



Oponentský posudek bakalářské práce

Název práce: Posun komfortní zóny a vliv na osobnostní rozvoj účastníků teambuildingových akcí

Autor práce: Josef Dušek

Obor studia: Pedagogika volného času

Posudek vypracovala: Mgr. Martina Kočerová

Datum: 3. srpna 2020

Hodnocení práce, jejímž autorem je Josef Dušek, bylo provedeno na základě kritérií, která stanovuje Metodická pomůcka ke zpracování závěrečných prací, verze 1.0 z roku 2010.

Formální stránka práce

Práce vykazuje po formální stránce nesoulad s požadavky uvedenými ve výše zmíněné Metodické pomůcce:

- Úvod a Závěr jsou číslovány jako kapitola 1 a 4.
- Výčty jsou zakončeny středníkem, nebo ničím, byť text dále nepokračuje (např. na s. 8, 9, 10, 13, 14).
- Část s přílohami je nazvána „Seznam příloh“ místo „Přílohy“, přičemž vlastní seznam příloh chybí.
- Číslování příloh neodpovídá požadavkům – jsou použity arabské číslice místo římských.
- Zdroje uvedené pod čarou jsou ve formátu odpovídajícím přímým citacím, čemuž ale neodpovídá vyznačení citací v textu. Ty na některých místech vyznačeny jsou, na některých se domnívám, že vyznačení chybí (zejména jde o výčty, ale nejen).
- Na několika místech autor uvádí výčty, u nichž není uveden zdroj, avšak je nepravděpodobné, že jejich autorem je sám autor práce (např. s. 12, 13, 14 atd.).
- Někde zdroj zcela chybí, i když autor jmenovitě odkazuje na autora (např. na s. 10: „*S potřebami pracují známé teorie motivace, jako je například Maslowova pyramida potřeb. [...] V krátkosti bych rád zmínil i Maslowa, který...*“; naopak pod čarou autor uvádí krátkou poznámku, u níž není zřejmé, proč nemohla být přímo v textu a bylo nutné ji umístit pod čarou.
- Zdroje uvedené v seznamu použité literatury neodpovídají požadavkům, neboť jméno autora je uváděno celé, chybí středník při oddělování více autorů, pořadí příjmení a jméno autora je uváděno nejednotně, u zdroje Kolář, Lazarová část názvu publikace není vyznačena kurzívou.
- V seznamu použité literatury chybí u uvedených zdrojů odsazení druhého a následujících řádků.

Uvedené nedostatky lze považovat za nedostatky spíše drobného charakteru, které nesnižují srozumitelnost textu. Avšak absence původního zdroje neumožňuje jednoznačně oddělit myšlenky autora od myšlenek převzatých, což lze považovat za vážný nedostatek.

Vlastní práce má rozsah 36 stran (plus přílohy), řádkování, zarovnávání textu, velikost a typ písma, číslování kapitol atd. odpovídají požadavkům.



Jazyková stránka práce

Text je čitelný a spíše srozumitelný, a vyskytuje se v něm pouze několik gramatických či stylistických chyb. Práce ale obsahuje značné množství formulací a výrazů, které neodpovídají odbornému stylu.

Obsahová stránka práce

V práci je uveden obsah, úvod, závěr, text je členěn do kapitol, což odpovídá požadavkům kladeným na bakalářské práce. V úvodu práce autor uvádí cíl, kterým je „*definovat přínos teambuildingových akcí pro zaměstnance, dopad na osobnostní rozvoj jedince a jeho motivaci v oblasti posouvání komfortní zóny*“. Jde o cíl poněkud ambiciózní s ohledem na to, že práce je teoretická, vycházející pouze ze 17 zdrojů, doplněná anketou. Reálnější tedy je, že autor měl na mysli nikoliv „definovat přínos“, nýbrž popsat, jak mohou teambuildingové akce působit na zaměstnance, a to na základě studia odborné literatury. Tomu pak odpovídá i vyslovení tezí, které jsou uvedeny na straně 22.

Autor práci člení na dvě části, přičemž v první pojednává téma na základě studia odborné literatury, ve druhé části doplňuje práci anketním šetřením, které, i jak sám uvádí na straně 6 a opakovaně na s. 22, má umožnit autorovi „*získat hlubší vhled*“. Autor tedy sám vnímá, že nejde o výzkumné šetření, na jehož základě by bylo možné definovat, či zobecnovat (jak je uvedeno v cíli práce). Jde pouze o drobnou sondu, která má autorovi napovědět, zda z teorie vyvozené teze vykazují vůbec nějaký průnik se subjektivní zkušeností několika (konkrétně čtyř) vybraných zaměstnanců, a tím mu poskytnout zpětnou vazbu jeho náhledu na dané téma.

