

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA – EKONOMICKO SPRÁVNÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2023

Markéta Harudová

Univerzita Pardubice
Fakulta Ekonomicko-správní

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci z pohledu psychosociálních
rizik

Bakalářská práce

2023

Markéta Harudová

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Markéta Harudová**
Osobní číslo: **E20454**
Studijní program: **B0413A050008 Ekonomika a management**
Specializace: **Management podniku**
Téma práce: **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci z pohledu psychosociálních rizik**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem bakalářské práce je vysvětlit obsah psychosociálních rizik, kterým je třeba věnovat pozornost v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, pojednat o patologickém chování zaměstnanců na pracovišti a popsat opatření na pracovištích předcházející vzniku těchto jevů. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se nezaměřuje jen na prevenci úrazů a nemocí z povolání, ale zahrnuje také prevenci psychosociálních rizik způsobujících stres, vyhoření, deprese a další poruchy, které omezují schopnost zaměstnance vykonávat řádně jeho práci. Některé z těchto rizik mají dokonce povahu patologie, např. mobbing a bossing, která nejenom způsobuje škody na zdraví zaměstnanců, ale poškozují také samotného zaměstnavatele.

Osnova:

- Historická úpava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovněprávní problematika BOZP v České republice.
- Problematika nežádoucích jevů na pracovišti (psychosociální rizika, šikana na pracovišti, bossing, mobbing) a jejich organizační opatření (Řízení lidských zdrojů, role manažera).
- Analýza pracovního prostředí, kultury a vztahů ve vybrané organizaci.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

EINARSEN, Stale Valvatne, Helge HOEL, Dieter ZAPF a Cary L. COOPER, ed. Bullying and harassment in the workplace: theory, research and practice. 3rd edition. Boca Raton, FL: CRC Press, 2020. ISBN 978-1-138-61599-1.

HLOUŠKOVÁ, Pavla, et al. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2020. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-252-6.

CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-976-5.

PLAMÍNEK, Jiří a Petr BUKOVJAN. Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu. 5., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2018. Manažer. ISBN 978-80-271-0629-5.

PUGNEROVÁ, Michaela a Petr BUKOVJAN. Psychologie: pro studenty pedagogických oborů. Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-2710532-8.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Mgr. Bohuslav Pernica, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2023**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

doc. Ing. Michaela Kotková Střiteská, Ph.D. v.r.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2022

Prohlašuji:

Bakalářskou práci s názvem Bezpečnost a ochrana zdraví při práci z hlediska psychosociální rizik jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 28. 4. 2023

Markéta Harudová v.r.

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych velice poděkovat svému vedoucímu bakalářské práce, panu Ing. Mgr. Bohuslavu Pernicovi, Ph.D., za jeho podporu, ochotu a konzultace, které mi pomohly při tvorbě práce. Zároveň děkuji paní Ing. Ivetě Moravcové za rady při sestavování strukturovaného rozhovoru a všem zaměstnancům Univerzity Pardubice, kteří se na něm podíleli. Jako poslední bych ráda poděkovala mé rodině a přátelům za neustálou podporu při studiu.

ANOTACE

Bakalářská práce vysvětluje psychosociální rizika v kontextu právní regulace Mezinárodní organizace práce, Světové zdravotnické organizace a Evropské unie. Zaměstnanci jsou chráněni právními předpisy, které jim zaručují kvalitní pracovní prostředí. Proto zaměstnavatelé mají povinnost předcházet sociálně nežádoucím jevům (mobbing, bossing, staffing). Základem je transparentní prostředí a výběr vhodného vedoucího pracovníka. Akademické instituce pro potřeby prevence využívají HR Award, který byl na Univerzitě Pardubice obnovován v roce 2023. Z provedené sondy, založené na strukturovaných rozhovorech se zástupci akademických senátů tří fakult, Akademického senátu Univerzity Pardubice a odborů vyplynulo, že univerzita psychosociálním rizikům věnuje pozornost, avšak tyto jevy na univerzitě latentně existují.

KLÍČOVÁ SLOVA

Bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti, psychosociální rizika, patologické formy, organizační opatření

TITLE

Health and safety at work in terms of psychosocial risks.

ANNOTATION

The bachelor thesis explains psychosocial risks in the context of the legal regulation of the International Labour Organization, the World Health Organization and the European Union. Employees are protected by legislation that guarantees them a quality working environment. Employers therefore have a duty to prevent socially undesirable phenomena (mobbing, bossing, staffing). A transparent environment and the selection of a suitable manager are essential. Academic institutions use the HR Award for prevention purposes, which was renewed at the University of Pardubice in 2023. The survey, based on structured interviews with representatives of the academic senates of three faculties, the Academic Senate of the University of Pardubice and trade unions, showed that the university pays attention to psychosocial risks, but these phenomena exist latently at the university.

KEYWORDS

Health and safety at work, psychosocial risks, pathological forms, organisational measures

OBSAH

ÚVOD.....	11
1 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI.....	13
1.1 Historická úprava BOZP	13
1.2 Pracovněprávní problematika BOZP	16
2 PSYCHOSOCIÁLNÍ RIZIKA A PATOLOGICKÉ JEVY NA PRACOVÍŠTI.....	18
2.1 Pracovní stres a psychosociální rizika.....	18
2.2 Patologické jevy na pracovišti	20
3 PREVENCE VÝSKYTU PATOLOGICKÝCH JEVŮ NA PRACOVÍŠTI	31
3.1 Prevence výskytu patologických jevů v rámci organizace	31
3.2 Prevence sociálně patologických jevů	33
3.3 Východisko oběti mobbingu	34
4 ANALÝZA POSTOJŮ K PSYCHOSOCIÁLNÍM RIZIKŮM NA UNIVERZITĚ PARDUBICE.....	36
4.1 Sociálně nežádoucí jevy jako předmět vědeckého výzkumu a akademického managementu	36
4.2 Projekt výzkumu	38
4.3 Výsledky analýzy postojů sociálně nežádoucích jevů	47
4.3.1 Realizace rozhovorů	47
4.3.2 Respondenti	48
4.3.3 Výsledky výzkumu	48
ZÁVĚR	53
POUŽITÁ LITERATURA	56
PŘÍLOHY	64
PŘÍLOHA A – INFORMOVANÝ SOUHLAS ÚČASTNÍKA VÝZKUMU	65
PŘÍLOHA B – VÝZVA K ÚČASTI NA VÝZKUMU HR AWARD (Příklad).....	66
PŘÍLOHA C – KARTY TAZATELE	68

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1- Psychologie v zaměstnaneckých vztazích	32
---	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1- rozložení mužů a žen na Univerzitě Pardubice v roce 2021 v %	40
Tabulka 3- demografické údaje respondentů.....	48

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
OSH	occupational safety and health (bezpečnost a ochrana zdraví při práci)
EU	Evropská unie
WHO	World Health Organization (Světová zdravotnická organizace)
ČSN	česká státní norma
ISO	International Organization for Standardization (Mezinárodní organizace pro normalizaci)
EU OSHA	European Agency for Safety and Health at Work
UPCE	Univerzita Pardubice
AS	akademický senát
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
HR	human resources (lidské zdroje)
SPICH	Spolek posluchačů inženýrství chemie
ČVUT	České vysoké učení technické

TERMINOLOGIE

Psychosociální rizika	faktory, které mohou vést ke vzniku pracovního stresu
Patologické jevy	jevy, které společnost označuje jako nežádoucí, protože porušují sociální, morální či právní normy společnosti
Mobbing	šikana na pracovišti, která je provozována mezi kolegy
Bossing	šikana na pracovišti, kdy agresorem je vedoucí pracovník
Staffing	šikana na pracovišti, kdy agrese se prováděna podřízeným/i vůči nadřízenému

ÚVOD

Nadměrné nároky kladené na zaměstnance, nedostatečná podpora ze strany zaměstnavatele nebo dokonce i stres? To je jen malý výčet, který hromadně nazýváme psychosociální rizika. Příčinou je například špatné rozvržení práce, organizace, styl řízení, nebo špatné sociální prostředí. Některé z těchto rizik mohou mít podobu patologie (mobbing, bossing, staffing). (Psychologie: pro studenty pedagogických oborů, 2019) Přes 15 % zaměstnanců v České republice má s šikanou na pracovišti osobní zkušenost. Empirický odhad Eurofondu z roku 2015 ukazuje, že Česká Republika společně s Rakouskem a Finskem, patřila mezi země Evropské unie s nejvyšším výskytem mobbingu. (Průzkum pracovních podmínek v Evropě 2021, 2021). Příkladem výskytu bossingu je případ Marka Wollner v České televizi. (Vlčková, 2023) Že se mobbing a bossing může týkat i akademického prostředí dokládá Otto Wichterle ve svých vzpomínkách (1992, s. 20–27), kde upozorňoval management Českého vysokého učení technického (ČVUT) na nedostatky v organizaci studia. Avšak akademické prostředí je dnes zatíženo také sexuálním obtěžováním. „*Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí se doposud jevílo jako neviditelný problém a vedení vysokých škol se jím systematicky nezabývalo.*“ (Vohlídalová, 2010) Toto obtěžování, diskriminaci a mocenské zneužití řešily i univerzity v Brně (Novotná, 2023) a Olomouci. (Svoboda, 2023) Tedy i v akademickém prostředí se vyskytují psychosociální rizika, mobbing, bossing, staffing, a dokonce i sexuální obtěžování.

Cílem bakalářské práce je vysvětlit obsah psychosociálních rizik, kterým je třeba věnovat pozornost v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, pojednat o patologickém chování zaměstnanců na pracovišti a popsat opatření na pracovištích předcházející vzniku těchto jevů. Univerzita Pardubice získala v roce 2021 ocenění HR Award, které se v roce 2023 obnovuje. (Univerzita Pardubice, c2023) Z tohoto důvodu jsem se rozhodla provést vlastní výzkum, zaměřený na existenci sociálně nežádoucích jevů na univerzitě. V této bakalářské práci je ověřována otázka: „*Jaké jsou postoje dotazovaných respondentů k nežádoucím jevům na Univerzitě Pardubice?*“

Práce je členěna do čtyř kapitol. První kapitola popisuje historický vývoj bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a jeho nynější právní úpravu. Druhá kapitola vysvětluje psychosociální rizika, patologické jevy a jejich formy v podobě mobbingu,

bossingu a staffingu. Třetí kapitola se zabývá prevencí výskytu patologických jevů na pracovišti. Ve čtvrté kapitole je projekt výzkumu postojů respondentů k psychosociálním rizikům a jeho výsledky.

1 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Máme-li porozumět otázce psychosociálních rizik a patologických jevů na pracovišti, je potřeba se nejdříve seznámit s právní regulací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jejím vývojem.

1.1 Historická úprava BOZP

Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci sahá až do 18. století př.n.l. Za nejstarší zákoník je považován babylonský zákoník panovníka Chamurappiho. Z dnešního pohledu je relevance toho, zda se jedná skutečně o zákony řadící se mezi BOZP diskutabilní, avšak mají tento charakter. Příkladem jednoho z článků uvedených v zákoníku je například § 197, který říká: „*Jestliže zlomil kost plnoprávného občana, zlomí mu kost.*“ (Bozpinfo.cz, 2014)

Charakter bezpečnosti a ochrany zdraví při práci lze spatřovat i v II. a V. knize Mojžíšově. Zde se píše: „*Když někdo odkryje nebo vyhloubí studnu a nepřikryje ji, takže do ní spadne býk nebo osel, majitel studny poskytne jeho majiteli náhradu ve stříbře a mrtvé zvíře bude patřit jemu.*“ (Kniha Exodus Biblia) V knize V. se zase píše, že: „*Když vystavíš nový dům, uděláš na střeše zábradlí. Neuvalíš na svůj dům vinu za prolitou krev, kdyby z něho někdo spadl.*“ (Český ekumenický překlad Bible) Do období starověku se v souvislosti s BOZP řadí i Řím a Egypt, kdy gladiátorům byla zajišťována vyšší zdravotní péče. Setkáváme se zde i s výrobou první hasící stříkačky a s ní související protipožární ochranou staveb v Athénách.

Do dějin českého práva patří *Horní zákoník* krále Václava II. Ten se věnuje, jak už sám název prozrazuje, hornickým pracím. Upravuje například pracovní dobu, stravování, rozměry a tvary dolových měř a polí, odvodňování a odvětrávání dolů. (Bozpinfo.cz, 2014)

V období Marie Tereze a Josefa II. došlo k vydání mnoha patentů souvisejících více či méně s daným tématem. Mezi ně se řadí například patent, který stanovoval délku robotního pracovního dne, nebo *Řád k hašení ohně*. V roce 1786 byl vydán dvorský dekret, který upravoval konkrétní podmínky pro hygienu vztahující se k práci dětí. (Neugebauer, 2016)

Převratnou normou se stal *Všeobecný občanský zákoník*. Do Československa byl přejat na základě recepční normy, kterou byl zákon *Národního výboru československého* č. 11/1918 Sb., *o zřízení samostatného státu československého*. (Adamová, 2010) Obsahoval například právní úpravu, která se vztahovala ke smlouvám nemezním nebo služebním, konkrétním účelům pracovních smluv, odměně za práci nebo podmínkám ukončení pracovního poměru. Upravoval povinnost zaměstnavatele na zabezpečení ochrany života a zdraví každého svého zaměstnance. (Bozpinfo.cz, 2014, Hůrka, 2020, s. 44–45)

Dalším významným dokumentem byl *Živnostenský řád*. Ten byl během let několikrát novelizován. V oblasti BOZP byla nejzásadnější novela roku 1885, označovaná též za tzv. dělnickou novelu. V ní jsou například uvedena v § 74 ochranná opatření. Mezi ně je zařazena povinnost zaměstnavatele zajistit ochranu života a zdraví svých zaměstnanců, zajištění vhodných podmínek na pracovišti nebo zajištění odpovídajícího pracovního nářadí atd. (Bozpinfo.cz, 2014) Mnohé části z *Živnostenského řádu* jsou převzaty a obsaženy v dnešních podmínkách bezpečnosti na pracovišti. Roku 1888 byla novelizována oblast o úrazovém pojištění, která ukládala povinnost zaměstnance přispívat na toto pojištění. (Malý, 1995, s. 221–226)

V období vzniku Československé republiky došlo k úpravě pracovní doby na základě zákona č. 91/1918 Sb., o pracovní době. K dalšímu posunu právní úpravy v oblasti BOZP došlo v roce 1931 přijetím vládního nařízení č. 53/1931 Sb., *o ochraně zdraví a života dělníků při živnostenském provádění staveb*. V období druhé Československé republiky bylo vydáno vládní nařízení č. 41/1938 Sb., které vydávalo všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků. V nařízení byla například uvedena i preventivní funkce k předcházení pracovních úrazů či nemocí z povolání.

Během Protektorátu Čechy a Morava došlo k úpravám délky pracovní doby. Vládní nařízení č. 334/1940 Sb., umožňovalo práci přesčas, a to nejvýše o dvě hodiny denně. Vládní nařízení č. 287/1942 Sb., upravovalo pracovní dobu po čas války, která měla zabezpečit ochranu zdraví zaměstnanců. Zákon č. 67/1925 Sb., byl poté nahrazen zákonem č. 33/1942 Sb., o placené dovolené.

Prvním samostatným zákonem zabývajícím se bezpečností při práci však byl zákon č. 67/1951 Sb., *o bezpečnosti při práci*. Zákon obsahoval povinnosti jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. Druhým zákonem o bezpečnosti při práci,

navazujícím na ten první, byl zákon č. 65/1961 Sb., *o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci*. Tento zákon navíc stanovuje zajištění výuky a výchovy BOZP ve školách. Na rozdíl od předešlého zákona byl ten z roku 1961 propracovanější a problematiku BOZP řešil komplexněji. Dalším zákonem, který navazoval na zákon č. 65/1961 Sb., byl zákon č. 150/1961 Sb., *o náhradách při úrazech a nemocech z povolání*.

Roku 1965 došlo ke schválení zákona č. 65/1965 Sb., *Zákoníku práce* a nahrazení tak prozatímního zákona č. 65/1961 Sb., *o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci*. Zákoník měl komplexní povahu a věnoval se pracovněprávním vztahům. Úprava BOZP byla pak samostatně obsažena ve vládním nařízení č. 66/1965 Sb. I tento zákoník si prošel mnoha novelizacemi. Jednou z nich je například euro–novela z roku 1994. Důvodem vzniku této novely bylo přizpůsobení dosavadní úpravy právu Evropských společenství. Rozdílem byla především terminologie. Slovo organizace zde bylo nahrazeno slovem zaměstnavatel. Novinkou bylo například to, že zaměstnavatel byl povinen přijmout opatření, která se vztahují k poskytnutí první pomoci. Novela mnoho ustanovení BOZP rozšířila, na druhou stranu zrušila ustanovení o hmotných pobídkách ke zvyšování péče o BOZP.

Druhá zásadnější novela byla provedená zákonem č. 155/2000 Sb. Novinkou této novely je například zavedení odborné způsobilosti zaměstnavatele v provádění úkolů v prevenci rizik. Je zde uvedeno i využívání bezpečnostních značek na místech, kde nelze odstranit či omezit možná rizika nebo jednotlivé podmínky na pracoviště a pracovní prostředí.

Zákoník práce byl nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce*. Tento zákoník je, s několika novelizacemi, platný až doposud a stanovuje prevenci rizik, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čistící a dezinfekční prostředky, ochranné nápoje a účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP. Další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci upravuje zákon č. 309/2006 Sb., *zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Novela z roku 2017, která upravila provádění prohlídky zaměstnanců pracujících v noci se řídí zákonem č. 373/2011 Sb. a vyhláškou č. 79/2013 Sb. V roce 2021 bylo zveřejněno nařízení vlády č. 506/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., *kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, s činností do 1. 1. 2023*. Do seznamu nemocí z povolání bylo zařazeno těžké poškození bederní páteře způsobené dlouhodobou těžkou fyzickou prací. (Legislativní změny v problematice BOZP, 2022)

1.2 Pracovněprávní problematika BOZP

V globalizovaném světě je bezpečnosti a ochraně zdraví při práci věnována mezinárodní pozornost. Mezinárodní organizace práce (ILO) se zaměřuje na zlepšování pracovních a životních podmínek přijímáním mezinárodních pracovních úmluv a doporučení stanovujících minimální standardy jako jsou mzdy, pracovní doba a podmínky zaměstnání a sociální jistoty.

