

Posudek oponenta diplomové práce

Autor práce: Kristýna Sivoková

Název práce: Pracovní angažovanost: její prediktory a důsledky v organizaci

Oponent práce: Mgr. Ivana Šípová (Fabianová)

Práce se zabývá angažovaností a prediktory pracovní angažovanosti v organizaci. Autorka uvádí řadu definic pracovní angažovanosti dle historického vývoje a uvádí do kontrastu praktický a akademický pohled. Dále se autorka v práci soustředí na teorie a modely pracovní angažovanosti a důsledky angažovanosti i její absence.

Teoretickou část práce považuji za velmi zdařile rozpracovaný přehled současných teorií engagementu včetně širokého výčtu měřících nástrojů a jejich hlavních charakteristik, který není v tuzemské literatuře dostupný. Oceňuji také poměrně úzké zaměření textu, kde jde autorka svým zpracováním do hloubky tématu.

Ve výzkumné části autorka ověřuje vztah mezi pracovními zdroji a pracovní angažovaností. Autorka sbírala data formou dotazníku s uzavřenými otázkami, kde ke každé položce uvádí její teoretická východiska. Velkou předností studie je výzkumný vzorek a využití pokročilých analytických postupů.

Vše, o čem autorka píše, je srozumitelné, čtivé a má dobrou logickou strukturu. Práce obsahuje pouze několik drobných chyb a překlepů. V rámci doporučení k této části diplomové práce bych autorce poradila uvádět tabulky ve standardizovaném APA formátu, především v tom případě, pokud by se rozhodla výsledky práce publikovat, což bych jí tímto ráda doporučila.

Na str. 45 autorka popisuje charakteristiky testových položek prostřednictvím Cronbachovy alfy, který pojmenovává jako skór interní validity. V této souvislosti bych doporučila pracovat spíše s pojmem „interní konzistence“ nebo-li reliabilita.

Při reportování výsledků prostřednictvím Spearmanova korelačního koeficientu by r_{sp} mělo být uvedeno kurzívou (např. str. 61).

V citacích má autorka drobnou chybu při citování 3 a více autorů, např. (Truss, Mankin & Kelliher, 2012).

Autorce bych také doporučila spojky o jednom písmenu přenést na začátek dalšího řádku.

Otázky do diskusní části obhajoby

Některé výzkumné závěry uvádí, že pracovní výkon je prediktorem pracovní spokojenosti, tj. výkonní zaměstnanci jsou také v práci spokojenější. Bylo by možné tento předpoklad propojit s výsledky výzkumu autorky?

Jaké intervence by na základě těchto zjištění autorka doporučila v dané organizaci realizovat?

Práce splňuje požadavky kladené na diplomové práce a doporučuji ji k obhajobě s hodnocením výborně.