

Univerzita J. A. Komenského

Roháčova 63, Praha 3 - Žižkov 130 00

ZÁPOČTOVÁ PRÁCE

Studijní předmět: Etika v pedagogice

Téma: Mobbing

Zpracoval: Aneta Kostrhová

Forma studia: Kombinované

Obor studia: Speciální pedagogika - vychovatelství

Ročník:1.

Studijní skupina: M024

Akademický rok: 2013/2014

Vyučující: Dr. Olga Nytrová

Obsah

Úvod	3
1. Co je to mobbing?	4
2. Proč k mobbingu dochází a kdo jsou jeho aktéři?.....	5
2.1. Charakteristické rysy mobbera a jeho oběti.....	9
3. Mobbing a etika.....	11
4. Obrana proti mobbingu.....	12
Závěr.....	13
Zdroje.....	14

Úvod

Myslím, že problematice mobbingu se nedostává dostatečné pozornosti, a proto jsem si toto téma vybrala pro svou seminární práci.

Své kolegy si můžeme vybírat jen stěží, povětšinou se dostáváme do kolektivu lidí, od kterých samozřejmě očekáváme korektní a profesionální, někdy dokonce i přátelsky kolegiální přístup. Bohužel v dnešní hektické době, se lidé nesnaží pracovat týmově, vzájemně si pomáhat a povzbuzovat se – naopak na zaměstnance je od zaměstnavatelů vytvářen neustálý tlak, jsou nuceni jít tzv. „přes mrtvolu“ a právě to pak vede k nevraživosti a závisti mezi spolupracovníky a následně k šikaně mezi nimi – mobbingu.

Ráda bych v této práci konkretizovala v čem problematika mobbingu spočívá a proč se lidé uchylují k „pracovnímu hyenismu“. V další části práce také popíši charakteristické rysy typického „mobbera“ a jeho oběti. Na závěr se především budu snažit zaměřit se na prevenci a obranu proti šikaně na pracovišti.

Konfucius jednou řekl:

„Šlechetný se nežene do řečí, ale spěchá do práce“¹

Je to, ale v dnešní době ještě pravda? Opravdu nám práce přidává na šlechetnosti, nebo nás naopak degraduje na tvory, kteří mají místo duše černou díru?

¹<http://citaty.kukulich.cz/> [online]. [cit. 2013-10-28]. Dostupné z: <http://citaty.kukulich.cz/temata/prace/4>

1. Co je to mobbing?

Důležité je si nejprve vymezit pojem mobbing. Odborné publikace ho charakterizují takto: Slovo mobbing je odvozeno z anglického slovesa to mob (obtěžovat, hromadně napadnout, vulgárně vynadat, vrhnout se na...). Jedná se o psychický teror na pracovišti, zjednodušeně – šikanu mezi kolegy.² Také se uvádí, že tento teror musí probíhat soustavně nejméně půl roku, aby se mohlo hovořit o mobbingu.

Je potřeba také zmínit, že existují další formy pracovní šikany a to: Bossing – šikana nadřízeného vůči podřízeným, nebo naopak staffing – šikana podřízených vůči nadřízenému, nejčastěji však dochází k již zmíněnému mobbingu.

Společnosti se může zdát, že tento problém stejně jako jeho název se týká pouze Spojených států amerických, kde se vyskytují velké korporace a je tedy vyšší příležitost k mezikolegiálním sporům, samozřejmě je pravda, že je potenciál stát se obětí mobbingu je vyšší nicméně i v těch nejmenších firmách v naší republice k tomu může docházet.

„Příčiny tohoto jevu nejsou jen v osobnosti mobbera, ale především ve špatně nastavené firemní kultuře, která upřednostňuje konkurenční vztahy, kde nechybí závist, ale naopak etika, dále ve špatné organizaci práce a především ve stylu řízení.“³

Toto tvrzení je bezpochyby pravda a poukazuje na neustálý problém společnosti – morálku v kolektivu (v našem případě mám samozřejmě na mysli kolektiv pracovní) nekazí jen jeden jeho člen, ale především ti, kdo ho řídí, udávají tempo a řeší problémy. Je jasné, že pro nadřízeného jsou důležité výsledky jeho zaměstnanců – výše obratu, počet zakázek, inovativní nápady atd., ale nesmí se opomínat tolik důležité mezilidské vztahy.

² SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing - nebezpečný fenomén naší doby*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 5. Bezpečný podnik. ISBN 978-80-86973-66-1.

³ SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing - nebezpečný fenomén naší doby*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 5. Bezpečný podnik. ISBN 978-80-86973-66-1.

