

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra řízení

Teze bakalářské práce

Šikana na pracovišti v bankovníctví

Vypracoval: Denisa Trojáková

Vedoucí práce: Ing. Markéta Kocourková Ph.D.

České Budějovice

2023

Klíčová slova: šikana, bankovníctví, mobbing, bossing, staffing

Anotace:

Bakalářská práce se zabývá Šikanou na pracovišti v bankovníctví, kde se šikana vymezuje jako dlouhodobý psychický teror na pracovišti. Práce obsahuje vysvětlení těchto pojmů, které se se šikanou pojí, těmi jsou mobbing, bossing, staffing, kdy šikanujícími jsou podřízení. Hlavním cílem je popsat a charakterizovat šikanu na pracovišti, fáze šikany, účastníky šikany, zhodnotit na kolik se setkávají zaměstnanci v bankovníctví s projevy šikany, negativní dopady na zaměstnance a organizaci. Práce je rozdělena do dvou celků – teoretickou a praktickou část. Teoretická část se zabývá problémem šikany na pracovišti, mobbingem – jeho definicí, historií, účastníky, sociodemografickými aspekty, fázemi a v neposlední řadě formami a cíli. Následně rozebírá tato část bossing a staffing. Praktická část rozebírá bankovníctví z pohledu legislativy, tedy zákony, které se týkají bankovního sektoru. Následně se zabývá výzkumem v podobě dotazníkového šetření, kdy se zjišťovala četnost šikany v bankovním sektoru, formy šikany, kdo se nejčastěji stává účastníkem šikany.

Úvod

Šikana obecně je poměrně ožehavé téma, nicméně setkáváme se s ní stále častěji nejen v osobním životě, ale i v pracovním. Za poslední roky se šikana na pracovišti stává stále častější a častější. Každý den se s ní někdo setká nejen v práci, ale například i ve škole nebo rodině. Pokud se děje značí závažný problém dlouhodobého charakteru. Tímto tématem se zabývá mnoho odborných publikací, které ji do detailu popisují.

Slovo mobbing definuje šikanu na pracovišti nebo jinak psychický teror v zaměstnání, jehož cílem je znepríjemnit danému jedinci jeho pracovní život a povinnosti s ním spojené. Oproti šikaně, která je spíše fyzického charakteru a je zjevná, je mobbing psychického charakteru. Za mobbing lze označit šikanu na pracovišti, která probíhá alespoň jednou týdně po dobu minimálně šesti měsíců. Často bývá skrytý a vyznačuje se spíše verbálními projevy. K mobbingu se pojí další zásadní termíny. Jedním z nich je bossing. Bossing se vyznačuje jako druh šikany, kdy šikanujícím je nadřízený. Na šikanovaného jsou kladeny vysoké nároky, dostává nesmyslné pracovní úkoly, zkrátka je na něj vyvíjen neustálý tlak od nadřízeného. Další důležitým druhem šikany je staffing, kde šikana probíhá ze strany podřízených na své nadřízené. Vyznačuje se častými agresivními útoky na nadřízeného, kdy nadřízenému jsou znemožňovány důležité pracovní kroky, které ovlivňují nejen jeho výsledky, ale i celé organizace.

Hlavním cílem této bakalářské práce je analýza šikany na pracovišti v bankovníctví, zjištění četnosti šikany a následně navrhnout opatření, která mohou zamezit šikaně. Práce je rozdělena do několika částí – literární rešerši, metodiku a praktickou část. První část práce se zabývá vysvětlením pojmů šikany na pracovišti – mobbingem, staffingem a bossingem. Rozebírá počátky šikany, její účastníky, motivy jejich chování a detailní rozbor jednotlivých fází šikany a v neposlední řadě také její formy a cíle. K vypracování této části byly využity odborné publikace. Další část tedy druhá se zabývá metodami sběru dat. V případě této bakalářské práce je to dotazníkové šetření. Praktická část popisuje a charakterizuje bankovníctví, legislativu a hlavní funkce České národní banky, analyzuje současný stav a graficky znázorňuje výsledky dotazníkového šetření.

Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit na kolik se setkávají zaměstnanci v bankovníctví s projevy nějaké formy šikany (mobbing, bossing, staffing) a navrhnout preventivní doporučení pro eliminaci tohoto nevhodného typu chování.

Metodika

V této práci byl proveden výzkum, jehož hlavní metodou je sběr dat za pomoci dotazníku, následné zpracování zjištěných dat, analýza a navržení opatření k zabránění tomuto jevu. Další využitou metodou ke zjištění informací bylo online dotazování. Další využitou metodou ke zjištění informací bylo online dotazování, které je jednodušší na zpracování informací, méně časově náročné a možnost srovnání nespočtu respondentů. Dotazníkové šetření bylo rozesláno do několika různých bank a jejich poboček po celé České republice.

Výsledky

Praktická část se zabývala charakteristikou bankovníctví z pohledu legislativy a vymezení hlavních funkcí České národní banky. Následně analyzuje současný stav šikany v bankovníctví, kdy cílem dotazníkového šetření bylo zjištění četnosti šikany na pracovišti. Průzkum byl proveden v bankách a jejich pobočkách po celé České republice. S mobbingem se setkala téměř 60 % respondentů, kdy byla šikana prováděna na jejich osobu, z doslechu nebo byli pozorovateli. Z výsledků výzkumu vyšlo, že nejvíce šikanují ženy, poté muži a v poslední radě skupina více lidí obou pohlaví. Naopak nejvíce jsou šikanovány ženy, téměř 80 % a zbylých 20 % jsou muži. Respondenti se nejvíce setkali se šikanou, kdy byli šikanováni svými spolupracovníky, následně o něco méně procent získal nadřízený a nejméně se dopouštěli šikany podřízení. Většina šikanovaných respondentů se setkala s mobbingem, kdy jsou šikanováni svými kolegy, poté s bossingem. Nejčastější forma šikany byla psychická, která často není vidět. Praktická část se následně zabývala projevy šikany, dopady a zda respondenti považují své pracoviště za stresové, kdy přesně 60 % uvedlo, že ano a následující otázka zjišťovala, zda stres podněcuje k šikaně na pracovišti, kdy 70 % dotazovaných uvedlo, že ano.

Diskuse

Získaná data z dotazníkového šetření ukázala, že se šikanou na pracovišti v bankovním sektoru má velká většina respondentů nějaké zkušenosti, ať už osobní, nebo někteří dokonce zprostředkované. Téměř 60 % respondentů provedeného výzkumu se setkala se šikanou. Po podrobnějším prozkoumání výsledků je zřejmé, že šikana je poměrně častým jevem a je bohužel součástí našich pracovních, ale i osobních životů. Jak uvádí Večerková (2018), tak necelých 57 % se setkala se šikanou od svých nadřízených, 26 % bylo šikanováno svými kolegy a 13 % dotazovaných uvedlo, že se setkali se šikanou, jak od kolegů, tak i od nadřízeného. Z výsledků výzkumu mé bakalářské práce se nejvíce dotazovaných setkala se šikanou od svých kolegů a to necelých 42 %, o něco méně se setkala se šikanou od nadřízených 37, 7 %. S další variantou se setkala téměř 20 %. Výsledky průzkumu Cakirpaloglova uvádí, že šikana na pracovišti nejvíce probíhá mezi kolegy, o něco menší podíl šikanujících je mezi nadřízenými.

Shrnutím této situace je, že se šikanou na pracovišti se setká každý pátý zaměstnanec. Dle výsledků jsou bohužel častěji šikanovány ženy. Věk šikanovaných se za poslední léta změnil, kdy dříve byly šikanovány mladší věkové kategorie a dnes jsou obětmi spíše lidé středního věku. Zaměstnanci jsou šikanováni nejčastěji od svých nadřízených, popřípadě ze strany svých kolegů.

