

Oponentský posudek diplomové práce

Magisterský program KŘS UK FHS v Praze

Název práce:	Psychologické aspekty řízení lidí se zaměřením na styly vedení
Jméno studenta:	Anna Kuntová
Posudek vypracovala:	Lada Furmaníková
Datum:	23. 1. 2018

Diplomová práce je věnována vybraným psychologickým aspektům řízení (se zaměřením na styly vedení lidí). Empirická část je pak zaměřena na styl vedení vrchních a staničních sester gynekologicko-porodnických oddělení dvou nemocnic. Práce je postavena na zjišťování subjektivního posuzování a vnímání způsobů vedení z pozice nadřízených i podřízených (porodních asistentek).

Cílem práce „*bylo zjistit, jaký styl vedení zaujímají vrchní a staniční sestry*“ (s. 1). Tento cíl je v úvodních částech práce explicitně formulován pouze v abstraktu, v úvodu práce tento cíl není jasným způsobem definován („*Cílem této diplomové práce je pohlédnout z hlediska vedení a řízení do zdravotnictví, konkrétně na porodní sály. Diplomová práce proniká do problematiky volby stylu vedení vedoucími sestrami....*“, s. 3). Kromě ujasnění cílů výzkumné části je v závěru práce (s. 118) uvedeno, že cílem diplomové práce „*bylo zjistit, jaký styl vedení zaujímají vrchní a staniční sestry v nemocnici a.s. a ve státní nemocnici na poli gynekologicko-porodnickém, a porovnat z hlediska stylu vedení a úrovně motivace, spokojenosti a konfliktnosti stanice porodních sálů*“.

V úvodu také není jasně obhájeno, jaký má být přínos práce k řešení problematiky („*prostudovat a poukázat na jisté zajímavosti*“, inspirovat další organizace a „*dotahovat úroveň porodnictví*“ s. 3), a jaké má, nebo by mohlo být, její praktické využití.

Teoretická část je věnována jednak psychologickým aspektům vedení a řízení pracovníků, jednak odrazu těchto témat na poli zdravotnictví (s. 5). Postupuje od vymezení psychologie práce a organizace, přes podrobné vymezení pojmu osobnost manažera a jeho souvislostí, managementu a leadershipu, stylu vedení a řízení, včetně stylů vedení ve zdravotnictví, až po ... psychohygienu. V teoretické části autorka také popisuje teorii manažerské sítě/mříže (GRID), kterou následně využívá v praktické části práce. Jednotlivé pojmy a koncepty jsou dobře vymezeny, nejsou však popsány vzájemné návaznosti a vztahy mezi nimi (viz dál).

Celá teoretická část, ani její dílčí části nejsou uvedeny podrobnějším popisem toho, jak a proč bude autorka postupovat, a není tak jednoznačně obhájena struktura textu. Stejně tak nejsou části ukončovány krátkými dílčími shrnutími, které by čtenáři pomohly lépe se orientovat v textu a informacích. Příkladem jsou kapitoly 4 a 5, u kterých není zcela jasně uvedeno, jak se některé koncepty (např. motivace, rozvoj pracovníků, pracovní spokojenost, konflikty na pracovišti, psychohygienu atp.) vztahují k cíli práce, resp. ke zvolené klíčové problematice (styly vedení ve zdravotnictví).

Autorka v těchto kapitolách čerpá z přehledové psychologické a manažerské literatury, ze specializovaných publikací, legislativních zdrojů i z odborných výzkumných zahraničních článků. V některých částech textu jsou využity jen odkazy s citacemi, ke kterým autorka neuvádí žádný vlastní text (např. s. 21). I přes uvedené nedostatky se mi zdá teoretická část velmi zdařilá, a to především z hlediska obsahu textu a práce s literaturou.

Empirická část je uvedena vyjasněním cílů výzkumu: „*Cíl: Zjistit, jaký styl vedení zaujímají vrchní a staniční sestry v soukromém a státním zdravotnickém zařízení na poli gynekologicko-porodnickém. Cíl 2: Porovnat z hlediska stylu vedení a úrovně motivace,*

spokojenosti a konfliktovosti porodnická oddělení privátního a státního zařízení.“ (s. 55). Není zcela jasné, jak jsou v cíli 2 provázány oblast vedení „a“ motivace, spokojenost a konfliktovost – zda se bude autorka zabývat tím, zda se nějak ovlivňují, zda jedno vyplývá z druhého atp. Tímto je navázáno na nejasnosti v teoretické části práce a vyvolává to také dotazy kolem výstupů šetření, které jsou v tomto smyslu strukturovány do tematických oblastí.

Autorka uvádí, že zvolila ke zkoumání zaměstnanců dvou porodních sálů kvalitativní přístup, který také stručně charakterizuje. K samotnému šetření využívá dotazník GRID (použití i interpretace dat vycházela z dostupných nástrojů) a polostrukturované hloubkové rozhovory. Domnívám se, že využití dotazníku, kde respondenti ohodnocují své ztotožnění s výpovědí body (viz Přílohu 1), je spíše kvantitativním postupem. Výzkumný soubor dobře popisuje.

Výsledkem šetření je popis výstupů za jednotlivé staniční a vrchní sestry a za porodní asistentky. Samotné výstupy jsou dobře dokladovány jednak výstupy z dotazníku, jednak citacemi respondentů. V některých případech je interpretace autorky pouze parafrází výroku respondenta. Komparativní část a shrnutí výsledků (s. 102 ad.) jsou nejzajímavějšími částmi práce. Autorka v nich analyzuje a převážně přehledně prezentuje získaná data nikoli již ve vztahu k respondentům, ale ve vztahu k jednotlivým zařízením. V těchto částech také využívá odbornou literaturu a další zdroje (statistiky). Celkově považuji za méně přehledné a srozumitelné prezentování výstupů z dotazníku (*„Nejvíce užívané jsou styly vedení 9+9 poté 9,9 a 5,5. (...)Nejméně užívaný styl všech respondentek je styl 1,1“*, s. 110), než z rozhovorů.

V závěru autorka shrnuje svá zjištění a jen velmi rámcově hodnotí přínos diplomové práce (*„práce přináší celkový přehled psychologických aspektů řízení se zaměřením především na styly vedení a zároveň poukazuje na fungování zdravotnických zařízení (...) odlišného zřízení (...). Čtenář může sledovat pozitiva i negativa daného týmu, a může se tak dále inspirovat pro svůj další rozvoj.“*, s. 120). V závěru nejsou uvedena žádná konkrétní doporučení nebo návrhy k aplikaci zjištění nebo praxi.

Autorka dobře pracuje se zdroji (včetně zahraničních) a cituje.

Některé přílohy práce (3, 4, 5) považuji za nadbytečné.

Otázky k obhajobě:

- Jakým způsobem by bylo možné využít podněty z Vaší práce (1) pro manažerské vzdělávání vedoucích sester a jak (2) pro jejich rozvoj v rámci pracovní pozice (např. když se řadová sestra stává sestrou staniční)?
- Jedním z Vašich závěrů je (s. 117), že *„více než zřízení zdravotnického zařízení je (pro styl vedení) dominantnější determinantou velikost zařízení“*. Zároveň uvádíte, že výsledky šetření se příliš neliší právě díky obdobné velikosti zařízení. Jaké jiné faktory mohly mít vliv na výsledky šetření?

Doporučuji práci k obhajobě.

Navrhovaný stupeň klasifikace: 2

Vypracovala PhDr. Mgr. Lada Furmaníková, Ph.D. dne 23.1.2018