

## 1. Co zjistit o vzorku?

Abyste mohli uvažovat o tom, jak výsledky svého výzkumu zobecníte, bylo by dobré, abyste toho věděli mnohem více o svém vzorku. Toto jsou otázky, které jsme použili v našich předchozích výzkumech.

- Kolik přímých nadřízených má Váš nadřízený, kterého jste v tomto dotazníku hodnotil/a? (volné pole na uvedení celého čísla)

- Je Váš nadřízený liniovým vedoucím nebo je nadřízeným i pro vedoucí pracovníky? (je liniovým vedoucím / vede i lidi, kteří jsou sami vedoucí / má jinou pozici)

- Jak dlouho je Váš nadřízený, kterého jste v tomto dotazníku posuzoval/a, Vaším nadřízeným? Uveďte počet let, můžete použít i desetinné číslo. (volné pole na uvedení desetinného čísla)

- Je Váš nadřízený muž nebo žena? (muž / žena)

- Je Váš nadřízený mladší nebo starší než Vy? (o 5 nebo více let mladší / mladší o 1-5 let / přibližně stejně starý / starší o 1-5 let / starší o více než 5 let)

- V jakém sektoru působí Vaše organizace? (Získávání zdrojů – zemědělství, hornictví apod. / Zpracování surovin – potravinářství, strojírenství apod. / Služby – nákup a prodej výrobků / Služby zákazníkům – cestovní ruch, volný čas, péče o vzhled apod. / Veřejný sektor – státní správa, vzdělávání apod. / Neziskový sektor / Sportovní klub / Jiný)

- V jakém oddělení v rámci své organizace působíte? (Výroba, provoz / Služby zákazníkům / Obchod – prodej / Nákup / Personalistika a administrativa / Finance a účetnictví / Právní oddělení / Projektový tým / Kontrola, řízení jakosti / IT, technická podpora / Vývoj / Útvar ředitele / Jiný) – možno zakliknout více odpovědí

Dále pak informace o respondentovi jako jeho pohlaví, věk, vzdělání, délka působení v organizaci.

V části vzorek pak svůj vzorek dobře popište. Informace o vzorku využijte k úvahám, na jaké populace by bylo možné a na jaké populace nikoliv výsledky zobecnit. Svě úvahy podložte argumenty.

## 2. Jak získat vyšší návratnost dotazníku?

Pro zajištění návratnosti je potřeba, aby měl respondent pocit anonymity hodnocení (nadřízený se nebude moci dopídit, jak jej hodnotil) a měl by vidět, že vyplnění dotazníku bude mít nějaký přínos. Také by měl mít pocit, že rozumí, o co ve výzkumu jde. Lidi nebudou mít chuť vyplnit dotazník, pokud jim jen řeknete, vyplňte dotazník. Můžete uvádět, že jako studenti spolupracujete na katedře psychologie FSS MU na výzkumu zaměřujícího se na to, jak se zaměstnanci cítí na svých pracovních pozicích. Říct, že jsou v dotazníku otázky týkající se pocitů, které zažívají při práci a pro správné vyhodnocení také otázky týkající se jich samotných, jejich nadřízeného a také obecných charakteristik jejich organizace a pracovní pozice. Také můžete uvést, že získaná data budou vyhodnocena anonymně a publikována v člancích v odborných časopisech a na konferencích. A že cílem výzkumu je popsát situaci v českých organizacích a přijít s náměty na zlepšení.

Neměli byste respondentům lhát, zároveň byste jim ale neměli prozrazovat, jaký vztah ve výzkumu zkoumáme. Pokud by věděli, co zkoumáme, mohli by se snažit nevědomě naplnit naše očekávání (šlo by o ohrožení interní validity).

Data bychom skutečně rádi využili, jak jsem uváděl už na začátku semestru. Abyste nedělali práci jen do šuplíku. Pokud byste měli někdo zájem o spolupráci při přípravě následného článku, uvítáme to.

### **3. Proč sbírat data celým dotazníkem TL?**

Aby bylo možné prokázat, že moderace funguje na základě předpokládaného mechanismu, měla by platit jen pro ty škály, u kterých to mechanismus předpokládá. Tím, že získáme data z ostatních škál, můžeme moderační efekt spočítat u všech škál a ověřit, že platí jen pro ty škály, kterých se týkají naše hypotézy. Pokud by to tak nebylo, mohlo by to naznačovat, že mechanismus moderace může být jiný, než jsme předpokládali.

Vyhodnocovat všechny škály v rámci svého projektu nemusíte. Posbírejte ale prosím data ze všech škál dotazníku TL (32 položek transformačního, transakčního a laissez-faire leadershipu), abych to potom mohl udělat aspoň já. Zvýší to šanci na publikovatelnost výsledků.

Pro srovnatelnost s naším předchozími výzkumy budu také rád, pokud za dotazník TL zařadíte položky:

Jak úspěšný je podle Vás Výš tým (skupina, oddělení, firma...), který Vámi hodnocený/á nadřízený/á vede? (škála 1-7)  
Do jaké míry vnímáte hodnocenou/hodnoceného nadřízeného/nadřízenou jako skutečného lídra? (škála 1-7)

### **4. Jak vylepšit použité dotazníky?**

V projektech jste příliš neuváděli, proč používáte ty dotazníky, které používáte. Abyste získali více bodů, měli byste to uvést. Měli byste zvažovat více dotazníků a pak vybrat ten, který je pro vaše účely nejvhodnější. Můžete se podívat do projektu ostatních týmů, jaké dotazníky použili. Pokud budete mít pocit, že našli lepší dotazník než vy, můžete jej převzít. Pokud by více týmů použilo překlad stejného anglického dotazníku, zvažte použití stejného překladu. Pokud máte dva různé překlady, je dost možné, že jeden z nich bude lepší. Škoda používat horší překlad, když je k dispozici lepší :). Případně se můžete emailem domluvit s druhým týmem. Svůj postup uveďte do projektu.