychopat dokáže poupravit nebo ovlivnit, aby vyhovovala jeho představám. Ať už se jedná o psaný či mluvený projev jsou jasnými adepty. Dokážou být velmi přesvědčiví, sebejistí, sympatičtí.⁷⁸

V některých případech je psychopat o ucházející se pozici tak okouzlující, že jeho přijetí na nabízenou pozici je pouze formalitou a následný postup na vyšší pracovní pozici je v dohlednu.

Když psychopat projde přijímacím procesem následuje jeho seznámení se s firemní kulturou a zaměstnanci, kteří v podniku pracují. Postupem času si všímají, kdo je ve firmě brán za dobrého zaměstnance, který má vysoký potenciál od něho se postupně učí a odezírají, jak se vyhovujícím zaměstnancem stát taktéž.⁷⁹

Jedním z důležitých následných postupů je seznámit se a posléze

⁷⁶ *Manažeři psychopati*. [online]. © 2023 Hospodářské noviny. [cit. 9.02.2023]. Dostupné z: <https://hn.cz/c1-16002190-manazeri-psychopati>

⁷⁷ *Proč se tolik neschopných mužů stává manažery? Řeším personální problémy firem a podniků* [online]. © 2023 [cit. 9.02.2023] Dostupné z: <https://www.kmosek.com/proc-se-tolik-neschopnych-muzu-stava-manazery/>

⁷⁸ *Proč se tolik neschopných mužů stává manažery? Řeším personální problémy firem a podniků* [online]. © 2023 [cit. 9.02.2023]. Dostupné z: <https://www.kmosek.com/proc-se-tolik-neschopnych-muzu-stava-manazery/>

⁷⁹ *Jak bezpečně odhalit psychopata? Zde je jejich sedm nebezpečných vlastností*. [online]. © Flowee s.r.o. [cit. 9.02.2023]. Dostupné z: <https://www.flowee.cz/clovek/5228-jak-bezpecne-odhalit-psychopata-zde-je-jejich-sedm-nebezpecnych-vlastnosti>

i skamarádit se se zaměstnanci, kteří jsou ze strany vedení firmy uznáváni a jejich slovo má pro vedení velkou váhu. Psychopata takové situace využije a postupnou manipulací bude získávat informace a hodnocení, které potřebuje.

Psychopata při seznamování zkoumá a rozlišuje, kdo bude v čem užitečný, jakou má informační moc a schopnosti a zároveň, kdo má ve své kompetenci rozdávat finanční odměny.⁸⁰

Psychopata se potřebují dostat především k zaměstnancům, kteří mají moc z pozice a rozhodují o kariérním postupu či sestupu, těm se pokouší nadbíhat. Není to jednoduché, protože lidé s poziční mocí mají okolo sebe mnoho ostatních, kteří jim nadbíhají také. Psychopata si ovšem s takovou situací dokáže poradit. Během období několika měsíců si psychopata dokáže vytvořit vizáž ambiciózního pracovníka a dostat se do podvědomí vysoko pracovní postavených zaměstnanců.⁸¹

Každý nový zaměstnanec chce zapůsobit, co nejlépe a zároveň se dostat blíže k zaměstnancům rozhodujících o poziční moci, ovšem od psychopata se odlišují tím, že dělají práci, která odpovídá jejich finančnímu ohodnocení.

Po rozkukání psychopata začíná využívat kontaktů, které získal, typickými jsou žádosti o laskavost.

Časem už má vytvořený profil nejlepší kamarád, hodně kolegů se mu začne i svěřovat, čehož posléze využije. Vyskytne-li se někdo, kdo zpochybňuje jeho jednání, označí ho za závistivého kolegu. Většinou se jedná o kolegy a vedoucí, o kterých si psychopata myslí, že mu nemají co nabídnout, a tak je ignoruje. To je staví do pozice, kdy nejsou psychopatem ovlivněni a mohli by odhalit jeho charakter.⁸²

5.2.4 Navázání kontaktu s osobou

Po fázi rozkukání se v novém pracovním prostředí, přichází na řadu zhodnocení situace a následné navázání kontaktu psychopata s osobami, které si myslí, že mu budou pro jeho kariérní růst užitečné. Následně s vytipovanými osobami začne navazovat blízký kontakt a zjišťuje si o nich podrobné informace, které by mu mohly pomoci k jednoduššímu navázání kontaktu.

⁸⁰ *Jak bezpečně odhalit psychopata? Zde je jejich sedm nebezpečných vlastností.* [online]. © Flowee s.r.o. [cit. 9.02.2023]. Dostupné z: <https://www.flowee.cz/clovek/5228-jak-bezpecne-odhalit-psychopata-zde-je-jejich-sedm-nebezpecnych-vlastnosti>

⁸¹ *Psychopatické osobnosti často míří na vedoucí pozice. Může mezi nimi být i váš šéf | Zajímavá Evropa a svět.* [online]. © 2023 [cit. 12.02.2023]. Dostupné z: <https://zajimavaevropa.cz/ze-sveta/psychopaticke-osobnosti-casto-miri-na-vedouci-pozice-muze-mez-nimi-byt-i-vas-sef/>

⁸² BABIAK, Paul a Robert D. HARE. *Hadi v oblecích, aneb, Psychopata jde do práce.* Praha: Academia, 2014. Společnost (Academia). ISBN 978-80-200-2366-7. Str. 103

Psychopat dokáže rozpoznat silné i slabé stránky podřízeného, i kde jaké slabiny, které dotyčný před ostatními schovává. Když už o podřízeném ví podstatné informace, pokusí se vyvolat v podřízeném pocit, že se mu může svěřit se vším.

Usiluje o vybudování, co nejdůvěrnějšího vztahu, k jehož budování mu pomáhá vymyšlení lži, které vydává za své nejdůvěrnější informace. Podřízený tím nabývá dojem, že mu vedoucí říká o sobě velice důvěrné informace, které nikdo jiný neví, a tak má tendenci mu toto oplatit a svěruje se mu taktéž. To ovšem netuší, že se jedná o pouhé lži, které s vedoucím nemají nic společného.⁸³

Pod základní taktiku, kterou vedoucí psychopat volí, patří chvála a podpora. Po vyzozorování charakteristiky osobnosti podřízeného bude právě vedoucí, kdo bude uplatňovat a sdělovat samou chválu, co vše se mu líbí. Jestliže přijde podřízený s nějakým nápadem, který budou ostatní odsuzovat, a i psychopat si bude myslet, že nápad je naprosto nepoužitelný, tak i přes to bude podřízenému tvrdit, jaký je to skvělý nápad a bude ho zároveň i podporovat, že si za tímto nápadem má stát a nadále ho rozvíjet. To bude tvrdit pouze podřízenému, zeptá-li se ovšem psychopata někdo jiný, bude dělat, že s nápadem nemá nic společného a že mu nepřijde vůbec dobrý, aby nepodrazil dokonalé mínění, které o něm ostatní mají.⁸⁴

Každý psychopat volí ve směs stejnou taktiku, ale průběh je jiný. Někdo zvolí onu taktiku chvály a podpory a jiní se pokouší navodit dojem, že jsou téměř stejní jako podřízený, na kterého se právě zaměřili. I tato varianta dokáže psychopatovi pomoci ve vytvoření důvěry mezi jím a podřízeným. Podřízený nabývá dojmu, že mu vedoucí rozumí a tím získává jeho důvěru a začne se mu svěřovat.⁸⁵

Po čase podřízený nabije dojmu, že se stávají s vedoucím přáteli, podřízený se svěruje čím dál více i o svém soukromí, čehož posléze může psychopat negativně využít. Jako přátelé spolu tráví i některý čas mimo pracovní prostředí např. sportovními aktivitami, které ještě více utužují jejich přátelský vztah. I tento čas psychopat využívá k získání informací, které by se mu mohly hodit. Jestliže se

⁸³ *Corporate Psychopaths: A Menace to Your Organization – Ideas for Leaders. Home – Ideas for Leaders* [online]. © 2023 [cit. 12.02.2023] Dostupné z:

<https://ideasforleaders.com/Ideas/corporate-psychopaths-a-menace-to-your-organization/>

⁸⁴ *How to spot the office psychopath. Management Today | Not just business as usual* [online]. © Haymarket Media Group Ltd. [cit. 12.02.2023]. Dostupné z:

<https://www.managementtoday.co.uk/spot-office-psychopath/food-for-thought/article/1667095>

⁸⁵ *How to spot the office psychopath. Management Today | Not just business as usual* [online]. © Haymarket Media Group Ltd. [cit. 12.02.2023]. Dostupné z:

<https://www.managementtoday.co.uk/spot-office-psychopath/food-for-thought/article/1667095>

podřízený svěřil o soukromých trablích, psychopat se snaží na základě podpory mu opět pomoci, projevit soucit a podpořit ho.⁸⁶

Fáze vytváření pouta mezi psychopatem a osobou, kterou si vybere, může být, jakkoliv dlouhá. Někdy ji psychopat věnuje den, někdy měsíce, vše záleží na tom, k čemu osobu hodlá využít.

Je-li pouto vytvořeno, psychopat využije podřízeného ke svému kariéernímu růstu, přičemž podřízený stále nic netuší.

5.2.5 Fáze odhalení psychopata

Psychopat není ochoten investovat svůj čas ani energii osobám, které už mu v jeho kariéerním růstu nijak nepomohou, stanou se tím pro něj nezajímavé. Na základě toho je začne ignorovat, což podřízení nechápou. Psychopat se přestává před těmito lidmi hlídat a ukazuje svůj opravdový charakter. Ne každá osoba je schopná ihned rozluštit o co doopravdy jde, a tak někteří obrací vinu na sebe. Pokouší se vzpomenout si, co špatného mohli udělat nebo říct, že se s nimi přestal jejich přítel bavit a začal se od nich stranit. K odhalení potřebují nějaký čas, a když k němu dojdou, jsou velmi šokováni.⁸⁷

Podřízení se dostanou do fáze, kdy se cítí podvedeni a využití, uvědomí si, že psychopatovi pomohli k jeho růstu. Někteří se nemohou s myšlenkou, že skončili takto oklamáni, smířit. Cítí se zahanbeně a místo toho, aby ostatní kolegy před psychopatem varovali, nechají si informaci pro sebe, aby se nikdo nic nedozvěděl. Psychopat tak není vůbec ohrožen a zaměřuje se na někoho dalšího koho oklame a využije.⁸⁸

Průběžně se množství osob oklamáných psychopatem nakupí a hrozí riziko prozrazení, protože ve větším množství osob je přiznání snazší. Psychopat v této fázi začíná být velmi nervózní, snaží se všechny osoby zastrašit a zmanipulovat, aby si vše nechali pro sebe, až se do toho postupně zamotá a stává se zranitelným.

