

## **Posudek vedoucí na diplomovou práci**

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

**Autor:** Bc. Ondřej Knor

**Vedoucí práce:** doc. Mgr. Kateřina Zábrodská, Ph.D.

### **Hodnocení diplomové práce:**

Diplomová práce Bc. Ondřeje Knora se zabývá problematikou mobbingu neboli šikany na pracovišti, a to specificky se zaměřením na organizační faktory ovlivňující výskyt šikany ve státním sektoru. Odborná i společenská přínosnost tématu je nepochybná: neetické či hostilní chování na pracovišti se dlouhodobě vyskytuje napříč organizačními kontexty, chybí však kvalitní výzkumy zabývající se rizikovými faktory, a to zejména právě ve státním sektoru.

**Po formální stránce** má předložená práce 122 stran, z toho 86 stran textu, 15 stran literatury a 10 stran příloh. Autor čerpá v převážné většině ze zahraničních empirických studií a kvalitních handbooků z posledních 20 let. Množství a kvalitu citovaných zdrojů lze hodnotit jako nadstandardní. Styl vyjadřování je kultivovaný a čtivý, citace odpovídají normě APA.

**Teoretická část práce** je zpracována kvalitně, ocenit lze její obsáhlost, věcnou správnost, přehlednost, čtivost a aktuálnost. Diplomant nejprve vymezuje rámec své práce v psychologii pracovního zdraví a následně se věnuje podrobnému vymezení šikany jakožto jednoho z hlavních psychosociálních rizik na pracovišti. Samostatná kapitola je věnována organizačním faktorům zvyšujícím riziko šikany, které představují hlavní těžiště práce. Nechybí přehled mezinárodních i tuzemských výzkumů šikany na pracovišti a organizačních prediktorů. Jako teoretický základ pro výzkum šikany autor vhodně zvolil JD-R teorii představující pravděpodobně nejvlivnější současnou teorii pracovního zdraví a vhodně ji aplikoval na problematiku mobbingu. Celkově teoretická část práce prokazuje výbornou orientaci diplomanta v dané problematice a schopnost kvalitní práce s odbornými zdroji.

**Empirická část práce** si kladla za cíl zjistit výskyt a formy šikany na pracovišti na vzorku státních zaměstnanců/kyň a identifikovat organizační faktory související s výskytem šikany. Pro formulaci hypotéz byla použita JD-R teorie. Samotný výzkum měl podobu online dotazníkového šetření na vzorku 201 státních zaměstnanců a zaměstnankyň. Po metodologické stránce výzkum splňuje všechny náležitosti: cíle výzkumu i hypotézy byly jasně a explicitně definovány, výzkumné nástroje (COPSOQII a NAQ-R) podrobně popsány a zdůvodněny, statistická analýza i prezentace výsledků odpovídá obvyklým standardům. Výzkum splnil stanovené cíle a přinesl konkrétní a prakticky využitelné poznatky o potenciálních zdrojích mobbingu na úrovni organizace, které mohou být vhodně využity pro návrh preventivních opatření a rovněž jako základ pro případný další budoucí výzkum.

### **Podněty pro obhajobu:**

1) Ve svém výzkumu jste se zaměřil na organizační faktory související s výskytem šikany na pracovišti. Pokud byste měl do výzkumu zařadit i faktory individuální, na které faktory byste se zaměřil a proč?

2) Vaše práce se zaměřila na šikanu na pracovišti specificky ve státním sektoru. Existují podle Vás významné rozdíly mezi státním a soukromým sektorem, které mohou ovlivňovat výskyt, formy a prediktory šikany? V čem konkrétně se soukromý a státní (veřejný) sektor mohou ve vztahu k šikaně lišit?

3) Vaše výsledky naznačují, že jedním z významných zdrojů mobbingu může být nedostatek respektu a vnímané spravedlnosti na pracovišti. Jakým způsobem byste navrhoval zvýšit vnímanou spravedlnost a respekt na pracovištích státního sektoru?

**Celkové hodnocení: Práci doporučuji k obhajobě a navrhuji hodnocení výborně.**

V Praze, 21.5.2023

doc. Mgr. Kateřina Zábrodská, Ph.D.