Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu

POSUDEK OPONENTA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno studenta: bc. Martin Fiala

Název práce: Saturace potřeb zaměstnanců (s akcentem ke konceptu potřeb dle Pessa a Boyden-Pessa)

Autor posudku: prof. PhDr. Marek Franěk, CSc., Ph.D.

Cíl práce: Popsat a analyzovat téma zaměstnaneckých potřeb s oporou o koncepci Pessa a Boyden-Pessa

Povinná kritéria hodnocení práce	**Stupeň hodnocení** (známka)					
	A	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**
Práce svým zaměřením odpovídá studovanému oboru	x	☐	☐	☐	☐	☐
Vymezení cíle a jeho naplnění	x	☐	☐	☐	☐	☐
Zpracování teoretických aspektů tématu	☐	☐	☐	☐	x	☐
Zpracování praktických aspektů tématu	☐	x	☐	☐	☐	☐
Adekvátnost použitých metod, způsob jejich použití	x	☐	☐	☐	☐	☐
Hloubka a správnost provedené analýzy	x	☐	☐	☐	☐	☐
Práce s literaturou	☐	☐	☐	☐	x	☐
Logická stavba a členění práce	☐	x	☐	☐	☐	☐
Jazyková a terminologická úroveň	x	☐	☐	☐	☐	☐
Formální úprava a náležitosti práce	x	☐	☐	☐	☐	☐
Vlastní přínos studenta	x	☐	☐	☐	☐	☐
Využitelnost výsledků práce v teorii (v praxi)	☐	☐	x	☐	☐	☐

Vyjádření k výsledku anti-plagiátorské kontroly

Práce je původní.

Dílčí připomínky a náměty:

Řada titulů zmíněných v textu chybí v seznamu literatury. Časopisecké zdroje jsou citovány nesprávným způsobem – jako zdroj z internetu, často z Research Gate či Academie, přestože vyšly v periodiku s číslovanými ročníky i svazky.

Celkové posouzení práce a zdůvodnění výsledné známky:

Diplomová práce provádí výzkum spokojenosti zaměstnanců pomocí metody inspirované modelem potřeb autorů Pessy a Boyden-Pessy. Podle mých vědomostí nebyla tato psychoterapeutická metoda v kontextu výzkumu organizačního chování ještě použita, takže práce představuje zajímavou výzkumnou sondu.

Mezi pozitivní stránky práce řadím obsáhlou a detailně zpracovanou teoretickou část, vytvoření vlastního dotazníku, testování reliability jednotlivých subškál, rozsáhlé využití statistických metod. Práce je formulačně na vysoké úrovni.

Práce má bohužel také dosti negativních stránek. V teoretické části jde především o využití velmi problematických literárních zdrojů. Text se hodně opírá o práce Nakonečného, které jsou psány dosti chaoticky, ne zcela odborně a v mnoha aspektech jsou už překonané, ale vzhledem k tomu, že jsou stále doporučovány jako vysokoškolské učebnice, tak tento fakt nekritizuji. Problematické je ale využití zahraniční literatury, kde se jedná o překvapivě obsáhlé využití studií z tzv. predátorských časopisů (časopisy, které nemají standardní recenzní řízení, za poplatek opublikují cokoli). Jedná se například o: Ahmet (2011), Al Rahbi et al (2017), Alghazo a Al-Anazi (2016), Dartey-Baah (2010), Idiegbeyan-ose et al. (2019), Singh a Tiwari (2011), Sullivan a Artin (2013) a další. Povědomí o existenci „predátorských časopisů" již dorazilo před několika lety i do ČR a je tedy dosti nebezpečné předkládat závěrečné práce založené na těchto zdrojích.

Autor se v teoretické části a následně i ve výzkumné části zabývá otázkami spokojenosti v zaměstnání a faktory, které je ovlivňují. Toto je však jev, který je značně kulturně závislý (rozdíl mezi západní a „východní" Evropou, arabskými zeměmi, jihovýchodní Asií, anglosaskými zeměmi). Tuto skutečnost autor zcela pomíjí, jeho orientace na predátorské časopisy vede k tomu, že prezentuje poznatky převážně z arabských zemí. Dalo by se čekat, že vzhledem k tomu, že bude výzkum prováděn na vzorku obyvatel ČR, bude se autor zajímat také o to, zda existují nějaké výzkumy a data z ČR, z kterých by mohl vyjít a na jejich základě stavit své hypotézy a s nimi svá zjištění srovnávat. Není jasné, proč autor toto neučinil. A to i s ohledem na skutečnost, že na katedře, kde závěrečná práce vznikla, se několik akademiků systematicky zabývá výzkumem spokojenosti se zaměstnáním a za více než 10 let výzkumů bylo shromážděno velké množství dat a publikována řada studií na toto téma (např https://doi.org/10.1177/2158244014552426).

Problém autora přístupu se dá třeba dokumentovat na otázce genderu a spokojenosti v zaměstnání. Autor vychází ze studie Clarka (Clark, A. E.,1997. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour Economics*, 4, 341-372), která ukázala na paradox, že ženy jsou v zaměstnání spokojenější než muži. Výzkum však byl proveden v UK a navíc před 20 lety. Jiné výzkumy prováděné v jiných zemích ukázaly opačný vztah, některé nenašly signifikantní rozdíly. Není proto divu, že autorova hypotéza stanovící, že ženy jsou v zaměstnání spokojenější než muži, nebyla potvrzena.

Praktická část je založena na vlastním dotazníku, který autor vytvořil. Oceňuji, že byla statisticky testována reliabilita jednotlivých subškál. Jako problematickou však vidím strukturu subškály „Potřeby nasycení", kde jsou vedle položek „*Mám možnost se dle svých potřeb stravovat*" a „*Cítím, že moje výplata + benefity jsou dostatečné*" uvedeny položky „*Nadřízený se o mou práci optimálně zajímá (mé pracovní úsilí, dosahování cílů atd*." a „*Nadřízený mě dostatečně chválí (poděkování, ocenění mé práce)*". Podle Herzbergovy teorie motivace první patří mezi hygienické faktory, zatímco druhé mezi motivační faktory. Ačkoli Cronbach alfa vyšla dostatečně vysoká, může to být dáno vzájemnou korelací různých, od sebe oddělených faktorů. To je ale jen drobná poznámka, nikoli výtka, je možné o tom diskutovat.

Není dostatečně popsán výzkumný vzorek a způsob jeho výběru (pokud ano, tak informace jsou ztraceny někde v dalším textu). Analýza dat trpí nedostatečnou přehledností. Není nezbytné pojednávat o rozdílu mezi kvantitativními a kvalitativními daty, etikou výzkumné práce, ze široka diskutovat možnosti použití vybraných statistických metod. Zato zde chybí přehledné představení toho, jaké byly položeny hypotézy či výzkumné otázky. Rovněž jsou zde například zbytečně prezentována identická data jak formou koláčového grafu, krabicového grafu, tak tabulky. Oproti tomu přes značně rozsáhlé předchozí části je vlastní závěr a interpretace výsledků formulován dosti stručně.

Otázky k obhajobě:

Autor by se měl vyjádřit k mým výše uvedeným připomínkám.

Práci doporučuji k obhajobě.

Navržená výsledná známka: C

V Hradci Králové**,** dne 14.5.2020

podpis