



Posudek bakalářské práce

Jméno autora práce: Lucie Stanková

Název bakalářské práce: Wellbeing zaměstnance a pracovní prostředí

Oponent: Ing. et Mgr. Jana Kašická, MSc.

(u každé položky vyjádřete odpovídající možnost písmenem x)

Obsahová hlediska práce

	1	2	3	4
Cíle práce: uvedeny jasně – nejasné, neuvedeny	X			
Soulad obsahu s názvem: ano – částečně		X		
Členění kapitol: logické členění – nevhodné strukturování	X			
Postiženy relevantní aspekty problému: jednoznačně – spíše ne		X		
Stanovené cíle: splněny – nesplněny	X			

Úroveň návrhu projektu

	1	2	3	4
Problém: jasně vymezen – nejasné vymezení	X			
Projekt: analyzován ve vztahu ke klíčovým pojmům – zabývá se jinou problematikou		X		
Metodologie práce: Vhodně zvolená – zcela nevhodně zvolená		X		
Propojení literárně přehledové části s návrhem projektu: organické, projekt logicky navazuje na 1. část – obě části jsou nesourodé		X		

Formální hlediska práce

	1	2	3	4
Jazyková a stylistická úroveň: práce je čtivá, použití jazyka přiměřené – nevyhovuje		X		
Formální úprava práce: odpovídá požadavkům – zahrnuje množství formálních chyb	X			
Grafická úprava: vyhovuje – nevyhovuje	X			
Množství využitých literárních zdrojů: dostatečné – nedostatečné	X			
Aktuálnost literárních zdrojů: vesměs z posledních let – zdroje značně zastaralé	X			
Využití cizojazyčných zdrojů: dostačující – minimální	X			
Odkazy v textu: vcelku odpovídají standardům – chybně uváděné odkazy		X		
Seznam literatury: kompletní, bez větších chyb – nekompletní, s množstvím chyb	X			

Otázky, podněty k obhajobě:

1. Má autorka v plánu realizovat navrhovaný výzkum v rámci své magisterské práce?
2. Myslí si autorka, že navrhovaný design výzkumu je reálný? (velikost vzorku, náklady na projekt, kde by žádala o grant?, překlad dotazníku)
3. Jak velké riziko ovlivnění výsledků vnímá autorka v rozdílné individualitě zapojených koučů?



4. Jak by ošetřila riziko Hawthornového efektu u manažerů zařazených do obou skupin?

PŘÍNOSNOST: Bakalářská práce se zaměřuje na témata osobní pohoda zaměstnanců, pracovní prostředí a leadership koučinku. Cílem práce bylo popsat téma osobní pohody v kontextu pracovního prostředí a zhodnotit vliv individuálního leadership koučinku na styl vedení a osobní pohodu v pracovním prostředí. Přínosnost lze spatřovat v poměrně podrobném rozebrání pojmů pracovní prostředí, osobní pohoda zaměstnanců a koučování. Co se týká návrhu výzkumné strategie, tak přes určité nedostatky v návrhu, přináší zajímavou kombinaci kontrolovaného experimentu zahrnující jak kvantitativní, tak kvalitativní část.

CÍLEM předložené práce bylo dle slov autorky popsat téma osobní pohody v kontextu pracovního prostředí a zhodnotit vliv individuálního leadership koučinku na styl vedení a osobní pohodu v pracovním prostředí. Dle autorky byl měl představený návrh výzkumného plánu ověřit, zda má individuální leadership koučink pozitivní dopad na vnímanou osobní pohodu manažera a zda se tento vliv projeví i na vztahu k jeho pracovnímu prostředí. V rámci kontrolovaného experimentu bude intervenující proměnnou individuálně vedený leadership koučink. Základní proměně budou měřeny dotazníky: SPWB (měření vnímané osobní pohody manažera) , TEIQue (měření emoční inteligence) a MLQ (měření stylu vedení).

PO FORMÁLNÍ STRÁNCE předložená práce obsahuje 62 stran textu včetně seznamu literatury. Seznam literatury čítá 114 titulů, z nichž je většina v anglickém jazyce. Práce je přehledně rozdělena pěti základních kapitol, má samostatný úvod a závěr, dílčí kapitoly jsou logicky a srozumitelně rozděleny.

V TEORETICKÉ ČÁSTI autorka podává přehled o základních konceptech – pracovní prostředí, osobní pohoda zaměstnance a koučování. Zvláštní pozornost je rovněž věnována koučování manažerů. V rámci kapitoly osobní pohody zaměstnance jsou poměrně detailně rozebrány dvě významné teorie – JD-R model (model Job Demands Resources) a teorie konzervačních zdrojů (COR - tj. conservation of resources theory). V menší míře je pak věnována pozornost teoretickým zdrojům vlivu individuálního leadership koučinku na osobní pohodu.



