

Univerzita Karlova
Filozofická fakulta – Katedra psychologie
Celetná 20, Praha 1

Posudek oponentky na diplomovou práci

Název práce: Osobnostní determinanty Job Craftingu

Autorka: Bc. et. Bc. Adéla Pospíšilová

Vedoucí práce: Mgr. Ivana Šípová, Ph.D.

Oponentka: doc. Mgr. Kateřina Zábrowská, PhD.

PŘÍNOS TÉMATU: Předložená diplomová práce se zaměřuje na analýzu vztahů mezi job craftingem a osobnostními charakteristikami z pětifaktorového modelu osobnosti Big Five. Téma práce je odborně i společensky relevantní a odpovídá současným trendům v psychologii práce a organizace, mezi které problematika job craftingu bez pochyby patří.

CÍLE PRÁCE byly přímočaré: zjistit souvislosti osobnostních charakteristik z Big Five s job craftingem na vzorku české pracující populace. Tyto cíle byly naplněny.

FORMÁLNÍ STRÁNKA práce odpovídá požadavkům kladeným na diplomové práce, zároveň však jsou patrné některé menší nedostatky. Silnou stránkou je logické a přehledné členění textu. Slabinou jsou občasné překlapy a chyby v úvodu a teoretické části práce. Zejména se jedná o množství chybějících čárek v souvětích či překlapy (viz např. „Oraganization“). Pětifaktorový model osobnosti Big Five se správně píše s počátečními velkými písmeny, nikoliv malými (viz studie Hřebíčkové a kol.). Z hlediska kvality psaného textu je práce mírně nevyrovnaná: empirická část je psána velmi zdařile, ale v úvodu a teoretické části autorka používá nadměrně dlouhá a místy nesrozumitelná souvětí (viz např. str. 9: „*Poznání v oblasti souvislosti osobnostních charakteristik big five a tendence k job craftingu je v České republice doposud neprozkoumáno, kdy zjištění této souvislosti toto poznání alespoň částečně naplní a mohlo by být budoucí inspirací pro další zkoumání tématu job craftingu v českém prostředí.*“). Tato věta působí jako automaticky generovaný text. Citace odpovídají normě APA.

TEORETICKÁ ČÁST práce je zpracována na velmi dobré úrovni. Silnou stránkou je kvalitní představení konceptu job craftingu a souvisejících teorií. Dalším kladem je velké množství citovaných odborných zdrojů, v naprosté většině kvalitních zahraničních impaktovaných studií. V neposlední řadě oceňuji zahrnutí kritického pohledu na job crafting na konci teoretické části. Nicméně, v některých částech textu by bylo vhodné doplnit chybějící zdroje. Například u definice self-efficacy jako prediktoru job craftingu (str. 20) chybí jako autor konceptu Bandura, rovněž definice self-efficacy nemá zdroj. Současně řada použitých článků je staršího data – je škoda, že autorka nedoplnila více novějších studií z posledních 3-5 let, což by u takto hojně publikovaného tématu, jako job crafting i Big Five, neměl být problém. Limitem teoretické části je také absence komplexnějšího popisu teorie Big Five. Jsou pouze popsány jednotlivé

osobnostní charakteristiky modelu, ale chybí standardní popis teoretických východisek a koncepčního rámce této ústřední teorie. Některé věty mají nezamýšlený význam (např. str. 25: „Právě syndrom vyhoření je pak vnímán jako jeden z nejčastějších negativních důsledků plynoucích z JD-R modelu.“).

EMPIRICKÁ ČÁST je z hlediska požadavků na diplomové práce zdařilá. Agenturou bylo realizováno dotazníkové šetření na reprezentativním vzorku české pracující populace. Vzorek je silnou stránkou výzkumu, nicméně chybí bližší údaje o projektové či grantové podpoře: pokud byl agenturní sběr součástí většího projektu či grantu (což lze předpokládat), je nutné tento fakt transparentně uvést. Ostatní aspekty výzkumu jsou kompetentně pojednány, včetně stanovených hypotéz, popisu měřících nástrojů i statistického zpracování. Limitem je však volba 10-položkové verze BFI, o které je známo, že nemá požadované psychometrické vlastnosti (nízké Cronbachova alfa), na což opakovaně upozorňuje autorka české verze Martina Hřebíčková. Je škoda, že nebyla použita některá z delších variant. Diskuse výsledků je zpracována kvalitně, stejně jako limity výzkumu a praktické implikace.

SOUHRNEM hodnotím předloženou diplomovou práci jako zdařilou a jako splňující teoretické a metodologické nároky kladené na kvalitní diplomové práce. Práce má řadu silných stránek i menších limitů popsanych výše.

Otázky k obhajobě:

- 1) Jak správně podotýkáte, tendence k job craftingu je ovlivňována řadou komplexních faktorů, včetně náplně práce, pozice v organizační hierarchii (různé úrovně vedení) a odvětví. Mohla byste blíže objasnit, jak podle Vás tyto konkrétní tři faktory mohou ovlivňovat job crafting?
- 2) Proč byla zvolena BFI-10 i přes opakovaně zjišťovanou nízkou vnitřní konzistenci? Jaké další varianty BFI jsou v češtině k dispozici?
- 3) V závěru navrhuje řadu možností dalšího *kvantitativního* výzkumu této problematiky. Napadají Vás také podněty pro další výzkum realizovaný *kvalitativně*? Na co by se tento výzkum měl zaměřit a jak by měl postupovat?

Předloženou práci **hodnotím jako velmi dobrou a doporučuji ji k obhajobě.**

V Praze, 20. 5. 2024

doc. Mgr. Kateřina Zábrodská, PhD.