

## **Abstrakt**

Vztah pracovníka k organizaci je v této práci zkoumán skrze koncept organizačního závazku. Za jeden z důsledků organizačního závazku je považována míra fluktuace pracovníků, která je vzhledem k současné situaci na trhu práce aktuálním tématem. Cílem teoretické části práce je představení jednotlivých přístupů k organizačnímu závazku a dále souhrn jednotlivých faktorů, které lze dle výsledků mnoha výzkumů považovat za jeho antecedenty. Na teoretickou část navazuje část empirická, která si klade za cíl shrnout výsledky z kvalitativně-quantitativního výzkumu, jehož cílem bylo zmapování míry a typu závazku pracovníků v konkrétní organizaci a souvisejících faktorů. Výzkumnými metodami byly polostrukturované rozhovory, dotazník Tří dimenzí závazku (TCM Employee commitment survey) a dotazník zjišťující jednotlivé faktory. Na základě provedené korelační analýzy byly zjištěny faktory, které souvisí s mírou závazku pozitivně i negativně. Bylo též zjištěno, že míra závazku nesouvisí kromě pohlaví s žádnou z demografických proměnných. Z proměnných souvisejících s působením pracovníka u Firmy byla nalezena souvislost jen s délkou působení pracovníka u organizace a afektivní dimenzí závazku. Výsledky výzkumu podávají komplexní obrázek o organizačním závazku v konkrétní pobočce dané Firmy. Tyto výsledky nelze generalizovat, ale lze je použít v praxi a zohlednit je v rámci Firmou využívaných HR postupů a metod.