

Šikana v armádě ČR

Monika Sochová

Bakalářská práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Institut mezioborových studií

akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Monika Sochová**
Osobní číslo: **H128056**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Šikana v armádě ČR**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v SR UTB ve Zlíně č. 7/2014, včetně příloh, případně podle dalších materiálů. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovědního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na obecnou charakteristiku šikany, její formy a vymezení základních pojmů;
- na šikanu v armádě před rokem 1989;
- na šikanu v armádě po profesionalizaci armády.

Součástí práce bude kvantitativní výzkum (dotazníkové šetření) zaměřený na současný výskyt šikany v armádě ČR.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BEŇO.P. Můj, šéf, můj nepřítel? 1.vyd. Brno: Era, 2003.

ČERNOCH, Felix a kolektiv. Šikaně stop! Praha: MO ČR -AVIS, 1997.

KASTOVÁ, V. Nebud' obětí: Brno: ERA, 2003.

KOLÁŘ, M. Bolest šikanování. 2 vyd. Praha: Portál, 2001.

KRATZ,H.J. Mobbing 1. Vyd. Praha: Managment Press NT, 2005.

PONEČINSKÝ,J. Agrese, násilí a psychologie moci. 1.vyd.Praha: Triton, 2004.

Další literatura bude obsažena v Projektu bakalářské práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Mgr. Antonín Dolák, Ph.D.**

Institut mezioborových studií

Datum zadání bakalářské práce: **15. prosince 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 15. prosince 2014



doc. Ing. Aněžka Lengálová, Ph.D.
děkanka



doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
ředitel ústavu

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně 3.3.2015

MONIKA DOCHOVÁ

.....
Jméno, příjmení a podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce Šikana v Armádě popisuje problematiku šikany zejména ve vojenském prostředí. Zaměřuje se také na vývoj šikany, příčinu a obranu proti šikaně v obecné rovině. Především popisuje šikanu v armádě v době před a po její profesionalizaci, a také postoj veřejnosti. Cílem zkoumání je ověření si hypotéz, prostřednictvím dotazníkového šetření.

Klíčová slova: armáda, bossingu, mobbing, šikana, prevence, sociálně nežádoucí jevy, vojáci.

ABSTRACT

The bachelor thesis Bullying in the Armed forces describes issues regarding bullying in the military environment. It also focuses on the development of bullying, cause and defense against bullying in general. Especially describes bullying in the army in the time before and after its professionalisation and the attitude of the public. The aim of the investigation is to verify the hypothesis using a questionnaire survey.

Keywords: army, bossing, mobbing, bullying, prevention, socially undesirable phenomena, soldiers.

Srdečné poděkování patří PhDr. Mgr. Antonínu Dolákovi, Ph.D. za vstřícný přístup, cenné rady a připomínky, které mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 ŠIKANA VYSVĚTLENÍ POJMU	11
1.1 FORMY V RŮZNÝCH STÁDIÍCH ŽIVOTA	11
1.2 MOBBING, BOSSING A JEHO PROJEVY	14
1.3 OBRANA PROTI MOBBINGU A BOSSINGU.....	17
2 ŠIKANA V ARMÁDĚ PŘED PROFESIONALIZACÍ	19
2.1 FORMY ŠIKANY	21
2.2 OPATŘENÍ PROTI ŠIKANĚ	24
2.3 DŮSLEDKY ŠIKANY A ARMÁDA V OČÍCH VEŘEJNOSTI	26
3 ŠIKANA V ARMÁDĚ PO PROFESIONALIZACI	31
3.1 MOBBING A BOSSING V ARMÁDĚ	32
3.2 OBRANA PROTI MOBBINGU A BOSSING V AČR.....	35
II PRAKTICKÁ ČÁST	39
4 POSTOJ VOJÁKŮ A VOJÁKYŇ K ŠIKANĚ	40
4.1 POUŽITÉ POSTUPY, METODY, PRACOVNÍ HYPOTÉZY.....	40
4.2 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ, ANALÝZA A INTERPRETACE VÝZKUMU	41
4.3 VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ A OVĚŘENÍ SI VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ.....	52
ZÁVĚR	55
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	57
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	60
SEZNAM GRAFŮ	61
SEZNAM PŘÍLOH	62

ÚVOD

Téma bakalářské práce Šikana v Armádě jsem zvolila hlavně proto, že mi je tato problematika vzhledem k mé profesi blízká. Studium Sociální pedagogiky mi umožnilo se v této problematice více zorientovat a pochopit, jak předcházet vzniku tohoto sociálně nežádoucího jevu. I když má práce nese vojenský název, zabývám se i civilní problematikou. Šikana není problémem pouze armády, její kořeny začínají už u malých dětí a pokračují dále v dospělosti. Předpokládám, že s šikanou má každý z nás nějakou zkušenost. Buď ji zažil přímo sám na sobě, nebo byl svědkem šikany někoho jiného. Minimálně se s šikanou setkal každý z nás prostřednictvím sdělovacích prostředků.

Šikana v Československé lidové armádě byla vždy zejména spojována se základní vojenskou službou. Připustit fakt, že armáda má problémy se šikanou, bylo vzhledem k tehdejší ideologii nepřipustné. V obecnou známost se dostaly pouze případy, které již nešlo skrýt. Šikana se stávala strašákem všech velitelů, kteří se podíleli na výcviku vojáků základní služby. Koncem devadesátých let nastává mírné zlepšení, ale vymýtit šikanu úplně se nikdy nepodařilo. Po profesionalizaci armády v roce 2005 se projevy šikany ve své klasické formě tzv. "mazácké šikany" již nevyskytují, v současné době se armádě potýká spíše s mobbingem a bossingem.

Má bakalářská práce je zaměřena na popis výskytu šikany před a po profesionalizaci armády. V první kapitole se věnuji teoretickému popisu šikany a rozebírání jednotlivých fází v obecné rovině a projevy mobbingu a bossingu a obrany proti nim. Druhá kapitola je zaměřena na šikanu před profesionalizací armády. Snažím se nastínit příčiny vzniku šikany mezi vojáky základní vojenské služby, postoje nadřízených a také snahy k řešení daného problému. Jaká byla přijata opatření, zda byla vůbec funkční. Poslední podkapitola druhé kapitoly je věnována postoji veřejnosti k šikaně a uvádím příklady šikany, které byly šetřeny. Ve třetí kapitole se má práce zabývá šikanou v profesionální armádě a hodnotami na, kterých má moderní armáda stát. Dále rozebírám problematiku mobbingu a bossingu v armádním prostředí. Rozpoznání znaků bossingu je vzhledem k hierarchickému uspořádání armády složité. Poslední podkapitola třetí kapitoly je věnována obraně proti bossingu a mobbingu v armádě a tomu, jaké možnosti mají vojáci v profesionální armádě na svoji obranu proti sociálně nežádoucím jevům.

Cílem mé bakalářské práce bylo nejen shrnutí poznatků týkajících se problematiky šikany v armádě po stránce teoretické, ale pomocí kvantitativního výzkumu prostřednictvím

dotazníkového šetření jsem chtěla poznat postoje vojáků a vojaček k šikaně. Cílem šetření bylo zjistit, zda se vojáci během svého působení v armádě setkali s šikanou. Pokud ano, tak ve kterém období své vojenské kariéry. Dalším výsledkem šetření bylo, jak by se vojáci sami bránili proti bossingu a zda jsou schopni rozeznat znaky bossingu.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ŠIKANA VYSVĚTLENÍ POJMU

„Slovo šikana pochází z francouzského slova chicane, což znamená zlomyslné obtěžování, týrání, sužování, pronásledování, byrokratické lpění na literě předpisů“ (Říčan, 1995 s.25).

Pojem "šikana" byl ve svých počátcích pouze vojenský termín, postupně se rozšířil mezi mládeží na školách jako bullying, mezi dospělé, kde má označení mobbing a bossing. Můžeme mu dát jakýkoliv název, ale pokaždé je to projev chorobného jevu interpersonálních vztahů. Odborníci hledají odpověď na příčinu tohoto typu násilí v osobnosti pachatele, osobnosti oběti a v prostředí, ve kterých k šikaně nejčastěji dochází (Spurný, 1996).

Pro šikanování je příznačné nerovnoměrné rozdělení sil, kdy mocnější zneužívá slabšího. Šikanování je všude kolem nás a postihuje celé věkové spektrum. Vyskytuje se v rodině, ve vzdělávacích zařízeních, dále na pracovišti, v armádě a výjimku netvoří ani senioři. Důsledkem je poškozování zdraví jednotlivce jak po stránce psychické tak fyzické, bohužel se dá označit za rozbujelou sociální nemoc ve společnosti. Je velice nesnadné rozkrýt šikanování, kde počátek vzniká již na nižších vzdělávacích stupních a může se později úspěšně vyvinout do velice závažných trestných činů (Kolář, 2001).

Termín "šikana" u nás ve spojitosti s armádou poprvé zazněl před listopadem 1989 od pražského psychiatra Petra Příhody, který veřejně promluvil o tom, o čem mnozí věděli a mlčeli, tj. o existenci šikany v armádě. Mluvit o šikaně v Československé lidové armádě bylo do té doby tabu. Používalo se k označení nešvaru, který se v armádě rozmohl mezi vojáky základní vojenské služby. Nováčci byli dost často fyzicky a psychicky týráni ze strany služebně starších vojáků tzv. "mazáků". Ještě před zkrácením základní služby ze dvou let na rok měli vojáci propracovaný víceúrovňový model hierarchie. Největší moc zde měli ti, kteří byli krátce před odchodem do civilu (Říčan, 1995).

1.1 FORMY V RŮZNÝCH STÁDIÍCH ŽIVOTA

S počátkem šikanování se můžeme setkat již ve školce a nelze ji podceňovat. Tato šikana má sice dětský charakter, ale i zde je jasný záměr ublížit. U tohoto druhu šikany chybí sice

dlouhodobost a promyšlenost, přesto se může, získáním převahy nebo získáním nějaké hračky, nastartovat emoční agrese. Odborně se označuje jako instrumentální agrese, jde o prožití radosti z převahy a tento pocit dítě již nikdy nezapomene. Proto je taková zkušenost získaná v raném dětství dost nebezpečná pro pozdější vývoj. Úloha pedagoga je zde velice důležitá a neměl by prvotní znaky šikany podcenit (Kolář, 2011).

Šikana na školách je velice rozšířena. Iničiátoři šikany rozhodně nejsou nemocní, sadističtí psychopati. Zpravidla jsou to převážně osoby slině egoistické a egocentrické. Šikanování není pouze mezi agresorem a obětí, ale je také poruchou vztahů celé skupiny. Kolář (2011) rozeznává následujících pět vývojových stupňů šikanování mezi žáky.

První stádium: **Ostrakismus**. Bohužel v každém kolektivu se objeví jednotlivci, kteří jsou nejméně oblíbeni, tzv.: černé ovce, obětní beránci, outsideři apod. Takový jedinec zažívá první formy psychického násilí, kdy je skupinou odmítán, vyčleňován z konverzace, pomlouván a jsou na jeho úkor prováděny drobné legrácky. Toto chování má již počáteční podobu šikany a roste zde riziko dalšího negativního vývoje (2011).

V této fázi jde o nejdéle probíhající formu šikany. Posměšky se nejčastěji týkají vzhledu, sexuality, sociálního přijetí, zdravotního hendikepu. Útočníci vystupují jedovatě, stupňují tón, pokřikují, uráží a využívají i elektronické metody, například internet (Fieldová, 2007).

První fázi může negativně nevědomě ovlivnit i pedagog. Nejčastěji tím, že častěji vytýká určitému žákovi slabiny, neschopnost, zesměšňuje jej před třídou (Vágnerová, 2009).

Druhé stádium: **Fyzická agrese a přitvrzování manipulace**. Oběť funguje k odreagování spolužáků, před nepříjemným zkoušením nebo psaní písemné práce. V této fázi je velice důležité, jaký je postoj žáku a jak je celkově skupina zaměřena. Pokud ve skupině převládají spíše zdravé kamarádské vztahy a soudržnost, kdy se žáci k ubližování slabším staví negativně, potom pokusy o šikanu nemají šanci. Taková skupina nevzniká sama, je velice důležité pedagogické působení. Pokud ale taková soudružnost skupiny není, nebo je narušena počátečním zmatkem, nepřátelským chováním, lhostejností, je téměř jisté, že se šikana v nějaké podobě objeví (2011).

Toto stádium je založeno na společenské manipulaci a vyloučení osoby, kterou útočník označí jako nežádoucí. Často probíhá otevřeně: „Nechceme, abys tu s námi byl“. Iničiátor manipuluje se skupinou a cílem je vytvoření skupinové identity. Každý člen skupiny si uvědomuje, že pokud se oběti zastane, mohl by být s největší pravděpodobností na jejím místě příště on. Bohužel často nevádí ani přítomnost pedagoga. K vystrašení oběti

agresorovi postačí neverbální komunikace. Takhle nepřímá agrese pedagogům nejčastěji uniká a popírají její existenci (Fieldová, 2007).

Může se vyskytovat fenomén sympatie třídy s agresorem, tj. pokud je ve třídě tzv. černá ovce a děti jí pohrdají, není jim prostě sympatická, mohou šikanu schvalovat (Řičan, 2009).

Třetí stádium: **Vytvoření jádra.** Jde o klíčový moment, kdy je rozhodující, zda počáteční stádia šikany přerostou do pokročilejších fází. Skupina je již rozdělena na ty, co tyranizují, ty co jim přizvukují a ty co nic nečiní. Pokud má nastat nějaký zvrat, je důležité aby se vytvořila dost silná pozitivní podskupina. Tato podskupina musí být rovnocenným partnerem co se do vlivu a popularity jejich členů týče. Potom může být chování tyranů odsouzeno a násilí se může dočasně zastavit. Zde vidí Kolář (2011) možné východisko, jak zastavit „úderné jádro“. Zároveň, ale dodává, že se tyto podskupiny nevyskytují moc často.

V tomto stádiu jde již o otevřenou agresi, před kterou nemá oběť kam uniknout. Kdy útočníci oběť vystavují neustálému napadání, ničení věcí, pronásledování. Rovněž se zde vyskytují drobné krádeže (např. jídla), házení majetkem po třídě, strkání hlavy do toalety, znehybňování oběti a použití zbraní (Fieldová, 2007).

Čtvrté stádium: **Většina přijímá normy agresorů.** Pokud není vytvořena pozitivní podskupina, šikana může bez odporu pokračovat. Zlom může nastat i u žáků, kteří se do šikanování nejdříve nezapojovali. V této fázi se i tito mohou podílet na týrání spolužáků a zažívat pocity uspokojení (Kolář, 2011).

Zlom nastává také u oběti, která bez výhrad svou roli přijímá a agresora vyhledává. Oběť může pociťovat jistý stupeň závislosti, dokonce na své okolí můžou působit jako kamarádi (Vágnerová, 2009).

Páté stádium: **Totalita neboli dokonalá šikana.** Agrese je všemi přijata skupina se s pravidly plně identifikuje. Je to fáze, kde se skupina rozdělí na otrokáře a otroky. Tyrani ztrácejí zábrany a vymýšlejí si stále nové formy ponižování. Skupina to začne považovat za normální, agresori ztrácejí smysl pro realitu. Tento stupeň šikany je spíše připisován věznicím, výchovným ústavům pro mládež a vojákům. Na školách se vyskytuje v trochu mírnější podobě. Pedagogům tato forma šikany často uniká, hlavně v případech, kdy hlavní agresor je žák s výborným prospěchem a je „hvězda“ třídy. V takovém případě má oběť minimální možnost že se jí dostane pomoci. Velký problém šikany na školách je fakt, že pedagogové, kteří jsou s tímto jevem v přímém kontaktu, o něm vědí poměrně málo.

O výskytu šikany se navíc dozvídají velice zřídka, nebo odmítají jakoukoliv zmínku o případu šikany v jejich třídě. Obvykle jsou schopni výskyt šikany připustit až když je rozvinuta do značně extrémních forem (Kolář, 2011).

1.2 MOBBING, BOSSING A JEHO PROJEVY

Mobbing je v poslední době velice často skloňovaný pojem, na který narážíme jak v tisku tak v televizi. Slovo mobbing pochází z anglického slovního spojení “to mob somebody“, což znamená někoho utlačovat, urážet, napadat. “V roce 1993 zavedl v Německu pojem *mobbing* švédský psycholog práce prof. Leymann“ (Kratz, 2005, s.15).

Výzkumy upozorňují na zvyšující se trend nárůstu mobbingu, který jde ruku v ruce se stoupající agresivitou a stresem ve společnosti. Přispívá k tomu i nepříznivá ekonomická situace a obava ze ztráty zaměstnání. Obecně se dá říct, že mobbing se ve zvýšené míře vyskytuje mezi duševně pracujícími, se složitější organizační hierarchií. Obětí mobbingu se nejčastěji stávají pracovníci, kteří se nějakým způsobem odlišují rasou, politickou příslušností, názory. Mohou to být i velice kvalifikovaní odborníci ve srovnání se svými kolegy (Vráblíková, 2005).

O mobbingu hovoříme tehdy, pokud jde o pravidelně se opakující nepřátelské chování ze strany spolupracovníků trvající delší dobu. Jde například o nepředávání důležitých informací potřebných k práci, vylučování z kolektivu, pomlouvání, přidělování nadměrného počtu úkolů atp. Oběť mobbingu je vystavena silnému stresu a dle statistik každá pátá sebevražda dospělého souvisí s problémy způsobenými na pracovišti. V šikaně jde o poměrně primitivní zesměšňování a týrání, u mobbingu jsou formy ponižování mnohem rafinovanější. Nedá se říct, že by existovala typická oběť mobbingu (Beňo, 2003).

Konečnou fází mobbingu je ukončení pracovního poměru neoblíbeného pracovníka. Ze statistik také vyplývá, že nejobvyklejší je frekvence mobbingu jednou týdně a po dobu minimálně půl roku. Ke vzniku mobbingu přispívají následující čtyři faktory. Nedostatky v plánu práce, nevhodné chování vedení, nedostatečná ochrana jednotlivých zaměstnanců a nízké morální vlastnosti pracovníků v oddělení. Mobbing má neblahý vliv na chod celé organizace. Způsobuje zvýšenou nemocnost, nárůst předčasného odchodu do důchodu, zvýšené náklady na nábor dalších pracovníků a také sníženou produktivitu (Wágnerová, 2011).

Beňo (2003) uvádí čtyři vývojová stádia mobbingu, pro každé z nich je charakteristické určité zacházení s obětí.

První stádium: **Nevyřešený konflikt**. Je to stádium, které může dokonce působit zcela nevině. Vesměs jej tvoří neškodné srandičky, poznámky, sexuální dvojsmysly, kdy oběť je takto pronásledována ze strany několika kolegů. Pokud se už tady nepodaří ze strany takto postižené osoby tento konflikt úspěšně řešit, je velká pravděpodobnost překročení do další fáze (2003).

V počátcích jsou téměř vždy izolované interpersonální vztahy. Začátek takového mobbingu je dán také neschopností postavit se danému konfliktu a účinně jej řešit. Málokdo umí čelit přímé konfrontaci s osobou, která jej napadá. Nedokáže se bránit, možnou úlohu sehrává také strach ze ztráty zaměstnání. Pokud ale dojde k otevřenému urovnání konfliktu, dá se říct, že se vyčistí vzduch a může se jít dál. Pokud k tomu nedojde, atmosféra houstne a se zničujícím účinkem dojde k nárůstu konfliktu (Vágnerová, 2009).