Široká škála opatření v této oblasti byla adoptována na základě článku 153 *Smlouvy o fungování Evropské unie*. Členské státy musí transponovat tyto evropské směrnice do vnitrostátního práva, jelikož jsou právně závazné. *Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci 2021–2027* jsou evropskou komisí definovány klíčové priority a opatření, které cílí na zlepšení zdraví a bezpečnosti pracovníků a řeší rychlé změny v ekonomie, demografii a vzorcích práce. Strategický rámec zaujímá tripartitní přístup, jehož součástí jsou instituce EU, členské státy, sociální partneři a další zúčastněné strany. Zaměřuje se na tři hlavní klíčové priority, do kterých patří: předvídání a řízení změn v souvislosti s ekologickými, digitálními a demografickými přechody; zlepšení prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání se snahou o přístup k nulové vizi k úmrtím z povolání a zvýšení připravenosti reagovat na současné a budoucí zdravotní krize. (Safety and Health Legislation, c2023)

V roce 1989 byla v rámci Evropské Unie přijata rámcová směrnice Rady 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a doplňující rámcová směrnice Rady 91/383/EHS, doplňujících opatření ke zlepšení BOZP pracovníkům se stálým nebo přechodným pracovním poměrem. (Safety and Health Legislation, c2023) Směrnice obsahuje obecné zásady prevence pracovních rizik, bezpečnosti a ochrany zdraví, informování, projednávání, školení zaměstnanců apod. Stěžejní význam v oblasti BOZP v rámci psychosociálních rizik má v této směrnici díkce článku 5 a 6. Zde je zmíněno, že zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce. (Psychosociální rizika, 2019)

Listina základní práv a svobod, která v zásadě vyjadřuje vztah mezi státem a občanem, zaručuje občanům řadu práv souvisejících s ochranou zdraví a pracovními podmínkami. Podle čl. 31 Listiny základních práv a svobod má každý právo na ochranu zdraví. Ústředním zákonem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v České Republice je zákon

č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*, ze kterého vyplívají základní požadavky na vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mezi další zásadní předpisy se řadí zákon č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů a doplnění. (BOZP INFO, 2016, Chládková, [2007], Hloušková, [2007])

Oblast BOZP upravuje přes 104 zákonů a vyhlášek, které jsou zaměřeny na konkrétní činnosti a úkony v organizaci například:

- Zákon č. 59/2006 Sb., *o prevenci závažných havárií*.
- Vyhláška č. 180/2015 Sb., *o pracovištích, která jsou zakázána těhotným zaměstnankyním*.
- Vyhláška č. 104/2012 Sb., *o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání*.
- Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., *o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí*.
- Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., *kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky*.

V rámci českých státních norem ČSN ISO 10075:1995 Ergonomické zásady ve vztahu k mentální pracovní zátěži, ČSN EN ISO 10075-2:2000 Ergonomické zásady ve vztahu k mentální pracovní zátěži – Část 2 a ČSN EN ISO 10075-3:2004 Ergonomické zásady ve vztahu k mentální pracovní zátěži – Část 3. Přesto doposud v České republice neexistuje příslušná legislativa specifikovaná natolik, aby nutila zaměstnavatele se blíže problematikou BOZP v rámci pracovního stresu zabývat. (Psychosociální rizika, 2019)

Uvnitř firem mohou působit odborářské organizace. Odbory jsou sdružení zaměstnanců, jejichž cílem je prosazovat pracovní, hospodářské, politické, sociální a jiné zájmy ostatních zaměstnanců. Odborové organizace vznikají nezávisle na státu a jejich počet není omezen. V České republice jsou odborové organizace upraveny předpisem č. 262/2006 Sb. *Zákoníku práce*. Omezování těchto organizací je proto nepřipustné. (Zákoník práce - HLAVA IV, 2023).

2 PSYCHOSOCIÁLNÍ RIZIKA A PATOLOGICKÉ JEVY NA PRACOVÍŠTI

Poté, co byl vysvětlen právní vývoj regulace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je potřeba si také vysvětlit podstatu pracovního stresu a s ním spojená psychosociální rizika a patologické jevy na pracovišti.

2.1 Pracovní stres a psychosociální rizika

Historicky byla práce vždy spojena se stresem. To, co se změnilo byla povaha práce. „Z psychologického hlediska je stres chápán jako stav nadměrného zatížení či ohrožení.“ (Vágnerová, 2008) Stres spojený s psychosociálními riziky je vyvolán lidmi. U psychosociálních rizik je stres vyvolán spolupracovníky nebo vedoucími zaměstnanci.

Pro zaměstnavatele to může znamenat zhoršování pracovních výsledků, kdy zaměstnanci mohou být demotivováni stresory, které se jim dějí. Někdy stres může přejít do nemoci z povolání. V tomto případě zaměstnancům náleží odškodné. Příkladem může být například soudní spor z roku 1985, kdy se dělník jménem Bailey vrátil do práce po tom, co viděl svého kamaráda spadnout z lešení. Následně pak začal trpět přechodnými ztrátami vědomí a poté ochrnl. Soudní spor s American General vyhrál. Fyzické neštěstí a duševní trauma byly uznány odpovědnými za začátek paralýzy (Arnold, c2007).

Níže definované oblasti Světovou zdravotnickou organizací (WHO) poukazují na to, že psychosociální rizika související s prací mohou být zdrojem pracovního stresu stejně jako jiné faktory pracovní zátěže. Problematika právě zmiňovaného pracovního stresu a psychosociálních rizik byla zkoumaná v letech 2014–2015 kampaní „Zdravé pracoviště zvládne i stres.“ Tato kampaň byla vedena Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zkráceně EU-OSHA. Ze zjištěných dat vyplývá, že 25 % zaměstnanců evropských zemí zažívá stres při práci a stejný podíl zaměstnanců udává, že jejich práce má negativní vliv na jejich zdraví. Psychosociální rizika jsou faktory, které mohou ke vzniku pracovního stresu silně přispívat. (Michalík, 2015)

Pro pojem **psychosociální rizika** neexistuje jednotná definice. Podle dokumentu zpracovaného WHO můžeme psychosociální rizika rozdělit do deseti oblastí. Tato rizika můžeme chápat jako věci, které mohou ovlivnit psychologickou reakci pracovníků na jejich práci a podmínky na pracovišti. (Health and Safety Executive, Michalík, 2015) Definováním tohoto pojmu předcházela modifikace oblasti BOZP, která se postupně

rozšiřovala od zajištění pouze fyzické bezpečnosti až k nynějšímu zahrnutí oblasti psychosociální.

Charakter práce je první z oblastí vymezenou Světovou zdravotnickou organizací. Rizika spojená s charakterem práce může nejlépe ovlivnit právě zaměstnavatel. Ať už se jedná o základní dodržování pravidel bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti, která si žádá zákon, nebo další aspekty práce, které lze zlepšit. Mezi ně patří například sledování únavy zaměstnanců, snaha zabránit přetěžování nebo střídání pracovních činností.

Další oblastí je pracovní zátěž (pracovní tempo). Zaměstnavatel by měl dbát na to, aby pracovní zatížení zaměstnanců odpovídalo jejich zdravotnímu stavu. Řešením může být například dočasné přeřazení na jinou (méně zatěžující) práci nebo možnost práce z domova. Třetí oblastí je rozvržení práce. Samotný název nám sděluje, že oblast zahrnuje rozvržení směn, kam řadíme noční směny, nepružné pracovní doby apod. Zaměstnavatel spolupracuje se zaměstnanci při plánování práce a bere v úvahu jejich možnosti, ať už rodinné či dopravní.

Do rozhodování o zlepšení pracovních procesů, jak je uvedeno ve čtvrté oblasti, zapojuje nadřízený i zaměstnance. Nabízí možnost zvyšování kvalifikace a společně se zaměstnanci pomáhá ve vývoji kariéry. Zaměstnanci mohou sledovat svou pracovní zátěž a navrhnout možnosti jejího snižování nebo kvalitnější organizaci práce. (Psychologické faktory, 2016, (WHO, 2008, s. 12)

Již v teorii motivace Herzberg uvedl, že velký vliv na zaměstnance mají tzv. hygienické faktory, do kterých řadíme i prostředí a vybavení práce. Pracovní prostředí v sobě skrývá další čtyři faktory. Jím jsou fyzikální faktory, kam řadíme osvětlení, hluk, mikroklima apod. Dále sociální faktory jako jsou vztahy na pracovišti, stravování na pracovišti, doprava do práce nebo zdravotnická péče pro zaměstnance. Hygienické faktory zahrnují šatny, umývárny, sprchy, WC a jako poslední bezpečnostní faktory, tedy dodržování zákonů. Všechny tyto činitele mají do jisté míry vliv na zaměstnance. (Herzberova motivační teorie, 2016)

Pátou oblastí je firemní kultura. Patří sem například otevřená komunikace se zaměstnanci, spravedlivé zacházení, zájem o jejich potřeby, zdraví a pohodu. Pověst firmy, loajalita a spokojenost zaměstnanců jsou velkými přínosy ve fungování podniku jak uvnitř tak i vně. Další oblastí, která souvisí s tou předchozí, jsou mezilidské vztahy na pracovišti.

Pokud v organizaci zaměstnavatel dbá na udržování otevřených vztahů, spolupráci a otevřeném řešení konfliktů, snižuje to tak výskyt psychosociálních rizik.

Následující oblastí je role v organizaci. Zaměstnavatel řídí organizaci pomocí manažerů různých stupňů a je v jeho odpovědnosti, aby správným výběrem osobností v těchto pozicích dokázal úspěšně vést podnik a zajistit tak i spokojenost pracovníků. Pracovníci na vedoucích pozicích musí mít kromě technických dovedností i zájem o lidi, dokážou chápat jejich potřeby a pomáhat jim. Devátou oblastí je kariérní postup. Role zaměstnavatele tkví i v tom, že se snaží podporovat své pracovníky v kariérním rozvoji a umožňuje jim tak zvyšování jejich kvalifikace. Na druhou stranu je třeba, aby se jednotliví zaměstnanci aktivně snažili získávat a rozšiřovat své pracovní dovednosti a vědomosti.

Poslední oblastí je sladění práce a soukromí. Zaměstnavatel by si měl uvědomovat, že jeho zaměstnanci mají i rodinné povinnosti. Z tohoto důvodu se snaží vyjít vstříc potřebám pracovníků, pomáhá zaměstnaným rodičům, podporuje společné aktivity pracovníků a jejich rodin. Úlohou zaměstnanců je informovat zaměstnavatele o svých potřebách a navrhnout možná opatření. (WHO, 2008, s. 12, Psychologické faktory, 2016)

Organizace čím dál více usilují o vytvoření takového klima na pracovišti, které odolá vzniku negativních jevů. Ty totiž mohou přerůst až do formy patologických jevů a vyeskalovat do situace, kdy je zaměstnanec stresován úmyslně svými kolegy nebo nadřízeným. (Psychosocial risks and stress, c2023, Arnold, c2007)

2.2 Patologické jevy na pracovišti

V organizacích, které postrádají komunikaci, kde převládá negativní atmosféra, stres nebo kde není jasně definována podniková kultura, často dochází k výskytu patologických jevů. Patologické jevy jsou jevy, které jsou společností vnímány jako nežádoucí. Důvodem, proč jsou takto vnímány, je fakt, že porušují určité sociální normy, právní normy nebo morální či etické hodnoty. Mezi patologické jevy, které se vyskytují na pracovišti je řazen mobbing, bossing a staffing. Dalšími termíny, se kterými se můžeme setkat, je například sexuální obtěžování (sexual harassment) a pronásledování (stalking). (Svobodová, 2008)

Mobbing se někdy překládá jako šikana, není to však úplně přesné. Přestože mají mnohé prvky společné, nejedná se o jednu a tu samou věc. Mobbing se odehrává výhradně mezi dospělými a to na pracovišti. S šikanou se setkáme spíše v hierarchicky jednodušších

společenských, jako je škola nebo armáda. Oproti mobbingu je snáze rozpoznatelná a navíc často doprovázena fyzickým násilím. Mobbing je méně zjevný a agresori projevuje používají rafinovanější metody. Jeho cílem je vyvolat u oběti pocit bezmoci a neúspěchu v práci. Na rozdíl od šikany se mobbing většinou nevyjadřuje fyzickým násilím, ale spíše psychologickým vyčerpáním a snižováním sebevědomí. (Svobodová, 2008, s. 20–21)

„Mobbing zahrnuje systematické, cílevědomé, a především opakované útoky jednotlivce či skupiny na určitou osobu.“ (Pugnerová, 2019) Nepřátelská a neetická komunikace má za cíl dotlačit vybraného jedince do defenzivní pozice, vyloučit ho z kolektivu, ponížit, znevážit a donutit ho tak k odchodu z pracoviště. Mobbing úzce souvisí s bezpečností práce, protože má negativní vliv na koncentraci oběti a zvyšuje riziko selhání, chyb a úrazů. Může mít mnoho podob, včetně slovního napadání, hrozeb, izolace, šíření fám nebo falešných obvinění, nadměrného monitorování a fyzické agrese. (Huber, 1995, Pugnerová, 2019, s. 194–196)

Odborníci se shodují, že důvodem vzniku mobbingu je konflikt, velmi často banální. Konflikty, se kterými se setkávají zaměstnanci dennodenně. Často se stává, že konflikt zůstává nevyřešen a obě strany se snaží jeho řešení vyhnout. Pokud se konflikt nevyřeší, může se situace ještě zhoršit a stát se tak jakousi roznětkou pro mobbing. (Huber, 1995, s. 16)

Důležitou roli zde sehrává pracovní klima, špatná organizace práce apod. Mobbing potřebuje vhodné podmínky, které intriky, pomluvy a psychický nátlak na pracovníka umožní. Mezi ně se řadí například špatné řízení, nuda, snaha se odreagovat nebo hledání obětího beránka za vlastní neúspěchy. Vedoucí pracovník může svým stylem řízení podpořit vznik mobbingu. Drzost, velké sebevědomí nebo pocit vlastní důležitosti se dnes bohužel stávají přednostmi a jsou považovány za oprávněné prostředky k dosažení pracovního a ekonomického prospěchu. (Svobodová, 2008, s. 34–38, Pugnerová, 2019, s. 197)

„Podle Reinholda Konstanty dělají úředníci peklo ze života svým kolegům častěji než dělníci.“ (Svobodová, 2008) Důsledkem je fakt, že na stavbě se napětí vybije rychleji, zatímco v úřadech hrozí nebezpečí skryté eskalace. Pravděpodobnost vzniku mobbingu je nejvyšší na pracovištích, které mají byrokratickou organizaci, kde je charakteristické hierarchické uspořádání pozic, dominantnost pravidel a předpisů a také odměňování na

základě kvalifikace a zásluh. (Svobodová, 2008) V České republice se v podstatě jedná o oblast školství, zdravotnictví, sociální péče, úřady státní správy apod.

Mluvčí habsburských Německých zaměstnaneckých odborů Uwe Martens tvrdí, že v prostředí průmyslu jsou nároky přesně vymezeny a šance na postup jsou jen velmi malé. (Hubert, 1995) Kdežto úředník se může dostat nahoru velmi rychle, a pro to, aby se tam dostal, může využít různé způsoby. Nízký výskyt těchto jevů je v organizacích, kde je stejný počet mužů a žen. (Svobodová, 2008, s. 21–22) Roli sehrává i velikost podniku. Malé podniky do deseti pracovníků se vyznačují příznivým podnikovým klimatem. Vyšší výskyt mobbingu můžeme nalézt ve větších podnicích se složitější organizační strukturou. Ke stresu mezi kolegy přispívají i sdílené prostory. Ideální je, pokud jednu místnost sdílejí dvě, nanejvýš tři osoby. (Huber, 1995, s. 22)

Existuje tvrzení, že oběťmi se stávají pouze lidé slabší či handicapovaní. (Svobodová, 2008) Jedná se však o mýtus. Typický profil oběti neexistuje. Obětí se může stát kdokoli bez ohledu na věk, pohlaví, povolání či vzhled. Leymann konstatoval, že u některých lidí existuje větší pravděpodobnost, že se stanou oběťmi mobbingu. To, co mají oběti společné, je fakt, že nějak vybočují, jsou nápadné nebo neobvyklé. Lze vybočovat fyzicky, psychicky, ale i svými pozitivy. (Svobodová, 2008, Hubert, 1995, s. 22) Již na základní škole vzhledová odlišnost vždy přitahovala určitou pozornost. Stejně tak jako školáka i kolegu v práci zaujme to, co vidí na první pohled. Jakákoliv fyzická odlišnost, tělesný defekt, barva kůže, řečová vada, účes, styl oblékání, nebo odlišné chování. Oběťmi se stávají menšiny, cizinci nebo homosexuálové. Osamělost hraje také svou roli v této situaci. Jediná žena v mužském kolektivu má těžkou pozici a snáze se tak může stát terčem útoku a naopak. (Svobodová, 2008)

Jestli se stane někdo obětí, závisí na jeho psychické odolnosti. Osoby, které jsou introvertní, oslabené, labilní, poddajné, neprůbojné, důvěřivé, pasivní, úzkostné nebo citlivé, mají větší problémy při čelení mobbingu, protože jejich nervový systém nevydrží dlouhodobý nátlak a dochází tak k psychickému zhroucení nebo psychosomatickým poruchám jako jsou například, bolesti hlavy, zad, chronické trávicí problémy, nespavost, kožní problémy apod. Terčem mobbingu se stávají i lidé úspěšní, pracovití, průbojní, poctiví, zodpovědní a vytrvalí. Důvodem je, že je na ně nahlíženo jako na ohrožení, protože narušují zaběhlý rytmus na pracovišti nebo zvyšují pracovní tempo. Vyšší nárůst pravděpodobnosti výskytu mobbingu je i u nových pracovníků. Ti přicházejí do

sehraného kolektivu, který v nich vidí nebezpečí změny. Pokud se tito zaměstnanci navíc odlišují i v jiných oblastech, jako je například již zmiňovaný vzhled, chování nebo nabyté vědomosti, pravděpodobnost se ještě zvyšuje.

