

Univerzita Karlova v Praze  
Filozofická fakulta - Katedra psychologie  
Celetná 20, Praha 1

## **Posudok oponenta na diplomovú prácu**

**Název práce:** Psychosociální prediktory pracovního zdraví

**Autor:** Bc. Martin Máčel

**Oponent:** doc., Mgr. Miroslav Popper, CSc.  
Filozofická fakulta Univerzita Karlova – Katedra psychologie

**PRÍNOSNOST PRÁCE** spočíva v pomerne úspešnej snahe overiť teóriu Job Demands Resources (JD-R) na reprezentatívnej vzorke českej pracujúcej populácie prostredníctvom Copenhagen Psychosocial Questionnaire dotazníku (COPSOQ), ako aj v exploratívnom sledovaní rozdielov vo fungovaní modelu medzi mužmi a ženami, pracovnými sektormi a manažérmi a podriadenými.

**CIEĽOM PRÁCE** bolo podľa vyjadrenia autora (1) preskúmať psychosociálne procesy, ktoré vedú k pracovnému zdraviu a (2) overiť JD-R model na reprezentatívnych dátach českej pracujúcej populácie. Tieto ciele sa diplomantovi podarilo splniť.

**PO FORMÁLNEJ STRÁNKE** je práca prehľadne a zmysluplne členená, množstvo tabuliek a obrázkov uľahčuje orientáciu v texte. Vytknúť však možno na mnohých miestach zbytočne komplikované alebo nesprávne uvádzanie zdrojov (napr. s. 15: Demerouti, Nachreiner, et al. - správne sa uvádza Demerouti et al.; v roce 2014 vydal Bakker a Demerouti – správne sa uvádza Bakker a Demerouti (2014); metaanalýza z roku 2018 zkoumala (O’connor et al., 2018) – jednoduchšie je uviesť O’connor et al. (2018) v metaanalýze skúmali; Demerouti (nar. 1970), Shaufeli (nar. 1953) – odkedy sa v zdrojoch uvádza rok narodenia autorov?).

**V TEORETICKEJ ČASTI** autor uvádza chronológiu rôznych modelov prispievajúcich k lepšiemu porozumeniu well-beingu v pracovnom prostredí. Následne podrobnejšie rozoberá

Job Demands-Resources teóriu, nadväzujúce na predošlé modely, ktorá rozdeľuje psychosociálne faktory na pracovné nároky a pracovné zdroje a uvádza postupný rozvoj modelu, ktorý z tejto teórie vychádza. Model následne v empirickej časti testuje. Predtým však ešte predstavuje aj postupný vývoj Kodaňského psychosociálneho dotazníka, určeného na meranie psychosociálnych podmienok na pracovisku. Trochu samoúčelná a nadbytočná sa tu javí časť týkajúca sa licenčných podmienok použitia dotazníka.

**V EMPIRICKEJ ČASTI** práce sú vymedzené a následne štatisticky overované výskumné otázky aj hypotézy. V hypotéze 3 sú však spojené 4 hypotézy, čo niekedy môže viesť k problémom jednoznačne zodpovedať, ktoré z nich výskumné zistenia podporujú. Navyše, zatiaľ čo H3 (na s. 34) je formulovaná v tvare „škály spokojnosti s prácou a kvalitou práce budú pozitívne asociované s engagementom a negatívne asociované so stresom“, v ďalšom texte (s. 47) sa píše, že „spokojnosť s prácou bola signifikantne predikovaná engagementom i stresom. Vidí autor v týchto formuláciách nejaký rozdiel a ak áno, môže ho vysvetliť? Jednoznačne treba oceniť, že autor zozbieral dáta na reprezentatívnej výskumnej vzorke, čo je v diplomových prácach pomerne ojedinelé a tiež použité sofistikované štatistické postupy structural equation modeling.

**V diskusii** autor dôkladne a systematicky porovnáva vlastné výsledky s inými doterajšími výskumnými zisteniami, pričom väčšina je vo vzájomnom súlade. Pokiaľ v zhode nie sú, žiadalo by sa pokúsiť vysvetliť, čo môže byť príčinou. Mohol by autor dodatočne skúsiť interpretovať, prečo jeho zistenie, že v predikcii kvality práce bol signifikantne silnejší vzťah stresu u mužov ako u žien, kým dostupná literatúra hovorí o opačnom vzťahu, t.j. že u žien je vzťah kvality práce a stresu silnejší?

A na záver, mohol by autor vysvetliť, prečo má jeho práca názov „Psychosociálni prediktory pracovného zdravia“, keď v nej celý čas hovorí o pracovnom well-beingu? Ak považuje tieto pojmy za synonymá, mohol by uviesť zdroj, v ktorom je well-being definovaný ako zdravie?

**CELKOVO** posudzujem diplomovú prácu pozitívne.

Diplomovú prácu **hodnotím známku veľmi dobre (2) a odporúčam ju k obhajobe.**