Posléze dochází k následné konfrontaci vedení, některou z oklamáných osob. Ovšem v této fázi už se psychopat nachází kariéerně vysoko a má tak možnost na základě své pracovní moci zasáhnout. Psychopat se ze své pracovní pozice

⁸⁶ *How to spot the office psychopath. Management Today | Not just business as usual* [online]. © Haymarket Media Group Ltd. [cit. 12.02.2023]. Dostupné z:

<https://www.managementtoday.co.uk/spot-office-psychopath/food-for-thought/article/1667095>

⁸⁷ BABIAK, Paul a Robert D. HARE. *Hadi v oblecích, aneb, Psychopat jde do práce*. Praha: Academia, 2014. Společnost (Academia). ISBN 978-80-200-2366-7. Str. 112

⁸⁸ BABIAK, Paul a Robert D. HARE. *Hadi v oblecích, aneb, Psychopat jde do práce*. Praha: Academia, 2014. Společnost (Academia). ISBN 978-80-200-2366-7. Str. 112

pokouší obvinění zpochybnit a označit jako vymyšlené a zároveň zesměšnit s obhajobou, že mu dotyčný závidí a snaží se mu uškodit.⁸⁹

Celou situaci obvinění psychopata sledují i ostatní kolegové, kterým se stalo to stejné a vidí, že vedení naléhá více k psychopatovo verzi vysvětlení. Tím ztrácí i ostatní poškození odvahu si na psychopatovo chování stěžovat.

5.2.6 Opatření k předcházení náboru psychopata

Základem vyvarování se náboru psychopata je důkladné prověření životopisu, který osoba dokládá. Náborový zaměstnanec musí počítat se lživými informacemi, které se v životopise mohou vyskytovat.

V těchto životopisech lze najít pouze předchozí zaměstnání, které se osobě do životopisu hodila, ale neuvede všechny pracovní zaměstnání, které měl, jelikož už v některých měly tyto osoby problém a třeba již tam projevily své psychopatické chování k ostatním zaměstnancům. To je nutné prověřit, již toto zjištění může zabránit náboru osoby s psychopatickým sklonem. Naopak se v životopise mohou vyskytovat zaměstnání a pozice, které osoba nikdy nevykonávala a pouze si je do životopisu vymyslela, i to lze ověřit např. telefonátem do firmy.⁹⁰

Nejen předchozí zaměstnání bývá vymyšleno, ale i osobní informace, kterými jsou tituly, doklady o odborné způsobilosti a popř. licence. To je ovšem velmi snadné ověřit, protože tyto doklady jsou předkládány při nástupu do práce, tudíž zdali je osoba nepředloží, dokáže tím, že tvrzení v životopisu nebylo pravdivé.⁹¹

Následnými informacemi, které se v životopise vyskytují jsou vlastnosti charakteru, které si dotyčný myslí, že má.

Po zkontrolování informací v životopisu následuje vybrání adeptů, kteří budou pozváni na přijímací pohovor. Záleží na personálních zaměstnancích, zdali prvotní kontakt provedou prostřednictvím telefonátu nebo si adepta na pracovní pozici pozvou přímo na osobní pohovor. Ovšem při pohovoru mají možnost sledovat, jak se při vyjadřování dotyčný chová.

Psychopaté ví, že první dojem dělá hodně, a proto osobní pohovor nepodceňují a dokonale se připraví. Vědí, co od nich personální zaměstnanci budou

⁸⁹ BABIAK, Paul a Robert D. HARE. *Hadi v oblecích, aneb, Psychopat jde do práce*. Praha: Academia, 2014. Společnost (Academia). ISBN 978-80-200-2366-7. Str. 113

⁹⁰ BABIAK, Paul a Robert D. HARE. *Hadi v oblecích, aneb, Psychopat jde do práce*. Praha: Academia, 2014. Společnost (Academia). ISBN 978-80-200-2366-7. Str. 163

⁹¹ Doklady o odborné způsobilosti či licence lze ověřit na konkrétních úřadech.

chtít přibližně slyšet. Jejich předností je manipulace a tu uplatní již při pohovoru.⁹²

Mezi otázkami na pohovoru by mělo zaznít: „*Má tento člověk dovednosti, které tato pozice vyžaduje?*“, „*Zapadne dobře do oddělení nebo do týmu?*“, „*Dá se tento člověk řídit?*“, „*Je to čestný člověk, má osobní integritu a dobrou pracovní morálku?*“, „*Co tohoto člověka motivuje?*“, „*Bude osoba vycházet s ostatními kolegy?*“, „*Bude se soustředit na úkoly a dotáhne je až do konce?*“, „*Bude tento člověk podávat výkon, který je nezbytným předpokladem úspěchu firmy?*“.⁹³

Jak už bylo výše uvedeno, psychopatův cíl je kariérní růst, ke kterému patří vyšší pravomoc a peníze. To z pohovoru není pravděpodobné odhadnout. Největší chybu, kterou dělají zaměstnanci u pohovoru je nepřipravení se dopředu.

Tázání se tzv. „z patra“ nahrává psychopatovi, protože je schopen převzít kontrolu nad probíhajícím pohovorem a ovládat pohovor směrem, kam chce on. Ti náboroví zaměstnanci, kteří jsou předem připraveni mají možnost při pokládání otázek odhalit motivaci a pracovní předpoklad uchazeče, tím mohou předejít náboru psychopata.

⁹² BABIAK, Paul a Robert D. HARE. *Hadi v oblecích, aneb, Psychopat jde do práce*. Praha: Academia, 2014. Společnost (Academia). ISBN 978-80-200-2366-7. Str. 165

⁹³ BABIAK, Paul a Robert D. HARE. *Hadi v oblecích, aneb, Psychopat jde do práce*. Praha: Academia, 2014. Společnost (Academia). ISBN 978-80-200-2366-7. Str. 165, 166

Empirická část

6 Cíle práce a stanovení hypotéz

6.1 Cíle práce

Pro empirickou část bakalářské práce byly stanoveny dva cíle.

Prvním cílem je zjistit, jestli zaměstnanci Magistrátu města Plzeň a Magistrátu města Karlovy Vary vědí, co znamenají pojmy mobbing a bossing, které činnosti a náznaky jsou pro ně představitelem šikany na pracovišti a jestli se oni nebo jejich kolegové stali obětí šikany na pracovišti.

Druhým cílem je zjistit, zdali se respondenti setkali v pracovním prostředí s psychopatickým nadřízeným, a které vlastnosti nadřízených pracovníků by klasifikovali jako nebezpečné.

6.2 Stanovení hypotéz

H. č. 1: Více než polovina respondentů obou magistrátů bude znát význam slov mobbing, bossing.

H. č. 2: Mezi respondenty Magistrátu města Karlovy Vary bude více obětí šikany na pracovišti než mezi respondenty Magistrátu města Plzeň.

H. č. 3: Nejvíce nebezpečný typ nadřízeného bude podle respondentů v obou dotaznících nadřízený posedlý mocí.

7 Metody výzkumu

Pro tento výzkum jsem vybrala použití kvantitativní metody. Přes portál survio.cz jsem vytvořila dva identické dotazníky, který byly anonymní, což při ohledu na téma, kterého se týkaly, bylo naprosto klíčové, jelikož se jedná o téma velmi choulostivé. Oba dotazníky obsahovaly 13 otázek, přičemž k zodpovězení 11 uzavřených otázek stačilo označit pouze jednu odpověď a k zodpovězení zbylých 2 otázek bylo pro odpověď pravděpodobné označení vícero možností.

První 4 otázky byly směřované na identifikaci osob, přičemž se týkaly určení pohlaví, věku, doby zaměstnání ve stávajícím zaměstnání a zjištění, zdali pod sebou respondenti mají podřízené zaměstnance.

Dalších 5 otázek bylo věnováno šikaně na pracovišti, zdali respondenti vědí, co znamená mobbing, bossing, co by za činnosti pod šikanu na pracovišti zařadili, jestli cítí nátlak od ostatních, zdali dostávají příliš pracovních úkolů a jestli se jim dostává dostatečné zpětné vazby od nadřízených.

Následující 2 otázky se stále týkaly šikany na pracovišti. Tázaly respondenty, zdali se stali obětí šikany anebo zdali znají kolegu nebo kolegyni, kteří si šikanou na pracovišti již prošli.

Poslední 2 otázky byly věnovány nebezpečným typům nadřízených vedoucích pracovníků a jestli se respondenti setkali s nadřízeným psychopatem.

Dotazníky jsem následně rozeslala díky „Elektronickému portálu územních samospráv“ pod doménou epusa.cz.

Rozeslání přes emailové adresy bylo směřováno Magistrátu města Plzeň a Magistrátu města Karlovy Vary, aby mohlo dojít k porovnání výsledků získaných z vyplněných dotazníků. Záměrně jsem vytvořila identické dotazníky dva a do každého kraje poslala internetový odkaz pouze jednoho dotazníku, aby odpovědi byly snáze přehledné k porovnání.

Po pár dnech od rozeslání se mi sešlo od Magistrátu města Plzeň 92 odpovědí (dotazník č. 1) a od Magistrátu města Karlovy Vary 78 odpovědí (dotazník č. 2).

