



## POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**Typ posudku:** posudek oponentky práce

**Autorka práce:** Kateřina Krajinová

**Název práce:** Ageismus, age management a férovost na pracovišti

**Autorka posudku:** Mgr. Jitka Wirthová. Ph.D.

**Navržené hodnocení:** 71-80 %=C, v případě dobré obhajoby navrhuji 81-90 %=B

### 1) *Věcný přínos práce a její přidané hodnoty;*

Věcný přínos práce je slibný, téma ageismu je vědecky zajímavé a vysoce společensky relevantní a je dobře, že se mu bakalářské práce věnují – je jistě potřeba zjišťovat různé projevy ageismu. Například zjištění, že hodnocení věku spolupracovníků souvisí s jinými, dosud neidentifikovanými proměnnými, je velmi cenný: „Testy prokázaly statisticky významnou závislost hodnocení škály NADS na dvou proměnných, konkrétně s druhem úvazku (sig. 0,033) a vlastní zkušeností s diskriminací na pracovišti (sig. 0,003).“ Obě dvě proměnné jsou velmi dobře diskutované, ale zejména druhá proměnná je sociologicky velmi důležitá.

### 2) *Stanovení výzkumných otázek a jejich zodpovězení;*

Výzkumná otázka není zcela kompatibilní s tématem práce, ačkoliv je intuitivní, ovšem pro někoho, kdo se věnuje managementu. Ze sociologického či antropologického hlediska není jasné, když je téma ageismus („tématem věkové diskriminace zaměstnanců ve vyšším věku na pracovišti vybrané organizace“), proč se ptát na („Do jaké míry je přístup k zaměstnancům ve vyšším věku na pracovišti individuální záležitostí zaměstnanců a do jaké míry se jedná o prvek organizační kultury organizace?“). Zda je přístup individuální nebo daný kulturou organizace neodpovídá na diskriminaci. V tom je hlavní problém, a také souvisí s tím, že práce není explicitně ukotvená v žádné sociálně-vědní disciplíně. Objevují se práce z psychologie, z policy rad Evropské Komise, z „rádčů“ managementu apod. Chybí disciplína, ze které je téma uchopeno – není tam nic specificky ani sociologického ani antropologického, zdá se to být management studies.

Například je to patrné na str. 25: „Druhá baterie otázek se již týkala přístupu (respektive diskriminace) k osobám ve vyšším věku“. Přístup ze sociologického hlediska automaticky neznamená diskriminaci; kdo to rozhodne, že se jednalo o diskriminační přístup? Autorka práce, respondent? Jestliže je to kvalitativní výzkum (hloubkový rozhovor s ředitelkou HR), měl by to rozhodnout respondent, jestliže kvantitativní, pak jasné proměnné. Navíc škály byly upravené na názor respondenta pouze v jenom případě, ve zdůvodnění změny literaturou autora Legacé, který v seznamu literatury chybí, viz komentář k literatuře.

Nebo je to patrné v interpretaci: Na základě toho bychom snad mohli vést analogii, že opatření na straně organizace (jelikož významným prvkem organizační kultury jsou právě opatření podporující diverzitu a inkluzi) opět eliminují explicitní projevy ageismu, které jsou snadněji regulované pravidly a kontrolovatelné, např. v podobě systémů povýšení, ale neodstranila zcela lidskou složku.“ Sociolog



nikdy nemůže projektovat odstranění lidské složky – to, že „opatření“ nefunguje a nebrání implicitní diskriminaci je problém management studies, problém sociologie je, že někdo chce odstranit lidskou složku.

3) *Strukturace práce;*

Struktura práce je výborná

4) *Věcné správnosti a přesvědčivosti argumentace;*

Argumentace je perfektní v počátcích, když se píše o demografických problémech, o tom, jak je třeba ageismus studovat, pak argument vlastně mizí a převažuje obhajoba manažerského zvládání problémů s věkem pracovníků.

Ovšem velmi dobrá je argumentace v kapitole Diskuse – pokud by v podobném žánru odborné diskuse sociologických zdrojů byla vedena obhajoba, bylo by to významným důvodem k vylepšení hodnocení oponentky.