Zvláštní skupinu tvoří obětní beránek. Na pracovišti může nastat velmi vypjatá situace, kdy se pracuje pod velkým tlakem a napětím. Způsobem, jak se tohoto nepříjemného pocitu zbavit, je svést ho na tzv. obětního beránka. Obětní beránek je osoba, která je v kolektivu nejméně oblíbená. Veškeré neúspěchy, frustrace si proto mobber vybíjí na něm. (Huber, 1995, s. 20–22, Svobodová, 2008, s. 56–60, Pugnerová, 2019, s. 201)

Mobber je pachatel mobbingu. Jedná se o jedince, který způsobuje újmu druhým a dopouští se násilí. Aktivně a trvale vyvíjí tlak na svého kolegu. Obvykle se jedná o osobnost s určitými charakterovými rysy. Nevyzrálé osobnosti, které mají sklon k dětskému způsobu agresivního chování, mají strach z vlastního selhání a snaží se zvýšit své nízké sebevědomí. Může se jednat i o lidi, kteří neuznávají nic než svoje vlastní pravidla a postoje. (Svobodová, 2008, s. 46, Huber, 1995, s. 23–24, Einarsen, 2020) Mobbery se často stávají i kariéristé, kteří se snaží prosadit na úkor druhých. Předpoklad stát se mobberem má i člověk, který se náhle dostane do vyšší funkce nebo získá majetek. Cílem studie provedené Paulem Piffem na univerzitě v Kalifornii bylo zjistit, zda mají peníze vliv na lidské chování. (Piff, 2013) Bylo zjištěno, že vnímání i chování jedince se začne měnit s přirůstajícím množstvím peněz. Jedinci se začnou se cítit vyvolení, což může být prvním krůčkem ke vzniku mobbingu. Mobber je často egocentrický, autoritativní, má pocit vlastní důležitosti, nepostradatelnosti a výjimečnosti. Tyto vlastnosti ho vedou k přehnané soutěživosti. Často bývá popudlivý, výbušný a nervózní. Je výborný v přetvářce a manipulaci. Je schopný si své slabosti a nedostatky uvědomit, a zakrývá je tím, že se snaží poukázat na chyby a nedostatky ostatních. Manipulaci využívá k uspokojení své potřeby moci. Manipulací oběti vnucuje svůj názor a obraz světa. Má potíže se názorově sblížit s druhými. (Svobodová, 2008, s. 47)

Vztahy mobbera jsou velice odlišné. Pro jednu skupinu je přehnaně přátelský, vlídný a milý. Na druhé straně pro tu druhou působí hrubě, sprostě a agresivně. Ostatní jedince ignoruje, je k nim lhostejný, nemá zájem o druhé, nerespektuje je. Často se vyznačuje sexistickým chováním, homofobním chováním nebo diskriminačními tendencemi proti náboženství a kultuře. Z tohoto výčtu je patrné, že postrádá empatické cítění. (Svobodová, 2008, s. 47–48)

Mobber nedokáže nést zodpovědnost. Přenáší ji tak na druhé, nechává je rozhodnout, čímž se vyhýbá případným následkům. Pokud udělá chybu, vždy ji interpretuje jako chybu někoho jiného. Svoji agresivitu a nepřátelství svádí na druhé. „*Podle Fieldy je to člověk, který se na venek jeví jako dospělý, nicméně uvnitř je stále dítětem.*“ (Svobodová, 2008) Chce využívat výhod dospělého světa, ale není schopen přijmout zodpovědnost, která s tím přichází. (Svobodová, 2008, s.48)

Pachatele mobbingu můžeme podle Hauberové rozdělit na několik podskupin (Huber, 1995). Těmi jsou:

- strůjci mobbingu,
- náhodní pachatelé,
- spoluúčastníci.

Strůjci mobbingu vymýšlejí nové praktiky na ničení oběti. S neřešením konfliktu, který pak může vyústit k trvalému sporu se setkáváme u náhodných pachatelů. Poslední skupinu tvoří spoluúčastníci. Ty můžeme rozdělit na aktivní a pasivní jedince. Ty aktivní vystupují vůči oběti přímo, zatímco pasivní mobbeři, problémy, které se dějí, přehlížejí a dělají, že se nic neděje. Mobberem může být i osoba, která sama byla obětí mobbingu. Tito mobbeři jsou velmi těžce identifikovatelní. Svou manipulací v nás mohou vyvolat soucit s nimi. (Huber, 1995, s. 23)

Podle výzkumu Leymanna není při mobbingu rozdíl mezi pohlavími, vyskytuje se stejně často u mužů i u žen. (Hubert, 1995) Obě pohlaví mají stejnou snahu oběť izolovat, zničit a donutit ji tak odejít ze zaměstnání. Ženy častěji volí ženy jako své oběti, zatímco muži preferují spíše muže. Muži častěji jednají přímo a vyvíjejí větší tlak. Projevuje se u nich fyzická a verbální agresivita. Ženy jednají většinou skrytě, tajně, ale jsou zákeřnější a snaží se dbát na detailech. Převládajícím nástrojem je pasivní agresivita. Využívají mlhavé narážky, kritizují každou chybičku, vymýšlejí chyby nové. Používají lsti, pomluvy, úskoky, ničí nebo schovávají předměty oběti a vysmívají se vzhledu nebo mentalitě oběti. Podle psychologa dr. Martina Resche ženy dávají přednost aktivním formám mobbingu a muži se raději uchylují k metodám pasivnějším. (Huber, 1995, s. 24–25, Svobodová, 2008, s. 53.54)

Typické taktiky, které mobber využívá můžeme shrnout do těchto bodů. Jejich intenzita je pak různě projevoována v odlišných fázích mobbingu. Těmito taktikami jsou:

- nepřímé náznaky,
- promyšlenější útoky,
- viditelné útoky,
- totální ovládnutí oběti.

Podle sociologa Heinze Leymanna má typický mobbingový proces čtyři fáze. (Hubert, 1995) Těmito fázemi jsou:

- konflikt,
- psychický teror,
- zveřejnění případu a zásah nadřízeného,
- vyloučení.

Pokud jsou konflikty řešeny včas, je možné nastupujícím fázím předejít. Slovy Kratze: „*Každému mobbingu předchází konflikt, který nebyl správně urovnán.*“ (Huber, 1995) Konflikty, které se vyřeší, mohou vést k pozitivním změnám a důležitým inovacím. Na druhou stranu, pokud se spor nevyřeší, dokáže tak ovlivnit celkovou atmosféru prostředí.

V prvotní fázi mobber útočí jen v malých a nepřímých náznacích a snaží se tak oběť vyvézt z rovnováhy. Oběť ustupuje, protože nechce konflikt. Přestože se jedná pouze o malé narážky, u oběti to vyvolává pocity trpkosti a zklamání. Mobber naproti tomu zaujímá stále kritičtější a agresivnější postoj, který stupňuje. Oběť může překvapit mobbera, pokud přejde do protiútoků.

Druhou fází je psychický teror. Pokud se první fáze neřeší, konflikty začínají přerůstat v psychický teror. Mobber své útoky stupňuje a snaží se najít hranice oběti. Sebedůvěra postiženého klesá, což se projevuje snížením pracovního výkonu. V průběhu času se agresor zaměřuje na oběť stále promyšlenějšími útoky. Oběť začíná být vyčleňována z kolektivu. Okolí začne postiženého hodnotit negativně, protože se jeho chování změnilo, je více podrážděný a konfliktní. Ve třetí fázi se teror už stává oficiálním. Nelze ho nadále tajit. V této fázi se velmi často stává, že oběť chce zasáhnout, avšak to uchopí

za špatný konec. Její zvýšená absence a neustálé hádky působí pro vedení opačným dojmem. Svým zhoršeným pracovním výkonem tak může čelit i dalšímu příkoří ze strany zaměstnavatele. V této fázi, jelikož útoky už nelze skrývat, se mohou k mobberovi přidávat i další členové kolektivu.

Poslední fázi je vyloučení. Oběť je překládána z oddělení do oddělení, přidělují se jí pouze podřadné práce, omezují se její kompetence a je neustále kontrolována. Pracovní výkon se zhoršuje a vedení si ho často vysvětluje osobními charakteristikami oběti, na místo faktorů prostředí. Jsou-li situace takto chybně interpretovány a veškerý zdroj potíží se hledá pouze u oběti, dochází tak k záměně příčiny a následku. Vedoucí pracovník se této oběti pak snaží rychle zbavit za milného přesvědčení, že vyřešil mobbingovou situaci. Tímto aktem tedy agresor de facto vítězí. (Huber, 1995, s. 35–79, Svobodová, 2008, s. 40–43)

Mobber využívá strategii útoku na zranitelná místa oběti, především z jejího soukromí. Sbírá informace o oběti, které následně zneužívá. Tyto informace šíří pomocí pomluv, která se týkají soukromého života oběti, zlehčování osobních úspěchů, zveličování problémů. Útoky, podle toho, na co jsou cílené, lze rozdělit do pěti skupin. (Einarsen, 2020) Těmi jsou:

- útoky cílené na omezení či znemožnění komunikace,
- útoky na soukromí a zdraví,
- útoky na odborné schopnosti či kvalifikaci a sabotování práce,
- útoky na pověst, úctu a vážnost,
- útoky na sociální vztahy a šíření pomluv.

Mobberova verbální komunikace je charakterizována sarkastickými a ironickými poznámkami, zlomyslným osočováním nebo tajuplnými narážkami. Častou technikou je i lhaní nebo překrucování pravd. Mezi mimoslovní útoky patří ignorování oběti. Dotyčný jedinec svou oběť nezdraví, úmyslně ji přehlíží a přerušuje hovory s koledy, když se oběť objeví v místnosti. Zjevně projevuje pohrdání obětí například ironickými gesty, mimikou, krčením ramen nebo nadměrnými vzdechy. Mezi další techniky se řadí pomlouvání či imitování chování oběti. Ještě zákeřnější způsoby útoku jsou padělání, mizení pracovních dokumentů, pomůcek nebo souborů z počítače. V krajních případech může mobber

nasadit viry do počítače, krást dobré nápady či návrhy, uchýlit se ke skrytému sledování či odposlouchávání oběti. V extrémních případech dochází k vyhrožování tělesným násilím, skutečným fyzickým násilím či sexuálnímu obtěžování. (Svobodová, 2008, s. 64–72)

Davenportová a kolektiv popisují tři eventuality mobbingu, které ovlivňují jednotlivce a jeho schopnost opětovného zapojení se do týmu. (Svobodová, 2008) Tím prvním je předpoklad, že oběť mobbingu odolá, nebo se od něj oprostí ještě v počáteční fázi. Následně je pak schopná se bez potíží opět začlenit do pracovního procesu a kolektivu. Druhým předpokladem je, že oběť bude mít psychické i fyzické potíže a její začlenění bude náročné, nicméně přesto stále možné. Posledním předpokladem je, že oběť bude mobbingem natolik narušena, že nebude schopna pracovat. Může u ní dojít i k chronickým potížím, které ji práci znemožňují.

Jakékoliv negativní chování s sebou přináší důsledky, které si jedinec v sobě nese. Oběť se z práce vrací unavená, ponížená, zdrcená a zlomená. Mobbing a další jeho formy tak neovlivňují pouze pracovní prostředí, ale i soukromý život. S nově přicházejícím pracovním týdnem se v ní opět probouzí pocity strachu. Neustálé napětí se projevuje nejprve na psychice oběti, postupně se objevují i fyzické potíže. Projev prvních příznaků mobbingu se na každé osobě projevuje jinak a za jiný časový úsek. Závisí to například i na tom, jak silný psychoteror je, jaká je finanční situace oběti, i na tom, jak stresově odolná osoba je. Mobbovaný člověk má tendenci k úniku, proto často mobbing vede ke zvýšené konzumaci psychotropních látek. Mnoho lidí hledá pomoc například v alkoholu nebo jiných drogách. (Svobodová, 2008, s. 82–86, Arnold, c2007) Mezi psychické důsledky patří neklid, nervozita, úzkost, poruchy koncentrace apod. Bezvýchodné situace mohou vést i k myšlenkám na sebevraždu. Beňo uvádí, že každý pátý pokus o sebevraždu v dospělé populaci je spojen s problémy v zaměstnání. (Arnold, c2007) Psychologické poruchy pak mohou vyústit v poruchy psychosomatické. V krajních případech může dojít i k posttraumatické stresové poruše, která sebou přináší řadu mentálních a psychosomatických problémů. Souhrn těchto jevů působí i na sociální život oběti, který díky tomu upadá. (Arnold, c2007)

Jak již bylo zmíněno v části s pracovním stresem, i mobbing má zásadní dopad pro firmu a společnost jako celek. Snižuje se produktivita, kreativita, zvyšuje se absence a fluktuace. Mobbing vytváří nepříznivé pracovní prostředí a celkovou negativní

atmosféru ve firmě, která sebou přináší sníženou morálku. Podle Bena podávají oběti tzv. vnitřní výpověď. (Arnold, c2007) To znamená, že sice jsou na pracovišti fyzicky přítomní, ale jejich výkon tomu neodpovídá a je silně pod možnostmi dané osoby. Může dojít i k samotnému opuštění práce, které se opět negativně podepisuje a to hlavně na jméno firmy. Oběť opouští pracoviště se špatnými zkušenostmi a může tak poškodit mínění firmy. Mobbing má negativní vliv na ekonomiku firmy a činí ji tak méně konkurence schopnou. (Svobodová, 2008, s. 82–86, Arnold, c2007)

Bossing se týká aktu uplatňování autority nebo kontroly nad ostatními, zejména dominantním nebo panovačným způsobem. Jedná se o útoky prováděné zaměstnavatelem na zaměstnance. Může být charakterizován osobou, která nadměrně kontroluje, „mikromanažuje“ nebo kritizuje ostatní. Z podstaty vztahu mezi vedoucím a podřízeným zaměstnancem je zřejmé, že ne každé jednání vedoucího zaměstnance je možné označit za bossing. Vedoucí pracovník vystupuje vůči zaměstnanci jako autorita, jestliže je jeho nepřívznivé chování racionálně opodstatnitelné, o bossing se s vysokou pravděpodobností nejedná. „*Abychom mohli hovořit o bossingu, musí nadřízený útočit na svého podřízeného po určitou dobu.*“ (Huber, 1995) Vedoucí může svého podřízeného například zesměšňovat, zahrnovat úkoly a práci s nemožným datem splnění, s nadměrným množstvím, zvýšenou kontrolou, úkoly podřadnými apod. Na rozdíl od mobbingu je bossing nebezpečnější a rafinovanější. (Einarsen, 2020)

Důvodem, stejně jako u mobbingu, může být i tlak na osobu vedoucího, jeho touha po moci nebo i strach. Strach je nejčastější a nejzávažnější příčinou a může být opodstatněný z různých důvodů, například strach ze ztráty kontroly, z převahy nebo nevyslovených myšlenek. Způsob, jakým se nadřízený chová vůči svým podřízeným, závisí rovněž na mezilidských vztazích. Vedoucí může mít osobní výhrady proti pracovníkovi z důvodů odlišného vzdělání nebo diametrálně rozdílného chování. (Huber, 1995, s. 94–100)

Nejčastější strategie, které využívají vedoucí pracovníci jakožto agresori při bossingu jsou:

- Sisyfovská taktika,
- malé požadavky,
- přehnané požadavky,
- metoda Achillovy paty,

- trvalá kontrola,
- překvapující útoky,
- oklešťování kompetencí,
- izolace,
- útoky na zdraví,
- nárážky na psychický stav.

Při Sysifovské taktice jsou postiženému přidělovány namáhavé práce, které postrádají smysl, nebo jsou očividně zbytečné. Při zvolené taktice malých požadavků jsou oběti přiřazovány úkoly, které jsou hluboko pod úroveň její klasifikace a schopností. Pokud agresor využívá taktiky přehnaných požadavků, postižený má za úkol vykonávat práce, na které absolutně nestačí, jak svými schopnostmi tak i odbornými vědomosti. Při metodě Achillovy paty oběť musí zásadně vykonávat práce, které jsou jí velice nepříjemné. Příkladem je, že jediná vegetariánka v kuchyni je přidělena ke stanici s masem. Při metodě trvalé kontroly jsou činnosti a přítomnost oběti na pracovišti silně kontrolovány. Oběť musí předkládat i malé výsledky a každé rozhodnutí, jakkoli bezvýznamné, s nadřazeným konzultovat. U metody oklešťování kompetencí jsou úkoly oběti předány ostatním kolegům, často bez bližšího vysvětlení. Pokud dojde k metodě izolace, spolupracovník není informován o důležitých změnách, je vyloučen z porad a jeho názoru není přikládána žádná váha. Závažnější metodou jsou útoky na zdraví, kdy je oběť nucena k pracím, které jsou zdraví škodlivé. Mezi poslední z výše zmíněných metod patří nárážky na psychický stav. Oběti jsou podsouvány duševní choroby a psychické poruchy a každá jeho reakce je vykládána jako další symptom nebo potvrzení předpokladu. (Huber, 1995, s. 1001–102)

Pokud opravdu dochází k šikanóznímu chování, pro zaměstnance je žádoucí si soukromě promluvit se zaměstnavatelem vedoucího zaměstnance. Ten by měl následně ověřit pravdivost a opodstatněnost tvrzení, například vedením rozhovorů s kolegy stěžovatele. Pokud se obvinění potvrdí, existuje mnoho možností, jak s touto situací pracovat přes sankce, propuštění až po soudní spory.

