

Posudek oponenta disertační práce

Název disertační práce: **Zkoumání modelu pracovní spokojenosti/nespokojenosti - jeho kognitivní, afektivní a behaviorální komponenty.**

Jméno doktoranda: **Mgr. Ivo Půda**

Studijní obor: Psychologie práce a organizace

Školitel: PhDr. David Michalík, PhD.,

Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra psychologie

Jméno oponenta: doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky

Datum: 22. dubna 2016.

Předložená disertační práce má 142 stran, včetně řady tabulek, obrázků a schémat umístěných přímo v textové části. V závěru textové části je uveden seznam literatury (celkem 164 titulů) a ve 3 přílohách jsou detaily dotazníků SOC, PVS, NEO. Disertační práce je rozdělena do tří základních kapitol – teoretické, výzkumné a aplikační části.

Charakteristika řešeného tématu

Disertační práce se zabývá kognitivními, afektivními a behaviorálními komponenty pracovní spokojenosti/nespokojenosti s důrazem na psychologické charakteristiky osobnosti. Sleduje důležité trendy ve vztahu k tomuto tématu, přináší přehled teorií pracovní spokojenosti a reflektuje historický vývoj dvou hlavních pojetí (dispoziční a situační), která jsou postupně obohacena o interakční přístup. Tradiční oblast výzkumu pracovní spokojenosti, její vliv na zdraví, životní spokojenost, výkon, fluktuaci apod. je v posledním období doplněna zaměřením také na výzkum orientovaný na nové oblasti subjektivního vztahu k práci, pracovní ochota, radost z práce, diverzita, transformační iniciativy, inovace, spolupráce napříč týmy apod.

Autor disertační práce se zaměřil na osobnostní aspekt problematiky pracovní spokojenosti a nespokojenosti, při respektování širších souvislostí, historických, ekonomických, ale i praktických (aplikačních). Současný výzkum ve vztahu osobnost – práce – pracovní spokojenost rozpracovává koncept vlastní účinnosti, smysluplnosti, smyslu pro humor, zacházení se sebou a zvládání. Právě pojem zvládání představuje pro autora významný vstup do tématu pracovní spokojenosti. Na základě přechodných zjištění vyslovil autor pracovní hypotézu, že individuální schopnost zvládat pracovní situace výrazně přispívá k vysoké spokojenosti.

Při dalším zkoumání je jako důležitý osobnostní zdroj zvládání identifikována osobnostní charakteristika nezdolnost. Ve výzkumné části se autor opírá o pojetí nezdolnosti SOC (smysl pro soudržnost, A. Antonovsky). Dále je do výzkumu zařazena metoda zjišťující vztah neuroticismu, extraverte a pracovní spokojenosti a jiný nástroj na měření nezdolnosti PVS (S. C. Kobasová). Na základě provedeného výzkumu a statistické analýzy získaných dat ověřoval

autor celkem šest pracovních hypotéz týkajících se souvislostí neuroticismu, extroverze, nezdolnosti (v pojetí Kobasové a v pojetí Antonovského) a pracovní spokojenosti /nespokojenosti. Šestá hypotéza se týká vlivu situačních a dispozičních faktorů na pracovní spokojenost.

Na základě vyhodnocení výsledků výzkumu autor konstatuje, že neuroticismus má vztah k pracovní nespokojenosti, extroverze k pracovní spokojenosti a signifikantní pozitivní vliv na pracovní spokojenost má jak nezdolnost v pojetí Antonovského (SOC), tak nezdolnost v pojetí Kobasové (PVS).

Tato výzkumná zjištění byla využita pro zpracování třetí (aplikační) části disertační práce. Literatura přináší shodu v tom, že nezdolnost je souborem osobnostních charakteristik, jejichž vývoj není ukončen, v průběhu života se vyvíjí a lze ji kultivovat a posilovat. Aplikační část proto přináší program na zvýšení pracovní spokojenosti skrze posilování nezdolnosti, zaměřuje se na klíčové komponenty SOC (srozumitelnost, zvládnutelnost, smysluplnost). Program je určen pro pracovníky organizace jako druhá část adaptačního programu, tj. součást rozvojového plánu pro vybrané pracovníky, rok po nástupu do organizace. Program zahrnuje tři skupinové bloky ve 14 denních odstupech. Aktivita mají formu skupinových workshopů (8 účastníků), individuální přípravy a práce. Cílem je posilovat nezdolnost zaměstnanců s důrazem na pracovní situace a zvyšování pracovní spokojenosti absolventů tohoto programu. Spokojenější zaměstnanci budou vykazovat větší míru konstruktivního chování prospěšného pro organizaci.

Aktuálnost zvoleného tématu

Téma je vysoce aktuální jak z hlediska vědeckého zkoumání, tak z hlediska praktické využitelnosti ve firmách a organizacích, protože reaguje na požadavek aplikace kvalitních metod rozvoje pracovníků s cílem zvyšování jejich profesionální připravenosti a výkonnosti. Uvedený postup poskytuje dobré možnosti pro efektivní využití jednoduché metody osobnostního rozvoje pracovníků, zaměřené na dlouhodobý rozvoj lidského potenciálu organizace a formování pozitivního vztahu k práci, pracovní ochoty, radosti z práce a životní spokojenosti. Pro strategii personálního řízení organizace může koncept rozvoje pracovní spokojenosti pracovníků představovat významné, nosné východisko.