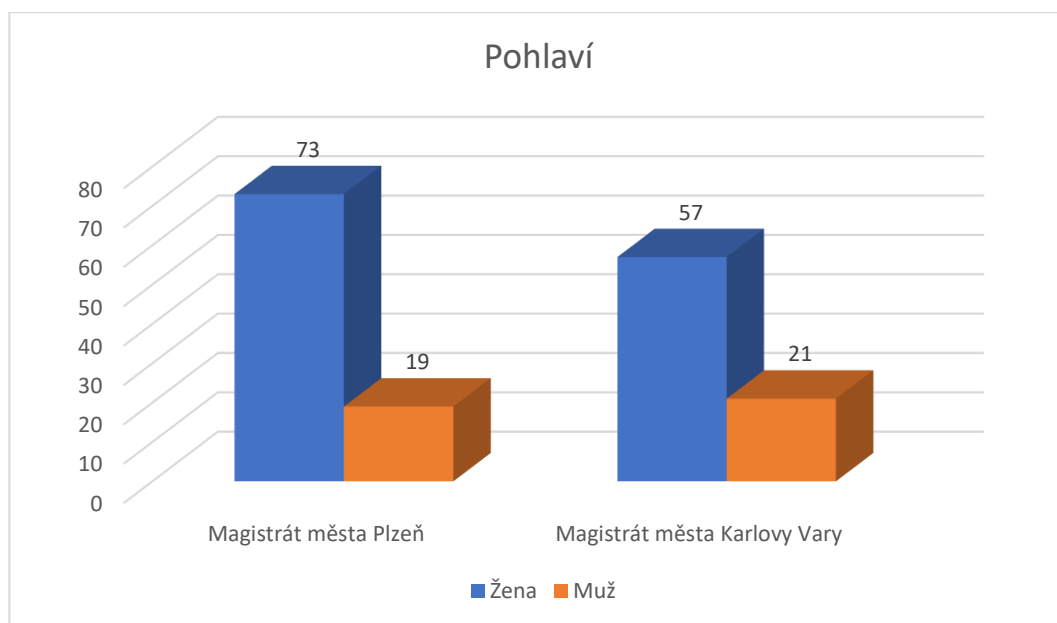
8 Výsledky výzkumu a následné porovnání

8.1 Otázka č. 1. Identifikace pohlaví

První otázka se týkala určení pohlaví všech zapojených respondentů.

Pod Magistrátem města Plzeň se zapojilo 92 respondentů, a to převážně žen, jejichž počet činí 73 a 19 mužů.

Pod Magistrátem města Karlovy Vary se zapojilo 78 respondentů, také s velkou převahou žen, ovšem méně početnou, než je tomu u Plzně, jejichž počet činil 57 a 21 mužů.



Graf č.1: Pohlaví respondentů

Vytvořila autorka práce.

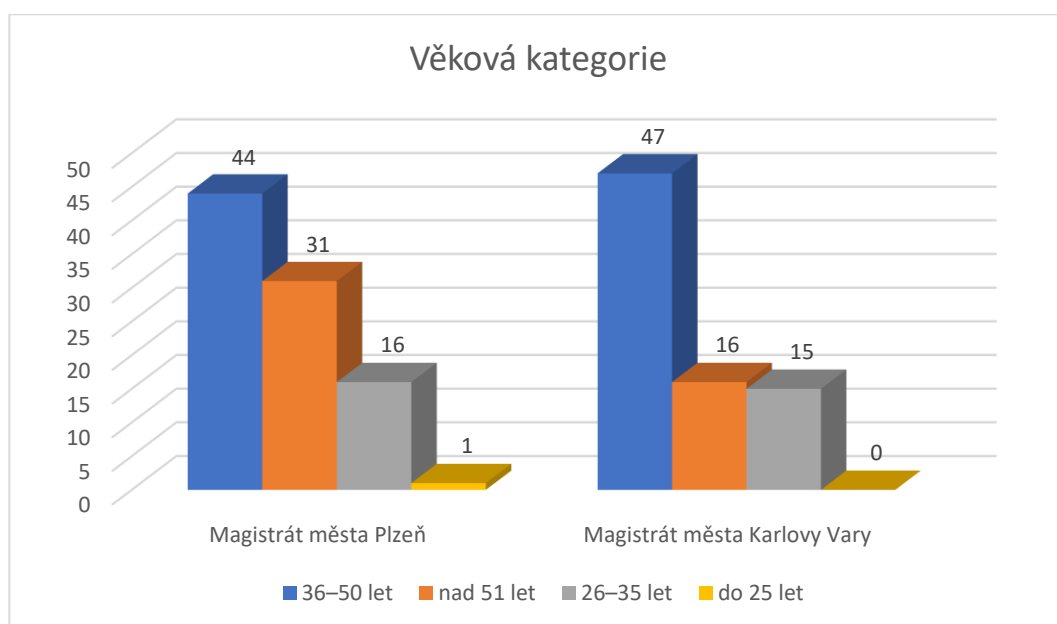
8.2 Otázka č. 2. Věková kategorie

V druhé otázce respondenti odpovídali, pod kterou věkovou kategorií spadají. Celkem měli na výběr ze 4 kategorií (do 25 let, 26–35 let, 36–50 let, nad 50 let)

V dotazníku č. 1 uvedlo 44 respondentů, že spadá do kategorie 36–50 let, 31 respondentů spadá do kategorie nad 51 let, 16 respondentů spadá do kategorie 26–35 let a 1 respondent uvedl, že spadá do kategorie do 25 let.

V dotazníku č. 2 uvedlo 47 respondentů, že spadá do kategorie 36–50 let, 16 respondentů spadá do kategorie nad 51 let, 15 respondentů spadá do kategorie 26–35 let a žádný z respondentů nespadá do kategorie do 25 let.

Při porovnání těchto dat, je patrné, že počet respondentů je velmi podobný, ovšem největší rozdíl je v kategorii nad 51 let, kdy v dotazníku č. 1 je dvojnásobný než v dotazníku č. 2.



Graf č.2: Věková kategorie

Vytvořila autorka práce.

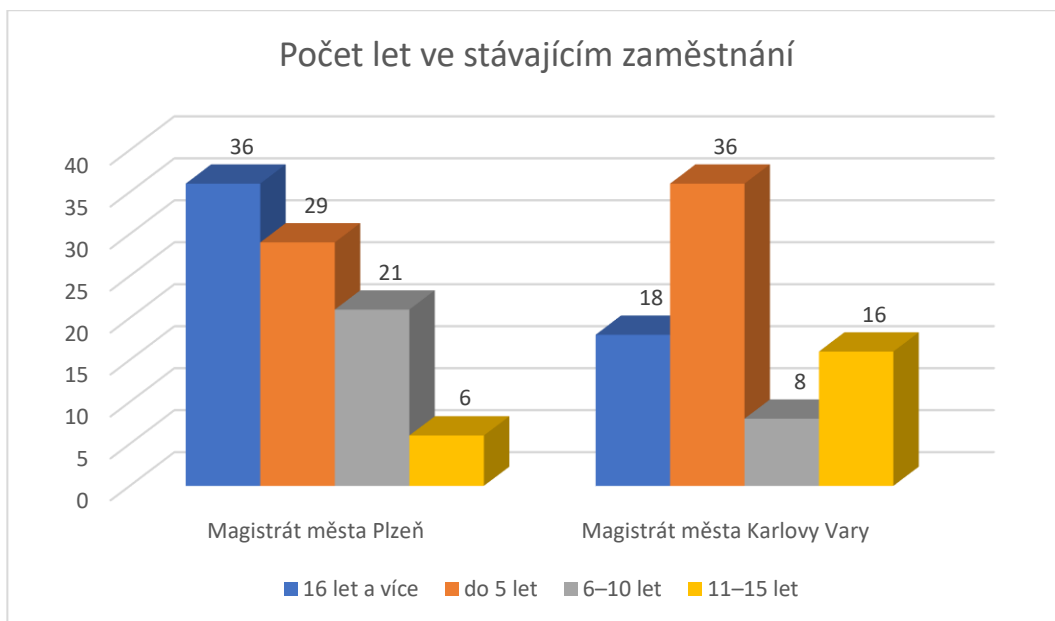
8.3 Otázka č. 3. Počet let ve stávajícím zaměstnání

Ve třetí otázce respondenti odpovídali, kolik let jsou zaměstnáni ve stávajícím zaměstnání. Na výběr měli ze 4 kategorií (do 5 let, 6–10 let, 11–15 let, 16 let a více).

V dotazníku č. 1 uvedlo 29 respondentů, že je zaměstnáno ve stávajícím zaměstnání do 5 let, 21 respondentů je zaměstnáno 6–10 let, 6 respondentů je zaměstnáno 11–15 let a 36 respondentů je ve stávajícím zaměstnání zaměstnáno 16 let a více.

V dotazníku č. 2 uvedlo 36 respondentů, že je zaměstnáno ve stávajícím zaměstnání do 5 let, 8 respondentů je zaměstnáno 6–10 let, 16 respondentů je zaměstnáno 11–15 let a 18 respondentů je ve stávajícím zaměstnání zaměstnáno 16 let a více.

Z této otázky při porovnání vyplývá, že z respondentů, kteří odpověděli na dotazník, je mnohem více respondentů Magistrátu města Karlovy Vary zaměstnáno na jednom pracovním místě krátkodobě (do 5 let), než je tomu u Magistrátu města Plzeň.



Graf č.3: Počet let ve stávajícím zaměstnání

Vytvořila autorka práce.

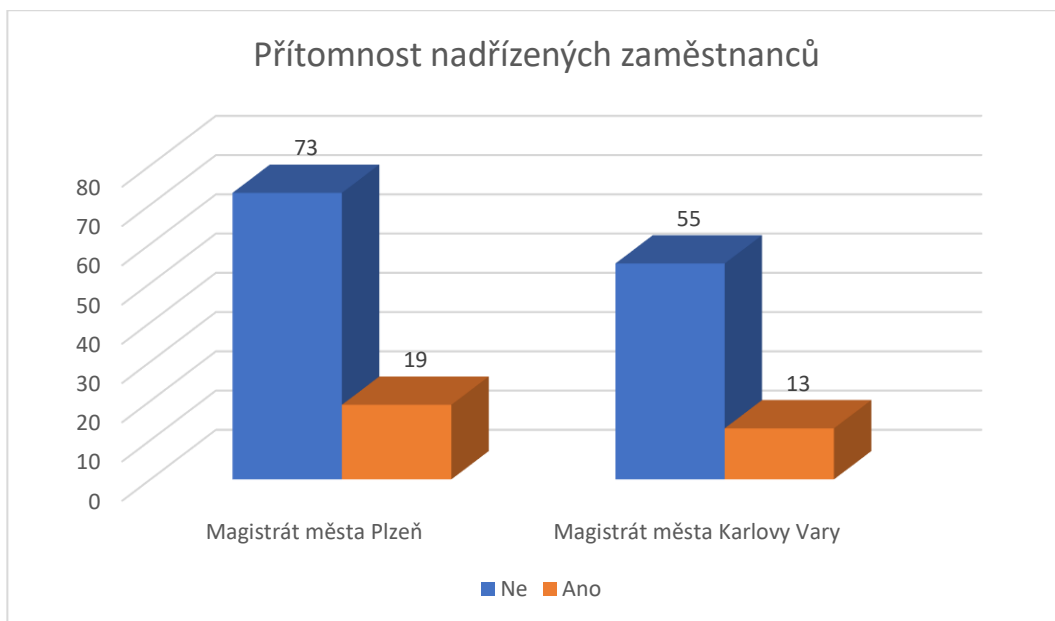
8.4 Otázka č. 4. Podřízenost, nadřízenost

V této otázce respondenti odpovídali, zdali jsou v nadřízeném postavení vůči ostatním zaměstnancům nebo ne.