Staffing definují rozpory mezi vedoucím a podřízeným, z nichž obětí je vedoucí a agresorem podřízený pracovník (Staffing, 2021). Podle průzkumů je výskyt staffingu

zhruba 9 %. K nejčastějším projevům patří neplnění zadaných úkolů, šíření pomluv, zatajování informací, odcizování věcí nezbytných k výkonu práce, falšování dokumentů nebo odmítnutí spolupráce. Důvodem této šikany zdola je většinou pocit závisti a žárlivost k bývalému kolegovi, který povýšil. Ke staffingu může dojít i díky stylu vedení vedoucího zaměstnance. Za následek to má, že nadřízený ztrácí vážnost u svých zaměstnanců, dochází ke snížení produktivity, pracovního nasazení zaměstnanců nebo nepřátelské atmosféře na pracovišti. Nejčastěji je obětí nadřízený výrazně mladší v porovnání s jeho podřízenými. Jeho postavení je tak ztíženo tím, že stojí proti již semknuté skupině zaměstnanců, do které je pro něj obtížné se integrovat. (Staffing, 2021)

3 PREVENCE VÝSKYTU PATOLOGICKÝCH JEVŮ NA PRACOVÍŠTI

Nástrojem pro omezení stresu a patologických jevů na pracovišti je prevence, proto je třeba si vysvětlit možnosti, které mají zaměstnanci a zaměstnavatelé z pozice těchto jevů.

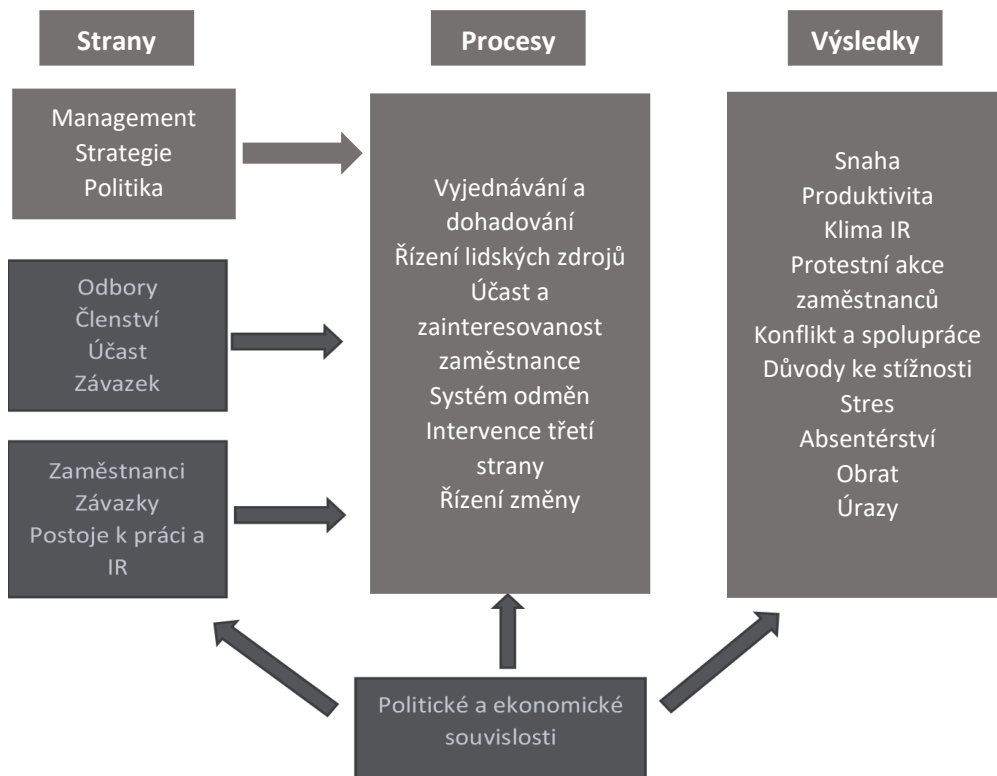
3.1 Prevence výskytu patologických jevů v rámci organizace

Nejjednodušší cesta, jak se vyhnout mobbingu, je mu předcházet. Pozitivní atmosféra na pracovišti hraje důležitou roli stejně tak jako správně nastavená firemní kultura. V čele firmy musí stát i schopný vedoucí. Tím se nemyslí schopného pouze po stránce odborné, nýbrž i po stránce lídra. Lídr je člověk, který umí vest lidi a tím podporuje nejen je, ale i sebe. Umí řešit konflikty a najít správná východiska.

Každá společnost, bez ohledu na její specializaci, by měla mít připravený plán řešení psychosociálních rizik. Tento plán by měl zahrnovat taktiky, jak se bránit projevu rizika před jeho vznikem, během něj a i po něm. V České republice doposud neexistují žádné antimobbingové zákony, které by poskytovaly konkrétní a praktické postupy pro řešení tohoto problému. Tyto zákony existují například ve Francii nebo Švédsku a podobné normy v Německu. Ve Švýcarsku si firmy určují i konkrétní osobu, která vzniklé mobbingové situace na pracovišti pomáhá řešit.

Všichni zaměstnanci by také měli být dostatečně informováni, jak mají reagovat a co mají dělat v případě, když se mobbing objeví. Musí být jasně definováno, co je vhodné, a co naopak nepřijatelné chování. To může obsahovat i etický kodex organizace. (Svobodová, 2008, s.88–91) J. Hartley (1992) poskytla užitečné vysvětlení mnoha aspektů zaměstnaneckých vztahů. Obrázek 1 odráží trendy v mnoha západních zemích během konce dvacátého a počátkem dvacátého prvního století. Odkazy na řízení lidských zdrojů a účast zaměstnance a jeho zainteresovanost odráží klesající důraz na kolektivní, formální zaměstnanecké vztahy. Převažuje větší snaha o řízení kvality, školení a flexibilitu zaměstnanců a větší zájem o závazek jednotlivců ke svým zaměstnaneckým organizacím. (Arnold; c2007, s.464)

Obrázek 1- Psychologie v zaměstnaneckých vztazích



Zdroj: Arnold; c2007, s. 465

Trendem, ke kterému se hlásí čím dál více českých firem, jsou tzv. tyrkysové organizace. Tyrkysovou organizaci (2021) poprvé popsal v roce 2014 Frederic Laloux ve své knize *Budoucnost organizací*. Základem těchto organizací je pochopení, že lidské myšlení a vnímání světa prochází vývojem. Z pevně daných procesů se stávají dynamické, místo plnění předem stanovených cílů se klade důraz na kreativitu a naplňování hodnot. Na každého člena se nahlíží jako na individualistu, který do společnosti přináší své dovednosti, osobnost a vlastnosti, a tím bez ohledu na pracovní zařazení spoluvytváří organizace. Kromě vysoké míry efektivity práce a motivace přináší tento typ společnosti svým majitelům mnoho benefitů. Těmi jsou například: využití plného potenciálu každého jedince, získání a udržení kvalitních zaměstnanců, vzájemný respekt a dobré vztahy na pracovišti i mimo něj, naplňování hodnot a vyššího poslání organizace, efektivní řešení konfliktů, schopnost adaptovat se na měnící se prostředí, efektivní rozvoj a sdílení know-how atd. V České republice již mnoho podnikatelů pochopilo, že síla byznysu spočívá v lidech a společných hodnotách. Mezi tyrkysové organizace se řadí například ICE Industrial Services, TTC Teleport nebo Applifting.

3.2 Prevence sociálně patologických jevů

Firma může těmto situacím předcházet již v prvotní fázi výběrem pracovníků. Firmy by se měly soustředit na kvalitní výběr nových pracovníků. Samotným základem je vhodné přijímací řízení, které by mělo odhalit patologické osobnosti se klonem k těmto negativním jevům. Důležité je i sledovat, zda se nepřijímají stále noví pracovníci na tatáž místa. Může totiž dojít k tomu, že oběť odejde, ale agresor zůstane, z tohoto důvodu pak vzniká vysoká fluktuace na konkrétním místě, kterou by se měla zabývat personální oddělení. (Chládková, [2007])

Při výběrovém řízení se hojně využívají například testy osobnosti. Tyto testy jsou obvykle založené na nějakém druhu modelu analýzy charakterových vlastností. Naopak hodnoty testů predikují nízký pracovní výkon. Odborníky, kteří se zabývají výběrem pracovníků, často zajímá, zda budou uchazeči podvádět (nebo záměrně měnit) své odpovědi při měření osobnosti. Výzkumy ukazují, že úpravy odpovědí se snižují, když během úvodních instrukcí uchazeče upozorníme na potencionální následky, když bude podvádění odhaleno. Stále populárnější metodou, kterou využívají personální pracovníci, jsou tzv. Assessment centra. Assessment centra nebo česky diagnosticko-výcvikový program zahrnuje vícenásobné hodnocení uchazeče v dlouhodobém horizontu. Mezi využívané metody patří: strukturovaný pohovor, psychologické testy, různé cvičení příslušné práce formou skupinových rozhovorů, praktických cvičení, prezentací a dalších simulací pracovní role. Assessment centra se mohou využít jak interně, tak i externě a mohou být kromě přijímání zaměstnanců využity i na náborové programy nebo programy povýšení. (Arnold, c2007, s. 177–179, Svobodová, 2008, s. 89)

Vedoucí pracovník by měl být reprezentantem všech výše zmíněných pravidel a měl by se postarat, aby příležitosti pro mobbing vůbec nevznikaly. Mezi úkoly, ať už personálního oddělení, tak i vedoucího zaměstnance, je zajistit integraci nového pracovníka do týmu, sledovat atmosféru na pracovišti, rozvíjet pozitivní vztahy a naslouchat podřízeným. Nedovolit pomluvám, intrikám, snažit se řešit konflikty a napjaté vztahy včas a snažit se vnímat signály, jako je neklid nebo zhoršení pracovního klimatu. Z jeho pozice je nutné, aby prováděl neustálé vzdělávání a věnoval se pravidelnému hodnocení, správně nastavil firemní kulturu a při prvním náznaku mobbingu okamžitě jednat. Vedoucí pracovník by měl na případná nebezpečí narazit dříve než ostatní zaměstnanci, postarat se o jejich odstranění a přijmout opatření k zamezení jejich dalšího vzniku. K prevenci nebo při řešení případných potíží může

napomoci například: vhodná restrukturační pracovníků, patronát pro nového pracovníka, interní smlouvy, dohody, pravidla chování, školení, semináře, tréninky, odstranění možných příčin, monitorování situace, dotazníky, hodnocení, pravidelná sezení, adekvátní komunikace nebo modely na řešení problémů. (Svobodová, 2008, s. 90–91)

Zaměstnavatelé mohou poskytnout podporu a zdroje zaměstnancům, kteří mohou zažívat mobbing, například poradenské nebo mediační služby. Poskytnutí těchto zdrojů může pomoci zabránit mobbingu tím, že vyřeší všechny základní problémy, které mohou přispívat k negativnímu chování. (Arnold, c2007, s. 177–180) K tomu, aby vedoucí pracovník zlepšil vztahy mezi kolegy, může využívat i například teambuilding, outdoor learning či různá skupinová cvičení. Slovo teambuilding pochází z anglických slov „team“= tým a „building“= budování. Lze to tedy chápat jako stmelování týmu nebo budování týmové spolupráce. Teambuildingové akce může poskytovat i externí firma například různými zájezdy a víkendovými akcemi. (Teambuilding účinná forma vzdělávání, 2007). Outdoor learning je aktivita zaměřená spíše na vzdělávání zaměstnanců, přesto ale zvyšuje jejich vzájemnou spolupráci. Metoda je zaměřena na práci v týmu a pro tým. Účastníci jsou podrobováni fyzické zátěži, jako je například lezení skal, jízda na vodě atd. Činnosti jsou pro účastníky převážně nové a z tohoto důvodu jsou nuceni spolupracovat s ostatními a často se na ně spoléhat (englishoutdoorcouncil, c2018, Plamínek, 2018, s. 87–92)

3.3 Východisko oběti mobbingu

Pokud mobbing již nastal, existují pouze tři výchozí situace: odejít ze zaměstnání, zůstat a dále trpět nebo zůstat a bránit se. Mobbing by se neměl přehlížet anebo se pouze omezovat na jednoduchou variantu, kterou je zbavení se oběti. To, zda se oběť bude bránit, závisí i na tom, v jaké fázi se nachází. Čím později začne s bráněním svých práv, tím se možnost obrany snižuje. Pokud došlo k mobbingu, každá oběť by si měla položit otázku, zda chce ve své práci setrvat. Pokud si odpoví ano, měla by následovat otázka druhá a to: „*Mám dost sil na obranu? Cítím se na to?*“ Tato otázka je velice důležitá. Jestliže se na obranu oběť necítí, je lepší ze zaměstnání odejít. Nejhorší variantou je v zaměstnání zůstat a tiše trpět dál. Mnoho obětí se mylně domnívá, že agresor s útoky přestane.

Obětem může pomoci poznat svého protivníka, zkusit ho oslovit, vést si podrobné záznamy, najít si spojence, aktivně se bránit například tím, že informují své nadřízené

nebo se obrátit na další instituce či odbornou pomoc. Důvodem, proč poznat svého protivníka, je zjistit důvod, proč to dělá, jestli se ho oběť přece nějak nedotkla. Psaní deníku se dá podpořit tím, že si oběť schová jakoukoliv dokumentaci, vzkazy, výhrůžky, které by později mohly potvrdit proběhlé události. K řešení mobbingu výrazně pomůže, pokud se najde člověk, který celou situaci pojmenuje a označí. Sdílená starost může být poloviční starostí a ventilace problému může výrazně ulevit i přinést možná řešení. (Svobodová, 2008, s. 91–102)

V případě, že nepůjde danou situaci vyřešit s vedoucím, je možné obrátit se na odbory, zaměstnavatele nadřízeného, podat stížnost k majiteli nebo zřizovateli, anebo se obrátit na Inspektorát práce Dalšími institucemi jsou například Sdružení Práce a vztahy, Český helsinský výbor nebo soud. (Svobodová, 2008, s. 91–102)

4 ANALÝZA POSTOJŮ K PSYCHOSOCIÁLNÍM RIZIKŮM NA UNIVERZITĚ PARDUBICE

Akademický sektor představuje specifické pracoviště, na které lze zjištěné poznatky o psychosociálních rizicích aplikovat a pomocí strukturovaných rozhovorů vyvodit, jaké jsou postoje respondentů k negativním jevům.

4.1 Sociálně nežádoucí jevy jako předmět vědeckého výzkumu a akademického managementu

Výskyt mobbingu v terciálním vzdělávání byl popsán mnoha mezinárodními studii (například Keashly, Neuman, 2008, 2010; Lewis, 1999; 2004; McCarthy et al., 2003; Simpson, Cohen, 2004) Výzkumy ze západoevropských univerzit zjišťovali přímou zkušenost s mobbingem. Ta byla zjištěna u 18 až 32 % zaměstnanců/kyň. Nepřímá zkušenost s tímto negativním jevem byla zjištěna ještě o něco vyšší 22 až 41 %. (Zábrodská, 2012, s. 654) Výzkumné studie proběhly například na finských univerzitách Björkqvist, Osterman a Hjelt-Back roku 1994, nebo na univerzitě ve Walesu. Tyto výzkumy potvrzují výskyt mobbingu na univerzitách a dalších institucích terciálního vzdělávání, a dokonce vyšší než v jiných pracovních sektorech. Výsledky je však obtížné porovnávat, protože každá instituce používá značně odlišnou metodologii a nástroje měřící sílu výskytu mobbingu. Na rozdíl od západoevropských univerzit je v České republice typické, že pracovníci působí v rámci své pracovní kariéry na jedné akademické instituci. I to může mít za následek potenciální zvýšení rizika výskytu mobbingu. (Zábrodská, 2012, s. 650)

V České republice doposud nebyl realizovaný plošný výzkum, jehož primárním cílem by bylo určení prevalence mobbingu v obecném měřítku ani výskyt dle územněsprávního členění republiky nebo sektoru zaměstnání. Kolektiv Panajotis Cakirpaloglu, Jan Šmahaj, Simona Dobešová Cakirpaloglu a Martin Zielina z univerzity Palackého v Olomouci provedli výzkum výskytu šikany na pracovištích v České republice. (Cakirpaloglu, 2016) Za významné studie v oblasti školství lze považovat výzkum Tomáše Čecha a výzkum Kateřiny Zábrodské. Výzkum Tomáše Čecha roku 2010 nese název *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol* a výzkum Kateřiny Zábrodské realizovaný mezi lety 2010 a 2012 nese název *Šikana a mobbing v terciálním vzdělávání: metodologie jako výzkumný a intervenční nástroj*. (Čech, 2011)

Otázkou špatně fungující prevencí před sociálně nežádoucími jevy se zabýval i Otto Wichterle. Ve svých vzpomínkách popisuje jeho vysokoškolská léta, první setkání s politikou a problematikou vysokoškolského vzdělávání. Byl členem a později i předsedou spolku pod názvem SPICH (Spolek posluchačů inženýrství chemie) a realizoval schůzi s profesory a docenty ČVUT na téma nedostatky v organizaci studia, která vynesla velkou vlnu pobouření ze stran akademiků. (Wichterle, 1992, s. 20–27)

Dle statistik čtvrtina české pracovní populace má zkušenost se sexuálním obtěžováním (Křížková ed. 2005). Necelá 3 % studujících má osobní zkušenost, 81 % má zprostředkovanou zkušenost (Smetáčková, Pavlík, Kolářová 2009). V českém univerzitním prostředí probíhá sexuální obtěžování většinou mezi vyučujícím a studentkou. Terčem mobbingu v univerzitním prostředí je 8 % respondentů (Zábrodská, Květoň 2012). Až 29 % lidí bylo svědky mobbingu a ze 75 % je původce nadřizený. Rizikové skupiny vznikají na základě věku, délce zaměstnání a vědním oboru. Podle odborníka na mobbing v akademické sféře, Kennetha Westuese, se ve vysokoškolském prostředí stávají obětí mobbingu nejčastěji jedinci, kteří jsou ve své profesi průměrní až nadprůměrní a pocítují vysokou míru loajality vůči instituci, která je zaměstnává. (Zábrodská, 2012)

Závažnost sociálně negativních jevů si uvědomuje i Univerzita Pardubice. V roce 2021 získala cenu HR Award, kterou uděluje Evropská komise za excelenci v péči o lidské zdroje ve vědeckém prostředí. „*Ocenění zvyšuje prestiž naší univerzity i její atraktivitu pro výzkumníky z celého světa. Je dokladem, že na Univerzitě Pardubice vytváříme podmínky pro lepší kariérní růst v oblasti výzkumu a vývoje,*“ řekl prorektor pro vnitřní záležitosti prof. Ing. Miroslav Ludwig, CSc. (Univerzita Pardubice, c2023) Organizace s oceněním HR Award představuje záruku evropského standardu péče o zaměstnance, otevřenost a transparentnost výběrového řízení a kvalitu pracovního prostředí. Univerzita se přihlásila k principům *Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků* v roce 2019. O dva roky později získala ocenění HR Award. (HR Award, 2018, Univerzita Pardubice, c2023)

Evropská charta pro výzkumné pracovníky je souborem obecných zásad a požadavků, které zpřesňují úlohu, odpovědnosti a práva výzkumných pracovníků, jejich zaměstnavatelů a/nebo investorů. Mezi obecné zásady a požadavky, vztahující se na zaměstnavatele a investory, patří například nediskriminace, uznávání profese, rovnováha

mezi pohlavími apod. Další podmínkou k získání HR Award je přihlášení se ke *Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků*. Ten představuje soubor obecných zásad a požadavků, které by měly být dodržovány zaměstnavateli a/nebo instruktory při jmenování nebo přijímání výzkumných pracovníků. Kodex tak má doplňovat zásady a požadavky v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky. (Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků, 2006) V této oblasti si Univerzita Pardubice stanovila Plán rovných příležitostí, ve kterém jsou vypsány činnosti, které přispívají ke genderové rovnosti v kariéře, sladění profesního a osobního života všech zaměstnaných a genderově sensitivní kultuře v organizaci.

