

Oponentský posudek na Bakalářskou práci v rámci presenčního studia

Vypracovala Mgr. Zuzana Křištofová
Dne 28. 8. 2010 v Praze

Téma: **PSYCHOLOGICKÉ A SOCIÁLNÍ ASPEKTY MOBBINGU V ORGANIZACI**

Autor BP **Tereza Smrčková**

Autorka v bakalářské práci popisuje problematiku mobbingu na pracovišti, dále nastiňuje témata související, například „bossing“, „bullying“, sexuální obtěžování, stres, agrese a konflikt na pracovišti. Důležitou tematickou částí práce je kapitola popisující organizační východiska jako firemní kulturu a styly řízení. Autorka se dívá na tento fenomén velmi komplexně nejen z pohledu jednotlivce, ale také organizace i celého sociálního systému.

Téma bakalářské práce je relevantní pro studovaný obor. Práce je rozčleněna do pěti tematických kapitol a není doplněna přílohami. Rozsahem splňuje nároky dané na bakalářskou práci. Formální stránka bakalářské práce je v pořádku. V soupisu bibliografické citace je celkem uvedeno pětadvacet zdrojů, z toho pět cizojazyčných. Autorka uvádí také soupis bibliografie čítající dvanáct zdrojů.

V úvodu práce autorka seznamuje čtenáře s hlavním cílem, a to: „systematicky a přehledně přiblížit podstatu a příčiny vzniku mobbingu, jeho průběh a následky. To vše s důrazem na psychologické a sociální aspekty psychického násilí na pracovišti“ (str. 6).

Autorka se na začátku své práce věnuje samotnému pojmu mobbing především proto, že stále dochází k nejasnému a nejednoznačnému vymezení tohoto pojmu a zaměňování s jinými výrazy. Nezbytnou součástí je také historický pohled a charakteristika tohoto jevu. Druhou kapitolu autorka zaměřuje na příčiny vzniku mobbingu v zaměstnání. V dalších kapitolách popisuje fáze psychického násilí v zaměstnání, vykresluje jeho typické projevy. Nedílnou součástí je také popis agresora (mobbéra) a oběti mobbingu. V závěrečné kapitole se zaměřuje na důsledky tohoto jednání.

Autorka na začátku své práce pracuje s možnými synonymy k termínu mobbing. Při této příležitosti zmiňuje i šikanu (*Domnívá se však, že spojení tohoto pojmu s mobbingem není vhodné nejen z důvodu těsné provázanosti s vojenským a školním prostředím, ale hlavně z odlišných principů, jež šikana využívá při uplatňování moci a realizaci svých cílů.*) Zde je ale nutné uvést, že užívání pojmu „mobbing“ není ve světě jednotné (tento termín se používá především ve většině evropských zemí a v USA – na základě Leymannova rozdělení), naopak ve Velké Británii a v Austrálii je využíván termín „bullying“ (tímto termínem jsou nazývány všechny typy šikany – školní, vojenská a pracovní).

Autorka se v kapitole 4.2 zabývá deskripcí oběti mobbingu a tvrdí, že mobbing může být zaměřen stejnou měrou proti mužům i ženám. Zde by bylo zajímavé pokračovat ve studiu literatury a rozvést nejenom kapitolu týkající se typických znaků oběti, ale také mobbéra. Například jsem zjistila, že mobbingu čelí spíše mladší ženy (35 let) a starší muži (50 let), zatímco průměrný věk původců mobbingu činí 40 let.

V kapitole týkající se zdrojů pracovních konfliktů autorka uvádí, že vychází z J. Koubka (Koubek, 2007, str. 336), nicméně tento zdroj není uveden v soupisu bibliografických citací.

Dále bych chtěla uvést, že v krátké kapitole věnované rozdílu mezi konfliktem a mobbingem autorka neuvádí podstatnou informaci, a to, že právě konflikt bývá „spouštěčem“ mobbingu.

Další drobnou výtku mám ke kapitole 2.2.1 nesoucí název Kultura organizace a klima na pracovišti. V celé kapitole autorka pracuje s pojmem firemní kultura. Zde je nutné rozlišit v pojmosloví mezi organizační kulturou a sociálním klimatem, poněvadž se nejedná o synonyma.

Autorka ve své práci pracuje především s Leymannem jako citovaným autorem. Citované zdroje jsou z průzkumu, které provedl ve Švédsku na vzorku 2,400 zaměstnanců, nicméně jsem v textu toto upřesnění nenašla. Rovněž zajímavé by bylo věnovat pozornost situaci v zemích, kde je mobbing živé a zpracovávané téma. Typickým příkladem jsou například skandinávské země (zde došlo k zařazení problematiky mobbingu do právního rámce již v osmdesátých letech) a německy mluvící země.

Dále by bylo přínosné věnovat pozornost v rámci dalších kapitol například situaci v České Republice. Zde je podle mého názoru tato problematika zaměňována s konflikty na pracovišti, nebo také s porušováním pracovního práva, hodnotná by mohla být také kapitola věnovaná prevenci mobbingu, dále kapitola věnovaná strategiím mobbingu (typickým způsobům mobbingu).

V práci oceňuji především způsob, jakým autorka celou práci zpracovala. Vzhledem k tomu, že se jedná o „mladé“ téma, které je v českých organizacích „tabuizované“, není jednoduché najít relevantní odborné zdroje. Celkový pohled na mobbing zde dosud chybí a prameny spadají do oblasti populárně-vědecké. I přes tuto obtíž autorka pracovala s akademickými zdroji a její bakalářská práce ani náznakem nenese znaky populárně naučného textu. Myslím, že práce je velmi dobře uchopená a výše zmíněné výtky jsou spíše doplňující informací.

Práci doporučuji k obhajobě.

Návrh známky:


Mgr. Zuzana Kříštofová

Otázky k diskuzi:

Prosím vysvětlete a rozlište mezi pojmem kultura organizace a sociální klima na pracovišti.

Jaké myslíte, že jsou hlavní motivace k mobbingu?