V dotazníku č. 1 uvedlo 19 respondentů, že pod sebou mají podřízené zaměstnance a 73 respondentů uvedlo, že nemají.

V dotazníku č. 2 uvedlo 13 respondentů, že pod sebou mají podřízené zaměstnance a 55 respondentů uvedlo, že nemají.

I když je počet odpovědí jednotlivých respondentů v dotaznících nevyrovnaný, počet zvolených odpovědí je podobný.



Graf č.4: Přítomnost nadřízených zaměstnanců

Vytvořila autorka práce.

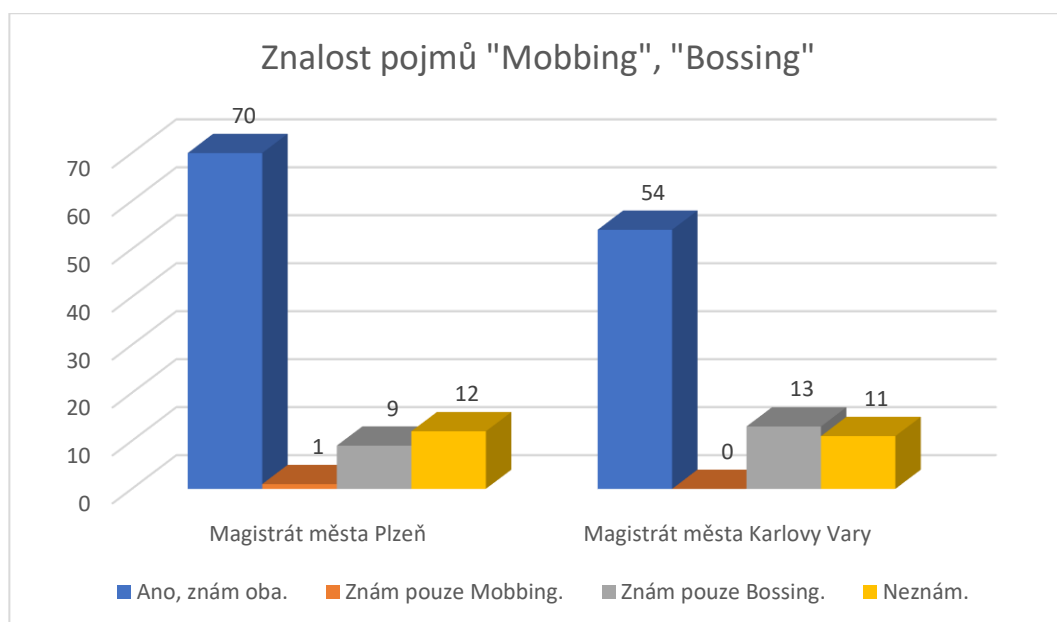
8.5 Otázka č. 5. Znalost významu mobbingu a bossingu

V páté otázce respondenti odpovídali, zdali znají význam pojmu mobbingu a bossingu. Na výběr měli ze 4 variant, jestli znají oba pojmy nebo pouze jeden z nich, anebo jestli neznají vůbec.

V dotazníku č. 1 uvedlo 70 respondentů, že zná oba pojmy, 1 respondent, že zná pouze mobbing, 9 respondentů, že zná pouze bossing a 12 respondentů uvedlo, že oba pojmy neznají.

V dotazníku č. 2 uvedlo 54 respondentů, že zná oba pojmy, žádný respondent neuvedl, že by znal pouze mobbing, 13 respondentů uvedlo, že zná pouze bossing a 11 respondentů uvedlo, že oba pojmy neznají.

Obě čísla počtu respondentů, kteří uvedli, že pojmy znají, jsou překvapivě vysoká a dokazují, že tyto pojmy jsou již rozšířenější. Část respondentů, která uvedla pouze znalost pojmu bossing, pravděpodobně zná slovo „boss“ a od toho si odvodili, co by bossing mohl znamenat. Jak dotazníky ukázaly, najdou se i lidé, kteří význam pojmů neznají vůbec.



Graf č.5: Znalost pojmů „Mobbing“, „Bossing“

Vytvořila autorka práce.

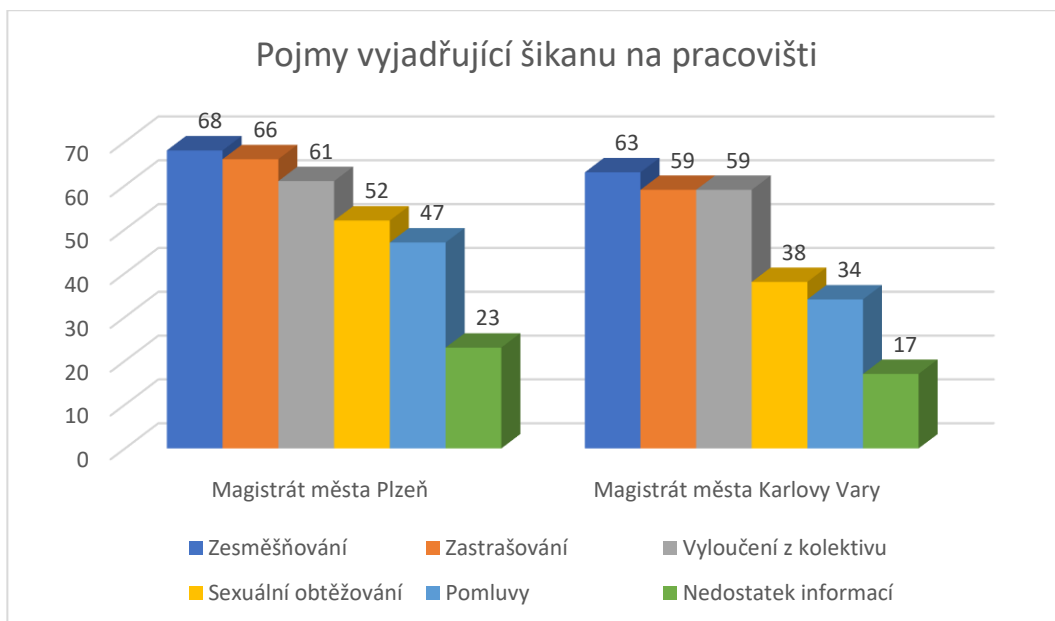
8.6 Otázka č. 6. Pojmy vyjadřující šikanu na pracovišti

V šesté otázce respondenti označovali pojmy, které si myslí, že podle nich patří pod šikanu na pracovišti. Na výběr měli z 6 pojmů, kterými jsou nedostatek informací, pomluvy, zesměšňování, vyloučení z kolektivu, zastrašování, sexuální obtěžování. V této otázce mohli označit libovolný počet vypsanych pojmů.

V dotazníku č. 1 označilo 68 respondentů zesměšňování, 66 respon. zastrašování, 61 respon. vyloučení z kolektivu, 52 respon. sexuální obtěžování, 47 respon. pomluvy a 23 respon. nedostatek informací.

V dotazníku č. 2 označilo 63 respondentů zesměšňování, 59 respon. zastrašování, 59 respon. vyloučení z kolektivu, 38 respon. sexuální obtěžování, 34 respon. pomluvy a 17 respon. nedostatek informací.

Ačkoliv byl každý dotazník rozeslán do jiného kraje, pořadí od nejvyšších odpovědí k nejnižším se identicky shoduje. Nejvíce se odlišuje poměr počtu odpovědí respondentů v dotazníku č.2, kde pouze 38 lidí ze 78 označilo sexuální násilí jako šikanu na pracovišti.



Graf č.6: Počet vyjadřující šikanu na pracovišti

Vytvořila autorka práce.

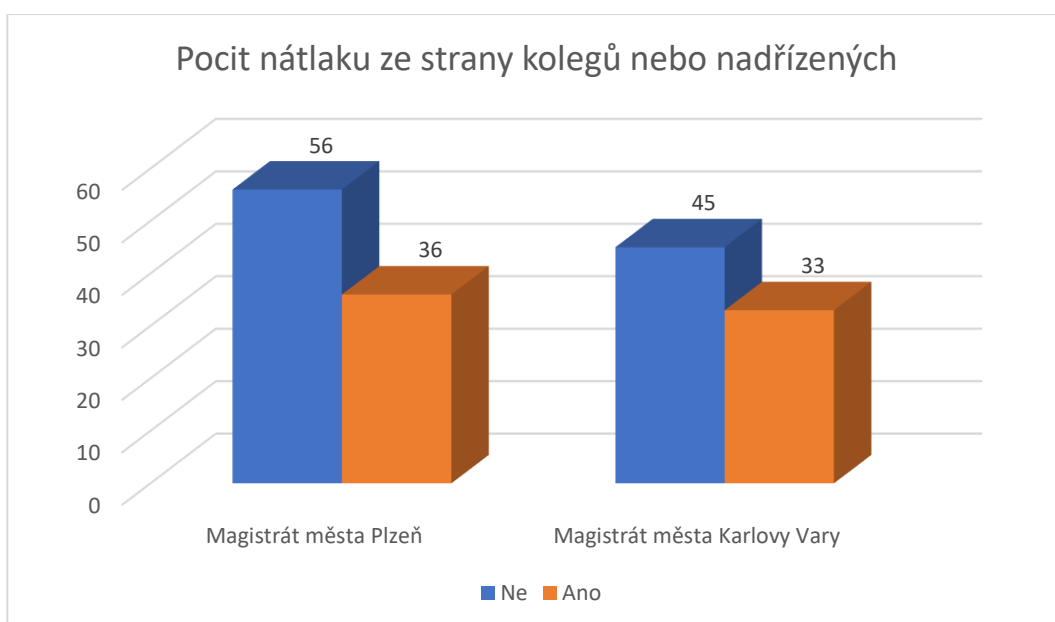
8.7 Otázka č. 7. Pocit nátlaku ze strany kolegů nebo nadřízených

Sedmá otázka tázala respondenty, zdali již někdy cítili nátlak ze strany kolegů nebo nadřízených. Na výběr měli ze dvou možností ano nebo ne.

