

Oponentský posudek diplomové práce **Bc. Veroniky Drnkové**
„Loajalita zaměstnanců jako projev pracovní spokojenosti“

Z názvu DP je zřejmé, že hlavními tématy DP je problematika pracovní spokojenosti a loajality. Autorka konstatuje, že problematika loajality není dostatečně teoreticky vymezena, i když je v odborné literatuře zmiňována v různých kontextech, např. v souvislosti s motivací. Z tohoto důvodu je cílem DP poskytnout „...*teoretické vymezení loajality ve větší šíři*“, včetně vztahů loajality s pracovní spokojeností a zaměřit se i na možnosti ovlivňování.

DP je standardně strukturována na teoretickou a aplikační část. Z hlediska zaměření se jedná více o teoretickou práci, neboť autorka uvádí, že 3. cílem práce je návrh koncepce loajality. Je otázkou, zda se jednalo o vhodné rozhodnutí.

V teoretické části DP autorka nejprve uvádí témata související s pracovní spokojeností, a to pracovní postoje, pracovní motivaci, commitment (závazek, oddanost), angažovanost (engagement), do výčtu zařadila i pracovní spokojenost a loajalitu, těm jsou pak věnovány následující dvě kapitoly.

I když je zřejmé úsilí autorky poskytnout příklady různých operacionalizací ústředních pojmů DP, v teoretických pasážích nejsou zahrnuty současné koncepce sledovaných koncepcí, např. v případě motivace, postojů, potřeb nebo pracovní spokojenosti, případně některé objasnění jsou velice sporná až chybná. Jedná se např. o koncepci postojů Fishbeina a Ajzena, je poněkud komplexnější, ve srovnání s její prezentací v DP, ve Fishbeinově a Ajzenově koncepci TpB jsou rozlišovány např. různé druhy přesvědčení, které vyplývají ze sociodemografických i individuálních faktorů, nebo druhy behaviorální kontroly. Teorie Fishbeina a Ajzena je považována za vhodný prediktor behaviorálních záměrů jedince a aktuálního chování. V případě problematiky pracovní spokojenosti by bylo vhodné uvést i aktuálnější koncepce pracovní spokojenosti, porovnat jednotlivá pojetí z hlediska důrazu na aspekty emocionální, kognitivní nebo behaviorální, což odpovídá tradičním dimenzím postojů, z kterých autorka vychází, a objasnit jejich pozitiva a slabší aspekty. Je otázkou, zda bylo potřebné uvádět vlastní pojetí pracovní spokojenosti bez předchozí analýzy a syntézy prezentovaných pojetí pracovní spokojenosti. Za základní dispoziční předpoklady faktory pracovní spokojenosti nejsou považovány sociodemografické faktory (viz s. 23). Vroomova teorie není teorií pracovní spokojenosti. Rovněž existují i novější koncepce pracovního designu než je Hackmanův a Oldhamův model ze 70. let 20. st.

U koncepcí loajality není uvedena změna pojetí loajality, která nastala v souvislosti s globálními změnami práce a organizací. Zda loajalita je zaměňována commitmentem záleží vždy na operacionalizaci pojmů. Patrně by bylo přínosné porovnání rozdílných operacionalizací pojmů loajalita, commitment, OCB nebo engagement, v případě engagementu nebo commitmentu se jedná o více koncepcí, které jsou standardně používány v zahraniční odborné literatuře. Poznámka k vlastnímu vymezení loajality je obdobná jako v případě pracovní spokojenosti, mělo by následovat po analýze koncepcí loajality a jejich syntéze.

V empirické části autorka používá kvalitativní metodologický přístup, jedná se o konstruktivistický přístup, který autorka nezmiňuje. Výstupem analýz je pojetí, konstrukt loajality z hlediska respondentů. Z empirické části je zjevné, 4., 5. a 6. kapitola, že autorka věnovala analýze značnou pozornost. Některá třídění odpovědí jsou sporná. Patrně interpretaci odpovědí by napomohla jiná strukturace i obsahová náplň teoretické části, která

by zahrnovala koncepce souladu hodnot zaměstnance a organizace, zdůrazňovanou již od počátku 20. století, současné teorie motivace a job designu nebo teorii sociální výměny, která má vliv na loajalitu, commitment a další podobné konstrukty i témata, která jsou součástí výstupů analýz rozhovorů. Relevantní teoretické konstrukty by usnadnily analýzu získaných dat.

Již byly uvedeny některé připomínky, komentáře vyvolávají i jiné pasáže textu. Z těchto důvodů je velice sporné tvrzení obsažené v diskusi o komplexním přehledu teoretických souvislostí o pracovní spokojenosti a loajalitu zaměstnanců nebo o neexistenci koncepcí o vztahových investicích i o vzájemnosti investic v odborné literatuře (s. 128), takové koncepce existují.

Závěr DP obsahuje shrnutí hlavních výstupů práce.

DP obsahuje 6 příloh.

I když jsou uvedeny některé připomínky a kritické poznámky, DP představuje sondu do zkoumané problematiky. Doporučuji DP k obhajobě.

V diskusi by bylo vhodné, pokud by autorka odpověděla na některé připomínky a případně objasnila, které výstupy své práce považuje za nejvýznamnější.

Navržené hodnocení: **velmi dobře až dobře**

V Praze, 9. 5. 2015

doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.