2. Proč k mobbingu dochází a kdo jsou jeho aktéři?

Nejprve bych v této části chtěla, aby si každý položil otázku: Stal jsem se i já někdy obětí toho, o čem právě teď čtu?

Pro snazší zodpovězení této otázky uvádím tento test:

Ačkoliv existuje pravidlo, že mobbing musí probíhat minimálně půl roku, aby mohl být takto pojmenován, ke zjištění situace, zda existuje ohrožení postačí, když se zamyslíte nad posledními třemi měsíci. Odpovídejte ANO nebo NE.⁴

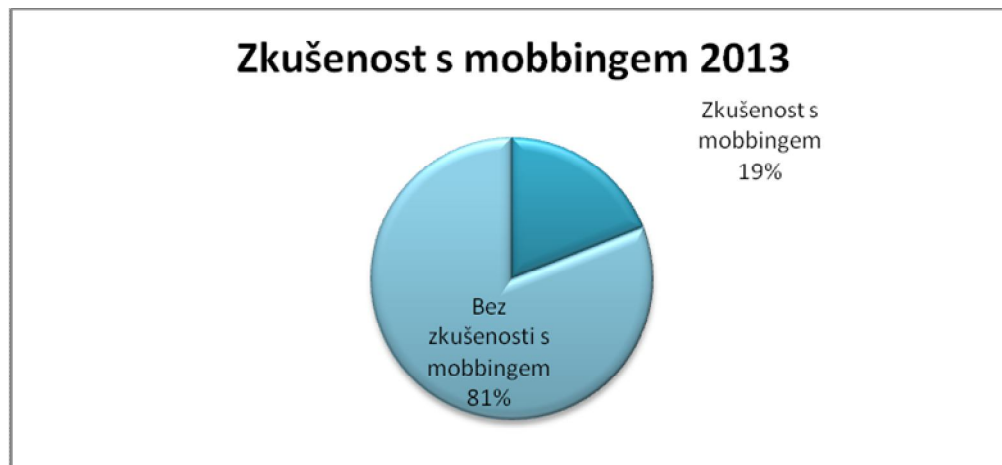
- Když vstoupím do místnosti, rozhovor kolegů náhle skončí.
- Šíří se o mně pomluvy.
- Moje přítomnost na pracovišti je kontrolována víc, než normálně nebo u jiných kolegů.
- Moje práce je bez udání důvodů hodnocena jako špatná, jsem terčem neustálé kritiky.
- Je mi písemně nebo ústně vyhrožováno.
- Smějí se ě nemoci, handicapu, účesu, oblečení apod.
- Jsou mi odpírány nebo zamlčovány důležité informace.
- Okřikují mě, nebo mi neustále nadávají.
- Chovají se ke mně jako kdybych byl/a vzduch.
- Kolegové si ze mě utahují, posílají mě dělat zbytečné věci, vyřizovat smyšlené vzkazy.
- Obtěžují mě sexuálními narážkami nebo činy.
- Věnují mi akorát pohrdavé pohledy či gesta.
- Mám hanlivou nebo nelichotivou přezdívku.
- Jsem terčem kanadských žertů.
- Spolupracovníci mi předhazují, že na pracovišti dlouho nevydržím.
- Nejsem zván na neformální akce podnikové akce anebo jen tak naoko, že je zřejmé, že nejsem vítán/a.
- Na pracovních poradách nedostávám slovo, a pokud ano, bývám rychle umlčen/a.
- Bývám obětním beránkem – když se něco nepovede, často se na mě všechno svede.
- Kolegové mi vyslovují nedůvěru, sepisují petice, svolávají schůzky, aby se tak řešilo, co se mnou bude dál.

⁴ SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing - nebezpečný fenomén naší doby*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 6-7. Bezpečný podnik. ISBN 978-80-86973-66-1.

- Bývám terčem fyzické agrese.
- Často mě bolí hlava, žaludek nebo jsem více nemocný/á.
- Myslím na člověka, který mi nějak ubližuje, i mimo pracovní dobu.
- Často jsem stěhován/a z kanceláře do kanceláře.
- Odtahují se ode mě i lidé, kteří se se mnou předtím bavili.
- Kritizují moje politické nebo náboženské přesvědčení.
- Během mě dovolené nastávají v mnou vykonávané agendě závažné změny.
- Jsem terčem opakovaných stížností u nadřízených.
- Je mi odepřeno podnikové vzdělávání.
- Ztrácejí se mi věci, soubory, data nebo si je kolegové přivlastňují.
- Jakékoliv chybičky se přehnaně zveličují.
- Moje profesní kvalifikace je neustále zpochybňována.
- Do pomluv a intrik jsou zatahováni i moji rodinní příslušníci.