Druhé stádium: **Psychoteror**. V této fázi se situace ze strany mobberů vůči oběti přiostrňuje, narůstá sociální izolace. Už nejde pouze o tzv. šeptandu, ale o systematicky vedený psychoteror (2003).

Psychický i fyzický stav oběti se zhoršuje, častěji se uchyluje do různých absencí, jimiž se snaží aspoň na chvíli vymanit ze spárů mobberů. Dochází také ke ztrátě sebedůvěry, roste nejistota v plnění zadaných úkolů. Pokud dojde k chybě, je postižený ze strany aktérů zesměšňován, nemá možnost se vyjádřit, stává se z něj osoba "persona non grata" (Kratz, 2005).

Třetí stádium: **Do hry vstupuje šéf**. V tuto chvíli je již oběť v zájmu nadřízených a celá situace je tak vyostřená, že ji nelze přehlédnout. Sama oběť vyhledá pomoc u nadřízeného, nebo se snaží najít pomoc mimo firmu či organizaci. Velmi často zde nastává absurdní zlom, který spočívá v označení oběti jako narušitele vztahů na pracovišti. Je to právě oběť, která je stigmatizována neschopností se přizpůsobit. Zkušenost odborů v ČR s mobbingem je stále minimální a z velké části si s tím nevědí rady (2003).

Dochází zde k opožděné personální práci. Vyskytují se snahy o urovnání sporu, ale v této fázi je již pozdě. Agresor si upevnil postavení jeho vystupování je suverénní a nemá pocit viny vůči oběti. Chybou nadřízeného je, že celou situaci vidí stejně jako mobber, zájem je upřen na šikanovanou osobu. Ta je již dost psychicky i fyzicky vyčerpána a dle posouzení

personalisty se brání příliš okatě. V této fázi se oběť pod tlakem může dopouštět stále více chyb ve výkonu své práce, což bohužel celé situaci jen přitíží. Ve většině případu dojde k rozhodnutí problémového jedince se zbavit. Pokud je oběť přeřazena na jiné místo či oddělení nedá se bohužel zabránit tomu, aby jej noví kolegové díky minulosti nevnímali znovu jako černou ovci (Kratz, 2005).

Čtvrté stádium: **Vyloučení z kolektivu či organizace.** Jak už sám název napovídá je rozhodnuto o odchodu z firmy. Protože existují pracovní právní předpisy, nelze oběť jen tak propustit, proto jí je doporučeno, aby výpověď podala sama. Je velká pravděpodobnost, že oběti dojdou síly a doporučení využije. V této fázi bývá také jako jakýsi "revanš" přislíben kladný pracovní posudek a doporučení. Po odchodu "problémového" zaměstnance si všichni oddychnou a vrátí se ke své každodenní činnosti, jenže oběť se v tu chvíli ocitá na pokraji sociální a kolikrát i materiální existence. Nemusí se zdůrazňovat, že po takovém zážitku je velmi těžké najít si nové zaměstnání a u oběti mobbingu se často rozvine psychosomatické onemocnění. Pokud se důsledky mobbování ve firmě ukáží jako efektivní řešení špatných vztahů na pracovišti je velká pravděpodobnost opakování daného chování. Kolektiv si najde novou oběť a nezdá se, že jí je ten, kdo v minulosti sám mobboval (Beňo, 2003).

Bossing. Jedná se o psychický nátlak ze strany nadřízeného. V podstatě má stejné znaky jako mobbing, ovšem důležitou úlohu sehrávají pravomoci nadřízeného. Nadřízený má pro šikánování jiný motiv a používá jiné strategie. Klasický bossing má charakteristické vlastnosti. Mezi ně se řadí veřejné znevažování ze strany nadřízeného před kolegy, přidělování práce, na kterou dotyčná osoba nestačí, zbavování výhod jako je služební auto, mobil, využívání PC, volnější odchody i příchody do zaměstnání. Obviňování z chyb, které dotyčná osoba nemohla způsobit. Za bossingem se můžou schovávat osobní problémy vedoucího, díky kterým se daná osoba cítí nějak ohrožena. Úlohu zde také může hrát nenávisť vůči organizaci nebo žárlivost na schopnosti podřízeného. Taková situace je celkově provázena dusnou atmosférou na pracovišti. Vytvoření stresového prostředí má za následek také pokles výkonu podřízených. Sama oběť bossingu nemůže tuto situaci nijak účinně řešit, či ji dokonce zvrátit, výsledkem je frustrace a stress. Bossing je třeba vnímat jako tu nejnebezpečnější formu šikany (Beňo, 2003).

Faktory bossingu:

1. Strach

- ze ztráty vlastní autority
- ze ztráty moci
- ze ztráty kompetencí

2. Finance - rádi by ušetřili a nechtějí vám vyplatit to, co vám podle zákona náleží.

3. Zloba - jste mu jednoduše nesympatický/á (Beňo, 2003, s74).

1.3 OBRANA PROTI MOBBINGU A BOSSINGU

Naučit se způsoby, jak se účinně bránit a předcházet vzniku jakékoliv šikany by mělo být v zájmu každého z nás. Postavit se sám proti šikaně vyžaduje velkou odvahu. Jakou vůbec zvolit strategii, jaké kroky podniknout jsou nejčastější otázky. Bránit se jakémukoliv druhu šikany je velice obtížné a náročné. Většina takto postižených má strach. Poddát se mu je ale daleko horší, oběť si v tu chvíli musí uvědomit, že bojuje nejen za sebe, ale i za ostatní, kteří se mohou teprve obětí stát.

Beňo (2003) píše o pěti pravidlech obrany proti mobbingu a bossingu. Tyto pravidla mimo jiné radí, co vše bychom si měli promyslet a jaké kroky účinně podniknout na svou obranu.

První pravidlo: **Zůstat nebo odejít je vždy tvá volba.** V tuto chvíli víme, že jsme se stali středem zájmu některého z kolegů nebo nadřízeného. Z chování je nám jasné, že jde o šikanu. Možná ještě doufáme, že se něco změní, práce nás baví, jen ty vztahy se vyostřují. Je důležité rozumně zvážit své možnosti. Stojí nám za to v takovém prostředí pracovat nebo jsme dostatečně silní tomuto nátlaku čelit?

Druhé pravidlo: **Nenechte si vše líbit.** Jak už sám název napovídá, jde o naši aktivní obranu. Nesmíme se bát ostře vystoupit proti zesměšňování a slovnímu napadání ze strany kolegů. Klidně ztropme scénu, čím hlučnější tím lepší, to nejspíš mobbera odradí od dalších rádob žertíků.

Třetí pravidlo: **Sami to nezvládnete, najděte si spojence.** V této fázi je důležité o svém problému hovořit s ostatními. Nebát se mluvit, nestydět se za to, co se námi děje. Hledat pomoc u nadřízeného, odborové organizace, policie. Stejně důležitá je reakce okolí, mít pochopení, vyjádřit pohoršení a nesouhlas. Pokud nemá oběť oporu, stahuje se stále více do sebe a ztrácí důležitý pocit bezpečí.

Čtvrté pravidlo: **Ujasněte si, čeho chcete dosáhnout.** Musíme se rozhodnout, jak dál. Opravdu nám stojí za to zůstat, nebo bude lepší odejít? Pokud zůstaneme, je potřeba se připravit. Doporučuje se vést si deník, do kterého si podrobně zapisujeme způsoby a formy mobbingu či bossingu. Píšeme zde datum, hodinu, kdo u toho byl přítomen a další podrobnosti. Důležité je také pořizovat kopie takových dokumentů, které by mohly mít později důkaznou hodnotu (docházkové listy kvůli přesčasům, zápisy z porad, písemnosti o zaměstnání atd.) Tyto záznamy mohou později velmi pomoci, pokud se budou řešit v odborech nebo u soudu.

Páté pravidlo: **I prohra může být někdy začátkem vítězství.** Není mnoho případů mobbingu a bossingu, kdy by oběť dokázala vše vydržet. Tady je důležité se smířit s faktem, že ne vždy dojde k potrestání viníků šikany. Pro samotnou oběť je ale nesmírně důležité, že se problému dokázala postavit. Právě takové chování může být začátkem pro nastolení změny (Beňo, 2003).

2 ŠIKANÁ V ARMÁDĚ PŘED PROFESIONALIZACÍ

Nástup na povinnou základní vojenskou službu byl čestnou občanskou povinností každého muže. Během osmdesátých let se stal spíše symbolem omezení svobody. Teprve v kasárnách a po absolvování výcviku se z chlapců stanou opravdoví muži... To byla ideologická fráze před listopadem 1989. Podobné ideologie ale často dávaly prostor vzniku šikany, často velice brutální a nelítostné. Šikana v ČSLA se týkala převážně nově příchozích. Ze strany nadřízených se tento problém dlouho popíral a nevěnovala se mu velká pozornost. Počítalo se s tím, že voják základní vojenské služby projde větší psychickou i fyzickou zátěží. Zda se s danou zátěží vyrovná či ne, tím se nikdo nějak zvláště nezabýval, jednoduše řečeno každý si tím musel projít. Díky plnění závazků ČSSR vůči Varšavské smlouvě se muselo udržovat kolem 150 tisíc vojáků základní vojenské služby.

Šikana zkrátka patřila k životu mužstva v armádě. V padesátých a šedesátých letech se tomuto jevu nevěnuje vůbec žádná pozornost, proto jde jen stěží odhadnout počátky a vývoj šikany v té době. Odhady z dostupných archivů jsou pouze takové, že před rokem 1948 mělo se šikanou zkušenost 25% vojáků, po roce 1948 50% a po roce 1969 to bylo již 75% (Tomek, 2012).

Armáda je charakteristická skupinovým násilím, které se projevuje jako agresivní nebo manipulativní jednání s cílem prosadit zájem určité skupiny. Za základní příčinu tohoto násilí lze považovat potřebu prezentovat svojí sílu s cílem získání výhod. Jde také o pozitivní pocit z moci. Obranná strategie proti takovému násilí spočívá v krocích, které vedou k omezení vlivu takových skupin. V praxi to znamená narušovat organizaci ve skupině, tj. zbavit aktéry jejich anonymity (Spurný, 2001).

Armáda je typický představitel institucionalizovaných vztahů, jež mohou působit zkostnatěle a zastarale, což nemá za následek rozvoj, ale naopak jeho stagnaci. Přestože armáda umožňuje rozvoj a uplatnění osobnosti je zde i prostor pro vytváření určitých nežádoucích jevů, ke kterým šikana patří (Timko, 1986).

Stručný historický přehled vojenské služby v českých zemích od roku 1649 do současnosti.

V roce 1649 za vlády císaře Ferdinanda III. vzniká první stálá armáda v českých zemích. Vojáci do armády vstupují dobrovolně a upisují se na doživotí. Pokud se neválčilo, měli tito vojáci dovolenou i několik let.

Josef II. zavedl v roce 1781 vojenskou povinnost pro nejchudší vrstvy obyvatel. Netýkala se šlechty, inteligence a duchovních. Místo verbování byly odvody, které dost často probíhaly násilně. Služba byla doživotní, avšak i zde platily dlouhodobé dovolené.

Roku 1802 zrušil doživotní službu František I. Upravil délku služeb u dělostřelectva na 14 let, jezdeckta na 12 let, pěchoty na 10 let.

V roce 1845 je vojenská služba zkrácena na 8 let, odvody byly pravidelnější.

Branná povinnost byla zavedena v roce 1868, tato povinnost se týkala všech mužů v českých zemích. Služba trvala tři roky, u námořnictva o rok déle. Poté následovalo sedm let v záloze a dva roky v tzv. zeměbraně.

V roce 1912 byla vojenská služba zkrácena na dva roky, odvody probíhaly dvakrát ročně.

V samostatném Československu byl v roce 1920 vyhlášen branný zákon, délka služby byla 14 měsíců. V roce 1924 byla opět prodloužena na 18 měsíců. S ohledem na dění a situaci ve světě byla v roce 1933 služba nastavena na dva roky. Po ukončení musel každý absolvovat čtyři cvičení v délce 14 dnů.

Po roce 1945 byl, až na některé změny, stále v platnosti předmnichovský branný zákon. K odvodu se chodilo v 19 letech na dobu dvou let. Zkrácení na 5 měsíců měli pouze muži, kteří byli jedinou pracovní silou v hospodářství.

V roce 1949 byl přijat nový branný zákon, který stanovil délku základní vojenské služby na 24 měsíců pro muže od 17 do 60 let.

Další velká novela branného zákona byla v roce 1990, kdy byla základní vojenská služba stanovena na 18 měsíců a uzákoněna možnost civilní služby.

V roce 1993 byla další novelou branného zákona zkrácena základní vojenská služba na 12 měsíců. Dne 15. května 2003 předložil tehdejší ministr obrany Jaroslav Tvrdík návrh na zrušení základní vojenské služby ke dni 31.12.2004.

Posledních 878 branců nastoupilo službu 30. března 2004. 22. prosince 2004 odešli poslední vojáci základní služby do civilu. Tím skončila základní vojenská služba a od 1. ledna 2005 je česká armáda plně profesionální (Historie základní vojenské služby v českých zemích. Armádní informační systém Army CZ).

2.1 FORMY ŠIKANY

Každého muže, který byl odveden na vojnu převážně na jaře nebo na podzim, čekal přijímač. Byly to velice těžké začátky, mladý muž se musel vyrovnat se ztrátou svobody, odloučením od rodiny, známých a přerušením zaměstnání. Ocitnul se v novém prostředí, kde platila úplně jiná pravidla. Stav nadřízenosti a podřízenosti, chození ve vojenském tvaru, společné sprchy, ložnice, běh, nástupy, uniformita oblečení, to vše přinášelo velkou jak fyzickou, psychickou tak sociální zátěž. Během přijímače se učilo pochodovat, obsluhovat vojenskou techniku, znát vojenské řády, předpisy, vojenskou terminologii, osvojit si vojenské vystupování, naučit se hodnosti a další důležité věci z hlediska výcviku. To vše se zakončilo vojenskou přísahou. Dá se říci, že s fyzickou zátěží se každý voják srovnával nejrychleji, nároky nebyly zase takové, aby se nedaly zvládnout. Těsně po nástupu se řada věcí zdála komplikovaná, ale některé naopak jednodušší. Každý přesně věděl, co má dělat a kde je jeho místo. Po ukončení přijímače nováčci přicházeli k jednotce a přišli do styku se služebně staršími vojáky a zde nastával zlom (Hendrych, 1998).

V Československé lidové armádě se výskyt šikany dlouho popíral, ale přesto v devadesátých letech byly vymezeny tři hlavní oblasti:

1. Psychologická šikana: je založena na slovním urážení, která se stupňovala vynučováním si úsluh a ponižováním
2. Fyzická šikana: ta se dala velice často zamaskovat za náročný výcvik, spočívala v provádění nesmyslných cviků do padnutí.
3. Ekonomická šikana nebo také "sponzoring": odevzdávání balíků z domova, podplácení mazáků, kupování si klidu nebo úlevy ve službě (Tomek, 2012).

Bylo zřejmé, že zvládnout náročnost vojenského výcviku nebyl až takový problém, ale vyrovnat se s komplikacemi ve vztazích bylo náročnější. Hrozba šikany byla pro nováčky vždy velkým strašákem, ale když se posunuli do kategorie starších, hned daný problém zlehčovali. Málokdy se šikanovali nejmladší vojáci mezi sebou, byly to jen výjimečné případy. Ještě rok po ukončení základní vojenské služby cítilo 60% mužů, že na vojně byli

šikanování, později tento pocit ustupoval. Šikanování v armádě bylo založeno na neustálém se zdokonalování v malých skupinách a na nízkém zájmu ze strany velitelů tuto situaci řešit, zejména pak velitelů, kteří byli v přímém kontaktu s mužstvem. Často to byli čerství absolventi vysokých škol tzv. špagáti, kteří neměli žádné zkušenosti a byli na vojně pouze jeden rok. Většinou se tito nezkušení velitelé přizpůsobili zavedenému chodu v jednotce a snažili se vojnu také nějak přežít (Hendrych, 1998).

„Specifickou vlastností šikanování v podmínkách armády je rituální dědičnost. Ta umožňuje po uplynutí poloviny vojenské základní služby přeměnu šikanovaných v šikanující (Hendrych, 1998, s.29).

Šikanu ve vojenském prostředí dle Tomka (2012) lze rozdělit do třech hrubých oblastí.

První oblast šikany, která je nenásilná, souvisí s prací a výcvikem. Vojáci prvního ročníku vykonávali automaticky úklid ubytovacích prostor, čištění bot, stlaní postelí, praní košil, ponožek, čištění zbraní to vše pro vojáky z druhého ročníku. Patřilo sem i obstarávání občerstvení ze svých zdrojů nebo nákup pro mazáky za své peníze tzv. sahara. Vojáci druhých ročníků zabavovali “mladým“ balíky z domova, cigarety a peníze. To vše se dělo na základě nadřízenosti a podřízenosti a všemi to bylo vnímáno jako obecný a normální stav. Šikanování to vnímali jako nenásilnou manipulaci a naopak se těšili, až budou výhod vojáků druhého ročníku využívat sami.

Druhá oblast šikany je představována rituály a kastovníctvím. Prováděly se iniciační rituály tzv. povyšování, zpravidla bitím opaskem. Jednotlivé rituály se lišily podle útvarů. U některých útvarů se rituály neprováděly vůbec a někde měly naopak násilný charakter. Rituály spočívaly ve slavení počtu dnů, které dělily vojáky od odchodu do civilu. Klíčové hodnoty byly 500 dní, 300 dní, 250 a 100 dní. Například u útvaru VÚ 7411 probíhala oslava blížícího se odchodu do civilu tak, že vojáci prvního ročníku museli absolvovat jakousi překážkovou dráhu pro pobavení starších vojáků. Ta spočívala v tom, že vojáci běhali v prostředcích chemické ochrany pro jednotlivce (pláštěnkách) bez masky s ramínky v ruce a předstírali jízdu na motocyklu. Překážková dráha se skládala z podlézání postele, probíhání pod tekoucí sprchou a prolézání sněhovým tunelem. Pozdější vyšetřování ukázalo, že vojáci se prý této zábavy účastnili dobrovolně a považovali ji spíše za součást tamní tradice, než něco, co by měli dělat z donucení. Vojenský obvodový prokurátor žádal trestní stíhání pěti vojáků, které bylo nakonec zastaveno a věc se řešila kázeňsky u velitele

útvary. V případě těchto nelegálních oslav byla míra ponižování různá, někde byly tyto formy chování brány jako součást života vojáků. Vojáci se mezi sebou také chtěli vizuálně odlišit, podle nástupních termínů na vojnu. Toto odlišení spočívalo v jiném zavazování bot (kanad), stylu nošení lodičky, neutahováním opasku na blůze apod. Takové odlišování přehlíželi i vojáci z povolání.