V dotazníku č. 1 uvedlo 36 respondentů ano a 56 respondentů ne.

V dotazníku č. 2 uvedlo 33 respondentů ano a 45 respondentů ne.

Odpovědi obou dotazníků jsou velmi vyrovnané. Ovšem nutno brát zřetel, kolik respondentů pocítilo nátlak na svou osobu ze strany kolegů nebo nadřízených.



Graf č.7: Pocit nátlaku ze strany kolegů nebo nadřízených

Vytvořila autorka práce.

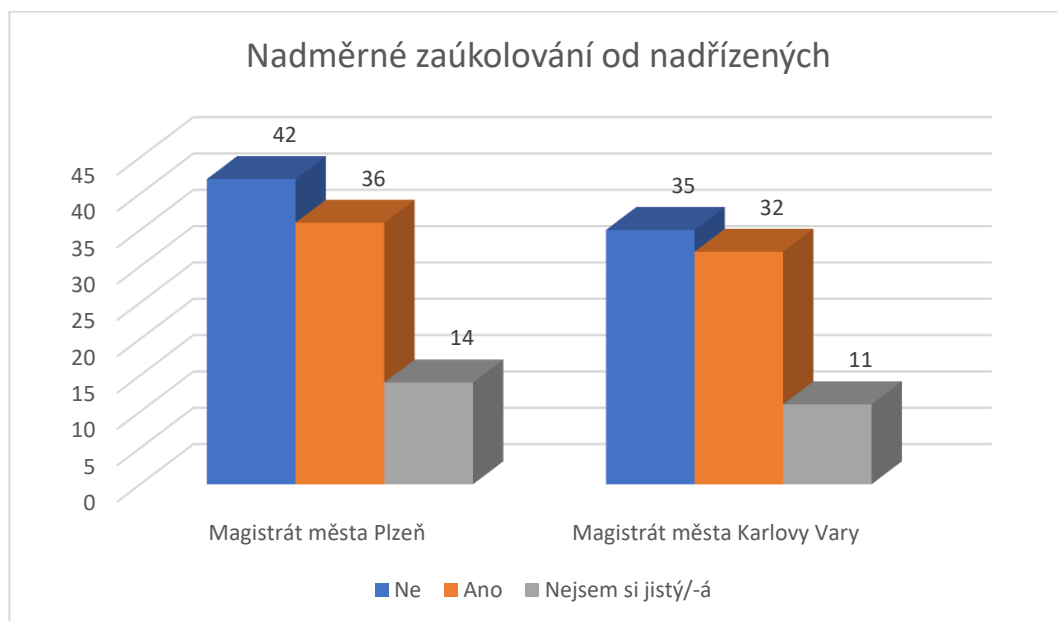
8.8 Otázka č. 8. Nadměrné zaúkolování

V osmé otázce byli respondenti tázáni, zdali se již setkali s nadměrným zaúkolováním v práci. Respondenti měli na výběr ze tří možností, a to „Ano“, „Ne“, „Nejsem si jistý/-á“.

V dotazníku č. 1 odpovědělo 36 respondentů, že se již setkali s nadměrným plněním pracovních úkolů, 42 respondentů odpovědělo, že ne a 14 respondentů označilo variantu „Nejsem si jistý/-á“.

V dotazníku č. 1 odpovědělo 32 respondentů, že se již setkali s nadměrným plněním pracovních úkolů, 35 respondentů odpovědělo, že ne a 11 respondentů označilo variantu „Nejsem si jistý/-á“.

Odpovědi v obou dotaznících jsou téměř vyrovnané, větší rozdíl je vidět pouze u dotazníku č.2, kdy rozdíl mezi výběrem možnosti „Ano“ je téměř vyrovnaný výběru možnosti „Ne“.



Graf č.8: Nadměrné zaúkolování od nadřízených

Vytvořila autorka práce.

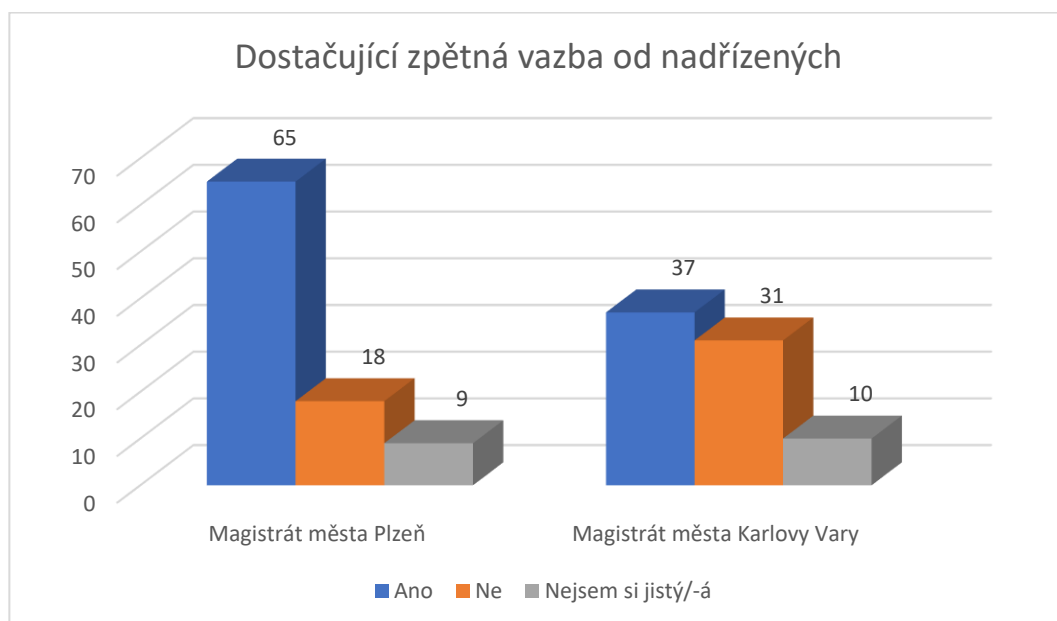
8.9 Otázka č. 9. Dostačující zpětná vazba od nadřízených.

V deváté otázce respondenti odpovídali na otázku, zdali se jim dostává dostatečné zpětné vazby, od jejich nadřízených. Možnosti odpovědi byly „Ano“, „Ne“, „Nejsem si jistý/-á“.

V dotazníku č. 1 odpovědělo 65 respondentů, že se jim dostává zpětné vazby od nadřízených, 18 respondentů odpovědělo, že ne a 9 respondentů označilo variantu „Nejsem si jistý/-á“.

V dotazníku č. 2 odpovědělo 37 respondentů, že se jim dostává zpětné vazby od nadřízených, 31 respondentů odpovědělo, že ne a 10 respondentů označilo variantu „Nejsem si jistý/-á“.

Při porovnání zodpovězených odpovědí u této otázky, je vidět velký nepoměr mezi oba dotazníky, a to především u vysokého počtu odpovědi „Ano“ pracovníků spadajících pod Magistrát města Plzeň.



Graf č.9: Dostačující zpětná vazba od nadřízených

Vytvořila autorka práce.

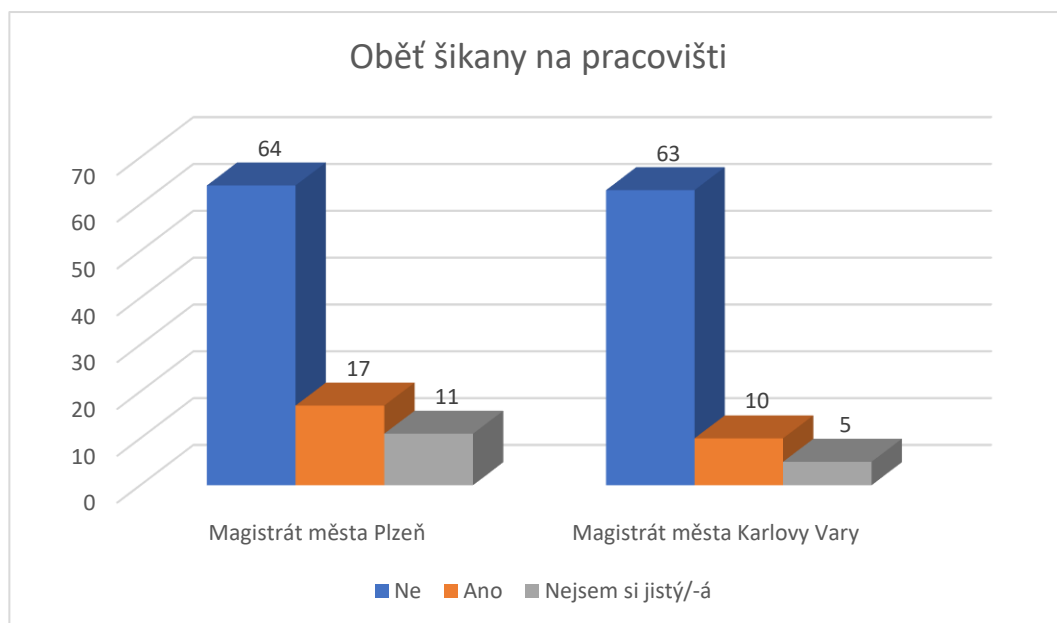
8.10 Otázka č. 10. Oběť šikany na pracovišti

Desátá otázka respondenty tázala, jestli se během života stali obětí šikany na pracovišti. K zodpovězení měli možnost výběru mezi variantami „Ano“, „Ne“ a „Nejsem si jistý/-á“.

V dotazníku č. 1 odpovědělo 17 respondentů, že stali obětí šikany na pracovišti, 64 respondentů odpovědělo, že ne a 11 respondentů označilo variantu „Nejsem si jistý/-á“.