Tento záměr by bylo možné považovat za zdařilý počín, kdyby mu práce obsahově odpovídala, čemuž tak ale není. V některých částech práce zůstali „kostlivci“ z předchozí verze, čímž je nejen snížena srozumitelnost textu, ale zejména je narušena logická stavba autorova záměru a celé práce. Tak již v Úvodu autor uvádí, že „*Velké množství výše zmíněné literatury není doposud odborně zmapováno [...]*“, přičemž výše žádná literatura zmíněna není. Nebo na s. 23 „*ale všiml jsem si toho, že při kvalitativním výzkumu na větším vzorku by bylo vhodné uzpůsobit otázky pro vedení společnosti, zaměstnance a zaměstnance firem, které se pravidelně rozvojových akcí účastní. [...]* Dále teze formulovat jako hypotézy a zaměřit se na vztah dvou proměnných.“, avšak jaký kvalitativní výzkum má autor na mysli, není zřejmé, a návrh formulování hypotéz a jejich ověřování je v souvislosti s kvalitativním výzkumem krokem vedle.

V kapitole 3.2 je uvedeno „*Otázky pro anketní šetření jsem sestavil tak, aby zahrnovaly oblasti komfortní zóny, motivace, stimulační a teambuildingových akcí. Z odpovědí bych měl být schopen pochopit vztah teambuildingu a těchto pojmů [...]*“, ale zároveň v kapitole 3.1 autor uvádí, že „*Cílem navrženého anketního šetření je porovnat mé teze [...]*“. Vystávají zde otázky, jak byla tedy anketa koncipována a z čeho vycházely otázky pro rozhovor? Byly základem vyslovené teze, jak je uvedeno v cíli anketního šetření, nebo z čeho autor vycházel? Shodná otázka vystává i na základě obsahu kapitol „Analýza dat“ a „Diskuze a ověřování tezí“, kdy se analýza dat týká oblastí: komfortní zóna, motivace, stimulační a teambuilding, nikoliv vyslovených tezí. Ty jsou naopak pojednány v kapitole Diskuze. Také práce se získanými daty je velmi sporná, neboť na základě ankety nelze vyslovovat obecně platné závěry, avšak autor tak na mnoha místech činí. Např. na s. 28: „*Můžeme*



s jistotou říci, že pokud je teambuilding zaměřený na rozvoj, má na účastníky pozitivní dopad.“ Nebo na s. 29: „Z výše uvedených odpovědí lze vyčíst, že pokud je teambuilding postavený rozvojově, může to u zaměstnanců výrazně změnit jeho vnímání.“ Sporné je také ověřování tezí, které autor prezentuje v kapitole 3.5 a vyslovení obecně platných závěrů v Závěru, kde autor uvádí: „Výsledky podle mě hovoří jednotně. Lidský faktor je individuální, avšak pokud je akce správně zacílena a pokud se firma aktivně zabývá osobnostním rozvojem svých pracovníků, může k posunu komfortní zóny docházet, a dokonce může stimulovat zaměstnance k tomu zůstat ve firmě stabilně zaměstnaný a své místo neopouštět.“

Co se týká vlastních otázek aplikovaných v rozhovorech, autor v práci neuvádí, která otázka souvisí, s kterou tezí. Technika, o které autor uvádí, že ji použil, je také sporná. Má jít o polostrukturovaný rozhovor, avšak z přepisů rozhovorů je zřejmé, že tato technika aplikována nebyla. Šlo o rozhovory na základě předem sestavené baterie otázek, což není totéž jako polostrukturovaný rozhovor. Že jde o neporozumění podstatě uvedené techniky je patrné také z kapitoly 3.3.3, kde autor uvádí, že „Rovněž jsem nezpracovával emočně zabarvené odpovědi, pokud se vyskytly, zeptal jsem se znovu a požádal o co nejobjektivnější odpověď bez emocí.“ Avšak při polostrukturovaném rozhovoru jde právě o zachycení sdělení subjektivního prožívání respondenta, nikoliv o objektivní realitu.

Nejednu otázku vzbuzuje také způsob zpracování dat, který autor aplikoval, ale blíže jej v práci nespecifikuje (včetně avizované úpravy). Pouze uvádí, že „Data z anketního šetření byla zpracována na základě techniky, která se využívá pro kvalitativní analýzu, avšak byla upravena pro toto anketní šetření.“ Také o předvýzkumu se mnoho nedozvídáme, pouze, že „Pilotní verze proběhla v rodinném kruhu.“ Co ale autor zjistil v předvýzkumu? Musel formulaci otázek upravovat? Co znamená „rodinný kruh“?

Práce obsahuje velké množství tvrzení, aniž by byla podložena odborným zdrojem, výsledky dosavadních výzkumů, nebo vycházela z hlubší argumentace či vysvětlení/zdůvodnění. Už v úvodu autor např. tvrdí, že „V korporátní nebo firemní sféře se metody osobnostního rozvoje pomocí různých akcí nezdáka využívají.“. Nebo na s. 7 „Pokud se chceme zabývat posunem komfortní zóny či osobnostním rozvojem, je nepochybně důležité dle dostupné literatury zmapovat pojmy...“, či na s. 13 „Osobnostní rozvoj je poměrně populárním tématem v oblasti managementu, nebo řízení lidských zdrojů. Jeho definice je široká a rozhodně individuální – pro každého člověka představuje osobnostní rozvoj něco jiného.“. Také na s. 10 zcela chybí zdůvodnění a je na čtenáři, aby si výčet potřeb zasadil do kontextu práce sám: „V krátkosti bych rád zmínil i Maslowa, který dělí potřeby na pět skupin podle jejich významu: [...]“; a podobných míst nalezneme v práci celou řadu. Obdobně nevhodně je pracováno s výčty, kdy jsou sice uvedeny, ale ponechány bez hlubší návaznosti na zpracovávanou problematiku.

Zastavit se musím také u struktury práce a obsahu jednotlivých kapitol. Struktura práce se na první pohled zdá být jasná, nicméně při čtení vlastní práce se čtenář postupně začne ztrácet v nabalování dalších a dalších témat (či rozměňování hlavního tématu do dalších a dalších podtémat) a logickou nit propojující celou práci ztratí velmi záhy (již v kapitole 2, která je vlastně kapitolou první a také jedinou hlavní). Přehlednosti by jistě pomohlo, kdyby práce byla členěna na více kapitol dle tematických celků vyplývajících z cíle práce, např.:



motivace a stimulace, osobnostní rozvoj a komfortní zóna, firemní kultura a teambuildingové akce, osobnostní rozvoj a posun komfortní zóny skrze teambuildingové akce (s následným podrobnějším členěním). Srozumitelnosti by pak jistě napomohlo, kdyby se autorovi podařilo obsahově udržet kapitoly v kontextu, který avizuje v nadpisu dané kapitoly. U kapitol sestávajících z teoretických poznatků se to spíše daří, avšak v kapitole 3 je v rámci Techniky anketního šetření částečně pojednán i způsob zpracování dat, který je obsahem také podkapitoly 3.3.4. Obdobně je v této kapitole popsáno, jak rozhovor probíhal, i když tomu se pak věnuje podkapitola 3.3.2 Sběr dat, avšak tato kapitola zase obsahuje popis respondentů, i když tomu je věnována samostatná podkapitola 3.3.1. atd.

Celkové zhodnocení práce

Práce vykazuje nedostatky zejména po formální a obsahové stránce, přičemž podstatu práce tvoří kapitola 2, která je zpracována na základě odborné literatury, anketní šetření lze považovat pouze za doplněk. V kapitole 2 autor prokázal schopnost formulovat cíl práce v rámci zvoleného tématu, a v návaznosti na něj vyhledat vhodnou literaturu a pracovat s ní. Způsobem zpracování jde spíše o kompilační práci, provázanost, hlubší argumentace spíše chybí, i když schopnost téma alespoň částečně reflektovat je zřejmá z vyvození tezí, které autor vyslovil na základě prostudované odborné literatury. Je škoda, že v této fázi autor neskončil a pustil se ještě do anketního šetření. Na druhou stranu, je ale jistě možné ocenit, že se autor nespokojil s vyslovením tezí, ale měl snahu zjistit, zda tyto vykazují průnik se zkušenostmi účastníků teambuildingových akcí, avšak právě způsob zpracování anketního šetření ukazuje, že empirický výzkum je oblastí, ve které autor značně tápe. Práci bych spíše považovala za rozpracovaný koncept, se kterým by bylo vhodné dále pracovat, ale domnívám se (na základě konzultace, kterou si sám autor po předchozí neúspěšné obhajobě práce vyžádal), že stav, ve kterém byla práce odevzdána, je spíše výsledkem nedostatku času (který měl autor na přepracování), než že by šlo o autorovu neschopnost práci dotáhnout do ucelenější podoby.

Přes výše uvedené, práci doporučuji k obhajobě, hodnocení ponechávám až dle průběhu obhajoby.