

Abstrakt

Diplomová práce se zaměřuje na problematiku šikany na pracovišti neboli mobbingu, s cílem identifikovat organizační faktory ovlivňující výskyt šikany na pracovišti ve státním sektoru. Obsahem teoretické části práce je vymezení hlavních pojmů a teorií souvisejících se šikanou jakožto jednou z hlavních forem tzv. pracovní hostility. Na úvod je představen disciplinární kontext výzkumu v psychologii pracovního zdraví. Následně jsou prezentovány definice a typologie šikany na pracovišti a podrobně diskutovány hlavní organizační prediktory šikany, včetně pracovních nároků či leadershipu. Podrobně je popsána Teorie pracovních nároků a zdrojů (Job-Demands Theory, JD-R), jež představuje teoretický rámec pro ověřované hypotézy v empirické části práce. Teoretická část je zakončena přehledem prevalence mobbingu v zahraničí a v České republice. Empirická část práce popisuje realizovaný kvantitativní výzkum, jehož cílem bylo zjistit prevalenci a formy mobbingu a identifikovat vybrané organizační prediktory mobbingu ve státním sektoru. Na základě JD-R teorie byly formulovány hypotézy o vztahu mezi pracovními nároky/zdroji a výskytem mobbingu. Formulované hypotézy byly ověřovány na vzorku státních pracovníků (n = 201). Data byla získána prostřednictvím online dotazníkového šetření a vyhodnocena metodou parciální korelace. Všechny zkoumané škály pracovních nároků a zdrojů se ukázaly být signifikantně provázané s výskytem mobbingu. Nejsilnější (negativní) vazbu k výskytu šikany měla spravedlnost a respekt. Nejslabší (pozitivní) vliv měla škála pracovní nejistoty. Výzkum je jednou z prvních tuzemských studií aplikujících JD-R teorii při výzkumu mobbingu.

Klíčová Slova

Šikana na pracovišti; Mobbing; Organizační prediktory mobbingu; JD-R teorie; Organizace