V dotazníku č. 2 odpovědělo 10 respondentů, že stali obětí šikany na pracovišti, 63 respondentů odpovědělo, že ne a 5 respondentů označilo variantu „Nejsem si jistý/-á“.

Vůči poměru respondentů obou dotazníků jsou počty variant odpovědí téměř vyrovnané.



Graf č.10: Oběť šikany na pracovišti

Vytvořila autorka práce.

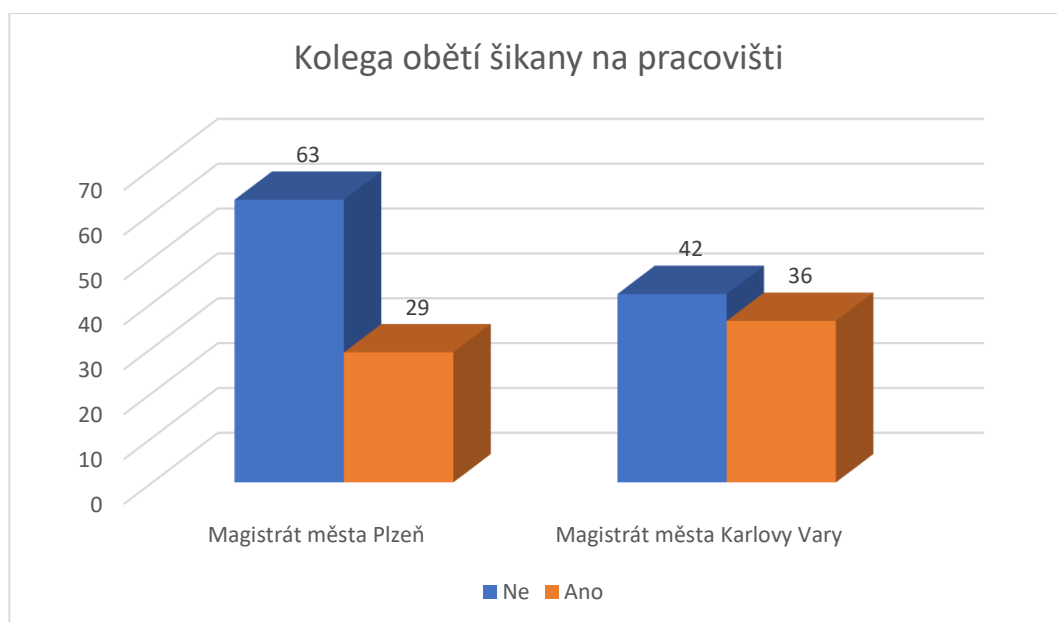
8.11 Otázka č. 11. Kolega obětí šikany na pracovišti

V této otázce byli respondenti tázáni, jestli znají kolegu, který si šikanou na pracovišti již prošel, anebo momentálně prochází. Odpovědi, které měli na výběr byly „Ano“ a „Ne“.

V dotazníku č. 1 uvedlo 29 respondentů, že zná kolegu, který si tímto prošel nebo prochází a 63 respondentů odpovědělo, že ne.

V dotazníku č. 2 uvedlo 36 respondentů, že zná kolegu, který si tímto prošel nebo prochází a 42 respondentů odpovědělo, že ne.

Na grafu níže je velmi dobře viditelný nepoměr obou magistrátů, kdy zaměstnanci Magistrátu města Karlovy Vary znají více kolegů, kteří se s šikanou na pracovišti již setkali oproti zaměstnancům Magistrátu města Plzeň.



Graf č.11: Kolega obětí šikany na pracovišti

Vytvořila autorka práce.

8.12 Otázka č. 12. Typy nebezpečných nadřízených

Ve dvanácté otázce byli respondenti tázáni, které typy nadřízených jim přijdou nebezpečné. Na výběr měli z 8 variant.

V dotazníku č. 1 označilo jako nebezpečné typy 84 respondentů nadřízené posedlé mocí, 74 resp. nadřízené diktátory, 72 resp. nadřízené sexuálně obtěžující, 69 resp. zavražďující nadřízené, 49 resp. náladové nadřízené, 44 resp. nezpůsobilé nadřízené, 16 resp. soutěživé nadřízené a 6 resp. zdrženlivé nadřízené.

V dotazníku č. 2 označilo jako nebezpečné typy 55 respondentů nadřízené posedlé mocí, 50 resp. nadřízené diktátory, 46 resp. nadřízené sexuálně obtěžující, 52 resp. zavražďující nadřízené, 23 resp. náladové nadřízené, 29 resp. nezpůsobilé nadřízené, 8 resp. soutěživé nadřízené a 2 resp. zdrženlivé nadřízené.

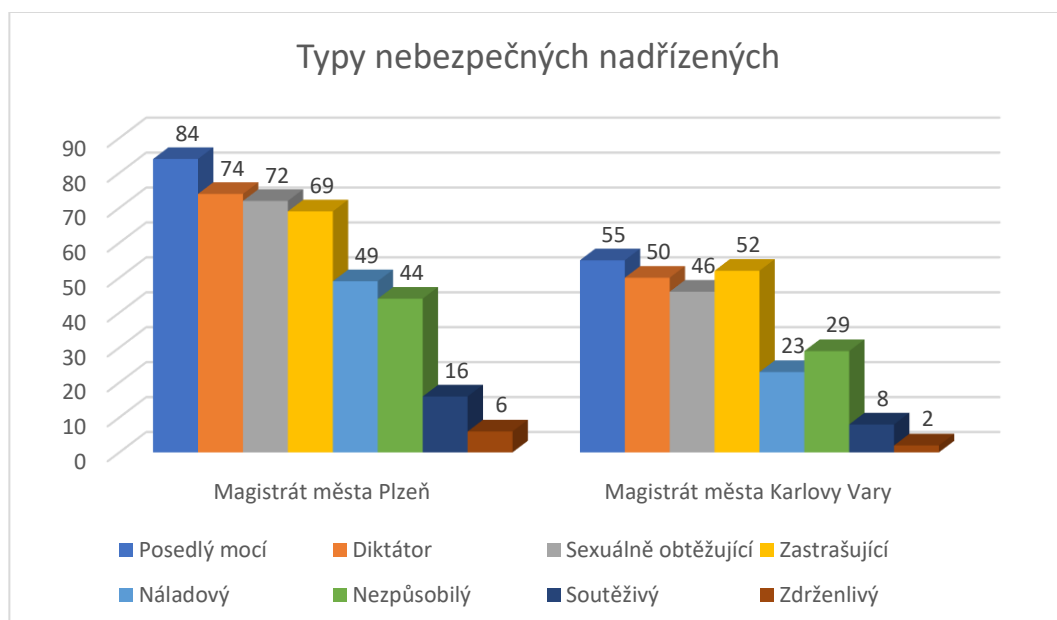
V této otázce se odpovědi výrazněji odlišovaly, a to jak v počtech odpovědí, tak i pořadím typů nebezpečných nadřízených od nejvíce označovaných po ty nejméně u jednotlivých magistrátů.

Typ nebezpečného nadřízeného, který byl označován v obou dotaznících nejvíce je nadřízený posedlý mocí, i když v obou dotaznících dosáhl prvenství, i přesto se zde ukazuje velký rozdíl, jelikož v dotazníku č. 1 dosáhl počtu 84 respondentů, v dotazníku č. 2 tomu bylo jen 55 respondentů, to znamená,

že respondentům z druhého dotazníku nepřišel tolik nebezpečný tento typ jako tomu bylo u respondentů v prvním dotazníku.

Dalším rozdílem je pořadí, kterým jsou typy seřazeny v dotaznících od nejvyššího počtu k nejnižšímu. V dotazníku č. 1 je pořadí následující: posedlý mocí, diktátor, sexuálně obtěžující, zastrašující, náladový, nezpůsobilý, soutěživý, zdrženlivý. U dotazníku č. 2 je pořadí odlišné, a to následovně: posedlý mocí, zastrašující, diktátor, sexuálně obtěžující, nezpůsobilý, náladový, soutěživý, zdrženlivý.

Překvapivě typ nadřízeného sexuálně obtěžujícího jako nebezpečného označilo v dotazníku č. 1 z 92 respondentů 72 a v dotazníku č. 2 ze 78 respondentů pouze 46.



Graf č.12: Typy nebezpečných nadřízených

Vytvořila autorka práce.

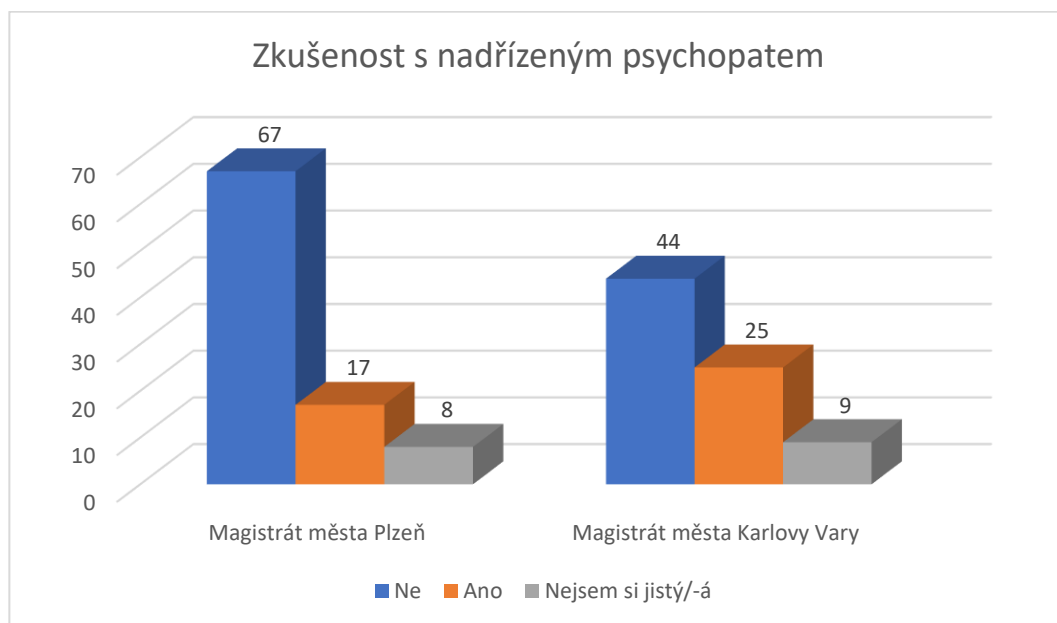
8.13 Otázka č. 13. Zkušenost s nadřízeným psychopatem.

