

Posudek diplomové práce

pana

Michala Pospíšila

Styl vedení a pracovní spokojenost

Předložená diplomová práce se zabývá aktuálním problémem s vysokou relevancí obor psychologie práce a organizace. Autor zpracoval své téma ve třech logicky navazujících kapitolách a provedl zdařilý terénní výzkum. Po reprezentativním přehledu prací z oblasti pracovní spokojenosti pojednal podobně oblast stylů vedení lidí, a v kapitole kombinující oba faktory formuloval hypotézy, které podrobil verifikaci. Práce s prameny a jejich volba jsou adekvátní, formulace hypotéz přiměřená možnostem šetření, zpracování sebraných dat odpovídá přijatým standardům. Zdá se, že i volba výzkumného terénu byla neobyčejně šťastná, protože poskytla tři poměrně homogenní soubory respondentů, které se lišily převážně pouze v oblastech, které byly předmětem šetření. Oceňuji např. snahu o pečlivé formulace pojmů, stručnost a výstižnost přehledových kapitol. K práci mám některé dílčí připomínky, které chápu jako podněty do diskuse nikoli jako výtky:

- formulace abstraktu lehce zamlžuje téma a jeho výsledky: pro čtenáře, který se dle abstraktu orientuje není důležité, že metody byly voleny pečlivě, to předpokládá, ani že byl zjištěn vztah specifické povahy (jaký?), ani že výsledky jsou uvedeny v závěru práce.
- Chápu mladistvé okouzlení autora současnou dobou. Ale všechny doby byly zvláštní a jedinečné, i když se třeba nic moc nedělo
- Nejsem si jist, že se lze zcela vyhnout pojmu řízení v kontextu vedení lidí. Zvláště ve velkých organizacích nastavení parametrů HRM musí být analogické pohybu „nehumánních“ komponent výrobních procesů
- V diskusi vztahu stylu vedení a spokojenosti zaměstnanců postrádám (nikoli tolik u autora DP, ale v literatuře vůbec) zvažování povahy úkolu, který před organizací stojí a podmínek, které jsou k tomu k dispozici. Na lodi, či v letadle v havarijní situaci jiný než direktivní styl je nesmyslem, při plážových hrách je možné cokoli. Ve vědě nelze velet prostě proto, že konečný cíl zpravidla není konkrétně znám.
- Hypotézy mohly být uvedeny již v teoretické části. Jejich formulace až po zvolení terénu je sice možná, ale nutně již užší, méně teoreticky nosná.
- Formulace hypotéz mohla pravděpodobně být pregnantnější: co jsou „různé skupiny“, „různí vedoucí“, „různé provozovny“ atp., v jakých znacích se liší?
- Tvrzení o statistické významnosti rozdílů výsledků nemusí být ve formulaci hypotézy uváděno
- Oddíl „Závěr“ lehce překračuje čas a prostor vlastního výzkumu, měl by tedy spíše nést nadpis „poznámka na závěr“. V samotném závěru bych čekal uzavření předchozí diskuse s oporou v argumentech autora.

Závěr:

Pečlivá a kultivovaná, odborně solidní práce dokládá autorovy kompetence. **Doporučuji k obhajobě.**


K. Riegel