Pokud jste si na otázky upřímně a pečlivě odpovídali pomocí protikladných odpovědí „ANO“ a „NE“, tak jste možná zjistili, že i vy jste obětí špatné pracovní morálky, nezáleží na tom kolik kladných odpovědí jste nasbírali, protože i jediný bod z tohoto testu může člověka omezovat a ochromovat v jeho pracovní činnosti a rozvoji natolik, že raději svůj post opustí a přenechá někomu odolnějšímu.

Podle nejnovějšího opakovaného šetření společnosti STEM/MARK má s některou z forem šikany na pracovišti zkušenost více než pětina osob starších 15 let (21 %). Problém mobbingu je záležitostí všech věkových i vzdělanostních skupin, neomezuje se, jak tomu bylo dříve, jen například na osoby s nejnižším vzděláním či na ženy.⁵



Jak vidíme z grafu, ve kterém jsem shrnula výsledky šetření společnosti STEM/MARK, tak obětí mobbingu se může stát doopravdy každý, nezáleží na vzdělanosti, věku a ani pohlaví. Je vidno, že za život se s mobbingem konfrontovala více než pětina zaměstnaných lidí starších patnácti let. Na první pohled bychom si mohli myslet, že to špatné se bude spíše odehrávat na pracovištích, kde se vyskytují lidé z nižších sociálních vrstev (např. dělníci na stavbách), ale opak může být pravdou, protože za vyšší inteligencí se může skrývat i rafinovanější způsoby psychického teroru.

⁵ S různými formami šikany na pracovišti má aktuálně zkušenost pětina osob. [online]. [cit. 2014-01-02]. Dostupné z: <http://simar.cz/clanky/s-ruznymi-formami-sikany-na-pracovisti-ma-aktualne-zkusenost-petina-osob.html>

Tři pětiny postižených měly snahu problém na pracovišti řešit, a to nejčastěji oznámením skutečnosti o podezření na šikanování svému nadřízenému (40 %), případně vedení či managementu firmy nebo podniku (11 %). Druhým nejčastějším řešením bylo dání výpovědi z pracovního poměru a nalezení si jiného zaměstnání (18 %). Vyhledání instituce či organizace specializující se na řešení problémů šikany využilo minimálně osob (8 %).⁶



Z dalšího grafu můžeme vyčíst, jak se snažily oběti bránit, komu svoje pocity ohledně nepříjemné pracovní atmosféry sdělily nebo jaké řešení pro svou situaci zvolily. Nejčastěji se zaměstnanci svěřují přímému nadřízenému nebo jiné personě zastupující vedení firmy. Není také divu, já osobně bych udělala to samé, bez odezvy to však může zůstat, pokud váš vedoucí není správný vůdčí typ a nedokáže si s nastalou situací poradit, nebo ji prostě a jednoduše neřeší. Druhé řešení spočívá v podání výpovědi, hledání si lepší a klidnější pozice a přenechání svého postu někomu o mnoho asertivnějšímu. Celkem malá část volí návštěvu odborné instituce či organizace, která se zabývá právě problematikou a řešením pracovní šikany. Myslím, že je to škoda, mělo by se o takové možnosti určitě více hovořit.

⁶ S různými formami šikany na pracovišti má aktuálně zkušenost pětina osob. [online]. [cit. 2014-01-02]. Dostupné z: <http://simar.cz/clanky/s-ruznymi-formami-sikany-na-pracovisti-ma-aktualne-zkusenost-petina-osob.html>

2.1. Charakteristické rysy mobbera a jeho oběti

Ráda bych popsala, rysy obou aktérů pracovní šikany. Nejprve se zaměřím na agresivnější polovinu tohoto páru a to na mobbera.

Odborné publikace ho charakterizují jednoznačně: Mobber je pachatel násilí, který vyvíjí aktivní, trvalý a nelítostný nátlak na svého kolegu minimálně jednou týdně, po dobu alespoň šesti měsíců. Nejčastěji se jedná o člověka, který se vyznačuje určitými osobnostními zvláštnostmi.⁷

Je tedy jasné, že se bude jednat o egoistického tvora, který se snaží dokázat si svou nadřazenost a sílu na někom jiném, přitom ve skrytu duše je on sám zranitelný, ale nedává to najevo, tak zastrašuje svoje oběti, protože se zdá být neporazitelný.