Třetí oblast šikany zahrnuje již jednoznačné ponižování lidské důstojnosti jak po stránce psychické tak fyzické. Šikana probíhala hlavně po návratu starších vojáků, kteří byli značně posilněni alkoholem, z vycházek. Docházelo k řadě fyzických trestů, mezi které patřilo bouchání do břicha, bití opaskem, klikování, dřepování. Fantazie agresorů neznala hranic. Často docházelo k nočnímu buzení vojáků a plnění nesmyslných úkolů jako stání na chodbě, spaní s přetaženou čepicí, mytí nohou starším vojákům. Do této oblasti šikany také spadalo drhnutí podlahy kartáčkem na zuby nebo štětkou na holení. Oblíbené činnosti byly tzv. kajak (představování jízdy na kajaku na horní pryčně postele za pomocí smetáku), barevná hudba (převlékání z pyžama do uniformy a zpět na povely), nebo tzv. diskotéka (nasoukání se do šály a napodobování tance dívky na diskotéce) (Tomek, 2012).

"Závod šneků" spočíval v plazení s nočním stolkem na zádech, křišťálová noc byl úklid střepeň z rozbitých lahví. Fantazie vojáků byla ve vymýšlení podobných úkolů velmi pestrá.

Šikana nebyla automaticky na každém útvaru, ale velkou měrou k ní přispívalo rozdělení vojáků na služebně starší a mladší. Tyto dvě skupiny se dále dělily na podskupiny podle jarního a podzimního nástupního termínu. Proto si vojáci mezi sebou vytvořili rozdělení na "bažanty", "starší rajonisty", "mazáky" a "supráky", přičemž bažanti byli nováčci a supráci již zkušenější mazáci před odchodem do civilu. Vojáci z povolání takovému rozdělení nějak zvláště nebránili, vnímali ho jako neškodné zpestření vojny. Právě díky tomu došlo k vytvoření kast, tzv. staromazáctví, které představovalo pevně zavedený systém rolí, tradic, statusů. Staromazáctví představovalo soubor norem, názorů, hodnot, užívání specifického slangu v protikladu základním normám vojenského života. Nemělo žádnou písemnou podobu, bylo vytvořeno skupinou starších vojáků tj. mazáků, k ochraně jejich pohodlí a výhod. Byly ale i extrémní případy, kdy šikana sloužila jako kompenzace frustrace některých jedinců. Nováčci, kteří přicházeli na vojnu, se k systému staromazáctví stavěli spíše kriticky. Jenže jak šel čas, tento zamítavý postoj mizel. Byli si plně vědomi svých budoucích výhod po určité odsloužené době. Tímto se zajišťovala neustálá obnova staromazáctví a šikany (Tomek, 2012).

Po roce 1987 dochází k nárůstu ekonomické šikany a ústupu šikany fyzické. Je to způsobeno nedostatkem finančních prostředků a špatného využití volného času. Mladší vojáci byli nuceni platit starším za povolení použít toaletu, nebo jít na vycházku. Špatné hospodaření s volným časem vojáků vytvářelo živnou půdu pro konflikty, užívání alkoholu a drog. V praxi byl nejrozšířenějším způsobem ekonomické šikany "bufet" tj. vynucování si nákupu nebo obsluhy s jídlem a pitím. S nástupem do armády měla již 1/5 vojáků osobní zkušenost se šikanou z civilního života a 2/3 vojáků přicházelo s tím, že budou šikanováni. Jak se odborníci shodují, většina pachatelů nejdrsnější šikany se rekrutovala z jedinců, kteří v sobě sklony k násilí již měli. Armáda jim pouze nabídla prostor, který v civilu neměli (Hendrych, 1998).

2.2 OPATŘENÍ PROTI ŠIKANĚ

Během základní vojenské služby se s určitou formou šikany setkal každý. Buď byl jejím aktérem, obětí nebo svědkem. Řád vnitřní služby se tenkrát o problému jak řešit šikanu nezmiňoval, byla pouze povinnost zabraňovat vojákům v nedůstojném jednání. Mohlo by se zdát, že se šikanou v armádě nikdo detailně nezabýval, ale opak byl pravdou. Pozornost jí věnovala Vojenská kontrarozvědka. Už v roce 1977 varovala před nárůstem šikany a zvláště kriticky poukazovala na nevhodný postoj vojáků z povolání. Jako jeden z důležitých důvodů nárůstu šikany v ČSLA viděla ve velmi nízkém prakticko-pedagogickém vzdělání vojáků z povolání. Zejména těch, kteří pracovali přímo s mužstvem a zjevné případy šikany ignorovali. Jejich neodbornost a přehlížení daného jevu způsobovala narušení vztahů ve vojenských kolektivech. Vojenská kontrarozvědka šikanu jako takovou nepodceňovala. Například v roce 1977 zjistila závažné pochybení u 23. tankové roty Tankového pluku v Holýšově. Opírala se o výpověď dvou vojenských zběhů, kteří jako důvod útěku uvedli právě strach ze šikany. Ze strany velitelů nebylo tomuto chování zabráněno a někteří se dokonce na šikaně podíleli. Vojenský soud v Plzni tenkrát hlavní viníky odsoudil k podmíněným trestům, poddůstojníky, kteří se na šikaně podíleli, předal ke kázeňskému řešení veliteli útvaru. Odhalené případy byly hlášeny v režimu mimořádná událost dle Směrnice pro sledování a hodnocení vojenské kázně Všeob-sm-5 z roku 1976 a novely z roku 1982. Velitelům jako vodítka při posuzování odhalených případů sloužil Kázeňský řád ozbrojených sil ČSSR (Tomek, 2012).

V článku 5 se uvádělo: “- *velitelé (náčelníci) musí věnovat zvláštní pozornost poznávání individuálních vlastností vojáků, udržování vzájemných vztahů mezi nimi stanovených řády*

a předpisy, stmelování vojenského kolektivu, včasnému zjištění příčin přestupků podřízených a jejich předcházení i vytváření nesmiřitelného postoje k narušení vojenské kázně“ (Tomek 2012,s.33).

Proti šikaně v ČSLA se voják mohl bránit. Prokázaná šikana byla posuzována jako trestný čin urážka mezi vojáky dle §§ 276 až 278 odst.1 trestního zákona se sazbou odnětí svobody od 6 měsíců do dvou let, dále trestný čin vydírání podle § 235 odst.1 se sazbou od tří do osmi let, nebo ublížení na zdraví dle §§221a222 trestního zákona, ve zvláště závažných případech sazba až 12 let. Postih se týkal také velitelů, kteří by se ignorováním, nebo vědomým zatajováním, dopouštěli trestného činu zneužívání pravomoci veřejného činitele dle§ 158 trestního zákona. Odhalování šikany bylo velmi složité v roce 1978-1979 bylo odhaleno pouze 16 vážnějších případů. Za rok 1983-1984 bylo zaznamenáno 59 případů o rok později 43 případů. V dalších letech se však situace poměrně dramaticky měnila, kdy v poměrně krátké době od října 1986 do července 1987 bylo za šikanu potrestáno 265 a kázeňsky řešeno 1100 vojáků. Již na konci 80. let byly za šikanu odsouzeny nejméně stovky vojáků a další stihl kázeňský trest. Lze pouze konstatovat, že přes všechna opatření počet případů šikany stoupal a to i přesto, že řada případů nebyla nikdy ohlášena. Dosti velký problém byl v tom, že armáda nedokázala svědky před nebezpečnými jedinci ochránit (Tomek, 2012).

Jedním z opatření proti vzniku šikany bylo celkové zlepšení kulturního vyžití. Zajištění vstupenek do divadla, kina a v neposlední řadě zlepšení kvality sportovišť v prostorách kasáren. Dále byl kladen důraz na lepší informovanost ohledně obrany proti šikaně a větší zájem o trávení volného času vojáků ze strany nadřízených. Důležitou úlohu hrálo i ubytování, kde řešením bylo zřízení ložnic s menší kapacitou vojáků a oddělení služebně starších od mladších. K tomuto oddělení nováčků od starších byli nakloněni i vojáci z povolání, kteří v tom viděli určité kladné kroky k zabránění šikany. Později byl tento model aplikován v celé armádě. Starší zkušenější vojáci měli zákaz pohybovat se v budově služebně mladších vojáků, na to vše dohlíželi dozorčí. Tím také došlo ke snížení krádeží. Vojáci z povolání viděli možnost v zamezení šikany ve zvýšení náročnosti výcviku. Vojáci z povolání uznávali svůj díl viny na výskytu šikany především v nedostatečné péči o své podřízené a špatnému předávání informací jak se šikaně bránit. Nevěděli přesně, na koho se v takovém případě mají obrátit. Vojenští velitele si začínali uvědomovat problém šikany také ve spojitosti s nedostačenou komunikací mezi nadřízenými a podřízenými. S šikanou

se hůře vyrovnávali ti vojenští profesionálové, kteří do armády vstoupili s ideály o cti, odvaze, pořádku a kázni (Hendrych, 1998).

V roce 1975 vznikl projekt, který informoval tehdejšího generálního tajemníka ÚV KSČ Gustava Husáka o problémech šikany v armádě. Projednával se dne 14. března na jednání kolegia ministra obrany. Body jednání bylo 17 případů šikany zaznamenaných v roce 1974. Odhalení šikany se podařilo zejména na základě stížnosti ze strany rodičů. Jak zpráva uvádí, vinu měli z 25% důstojníci, z 10% praporčíci a z 65% starší vojáci. Hlavními příčinami šikany v ČSLA, dle závěru kolegia, byla nedostatečná příprava velitelů, špatná kontrolní činnost v době osobního volna vojáků. Zároveň byla odhalena špatná práce vojenských "politruků" a vojenských lékařů, kteří znaky zřejmé šikany zatajovali a nepodnikali ze své funkce nic pro její nápravu. Tento dokument v archivu nese označení "Ad acta". Do roku 1981 je zpracováno několik dokumentů, které se šikaně věnují pouze okrajově. Tyto dokumenty jsou často ze strany vojáků vnímány pouze jako politická směrnice, nenabízející žádnou pomoc ani řešení. Konstatující pouze zaneprázdněnost vojáků z povolání a malou jak mravní tak ideovou výchovu vojáků základní služby. V roce 1985 vydal ministr národní obrany Milan Václavík rozkaz č.018, ve kterém projevil snahu vypořádat se s problémem šikany. V první části byla přesně popsána forma šikany od posluhování až po napadání. Dále dokument zdůrazňoval negativní působení tohoto chování na vztahy mezi vojáky, snížení bojeschopnosti armády a také neblahý dopad na obraz ČSLA na veřejnosti. Šikana byla označena jako vysoce nebezpečná, mnohdy nesoucí znaky trestných činů. Plnou zodpovědnost za tento stav měli podle rozkazu hlavně vojáci z povolání, kteří neplnili svoji úlohu tak, jak by měli. Druhá část rozkazu přinesla řadu pokynů, které se týkaly prevence. Ta spočívala zejména ve školení mužstva a lepší organizaci volného času v kasárnách. Nařizovala prošetřovat úrazy vojáků základní služby pokud by bylo podezření zavinění druhou osobou. Bohužel v dalších letech se v normativních aktech MNO žádné řešení šikany neobjevuje. Větší pozornost šikaně se začíná věnovat až v počátku devadesátých letech, kdy se vedení armády snažilo vojenskou službu více humanizovat. Začínala se hledat účinná řešení, ale zbavit se šikany jako takové se nikdy nepodařilo (Tomek, 2012).

2.3 DŮSLEDKY ŠIKANY A ARMÁDA V OČÍCH VEŘEJNOSTI

Šikana se netýkala jen samotných vojáků, ale také jejich rodin. Převážně rodiče dávali často první podněty k řešení šikany. Média se o žádných případech šikany do roku 1989

nesměla zmínit, protože by byl narušen celkový obraz Československé lidové armády. Po listopadových událostech v roce 1989 skončila vláda jedné strany a naše společnost směřovala k demokracii. Nálada ve společnosti se uvolnila a nikdo si nepřál návrat do starých časů. To se týkalo i vojáků, kteří si nepřáli návrat vojenské služby, ve které by se cítili spíše jako ve vězení. Přání veřejnosti bylo, aby v armádě sloužili pouze morálně způsobilí vojáci z povolání. Tato snaha se ovšem minula účinkem. Armáda, díky nezájmu politiků, neprošla žádnou radikální proměnou. Postupně byly aplikovány jen malé "kosmetické" změny, které se týkaly struktury a činnosti. Jedna z viditelných změn byla apolitizace armády, kdy vojáci České a Slovenské Federativní Republiky nepřisahali věrnost KSČ. Přesto se armáda řídila zastaralými služebními předpisy a nařízeními. Ani po vzniku samostatné České republiky nedošlo k zásadním změnám. Předpisy a zákony týkající se armády nebyly zcela přepisovány, pouze redukovány o tendenční obsah. Otázkám morálky, etiky a potlačení sociálně nežádoucích jevů v armádě se nadále nevěnovala taková pozornost, jakou by si tato témata zasloužila. Probíhala sice školení, která prováděli tzv. pracovníci sociálního řízení, jenže většinou šlo o bývalé politické pracovníky (politruky). Školení pod jejich vedením spíše připomínalo politické marxisticko-leninské přípravy důstojníků ČSLA, než skutečné praktické rady ohledně sociálně nežádoucích jevů vyskytujících se v armádě. Sociální zřízení mělo navázat na hodnoty a morálku z dob první republiky. Ta kladla důraz na mravní, tělesnou výchovu a vojenský výcvik každého vojáka. Morálka v armádě za první republiky byla velice důležitá a byla jí věnována velká pozornost. Dne 31.12.1993 náčelník Generálního štábu zrušil svým rozkazem působení sociálního zřízení a tím byla přerušena snaha o občanskou výchovu vojáků (Lassák, 2003).

Koncem osmdesátých let byl proveden průzkum veřejného mínění, zaměřený na oblast armády. Závěr výzkumu je zajímavý, protože ukazuje negativní pověst armády u veřejnosti. Jak průzkum uvádí, pouze 56% dotázaných si myslelo, že v ČSLA je vysoká morálka a kázeň. Respondenti do 29 let uváděli spíše negativní zkušenosti spojené se základní vojenskou službou. V závěru výzkumu je uvedeno, že za negativní postoj veřejnosti k armádě ze 44% můžou poznatky získané od kamarádů, známých, synů, kteří vykonávali základní vojenskou službu. Další výzkum z roku 1991 se již přímo zaměřil na problém šikany. Se šikanováním v armádě mělo zkušenost celkem 26% dotázaných, o šikaně slyšelo 60% a 14% o ní neslyšelo. Zda považují šikanu za vážný problém v armádě odpovědělo 75%, že ano. Jen 20% odpovědělo, že to je problém, ale ne vážný, 2% šikanu

za problém vůbec nepovažují. Na otázku, zda jde šikanu z armády odstranit 33% veřejnosti uvedlo, že spíše ano, 29% spíše ne a 4% vůbec ne. Dále z výzkumu vyplývá, že z mužů, kteří absolvovali vojenskou službu před rokem 1948, měla se šikanou zkušenost jedna čtvrtina. Mezi roky 1946 až 1969 měla se šikanou zkušenost už polovina. Průzkum dále ukazuje, že čím větší byla koncentrace vojsk v některých oblastech země, tím měla tamní veřejnost se šikanou větší zkušenost a s tím spojený názor o vážnosti daného problému. Tento faktor také nepříznivě pomohl k ovlivnění obrazu armády ve společnosti (Tomek, 2012).

Objevovaly se i případy, kdy vojáci prvního ročníku spáchají raději sebevraždu, než aby čelili dalším útokům šikanujících kolegů. Jako příklad může sloužit případ z roku 1969, kdy voják prvního ročníku u 67. motostřeleckého pluku spáchal sebevraždu ve strážní službě. Jako příčina byla prokázána šikana ze strany služebně starších vojáků. V roce 1972 se oběsil voják 8. ženijního praporu. Nechal dopis na rozloučenou, kde jako důvod svého odchodu ze světa uvedl šikanu. Další případ, ne s tak tragickým následkem, se stal v dubnu 1987 u VÚ 4280 Nepomuk. Zde byli vojáci od starších fyzicky napadáni a nuceni k různým úsluhám. Od chystání jídla, donášení cigaret, zabavování balíků až po bití. Jeden z vojáků si stěžoval svému nadřízenému a ten s ním sice sepsal protokol, vše ale komentoval slovy, že vlastně žaluje a sám si to dělá horší. Po shromáždění všech důkazů předala vojenská kontrarozvědka spis k obvodové prokuratuře v Plzni. Přes obsáhlost daného spisu byl obviněn pouze jeden voják. Vojenská prokuratura to vyhodnotila pouze jako přestupek a předala celou věc zpět veliteli VÚ 4280 k potrestání dle kázeňského řádu. Daleko přísněji byl vyhodnocen případ, který se odehrál v roce 1986 u VÚ 3274, kdy dva svobodníci šikanovali mladší vojáky. Mezi jejich praktiky patřilo fackování, kapání vosku na nohy, píchání bodákem a bití tyčí. Dále nutili vojáky učit se nazpaměť životopis nacistického psychopatického pseudovědce Josefa Mengeleho. Pokud v přednesu udělali chybu, byli bití. Patřila sem i obsluha, donáška jídla, klikování v masce. Tito dva svobodníci byli odsouzeni Vojenským obvodovým soudem v Plzni k devíti měsícům nepodmíněně dle §235 odst.1 trestný čin vydírání a k odebrání vojenské hodnosti. Na těchto případech se názorně ukazuje, jaké rozdíly byly v posuzování případů tehdejších zodpovědných orgánů (Tomek, 2012).

Byly však i útvary, kde k šikaně nedocházelo. Jak se můžeme dočíst v Plzeňském deníku (2000) v článku o Pomocných technických útvarech tzv. PTP. K takovým útvarům byli odvedenci posíláni na základě posudků z obcí a měst. Šlo o tzv. politicky nespolehlivé a

týkaly se mužů ve věku od 17 do 60 let. Mimo jiné zde nastupovali duchovní, řeholníci, kteří dle strany neměli kladný přístup k republice. Tyto technické útvary používaly vojáky zejména jako levnou pracovní sílu. V článku pamětník vzpomíná, že šikana mezi nimi vůbec nebyla, právě naopak si všichni pomáhali. Dokonce zde nováčci byli upozorňováni, na co si mají dávat pozor. Společným nepřítelem byli jejich velitelé (Plzeňský deník, 2000).

Volnější disciplína po roce 1989 s sebou také přinesla spoustu negativních jevů, zejména větší konzumace alkoholu a hlavně drog, které do té doby nebyly lehce přístupné a rozšířené. Šikana také nevyvymizela. Díky tomu stoupaly obavy mladých mužů před vstupem do armády. Podle výzkumu z let 1991-1995 mělo k vojenské službě odpor 60% mužů a 1/3 populace. V těchto letech je armáda v očích veřejnosti vnímána spíše jako zátěž, hlavně z hlediska ekonomiky. Velké procento mladých mužů využívalo možnosti nastoupit místo základní vojenské na civilní službu, což obhajovali tím, že na civilní službě (která probíhala například jako výpomoc v nemocnicích) budou společnosti více užiteční. Veřejnost se stále více začala přiklánět k myšlence profesionalizace armády. Klesající prestiž armády v očích veřejnosti byla spojena s korupcí, chybějícími zákony o armádě, špatně zadávanými vojenskými zakázkami a novými případy šikany. Těmito případy byla společnost stále více otřesena a volala po zpřísnění kontrol a větších postizích pro pachatele (Hendrych, 1998).