V poslední otázce respondenti odpovídali, zdali se někdy setkali s nadřízeným psychopatem. Na výběr měli z možností „Ano“, „Ne“ a „Nejsem si jistý/-á“.

V dotazníku č. 1 odpovědělo 17 respondentů, že se setkalo s nadřízeným psychopatem, 67 respondentů, že ne a 8 respondentů si není jisto.

V dotazníku č. 2 odpovědělo 25 respondentů, že se setkalo s nadřízeným psychopatem, 44 respondentů, že ne a 9 respondentů si není jisto.

V této otázce je na první pohled vidět rozdíl mezi odpověďmi „Ano“, a „Ne“. V dotazníku č.1 činí rozdíl 50 odpovědí, u dotazníku č. 2 je rozdíl 24 odpovědí, což je téměř polovina odpovědí dotazníku č. 1. S psychopatem se tedy setkalo pod Magistrátem města Karlovy Vary mnohem více zaměstnanců, než je tomu u Magistrátu města Plzeň.



Graf č.13: Zkušenost s nadřízeným psychopatem

Vytvořila autorka práce.

9 Shrnutí empirické části

H. č. 1: Více než polovina respondentů obou magistrátů bude znát význam slov mobbing, bossing.

H. č. 2: Mezi respondenty Magistrátu města Karlovy Vary bude více obětí šikany na pracovišti než mezi respondenty Magistrátu města Plzeň.

H. č. 3: Nejvíce nebezpečný typ nadřízeného bude podle respondentů v obou dotaznících nadřízený posedlý mocí.

Prvním cílem, který byl stanoven, bylo zjistit, zdali zaměstnanci Magistrátu města Plzeň a zaměstnanci Magistrátu města Karlovy Vary znají význam pojmů mobbing, bossing, které činnosti jsou podle nich představiteli šikany na pracovišti a jestli oni nebo jejich kolegové mají se šikanou zkušenost.

Tento cíl byl splněn, jelikož všechny tři stanovené předpoklady byly zjištěny.

Zaměstnanci, kteří dotazník vyplnili uvedli, jestli znají význam mobbingu a bossingu, kdy převážná většina odpověděla, že ano.

Následně bylo stanoveno, dozvědět se, jaké činnosti jsou pro zaměstnance představiteli šikany na pracovišti. Na výběr měli z 8 možností a pořadí u zaměstnanců obou magistrátů bylo stanoveno následovně: zesměšňování, zastrasování, vyloučení z kolektivu, sexuální obtěžování, pomluvy, nedostatek informací.

V poslední řadě prvního cíle bylo stanoveno zjistit, jestli zaměstnanci, kteří odpověděli, mají zkušenost se šikanou na pracovišti nebo jestli znají kolegy, kteří tuto negativní zkušenost mají. U otázky, zdali se setkali oni sami, většina odpověděla označením varianty ne, u známosti kolegů už to taková převaha odpovědi ne nebyla. Zatímco pod Magistrátem města Plzeň bylo pro odpověď ne více než dvojnásobek odpovědí pro ano, tak pod Magistrátem města Karlovy Vary byly odpovědi ano a ne, téměř vyrovnané.

První hypotéza je výsledkem výzkumné části potvrzena. Druhá hypotéza je na základě provedeného výzkumu vyvrácena.

Druhý cíl výzkumu bylo zjistit, jestli se respondenti setkali v pracovním prostředí s psychopatickým chováním nadřízeného, a které typy nadřízených by klasifikovali jako nebezpečné. I tento cíl se povedlo splnit.

U respondentů Magistrátu města Plzeň byl jednoznačně viditelný mnohem větší kontrast mezi odpověďmi ano a ne, než tomu bylo u Magistrátu města Karlovy Vary.

U typů nebezpečných nadřazených byly také vidět mezi magistráty značné rozdíly v pořadí zvolených typů od nejnebezpečnějších po nejméně nebezpečné. Pořadí dle respondentů Magistrátu města Plzeň bylo: posedlý mocí, diktátor, sexuálně obtěžující, zastrašující, náladový, nezpůsobilý, soutěživý, zdrženlivý. Dle respondentů Magistrátu města Karlovy Vary bylo pořadí následující: posedlý mocí, zastrašující, diktátor, sexuálně obtěžující, nezpůsobilý, náladový, soutěživý, zdrženlivý.

Třetí hypotéza po provedeném výzkumu je potvrzena.

Závěr

Teoretická část práce byla věnována přiblížení pojmu šikany na pracovišti, konkretizování pojmů mobbing, bossing a uvedení faktorů, které usnadňují jejich vzniku a napomáhají k jejich rozšiřování v podnicích. Následovaly kapitoly jednotlivých fází těchto pojmů, důsledky, které praktikování pojmů vytváří a doporučená prevence, která by mírnila jejich vznik.

Kapitola psychopatů ve vedoucích pozicích uvádí nebezpečné typy, které není úspěšné podceňovat a objasňuje, jak psychopaty rozlišit od přísnějších a razantních vedoucích.

Dále je popsáno, jaké techniky manipulace psychopat volí pro pracovní růst, v jaké etapě je mu oběť užitečná a když mu už nepřináší úspěch pro pracovní růst, nemá problém se od ní distancovat a zaměřit se na jiného kolegu nebo podřízeného.

Jediným vyvarováním se náboru psychopata je důkladná příprava na přijímací pohovor a snaha vést pohovor, aby nedošlo ke stržení zaměstnance psychopatem k otázkám, které pomáhají psychopatovi zazářit.

Výzkumná část práce potvrdila, že psychopati ve veřejném sektoru jsou přítomni, i když naštěstí ne v tak hojném počtu, je tedy potřeba s jejich přítomností počítat, být připraven a vědět, jak je možné je odhalit a vyvarovat se jejich nátlaku.

Doufám, že tato práce poslouží informativním způsobem pro ostatní.

Po sepsání práce jsem rozšířila své podvědomí a vědomosti o zmiňované problematice a pokud se někdy v budoucnosti v mé blízkosti vyskytnou náznaky šikany, budu vědět, jak je rozpoznat a popřípadě i pomoci.

Závěrem si беру za svůj úkol, zaslat bakalářskou práci mezi respondenty Magistrátu města Plzeň a Magistrátu města Karlovy Vary, aby měli možnost dozvědět se, jak v dotazníkovém výzkumu obstálo jejich pracoviště.

Pokud se dostane tato bakalářská práce k zaměstnanci, který je aktuálně obětí, ať už mobbingu, bossingu nebo manipulace psychopata, doufám, že zde v obsahu textu nalezne naději a popřípadě i náповědu, jak situaci řešit a nenechat si líbit takové zacházení se svou osobou.

Resumé

The theoretical part of the thesis was focused on approaching the concept of workplace bullying, specifying the concepts of mobbing, bossing and mentioning the factors that facilitate their formation and contribute to their spread in companies. This was followed by chapters on the different stages of these concepts, the consequences that the usage of the concepts creates and the recommended prevention to reduce their occurrence.

The chapter on psychopaths in leadership positions lists the dangerous types that cannot be successfully underestimated and explains how to distinguish psychopaths from more strict and vigorous leaders. It also describes what manipulation techniques the psychopath chooses for job growth, at what stage the victim is useful to him, and when the victim no longer brings success for job growth, the psychopath has no problem distancing himself from the victim and focusing on another colleague or subordinate.

The only way to avoid hiring the psychopath is to carefully prepare for the interview and try to lead it in a way that does not lead the employee to ask questions that help the psychopath shine.

The research part of the thesis confirmed that psychopaths are present in the public sector, although fortunately not in such a large number, so it is necessary to take their presence into account, be prepared and know how to detect them and avoid their pressure.

I hope this work serves others in an informative way.

After writing my thesis, I have expanded my awareness and knowledge of the issue and if there are ever signs of bullying close to me in the future, I will know how to recognize them and, if necessary, help.

Finally, I take it as my task to send the bachelor's thesis among the respondents of the Municipality of Pilsen and the Municipality of Karlovy Vary to give them the opportunity to learn how their workplace performed in the questionnaire research.

If this bachelor's thesis reaches an employee who is currently in the situation of the victim, whether of mobbing, bossing or manipulation by the psychopath, I hope that he or she will find hope in the content of the text and, possibly, also a suggestion how to deal with the situation and not to let himself or herself be treated in such a way.

Seznam použité literatury

BABIAK, Paul a Robert D. HARE. *Hadi v oblecích, aneb, Psychopat jde do práce*. Praha: Academia, 2014. Společnost (Academia). ISBN 978-80-200-2366-7.

BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobbing na pracovišti. Právné problémy*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-036-9.

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.

FRITZ, Roger. *Jak zvládnout svého šéfa*. Praha: Pragma, [1994]. ISBN 80-7205-875-4.

GROTH, Alexander. *Skvělý šéf: jak získat loajalitu a respekt svého týmu*. Přeložil Tomáš MACH. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-271-0162-7.

HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4.

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

LACINA, Karel a Zuzana KHENDRICHE TRHLÍNOVÁ. *Manažerské přístupy ve veřejné správě*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2015. ISBN 978-80-7408-115-6.

MÜHLFEIT, Jan a Melina COSTI. *Pozitivní leader: jak energie a štěstí pohánějí špičkové týmy na cestě k úspěchu*. Přeložil Viktor JUREK. V Brně: Management Press, 2017. ISBN 978-80-265-0591-4.

SUTTON, Robert I. *Jak přežít kretény*. Přeložil Alena BREUEROVÁ. Brno: BizBooks, 2019. ISBN 978-80-265-0855-7.

SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. Bezpečný podnik. ISBN 978-80-86973-66-1.