Naplnění stanoveného cíle

Cíl disertační práce, zkoumat kognitivními, afektivními a behaviorálními komponenty pracovní spokojenosti/nespokojenosti s důrazem na psychologické charakteristiky osobnosti, a na základě výstupů teoretické a výzkumné části navrhnout program pro jejich posilování v pracovním prostředí a tím ke zvyšování pracovní spokojenosti v organizacích, lze považovat za splněný. Doktorand odpovídajícím způsobem prezentoval teoretická východiska a koncept pro zkoumání pracovní spokojenosti/nespokojenosti a výsledky provedeného výzkumu. Na základě výstupů teoretické a výzkumné části vytvořil v aplikační části program na zvýšení pracovní spokojenosti v organizaci.

Postup řešení zvoleného tématu a konkrétní přínos studenta

Zvolený postup zpracování disertační práce považuji za správný, s dobrou logickou návazností. V první části uvedl autor teoretická východiska pro zkoumání kognitivních, afektivních a behaviorálních komponent pracovní spokojenosti/nespokojenosti s důrazem na psychologické charakteristiky osobnosti. Sleduje důležité trendy ve vztahu k tomuto tématu, přináší přehled teorií pracovní spokojenosti a reflektuje historický vývoj dvou hlavních pojetí (dispoziční a situační), která jsou postupně obohacena o interakční přístup. Po vyhodnocení teoretických zjištění vyslovil autor pracovní hypotézy a sestavil projekt výzkumu. Na základě provedeného výzkumu a statistické analýzy získaných dat ověřoval autor celkem šest

pracovních hypotéz týkajících se vztahů pracovní spokojenosti/nespokojenosti. Tato výzkumná zjištění byla využita pro zpracování třetí části disertační práce – aplikační části. Aplikační část přináší program na zvýšení pracovní spokojenosti v organizaci. Při obhajobě disertační práce by mohl doktorand doplnit některá porovnání výsledků vlastního výzkumu uvedená ve shrnutí na str. 109 a 110, se zjištěními, která byla publikována jinými autory podobných výzkumu. Diskuse výsledků vlastního výzkumu, ve srovnání s jinými autory by přinesla přesvědčivou argumentaci pro podporu aplikační části disertační práce. Konkrétní přínos doktoranda je možno spatřovat v přehledné formulaci teoretických východisek konceptu výzkumu pracovní spokojenosti/nespokojenosti, ve výsledcích metodologicky korektně provedeného výzkumu osobnostních souvislostí utváření pracovní spokojenosti/nespokojenosti a v sestavení programu, jehož cílem je posilovat nezdolnost zaměstnanců s důrazem na pracovní situace a zvyšování pracovní spokojenosti absolventů tohoto programu.

Význam pro praxi a rozvoj vědního oboru

Předložená práce má evidentní přínos pro praxi, protože přináší rozvojový program pro posilování nezdolnosti zaměstnanců s důrazem na pracovní situace a zvyšování pracovní spokojenosti absolventů tohoto programu. Spokojenější zaměstnanci budou vykazovat větší míru konstruktivního chování prospěšného organizaci. Záměrem autora je, aby tento nástroj byl jednoduchý, srozumitelný a umožňoval dobrou realizaci v podnikové praxi.

Z pohledu teorie je zajímavé zkoumání pracovní spokojenosti ve vztahu k novým oblastem rozvoje potenciálu pracovníků organizace. Tradiční oblasti výzkumu jako je vliv na zdraví, životní spokojenost, výkon, fluktuaci apod. autor rozšiřuje, a zaměřuje se více na osobnostní aspekty problematiky pracovní spokojenosti/nespokojenosti, při respektování širších souvislostí ať již historických, ekonomických či aplikačních. Pracovní spokojenost vnímá autor jako multidimenzionální psychologickou odpověď na práci jedince, zahrnující hodnotící, emocionální a behaviorální komponenty. Současný výzkum ve vztahu osobnost – práce – pracovní spokojenost rozpracovává koncept vlastní účinnosti, smysluplnosti, smyslu pro humor, zacházení se sebou a zvládání. Právě zvládání představuje pro autora vstup do problematiky pracovní spokojenosti, v kontinuitě studia jedince v zátěžových situacích.

Formální úprava a jazyková úroveň

Předložená disertační práce je napsána kultivovaným a srozumitelným jazykem. Získané poznatky a vyvozené závěry jsou formulovány stručně a přehledně. Formální a jazyková úprava práce je na velmi dobré úrovni.

Rozsah použitých literárních zdrojů je přiměřený, je použita relevantní a aktuální naše i zahraniční literatura.

Navrhuji, aby autor při obhajobě disertační práce blíže vysvětlil své stanovisko **k těmto otázkám:**

- Na str. 84 a 85 se objevují pojmy nezdolnost a odolnost (Kobasová, Antonovský), lze tyto pojmy používat jako zaměnitelné?
- Na str. 109 a 110 je uvedeno shrnutí a diskuse výsledků vlastního výzkumu, srovnání s výsledky výzkumů jiných autorů nejsou uváděny, proč? Bylo by možné některá srovnání uvést?
- Mohl by autor disertační práce komentovat své zkušenosti s použitím programu na zvyšování pracovní spokojenosti v organizacích, který je uveden v aplikační části práce?

Závěr

Na základě posouzení obsahové a formální stránky předložené disertační práce konstatuji, že disertační práce splňuje požadavky standardně kladené na tento druh kvalifikačních prací. Doporučuji proto předloženou disertační práci k obhajobě a po úspěšném obhájení této práce navrhuji udělit autorovi titul „Philosophiae Doctor“ (Ph.D.). Navrhuji klasifikaci: prospěl.

Ve Zlíně dne 22. 4. 2016.

doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.

Adresa autora posudku:

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, Mostní 5139,
760 01 Zlín, tel. 576032227, e-mail: gregar@fame.utb.cz