Závěr

Hlavním cílem bakalářské práce bylo vymezení mobbingu, zhodnocení na kolik se setkávají zaměstnanci v bankovníctví s projevy nějaké formy šikany a navrhnout preventivní doporučení pro eliminaci tohoto nevhodného typu chování.

Práce byla rozdělena na teoretickou a praktickou část. K teoretické části bylo zapotřebí nastudování odborných publikací, které byly později využity i v praktické části. Cílem teoretické části bylo přiblížení pojmů spojené se šikanou na pracovišti jako je mobbing, bossing a staffing. Praktická část se zabývala charakteristikou bankovníctví, vymezením legislativy v bankovníctví a hlavními funkcemi České národní banky. Následovalo dotazníkové šetření, které prokázalo, že se šikanou na pracovišti se setká velká většina z nás. Téměř každý pátý zaměstnanec v České republice se stane obětí šikany na

pracovišti. Z tohoto hlediska se řadíme k evropské špičce. Dokonce velká většina respondentů označila své pracoviště za stresové, kdy stres byl označen za původce šikany. V tomto důsledku byly stanoveny návrhy na eliminaci šikany v bankovníctví.

Seznam literatury použité v tezích

1. Beňo, Pavel. *Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6.
2. Cakirpaloglu, Panajotis, Jan Šmahaj, Simona Cakirpaloglu a Martin Zielina. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.
3. Chromý, Jakub. *Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8.
4. Kratz, H. J. (2005). *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press. 2005. ISBN 80-7261-127-5.
5. Mejstřík, Michal, Magda Pečená a Petr Teplý. *Bankovníctví v teorii a praxi: Banking in theory and practice*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2870-7.
6. Večerková, B. S různými formami šikany na pracovišti má aktuálně zkušenost téměř pětina osob [online]. Tisková zpráva. GfK ©2018 [cit. 14.4.2023]. Dostupné z: <http://www.gfk.com/cz/insights/press-release/s-ruznymi-formami-sikany-na-pracovisti-ma-aktualne-zkusenost-temer-petina-osob/>

„Plný seznam použité literatury je uveden v textu bakalářské práce“.

Další bibliografické údaje

Type of thesis: bachelor

Author: Denisa Trojáková

Academic Year: 2022/2023

Department: Department of management, Faculty of Economics, University of South Bohemia in Ceske Budejovice, Czech Republic

Thesis supervisor: Ing. Markéta Kocourková Ph.D.

Number of pages: 70

Language of thesis: CZ

Title of Thesis: Bullying in the workplace in banking

Annotation:

The Bachelor's thesis deals with bullying in the workplace in banking, where bullying is defined as a long-term psychological terror in the workplace. The work contains an explanation of these notions that go along with bullying, these are mobbing, when bullying is by colleagues, bossing is bullying by a superior, and the last important term is staffing, when bullying is by subordinates.

The main objective is to describe and characterize workplace bullying, bullying phases, bullying participants, assess how much employees in banking experience with bullying, negative effects on employees and organisation. The work is divided into two units - the theoretical and practical part.

The theoretical part deals with the problem of bullying in the workplace, mobbing - its definition, history, participants, socio-demographic aspects, phases and last but not least forms and objectives. Then, this section discusses bossing and staffing.

The practical part discusses banking from the perspective of legislation, laws that concern the banking sector. Subsequently, the paper looks at research in the form of a questionnaire survey to determine the frequency of bullying in the banking sector, the form of bullying and who is most likely to become a participant in bullying. The practical part includes an assessment of the level of bullying in banking and a proposal for preventive measures to eliminate bullying in banking.

Key words: bullying, workplace, banking, mobbing, bossing, staffing

Přílohy vázané v práci: 1