4.2 Projekt výzkumu

Metodologie HR Award týkající se indikace nežádoucích jevů a postoj zaměstnanců k nim je založená na dotazníkovém šetření (kvantitativní výzkum) Bakalářská práce využívá kvalitativního výzkumu v podobě výzkumné sondy, založené na vedení rozhovorů s důležitými institucionálními aktéry procesu. V tomto směru je bakalářská práce doplňkem výzkumu HR Award. Cílem je získat informace o postojích zaměstnanců. Významnými institucionálními aktéry jsou odbory a akademické senáty (HR Award, 2018, Univerzita Pardubice, c2023, (Zákoník práce - HLAVA IV, 2023, Vysoké školství, [2018])

4.2.1 Metodologie výzkumné sondy

Podle Younga můžeme postoj definovat jako: „*Připravenost individua reagovat v určitém stupni určitým způsobem kladně nebo záporně na psychický objekt.*“ (Homola, 1977) Pro někoho může být účast v této sondě citovou záležitostí. Účastníci se mohou bát prozrazení, a proto nebudou chtít o věci mluvit. Je tedy třeba brát v potaz validitu poskytnutých odpovědí. Podle teorie postojů mají jednotlivé dimenze postoje tendenci k vzájemnému zesouladnění (Sarvaš, 1997) Vlivem sociálních podmínek (souhlasu nebo nesouhlasu druhých) může jedinec změnit svůj postoj nebo uvést do nesouladu jeho složky, ale může také změnit hodnocení zdroje, může jej odmítnout, překroutit smysl informace, nevzít jej na vědomí, hledat zdůvodnění v tom, že informace je špatná apod. Rosenberg vychází ze své teorie ze základního konstatování, že jednotlivé složky postoje mají tendenci směřovat ke stabilnímu stavu vzájemné konzistence. (Homola, 1977) Jestliže má osoba ráda objekt nebo stav věcí, může se očekávat, že bude mít poznatky o tom, jak dosáhnout žádoucího cíle. Podobně je-li osoba přesvědčena, že určitý objekt

nebo stav záležitosti bude mít pro ni hodnotu, kterou si přeje nebo která je příznivá pro její vyhodnocování, vznikne tendence, aby se jí tato věc nebo záležitost líbila.

Na srovnatelnost jednotlivých odpovědí působí i jednotlivé vnímací procesy každého jednoho jedince. Základem chování není objektivní situace, ale situace vnímaná, tj. jak se jeví tomu, kdo se určitým způsobem chová. Výběrovostí vnímání se vysvětluje i percepční obrana. Odmítáme informace, které nás nějakým způsobem ohrožují, ale také informace, které jsou v nesouladu s ostatními údaji, jež máme. (Homola, 1977)

4.2.2 Stanovení výzkumného vzorku

Strukturu Univerzity Pardubice tvoří sedm fakult (viz Tabulka 1) Základní skupinu účastníků rozhovorů tohoto výzkumu tvoří zástupci akademických senátů tří fakult (Fakulta restaurování, Fakulta zdravotnických studií, Fakulta elektrotechniky a informatiky) a zástupci Akademického senátu Univerzity Pardubice. Akademický senát je samosprávný zastupitelský akademický orgán. Činnostmi senátu jsou například schvalování vnitřních předpisů fakulty, udělování souhlasu ke jmenování a odvolání členů vědecké rady nebo umělecké rady fakult a další. Skládá se z 39 členů – senátorů, kteří jsou voleni na tříleté období. Jsou zde zastoupeni akademičtí pracovníci a studenti fakult. Akademičtí pracovníci pak tvoří komoru akademických pracovníků a studenti komoru studentů. Akademický senát upravuje zákon č. 111/1998 Sb. *Zákonu o vysokých školách*, konkrétně § 26. Vzhledem k tomu, že příslušníci senátu jsou voleni akademickou obcí, lze na ně pohlížet jako na elitu. Elity se mohou stát nástrojem progresivních změn a opatření. Kvality výkonu organizace a institucionalizace zajišťují dané specifické schopné a kvalifikované skupiny. Jsou to zaměstnanci, z řad akademických pracovníků, kteří nastavují předpisy, byli zvoleni a rektor se o ně zajímá. (Elita, Frič, 2010)

Jednotlivé fakulty se mezi sebou liší velikostí akademického senátu a zastoupením mužů a žen. Fakulty byly zvoleny podle nejvyšší koncentrace mužů, nejvyšší koncentrace žen a nalezeného průměru. Toto stanovisko bylo stanoveno za pomoci dostupných dat z výroční zprávy Univerzity Pardubice 2021(viz Tabulka 1)

Tabulka 1- rozložení mužů a žen na Univerzitě Pardubice v roce 2021 v %

	Akademičtí pracovníci (muži/ženy %)	Zástupci v akademickém senátu UPCE (muži/ženy %)	Zástupci akademického senátu fakulty (muži/ženy %)
Fakulta ekonomicko-správní	64 akademických pracovníků (56/44)	4 členi (100/0)	9 členů (67/33)
Fakulta filozofická	89 akademických pracovníků (60/40)	4 členi (100/0)	10 členů (30/70)
*Fakulta restaurování	22 akademických pracovníků (57/43)	1 člen (100/0)	6 členů (50/50)
Fakulta chemicko-technologická	170 akademických pracovníků (68/32)	4 členi (75/25)	9 členů (89/11)
*Fakulta elektrotechniky a informatiky	44 akademických pracovníků (91/9)	4 členi (75/25)	6 členů (75/25)
Dopravní fakulta Jana Pernera	87 akademických pracovníků (82/18)	3 členi (67/33)	9 členů (89/11)
*Fakulta zdravotnických studií	44 akademických zaměstnanců (26/74)	4 členi (50/50)	5 členů (40/60)

*zahrnutí do výzkumu

Zdroj: výroční zpráva Univerzity Pardubice 2021)

Z tabulky 1 je patrné, že fakulta s nejvyšším zastoupením mužů je Fakulta elektrotechniky a informatiky, fakulta s nejvyšším zastoupením žen je Fakulta zdravotnických studií. Podíl mužů a žen mezi akademickými pracovníky i mezi zástupci akademického senátu fakulty je nejvíce vyrovnaný u Fakulty restaurování. Zahrnutí daných fakult je, mimo jiné, determinováno i prostorovou odlehlostí od kampusu univerzity od Fakulty restaurování (Litomyšl) a Fakulty zdravotnických studií (Pardubice IV–Pardubičky). Protože ženy mobbují jinak než muži, stojí za to věnovat pozornost výzkumu těchto fakult, kde je rozdělení mužů a žen extrémní. (Svobodová, 2008, s. 53–54)

Celkový počet respondentů ze skupiny elit tvoří 41 zaměstnanců univerzity. AS UPCE tvoří, po odečtení zaměstnanců, kteří působí zároveň i v odborech, 24 akademických pracovníků Akademické senáty jednotlivých fakult tvoří celkem 17 akademických pracovníků.

Protože odboráři jsou uvědomělejší, znají zákony, lze je považovat za kontrolní skupinou. (Kateřina Nedbálková: Tichá dřina. Dělnictví a třída v továrně Baťa, 2023) Členové odborů nejsou voleni, členem se může stát kdokoliv, kdo chce hájit svá práva i práva

ostatních zaměstnanců. Jejich cílem je hájení zájmů všech zaměstnanců. Na Univerzitě Pardubice dobře působí dvě odborové organizace. Tou první je organizace *Vysokoškolského odborového svazu (IČO 15049647)*, zastoupená předsedou doc. Ing. Alexandrem Čeganem. V čele druhého *Vysokoškolského odborového svazu při Univerzitě Pardubice (IČO 18017941)* je PaedDr. Zdenka Šándorová, Ph. D. Ve vedení obou odborových organizací je celkem 10 zaměstnanců, z toho šest žen a čtyři muži.

4.2.3 Cíl výzkumu, výzkumná otázka a pracovní hypotézy

Podle Zábrodské (2012) univerzity v Česku zaznamenávají posun k tržní orientaci, slábne vliv odborů, a se stále zvyšujícími se nároky tak i soutěživost, nejistota a individualizace. Výše zmíněný posun k tržní orientaci sebou přináší například excesivní manažerskou kontrolu nebo preferenci autokratického stylu vedení, které jsou zmiňovány jako faktory považované za zdroje mobbing. Dle studie Kateřiny Zábrodské (2012) vyplývá, že v dotazníku negativních jevů (NAQ-R) zažilo 13,6 % respondentů alespoň jeden negativní jev jedenkrát týdně a častěji. Nejčastěji byly uváděny negativní akty ve formě přidělování práce pod úroveň kvalifikace, vystavování nezvladatelné pracovní zátěži a ignorování respondentových názorů.

V této bakalářské práci je ověřována otázka: „*Jaké jsou postoje dotazovaných respondentů k nežádoucím jevům na Univerzitě Pardubice?*“ Pokud existují postoje odmítající tyto jevy, pak existuje šance, že se k negativním jevům nebude docházet. Z toho důvodu je výzkumným cílem zjištění těchto postojů k nežádoucím jevům, následné porovnání mezi zvolenými fakultami a srovnání získaných výsledků s výše zmíněnými výsledky studie paní Kateřiny Zábrodské. S ohledem na to, aby sonda probíhala v blízkém termínu výzkumu HR Award, se vyskytuje možnost, že se nepodaří shromáždit adekvátní počet rozhovorů. Z tohoto důvodu jsem uvažovala o přípustném sloučení fakult dohromady.

Vzhledem k výše zmíněným výsledkům Kateřiny Zábrodské jsem si stanovila tyto pracovní hypotézy:

- Budou indikovány podobné problémy jako ve výzkumu Kateřiny Zábrodské. Tedy že 13,6 % respondentů zažilo negativní jev jedenkrát týdně a častěji a nejčastěji byly uváděny negativní akty ve formě přidělování práce pod úroveň kvalifikace, vystavování nezvladatelné pracovní zátěži a ignorování respondentových názorů.

- Výsledky odborových organizací budou kritičtější než výsledky členů akademických senátů.

4.2.4 Obsah strukturovaného rozhovoru (dotazník)

K zjišťování postojů respondentů je využit strukturovaný rozhovor, který byl vytvořen v souladu s publikovanými českými studii o mobbingu v pracovním prostředí a mobbingu v univerzitním prostředí. Součástí **přílohy C** je strukturovaný rozhovor, který je rozdělen na čtyři části. (Disman, 2011)

První část rozhovoru (otázky 1–27) se zabývá pracovními vztahy, klimatem, kolektivy, šířením negativních informací, povědomím o normách a postojích k cílům Univerzity Pardubice.

1	Jak byste charakterizoval/a Vaší firemní kulturu a vztahy s kolegy na Vaší fakultě?	(škála 1–5)
2	Jak byste charakterizoval/a Vaší firemní kulturu a vztahy s kolegy na katedře Vaší fakultě?	(škála 1–5)
3	V jak velkém kolektivu pracujete?	(text)
4	Je kolektiv, ve kterém pracujete spíše uzavřený nebo otevřený?	(uzavřený/otevřený)
5	V kolektivu, ve kterém pracujete převládají spíše muži, či ženy?	(muži/ženy)
6	Setkáváte se se svými kolegy/kolegyněmi i mimo pracovní dobu? Pokud ano, prosím uveďte z jakého důvodu (příležitosti).	(text)
7	Setkal/a jste se s tím, že by někdo šířil negativní informace, pomluvy a nařknutí mezi zaměstnanci fakulty?	(ano/ne)
8	Kdy jste se s tím setkal/a naposledy?	(text)
9	Pokud jste se setkal s tím, že někdo šířil negativní informace, koho se týkali?	(text)
10	Jaký je Váš postoj ohledně šíření drbů, nařknutí a podobných negativních informací.	(text)
11	Pokud slyšíte negativní informace jako jsou například pomluvy, nařčení apod., sdělíte to osobě, které se to týká?	(ano/ne)
12	Při jakých příležitostech se setkáváte se svým nadřízeným?	(text)

13	Jak často se setkáváte se svým nadřízeným?	(text)
14	Spolupracujete na pracovišti fakulty (katedra, ústav)?	(text)
15	Na čem nejčastěji spolupracujete?	(text)
16	Spolupracujete pravidelně, nebo spíše ojedinelé (v rámci akademického roku)?	(text)
17	S kým nejčastěji spolupracujete?	(text)
18	Jak souhlasíte/ nesouhlasíte s tvrzením že, Univerzita Pardubice naplňuje demokratické a morální principy	(naprosto souhlasím, spíše souhlasím, nevím, spíše nesouhlasím, naprosto nesouhlasím)
19	Jak souhlasíte/ nesouhlasíte s tvrzením že, Univerzita Pardubice respektuje jedince	(naprosto souhlasím, spíše souhlasím, nevím, spíše nesouhlasím, naprosto nesouhlasím)
20	Jak souhlasíte/ nesouhlasíte s tvrzením že, Univerzita Pardubice naplňuje cíl otevřenosti a diverzity pro tvůrčí výsledky	(naprosto souhlasím, spíše souhlasím, nevím, spíše nesouhlasím, naprosto nesouhlasím)
21	Jak souhlasíte/ nesouhlasíte s tvrzením že, na Univerzitě Pardubice je různorodost fakult a jednota univerzity v její celistvosti	(naprosto souhlasím, spíše souhlasím, nevím, spíše nesouhlasím, naprosto nesouhlasím)
22	Jak souhlasíte/ nesouhlasíte s tvrzením že, Univerzita Pardubice naplňuje cíl partnerství a spolupráce bez rozdílu pohlaví, etnika, kultury a vyznání	(naprosto souhlasím, spíše souhlasím, nevím, spíše nesouhlasím, naprosto nesouhlasím)
23	Jak souhlasíte/ nesouhlasíte s tvrzením že, Univerzita Pardubice podporuje talenty k excelenci	(naprosto souhlasím, spíše souhlasím, nevím, spíše nesouhlasím, naprosto nesouhlasím)
24	Jak souhlasíte/ nesouhlasíte s tvrzením že, v Univerzitě Pardubice probíhá otevřená komunikace uvnitř i vně instituce	(naprosto souhlasím, spíše souhlasím, nevím, spíše nesouhlasím, naprosto nesouhlasím)
25	Jak souhlasíte/ nesouhlasíte s tvrzením že, Univerzita Pardubice naplňuje cíl kvality, prosperity a sociální odpovědnosti	(naprosto souhlasím, spíše souhlasím, nevím, spíše nesouhlasím, naprosto nesouhlasím)
26	Jakým způsobem nejčastěji ovlivňujete Vy kolektiv, ve kterém pracujete?	

27	Víte, že existuje etický kodex na Univerzitě Pardubice? Uveďte, prosím, jednu věc, kterou považujete z kodexu za nejdůležitější.	(text)
----	--	--------

Druhou částí strukturovaného rozhovoru (otázky 28–49) je převzatá revidovaná verze Dotazníku negativních jevů (NAQ-R), která byla použita ve výzkumu provedeném Univerzitou Palackého v Olomouci a ve výzkumu Kateřiny Zábrodské (2012). Respondenti jsou požádáni, aby pomocí 5bodové škály (nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den) ohodnotili, jak často byli terčem zmíněných typů chování. (Cakirpaloglu, 2017, 2016)

28	Zadržuje/zadržoval někdo informace, které ovlivňují Váš výkon?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
29	Čelil/a jste ponižování a výsměchu v souvislosti s Vaší prací?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
30	Bylo Vám nařízeno vykonávat práci pod úroveň Vaší kompetence?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
31	Byly klíčové oblasti Vaší zodpovědnosti odstraněny nebo nahrazeny bezvýznamnými nebo nepříjemnými úkoly?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
32	Šířil proti Vám někdo pomluvy a fámy?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
33	Byl/a jste ignorován/a, vyloučen/a nebo marginalizován/a?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
34	Čelil/a jste urážkám nebo útočným poznámkám na adresu Vaší osoby (např. zvyky a minulost), Vašich postojů či soukromý živo?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
35	Křičeli na Vás nebo jste byl/a terčem ničím vyvolaného hněvu?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
36	Čelil/a jste zastrašování jako je ukazování prstem, porušení osobního prostoru, strkání, zatarasení cesty apod.?	(nikdy, občas, jednou měsíčně jednou týdně, každý den)

37	Měl někdo narážky nebo poznámky, že byste měl/a dát výpověď?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
38	Připomínal Vám někdo opakovaně Vaše omyly a chyby?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
39	Byl/a jste ignorován nebo čelil/a jste nepřátelské reakci při příchodu (např. mezi skupinu spolupracovníků, na své pracovní místo)?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
40	Kritizoval někdo trvale Vaší práce a snažení?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
41	Ignoroval někdo Vaše myšlenky a názory?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
42	Prováděl někdo, s kým nevyházíte dobře kanadské žertíky?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
43	Obdržel/a jste úkoly s nesmyslným a nemožným cílem nebo termínem?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
44	Zažil/a jste neopodstatněnou kontrolu Vaší práce?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně), (každý den)
45	Zažil/a jste přehnanou kontrolu Vaší práce?	nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
46	Zažil/a jste nátlak nežádat něco na co máte nárok (nemocenská, nárok na dovolenou, cestovní náklady)?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
47	Byl/a jste terčem nadměrného posmívání a sarkasmu?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
48	Byl/a jste vystaven/a nezvladatelnému množství práce?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)
49	Čelil/a jste výhrůzkám násilí nebo skutečnému fyzickému násilí (zneužívání)?	(nikdy, občas, jednou měsíčně, jednou týdně, každý den)

..