Seznam internetových zdrojů

Bossing – Encyklopedie BOZP. [online]. © 2023 [cit. 25.11.2022]. Dostupné z: <https://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php/Bossing>

Bossing na pracovišti: skrytá a zákeřná šikana | Business Animals. Největší vzdělávací a informační portál pro obchodníky. [online]. © 2023 [cit. 25.11.2022]. Dostupné z: <https://www.businessanimals.cz/bossing-sikana-mobbing/>

Co je mobbing a bossing a jak se projevují? | Zapojmevsechny.cz. [online]. © 2023 [cit. 25.11.2022]. Dostupné z: <https://zapojmevsechny.cz/clanek/detail/co-je-mobbing-a-bossing-a-jak-se-projevují>

Corporate Psychopaths: A Menace to Your Organization – Ideas for Leaders. Home – Ideas for Leaders [online]. © 2023 [cit. 12.02.2023] Dostupné z: <https://ideasforleaders.com/Ideas/corporate-psychopaths-a-menace-to-your-organization/>

Důsledky šikany. Šikana v práci. Důstojná práce [online]. © 2023 sikanavpraci.cz [cit. 19.11.2022]. Dostupné z: <https://sikanavpraci.cz/encyklopedie-sikany/dusledky-sikany>

How to spot the office psychopath. Management Today | Not just business as usual [online]. © Haymarket Media Group Ltd. [cit. 12.02.2023]. Dostupné z: <https://www.managementtoday.co.uk/spot-office-psychopath/food-for-thought/article/1667095>

Jak bezpečně odhalit psychopata? Zde je jejich sedm nebezpečných vlastností. [online]. © Flowee s.r.o. [cit. 9.02.2023]. Dostupné z: <https://www.flowee.cz/clovek/5228-jak-bezpecne-odhalit-psychopata-zde-je-jejich-sedm-nebezpecnych-vlastnosti>

Když šéfuje psychopat | Psychologie dnes. [online]. © 2023 PORTÁL, s.r.o. [cit. 9.02.2023]. Dostupné z: <https://nakladatelstvi.portal.cz/casopisy/psychologie-dnes/99474/kdyz-sefuje-psychopat>

Manažeři psychopati. [online]. © 2023 Hospodářské noviny. [cit. 9.02.2023]. Dostupné z: <https://hn.cz/c1-16002190-manazeri-psychopati>

Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti. Váš průvodce právem – Sbírká zákonů, judikatura, právo [online]. © EPRAVO.CZ, a.s. 1999 [cit. 10.11.2022]. Dostupné

z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>

Mobbing, bossing – Obrana proti šikaně na pracovišti. Váš průvodce právem – Sbíрка zákonů, judikatura, právo [online]. © EPRAVO.CZ, a.s. 1999 [cit. 2.12.2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-bossing-obrana-proti-sikane-na-pracovisti-95949.html>

Mobbing. Úvod [online]. © 2016 [cit. 15.11.2022]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/mobbing>

Mobbing. Záchranný kruh. [online]. © 2016 [cit. 15.11.2022]. Dostupné z: <https://www.zachranny-kruh.cz/pro-verejnost/kriminalita-rizikove-chovani/diskriminace-mobbing/mobbing/uvodni-slovo.html>

Násilí na pracovišti. Rizika, řešení a postupy řízení. Portál o bezpečnosti práce (BOZP) a požární ochraně (PO) [online]. © 2013 [cit. 10.11.2022]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/stres-na-pracovisti/nasili-na-pracovisti>

Proč se tolik neschopných mužů stává manažery? Řeším personální problémy firem a podniků [online]. © 2023 [cit. 9.02.2023] Dostupné z: <https://www.kmosek.com/proc-se-tolik-neschopnych-muzu-stava-manazery>

Psychopatické osobnosti často míří na vedoucí pozice. Může mezi nimi být i váš šéf | Zajímavá Evropa a svět. [online]. © 2023 [cit. 12.02.2023]. Dostupné z: <https://zajimavaevropa.cz/ze-sveta/psychopaticke-osobnosti-casto-miri-na-vedouci-pozice-muze-mezi-nimi-byt-i-vas-sef/>

Šikana a obtěžování zaměstnanců na pracovišti | Práce a mzda. Hlavní strana [online]. © 2023 Wolters [cit. 13.11.2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/sikana-obtezovani-zamestnancu-na-pracovisti>

Šikana na pracovišti. Jak se bránit a vytvořit preventivní strategii ve firmě. Školení BOZP, školení PO – online, rychle a levně | BOZP.cz [online]. © 2023 CRDR spol. s r.o. [cit. 2.12.2022]. Dostupné z: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/sikana-na-pracovisti>

Použité právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce – znění od 01.01.2023

Zákon č. 2/1993 Sb. LZPS – znění od 01.10.2021

Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce – znění od 01.12.2022

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce – znění od 01.01.2023

Zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník – znění od 06.01.2023

Seznam grafů

Graf č. 1: Pohlaví respondentů

Graf č. 2: Věková kategorie

Graf č. 3: Počet let ve stávajícím zaměstnání

Graf č. 4: Přítomnost nadřízených zaměstnanců

Graf č. 5: Znalost pojmů „Mobbing“, „Bossing“

Graf č. 6: Počet vyjadřující šikanu na pracovišti

Graf č. 7: Pocit nátlaku ze strany kolegů nebo nadřízených

Graf č. 8: Nadměrné zaúkolování od nadřízených

Graf č. 9: Dostačující zpětná vazba od nadřízených

Graf č. 10: Oběť šikany na pracovišti

Graf č. 11: Kolega obětí šikany na pracovišti

Graf č. 12: Typy nebezpečných nadřízených

Graf č. 13: Zkušenost s nadřízeným psychopatem

Seznam příloh

Příloha č. 1. Dotazník výzkumné části bakalářské práce – Šikana na pracovišti – mobbing, bossing

(adresován: Magistrátu města Plzeň)

Dotazník

Dobrý den, jsem studentka Fakulty právnické ZČU v Plzni a chtěla bych Vás tímto požádat o vyplnění anonymního dotazníku k mé bakalářské práci na téma „Šikana na pracovišti – mobbing, bossing“. Vyplnění zabere maximálně 10 minut.

Předem děkuji za vyplnění.

Navrátilová Mirka

1. Jaké je Vaše pohlaví?
 - Žena
 - Muž
2. Do jaké věkové kategorie patříte?
 - Do 25 let
 - 26–35 let
 - 36–50 let
 - Nad 51 let
3. Jak dlouho pracujete ve stávajícím zaměstnání?
 - Do 5 let
 - 6-10 let
 - 11-15 let
 - 16 let a více
4. Máte pod sebou podřízené zaměstnance?
 - Ano
 - Ne
5. Znáte význam pojmů „Mobbing“, „Bossing“?
 - Ano, znám oba.
 - Zním pouze Mobbing.
 - Zním pouze Bossing.
 - Neznám.

6. Které z uvedených pojmů podle Vás vyjadřují šikanu na pracovišti?
- Zesměšňování
 - Pomluvy
 - Vyloučení z kolektivu
 - Sexuální obtěžování
 - Zastrasování
 - Nedostatek informací
7. Cítil/-a jste někdy nátlak na Vaši osobu od kolegů nebo nadřízených?
- Ano
 - Ne
8. Zdá se Vám, že jste někdy dostávala příliš pracovních úkolů k výkonu?
- Ano
 - Ne
 - Nejsem si jistý/-á
9. Máte pocit, že se Vám dostává dostačující zpětné vazby od Vašeho nadřízeného?
- Ano
 - Ne
 - Nejsem si jistý/-á
10. Stal/-a jste se někdy obětí šikany na pracovišti?
- Ano
 - Ne
 - Nejsem si jistý/-á
11. Víte o některém kolegovi v práci, který si šikanou na pracovišti prošel nebo prochází?
- Ano
 - Ne
12. Které typy nadřízených Vám přijdou nebezpečné?
- Zastrasující
 - Posedlý mocí
 - Sexuálně obtěžující
 - Nezpůsobilý
 - Soutěživý
 - Diktátor

- Náladový
- Zdržlivý

13. Setkal/-a jste se někdy s nadřízeným psychopatem?

- Ano
- Ne
- Nejsem si jistý/-á

Příloha č. 2. (identická jako č. 1) Dotazník výzkumné části bakalářské práce –
Šikana na pracovišti – mobbing, bossing

(adresován: Magistrátu města Karlovy Vary)

Dotazník

Dobrý den, jsem studentka Fakulty právnické ZČU v Plzni a chtěla bych Vás tímto požádat o vyplnění anonymního dotazníku k mé bakalářské práci na téma „Šikana na pracovišti – mobbing, bossing“. Vyplnění zabere maximálně 10 minut.

Předem děkuji za vyplnění.

Navrátilová Mirka

1. Jaké je Vaše pohlaví?
 - Žena
 - Muž
2. Do jaké věkové kategorie patříte?
 - Do 25 let
 - 26–35 let
 - 36–50 let
 - Nad 51 let
3. Jak dlouho pracujete ve stávajícím zaměstnání?
 - Do 5 let
 - 6-10 let
 - 11-15 let
 - 16 let a více
4. Máte pod sebou podřízené zaměstnance?
 - Ano
 - Ne
5. Znáte význam pojmů „Mobbing“, „Bossing“?
 - Ano, znám oba.
 - Zním pouze Mobbing.
 - Zním pouze Bossing.
 - Neznám.
6. Které z uvedených pojmů podle Vás vyjadřují šikanu na pracovišti?
 - Zesměšňování

- Pomluvy
 - Vyloučení z kolektivu
 - Sexuální obtěžování
 - Zastrahování
 - Nedostatek informací
7. Cítil/-a jste někdy nátlak na Vaši osobu od kolegů nebo nadřízených?
- Ano
 - Ne
8. Zdá se Vám, že jste někdy dostávala příliš pracovních úkolů k výkonu?
- Ano
 - Ne
 - Nejsem si jistý/-á
9. Máte pocit, že se Vám dostává dostačující zpětné vazby od Vašeho nadřízeného?
- Ano
 - Ne
 - Nejsem si jistý/-á
10. Stal/-a jste se někdy obětí šikany na pracovišti?
- Ano
 - Ne
 - Nejsem si jistý/-á
11. Víte o některém kolegovi v práci, který si šikanou na pracovišti prošel nebo prochází?
- Ano
 - Ne
12. Které typy nadřízených Vám přijdou nebezpečné?
- Zastrahující
 - Posedlý mocí
 - Sexuálně obtěžující
 - Nezpůsobilý
 - Soutěživý
 - Diktátor
 - Náladový
 - Zdrženlivý

13. Setkal/-a jste se někdy s nadřízeným psychopatem?

- Ano
- Ne
- Nejsem si jistý/-á