V roce 1993 provedl Vojenský ústav výzkum, který se zaměřil na vztahy mezi vojáky a jejich adaptací na vojenskou službu. Odpovídalo 534 respondentů, vojáků základní vojenské služby. Poprvé se zde také hovoří o psychické a fyzické zátěži, která s výkonem vojenské služby souvisí. Uvádí tři zdroje frustrace. První z nich je adaptace na nové prostředí a s tím spojená řada omezení. Jako druhý zdroj frustrace byla uvedena lhostejnost vojáků z povolání vůči nováčkům, nekvalitní předávání informací. Třetí zdroj frustrace bylo setkání se šikanou a nezájem řešit situaci ze strany vojáků z povolání. Závěr výzkumu vedl odborníky k hledání řešení. Jedno z řešení bylo oddělit od sebe vojáky různých nástupních termínů a vytvořit homogenizovanou jednotku složenou z jednoho nástupního termínu. Tímto způsobem se mělo zamezit staromazáctví. Jako další možnost byla postupná profesionalizace armády. Samozřejmě také zpřísnění sankcí za šikanu a zvýšený dohled vojáků z povolání (Tomek, 2012).

Od roku 1990 je profesionalizace armády posuzována a zvažována na všech politických i vojenských úrovních. S profesionalizací armády si veřejnost spojovala zejména zvýšení

kvality této profese a zabezpečení efektivní obrany státu. Přejít armády od neprofesionální k profesionální byl naplánován ve třech krocích. První krok spočíval v promyšlené přípravě po stránce ekonomické, organizační, materiální a jiné. Druhý krok zahrnoval vytvoření nových legislativních, právních a sociálních opatření. Třetí krok znamenal úplnou profesionalizaci. Veřejnost vnímala plně profesionalizovanou armádu jako dobrou investici, ke zvýšení kvality obrany státu (Janošec, 1994).

3 ŠIKANA V ARMÁDĚ PO PROFESIONALIZACI

Od 1. ledna 2005 je česká armáda plně profesionální. S odchodem vojáků základní služby se také postupně zrušilo mnoho útvarů po celé republice. Dá se říci, že veřejnost s klasickou šikanou v profesionální armádě nepočítá. Přesto se vojáci musí na svých pracovištích potýkat s mobbingem a bossingem. Jakákoli šikana stále poškozují armádu v očích veřejnosti.

První vláda sestavovaná ČSSD ve svém volebním programu roku 1998 byla pro zachování branné povinnosti. Původně navrhovaný koncept tzv. poloprofesionální armády, kde by branná povinnost byla zachována se neujal. Na základě předloženého materiálu od vládního zmocněnce pro reformu ozbrojených sil došlo před volbami 2002 k rozhodnutí pro úplnou profesionalizaci. Toto téma se stalo tématem tehdejších voleb a vyvrcholilo přijetím branného zákona pro zrušení branné povinnosti v míru (Pernica, 2007).

Profesionální armáda měla stát na následujících nových morálních hodnotách.

Odpovědnost a smysl pro povinnost: Důležité je respektování a dodržování zákonů, nařízení a rozkazů. Hlavní je odpovědný vztah jednotlivce k plnění úkolů. Nikoli ovšem bezhlavé uposlechnutí rozkazů, které jsou v rozporu s právním řádem. Voják má být zodpovědný, čestný, iniciativní a tvořivý.

Obětavost: Voják musí mít správně seřazeny priority a zájmy celku musí být nadřazeny jeho osobním zájmům.

Odvaha: Voják by měl za všech okolností dělat to, co je správné, i kdyby měl nést nepříznivé následky. Velitelé musí mít dobré řídicí schopnosti a umět na sebe převzít zodpovědnost v těžkých situacích.

Věrnost: Voják by se měl ztotožňovat s osudem národa a být připraven zemi vždy bránit. Měl by v sobě mít hrdost k útvaru, jednotce a ke své vojenské odbornosti. Vytvářet pocit sounáležitosti a tím i dobré pracovní vztahy.

Čest: Propojuje všechny uvedené hodnoty a ty jsou obsaženy v Kodexu etiky vojáka. Čestný jedinec pracuje v prospěch celé skupiny, dovede respektovat otázku cti. Tak poskytuje jedincům intelektuální zázemí a motivaci.

Vojenský profesionál by si měl být vědom těchto morálních zásad a dodržovat je (Lassák, 2003).

Příkladem toho, že ani po profesionalizaci armády šikana nevytizela, je případ, který otřásl veřejností v roce 2007. Týkal se elitního protichemického pluku v Liberci, kde došlo k napadení podpraporčíka ze strany jeho podřízených v dekontaminačním stanu. Podpraporčík formou přímého rozkazu nařídil, aby ho ihned pustili, ale podřízení neuposlechli. Poté mu poručice stáhla kalhoty a studenou vodou mu osprchovala přirození. Celou událost si vojáci natáčeli na mobilní telefon a tento záznam se posléze dostal na veřejnost. Jeden z iniciátorů napadení, po uveřejnění videozáznamu, dal ještě oběti za vyučenou, což mělo za následek poškození krční páteře a vyžádalo si sedmnáctidenní pracovní neschopnost. Napadený voják byl odvelen k jinému praporu, a jak se svěřil, bylo mu vyčítáno, že zničil pověst své jednotky. Dva profesionální vojáci muž a žena podali žádost o odchod do civilu bez jakýkoliv nároků na výsluhové příplatky. Policie ČR celou věc po prošetření předala veliteli základny, který byl oprávněn v souladu s danými předpisy uložit sankce. Vojenská policie vše kvalifikovala jako přestupek. Armáda přiznala chybnou personální politiku, kdy do pozic velitelů nastupují mladí nezkušení vojáci ihned po absolvování vojenské vysoké školy (Liberecký deník, 2007).

3.1 MOBINNG A BOSSING V ARMÁDĚ

Z hlediska zkvalitnění vztahů na pracovišti v armádě je důležité vzdělávání jejich příslušníků a snaha předejít jakékoliv šikaně. S šikanou je spojena agrese. Agrese je často spojena s jedincem, ale nesmíme zapomínat na skupinovou agresi, kdy člověk normálně klidné povahy může násilnému chování propadnout až pod vlivem agresivního davu. Každý rezort má svá určitá specifika a armáda zde není výjimkou. Šikana dříve byla více fyzicky zaměřená, ale s profesionalizací armády je racionálnější. V současné době musíme také počítat s určitou mírou závislosti na armádě z hlediska trvalého zdroje peněz, důležitých pro obživu rodiny. Tím jsou útoky pro oběť bolestivější (Tancík, 2005).

Důsledky mobbingu i bossingu lze rozdělit do třech částí:

1. Psychosomatické - je to nervozita, porucha spánku, bolest hlavy, zad, sebevražedné sklony, deprese, vyhoření, snížená imunita, kožní potíže atd..
2. Sociální - spočívá v neschopnosti navazovat kontakty s ostatními, uzavřenost, potíže s komunikací a celková agrese vůči okolí.
3. Ekonomické - snížená pracovní výkonnost, zvýšená nemocnost (Tancík, 2005)

Mobbing a bossing v armádním prostředí je složitější. Pracují zde jak vojáci z povolání tak občasnější zaměstnanci. Fyzická šikana je více průhledná, jasná a je zde okamžité utrpení oběti. Mobbing (resp. bossing) je proti tomu daleko rafinovanější protože jde spíše o psychologickou manipulaci. Proto je velice těžké jej prokázat. Obětí mobbingu se stává spolupracovník, který je označen svými kolegy jako neschopný, pomalý nedostatečně odborně vzdělaný. Právě ve vojenském prostředí může být vyloučení jedince z dění kolektivu dosti fatální. Hlavně když se vezme v úvahu práce se zbraněmi nebo vojenskou technikou, kdy odpovědnost není pouze na jedinci samotném, ale často je potřeba souhra celé čety, či družstva. Samotný mobbing nemá jen dopad na pracovní výkon daného jedince, ale také negativně ovlivňuje jeho osobní život. V profesionální armádě pracují ve stále větší míře také ženy vojákyně a je rozdíl mezi mobbujícím mužem a ženou (Vráblíková, 2005).

Jak mobbuje žena:

1. Omezuje se pouze na narážky, než aby kolegovi nebo nadřízenému něco nepříjemného řekla.
2. Pomlouvá své kolegy tak, aby z toho profitovala.
3. Vysmívá se slabým stránkám druhých.
4. Vědomě roznáší lži, aby kolegovi uškodila.
5. Jako nadřízená vůči kolegyním zneužívá svého postavení k nátlaku. Vůči schopné kolegyni je nepřátelská.
6. Lstí připravuje kolegy o možnost prosazení se.
7. Příležitostně kolegu před druhými očerňuje.

Jak mobbuje muž:

1. Nátlak nevykonává písemně, ale ústně.
2. Je chladnější a tvrdší než žena, v kontaktu nejsou žádné emoce.
3. Neoblíbeného kolegu ignoruje.
4. S kolegou nemluví, aby jej znejistil, nebo mu naopak neustále skáče do řeči.
5. S oblibou kolegu před nadřízeným shazuje.

6. Pro zajištění kariérního postupu je schopen spolukonkurentovi předat špatné informace o časovém harmonogramu.

7. Jako šéf záměrně zadává podřízenému práci, která je pod úrovní jeho kvalifikace (Vráblíková, 2005).

Termín bossing je označení převážně pro závadné chování nadřízeného vůči podřízenému, které se v rezortu obrany řadí mezi sociálně nežádoucí jevy. Tento nátlak znemožňuje podřízenému podávat optimální pracovní výkon. Pokud se znaky bossingu vyskytnou, mají převážně postupný nenápadný nárůst. Obětí bossingu se může stát každý voják, který se nějakým způsobem odlišuje, nebo brání nadřízenému v dosažení jeho cílů. Nezáleží na odbornosti, výkonech, či oblíbenosti. Bossing má své typické znaky, do kterých patří egoismus, arogance, zesměšňování podřízeného, nadměrná kontrola ze strany nadřízeného směrem k podřízenému, protěžování oblíbenců na úkor ostatních, neodpovídající služební hodnocení, sexuální útoky. Charakteristický je i pocit vlastní důležitosti a výjimečnosti. Takový nadřízený špatně snáší jakoukoli opozici a argumentaci, nezáleží mu na tom, jestli jeho chování je v úplném souladu s předpisy. Obvykle manipuluje se svým okolím se snahou dosáhnout dominantního postavení (Seifert, 2014).

Předpoklad bossingu v armádě je dán díky autoritářskému stylu řízení, kdy je zde jasně vymezen systém nadřazenosti a podřízenosti. Proto je pro vojáky často těžké rozpoznat hranici mezi běžným plněním úkolů a bossingem. Velitel by měl být zároveň i dobrý manažer a měl by vědět, jak má vést své podřízené. Současná armáda klade na velitele vysoké nároky. Musí efektivně a rychle plnit stanovené úkoly a počítá se s dobrou organizační schopností. Pro dobře fungující jednotku je velice důležité, aby každý jedinec věděl, co má přesně za úkol. Ze strany velitelů je důležitá komunikace směrem k podřízeným. Špatný velitel má právě v této oblasti spoustu nedostatků, jsou to: neodpovězení na pozdrav, absence pochvaly, povzbuzení, zpochybňování tvrzení pracovníka bez jasných argumentů, dávání protichůdných příkazů, nediskrétní řešení osobních záležitostí, nekonzistentnost v názorech a projevech atd. Z hlediska řízení je velice důležitá tzv. emoční inteligence a emoční koeficient. Je to schopnost nadchnout lidi pro spolupráci, dostatečně je motivovat pro danou věc. Vzájemný soulad těchto dvou prvků dělá z vedoucího pracovníka kvalitního velitele. Právě v armádě, kde je potřeba, aby daná jednotka fungovala jako jeden muž (stěžejní zejména v zahraničních misích) je taková velitelská osobnost ze strany mužstva zvláště ceněna. Emoční inteligence není

vrozená, jde o naučené jednání a chování. Důležitým faktorem pro utváření emoční inteligence je psychická zralost (Tancík, 2005).

3.2 OBRANA PROTI MOBBINGU A BOSSING V AČR

Ochrana vojáků proti bossingu je ve vojenském prostředí obtížná. Z hlediska zákona chybí v armádě nezávislá inspekce práce a postihy, které se uplatňují v civilním právu. Prokazatelnost jakéhokoli druhu šikany, ať bossingu či mobbingu, je vždy obtížná, protože se jedná téměř vždy o tvrzení proti tvrzení. Tím hlavním, co napomáhá růstu bossingu je bojácnost a strach podřízených danou věc řešit. Nepřímo tím ale podporují bezproblémový rozvoj bossingu (Seifert, 2014).

V armádě jsou dva druhy zaměstnanců. Vojáci z povolání a občanští zaměstnanci. Občanští zaměstnanci se řídí Zákoníkem práce. Vojáci z povolání mají zákon č.221/1999 Sb.,

Paragraf 2, odstavec 3 zákona č.221 uvádí: *Je zákazná diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického a sociálního původu. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění na diskriminaci*“ (Tancík, 2005, s.16).

Každý voják by měl znát ustanovení ze Základních řádů, konkrétně tyto články.

Čl.51 *„Nedělitelná pravomoc velitele znamená, že velitel je oprávněn a povinen v rozsahu své působnosti vydávat rozkazy, stanovovat a činit opatření a využívat takové prostředky v mezích zákonů a vojenských předpisů, které uzná za vhodné, a dostačující ke splnění úkolů. Velitel využívá iniciativu a návrhy podřízených a jejich účast na přípravě rozhodnutí, rozkazů a vojenských činností. Rozhodnutí velitele nesmějí snižovat lidskou důstojnost a narušovat vztahy mezi vojáky“* (Zákl.-1, 2001, s.15).

Čl.70 *„Vzájemné vztahy jsou založeny na oboustranném respektu toleranci a úctě. Důstojnost vojáka je nedotknutelná. Každý podřízený a hodností nižší je povinen projevovat úctu nadřízenému a hodností vyšším jak v osobním tak písemné styku“* (Zákl.-1, 2001, s.19).

Čl.75 *„Nadřízený musí chránit a upevňovat vážnost své funkce, hodnosti a osobnosti. Nesmí připustit svévolné odchylky od povinností, předpisů a vydaných rozkazů. Je povinen vyžadovat přesnost a svědomitost a je-li to třeba přísně zakročit. Nesmí však za žádných*

okolností snižovat důstojnost podřízených. Slovní urážky a fyzické násilí jsou zakázány. V případě urážlivého jednání musí každý nadřízený proti pachateli důsledně zakročit. O protiprávním jednání musí neprodleně informovat orgány Vojenské policie“ (Zákl.-1, 2001, s.20).

Každý voják by měl znát tyto články a účinně je využít při své obraně nebo při podávání stížnosti. Pokud chce voják proti bossingu bojovat, neměl by dávat nadřízenému prostor pro manipulaci a překrucování skutečnosti. Pokud voják se svou stížností neuspěje u služebních orgánů, může se obrátit na soud. Důležité je si v tu chvíli uvědomit, že pokud je voják vystaven bossingu, je jen otázka času, kdy se jej nadřízený zbaví. Právě z toho důvodu má obrana smysl. Řešit šikana soudní cestou se zdá být pro mnohé vojáky poněkud neuchopitelný problém. Při řešení by vojáci měli využít odbornou právní pomoc. Pokud se voják rozhodne vše řešit soudní cestou, musí se připravit na zdlouhavý proces. Zaprvé je to žaloba na ochranu osobnosti. Tady se může voják jakožto občan dožadovat dodržení práva na ochranu osobnosti. Tato ochrana zahrnuje osobní a občanskou čest, dobrou pověst a lidskou důstojnost. Soud může rozhodnout od upuštění neoprávněného zásahu do práva osoby, dotyčný může žádat o veřejnou omluvu nebo finanční kompenzaci. Zadruhé využití trestního práva. Podání žaloby na nadřízeného, pokud jen podezření ze spáchaní trestního činu pomluvy, urážka mezi vojáky dle § 380, §381, §382 §383 Trestního zákona (Seifert ,2014).

Vojáci jsou oproti civilní společnosti připraveni o dvě možnosti obrany. Nemají odbory a tím pádem ani členství v nich, a tím druhým je nemožnost použití zákona č.251/2005 sb. týkající se inspekce práce (Vráblíková,2005).

Odborová organizace má lepší vyjednávací pozici pokud jde o své zaměstnance. To se týká jak mobbingu tak bossingu. Vojáci tuto obranu nemají a ze zákona ji mít nemohou. Nejčastějšími argumenty na toto téma jsou, že by to narušilo funkčnost ozbrojených sil. Když se podíváme do zahraničí, kde odbory má například nizozemská armáda, její bojeschopnost tím určitě ovlivněna není. Také Policie ČR má své odbory a neznamena to, že neplní své úkoly. Možná je na zvážení, zda by odbory v armádě nestály za úvahu. Posílily by obranu proti nežádoucím jevům, ke kterým šikana určitě patří. Dalším bodem je zákon č.251/2005 Sb. o inspekci práce. V tomto zákoně je pokuta při prokázání bossingu až 400.000kč. Vojáci jsou z tohoto zákona vyloučeni a odkázáni na zákon o vojácích z povolání. Tento zákon definuje diskriminaci stejně jako zákoník práce, ale sankce tu jsou daleko nižší. Ve většině případů je to 15% srážka z platu na 6 měsíců. V budoucnu by

mělo být od vrchních praporčíků vyvinuto úsilí na zvětšení sankcí jak vůči mobbingu tak bossingu (Seifert, 2014).

Preventivní aktivity v problematice sociálně nežádoucích jevů v armádě jsou zabezpečeny prostřednictvím:

Sekce personální MO - zajišťuje zastoupení rezortu MO ve výborech a pracovních skupinách v oblasti prevence kriminality a protidrogové politiky. Vypracovává příslušné interní normativní akty a dohlíží na realizaci.

Rezortní komise - je řízena rozkazem ministra obrany. Zabývá se prevencí sociálně nežádoucích jevů, které vyplývají pro rezort MO z přijatých usnesení vlády. Komise rozhoduje o rozdělení finančních prostředků na prevenci.

Ředitelství personální podpory - zabývá se rozvojem a provozem informačního systému o službě a personálu. Utváří programy zdravého životního stylu, prevenci rizikového chování vojáků v ČR i v operacích mimo ČR.

Vojenská policie - kromě řešení přestupků vojáků, plní úkoly ochrany ozbrojených sil, vojenských objektů, vojenského materiálu. Důležitou úlohu také plní v oblasti prevence, provádí kontrolu u vojenských útvarů. Namátkové kontroly slouží k odhalení užívání návykových či omamných látek.

Inspekce ministra obrany - je to nejvyšší kontrolní orgán MO, kontroluje, zda dochází k realizaci plnění úkolů v oblasti P- SNJ. Koordinuje zabezpečení lidských práv v rezortu MO, zabývá se stížnostmi o závažném porušování lidských práv. Je stálým členem Rady pro lidská práva ČR.

Velitelství výcviku - Vojenské akademie - vzdělávání vojáků, plánování, zabezpečování základního a odborného výcviku. V rámci vzdělávání vojáků by mělo doplňovat nové poznatky ohledně prevence sociálně nežádoucích jevů.

