

Posudek vedoucí práce

RUDOVÁ, Julie. *Zaměstnanecká angažovanost v IT sektoru v České republice*. Praha, 2024. 92 s., 4 přílohy. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Téma diplomové práce je oborově relevantní. Zaměstnanecká angažovanost patří mezi aktuálně diskutovaná témata, značná pozornost je jí věnována v organizační praxi, méně je rozpracována v odborných zdrojích. Zaměření práce na cílovou skupinu pracovníků v IT sektoru je přínosné, protože reprezentuje silně poptávanou profesní skupinu na trhu práce v České republice.

Za cíl své práce si autorka určila „...analyzovat zaměstnaneckou angažovanost pracovníků v IT sektoru a identifikovat specifika cílové skupiny ve vztahu k budování zaměstnanecké angažovanosti prostřednictvím pracovních faktorů.“ (s. 8) Cílem empirického šetření je „...analyzovat vzájemný vztah zaměstnanecké angažovanosti a dvou pracovních faktorů, které přispívají k jejímu budování, u pracovníků v IT sektoru v České republice.“ (s. 8) Analyzovanými pracovními faktory jsou autonomie v pracovní činnosti a zpětná vazba na pracovní výkon. Formulované cíle jsou z hlediska koncepce práce relevantní.

Práce je rozdělena do pěti hlavních tematických kapitol, Úvodu a Závěru. První kapitola představuje pracovní angažovanost, její charakteristiku, kontexty, význam a měření s důrazem na dotazník UWES, který je využit v empirickém šetření. Druhá kapitola je věnována problematice budování zaměstnanecké angažovanosti v organizaci, přičemž autorka pozornost věnuje především pracovním faktorům. Třetí kapitola vymezuje personální proces vytváření pracovních míst, zaměřuje se na jeho různé přístupy a specifika v kontextu budování zaměstnanecké angažovanosti, v subkapitole 3.3 autorka vymezuje model charakteristik práce dle Hackmana a Oldhama a jejich dotazník *Job Diagnostic Survey* orientovaný na pět základních (pozitivních) charakteristik práce, který v modifikaci využívá ve svém empirickém šetření. Čtvrtá kapitola je zaměřena na přestavení IT sektoru, jeho specifika v České republice a IT pracovníků, kteří představují cílovou skupinu. Pátou kapitolou je diskuse. Součástí práce jsou čtyři přílohy.

Struktura práce je logická a splňuje požadované formální náležitosti.

2. Odborná úroveň

V teoreticky zaměřených kapitolách se autorka zaměřuje na kompilaci zdrojů, které ve výčtu uvádí již v Úvodu práce. Oceňuji snahu, kterou autorka shromáždění pramenů věnovala. Podařilo se jí vytvořit kvalitní synopsi dostupných zdrojů, i když vzhledem k tématu převažují zahraniční odborné články a studie (Imperatori, Kahn, Schaufeli a Bakker, Schaufeli a Leiter aj.) s využitím dat z aktuálních výzkumů poradenských společností (Gallup, Kincentric). Tradiční odborné zdroje (Koubek, Kocianová, Armstrong a Taylor) jsou citovány ve třetí kapitole, která charakterizuje personální proces vytváření pracovních míst a jeho specifika v kontextu budování zaměstnanecké angažovanosti. Autorka zde definuje všechny klíčové termíny (zaměstnaneckou angažovanost, její pracovní faktory, autonomii v pracovní činnosti a zpětnou vazbu na pracovní výkon), se kterými dále pracuje v empirickém šetření.

Teoretická východiska odpovídají cíli práce i cíli kvantitativního šetření. Autorka prezentuje měřicí nástroje veličiny pracovní angažovanosti, přičemž využívá jednoho z nich (UWES-3 – Utrecht Work Engagement Scale) v empirickém šetření a zapojení

celkem 146 respondentů do online dotazníkového šetření. V rámci šetření autorka stanovila osm hypotéz, z nichž polovinu se podařilo potvrdit, zbylé čtyři nikoliv. Prostřednictvím získaných dat také ověřila reliabilitu dotazníku (Tabulka 2, s. 55) a za pomoci statistiky popsala jednotlivé analyzované oblasti zaměstnanecké angažovanosti. Její zaměření na zaměstnaneckou angažovanost u IT profesionálů v České republice přináší zajímavé, aktuální pohledy. Zdůvodnění zjištění najdeme v diskusi s tím, že je spojeno s uvedením limitů a omezení šetření, zejména proč autorka v dotazníku pracovala s UWES-3 verzí, pro kterou neexistují oficiální české normy, a proto své výsledky komparuje s daty delší verze dotazníku UWES-9. Diskuse byla autorkou kvalitně vypracována.

Celkově lze říci, že záměry práce byly splněny. Jako vedoucí práce pozitivně hodnotím vzájemnou spolupráci, časté konzultace a jejich reflexi v textu.

3. Práce s literaturou

Soupis literárních zdrojů je obsažen na 17 stránkách, což je chvályhodné. Obsahuje oborově relevantní prameny, převažují cizojazyčné odborné články a studie, nechybí odborné knižní publikace. Autorka respektuje citační normu. Oceňuji především práci s aktuálními šetřeními v dané problematice.

4. Grafické zpracování

Grafické zpracování je jednotné, úprava stránek i nadpisů kapitol je kvalitní. Autorka se v teoretickém rámci soustředí především na psaný text, tabulky jsou součástí empirického šetření. Deskriptivní statistiky a statistické výpočty pro ověření hypotéz jsou vhodně zařazeny až do příloh.

5. Jazyková úroveň

Autorka ve své práci používá srozumitelný, odborný jazyk. Text během četných konzultací s vedoucí práce vyzrál a jeho výsledná podoba odpovídá formálním nárokům. Až na drobné korekturní záležitosti k práci nemám větších připomínek.

6. Podněty k rozpravě

- Co Vás z výsledků realizovaného dotazníkového šetření, v souladu s pozorovanými odlišnostmi profesní skupiny IT pracovníků oproti normám UWES, zaujalo nejvíce?
- Vztah zaměstnanecké angažovanosti a zpětné vazby na pracovní výkon respondentů šetření nebyl v šetření prokázán. Co pokládáte za hlavní příčinu?

7. Závěrečné hodnocení práce

Předloženou diplomovou práci Julie Rudové doporučuji k přijetí k obhajobě, navrhuji klasifikaci „výborně“.

V Praze 30. ledna 2024

PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.