Pomocí intervalové škály, převzaté od Zábrodské (2012), se zkoumá, otázkami 50–61, intenzita výskytu negativních jevů na pracovišti. Zde respondent hodnotí, do jaké míry se se zmíněnými jevy setkává. Intervalová škála negativních jevů na pracovišti je doplněna poupravenou Likertovou škálou, v níž si respondent může vybrat, jak často se setkává s danými jevy od hraniční hodnoty stále pro hodnotu nikdy.

50	Do jaké míry se setkáváte s nedostatečnou mírou komunikace mezi kolegy na pracovišti?	(stále, velmi často, často, občas, nikdy)
51	Do jaké míry se setkáváte se zastrašováním na pracovišti?	(stále, velmi často, často, občas, nikdy)
52	Do jaké míry se setkáváte s odepíráním přístupu k informacím na pracovišti?	(stále, velmi často, často, občas, nikdy)
57	Do jaké míry se setkáváte s přisvojováním, výsledků cizí práce na pracovišti?	(stále, velmi často, často, občas, nikdy)
58	Do jaké míry se setkáváte s znevažováním a nedostatkem respektu na pracovišti?	(stále, velmi často, často, občas, nikdy)
59	Do jaké míry se setkáváte s vylučováním z kolektivu na pracovišti?	(stále, velmi často, často, občas, nikdy)
60	Do jaké míry se setkáváte s sexuálním obtěžováním na pracovišti?	(stále, velmi často, často, občas, nikdy)
61	Do jaké míry se setkáváte s diskriminací na pracovišti?	(stále, velmi často, často, občas, nikdy)

Poslední částí rozhovoru jsou otázky týkající se respondentů (otázky D1–D6). Otázky D5 a D6 se ptají na participaci respondentů v české a akademické demokracii. Lze očekávat, že respondenti aktivně účastníci se demokracie jsou také uvědomělejší. (Hendl, 2014)

- D1 Jste? (muž/žena/jiné)
- D2 Jaký je Váš rodinný status? (text)
- D3 Jak dlouho pracujete na Univerzitě Pardubice (ukončené roky)? (číselný údaj)

- D4 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání, anebo vědeckopedagogická kvalifikace? (text)
- D5 Volil/a jste v posledních volbách do akademického senátu Vaší fakulty? (ano/ne)
- D6 Volil/a jste v posledních prezidentských volbách? (ano/ne)

4.3 Výsledky analýzy postojů sociálně nežádoucích jevů

V rámci výzkumu rozhovory probíhaly od 14. 3. 2023 do 25. 4. 2023. Sběr dat pro HR Award probíhal od 12. 4. 2023 do 28. 4. 2023. Období pro uskutečnění rozhovorů bylo zvoleno tak, aby se výzkumná sonda konala co nejbližší období výzkumu HR Award.

4.3.1 Realizace rozhovorů

První rozhovory byly realizovány se skupinou odborářů (kontrolní skupina). V pilotních rozhovorech byla zjištěna problematičnost otázky č. 1, kdy respondenti odlišovali mezi vztahy a kulturou na fakultě a na katedře. Z tohoto důvodu byla tato otázka rozdělena do dvou individuálních. Se všemi zástupci odborářských organizací byla, po předchozí domluvě prostřednictvím e-mailu, sjednána schůzka a osobní rozhovor. Respondenti také měli možnost vyplnit online dotazník v Google forms. Tuto možnost vyplnění zvolili dva členové odborových organizací. Na rozdíl od odborářů, členové akademického senátu preferovali možnost online dotazníku.

Z desetičlenné skupiny odborářů proběhly rozhovory s deseti členy. Rozhovoru se zúčastnilo 15 z 24 zastupitelů Akademického senátu Univerzity Pardubice. Bohužel, účast na výzkumné sondě od zastupitelů akademických senátů tří vybraných fakult byla nízká (8 respondentů z 17) Online verzi zodpověděli čtyři respondenti z šesti z Fakulty restaurování, dva respondenti z šesti oslovených z Fakulty elektrotechniky a informatiky a dva respondenti z pěti dotázaných z Fakulty zdravotnických studií. Tyto skupiny byly osloveni opakovaně (dvakrát), z důvodu nízkého zájmu na účasti, avšak ani to ho zásadně nezvýšilo (11. 4. 2023 a 21. 4. 2023) Z tohoto důvodu nemohla být každá fakulta hodnocena zvlášť, bude to tedy jedna skupinu. Odpadá tedy možnost zjistit informace od akademického senátu fakulty s převahou mužů (Fakulta elektrotechniky a informatiky), fakulty s převahou žen (Fakulta zdravotnických studií) a průměru (Fakulta restaurování). Účastníci osobních rozhovorů vyplnili informovaný souhlas k rozhovoru (příloha A) a v rámci online dotazníku tak učinili svou účastí.

4.3.2 Respondenti

Jak vyplývá z Tabulky 2 celkem se zúčastnilo výzkumné sondy 12 žen a 19 mužů, jeden respondent své pohlaví neuvedl. Z tabulky 2 jsou patrné rozdíly mezi průměrnými doby zaměstnání tří skupin na univerzitě. Nejzkušenější skupinu tvoří zástupci odborářských organizací.

Tabulka 2- demografické údaje respondentů

Odborové organizace	AS UPCE	AS fakult
6 žen, 4 muži.	4 ženy, 11 mužů.	2 ženy, 4 muži, 1 neuvedl.
70 % respondentů je vdaných nebo ženatých.	80 % respondentů je vdaných nebo ženatých.	88 % respondentů je vdaných nebo ženatých.
Průměrná doba zaměstnání na UPCE je 24 let	Průměrná doba zaměstnání na UPCE je 15 let	Průměrná doba zaměstnání na UPCE je 12 let
Mezi respondenty jsou 4 doktoři, 1 profesor, 2 docenti, 2 s vysokoškolským vzděláním a 1 se středoškolským.	Mezi respondenty je 8 doktorů, 5 docentů a 2 s vysokoškolským vzděláním.	Mezi respondenty jsou 2 doktoři, 2 docenti a 3 s vysokoškolským vzděláním
Dva respondenti nevolili do AS.	Všichni respondenti volili do AS.	Všichni respondenti volili do AS.
Dva respondenti nevolili do prezidentských voleb	Jeden respondent nevolil do prezidentských voleb.	Všichni respondenti volili do prezidentských voleb.

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 2 je patrné, že téměř všichni respondenti se účastní celostátní i akademické demokracie. Jsou participanty v systému, který chrání zájmy lidí. Proto lze očekávat, že budou vnímaví k otázce ochrany práv zaměstnanců a k bezpečnému pracovnímu prostředí.

4.3.3 Výsledky výzkumu

Otázky 1–2 se týkaly kultury a vztahů na pracovišti fakulty a katedry. Ve skupině odborových organizací se nejvíce vyskytovala odpověď hodnotící vztahy a kultury obou pracovišť „výborná“ a „chvalitebná“, avšak dvě respondentky zhodnotily kritičtěji kulturu a vztahy na fakultě „dobrá“ a „dostačující“. Jejich hodnocení je zřetelně odlišné od vztahů na katedře, které hodnotí „výborná“ a „chvalitebná“. Ve skupině AS UPCE respondenti nejčastěji hodnotili „výborná“ a „chvalitebná“. V této skupině se také nalézají vychýlení, dvě „dostačující“ a jedna „dobrá“, avšak rozdíl mezi vztahy na fakultě a na katedře, na rozdíl od odborů, zde není tak zřetelný („výborná“; „dostačující“

a „*chvalitebná*“). V tomto případě jsou více nespokojeni muži. Respondenti tří fakult nejčastěji hodnotili vztahy a kulturu na fakultě i na katedře jako „*dobrá*“, „*výborná*“ a „*chvalitebná*“. Zjevné vychýlení zde způsobuje jeden respondent Fakulty elektrotechniky a informatiky, který ohodnotil vztahy a kulturu na fakultě jako „*nedostatečná*“. Z odpovědí vyplývá, že zkušení členové odborů jsou spokojeni s kulturou a vztahy na pracovišti. Mezi akademickými senáty tří fakult již k takové spokojenosti nedochází. Rozdíly mohou být způsobeny různými generacemi a jejich mírou kritičnosti, schopnosti přijmout stav takový, jaký je.

Otázky 3–6 se týkaly pracovních kolektivů, jejich velikosti, otevřenosti a zastoupení. Počty členů v kolektivu se u odborových organizací pohybují kolem 15 osob. Kolektivy jsou v této skupině otevřené a genderově vyvážené. Většina respondentů se schází se svými kolegy i mimo pracovní dobu. Počty členů v kolektivu u AS UPCE se pohybují kolem 15 lidí. Kolektivy jsou převážně otevřené a převládají spíše ženy. Většina respondentů (10 z 15) se schází se svými kolegy i mimo pracovní dobu. V akademických senátech fakult se počty členů v kolektivu pohybují kolem 7 osob. Vyhodnocení otevřenosti a uzavřenosti kolektivu je rovnovážné a mírně převládají ženy. Ze zjištěných odpovědí vyplývá, že respondenti se schází i mimo pracovní dobu, z tohoto důvodu lze usuzovat, že panují příznivé vztahy.

Otázky 7–11 se věnují negativním informacím šířeným na pracovišti (např. pomluvy, fámy). Převážná většina respondentů odborů (7 z 10) se setkala s tím, že někdo šířil negativní informace. Z toho pět (3 ženy) se s tím setkalo tento rok (1. 1. 2023–30. 4. 2023). Negativní informace se týkaly zaměstnance z univerzity. Všichni respondenti takové chování odmítají, avšak pouze tři z nich by to nesdělili osobě, které se to týká (3 muži). Téměř všichni respondenti AS UPCE (12 z 15) se setkali s šířením negativních informací a to nejčastěji v posledním měsíci. Informace se nejčastěji týkaly přímých nadřízených. Téměř nikdo je nešíří dále a ani nikdo je nesděluje osobě, které se to týká. Šest respondentů z AS fakult se setkalo s šířením negativních informací a to nejčastěji v posledním měsíci. Negativní informace se nejčastěji týkali přímých nadřízených nebo kolegů. Čtvrtina respondentů se snažila zjistit, zda jsou pravdivé. Polovina by to sdělila osobě, které se to týká. Těmito otázkami bylo zjištěno, že problém zde existuje, ale nikdo o něm nemluví. Je otázkou, proč tomu takto je a zda by s tím vedení školy nemělo blíže zabývat.

Otázky 12–13 se týkaly nadřízených pracovníků. Většina respondentů odborů se setkává se svými nadřízeným pouze pracovně (8 z 10) a to několikrát týdně. Dvanáct respondentů AS UPCE se setkává se svými nadřízenými pouze pracovně několikrát za měsíc (ženy pouze pracovně). Polovina respondentů AS fakult se se svými nadřízenými setkává pouze pracovně a to několikrát měsíčně. Z toho vyplývá, že vedoucí pracovníci plní svoji roli a setkávají se se svými podřízenými.

Otázky 14–17 se snaží zjistit míru spolupráce. Všichni respondenti odborů spolupracují téměř každý den, nejčastěji s kolegy nebo vedoucím. Převážně spolupracují na pracovních záležitostech a v rámci působnosti odborů. Všichni, kromě jedné ženy, ze skupiny AS UPCE spolupracují na pracovišti a to převážně s kolegy. Spolupracují nepravidelně a nejčastěji na výuce, výzkumu a publikacích. Všichni respondenti AS fakult spolupracují, avšak jeden z respondentů z Fakulty elektrotechniky a informatiky poukázal na to, že spolupráce funguje spíše v menším kolektivu. Z odpovědí vyplývá, že téměř všichni zaměstnanci spolupracují, nejčastěji na pracovních záležitostech a to převážně s kolegy.

Otázky 18–25 se ptají respondenta na jeho postoj k tomu, zda souhlasí/nesouhlasí s tvrzením, že daný cíl je Univerzitě Pardubice blízký (naplňuje ho) (např. různorodost fakult a jednota univerzity v její celistvosti.) Ve skupině odborů je nejmenší výskyt odpovědí formou „nevím“. Nejkritičtější odpovědi byly zaznamenány u otázky na „různorodost fakult a jednotu univerzity v její celistvosti“ (muži v těchto odpovědích volili spíše „nevím“, ženy byly kritičtější). Ve skupině AS UPCE respondenti převážně odpovídali formou „naprosto souhlasím“ nebo „spíše souhlasím“. Vychýlení způsobuje svými odpověďmi jedna žena, která zvolila možnost „spíše nesouhlasím“ u 7 z 8 otázek. Názory na cíle Univerzity Pardubice u zástupců AS fakult jsou velmi odlišné. Muži volili odpověď „nevím“ častěji než ženy. Z daných odpovědí vyplynulo, že respondenti odborů volili nejčastěji „nevím“ nebo „spíše nesouhlasím“ u otázky týkající se jednoty univerzity. Důvodem je zřejmě aktuální situace, kterou odbory řeší. U respondentů AS UPCE a AS jednotlivých fakult převládaly tyto odpovědi nejvíce u otázky „*Jak souhlasíte/ nesouhlasíte s tvrzením že, Univerzita Pardubice naplňuje cíl kvality, prosperity a sociální odpovědnosti?*“ a „*Jak souhlasíte/ nesouhlasíte s tvrzením že, na Univerzitě Pardubice probíhá otevřená komunikace uvnitř i vně instituce?*“ Podle zjištěných odpovědí, cíle zvolené Univerzitou Pardubice nejsou zcela a ve všech bodech uskutečňovány.

Otázka č. 26 se dotazovala na roli respondenta v kolektivu. Všechny skupiny odpověděli takřka stejně. Navrhují společná témata a iniciují setkání. Poslední otázkou první části rozhovoru byla otázka č. 27. Ta zjišťovala, zda respondenti ví o Etickém kodexu Univerzity Pardubice a následně jim byl položen dotaz s doplňující otázkou, aby uvedli jednu část, kterou obsahuje. Zástupci odborů jsou informovaní o etickém kodexu, dvě ženy mají problémy najít kodex na stránkách školy. Čtyři respondenti AS UPCE buď neznají, nebo neví, co je obsahem etického kodexu UPCE. Téměř všichni respondenti AS fakult odpověděli, že daný kodex buď neznají nebo neví, co obsahuje. Jeden respondent svoji odpověď rozvedl, že daný kodex není pravidelně prezentovaný a diskutovaný fakultou. U obsahu, na jaké hodnoty se etický kodex soustředí, převažují odpověď morálka, vzájemný respekt, etika. Z odpovědí plyne závěr, že respondenti nejsou dobře informováni o Etickém kodexu. Intranet není nejlepším řešením pro výchovu a práci se zaměstnanci (nechávat je vyhledávat si zdroje).

Otázky 28–49 jsou otázkami NAQ-R dotazníků negativních jevů. Ptají se respondenta, jak často zažívá dané negativní jevy (např. někdo zadržuje informace). Nejméně kritická skupina respondentů byli odboráři, kteří zřídka volili odpověď „občas“. Tato odpověď převládala spíše u žen. Dva respondenti AS UPCE zodpověděli, že jsou „vystavováni nadměrnému množství práce“ „jednou měsíčně“ až „jednou týdně“. Muži volili spíše odpověď „občas“. Na úrovni AS fakult bylo zjištěno, že negativní jednání zažívají více ženy než muži. Respondentka zodpověděla, že zažívá „nepřátelské reakce při příchodu na pracoviště“ „jednou měsíčně“ a „neopodstatněnou kontrolu své práce“. Odpovědi odborů vykazaly, že 29 % mužů a 14 % žen zažívá „občas“ negativní jevy. Nejčastěji byly uváděny tyto odpovědi na otázky „Šířil proti Vám někdo pomluvy a fámy?“, „Byl/a jste ignorován/a, vyloučen/a nebo marginalizován/a?“ a „Ignoroval někdo Vaše myšlenky a názory?“. Do střetu s negativními jevy přišly i respondenti AS UPCE a to z 20 % ženy a 27 % muži, kteří uvedli odpověď „občas“ u otázek „Bylo Vám nařízeno vykonávat práci pod úroveň Vaší kompetence?“ a „Šířil proti Vám někdo pomluvy a fámy?“. Ženy z AS vybraných fakult se setkaly s negativními jevy až z 51 % a muži z 35 %. Nejčastěji volili tyto odpovědi „Zažil/a jste neopodstatněnou kontrolu Vaší práce?“, „Byl/a jste ignorován nebo čelil/a jste nepřátelské reakci při příchodu (např. mezi skupinu spolupracovníků, na své pracovní místo)?“, „Zadržuje/zadržoval někdo informace, které ovlivňují Váš výkon?“, „Byl/a jste vystaven/a nezvladatelnému množství práce?“ a „Zažil/a jste nátlak nežádat něco na co máte nárok (nemocenská, nárok na

dovolenou, cestovní náklady)? „Alarmujícím výsledkem je poslední otázka této sekce, kde téměř každý z respondentů „občas“ zažívá „výhrůžky násilí nebo skutečné fyzické násilí“ (7 z 8).