Univerzita obrany - zabezpečuje vzdělávání vojáků, studentů, v oblasti P-SNJ, organizuje kurzy pro lektory, kteří se budou zabývat prevencí.

Komise pro P-SNJ (Prevenci sociálně nežádoucích jevů) vojenských útvarů - komise v podřízenosti veliteli útvaru, která zaznamenává výskyt sociálně nežádoucích jevů na útvarech. Podílí se na preventivních programech P-SNJ, zpracovává a služebním postupem předkládá informace o výskytu těchto jevů.

Metodika prevence - je velitelem určený pracovník, zpravidla vrchní praporčík. Který je s mužstvem v úzkém kontaktu a může rychleji reagovat na aktuální otázky. Na základě těchto poznatků se podílí na vypracování preventivního programu.

Lektor prevence - je to vyškolený pracovník, který provádí školení vojenského personálu. Také si neustále v tomto ohledu zvyšuje kvalifikaci.

Psychologická služba - poskytuje psychologickou pomoc zaměřenou na aktuální stav vojáka. Pracuje se skupinami zasaženými v oblasti patologie vztahů. Je také odborným poradcem velitele. Zabezpečuje přednáškovou činnost s psychologickou tematikou.

Duchovní služba - nabízí pomoc v těžkých osobních životních situacích jak vojákům tak rodinným příslušníkům. Vzdělává vojáky zejména po stránce etické. Je důležitou pomocí pro vojáky v zahraničních operacích a po návratu z mise.

Vojenská zdravotní služba - poskytuje zdravotní péči všem zaměstnancům v rezortu MO. Monitoruje vývoj zneužívání návykových látek. Z finančního rozpočtu zabezpečuje laboratorní vyšetření osob na přítomnost OPL.

Vojenská tělovýchova - podílí se na prevenci SNJ v rámci své působnosti (Hrbata, 2012).

V rámci prevence byla zřízena “**Operační psychologie AČR**“. Vznikla 1. července 2013 a je určena jak vojákům, tak ostatním zaměstnancům armády i rodinným příslušníkům. Nabízí odbornou pomoc v různých těžkých životních situacích. Je součástí projektu **Anonymní linka pro pomoc v krizi** a jedná se o nepřetržitou telefonickou podporu. Podle druhu problému zajišťuje kontakty na psychology, právníky a sociální pracovníky. Tito odborníci poskytují rady, jak se s daným problémem vyrovnat, pomohou s orientací v dané krizové situaci a nabídnou různé formy řešení (Vacek, 2014).

PRAKTICKÁ ČÁST

4 POSTOJ VOJÁKŮ A VOJÁKYŇ K ŠIKANĚ

Cílem výzkumu bylo zjistit, zda vojáci přišli s šikanou během svého působení v armádě do kontaktu a kdy. Dalším cílem šetření bylo, jak by se vojáci sami bránili proti bossingu a zda jsou schopni rozeznat znaky bossingu.

4.1 Použité postupy, metody, pracovní hypotézy

K získání informací byla použita metoda kvantitativního výzkumu formou anonymního dotazníkového šetření. Tímto šetřením se pokusím potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy. K tomuto účelu jsem vytvořila dotazník, který má 18 otázek. Dotazníky jsem zvolila v tištěné podobě a rozdala je na letišti v Náměšti nad Oslavou, kde v současné době pracuji ve funkci pracovníka štábu letky. Výzkumný vzorek byl vybrán na základě záměrného dostupného výběru z útvaru v Náměšti nad Oslavou, respondenti jsou tvořeni z řad leteckého a pozemního personálu. V přímém oslovení respondentů vidím větší návratnost dotazníků, díky tomu byla návratnost 100%. K vyplnění dotazníků bylo osloveno celkem 80 respondentů, z toho 67 mužů a 13 žen. Vzhledem k tomu, že můj vzorek není reprezentativní a výzkum byl proveden lokálně, výsledek mého výzkumu se týká pouze mého vzorku, nelze jej zobecnit na celou populaci.

Pro naplnění cílů výzkumu jsem si stanovila verifikovat nebo falsifikovat tyto hypotézy:

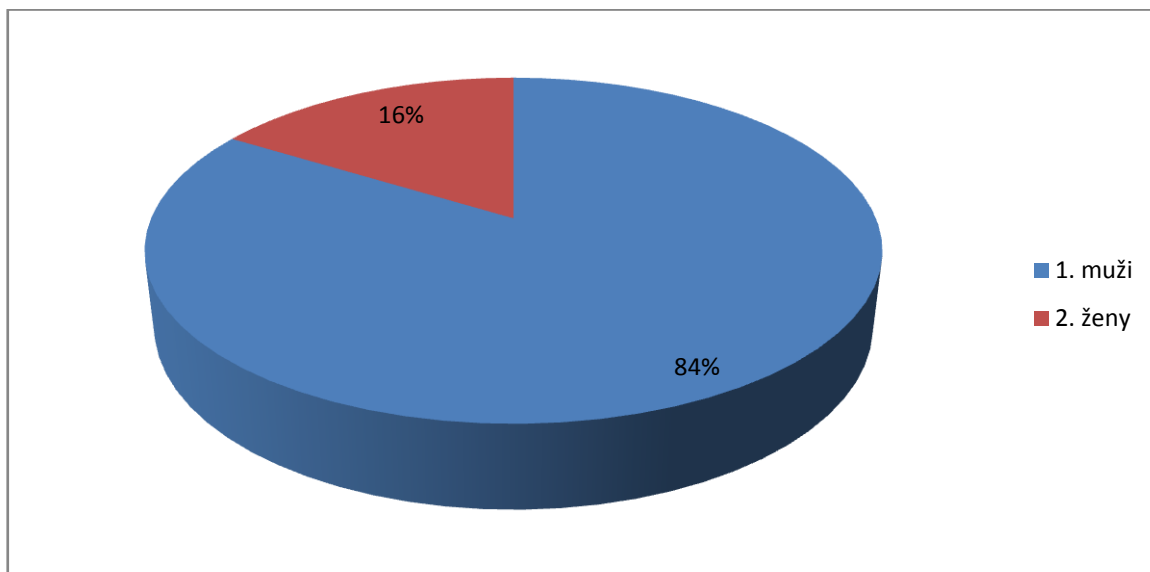
H1: Nejčastěji se v armádě vojáci setkávali s šikanou před profesionalizací během základní vojenské služby.

H2 : Většina vojáků se během své kariéry po profesionalizaci armády setkala s bossingem.

H3 : Předpokládám, že voják dokáže identifikovat znaky bossingu, ale neumí se mu bránit.

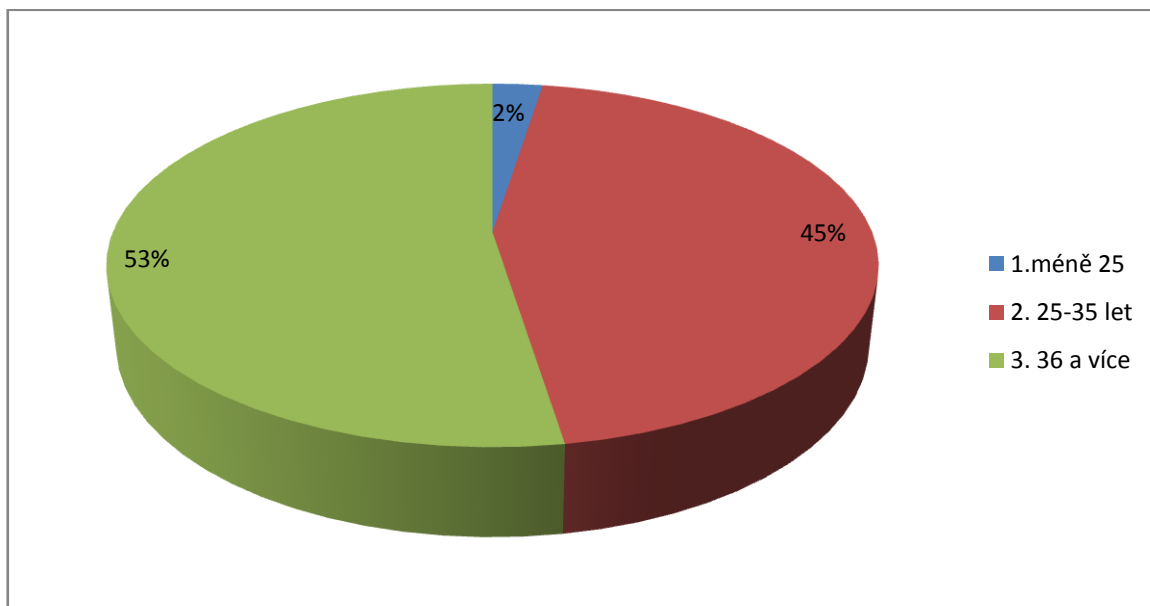
4.2 Dotazníkové šetření, analýza a interpretace výzkumu

Graf č. 1 Pohlaví

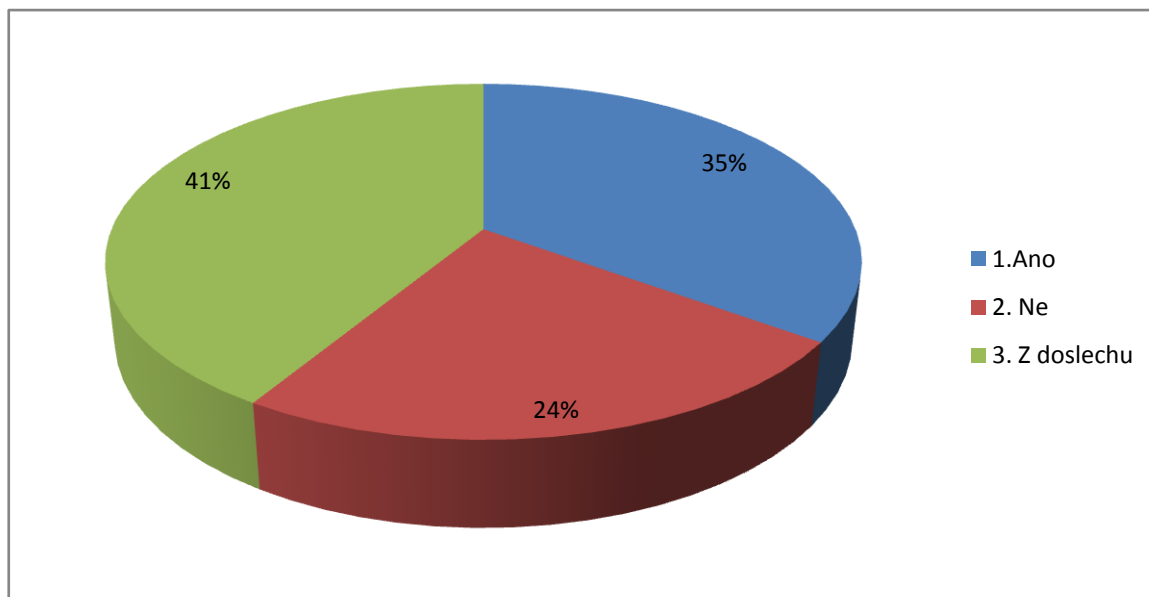


Graf č. 1 ukazuje procentuální rozdělení celkového počtu osob, tj. 80, na pohlaví jednotlivých respondentů. Z celkového počtu oslovených vojáků z povolání 67 mužů (84%) a 13 žen (16%) vyplněný dotazník odevzdali všichni.

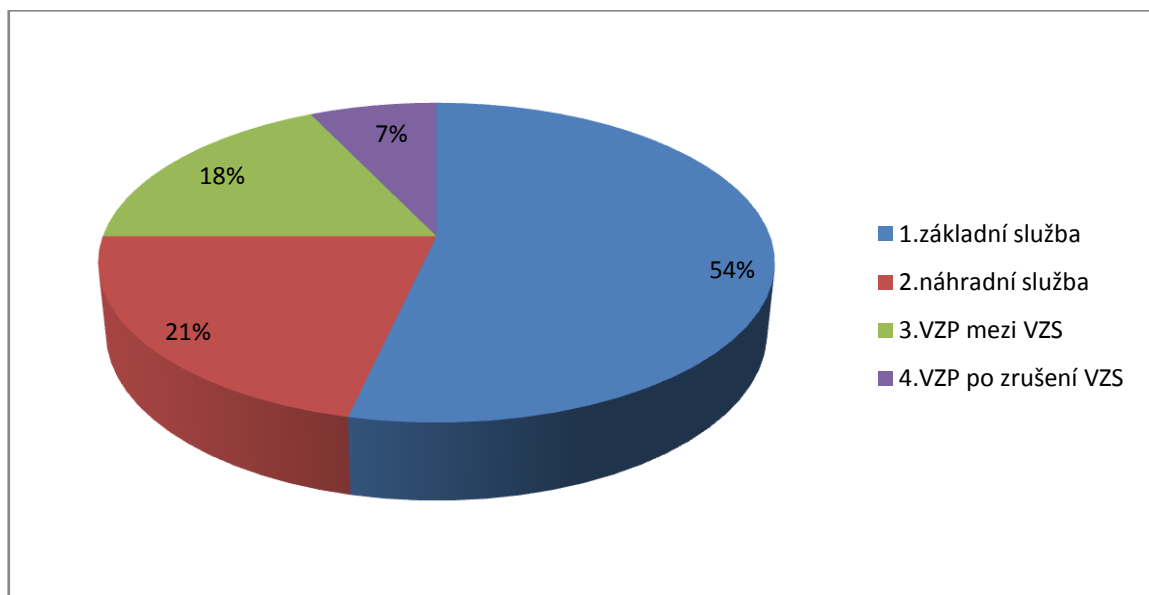
Graf č. 2 Věk



Graf č.2 znázorňuje, že nejvíce respondentů bylo ve věku 36 let a více, což je 42 (53%) respondentů, následuje věková kategorie 25-35 let v počtu 36 (45%) respondentů. Ve věku 25 let a méně odpovídali 2 (2%) respondenti.

Graf č. 3 - Otázka č.1 - Setkal/a jste se během svého působení v armádě s šikanou?

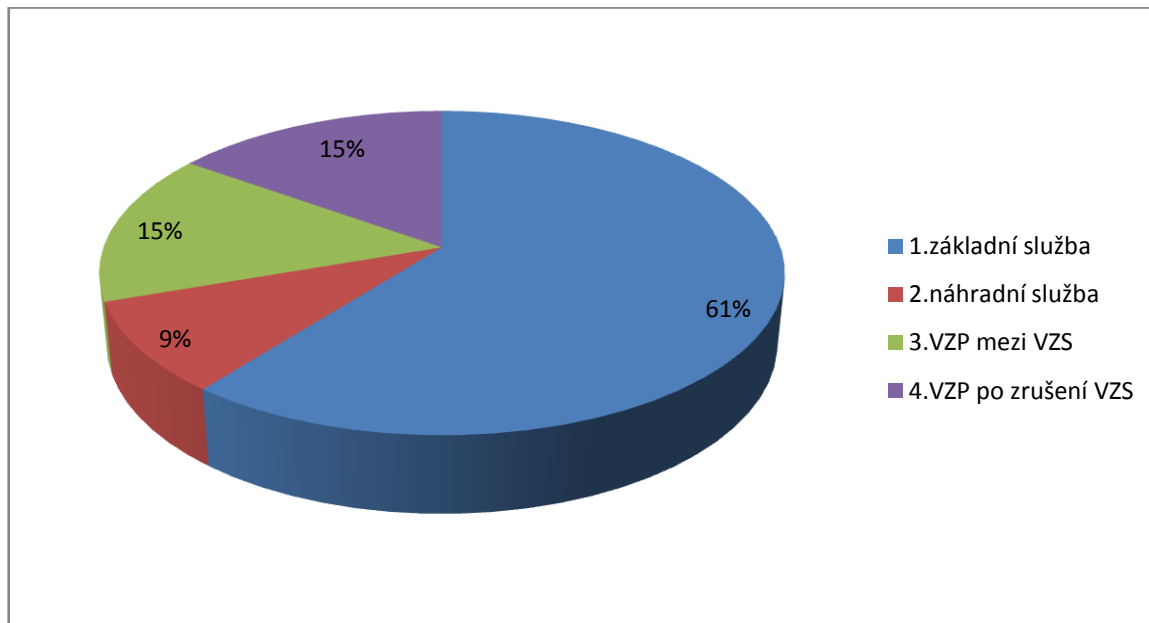
Z grafu č. 3 je patrné, že s šikanou se během své vojenské kariéry přímo setkalo 28 (35%) dotázaných respondentů, z doslechu 33 (41%) respondentů a nesetkalo se s ní 19 (24%) respondentů.

Graf č. 4 - Otázka č.2a - Pokud ANO byl to během...:

Grafč.4 ukazuje, ve kterém období své vojenské kariéry se respondenti s šikanou setkali. Jde pouze o ty vojáky, kteří v předchozí otázce odpověděli **Ano**. Z grafu je patrné, že nejvíce se šikanou setkali respondenti během své základní vojenské služby, celkem 15 (54%) dotázaných, dále během náhradní vojenské služby 6 (21%) respondentů, 5 (18%)

respondentů jako vojáci z povolání, ale jen mezi jinými vojáky základní služby, a 2 (7%) respondenti jako vojáci z povolání po zrušení vojáků základní vojenské služby.

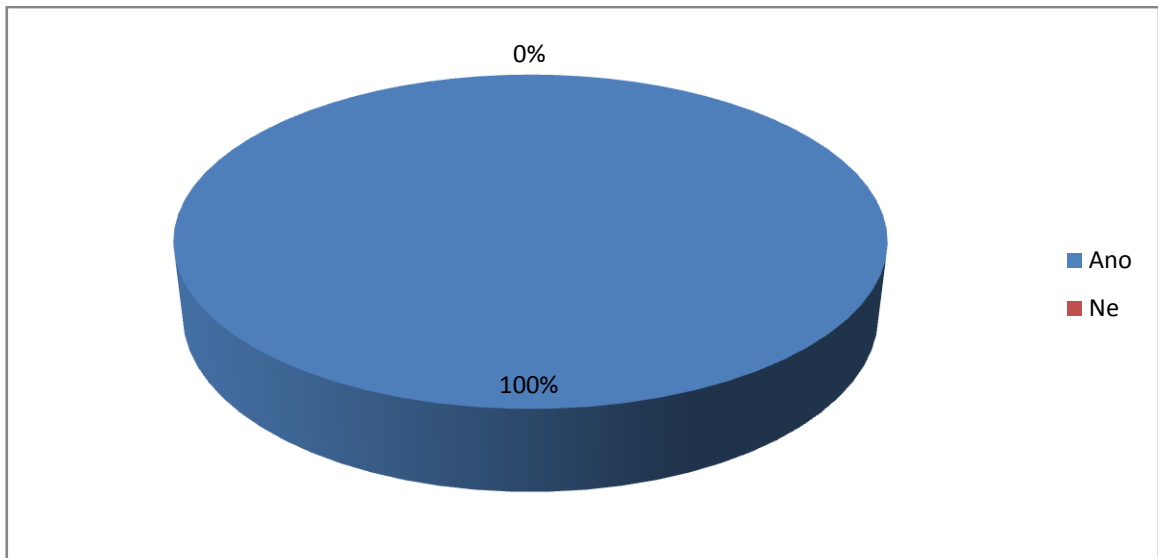
Graf č. 5 - Otázka č.2b - Pokud z doslechu, bylo to během:



Graf č. 5 přibližuje odpovědi respondentů, kteří v otázce č. 1 odpověděli **jen z doslechu**.

