

## Posudek vedoucí diplomová práce Tomáše Sedloně „Engagement v organizačním kontextu“

Téma engagementu (angažovanosti) a zaměření diplomové práce (DP) je aktuální, zejména v českém kontextu. Přestože se jedná o významné téma, není mu v české odborné literatuře věnována adekvátní pozornost. Z těchto důvodů autor DP vycházel pouze ze zahraničních odborných zdrojů.

V úvodní kapitole autor objasňuje výběr problematiky engagementu, jeho důležitost, výzkumnou otázku a strukturu DP.

V teoretické části DP autor prezentuje a podrobně objasňuje hlavní přístupy k engagementu, jedná se o Kahnovu koncepci, pojetí engagementu jako opaku syndromu vyhoření, pracovního engagementu, engagementu zaměstnanců a moderní teorie. U jednotlivých koncepcí objasňuje jejich hlavní faktory, výzkumné zaměření a relevantní výzkumné metody aplikované v organizační praxi. Engagement představuje důležité téma z hlediska zaměstnanců, souvisí s kognitivními, emocionálními a behaviorálními projevy, prolíná zejména problematikou motivace a postojů, má vliv na spokojenost zaměstnanců v práci, na hodnocení smysluplnosti práce, na celkovou životní pohodu a další projevy a aspekty jejich života nejen v organizačním kontextu. Tyto souvislosti jsou obsaženy v jednotlivých kapitolách DP. Z hlediska organizací se jedná o téma, které představuje významný faktor ovlivňující různé aspekty výkonnosti zaměstnanců a organizace, jejich oddanost k organizaci, aktivní zapojení do organizačních procesů apod. Zaměření kapitol 1. 4 až 1.7 se vztahuje k těm aspektům engagementu, které jsou ovlivnitelné organizací, např. téma diversity managementu. V DP autor poukazuje na problematiku srovnávání výsledků zahraničních výzkumů zaměřených na téma engagementu a mnohdy rozporuplné výsledky. Vyplývají z rozdílných koncepcí engagementu, jejich operacionalizace, výzkumných metod a také odlišného pracovního a organizačního kontextu. Přes variabilitu přístupů k engagementu a souvisejících témat a faktorů by bylo žádoucí porovnání prezentovaných přístupů a jejich syntéza, jako i přesnější formulace teoretických východisek, jejich výběr pro empirickou část.

V empirické části autor objasňuje výběr metodologického přístupu a metody, aplikované ve vybrané organizaci pro dosažení stanovených cílů DP a ověření hypotéz. Popisuje sestavení dotazníků (kapitola 2.3.2), dvou variant, pro výběrový soubor dělníků a THP, jejich teoretická východiska, naznačuje i požadavky organizace na konečnou podobu dotazníku. Následuje prezentace psychometrických charakteristik dotazníků (2.3.3), formulace výzkumných otázek, jednotlivých cílů a hypotéz (2.3) i popis souboru respondentů. Statistická analýza primárních dat je mírně nepřehledná, neboť i když autor objasňuje, že bude prezentovat souhrnné výsledky, díky problematicky čitelné tabulce 2.5 vztahující se k výzkumnému cíli č. 1 je čtenář DP více méně odkázán na stručný popis výsledků. Je také poněkud úsporná. V tištěné formě DP nejsou obsaženy přílohy uváděné v textu DP, jsou na CD, tato skutečnost neusnadňuje orientaci ve výsledcích. Následují další výzkumné cíle, výsledky a tabulky, ty jsou již čitelné. Navazují doporučení organizaci, týkají se především konstrukce dotazníku pro další výzkumy a seznamování zaměstnanců s jejich výsledky, nevztahují se k problematice engagementu. V diskusi autor doplňuje předchozí statistickou analýzu podrobnější interpretací dosažených výsledků, poukazuje také na omezení a problémy, související s problematikou engagementu.

Text DP místy obsahuje drobné chyby, např. na s. 33 (nadstandardní), místy je text méně čtivý, což je zejména v teoretické části ovlivněno používáním zahraničních odborných zdrojů

v původním znění. Přínosem DP je využití zahraničních odborných zdrojů pro teoretickou část a také prokázání statisticky významných souvislostí podle stanovených cílů v aplikační části práce. Přípomínky k DP již byly zmíněny.

Doporučuji předloženou DP k obhajobě a navrhuji známku velmi dobře.

V Praze, 7. 5. 2014

doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.