Třetí část rozhovorů (otázky 50–61) se týká negativních jevů na pracovišti. Respondenti byli dotazováni, do jaké míry se s daným jevem setkávají (např. rivalita, znevažování a nedostatek respektu). Nejvíce se ze skupiny odborů s negativními jevy setkávají dvě respondentky a jeden respondent. Jedná se o „*nedostatečnou míru komunikace s nadřízenými*“. Více se s negativními jevy u AS UPCE setkávají ženy. Muži se častěji střetávají s „*rivalitou na pracovišti*“. Nejvíce se s danými negativními jevy střetávají dva respondenti. Mezi nejčastěji uvedené negativní jevy patří „*nedostatečná podpora od vedení*“ a „*nedostatečná komunikace s nadřízeným nebo kolegy*“. Jeden respondent zodpověděl, že je „*stále*“ „*vylučován z kolektivu*“ a „*stále*“ „*znevažován nedostatkem respektu*“. Nejčastěji se respondenti setkávají s „*nedostatečnou mírou komunikace s nadřízenými na pracovišti*“, „*nedostatečnou podporou od vedení na pracovišti*“ a „*rivalitou*“.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce je vysvětlit obsah psychosociálních rizik, kterým je třeba věnovat pozornost v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, pojednat o patologickém chování zaměstnanců na pracovišti a popsat opatření na pracovištích předcházející vzniku těchto jevů. Problematiku sociálně nežádoucích jevů na pracovišti rozpracovávají mezinárodní organizace jako je, Mezinárodní organizace práce (ILO) a Světová zdravotnická organizace (WHO). Státy pak mají povinnost zapracovat jejich standardy do svých právních systémů. V České republice je tato problematika upravována zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který navazuje na *Zákoník práce* č. 262/2006 Sb.

Zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci je povinností každého zaměstnavatele, kterou v případě Univerzity Pardubice má zajistit rektor, děkani a vedoucí pracovišť. Do jisté míry se na něm podílí i odborové organizace. Specifikou akademických institucí ve věci těchto rizik může být narušení pracovního klimatu a tvůrčího prostředí mobbingem, bossingem či staffingem. V rámci Evropské unie se mnohé akademické instituce snaží implementovat *Evropskou chartu pro výzkumníky* a *Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků* a snaží se tak mapovat danou oblast v rámci HR Award. Právo používat ocenění HR Award je udělováno výzkumným organizacím, které prokázaly své úsilí, aby propojily své politiky a postupy se zásadami Charty a Kodexu, a snaží se tedy přiblížit excelenci v rozvoji lidských zdrojů pro výzkum a vývoj. Proto rozšiřujícím cílem této práce byl pokus o indikaci psychosociálních rizik na Univerzitě Pardubice pomocí výzkumné otázky: „*Jaké jsou postoje dotazovaných respondentů k nežádoucím jevům na Univerzitě Pardubice?*“ Pokud existují postoje odmítající tyto jevy, pak je vyšší šance, že se zde negativní jevy nebudou vyskytovat.

Podle ILO a WHO negativními jevy generující nadměrný pracovní stres jsou mobbing, bossing a staffing, vyznačující se vylučováním zaměstnance z kolektivu, ukládání úkolů, které jsou pod jeho kompetence apod. Těmto jevům zaměstnavatelé mohou čelit prevencí, v podobě rozšířené komunikace se zaměstnanci, transparentností a pečlivým výběrem vedoucích pracovníků. Výběr vedoucích pracovníků v akademickém prostředí je založen na principu volby, klíčovými aktéry jsou rektor a děkani.

Postoje respondentů byly zkoumány výzkumnou sondou, založenou na strukturovaném rozhovoru. Z provedené sondy, která zahrnovala tři skupiny respondentů reprezentující odbory, Akademický senát Univerzity Pardubice a tři akademické senáty fakult (Fakulta restaurování, Fakulta zdravotnických studií, Fakulta elektrotechniky a informatiky) vyplynulo, že lidé jsou si vědomi postojů k nežádoucím jevům a vyjadřují k nim odmítavý postoj. (Nejzkušenější skupinou jsou zástupci odborových organizací, nejméně pracovně zkušení jsou zastupitelé akademických senátů fakult.)

Na univerzitě panují přátelské vztahy, otevřené kolektivy a někteří zaměstnanci se setkávají i mimo pracoviště. V posledním roce se respondenti setkali s negativními jevy, nejčastěji ve formě šíření pomluv, fám, ignorováním myšlenek a názorů respondenta a nadměrnou pracovní zátěží. Dále respondenti uvádí, že se občas setkali s tím, že někdo „zdržuje/ zadržoval informace, které ovlivňují výkon“, někdo „šířil o respondentovi pomluvy a fámy“ a někdo „ignoroval respondentovi myšlenky a názory“. Z výsledků také vyplývá, že většina respondentů cítí nedostatečnou podporu a míru komunikace od vedení. Existuje rozporuplný názor, které cíle (hodnoty) jsou Univerzitou Pardubice naplňovány, a které ne. Taktéž povědomí o obsahu Etického kodexu není zcela rozšířeno mezi všechny zaměstnance. Alarmujícím výsledkem je, že téměř každý z respondentů akademických senátů fakult zodpověděl, že „občas“ zažívá „výhrůžky násilí nebo skutečné fyzické násilí“ (7 z 8), a že jeden respondent zodpověděl, že je „stále“ „vylučován z kolektivu“ a „stále“ „znevažován nedostatkem respektu“. Zda tomu opravdu tak je, je vážné sdělení, se kterým by měla univerzita pracovat. Výzkumná sonda prokázala, že zaměstnanci mají povědomí o zkoumaném problému. První pracovní hypotéza, která se odkazovala na výsledky paní Kateřiny Zábrowské (2012) se potvrdila. Respondenti se na Univerzitě Pardubice střetávají s negativními jevy v menší míře než v té naměřené paní Zábrowskou. Potvrdilo se její tvrzení, že nejčastěji je uváděno občasně „vystavování nezvladatelné pracovní zátěží“ a „ignorování respondentových názorů“. Druhá pracovní hypotéza „Výsledky odborových organizací budou kritičtější než výsledky členů akademických senátů,“ se nepotvrdila. Nejvíce kritickou skupinou byli zástupci akademických senátů tří fakult, avšak lze rozporovat s tvrzením, zda lze tyto závěry, kvůli nízké účasti na rozhovorech, aplikovat na celou skupinu. Důvodem může být i zmíněná generační rozdílnost v přístupu ke kritičnosti.

Podle Strategie pro rovné příležitosti Univerzity Pardubice, vycházející z evropské a národní legislativy, hodlá univerzita systematicky podporovat rovné příležitosti mužů

a žen. (Plán rovných příležitostí Univerzity Pardubice, 2022) Přesto zastoupení v akademických senátech tomuto tvrzení neodpovídá. Z celkových 39 zástupců Akademického Senátu Univerzity Pardubice je pouhých sedm žen, což je alarmující pro závěry výzkumu, neboť ten prokázal, že muži na Univerzitě Pardubice jsou k nežádoucím jevům méně kritičtí.

POUŽITÁ LITERATURA

Knižní zdroje

ADAMOVIÁ, Karolina a Ladislav SOUKUP, 2010. Prameny k dějinám práva v českých zemích. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Dokumenty (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-271-4.

ARNOLD, John, c2007. Psychologie práce: pro manažery a personalisty. Brno: Computer Press. Praxe manažera (Computer Press). ISBN 978-80-251-1518-3.

CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA, 2016. Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-5080-3.

CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona DOBEŠOVÁ CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA, 2017. Šikana na pracovišti: reliabilita a validita českého překladu revidované verze dotazníku negativních aktů – NAQ-R. Československá psychologie: Časopis pro psychologickou teorii a praxi. 2017, 1.

ČECH, Tomáš, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA, 2011. Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století, 2011. 4., nezměněné vydání. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD. ISBN 978-80-210-5448-6.

DISMAN, Miroslav, 2011. Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele. 4., nezměněné vydání. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1966-8.

EINARSEN, Ståle, Helge HOEL, Dieter ZAPF a Cary L. COOPER, ed., 2020. Bullying and harassment in the workplace: theory, research and practice. 3rd edition. Boca Raton: CRC Press, Taylor & Francis Group. ISBN 978-1-138-61599-1.

FRIČ, Pavol, 2010. Czech elites and general public: leadership, cohesion and democracy. V Praze: Karolinum. ISBN 978-8024618449.

HENDL, Jan, 2014. Statistika v aplikacích. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0700-9.

HLOUŠKOVÁ, Pavla, [2007]-. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ... Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-252-6.

HUBER, Brigitte, 1995. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie. Rádce (Neografie). ISBN 80-851-8662-4.

HŮRKA, Petr a Ladislav SOUKUP, 2020. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN, [2007]-. Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy. Praha: ASPI.

MALÝ, Karel, 1995. České právo v minulosti. Praha: Orac. ISBN 80-859-0301-6.

NEUGEBAUER, Tomáš, 2016. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce - 2. vydání. 2. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-107-1.

PLAMÍNEK, Jiří, 2018. Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu. 5., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-271-0629-5.

Pracovněprávní předpisy: Zaměstnanost : redakční uzávěrka .., [1992?]-. Ostrava: Sagit. ÚZ. ISBN 978-80-7488-500-6.

Psychologie: pro studenty pedagogických oborů, 2019. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0532-8

PUGNEROVÁ, Michaela, 2019. Psychologie: pro studenty pedagogických oborů. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-2710532-8.

SARVAŠ, Štefan, 1997. Bezpečnost a armáda v moderní společnosti. 1. Praha: Institut sociologických studií Fakulty sociálních věd University Karlovy. ISBN 978-80-260-7115-0.

SVOBODOVÁ, Lenka, 2008. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.

VÁGNEROVÁ, Marie, 2008. Psychopatologie pro pomáhající profese. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-414-4.

VOHLÍDALOVÁ, Marta, Kateřina ŠALDOVÁ a Barbora TUPÁ, 2010. Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení. 1. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN ISBN978-80-7330-184-2

Vysoké školství: novela zákona o vysokých školách k ... : nařízení vlády, vyhlášky :
redakční uzávěrka .., [2018]-. Ostrava: Sagit. ÚZ. ISBN 978-80-7488-539-6

WICHTERLE, Otto, 1992. Vzpomínky. Praha: Evropský kulturní klub. ISBN 80-852-
1222-6.

Internetové zdroje

BOZP INFO – SEZNAM ZÁKONŮ, VYHLÁŠEK A VLÁDNÍCH NAŘÍZENÍ: (AKTUÁLNÍ A PLATNÁ LEGISLATIVA BOZP), 2016. Bezpečnost práce [online]. 22.4.2016, 2016(1), 1 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/zakony/bozp-info-zakony-legislativa/>

Český ekumenický překlad Bible: Deuteronomium (pátá kniha Mojžíšova) 22 [online]. In: . [cit. 2023-03-29]. Dostupné z: <http://cb.cz/karlovy.vary/bible/dt/dt22.htm>

Elita. Sociologická encyklopedie [online]. [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Elita>

Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků, 2006. 1. Luxembourg: European Commission. ISBN 92-894-9329-1.

Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives, 2008. In: . United Kingdom: World Health Organization, ročník 2008, číslo 1. Dostupné také z: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43966/9789241597104_eng_Part1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Health and Safety Executive, What are psychosocial risk factors? [online]. 1 [cit. 2023-02-12]. Dostupné z: [doi:https://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm](https://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm)

Herzbergova motivační teorie dvou faktorů (Herzberg's Two Factor Motivation Theory). In: ManagementMania.com [online]. Wilmington (DE) 2011-2023, 27.01.2016 [cit. 01.04.2023]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/herzbergova-teorie-dvou-faktoru>

Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, 2014. Bozpinfo.cz [online]. 7.1.2014, 2014(1), 1 [cit. 2023-03-29]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/bozp/historie-bezpecnosti-a-ochrany-zdravi-pri-praci/>

HR Award – Excellence lidských zdrojů ve výzkumu, 2018. Horizont 2020 [online]. 19.12.2018, 2018, 1 [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://www.h2020.cz/cs/eit-jrc-horizontalni-aktivita-uratom/veda-se-spolecnosti-a-pro-spolecnost/informace/novinky/hr-award-excelence-lidskych-zdroju-ve-vyzkumu>

Kateřina Nedbálková: Tichá dřina. Dělnictví a třída v továrně Baťa, 2023. In: Český rozhlas [online]. Praha: Český rozhlas, 5.2.2023 [cit. 2023-03-18]. Dostupné z: <https://plus.rozhlas.cz/katerina-nedbalkova-ticha-drina-delnictvi-a-trida-v-tovarne-bata-8916276>

Kniha Exodus Biblia - Sväté písmo: (CEP - Český - Ekumenický preklad). In: MojaBiblia [online]. s. 1 [cit. 2023-03-29]. Dostupné z: <https://www.mojabiblia.sk/svatepismo/2/kniha-exodus-kapitola-21/cesky-ekumenicky-preklad/?tr=6&cv=0&c=1&ch=21>

KOLÁŘOVÁ, Kateřina, Petr PAVLÍK a Irena SMETÁČKOVÁ, 2009. CO JE SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ A JAK SE MU BRÁNIT [online]. Praha [cit. 2023-03-18]. Dostupné z: https://gender.fhs.cuni.cz/KGS-11-version1-metodika_pro_studenty_final.pdf. Příručka. Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy.

KŘÍŽKOVÁ, Alena Hana, Marie ČERMÁKOVÁ, Radka DUDOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDEOVÁ, 2005. Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů: Rozsah, formy, aktéři, řešení [online]. Česká republika [cit. 2023-03-18]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/obtezovani.pdf>. Výzkumná studie. Oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR.

Legislativní změny v problematice BOZP, 2022. Bozpinfo [online]. 29.9.2022, 2022(1), 1 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/legislativni-zmeny-v-problematice-bozp>

MICHALÍK, David. Řízení pracovního stresu a psychosociálních rizik. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], 2015, roč. 8, č. 1. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-01-2015/rizeni-stresu.html>>. ISSN 1803-3687.

NOVOTNÁ, Hana, Existovala chatka, ve které občas někdo zmizel, popisuje napadená žena z Masarykovy univerzity, 2023. Irozhlas.cz [online]. 9.2.2023, 2023, 1 [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: doi:https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/sexualni-obtezovani-pedagogicka-fakulta-masarykova-univerzita-v-brne_2302091200_ale

PIFF, Paul, 2013. Does money make you mean?. In: Youtube.com [online]. Californie: TED [cit. 2023-04-23]. Dostupné z: <https://www.bing.com/videos/search?q=youtube+piff+money&view=detail&mid=B6B7A2944D84C1DD3AA8B6B7A2944D84C1DD3AA8&FORM=VIRE>

Plán rovných příležitostí Univerzity Pardubice, 2022. In: Upce.cz [online]. Pardubice: Pardubice [cit. 2023-04-27]. Dostupné z: <https://www.upce.cz/plan-rovnych-prilezitosti-gep>

Průzkum pracovních podmínek v Evropě 2021, 2021. Eurofound [online]. eurofound, 2021 [cit. 2022-11-08]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/surveys/2021/european-working-conditions-telephone-survey-2021>

Psychologické faktory: Psychosociální rizika, 2016. Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. 2016(1), 1 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/psychosocialni-rizika>

Psychosocial risks and stress, c2023. European Agency for Safety and Health at Work [online]. c2023(1), 1 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Psychosociální rizika [online]. 8.3.2019, 2019, 1 [cit. 2023-02-12]. Dostupné z: [doi:https://www.praceamzda.cz/clanky/psychosocialni-rizika#footnote3](https://www.praceamzda.cz/clanky/psychosocialni-rizika#footnote3)

Safety and Health Legislation, c2023. European Agency for Safety and Health at Work [online]. c 2023(1), 1 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation>

Staffing, 2021. EBOZP: Encyklopedie BOZP [online]. 2021(1), 1 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php/Staffing>

SVOBODA, Tomáš, 2023. Mimořádně hrubé, sexistické chování.“ Problém s učitelem řeší i v Olomouci. Www.seznamzpravy.cz [online]. 9.2.2023, 2023(1), 1 [cit. 2023-03-29]. Dostupné z: [:https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-mimoradne-hrube-sexisticke-chovani-problem-s-ucitelem-resi-i-v-olomouci-225442](https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-mimoradne-hrube-sexisticke-chovani-problem-s-ucitelem-resi-i-v-olomouci-225442)

Teambuilding účinná forma vzdělávání, 2007. Podnikatel [online]. 2.7.2007, 2007(1), 1 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/teambuilding-ucinna-forma-vzdelavani/>

Tyrkysové organizace, 2021. Průvodce podnikáním [online]. 9.3.2021, 2021(1), 1 [cit. 2023-03-31]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/tyrkysove-organizace/>

Univerzita Pardubice, c2023. Univerzita Pardubice [online]. Pardubice: Univerzita Pardubice [cit. 2023-03-18]. Dostupné z: <https://www.upce.cz/>

Vládní nařízení č. 287/1942 Sb., o pracovní době po čas války. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Vládní nařízení č. 33/1942 Sb., o placené dovolené pro zaměstnance. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Vládní nařízení č. 334/1940 Sb., jímž se doplňuje zákon ze dne 19. prosince 1918, č. 91 Sb., o 8hodinové době pracovní. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Vládní nařízení č. 41/1938 Sb., jímž se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Vládní nařízení č. 53/1931 Sb., o ochraně zdraví a života dělníků při živnostenském provádění staveb. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

VLČKOVÁ, Tereza, Kauza v ČT zvedla zájem o bossing. Nejdůležitější jsou důkazy, říká expertka, 2023. Idnes.cz [online]. 6.1.2023, 2023(1), 1 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/bossing-mobbing-sikana-na-pracovisti.A230106_132710_domaci_vlc

What is Outdoor Learning?, c2018. English Outdoor Council [online]. c2018(18), 1 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://www.englishoutdoorcouncil.org/outdoor-learning/what-is-outdoor-learning>

ZÁBRODSKÁ, Kateřina a Petr KVĚTON, 2012. Šikana na pracovišti v prostředí českých univerzit: výskyt, formy a organizační souvislosti. Sociologický časopis. Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences, 2012(Vol.48, 4), 29.