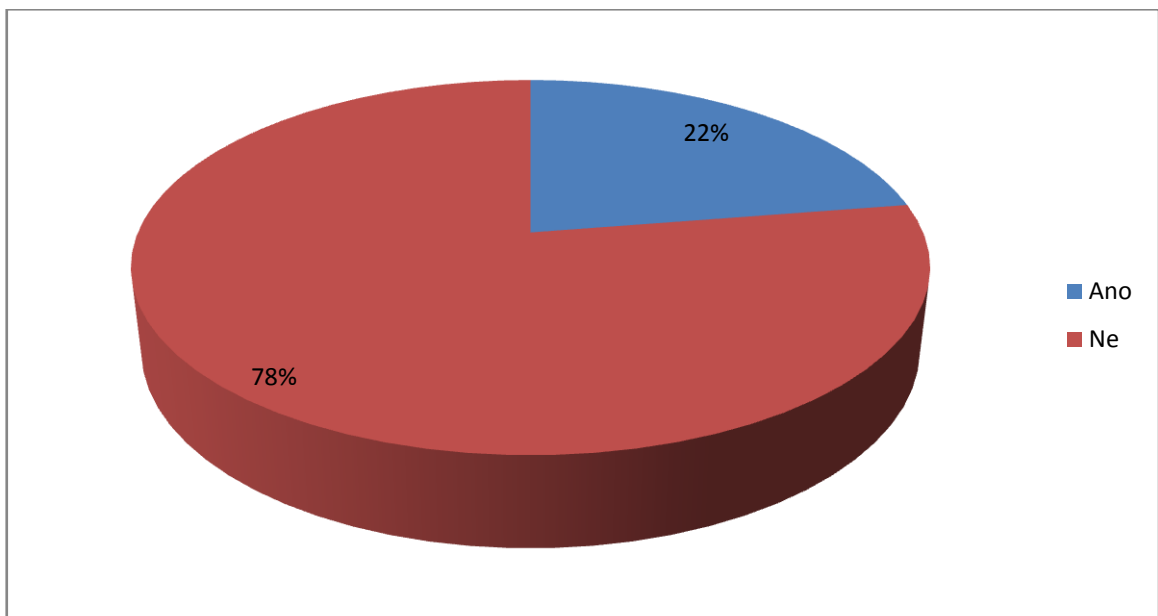
S šikanou se 20 (61%) respondentů setkala během základní vojenské služby, 3 (9%) respondenti během náhradní vojenské služby, 5 (15%) respondentů se s šikanou setkala jako vojáci z povolání u vojáků základní vojenské služby a 5 (15%) respondentů jako vojáci z povolání po zrušení vojáků základní služby. **Z obou grafů vyplývá, že s šikanou se vojáci nejčastěji setkali během základní nebo náhradní vojenské služby nebo v souvislosti se základní vojenskou službou v celkovém počtu 54 (67,5%) respondentů.**

Graf č. 6 - Otázka č.3 - Slyšeli jste někdy o pojmu bossing?



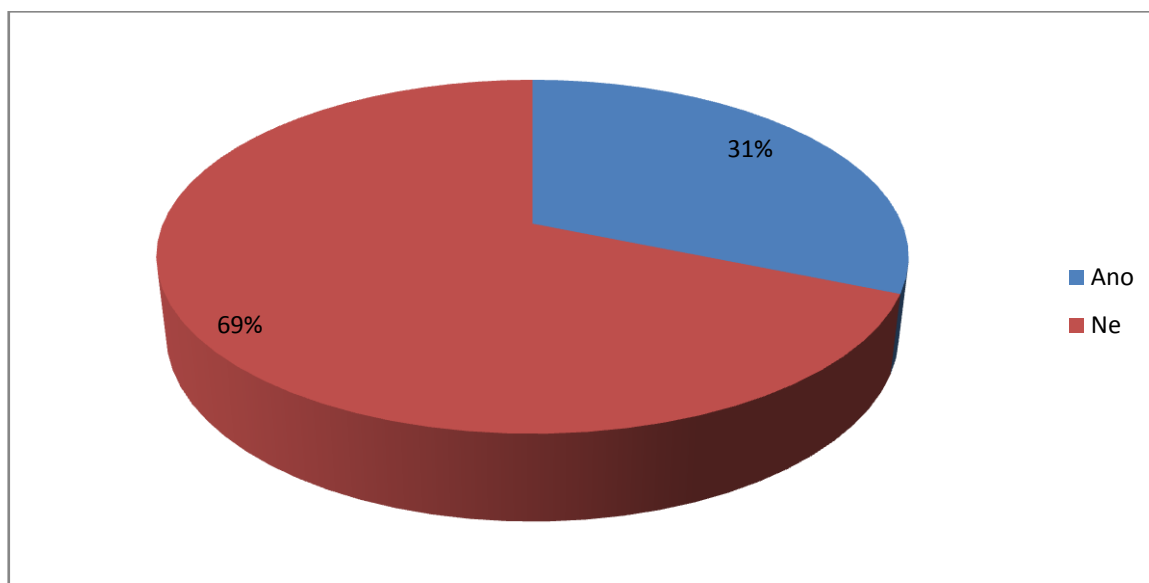
Z grafu č. 6 vyplývá, že všichni respondenti pojem **bossing** znají.

Graf č.7 - Otázka č. 4 - Měl/a jste někdy během svého působení v profesionální armádě pocit zneužití postavení Vašeho nadřízeného vůči své osobě?



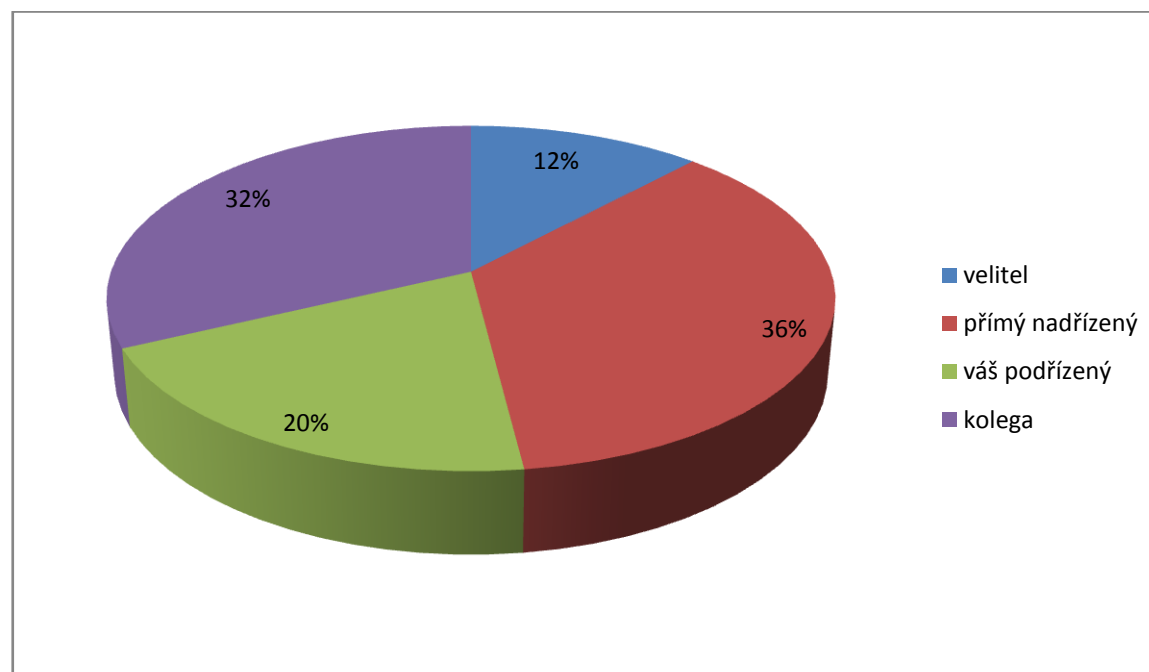
Z grafu je patrné, že 18 (22%) respondentů během své kariéry cítilo zneužití pravomoci nadřízeného oproti 62 (78%) respondentů, kteří tento pocit neměli.

Graf č. 8 - Otázka č.5 - Setkal/a jste se v profesionální armádě s šikanou někoho jiného?



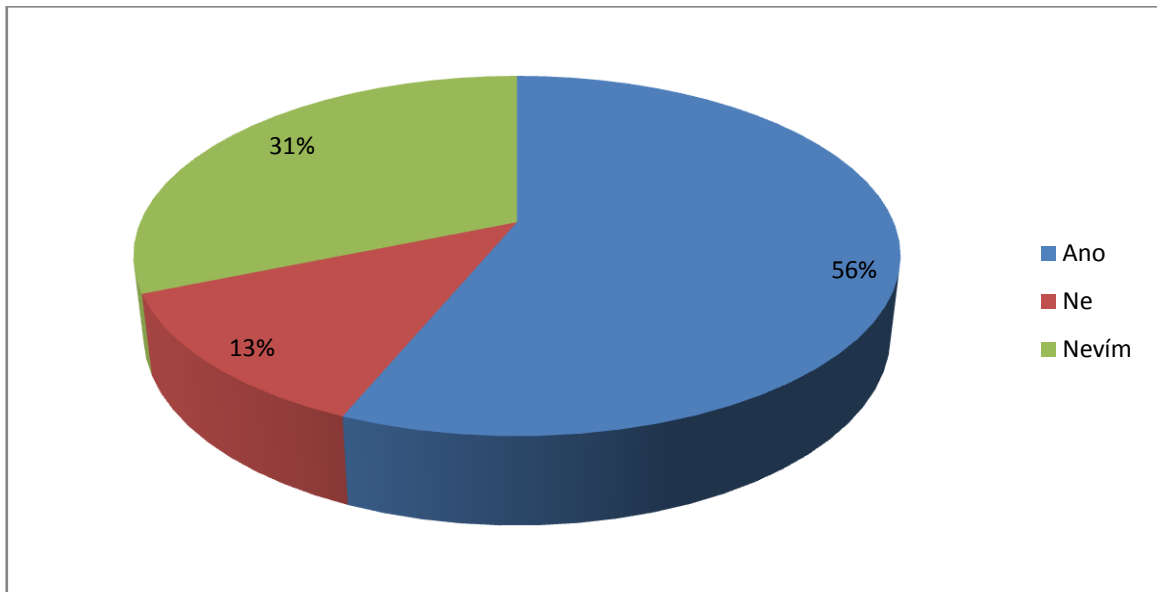
Graf č.8 ukazuje, že svědkem šikany někoho jiného bylo 25 (31%) dotázaných, ale naopak 55 (69%) dotázaných se šikanou někoho jiného nesešlo.

Graf č.9 - Otázka č. 6 - Pokud ano, kdo byl ten, kdo šikanoval?



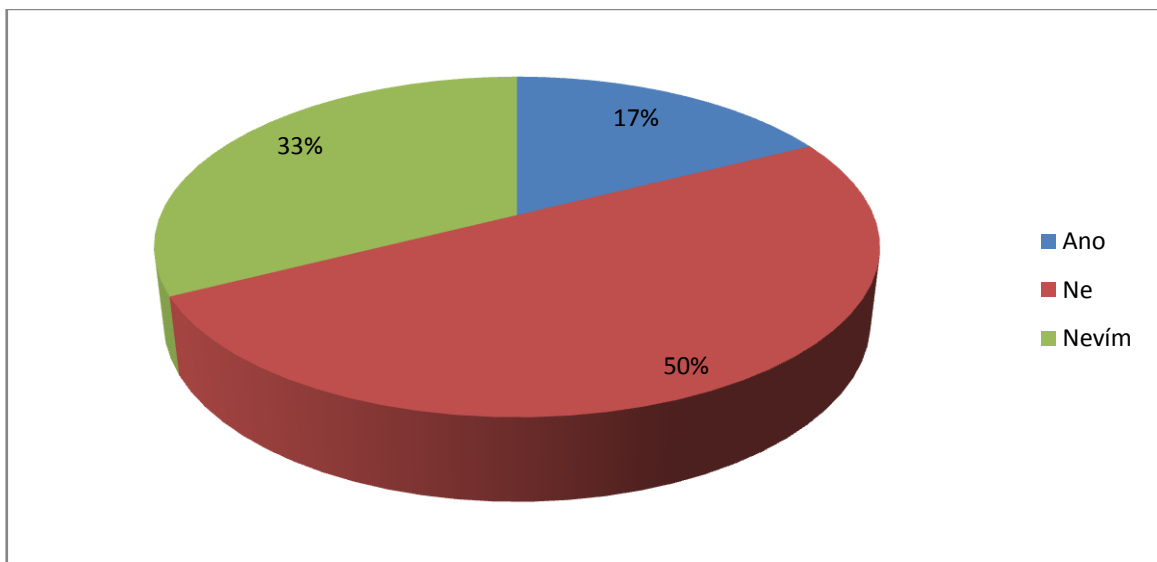
Z grafu č. 9 vyplývá, že šikanu ze strany velitele zaznamenali 3(12%) respondenti. Šikanu přímého nadřízeného uvedlo 9 (36%) respondentů, ze strany kolegy 8 (32%) respondentů a ze strany svého podřízeného 5(20%) respondentů.

Graf č. 10 - Otázka č. 7 - Svěřil/a byste se s šikanou své nebo jiné osoby svému nadřízenému?



Z grafu č. 10 je patrné, že 45(56%) respondentů má důvěru ve svého nadřízeného a s problémem šikany by se na něj obrátilo, 10 (13%) respondentů by se s tímto problémem nesvěřilo, 25 (31%) respondentů si není jisto.

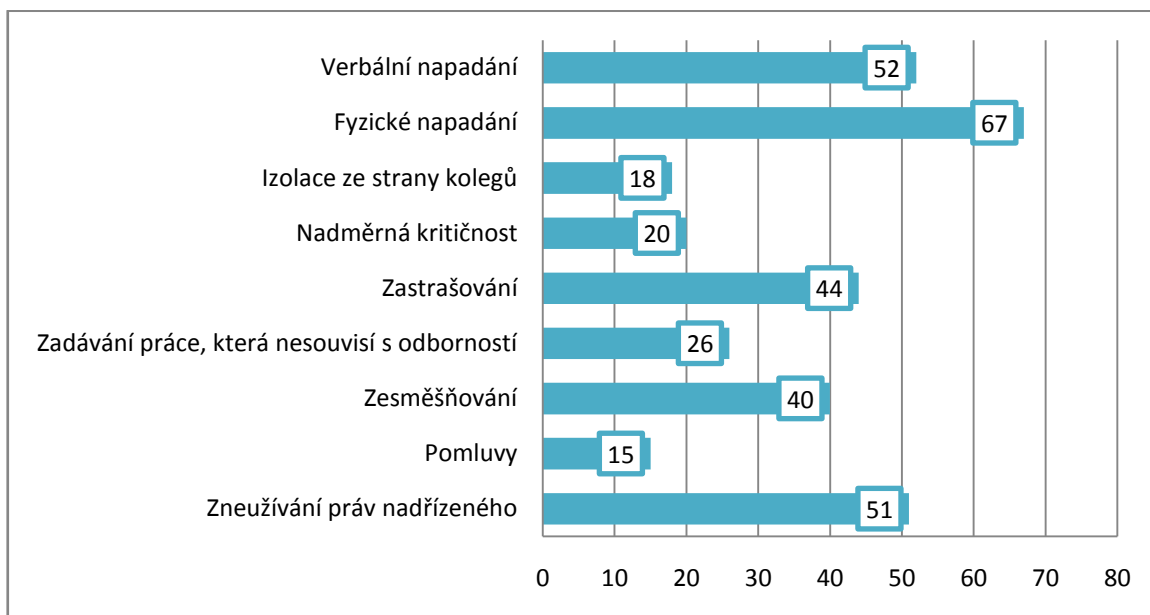
Graf č. 11 - Otázka č. 8 - Obrátil/a byste se v případě šikany své osoby na vojenského psychologa?



Graf č.11 znázorňuje postoj vojáků k psychologické službě v armádě. Pouze 14 (17%) respondentů by se na vojenského psychologa s důvěrou obrátilo, 40 (50%) respondentů by se nesvěřilo vůbec a 26 (33%) respondentů neví. Z tohoto výsledku je patrné, že vojáci

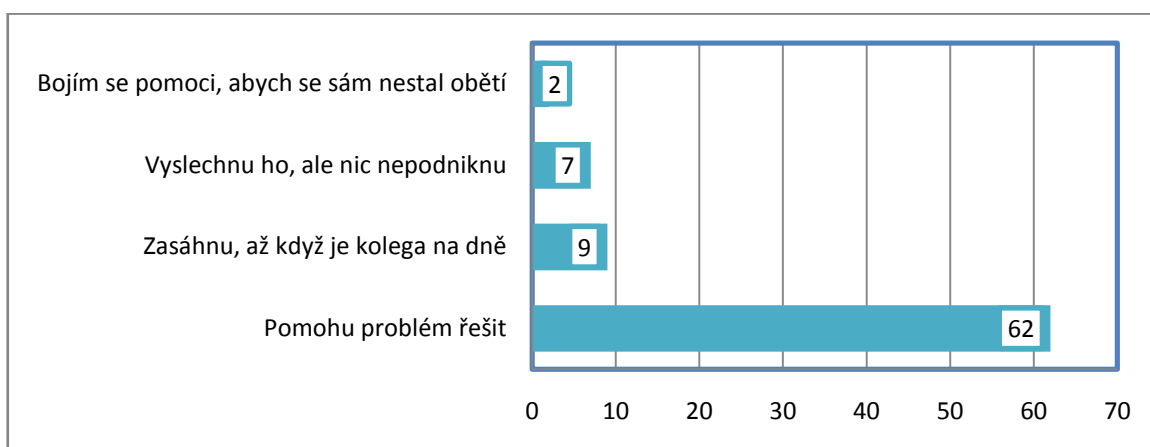
mají větší důvěru svěřit se svému nadřízenému (což je vidět v grafu č.10), než využít pomoci vojenských psychologů.

Graf č. 12 - Otázka č. 9 - Co Vy osobně označujete jako šikanu v profesionální armádě?



Graf č.12. V odpovědích na otázku č. 9 mohli respondenti označit více možností. Je patrné, že za šikanu stále platí **fyzické napadání**, v 67 případech. **Verbální napadání** v 52 případech a v těsném závěsu **zneužívání práv nadřízeného** v 51 případech. Další pořadí je patrné z grafu.