Typy pachatelů jsou: strůjce mobbingu (ti, co ho vymýšlí), náhodní pachatelé (kteří se stávají mobbery tím, že bezvýznamný konflikt mezi dvěma protivníky smysluplně neřeší, a on se pak rozvine do trvalého sporu) a spoluúčastníky⁸

Jak je vidno, tak pachatelem se můžeme stát i nevědomky, pokud zavíráme oči před problémy, které se u nás na pracovišti dějí, v každém případě je nutné, při zjištění byť jen náznaků jakékoli formy pracovní šikany, zasáhnout.

Motivy vedoucích k mobbingu jsou nejčastěji tyto: Motiv závidi a nenávisti, motiv ubližovat, motiv moc, motiv konkurence, motiv nespokojenosti, motiv stresu a napětí, motiv nudy, motiv nestat se obětí, motiv být litován, zástupný motiv.⁹

Již z názvů jednotlivých motivů je jasné čeho se týká předmět šikany a je také vidět, že důvod může být doopravdy jakýkoli.

Nyní je nutné zaměřit se i na druhou stranu mince a tou se v našem případě stává oběť. V tomto případě nebude charakteristika tak jednoduchá, protože oběti mobbingu se

⁷ SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing - nebezpečný fenomén naší doby*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 12. Bezpečný podnik. ISBN 978-80-86973-66-1.

⁸ SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing - nebezpečný fenomén naší doby*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 12. Bezpečný podnik. ISBN 978-80-86973-66-1.

⁹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing - nebezpečný fenomén naší doby*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 13-14. Bezpečný podnik. ISBN 978-80-86973-66-1.

nevyznačují typickými osobnostními znaky ani charakterovými nedostatky. Neexistuje žádný typický profil oběti – mobbing může postihnout každého!¹⁰

Mobbing lze pozorovat ve všech oborech. Zvýšené riziko však podle výzkumů psychologa práce prof. Zapfa hrozí především zaměstnancům a úředníkům

- resortu zdravotnictví a sociálních věcí (sedminásobné riziko),
- resortu školství a tělesné výchovy (trojapůlnásobné riziko).
- státní zprávy (tronásobné riziko).

Riziko roste na těchto pracovištích, protože zaměstnanci jsou nuceni pracovat v kolektivu a svou práci nemohou vykonávat jen „na vlastní pěst“. Tudíž je jasné, že pokud máte vyšší kontakt se svými kolegy, tak je zde i větší možnost sklouznout k nějakému nekorektnímu a ne kolegiálnímu chování.¹¹

¹⁰ KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005, s. 20. ISBN 80-7261-127-5.

¹¹ KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005, s. 21. ISBN 80-7261-127-5.

3. Mobbing a etika

Je jasné, že jakmile hovoříme o nějakém vztahu, tak etika a etické hledisko zkrátka nesmí chybět.

Jak už jsem psala v předchozí části, tak mobber je vlastně nejistý a nešťastný člověk, který si léčí své vlastní komplexy na slabších. Tohle chování můžeme samozřejmě označit za neetické, potažmo i sobecké.

Agresivní chování a citová chladnost se v lidech zakořeňuje již od útlého dětství, ale rozhoduje i sociální skupina, ve které je dítě vychováno. Citová chudoba se může projevovat na rozličných stupních společenského žebříčku různě – pro nejchudší socioekonomické vrstvy to znamená, že se mohou zaplést do násilných trestných činů nebo zapadnout do systému sociálních dávek, zatímco pro bohaté to pravděpodobně bude znamenat nadbytečnou spotřebu nebo podvodné finanční transakce – ať už materialismus a sociální rozpad přijme jakoukoli podobu, považuji je za završení hodnotového systému, který ve své podstatě nebere člověka v úvahu.¹²

Zde se dostáváme k nejmarkantnějšímu problému dnešní doby, kdy jsou lidé bráni jen jako spotřební zboží a svět, kde je každý nahraditelný. Tím se v profesním světě usazuje strach a také určitá bezmoc, protože v mnoha firmách funguje pravidlo „Máš problém? Tak odejdi.“ Z dříve korektního boje o lepší místa a moc se stává bitevní pole plné nenávisti, zloby a intrik, to pak samozřejmě vede k posměchu, ponižování a posléze i k šikaně.

Zabránit by tomu měly pracovní etické kodexy, níže uvádím ty nejznámější z nich.¹³

Etický kodex novináře ([http://www.syndikat – novinaru.cz/](http://www.syndikat-novinaru.cz/))

Kodex České televize (viz <http://www.ceskatelevize.cz>)

Kodex Českého rozhlasu (viz www.rozhlas.cz)

Kodex reklamy (viz <http://www.rpr.cz/>)

Kodex manažera (<http://www.cma.cz/>)

¹² GERHARDT, Sue. *Sobecká společnost: jak jsme se zapomněli navzájem milovat a místo toho vyděláváme peníze*. Vyd. 1. Praha: Beta, 2011, s.19. ISBN 978-80-7306-476-1.