Zákon č. 150/1961 Sb. Zákony pro lidi [online]. (1), 1 [cit. 2023-03-31]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1961-150?citace=1>

ZÁKON č. 155/2000 Sb. Sagit [online]. Sagit, (1), 1 [cit. 2023-03-31]. Dostupné z: <https://www.sagit.cz/info/sb-annotace-sb00155d>

Zákon č. 2/1991 Sb. Zákony pro lidi [online]. [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-2#>

Zákon č. 309/2006 Sb. [online]. (1), 1 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-309>

Zákon č. 65/1961 Sb. Zákony pro lidi [online]. (1), 1 [cit. 2023-03-31]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1961-65?citace=1>

Zákon č. 65/1965 Sb. Zákony pro lidi [online]. (1), 1 [cit. 2023-03-31]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65?citace=1>

Zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 74/1994 Sb. Zákony pro lidi [online]. (1), 1 [cit. 2023-03-31]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1994-74?citace=1>

Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-3-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákoník práce - HLAVA IV - PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE, 2023. Podnikatel.cz [online]. [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/f3055225/>

Zákoník práce | Zákon č. 262/2006 Sb., 2023. Měsíc [online]. 2023(1), 1 [cit. 2023-03-31]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakonik-prace-zakon/uplne/>

PŘÍLOHY

PŘÍLOHA A – INFORMOVANÝ SOUHLAS ÚČASTNÍKA VÝZKUMU

PŘÍLOHA B – VÝZVA K ÚČASTI NAVÝZKUMU HR AWARD (Příklad)

PŘÍLOHA C – KARTY TAZATELE

PŘÍLOHA A – INFORMOVANÝ SOUHLAS ÚČASTNÍKA VÝZKUMU

Informovaný souhlas účastníka výzkumu

Byl/a jsem požádán/a o rozhovor v souvislosti s výzkumnou činností a zpracováním bakalářské práce s pracovním názvem:

„Bezpečnost a ochrana zdraví při práci z pohledu psychosociálních rizik“, kterou vypracovává Markéta Harudová na Univerzitě Pardubice u pana Ing. Mgr. Bohuslava Pernici, Ph.D.,

[Ing. Mgr. Bohuslav Pernica, Ph.D. | Univerzita Pardubice \(upce.cz\)](mailto:bohoslav.pernica@upce.cz)

S rozhovorem a eventuální další spoluúčastí souhlasím za níže uvedených podmínek

- Cokoliv sdělím bude využito pouze v **anonymizované podobě**, tzn. při využití budou odstraněny i veškeré potenciálně identifikující údaje, tak aby byla ochráněna moje osoba a soukromí.
- Rozhovor může být interpretován, a také mohou být použity doslovné úryvky rozhovoru za dodržení výše uvedeného. To znamená, že poskytnutý rozhovor a případné další materiály nesmí být v žádném případě spojovány s mojí osobou (pokud se v konkrétních případech nedohodneme jinak).
- Rozhovor může být nahráván a záznam uchován pouze pro výzkumné účely a pouze po dobu nezbytně nutnou. Nahrávka ani její kompletní přepis nesmí být poskytnuty žádné třetí osobě.

Moje účast na rozhovoru a případná spolupráce je zcela dobrovolná, kdykoliv během rozhovoru můžu odmítnout odpovědět na otázky na které odpovědět nechci a spolupráci mohu kdykoliv ukončit.

Rozhovor a případné další informace poskytnuji v dobré víře v souladu s veřejným zájmem.

- Další požadavky a podmínky, které si kladu jsou uvedeny zde:
 - ...
 - ...
 - ...

Datum:

Autor práce/výzkumu:

Podpis

Účastník výzkumu:

Podpis |

PŘÍLOHA B – VÝZVA K ÚČASTI NA VÝZKUMU HR AWARD (Příklad)

Vážené kolegyně a vážení kolegové (English version follows),

Univerzita Pardubice získala dne 6. 10. 2021 prestižní certifikaci v oblasti řízení lidských zdrojů HR Excellence in Research Award (HR Award) a přidala se tak k významným vzdělávacím a vědeckým institucím, jejichž prioritou je péče o zaměstnance.

Váš názor je důležitý, a proto si Vás dovoluji požádat o vyplnění dotazníku, který byl pro tento účel připraven. Aby byla zajištěna anonymita dotazníkového šetření a aby každý zaměstnanec vyplnil dotazník pouze jednou, byl každému respondentovi vygenerován přístupový kód, který bude po odeslání tohoto emailu smazán, takže nebude možné později rozklíčovat, kdo jakou odpověď odeslal. Pro zajištění důvěryhodnosti, že k Vaším odpovědím a Vaší identitě nebude mít přístup nikdo z vedení univerzity, byl pověřen správou dat a jejich analýzou PhDr. Adama Horálka, Ph.D. z Fakulty filozofické, Katedry sociální a kulturní antropologie.

Získaná data budou použita pouze k uvedenému účelu a nebudou zpřístupněna třetí straně. Pokud budete mít jakékoliv dotazy k obsahu či vyplňování dotazníku, kontaktujte HR manažerku Ing. Ivetu Moravcovou, email: iveta.moravcova@upce.cz, tel.: 466 036 518. Pokud budete řešit etické otázky týkající se dotazníku, můžete se obrátit na PhDr. Adama Horálka, Ph.D., email: adam.horalek@upce.cz, tel.: 466 036 630.

Jak na vyplnění dotazníku:

Kliknutím na níže uvedený link se Vám zobrazí úvodní stránka dotazníku, kde budete požádáni o vložení přístupového kódu.

Link na dotazník: <https://pruzkum.upce.cz/index.php/441938?lang=cs>
Váš přístupový kód:

Vyplnění dotazníku Vám zabere přibližně 15 minut, kdy se k jeho vyplňování můžete opakovaně vrátit. Vyplněný dotazník uzavřete a odešlete ke zpracování kliknutím na **ODESLAT**. Dotazník bude možné vyplnit do **28. 4. 2023**

Pokud byste narazili na jakékoliv technické problémy, které by zapříčinily, že jste nemohli dotazník vyplnit či dokončit, obraťte se na Bc. Jana Hejla z Centra informačních technologií a služeb, email: jan.hejl@upce.cz, tel.: 466 036 578.

Předem děkuji za Váš čas, který vyplnění dotazníku věnujete.

Vážené kolegyně, Vážení kolegové (English version follows),

před týdnem jste byli osloveni s prosbou o vyplnění dotazníku v rámci HR Award. Chtěla bych poděkovat všem, kteří dotazník již vyplnili. Už tak učinila více než čtvrtina z celkového počtu zaměstnanců Univerzity Pardubice.

S ohledem na zbývající dobu do ukončení dotazníkového šetření bych ráda požádala ty z Vás, kteří jste dosud neměli příležitost vyplnit dotazník, zda byste tak mohli učinit do 28. dubna 2023, jelikož k tomuto datu bude dotazníkové šetření ukončeno. Pokud jste dotazník ještě nevyplňovali, případně vyplnění dotazníku nedokončili, přikládám opět Váš individuální kód, který Vám umožní přihlášení do dotazníku a jeho vyplnění.

LINK na dotazník: <https://pruzkum.upce.cz/index.php/441938?lang=cs>

Váš přístupový kód:

V případě, že by se vyskytly při vyplňování dotazníku technické problémy, obraťte se, prosím, na pana Bc. Jana Hejla (jan.hejl@upce.cz) z Centra informačních technologií a služeb.

Předem děkuji za Váš čas a přeji hezký den,

PŘÍLOHA C – KARTY TAZATELE

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci z hlediska psychosociálních rizik

V rámci své bakalářské práce na téma „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci z hlediska psychosociálních rizik“ provádím dotazníkové šetření na půdě Univerzity Pardubice. Dotazování je anonymní a výsledky budou sloužit výhradně k akademickým účelům. Předem děkuji za Váš čas.

1. *Firemní kultura je důležitou součástí každé společnosti. Do její definice patří například to, jak firma působí navenek, jaké má hodnoty nebo jaká je atmosféra pracovního prostředí a mezilidské vztahy na pracovišti.*

Jak byste charakterizoval/a Vaši firemní kulturu a vztahy s kolegy na Vaší fakultě?

-označujte jako ve škole, kdy 1-výborná a 5-velmi špatná

Označte jen jednu elipsu.

- 1
 2
 3
 4
 5

2. *Firemní kultura je důležitou součástí každé společnosti. Do její definice patří například to, jak firma působí navenek, jaké má hodnoty nebo jaká je atmosféra pracovního prostředí a mezilidské vztahy na pracovišti.*

Jak byste charakterizoval/a Vaši firemní kulturu a vztahy s kolegy na katedře Vaší fakulty?

-označujte jako ve škole, kdy 1-výborná a 5-velmi špatná

Označte jen jednu elipsu.

- 1
 2
 3
 4
 5

3. *Lidé jsou společenštití tvorové. Pro člověka je naprosto přirozené seskupovat se s jinými lidmi například z důvodů stejných zájmů, postojů, hodnot apod. Tato seskupení označujeme jako kolektivy.*

V jak velkém kolektivu pracujete?

- prosím o doplnění počtu spolupracovníků tvořící váš kolektiv

4. *Lidé jsou společenštlí tvorové. Pro člověka je naprosto přirozené seskupovat se s jinými lidmi například z důvodů stejných zájmů, postojů, hodnot apod. Tato seskupení označujeme jako kolektivy.*

Je kolektiv, ve kterém pracujete spíše uzavřený nebo otevřený?

Označte jen jednu elipsu.

- spíše uzavřený
 spíše otevřený

5. *Lidé jsou společenštlí tvorové. Pro člověka je naprosto přirozené seskupovat se s jinými lidmi například z důvodů stejných zájmů, postojů, hodnot apod. Tato seskupení označujeme jako kolektivy.*

V kolektivu, ve kterém pracujete převládají spíše muži, či ženy?

Označte jen jednu elipsu.

- muži
 ženy

6. **Setkáváte se se svými kolegy/kolegyněmi i mimo pracovní dobu? Pokud ano, prosím uveďte z jakého důvodu (příležitosti).**

7. **Setkal/a jste se s tím, že by někdo šířil negativní informace, pomluvy a nařknutí mezi zaměstnanci fakulty?**

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
 Ne

8. **Setkal/a jste se s tím, že by někdo šířil negativní informace, pomluvy a nařknutí mezi zaměstnanci?**

Kdy jste se s tím setkal/a naposledy?

Označte jen jednu elipsu.

- v posledním měsíci
 před více než jedním měsícem, ale méně než jedním rokem
 před více než rokem
 nesetkal/a jsem se nikdy

9. O zaměstnancích se mohou šířit negativní informace jako jsou pomluvy, fámy apod.

Pokud jste se setkal s tím, že někdo šířil negativní informace, koho se týkali?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- přímých nadřízených (vedoucí pracoviště, děkan apod.)
 zaměstnanci rektorátu (rektor, prorektoři a přímí podřízení)
 kolegů/kolegyň z fakulty
 nesetkal/a jsem se s šířením podobných informací

10. O zaměstnancích se mohou šířit negativní informace jako jsou pomluvy, fámy apod.

Jaký je Váš postoj ohledně šíření drbů, nařknutí a podobných negativních informací.

Označte jen jednu elipsu.

- Vyslechnu si je, ale dále je nešířím.
 Podělím se o tom s někým dalším.
 Snažím se zjistit, zda jsou pravdivé, či ne.
 Nevěřím tomu.
 Jiné: _____

11. Pokud slyšíte negativní informace jako jsou například pomluvy, nařčení apod., sdělíte to osobě, které se to týká?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
 Ne

12. Při jakých příležitostech se setkáváte se svým nadřízeným?

Označte jen jednu elipsu.

- Setkáváme se spolu pouze pracovně.
 Setkáváme se také v mimopracovních příležitostech (např. sport, pivo)

13. Jak často se setkáváte se svým nadřízeným?

Označte jen jednu elipsu.

- každý den
 nanejvýš dvakrát/třikrát týdně
 několikrát za měsíc (alespoň jednou týdně)

14. V současném světě se výkon zaměstnance neobjede bez spolupráce. Jedná se o kooperaci dvou a více lidí. Týmová spolupráce například podporuje kreativitu lidí, jejich výkon a vzájemnou sounáležitost.

Spolupracujete na pracovišti fakulty (katedra, ústav)?

15. *V současném světě se výkon zaměstnance neobjede bez spolupráce. Jedná se o kooperaci dvou a více lidí. Týmová spolupráce například podporuje kreativitu lidí, jejich výkon a vzájemnou sounáležitost.*

Na čem nejčastěji spolupracujete?

16. *V současném světě se výkon zaměstnance neobjede bez spolupráce. Jedná se o kooperaci dvou a více lidí. Týmová spolupráce například podporuje kreativitu lidí, jejich výkon a vzájemnou sounáležitost.*

Spolupracujete pravidelně, nebo spíše ojedinelé (v rámci akademického roku)?

Označte jen jednu elipsu.

- každodenně
 nepravidelně, tak jednou za měsíc
 alespoň jednou za semestr

17. *V současném světě se výkon zaměstnance neobjede bez spolupráce. Jedná se o kooperaci dvou a více lidí. Týmová spolupráce například podporuje kreativitu lidí, jejich výkon a vzájemnou sounáležitost.*

S kým nejčastěji spolupracujete?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- s nadřízeným
 s kolegou/kolegyní
 v kolektivu s více než dvěma členy
 Jiné: _____

18. *Úspěšnost organizace je závislá na spokojenosti v ní pracujících lidí. Z tohoto důvodu by se měla organizace na své zaměstnance zaměřovat a stanovovat tak cíle spojené s kultivací lidského potenciálu, např. otevřenost a diverzita pro tvůrčí výsledky, respektování jedinců, kulturních a etických hodnot apod.*

Jaké cíle jsou podle Vás Univerzitě Pardubice nejbližší?

-ohodnoťte prosím, jak souhlasíte s tvrzením, že daný cíl je Univerzitě Pardubice blízký (naplňuje ho)

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

	naprosto souhlasím	spíše souhlasím	nevím	spíše nesouhlasím	naprosto nesouhlasím
demokratické a morální principy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
respektování jedinců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
otevřenost a diverzita pro tvůrčí výsledky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

různorodost fakult a jednoty univerzity v její celistvosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
partnerství a spolupráce bez rozdílu pohlaví, etnika, kultury a vyznání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
podpora talentů k excelenci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
otevřená komunikace uvnitř i vně instituce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kvalita, prosperita a sociální odpovědnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Výkon lidského kolektivu závisí na každém jeho členovi, tudíž i na Vás.

Jakým způsobem nejčastěji ovlivňujete Vy kolektiv, ve kterém pracujete?

Označte jen jednu elipsu.

- iniciuji společná setkání
- navrhuji společná témata/aktivity
- vedu kolektiv
- jsem spíše tichým posluchačem

20. *Etický kodex je dokumentem, který shrnuje základní požadavky na chování a jednání všech zaměstnanců naší instituce. Představuje morální závazek, upozorňující na naše mravní postoje, chování vůči instituci, spolupracovníkům, klientům a veřejnosti.*

Víte, že existuje etický kodex na Univerzitě Pardubice? Uveďte, prosím, jednu věc, kterou považujete z kodexu za nejdůležitější.

Dotazník negativních aktů-revidovaný. (NAQ-R)

21. Prosím ohodnoťte, jak často zažíváte dané situace.

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

	nikdy	občas	jednou měsíčně	jednou týdně	každý den
Někdo zadržuje/zadržoval informace, které ovlivňují Váš výkon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čelil/a jste ponižování a výsměchu v souvislosti s Vaší prací.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bylo Vám nařízeno vykonávat práci pod úroveň Vaší kompetence.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klíčové oblasti Vaší zodpovědnosti byly odstraněny nebo nahrazeny bezvýznamnými nebo nepříjemnými úkoly.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Někdo proti Vám šířil pomluvy a fámy.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Byl/a jste ignorován/a, vyloučen/a nebo marginalizován/a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čelil/a jste urážkám nebo útočným poznámkám na adresu Vaší osoby (např. zvyky a minulost), Vašich postojů či soukromý život.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	nikdy	občas	jednou měsíčně	jednou týdně	každý den
Křičeli na Vás nebo jste byl/a terčem ničím vyvolaného hněvu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čelil/a jste zastrašování jako je ukazování prstem, porušení osobního prostoru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Narážky nebo poznámky ostatních, že byste měl/a dát výpověď	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Byl/a jste ignorován/anebo čelil/a jste nepřátelské reakci při příchodu (např. mezi skupinu spolupracovníků)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opakované připomínání Vašich omylů a chyb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trvalé kritizování Vaší práce a snažení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ignorování Vašich myšlenek a názorů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	nikdy	občas	jednou měsíčně	jednou týdně	každý den
Kanadské žertíky ze stran osob, z kterými ne vycházíte dobře	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obdržení úkolů s nesmyslným a nemožným cílem nebo termínem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neopodstatněná kontrola Vaší práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nátlak nežádat něco na co máte nárok (nemocenská, nárok na dovolenou, cestovní náklady)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přehnaná kontrola Vaší práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Byl/a jste terčem nadměrného posmívání a sarkasmu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Byl/a jste vystaven/a nezvladatelnému množství práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čelil/a jste výhrůžkám násilí nebo skutečnému fyzickému násilí (zneužívání).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Intervalová škála negativních jevů na pracovišti

22. Prosim označte, do jaké míry se setkáváte se zmíněným jevy na pracovišti.

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

	stále	velmi často	často	občas	nikdy
Rivalita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Časté konflikty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nedostatečná podpora od vedení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nedostatečná míra komunikace s nadřízenými	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nedostatečná míra komunikace mezi kolegy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zastrašování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odepírání přístupu k informacím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prisvojování výsledků cizí práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Znevažování a nedostatek respektu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vylučování z kolektivu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sexuální obtěžování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diskriminace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Základní demografické otázky

23. Jste?

Označte jen jednu elipsu.

- Muž
 Žena
 Jiné: _____

24. Jaký je Váš rodinný status?

Označte jen jednu elipsu.

- svobodný/á
 ženatý/vdaná
 rozvedený/á
 vdovec/vdova

25. Jak dlouho pracujete na Univerzitě Pardubice (ukončené roky)?

26. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání, anebo vědeckopedagogická kvalifikace?

Označte jen jednu elipsu.

- středoškolské s maturitou
 vysokoškolské (Bc.)
 vysokoškolské (Ing., MUDr., Mgr. apod.)
 doktorské (CSc., Dr., Ph.D.)
 docent
 profesor

27. Volil/a jste v posledních volbách do akademického senátu Vaší fakulty?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
 Ne

28. Volil/a jste v posledních prezidentských volbách?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
 Ne