

SEDLOŇ Tomáš: Engagement v organizačním kontextu/Engagement in organizational context

/posudek práce/

katedra psychologie FF UK v Praze

Z kontinua zapojení – vyhoření, resp. zapálení – vyhoření je do současnosti znatelně více prozkoumán pól vyhoření, a tak lze díky zaměření práce na relativně opomíjenou oblast pracovní a zaměstnanecké angažovanosti hodnotit její tematickou orientaci kladně.

Teoretická část se nejprve zaměřuje na terminologicko pojmovou stránku sledovaného tématu. Díky kratší historii zkoumání zapojení u nás a s tím spjatou pojmovou neustáleností znásobenou účinky dominujícího terminologickému vlivu angličtiny je tato problematika neuzavřená a autor se správně snaží dospět k nosnému pojmově terminologickému řešení. Zvolenou podobu lze hodnotit jako velmi dobrou. Není jisté, zda lze obecně souhlasit s jeho tezí, že u anglických termínů „...jejich překlad by tak byl neefektivní“. Hledat míru přiměřeného pásma mezi jazykovým purismem a „jazykovou servilitou“ je nutné minimálně z důvodu rozvoje našeho jazyka jako nástroje poznání.

Dobře strukturovaně je zpracována část věnována pracovní angažovanosti, která těží z Kahnovy koncepce pracovního zapojení. Pojetí, ke kterému zdá se autor práce dospěl, má v ohnisku zájmu zejména kognitivní a emoční proměnné, které do sledování zaměstnanecké a pracovní angažovanosti (zapojení) nepochybně patří. Přitom jako by v autorově koncepci díky nim zůstávaly poněkud ve stínu proměnné motivační (např. je o nich zmínka na str. 25 „tento motivační proces je hlavním iniciátorem work engagementu“). Nabízí se otázka, zda se autor domnívá, že tyto proměnné mají pro zapojení řádově menší význam, popř. jsou až bezvýznamné, anebo naopak úkol soustavně prozkoumat i tyto proměnné je spíše ještě před námi. V teoretické části se autor oprávněně věnuje jak pracovní angažovanosti, tak angažovanosti zaměstnanecké. Termíny jsou si velmi blízké – viz definice na str. 28. Které stránky vidí autor u těchto termínů jako více zdůrazněné?

Při zařazení nástrojů měření angažovanosti, zohlednění nutnosti sledovat shody a rozdíly spokojenosti a angažovanosti a nastínění vztahu angažovanosti a genderu, diverzity na pracovišti a podpory nadřízeného je teoretická část zpracována velmi dobře.

V práci je zařazena i empirická část. Autor věnoval úsilí zpracování metodologické stránce šetření, volbě nástroje – dotazníku a jeho tvorbě, jeho psychometrickému aspektu,

zaměření šetření, skupině zkoumaných osob a její skladbě. Přitom těžiště práce je jakoby spíše v teoretické části.

Závěr: Doporučuji práci k obhajobě a jako vstup do obhajoby navrhuji velmi dobře.

V Praze dne 7. 5. 2014

PhDr. Pavel UHLÁŘ