

## Posudek rigorózní práce

Blanka Jirkovská

### **Výzkum motivačních faktorů a ovlivnění pracovního výkonu nelékařských zdravotnických pracovníků v oblastní středočeské nemocnici** 2012

---

Předložená práce představuje samostatně zpracovaný a profesionálně odvedený výzkum, tedy případovou studii aplikačního zaměření. Vychází ovšem z dobře zvolených teoretických východisek, na které navazuje při volbě metodiky šetření. Využívá několika metod získávání dat a implementace závěrů, a prokazuje tak praktickou uplatnitelnost výsledků. Z hlediska nároků kladených na rigorózní práci je třeba připomenout rozsáhlý seznam použité literatury a kvalitní práci s prameny. Ne zcela obvyklým a nikoli vedlejším produktem výzkumu se stal publikovaný článek v odborném tisku. Proto se posuzovaná práce jeví jako kvalitní podklad pro rigorózní řízení, je samozřejmě dobře zpracovaná i po formální a stylistické stránce.

Autorka jako východisko volí především dva modely pracovní motivace, které ve svém výkladu tak trochu kombinuje nebo používá komplementárně. Neuvádí však, proč volí právě tato východiska a neklade si otázku, v čem se mohou vhodně doplňovat. U Hackmanova a Oldhamova modelu tak trochu odbíhá od třetí úrovně, jako by výstupy (tedy možné závisle proměnné) nebyly až tak důležité. Přitom ve výzkumu zjišťovala jak spokojenost s prací, tak stabilizaci zaměstnance. To ostatně platí o celém projektu: z manažerského pohledu by mě určitě zajímala otázka, zda nejlépe motivovaní zaměstnanci nakonec nechtějí nemocnici opustit... Chápu, že z hlediska rozsahu práce nemusela být taková otázka v centru pozornosti, ale svoji váhu má, a to i ve vztahu k modelu Herzbergovu.

Další poněkud obecnější otázkou k případné diskuzi je to, zda výzkum motivace může zůstat jen v rovině postojů a sebehodnocení. Respondenti sami hodnotili to, co je motivuje („vede k lepšímu pracovnímu výkonu“), a to se poměřovalo se spokojeností. Já ve svých výzkumech porovnávám důležitost se spokojeností, protože tato dynamika mi připadá průkaznější, jde ovšem víc o hledisko stabilizace. Je jasné, že hodnoty nelze ztotožnit s motivací, ale to, že mne např. benefity nevedou k lepšímu pracovnímu výkonu, neznamená, že nemají motivační potenciál (negativní motivace ve smyslu ztráty, atd.). Jde zkrátka o složitější problém.

Z hlediska metodologie zpracování dat by bylo možno podotknout, že většina položek byla hodnocena z hlediska průměrných hodnot, zajímavá by byla nicméně úvaha založená na posouzení variability nebo dokonce na typologii respondentů. Takhle to totiž vypadá tak, že v této nemocnici jsou všichni vysoce motivovaní (a vedoucí nejvíce). Třeba tomu tak opravdu je, ale najít nějakou „černou ovci“ by nemuselo být na škodu....

Z hlediska prezentace výsledků se práce přece jen jeví jako poněkud rozvleklá, diskutovat odpovědi na jednotlivé otázky není ideální (témata se střídají, u některých otázek se objevují obsáhlejší „odbočky“). Místy je taková diskuze funkční /94/, jinde trochu umělá až učebnicová /102, 104/. Někde autorka posouvá téma – na s.110 se místo motivace objevuje problém „jak komunikovat...“ Na str. 116 bych nekomentoval plnění cíle číslo jedna, to je přece samozřejmost.

Řadu těchto připomínek připojuji s vědomím toho, že autorka pokračuje v doktorském studiu a že tato práce má být jedním z kroků v jejím dalším odborném rozvoji. Nejde tedy o problematizování dosaženého výsledku, ale o otevírání cest k dalšímu bádání. Předložená práce po mém soudu tvoří solidní podklad k rigoróznímu řízení a může být přijata.

Praha, 16.4.2012

Doc.PhDr. Jiří Buriánek, CSc.