Abstrakt

Hlavním cílem diplomové práce je teoreticky vymezit loajalitu zaměstnanců v širším kontextu a na základě empirické části popsat koncept loajality zaměstnanců.

Pomocí využití teoretických poznatků, polostrukturovaných rozhovorů a kvalitativní metody tematické analýzy s prvky zakotvené teorie byla navržena koncepce loajality zaměstnanců. Koncepce odpovídá na výzkumné otázky, tedy formuluje teoretické vymezení loajality zaměstnanců, aspekty a důsledky loajality a možnosti ovlivňování loajality v rámci organizačních procesů.

Teoretické zdroje a výsledky kvalitativní analýzy společně poskytují bližší náhled na vztah pracovní spokojenosti a loajality zaměstnanců. Ukázalo se, že pracovní spokojenost ovlivňuje vznik a udržení loajálního vztahu zaměstnance s organizací, ale také může být důsledkem loajálního vztahu.

Mezi aspekty loajality zaměstnanců lze zařadit: osobnostní předpoklady a spokojenost, vzájemnost investic do vztahu, interpersonální důvěru, sdílení podobných hodnot a přesvědčení, zkušenosti, přání dobrého, morální podstatu, vyjasněná očekávání a mapování jejich případných změn z obou stran, znalost vzájemných cílů, ochotu nadřadit společný cíl nad cíl vlastní, odpovědnost vůči společným cílům, oboustrannou víru ve vztah, určitou formu společného vlastnictví, vzájemnou důvěru, podporu a zpětnou vazbu, tým a role v týmu, reputaci firmy ve smyslu jednostranného vztahu ještě před vstupem do firmy, manažera jako ztělesnění hodnot organizace.

Shrnutím poznatků teoretických zdrojů docházím k struktuře důsledků loajality zaměstnanců, kterými jsou: motivace, zvýšení výkonu, ziskovost, důvěryhodnost a vztahy. V rámci konceptu loajality zaměstnanců jsou také popsány možnosti, jak lze ovlivňovat loajalitu zaměstnanců skrze jednotlivé procesy řízení lidských zdrojů.