5) *Propracování a aplikaci teoretických východisek a přístupů;*

Teoretická východiska jsou perfektní, pokud by šlo o management – ale jestli se jedná o sociologii nebo antropologii, pak jsou slibné pouze pasáže z počátku, kdy se píše o definicích – ale sklouzne se k psychologickým aspektům a sociologická nebo antropologická literatura chybí.

6) *Metodologický přístup a aplikace jednotlivých metod;*

Metodologie samotná je v pořádku, ale není dostatečně propojená s výzkumnou otázkou po postojích k věku spolupracovníků – souvisí to i s nekompatibilitou výzkumné otázky s tématem – na co by vlastně metodologie měla být zmařená: na ageismus, nebo na všechny postoje ke starším lidem na pracovišti?

Proč je každá baterie otázek založená na jiné škále z jiného kulturního kontextu: „nordic“, Španělsko...?

V přílohách je v dotazníku, blok 3, asi chyba: „Rozhodně nesouhlasím Spíše nesouhlasím Ani souhlas, ani nesouhlas Spíše souhlasím Rozhodně nesouhlasím Neumím vybrat“ – dvakrát rozhodně nesouhlasím – je to chyba v dotazníku nebo jen v BC?

7) *Využití literatury a dat;*

Zdroje literatury jsou slabé, v dizajnu výzkumných otázek, ale i v interpretaci se práce opírá o psychologické články, v horším případě o práce typu „a guide to good practice“ apod. např: NAEGELE, CIMBALNIKOVA. Takové zdroje mají být výzkumný materiál, ne myšlenkové východisko.

Dále chybí v seznamu literatury citace Lagace et al. a Lagace a Firzli. Vzhledem k tomu, že je na tom položena důležitá metodologická změna, je to významná chyba – je to opět



psychologický výzkum? Další významná metodologická volba je založen na článku z Journal of Business and psychology.

V kapitole 4.4 Představení vybrané organizace mi chybí zdroje, na kterých jsou popsány charakteristiky založené – webové stránky? vědomosti autorky? rozhovor s ředitelkou HR je zmíněn jen v jenom případě.

8) *Stylistiky a formálního zpracování (citace, grafická úprava atd.).*

Stylistická úprava a smysluplnost nadpisů a podnadpisů, jakož i seznam literatury jsou velmi dobré

9) *Prohlašuji, že jsem se seznámil/a s výsledkem kontroly originality textu závěrečné práce v systému: Turnitin (SIS UK) Komentář k výsledku kontroly: Bez výhrad*

10) *Náměty na diskuzi při obhajobě práce.*

1. Je to sociologická, antropologická práce, je to management studies?
2. Kdo to rozhodne, že se jednalo o diskriminační přístup? Autorka práce, respondent?
3. Jak to bylo myšlené s tím, že někdo chce odstranit lidskou složku?
4. Na co vlastně metodologie měla být zmařená: na ageismus, nebo na všechny postoje ke starším lidem na pracovišti?
5. Proč je každá baterie otázek založená na jiné škále z jiného kulturního kontextu: „nordic“, Španělsko...?
6. V přílohách je v dotazníku, blok 3, asi chyba: „Rozhodně nesouhlasím Spíše nesouhlasím Ani souhlas, ani nesouhlas Spíše souhlasím Rozhodně nesouhlasím Neumím vybrat“ – dvakrát rozhodně nesouhlasím – je to chyba v dotazníku nebo jen v BC práci?
7. V kapitole 4.4 Představení vybrané organizace mi chybí zdroje, na kterých jsou popsány charakteristiky založené – webové stránky? vědomosti autorky? rozhovor s ředitelkou HR je zmíněn jen v jenom případě.

**Z výše uvedených důvodů doporučuji práci přijmout k obhajobě**

**a hodnotit ji známkou 71-80 %=C, v případě dobré obhajoby navrhuji 81-90 %=B**

Datum: 31.5.2022

Podpis: Jitka Wirthová