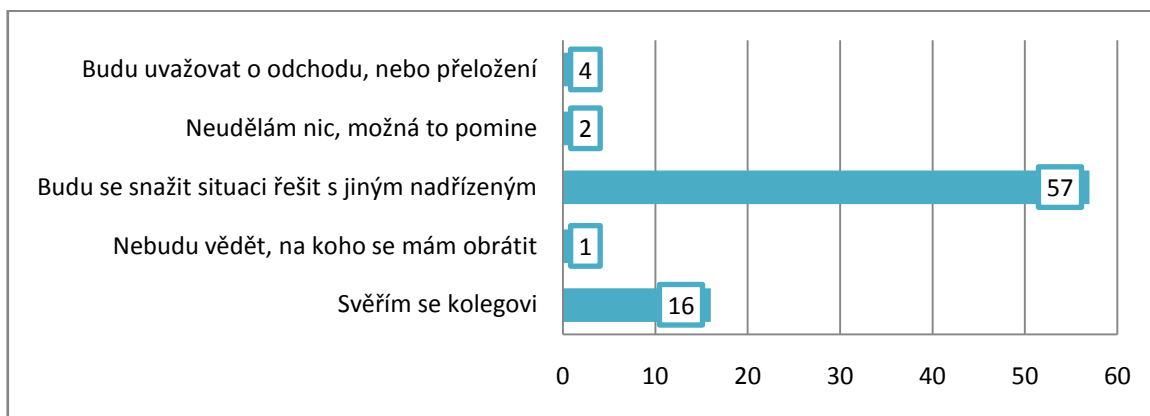
Graf č. 13 - Otázka č. 10 - Pokud by se Váš kolega stal obětí bossingu jak se zachováte?



Z grafu č. 13 je patrné, že převážná většina, 62 respondentů, by v případě šikany svého kolegy nabídla pomoc a snažila by se problém řešit. 9 respondentů by vyčkávalo až na tom

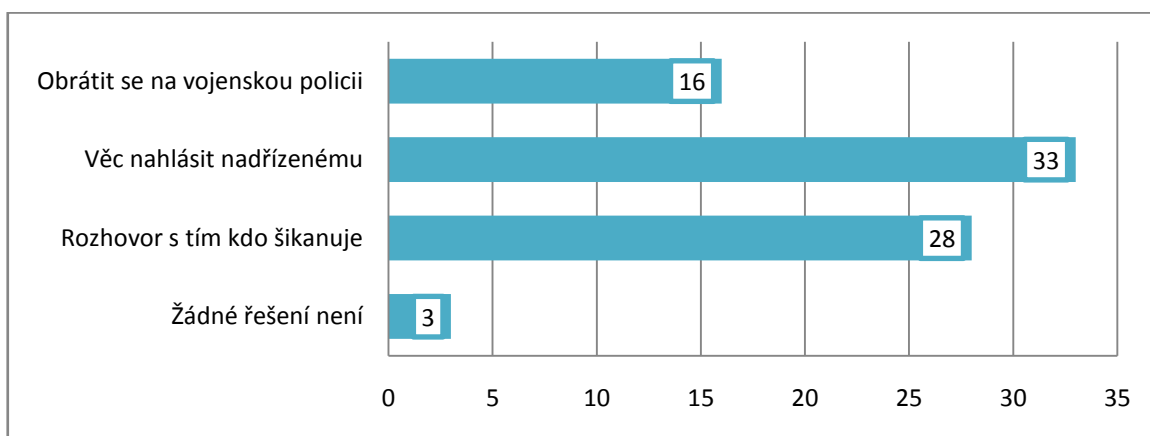
kolega bude špatně a 2 respondenti by se báli. Odpověď **Budu dělat, že o ničem nevím** nevyužil nikdo z dotazovaných.

Graf č. 14 - Otázka č. 11 - V případě, že byste se stal/a obětí bossingu, jak byste postupoval/a?

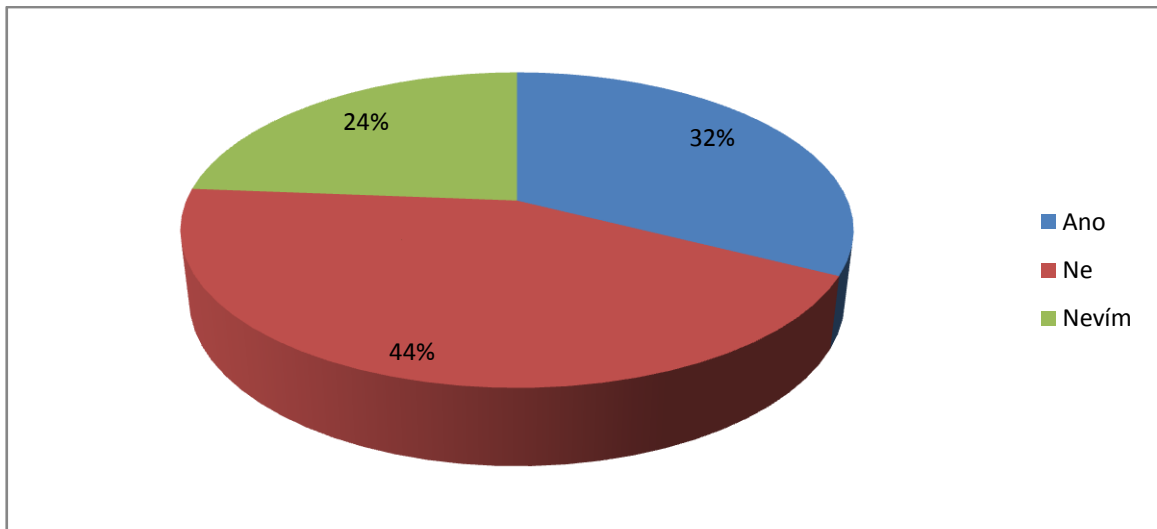


Z grafu č.14 vyplývá, že většina respondentů, celkem 57, by se v případě bossingu obrátila na jiného nadřízeného, 16 respondentů by se s daným problémem obrátila na svého kolegu, 4 respondenti by zvažovali odchod. Další pořadí odpovědí je z grafu patrné. Je zřejmé, že vojáci nejvíce důvěřují svým nadřízeným.

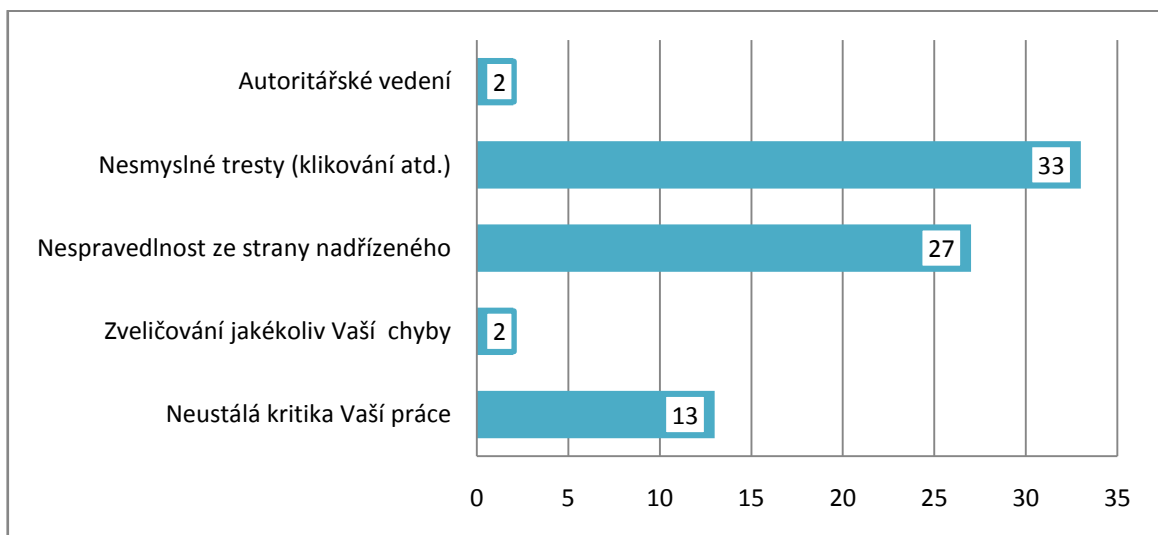
Graf č. 15- Otázka č. 12 - Jaké je v případě bossingu podle Vás nejlepší řešení?



Z grafu č.15 je patrné, že největší počet respondentů, celkem 33, jako nejlepší řešení bossingu vidí v nahlášení nadřízenému, 28 respondentů by si to s tím, kdo provádí bossingu vyříkalo a 16 respondentů by se obrátilo na vojenskou policii. 3 respondenti si myslí, že bossing nemá žádné řešení.

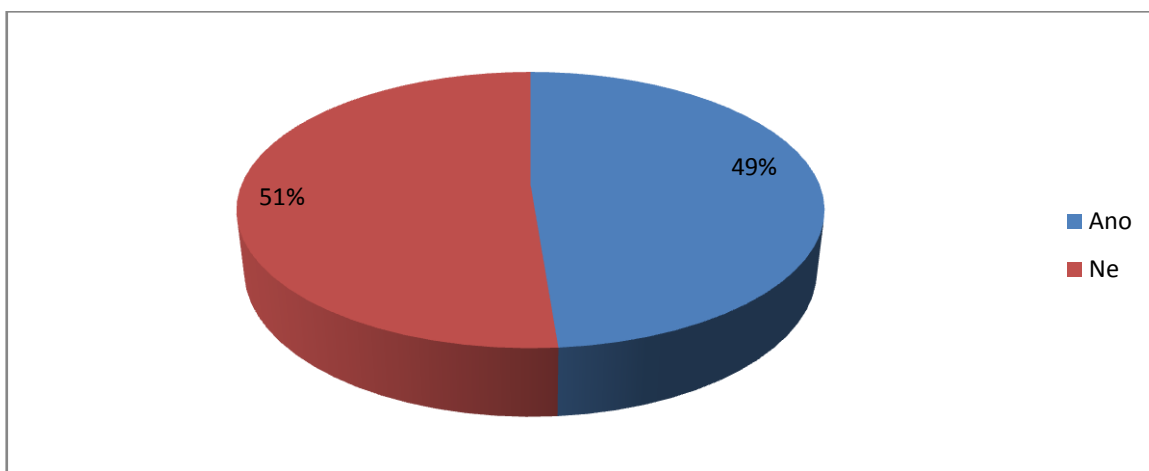
Graf č. 16 - Otázka č. 13 - Myslíte si, že je bossing v armádě problémem?

Z grafu č. 16 je patrné, že 26 (32%) respondentů bossing v armádě vnímá jako problém, 35 (44%) respondentů bossing jako problém nevidí a 19 (24%) respondentů neví, zda je bossing problém.

Graf č. 17 - Otázka č. 14 - Jaké chování byste označil/a, že nese znaky bossingu mezi vojáky AČR ?

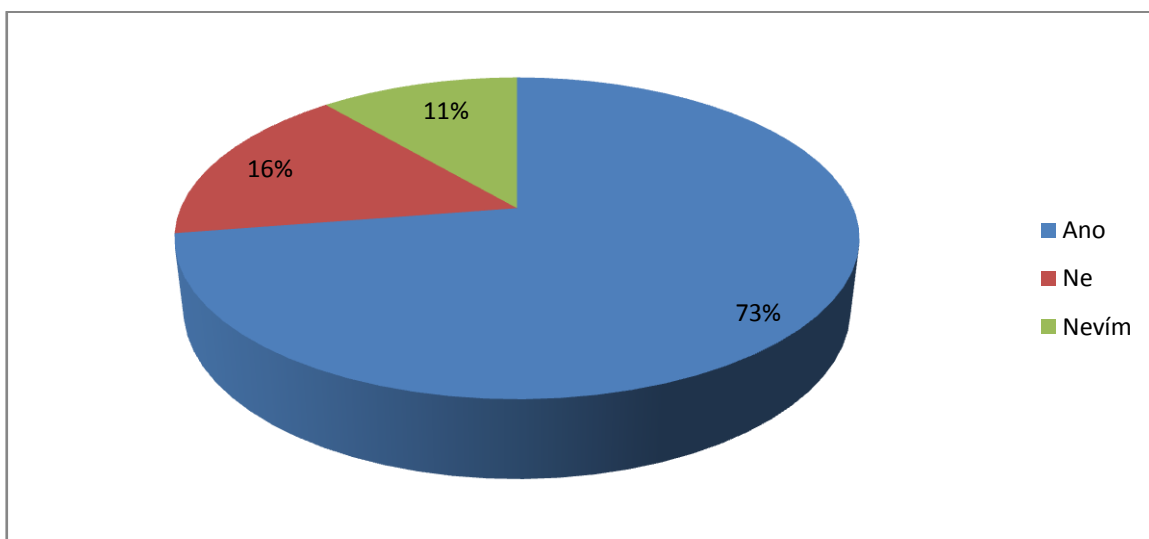
Z grafu č.17 vyplývá, že 33 (41,25%) respondentů označilo za znaky bossingu nesmyslné tresty, 27 (33,75%) respondentů označilo nespravedlnost ze strany nadřízeného a 13 (16,25%) respondentů označilo neustálou kritiku práce. Další pořadí je patrné z grafu.

Graf č. 18 - Otázka č. 15 - Pokud byste byl/a obětí šikany, vnímal/a byste případné ohlášení jako ohrožující Vás samotného/ samotnou?



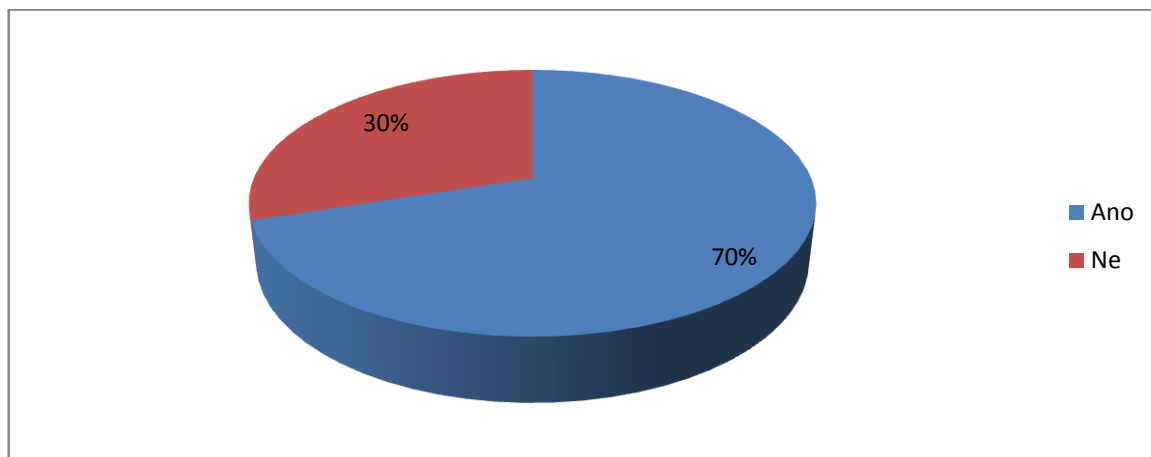
Z grafu č. 18 je patrné, že pokud by případ šikany vojáci ohlásili tak ohroženo by se cítilo 39 (49%) respondentů, neohroženo 41(51%) respondentů.

Graf č. 19 - Otázka č. 16 - Probíhají na Vašem útvaru přednášky o problematice šikany (mobbingu, bossingu) a obraně proti nim?



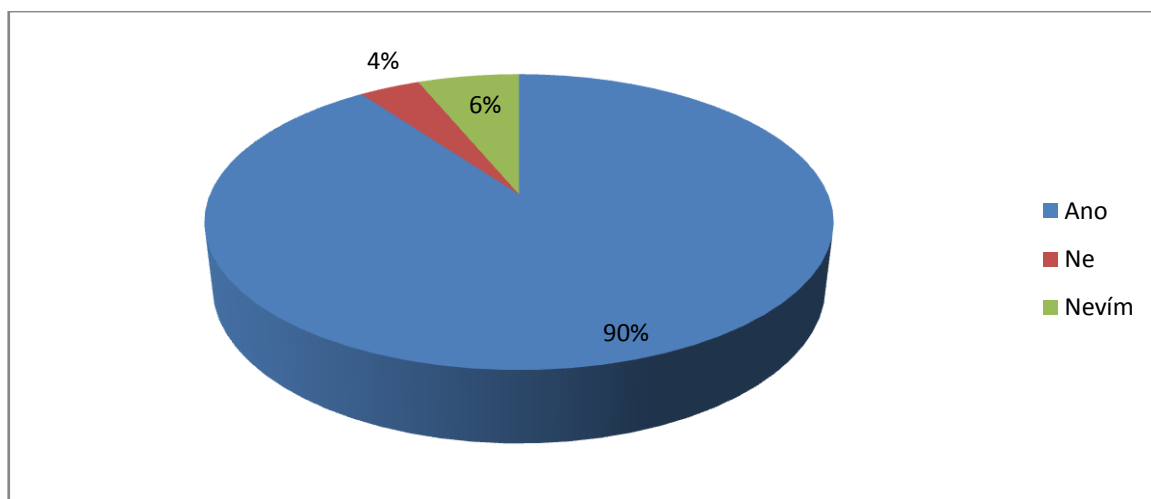
Z grafu č.19 je patrné, že na útvaru, kde respondenti pracují, přednášky s problematikou šikany (mobbingu a bossingu) probíhají. Kladně odpovědělo 58 (73%) respondentů, 13 (16%) respondentů odpovědělo záporně a 9 (11%) respondentů neví, zda přednášky probíhají.

Graf č. 20 - Otázka č. 17 - Víte o existenci linky Operační psycholog AČR, která je součástí Anonymní linky AČR, kam se můžete telefonicky obrátit se svými problémy, včetně problému s šikanou?



Z grafu č. 20 je patrné, že dotazovaní vojáci o existenci dané linky vědí. Odpověď ano označilo 56 (70%) respondentů, 24 (30%) respondentů o existenci této linky neví.

Graf č. 21 - Otázka č. 18 - Pokud byste se stal/a obětí šikany využil/a byste služeb této linky?



Z grafu č. 21 je patrné, že služeb linky Operační psycholog AČR by v případě šikany využilo 72 (90%) respondentů, 3 (4%) respondenti by se s problémem na linku neobrátili a 5 (6%) respondentů neví, zda by daných služeb využilo.

4.3 Vyhodnocení hypotéz a ověření si výsledků šetření

Pro vyhodnocení výsledků mého výzkumu, byla statisticky zpracována data získaná prostřednictvím anonymního dotazníkového šetření. Výsledky z dotazníku jsem podrobně analyzovala v kapitole 3.2. Výzkumný nástroj (anonymní dotazník) zajistil, že jsem jeho prostřednictvím získala požadované hodnoty k ověření mnou stanovených hypotéz. Cílem výzkumu je ověření těchto hypotéz. Na základě zjištěných výsledků bylo možné hypotézy potvrdit či vyvrátit.

Hypotéza H1: Nejčastěji se v armádě vojáci setkávali s šikanou před profesionalizací během základní vojenské služby.

K ověření této hypotézy byly určeny otázky č.1-2. Na základě výsledků **otázky č.1** *Setkal/a jste se během svého působení v armádě s šikanou?* Z celkového počtu 80 respondentů kladně odpovědělo 28 (35%) respondentů, 33 (41%) odpovědělo, že se s šikanou setkala pouze z doslechu. **Otázka č.2** *Pokud Ano bylo to během...* V této otázce měli respondenti možnost označit období, ve kterém se během svého působení v armádě setkali s šikanou. Ti respondenti, kteří v předchozí otázce odpověděli ano, nejčastěji označili odpověď během základní vojenské služby, celkem v 15ti případech (54%). 6 (21%) respondentů odpovědělo, že během náhradní služby a 5 (18%) jako vojáci z povolání u vojáků základní služby. Respondenti, kteří označili v předchozí otázce jen z doslechu, se s šikanou během základní služby setkali ve 20ti případech (61%) z celkového počtu, 3 (9%) respondenti během náhradní vojenské služby, 5 (15%) respondentů se s šikanou setkala jako vojáci z povolání u vojáků základní vojenské služby. **Z odpovědí na otázky vyplývá, že s šikanou se vojáci nejčastěji setkali během základní nebo náhradní vojenské služby nebo v souvislosti se základní vojenskou službou v celkovém počtu 54 (67,5%) respondentů.**

Hypotéza H1: Nadpoloviční většina všech respondentů se šikanou setkala během základní vojenské služby nebo v souvislosti se základní službou, tato hypotéza je potvrzena.

