

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

PROTOKOL O HODNOCENÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (posudek oponenta práce)

Práci předložila studentka: Markéta Klavíková
Název práce: Konflikty na pracovišti a jejich vliv na výkony zaměstnanců
Vedoucí práce: Mgr. Helena Sequensová
Oponoval: Ing. Milan Lindner, Ph.D.

1. CÍL PRÁCE (uved'te, do jaké míry byl naplněn)

Bakalářská práce je věnována problematice konfliktů na pracovišti, název práce pak zmiňuje i jejich vliv na výkony zaměstnanců, kterážto problematika je však jinak v práci akcentována spíše okrajově (viz např. i znění jednotlivých otázek dotazníkového šetření). Cíl práce jako celku si musí čtenář dovodit ze znění jejího úvodu sám, v části deváté je pak samostatně uvedena formulace cíle či cílů empirické části práce. Tyto cíle lze přitom považovat za v zásadě naplněné. Je přitom škoda, že nebyl explicitně vymezen právě i celkový cíl práce jako takové, jeho formulace směřem např. k formulaci návrhů a doporučení, jak konflikty v zájmu nenarušování pracovní výkonnosti zaměstnanců efektivně řešit a/nebo jim účinně předcházet, by umožnila lépe zaměřit celou empirickou část, možná i reformulovat některé otázky zahrnuté do dotazníkového šetření a tím dospět v práci jako celku k ještě kvalitnějším výstupům.

2. OBSAHOVÉ ZPRACOVÁNÍ

Struktura práce odpovídá jejímu tématu, autorka v potřebné šíři i míře detailu představuje problematiku konfliktů a poté i přímo konfliktů v pracovním prostředí. Strukturu práce lze označit za poměrně přehlednou, snad by bylo jen možné ještě více promyslet některé detaily, např. nepříliš vhodné zařazení kap. 6.4 o právní úpravě, která zmiňuje nejen právě šikany na pracovišti, ale konflikty obecně, do části nazvané Šikana těsně po kapitolách popisujících jednotlivé typy šikany. Dále by bylo vhodné s ohledem na název práce uceleněji popsat i problematiku výkonu a výkonnosti zaměstnanců, jakož i vymežit další úzce související pojmy jako třeba spokojenost a motivace zaměstnanců a poté teprve zmínit vliv konfliktů na ně.

Ocenit je bezpochyby na místě zařazení praktické (empirické) části práce a provedení vlastního výzkumu (byť se rozsahem i zaměřením šetření jedná spíše o nereprezentativní anketu). Otázkou je, jak v tomto případě pracovat s hypotézami, pokud je to vůbec u takto koncipovaného šetření potřeba; možná by bylo vhodnější cíleně pracovat s výzkumnými otázkami, zaměřit se na klíčové aspekty konfliktů mající potenciál poškozovat výkonnost zaměstnanců a následně i na případná opatření, jak tyto konflikty řešit či třeba jim i předcházet (ze strany manažerů, zaměstnavatele, existujících systémů, nastavení procesů apod.). Výše uvedené se přitom prolíná i s připomínkami směřujícími k vymezení cíle práce, viz též předchozí část tohoto posudku.

3. FORMÁLNÍ ÚPRAVA

Práce vychází z potřebného množství zdrojových materiálů v podobě jak knižních publikací, tak i internetových zdrojů, na které autorka v textu práce důsledně a obvykle i správně odkazuje. Práce je psána odborným stylem, v některých pasážích lze vyslovit určité drobné připomínky k její stylistické úrovni a užitym obrátům. Po stránce gramatické i grafické je text na velmi dobré úrovni, snad jen části nejvyššího řádu je obvyklé začínat na nové straně dokumentu. Zvážit by bylo vhodné celkový počet částí práce, v tomto ohledu lze určitě doporučit sloučení některých z nich (např. části týkající se obecného vymezení konfliktů, dále pak části věnované vymezení cíle, hypotéz a popisující metodiku empirické části práce ad.).

4. STRUČNÝ KOMENTÁŘ HODNOTITELE

viz výše

5. OTÁZKY A PŘIPOMÍNKY DOPORUČENÉ K VYSVĚTLENÍ PŘI OBHAJOBĚ

1. V úvodu práce uvádíte: „*Samotné konflikty jsou zcela přirozené, každý z nás má jiné názory, postoje, jinou osobnost, a to nás ovlivňuje. S konflikty se proto setkáváme každý den. Co se pak týká konfliktů na pracovišti, těchto konfliktů každý den přibývá.*“ V hypotéze H1 pak pracujete s předpokladem, že většina zaměstnanců zkoumaného subjektu se s konfliktem na pracovišti nikdy nesečkala, o kterém navíc v části 12 tvrdíte, že se potvrdil.

Jak má tomuto zjevnému rozporu čtenář rozumět? Je tedy nepravdivá úvodní obecná úvaha? Nebo je prostředí Nemocnice Strakonice, a.s. natolik jiné, že v něm ke konfliktům nedochází? Nebo není jasné, jak intenzivní musí být případná neshoda, aby byla již považována za konflikt, tj. ve většině případů respondenti neshody s ostatními ještě nepovažují za cosi, co by jako konflikt prezentovali?

A je vůbec potvrzení hypotézy H1, že většina zaměstnanců nemocnice se s konfliktem na pracovišti nikdy nesečkala, správné? Vždyť např. 32 % respondentů otázky č. 9 uvádí, že ke konfliktům z jejich pohledu dochází v týdenní či měsíční frekvenci a z dalších 68 % respondentů, kteří zvolili odpověď „jen zřídka“ lze předpokládat, že valná část rovněž konflikt na pracovišti zažila?

6. NAVRHOVANÁ ZNÁMKA

Předložená bakalářská práce splňuje i přes některé dílčí výhrady a připomínky požadavky na tento druh prací kladené a jako takovou ji doporučuji k obhajobě. V závislosti na průběhu a úspěšnosti obhajoby navrhuji práci autorky Markéty Klavíkové hodnotit stupněm velmi dobře, popř. výborně.

Datum: 24. dubna 2024

Podpis:

