

POSUDEK OPONENTA HABILITAČNÍ PRÁCE

Masarykova univerzita	Masarykova univerzita
Fakulta	Ekonomicko-správní fakulta
Obor	Podniková ekonomika a management
Uchazeč	Ing. Mgr. Jakub Procházka, Ph.D.
Pracoviště uchazeče, instituce	Katedra podnikového hospodářství, Ekonomicko-správní fakulta MUNI
Habilitační práce	Měření transformačního leadershipu v češtině: validace Dotazníku přístupu k vedení lidí
Oponent	prof. Ing. Hana Mohelská, Ph.D.
Pracoviště oponenta, instituce	Katedra managementu, Fakulta informatiky a managementu, Univerzita Hradec Králové

Habilitační práce pod názvem *Měření transformačního leadershipu v češtině: validace Dotazníku přístupu k vedení lidí* je výsledkem systematické dlouhodobé práce autora, který prokazuje důkladnou znalost problematiky transformačního, transakčního a laissez-faire přístupu k vedení lidí v souladu s komplexním modelem leadershipu. Jak autor uvádí, je výzkum leadershipu, hodnocení a rozvoj leaderů v organizacích v České republice limitovaný tím, že chybí validní metoda, která umožňuje měřit transformační, transakční a laissez-faire přístup k vedení lidí. Překlad v anglicky mluvících zemích nejčastěji používaného dotazníku Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) se nejeví jako vhodné řešení této situace, protože v uplynulých letech bylo MLQ terčem rozsáhlé kritiky a data získaná jeho různými zahraničními překlady neprokazovala dostatečnou shodu s původním teoretickým modelem. Autor si klade za cíl koncipovat vznik nové české metody, vycházející z komplexního modelu leadershipu, která by zároveň byla postavena tak, aby její položky odrážely vnímání leaderů českými následovníky a přitom reagovaly na kritiku, které byl vystavený dotazník MLQ.

Stanovení cíle, potenciál vědecko-výzkumného tématu

Autor stanovil cíle, které jsou výčtem toho, co bude dotazník měřit. Jedná se o měření stylu vedení na úrovni týmu, chování leadera, ale také důsledky tohoto chování. Nový dotazník zahrnuje škálu „idealizovaný vliv – atribuovaný“, ale idealizovaný vliv měří pouze jako pozorovatelné chování. Snahou je omezit silný překryv subškál pro idealizovaný vliv a inspirující motivace, které vyplývají z překryvu definic těchto dimenzí leadershipu. Proto je při tvorbě českého dotazníku upravena definice idealizovaného vlivu tak, aby v sobě nezahrnovala orientaci na výsledek a to, že leader dává práci smysl. Tyto projevy zůstanou součástí definice pouze u inspirující motivace.

Cíle práce jsou formulovány z mého pohledu poněkud členitěji. Trochu mi chybí hierarchizace hlavního výzkumného cíle a dílčích cílů, které by byly rozvedeny do výzkumných otázek a poté do hypotéz. Přes tuto připomínku lze konstatovat, že cíle habilitační práce vycházejí ze znalosti problematiky a z rozsáhlé rešerše celosvětově publikované literatury na dané téma. Zkoumaná problematika má dostatečný vědecko-výzkumný potenciál. Autor realizoval vlastní výzkum v podobě čtyř studií, založený na primárních datech. Data byla posbírána pro specifické účely této habilitační práce.

Rešerše informačních zdrojů

Pokud jde o rešerši informačních zdrojů, autor velmi přehledně a komplexně přináší obraz o dosavadním stavu poznání ve zkoumané problematice. Používá kvalitní a aktuální tuzemské a zahraniční zdroje, které přinášejí mimo jiné ucelený pohled na zvýšení kvality vztahu mezi leaderem a následovníky, který je klíčovým mechanismem i pro působení podmíněného odměňování na výkon. Rešeršní část dále uvádí, že vysoká úroveň podmíněného odměňování mírně snižuje úkolový i kontextuální výkon následovníků skrze snížený pocit zmocnění (empowerment), ale zároveň mnohem výrazněji zvyšuje úkolový i kontextuální výkon skrze rostoucí kvalitu jejich vztahu s leaderem.

Všechny tyto pohledy jsou dobře propojeny a jsou mezi nimi vytvořeny přehledné vazby.

Adekvátnost použitých výzkumných metod

Na úvodní část zahrnující rozsáhlou rešerši zaměřenou na měření leadershipu a komplexní model leadershipu navazují čtyři empirické studie.

První studie popisuje vznik českého Dotazníku přístupu k vedení lidí (CLQ) a propojuje jednotlivé kroky vzniku metody se standardy z oblasti managementu. Analýzy provedené v této studii zahrnují explorační faktorovou analýzu, posouzení položek na základě popisných statistik, konfirmační faktorové analýzy včetně analýz invariance a posouzení vnitřní konzistence jednotlivých subškál dotazníku.

Druhá studie posuzuje obsahovou validitu CLQ. V případě dotazníku stylu vedení jde tedy o to, zda položky CLQ skutečně reprezentují obsah transformačního, transakčního a laissez-faire leadershipu a jejich dimenzí tak, jak byly autorem na základě rešerše literatury definovány. Autor vybral pro kvantitativní posouzení obsahové validity vhodné metody Content Validity Ratio (CVR) a Q-třídění, jejich výběr náležitě zdůvodnil.

Ve třetí studii se autor zaměřuje na vztah dimenzí leadershipu a pracovních postojů následovníků, na vztah dimenzí leadershipu a také na to, jak následovníci vnímají efektivitu leadera. Tomu, jak jsou pracovní postoje a vnímaná efektivita leadera definovány, se stejně jako síle a teoretickému vysvětlení vztahů postojů a efektivit s leadershipem se autor věnuje v kapitole Vztah transformačního, transakčního a laissez-faire leadershipu a dalších konstruktů. V této studii testuje hypotézu, že dimenze transformačního leadershipu a podmíněné odměňování měřené CLQ souvisí (slabě) se závazkem následovníků k organizaci, (slabě až středně silně) s jejich pracovní spokojeností a (středně silně až silně) s tím, jak následovníci vnímají efektivitu leadera. Předpokládám také, že pasivní řízení podle od-chylek bude souviset (velmi slabě až slabě) negativně se závazkem k organizaci a (slabě až středně silně) negativně s pracovní spokojeností a vnímanou efektivitou leadera. O něco silnější negativní vztahy pak předpokládám u laissez-faire leadershipu a všech tří zkoumaných konstruktů. Této studii se zúčastnilo 811 respondentů. Pro testování faktorové struktury dotazníku a pro posouzení vnitřní konzistence subškál byly použity stejné postupy jako ve Studii 1. Pro posouzení konstruktové validity byl vytvořený s využitím programu MPLUS (MLR estimátor) model zahrnující všechny dimenze leadershipu pracovní spokojenost, závazek k organizaci a vnímanou efektivitu leadera jako latentní proměnné, které nechal vzájemně korelovat. Autor posoudil nejprve shodu modelu s daty a následně se zaměřil na to, zda vztahy mezi latentními proměnnými odpovídají předchozím výzkumům a teorii.

Čtvrtá studie byla zaměřena na posouzení reliability a validity Dotazníku přístupu k vedení lidí s využitím vícenásobného hodnocení leadera. Prvním cílem této studie je posoudit kriteriální validitu Dotazníku přístupu k vedení lidí (CLQ). Dalším cílem této studie je odhadnout reliabilitu CLQ posouzením míry shody hodnotitelů. Třetím cílem této studie je posoudit spolehlivost CLQ pro sebe-hodnocení leadera. Celkově byly analyzovány výpovědi získané od 2 046 podřízených ze 125 herních podniků a 113 sebehodnocení generálních ředitelů a ředitelk. Použity byly metody víceúrovňové konfirmační analýzy a korelace latentních proměnných.

Všechny čtyři studie obsahují analýzy, vyhodnocení a interpretaci získaných dat, které jsou uváděny přehledným způsobem. Autor použil pokročilé statistické techniky a nástroje. Studie přinášejí širokou paletu důkazů o reliabilitě a validitě nového dotazníku, ale také upozorňují na jeho rezervy a limity používání.

Přínos a originalita

Autor v práci řeší aktuální téma soudobého leadershipu. Přínosem práce je koncipování českého Dotazníku přístupu k vedení lidí, který má 32 položek měřících 8 dimenzí leadershipu v souladu s osmi faktorovým komplexním modelem leadershipu. Dotazník autor vytvořil výběrem 32 tvrzení ze 171 unikátních tvrzení popisujících možné chování leadera. Výběr položek proběhl na základě expertního posouzení položek třemi odborníky na leadership a dle kvantitativní analýzy provedené na datech získaných od více než 1 000 respondentů. Položky byly do dotazníku vybrány tak, aby byly jednoznačné, srozumitelné, dobře reprezentovaly příslušnou dimenzi leadershipu, obsahově se nepřekrývaly s jinými dimenzemi a jinými položkami a aby dostatečně rozlišovaly mezi hodnocenými leadery. Všechny předložené výsledky zkoumání jsou podpořeny vysokou úrovní použitých statisticko-matematických metod, čímž se zvyšuje hodnota zpracování Dotazníku přístupu k vedení lidí.

Vyjádření k formální úpravě habilitační práce

Habilitační práce je zpracována na dobré formální úrovni, je logicky strukturovaná, jazykově a stylisticky vyvážená. Velmi vhodně je doplněna schémata a tabulkami.

Dotazy oponenta k obhajobě habilitační práce (počet dotazů dle zvážení oponenta)

Pracovní spokojenost byla měřena trojpoložkovou škálou pracovní spokojenosti z Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1975). Použil jste existující český překlad (Vaculik et al., 2016) a pětibodovou odpovědní škálu s hodnotami od 1 („silně nesouhlasím“) do 5 („silně souhlasím“).

- Proč jste vybral pro měření pracovní spokojenosti právě tuto metodu, která se co do data vzniku řadí mezi ty starší. Zvažoval jste použití i jiného měření pracovní spokojenosti?

Závěr

Habilitační práce Jakuba Procházky „Měření transformačního leadershipu v češtině: validace Dotazníku přístupu k vedení lidí“ **splňuje** požadavky standardně kladené na habilitační práce v oboru Podniková ekonomika a management.

V Hradci Králové dne 27. dubna 2021

