

## Posudek oponenta na diplomovou práci

**Název práce:** Šikana na pracovišti: prevalence, formy a prediktory v pracovním prostředí

**Autorka:** Bc. Ondřej Knor

**Oponent:** Mgr. Simona Pekárková, Ph.D.

Předložená diplomová práce je obsáhlým příspěvkem k tématu výskytu šikany na pracovišti, jejich forem a jejich možných prediktorů. Autor si kladl za cíl identifikovat organizační faktory ovlivňující výskyt šikany na pracovištích ve státním sektoru v ČR.

**V teoretické části,** přehledně strukturované do pěti hlavních kapitol autor nejprve vymezil základní pojmy, ukotvil téma směrem k aplikované psychologické disciplíně – psychologie pracovního zdraví a na podkladě uvedených výzkumů popsal psychické důsledky násilí na pracovišti. Dále se systematicky věnoval definicím, typologii a projevům šikany na pracovišti. V další kapitole podal přehled faktorů vstupujících do procesu šikany (*individuální charakteristiky jedince, charakteristiky organizace práce, organizační uspořádání, rozdíl moci mezi stranami, typ vztahu mezi agresorem a obětí, kultura a klima pracovního prostředí, styly vedení a řízení konfliktů*). V předposlední kapitole teoretické části se autor podrobně věnoval představení Teorie pracovních nároků a zdrojů (Job-Demands Theory, JD-R), která tvoří hlavní teoretický rámec pro realizovaný výzkum. V závěrečné kapitole autor podává přehled aktuálních výzkumů zaměřených na prevalenci mobbingu v zemích mimo EU, v zemích EU a nakonec v České republice.

**V empirické části** autor popsal realizovaný kvantitativní výzkum, který byl designován jako dotazníková průřezová studie zaměřující se na vztah mezi pracovním prostředím a výskytem negativních jevů na pracovišti. Autor dále standardním způsobem představuje výzkumný problém, cíle výzkumu a stanovené hypotézy, metody získávání dat a výzkumné metody. Ke sběru dat byl autorem vytvořen dotazník využívající vybrané položky ze tří zahraničních dotazníků (*pozn. COPSQ-II – zaměřený na psychosociální aspekty, NAQ-R – zaměřený na behaviorální aspekty, CPC-12 – zaměřený na zjištění psychologického kapitálu*). Všechny potřebné škály byly přeloženy do češtiny s využitím zpětného překladu. Empirickou část doplňuje i důležitým popisem etického rámce prováděného sběru dat a zacházení s nimi. Pro statistickou analýzu vyhodnocení vztahu mezi proměnnými autor použil metodu parciální korelace. Jako druhá metoda ke zjištění síly a směru vztahu mezi proměnnými byla použita metoda Spearmanův rankový koeficientu korelace.

**V diskuzní části** jsou statistické výsledky vhodným způsobem interpretovány v širším kontextu. Autor se na základě výsledků korelační analýzy k formulovaným hypotézám přiklonil, ale rovněž si všímá vztahů mezi proměnnými, které zcela neodpovídají zvolenému teoretickému modelu JD-R a zamýšlí se nad možnými příčinami a souvislostmi. Autor nezapomněl podrobně popsat limity výzkumu jako byl demograficky nevyvážený vzorek respondentů, použití jedné dotazníkové metody, absence výzkumného designu umožňující zjišťovat kauzální vztahy mezi proměnnými. Zároveň tak vhodně upozorňuje na možná témata dalších výzkumů. Empirickou část uzavírá kapitola praktických implikací, kde autor uvádí možnosti intervencí s cílem minimalizovat riziko šikany na pracovišti.

Na předložené práci **oceňuji**:

1. celkovou odbornou úroveň zpracování, která přitom není na úkor čtivosti práce – vyzdvihnout je třeba zejména logickou strukturu a preciznost analýzy teoretických opor, které jsou založeny na velmi širokém množství zahraničních výzkumů a literatury, dále zařazení definic pojmového aparátu a na různých místech práce důkladné vysvětlování pojmů a jejich vztahů.
2. inovativnost samotného výzkumu s použitím modelu JD-R a jeho téma, které v návaznosti na limitovaný počet předešlých výzkumů v ČR více otevírá a zdůrazňuje aktuálnost tématu mobbingu na pracovišti v rámci ČR.
3. fakt, že práce je kromě jiného podnětná i definováním mobbingu jako samostatného fenoménu a zvýznamněním faktu, že agresorem způsobující šikanu může být i organizace.
4. kvalitu diskuze, ve které autor vhodně uvádí výsledky statistické analýzy do praktického kontextu a následně výzkumné poznatky vyústí v reflexi nad konkrétními možnostmi snížení šikany na pracovišti a nad ovlivňováním klíčových parametrů mobbingu a jeho míry na pracovišti.

K textu mám tyto **drobné připomínky**:

1. Bylo by vhodné uvést význam a počátek termínu mobbing. Zvláště když autor vychází z H. Leymanna v dalším textu „Prediktory šikany na pracovišti“.
2. Autor se v teoretické části věnuje podrobně výsledkům průzkum ILO Gallup (International Labour Organization) S ohledem na výsledná prezentovaná data je vhodné upozornit čtenáře na politické, sociální a kulturní vlivy (jak sami autoři výzkumu uvádí na str. 9, [https://labourdiscovery.ilo.org/discovery/delivery/41ILO\\_INST:41ILO\\_V1/1299545970002676](https://labourdiscovery.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1299545970002676)).
3. Pro přehlednost statistických zjištění bych doporučovala popracovat celkově s vizualizací výsledků. Vizualizace korelační sítě by zasluhovala legendu s uvedením významu zkratk, jejichž význam se jinak nesnadno dohledává v zápatí Tabulky o přehledu vah parciální korelace.

**Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:**

Hodláte nějak zjištěné závěry (anebo věci, které např. vyplynuly mimochodem) zužitkovat ve své další vlastní práci? Co považujete za výzkumně nejvyužitelnější závěr?

Jakým způsobem očekáváte, že by se mohly závěry výzkumného šetření lišit, kdyby zkoumanými osobami nebyly osoby ze státního sektoru převážně s vysokoškolským vzděláním?

Pro sběr dat jste kromě jiného využil revidovanou verzi Dotazníku negativních aktů (NAQ-R). Jaký byl hlavní důvod, že jste mu dal přednost před využitím Leymannovy škály LIPT?

Jakou úlohu byste přisuzoval evaluaci a autoevaluaci pracovníků? Měly by tyto přístupy svoje místo v prevenci mobbingu?

Předloženou práci hodnotím **výborně a doporučuji k obhajobě.**

V Praze, 18.5.2023

Mgr. Simona Pekárková, Ph.D.