Hypotéza H2: Většina vojáků se během své kariéry po profesionalizaci armády setkala s bossingem .

K ověření této hypotézy byly určeny otázky č.4 - 6. Na **otázku č.4** - *Měl/a jste někdy během svého působení v profesionální armádě pocit zneužití postavení Vašeho nadřízeného*

vůči své osobě? odpovědělo 18 (22%) respondentů, že během své kariéry cítilo zneužití pravomoci nadřízeného vůči své osobě. 62 (78%) respondentů zneužití postavení nadřízeného vůči své osobě nezaznamenalo. **Otázka č.5** - *Setkal/a jste se v profesionální armádě s šikanou někoho jiného?* Z odpovědí je patrné, že svědkem šikany někoho jiného bylo 25 31% dotázaných ale, naopak 55 (69%) dotázaných se šikanou, někoho jiného nesešlo. **Otázka č. 6** - *Pokud ano, kdo byl ten, kdo šikanoval?* Na tuto otázku odpovídali jen ti respondenti, kteří v předchozí otázce č. 5 odpověděli ano. Šikanu ze strany velitele zaznamenali 3 (12%) respondenti. Šikanu přímého nadřízeného uvedlo 9 (36%) respondentů, ze strany kolegy 8 (32%) respondentů a svého podřízeného 5 (20%) respondentů. Všemi třemi otázkami jsem směřovala k potvrzení nebo vyvrácení hypotézy.

Hypotéza H2: Na základě zjištěných faktů, lze konstatovat, že se hypotéza nepotvrdila.

Hypotéza H3: Předpokládám, že voják dokáže identifikovat znaky bossingu, ale neumí se mu bránit.

K ověření první části hypotézy byla určena **otázka č. 14** - *Jaké chování byste označil/a, že nese znaky bossingu mezi vojáky AČR?* Celkem 33 (41,25%) respondentů označilo za znaky bossingu nesmyslné tresty, 27 (33,75%) respondentů označilo nespravedlnost ze strany nadřízeného a 13 (16,25%) respondentů označilo neustálou kritiku práce Z těchto odpovědí je patrné, že vojáci dovedou identifikovat znaky bossingu. K ověření druhé části hypotézy byly určeny otázky č.11-12. **Otázka č. 11** - *V případě, že byste se stal/a obětí bossingu, jak byste postupoval/a?* Většina respondentů 57 (72,25%) by se v případě bossingu obrátila na jiného nadřízeného, 16 (20%) respondentů by se s daným problémem obrátilo na svého kolegu, 4 (5%) respondenti by zvažovali odchod ze současného zaměstnání. **Otázka č. 12** - *Jaké řešení si myslíte, že je v případě bossingu nejlepší?* Na základě odpovědí je zřejmé, že největší počet respondentů 33 (41,25%) vidí v případě bossingu jako nejlepší řešení nahlášení problému nadřízenému, 28 (35%) respondentů by si případný bossing vyříkalo s dotyčným osobně, 16 (20%) respondentů by se obrátilo s žádostí o pomoc na vojenskou policii a 3 (3,75%) respondenti si myslí, že bossing nemá žádné řešení. Z odpovědí je patrné, že vojáci by se v nadpoloviční většině bossingu postavili.

Hypotéza H3: Na základě dosažených výsledků, lze konstatovat, že voják dokáže identifikovat znaky bossingu a dokázal by se mu bránit. Hypotéza se v tomto případě **nepotvrdila.**

ZÁVĚR

Šikana stále patří mezi sociálně nežádoucí jevy stejně jako alkoholismus nebo toxikomanie. Není třeba zdůrazňovat, jak šikana deformuje mezilidské vztahy ať v sektoru civilním nebo vojenském. Jak se v úvodu zmiňuji, kořeny šikany sahají hluboko mimo armádu a její projevy postihují všechny věkové kategorie. Šikana není pro nikoho z nás neznámým pojmem, všichni jsme s ní přišli do kontaktu, buď přímo nebo zprostředkovaně.

Šikana v armádě byla vždy převážně spojována se základní vojenskou službou, což potvrdil i výsledek mého šetření. Bohužel to ale neznamená, že by se s profesionalizací armády tento fenomén podařilo vymýtit. Systém armády je zcela specifický, jelikož je již ze své podstaty striktně hierarchický. Tato příznačnost jasně vyplývá z funkce, kterou armáda má. Autoritářské rozdělení ve všech ozbrojených složkách má své opodstatnění. Na velitele jsou kladeny velké nároky jak po stránce osobní tak profesní. V zájmu Armády České republiky by měla být do oblasti personální práce zakomponována prevence a likvidace nežádoucích jevů, mezi které šikana patří.

Při zpracování mé bakalářské práce jsem čerpala zejména z odborné literatury, která se danou tematikou zabývá. Dále jsem využila zkušeností ze své profesní dráhy vojáka z povolání a také poznatků z povinné praxe. Během své praxe jsem se seznámila s prací vojenských psychologů, kteří se podílejí na prevenci SNJ v armádě. Mezi vojáky panuje spíše zdráhavost obrátit se s problémem na vojenského psychologa. Z velké části je to tato situace způsobena tím, že v současné armádě je profesionálních psychologů nedostatek, jelikož tito byli ve velkých počtech v minulosti propuštěni, neboť to nebyli profesionální vojáci nýbrž občanští zaměstnanci a to se neslučovalo s moderní filozofií armády. Tím nastal v armádě podstav těchto odborníků, kteří byli dříve na každém útvaru. Dnes jsou psychologové sice vojáci z povolání, ale jsou na útvarch jen některé dny a proto jejich služby vojáci nepovažují za reálný přínos a své problémy s nimi většinou neřeší. Bohužel jsou to také z velké části čerství absolventi vysokých škol a jejich nedostatečná praxe nebudí mezi vojáky důvěru. Jako problém to vnímají jak velitelé, tak i samotní vojenští psychologové. Řešení velitelé vidí jen v navýšení tabulkových míst.

V teoretické části jsem se věnovala obecnému popsání šikany a její ho výskytu v různých obdobích života, projevy mobbingu a bossingu a obrany proti nim. Dále jsem se zabývala šikanou před profesionalizací a po profesionalizaci armády. V praktické části jsem provedla výzkum použitím kvantitativního výzkumu formou anonymního dotazníkového

šetření. Na základě výsledků šetření jsem se pokusila potvrdit či vyvrátit mnou stanovené hypotézy. Z výsledků vyplynulo, že dvě hypotézy byly falsifikovány a jedna verifikována.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BĚŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. vyd. Brno: ERA, 2003, xiv, 181 s. ISBN 80-86517-34-9.

BOURCET, Stéphane a Isabelle GRAVILLON. *Šikana ve škole, na ulici, doma : jak bránit své dítě--: praktický průvodce pro rodiče, pedagogy a vychovatele*. 1. vyd. Praha: Albatros, 2006, 71 s. Albatros Plus. ISBN 80-00-01552-8.

ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století, 2011*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD, 2011, 255 s. ISBN 978-80-210-5448-6.

EGGERT, Max a Wendy FALZON. *Řešení konfliktů*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 112 s. Management do kapsy. ISBN 80-7367-011-9.

FIELD, Evelyn M. *Jak se bránit šikaně: praktický rádce pro děti, rodiče i učitele*. Vyd. 1. Překlad Petra Diestlerová. V Praze: Ikar, 2009, 311 s. ISBN 9788024911762.

GOLDMAN, Jane. *Jak si nenechat ublížit: [bezpečnostní průvodce životem pro -náctileté]*. 1. vyd. Praha: Portál, 1996, 142 s. ISBN 80-7178-090-1.

GRUBER, Petr. *Dva roky základákem, aneb, Jak to bylo doopravdy*. V Tribunu EU vyd. 1. Brno: Tribun EU, 2012, 140 s., [20] s. obr. příl. Knihovnicka.cz. ISBN 978-80-263-0303-9.

HENDRYCH, Jiří. *Voják v míru*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - AVIS, 1998, 110 s. ISBN 80-86049-21-3.

HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995, 143 s. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4.

HRBATA, Michael. *Problematika prevence sociálně nežádoucích jevů*. Časopis VOJENSKÉ ROZHLEDY 2/2012. Praha: MO ČR – AVIS, 2012, 183 s. ISSN 1210-3292.

HRUBÝ, Antonín. *Právní kapitoly o vojně*. 1. vyd. Ilustrace R Hrubý. Praha: Ministerstvo obrany České republiky, Generální štáb Armády České republiky, 1995, 78 s. ISBN 80-85469-89-8.

JANOŠEC, Josef. *Vybrané ekonomické aspekty procesu profesionalizace*. Časopis VOJENSKÉ ROZHLEDY 1/1994. Praha: MO ČR – AVIS, 1994, 125 s.

KAST, Verena. *Nebud'te oběti: žijte svůj vlastní život*. 1. vyd. Brno: ERA group, 2003, viz, 119 s. ISBN 80-86517-61-6.

KOLÁŘ, Michal. *Bolest šikanování: [cesta k zastavení epidemie šikanování ve školách]*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 255 s. ISBN 80-7178-513-x.

KOLÁŘ, Michal. *Skrytý svět šikanování ve školách: příčiny, diagnostika a praktická pomoc*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1997, 127 s. Pedagogická praxe. ISBN 80-7178-123-1.

KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011, 332 s. ISBN 978-80-7367-871-5.

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

Otázky & odpovědi: zpětnovazební informační systém náčelníka GŠ AČR : otevřená linka armády. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - AVIS, 2003, 159 s. ISBN 80-7278-168-5.

LASSÁK, Werner. *Etika a morálka reformované armády České republiky*. Časopis VOJENSKÉ ROZHLEDY 2/2003. Praha: MO ČR – AVIS, 2003. 207 s. ISSN 1210-3292.

PERNICA, Bohuslav. *Profesionalizace ozbrojených sil: trendy, teorie a zkušenosti*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky, 2007, 247 s. ISBN 978-80-7278-381-6.

PONĚŠICKÝ, Jan. *Agrese, násilí a psychologie moci*. Vyd. 1. V Praze: Triton, 2005, 226 s. ISBN 80-7254-593-0.

ŘÍČAN, Pavel. *Agresivita a šikana mezi dětmi: jak dát dětem ve škole pocit bezpečí*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1995, 95 s. Pedagogická praxe. ISBN 80-7178-049-9.

SEIFERT, Petr. *Bossing, vojáci a jejich práva*. Časopis AREPORT 3/2014. Praha: Ministerstvo obrany České republiky, 2014. ISSN 1211-801X.

SPURNÝ, Joža. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. 1. vyd. Praha: Eurounion, 1996, 134 s. ISBN 80-85858-30-4.

TANČÍK, Vladimír. *Mobbing a bossing na našich pracovištích*. Časopis VOJENSKÉ ROZHLEDY 3/2005. Praha: MO ČR – AVIS, 2005. 192 s. ISSN 1210-3292.

TOMEK, Prokop. *Šikana, skrytý problém Československé lidové armády po roce 1969*. Časopis HISTORIE a VOJENSTVÍ 2/2012. Praha: Business Media CZ, s.r.o., 2012. 152 s.

TIMKO, Ján. *Voják v psychické zátěži*. 1. vyd. Praha: Naše vojsko, 1986, 251 s. Knižnice vojenské teorie a praxe.

VACEK, Jan. *Anonymní linka pomoc v krizi*. <http://www.psychologve.army.cz/aktuality/anonymni-linka-pomoc-v-krizi>

VÁGNEROVÁ, Kateřina. *Minimalizace šikany: praktické rady pro rodiče*. Vyd. 1 Praha: Portál, 2009, 147 s. ISBN 9788073676117.

VANEK, Marcel. *Blbnutí v zeleném*. 1. vyd. Praha: Milahelp, 2008, 283 s. ISBN 978-80-903909-4-2.

VRÁBLÍKOVÁ, Petra. *Psychický teror v pracovních podmínkách*. Časopis VOJENSKÉ ROZHLEDY 1/2005. Praha: MO ČR – AVIS, 2005. 184 s. ISSN 1210-3292

WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, 155 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

Interní normativní akty

Základní řád ozbrojených sil České republiky (Zákl-1), Praha 2001, 199 s.

Internetové zdroje

ARMÁDNÍ INFORMAČNÍ SYSTÉM Army CZ. *Historie základní vojenské služby v českých zemích*. Dostupné z: <http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=3895>

Plzeňský deník: U černých baronů šikana mezi mazáky a bažanty neměla místo. Dostupné z: <http://s101w25.acr:8080/scripts/detail.asp?id=167451atmplid=66>

Šikana u libereckých chemiků. Dostupné z: http://liberecky.denik.cz/zpravy_region/0929-sikana.html

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

AČR	Armáda České republiky
ČR	Česká republika
ČSLA	Československá lidová armáda
ČSSD	Česká strana sociálně demokratická
ČSSR	Československá Socialistická Republika
MNO	Ministerstvo národní obrany
MO	Ministerstvo obrany
OPL	Psychotropní láky
P-SNJ	Prevence sociálně nežádoucích jevů
PTP	Pomocný technický prapor
SNJ	Sociálně nežádoucí jevy
VÚ	Vojenský útvar
VZP	Voják z povolání
VZS	Voják základní služby

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Pohlaví

Graf č. 2: Věk

Graf č. 3: Setkání s šikanou v armádě

Graf č. 4: Ano, během kterého období

Graf č. 5: Z doslechu, během kterého období

Graf č. 6: Pojem bossing

Graf č. 7: Zneužití postavení nadřízeného

Graf č. 8: Svědkem šikany někoho jiného

Graf č. 9: Kdo šikanoval

Graf č. 10: Důvěra v nadřízeného při řešení šikany

Graf č. 11: Důvěra ve vojenského psychologa při řešení šikan

Graf č. 12: Co platí za šikanu v armádě

Graf č. 13: Pomoc kolegovi v případě bossingu

Graf č. 14: Reakce na bossingu v případě naší osoby

Graf č. 15: Řešení bossingu

Graf č. 16: Bossing problém armády

Graf č. 17: Chování se znaky bossingu

Graf č. 18: Hlášení šikany

Graf č. 19: Přednášky s problematikou šikany

Graf č. 20: Existence Anonymní linky

Graf č. 21: Využití Anonymní linky

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P1 dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážení kolegové, kolegyně,

V současné době jsem studentkou 5. semestru bakalářského studia v oboru Sociální pedagogika. V rámci své závěrečné bakalářské práce na téma “Šikana v Armádě ČR“ se na Vás obracím s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku. Podotýkám, že dotazník je anonymní a získané informace budou použity pouze k studijním účelům a po jejich vyhodnocení budou skartovány. Při vyplňování dotazníku označte danou odpověď křížkem. Snažte se prosím odpovídat pravdivě a nezaujatě.

Děkuji Vám za Vaši ochotu a čas při vyplňování dotazníku.

Pohlaví:

Muž

Žena

Věk:

Méně než 25

25-35

36 a více

Hodnostní sbor:

Mužstvo (vojín - svobodník)

Poddůstojník (desátník - rotný)

Praporčík (rotmistr - praporčík)

Důstojník (poručík- major)

1. Setkal/a jste se během svého působení v armádě s šikanou?

Ano

Ne

Jen z doslechu

2. Pokud ANO, bylo to během

Základní vojenské služby

Náhradní vojenské služby

Jako VZP, ale jen mezi vojáky základní služby

Jako VZP, po zrušení vojáků základní služby

2.a Pokud z doslechu, bylo to během

Základní vojenské služby

Náhradní vojenské služby

Jako VZP, ale jen mezi vojáky základní služby

Jako VZP, po zrušení vojáků základní služby

3. Slyšel/a jste někdy o pojmu bossingu?

Ano

Ne

4. Měl/a jste někdy během svého působení v profesionální armádě pocit zneužití postavení Vašeho nadřízeného vůči své osobě?

Ano

Ne

5. Setkal/a jste se v profesionální armádě s šikanou někoho jiného?

Ano

Ne

6. Pokud ANO kdo byl ten, kdo šikanoval. Možné zatrhnout více možností.

a) Velitel

d) Kolega

e) Váš podřízený

f) Přímý nadřízený

7. Svěřil/a byste se s šikanou své osoby nebo jiné osoby svému nadřízenému?

Ano

Ne

Nevím

8. Obrátil/a byste se v případě šikany své osoby na vojenského psychologa?

Ano

Ne

Nevím

9. Co Vy osobně označujete jako šikanu v profesionální armádě? Možné zatrhnout více možností.

a) Zneužívání práv nadřízeného

b) Pomluvy

c) Zesměšňování

d) Zadávaní práce, která nesouvisí s Vaší odborností

e) Zastrasování

- f) Nadměrná kritičnost
- g) Sociální izolace ze strany kolegů
- h) Fyzické napadání
- ch) Verbální napadání
- i) Jiné (vypište).....

10. Pokud by se Váš kolega stal obětí bossingu jak se zachováte?

- a) Budu dělat, že o ničem nevím
- b) Vyslechnu ho/ji, ale nic nepodniknu
- c) Pomohu problém řešit
- d) Zasáhnu, když uvidím, že je kolega na dně
- e) Bojím se pomoci, abych se sám/a nestal/a obětí
- f) Jiná odpověď

11. V případě, že byste se stal/a obětí bossingu, jak byste postupoval/a?

- a) Svěřím se kolegovi
- b) Nebudu vědět, na koho se mám obrátit
- c) Budu se snažit situaci řešit s jiným nadřízeným
- d) Neudělám nic, možná to pomine
- e) Budu uvažovat o odchodu nebo přeložení

12. Jaké je v případě bossingu podle Vás nejlepší řešení?

- a) Žádné řešení není
- b) Rozhovor s tím kdo šikanuje
- c) Věc nahlásit jinému nadřízenému
- d) Obrátit se na vojenskou policii

13. Myslíte si, že je bossing v armádě problémem?

Ano Ne Nevím

14. Jaké chování byste označil/a, že nese znaky bossingu mezi vojáky AČR ?

- a) Nespravedlnost ze strany nadřízených
- b) Autoritářské vedení
- c) Nesmyslné tresty (klikování atd.)
- d) Zveličování jakékoliv Vaší chyby
- e) Neustálá kritika Vaší práce

15. Pokud byste byl/a obětí šikany vnímal/a byste případné ohlášení či stížnost jako ohrožující Vás samotného/samotnou?

Ano Ne

16. Probíhají na Vašem Útvary přednášky o problematice šikany (mobbingu, bossingu) a obraně proti nim?

Ano Ne Nevím

17. Víte o existenci linky Operační psycholog AČR, která je součástí Anonymní linky AČR, kam se můžete telefonicky obrátit se svými problémy, včetně problému se šikanou?

Ano Ne

18. Pokud byste se stal/a obětí šikany využil/a byste služeb této linky?

Ano Ne Nevím