¹³ NYTROVÁ, Olga a PIKÁLKOVÁ, Marcela. *Etika a logika v komunikaci*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007, s.138. ISBN 978-80-86723-45-7.

4. Obrana proti mobbingu

Obrana v konfliktních situacích je vždy složitá, snažíme se vyhnout hádkám a zároveň si nechceme připadat jako „žalobníčci“. Já sama jsem měla na svém pracovišti obdobný problém, kdy jsem se snažila své problémy vyřešit sama, nicméně nakonec jsem zjistila, že je nevyhnutelné sdělit tyto problémy své nadřízené a díky tomu, že jsem nemlčela se vše během pár dní vyřešilo a možná teď jako pracovní tým fungujeme ještě lépe. Takhle to, ale bohužel nefunguje všude.

Pokud už bse jako oběť mobbingu cítíte a chcete se bránit je nejlepší postupovat v těchto třech krocích:¹⁴

- 1) zmapovat situaci a poznat protivníka
- 2) vést si podrobné záznamy
- 3) najít si spojence

Je důležité vědět proti komu stojíme a popřípadě zjistit i důvod jeho nenávisti k nám, dále nám samozřejmě zjednoduší situaci mít zapsané konkrétní případy a dobu, kdy se šikana vůči nám odehrála, protože právě tyhle důkazy vám pomůžou si na svoji stranu přiklonit kolegy, ale i nadřízeného, který by se o celou situaci měl postarat. Vůči mobberovi musíte dát jasně najevo, že jeho chování trpět nebudete, i když je to těžké, musíte si uvědomit, že to právě mobber je slabá osobnost, která si potřebuje svou sílu dokazovat na někom jiném.

Pokud žádná z předchozích rad nepomůže, je nutné přitvrdit a obrátit se na odbory, či vyššího nadřízeného, podat stížnost na inspektorát práce, k majiteli nebo zřizovateli firmy (školy, podniku), v nejhorším případě se obrátit i na soud.

¹⁴ SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing - nebezpečný fenomén naší doby*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 24. Bezpečný podnik. ISBN 978-80-86973-66-1.

Závěr

Na závěr bych chtěla jen dodat, že doufám, že tato práce pomůže alespoň trochu zanést do povědomí hrozící nebezpečí mobbingu. Já sama jsem se díky pročítání příslušné literatury obeznámila s mnoha věcmi, o kterých jsem neměla ani tušení, ale které využiji i v každodenním životě.

Je důležité znát svá práva, ale i povinnosti, být dostatečně hrdý, ale umět i přiznat svou chybu. Existuje mnoho možností jak se bránit, ale nesmíme být slepí a hluchí, i v dnešní hektické době je nutné umět zastavit se a naslouchat ostatním.

Celou práci bych ráda zakončila tímto citátem:

„Tím větší budou tvé zásluhy, čím více lásky a nadšení vkládáš do každé práce.“¹⁵

Otto František Babler

¹⁵<http://www.citaty-slavnych.cz/> [online]. [cit. 2014-01-02] Dostupné z: <http://www.citaty-slavnych.cz/kategorie/o-praci/1>

ZDROJE:

Monografické publikace:

GERHARDT, Sue. Sobecká společnost: jak jsme se zapomněli navzájem milovat a místo toho vyděláváme peníze. Vyd. 1. Praha: Beta, 2011. 331 s. ISBN 978-80-7306-476-1.

KRATZ, Hans-Jürgen. Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005. 131 s. ISBN 80-7261-127-5.

NYTROVÁ, Olga a PIKÁLKOVÁ, Marcela. Etika a logika v komunikaci. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. 340 s. ISBN 978-80-86723-45-7.

SVOBODOVÁ, Lenka. Mobbing - nebezpečný fenomén naší doby. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. 28 s. Bezpečný podnik. ISBN 978-80-86973-66-1.

ŠPAČKOVÁ, Alena. Umění dialogu: jak si s lidmi opravdu porozumět. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. 196 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3810-9

VENGLÁŘOVÁ, Martina a kol. Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. 184 s. Sestra. ISBN 978-80-247-3174-2.

WEISS, Petr a kol. Etické otázky v psychologii. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. 349 s. ISBN 978-80-7367-845-6.

Internetové zdroje:

<http://citaty.kukulich.cz/temata/prace/4>

<http://www.citaty-slavnych.cz/kategorie/o-praci/1>

<http://simar.cz/clanky/s-ruznymi-formami-sikany-na-pracovisti-ma-aktualne-zkusenost-petina-osob.html>