V části věnované „Návrhu výzkumu“ je popsán na 5 stránkách možný návrh výzkumu, včetně stanovení cílů výzkumu a hypotéz. Autorka navrhuje využít randomizovaný kontrolovaný experiment. K jednotlivým bodům je vhodné uvést následující komentáře:

1. Je pozitivní, že je navrhován design, kdy bude náhodně zvolena experimentální a rovněž kontrolní skupina. Je otázkou, jak budou reagovat manažeři, když nebudou zařazeni do experimentální skupiny nebo naopak, zda už zařazení manažerů do experimentální skupiny nějakým způsobem neovlivní jejich výsledky (Hawthornův efekt – změny v chování nebo výkonnosti jednotlivců v důsledku vědomí, že jsou pozorováni nebo zkoumáni, což může způsobit zkreslení výsledků). Celkově v navrhovaném designu chybí návrhy ošetření různých intervenujících proměnných.
2. Co se týká zvolené Intervence – individuálně vedený leadership koučink, zde je pozitivní, že jsou nastavená pravidla pro výběr koučů, na druhou stranu je otázka, jak ošetřit ve větší míře individualitu každého kouče, která může výrazně ovlivňovat konečné výsledky.
3. Autorka navrhuje velikost experimentální i kontrolní skupiny v rozmezí 100 – 150 manažerů, což je velmi ambiciózní vzorek a pravděpodobně by stačil menší (vzorky u podobných výzkumů a s podobně nastavenou hladinou významnosti a očekávaným efektem mohou být v rozmezí 50 – 200) a rovněž způsob získání tohoto vzorku by byl velmi obtížný (Nejprve bude s využitím veřejně dostupných zdrojů (rejstříků firem) sestaven přehled středně velkých a malých firem, přičemž se lze omezit pouze např. na české firmy. Následně budou náhodně vybírány ze seznamu firmy, které budou osloveny se žádostí o účast ve výzkumu. V dalším kroku bude ověřováno naplnění kritérií pro zařazení respondentů do výzkumu. Po naplnění požadovaného počtu respondentů nastane opět náhodné rozdělení manažerů v rámci každé firmy do experimentální a kontrolní skupiny).
4. K zamyšlení jsou rovněž vysoké odhadované náklady na celý projekt, jejichž výše vychází z očekávaného vysokého vzorku.
5. Co se týká Metod sběru dat – v práci jsou navrženy dotazníky SPWB, TEIQue a MLQ. První dotazník nemá oficiální překlad a je odkazováno na skutečnost, že je hojně využíván, což není vhodný argument pro využití dotazníku ve výzkumu. Dotazník MLQ



není k dispozici v českém jazyce a dle autorky by musel být zajištěn překlad a ověření na větším vzorku, což by velmi výrazně zvýšilo náklady na výzkum.

6. V rámci kvalitativní části výzkumu by měly být realizovány polostrukturované rozhovory, k dané části je věnován pouze jeden odstavec z práce a je to velmi obecné. V práci není uveden vzor dotazníku, jaký druh kvalitativní analýzy bude realizován a jak bude kvalitativní analýza procesována.
7. Návrh statistického zpracování dat je na daný druh výzkumu dostatečný a je dobře členěný i logicky navazující. Mohl by být ještě doplněn o některé další metody statistického zpracování dat jako je korelační a lineární regrese nebo analýza interakcí. Rovněž by mohly být zahrnuty kontrolní proměnné, které by mohly ovlivnit vztah mezi nezávislou a závislou proměnnou, což by mohlo výrazně zvýšit interní validitu studie.

Specifické připomínky (vše podstatné, co se nevešlo do výše uvedených bodů):

- Název práce pokrývá jen některé výzkumné oblasti předkládaného projektu.
- V rámci celé práce autorka méně důsledně pracuje s citacemi podle APA7 (když uvádí dotazníky, neuvádí verzi a autory příslušných dotazníků při každé zmínce dotazníků). Některé uvedené zdroje jsou staršího data, s velkou pravděpodobností by bylo možné nahradit je aktuálnějšími (Warr, 1999, Matoušek, & Baumruk, 1998), u jednoho zdroje není uveden rok (Cox, Griffiths, & Rial-Gonzalez, str. 10)
- V některých pasážích práce jsou dlouhé úseky vycházející z jednoho zdroje (např. str. 18, 20, 21, 22), i v těchto teoretických částech akademické práce je potřeba uplatňovat zásady kritického myšlení, a tak i pracovat se zdroji.

Celkové hodnocení práce (slovně, s jasným /ne/doporučením k obhajobě):

Celkově lze konstatovat, že autorka

- Věnovala se aktuálnímu a přínosnému tématu Leadership koučinku
- Předložila práci se systematicky zpracovanou teoretickou částí, která dokládá její dobrou orientaci v dané problematice.
- Dokázala jasně formulovat výzkumné cíle a strukturovat je do jednotlivých hypotéz.



- Přes jisté nedostatky (uvedené výše) v navrhovaném výzkumném designu navrhuje autorka zajímavý design výzkumu (randomizovaný kontrolovaný experiment zahrnující kvalitativní i kvantitativní část).
- Navrhla vhodnou statistickou analýzu výsledků

Předloženou práci HODNOTÍM VELMI DOBŘE a DOPORUČUJI K OBHAJOBĚ.

V Praze dne 17. ledna 2024

podpis Ing. et Mgr. Jana Kašická, MSc.