

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta - Katedra psychologie

Celetná 20, Praha 1

Posudek vedoucí diplomové práce

Název práce: **Pracovní engagement v kontextu firemní kultury**

Autorka: **Bc. Kateřina Valuchová**

Vedoucí: Mgr. Ivana Šípová, Ph.D.

PŘÍNOSNOST tématu, kterému se autorka ve své práci věnuje, shledávám především v rozpracování a propojení dvou velmi důležitých a aktuálních témat, jakými je firemní kultura a pracovní engagement. Firemní kultura představuje klíčovou charakteristiku firmy, kterou komunikuje, co je v organizačním prostředí důležité, podle jakých parametrů probíhají více či méně podstatná rozhodnutí, či jaké chování lze považovat za žádoucí. Engagement je spíše individuální charakteristikou zaměstnanců, který ovlivňuje přístup k pracovním úkolům, energii a odhodlání, se kterým budou zaměstnanci plnit pracovní výzvy. Vysoký engagement je velmi žádoucím parametrem s řadou benefitů pro zaměstnance i pro samotnou organizaci. Autorka se v práci zabývá tím, zda v určitém typu firemní kultury, můžeme očekávat vyšší zaměstnanecký engagement.

CÍLEM předložené práce je, dle slov autorky, přispět teoretickou sumarizací i empirickými daty k lepšímu pochopení firemní kultury a jejích souvislostí s pracovním engagementem.

PO FORMÁLNÍ STRÁNCE předložená práce obsahuje 125 stran textu včetně seznamu literatury a 6 stran příloh. Seznam literatury čítá 122 titulů, z čehož většina jsou studie klíčových zahraničních autorů pro popisovanou problematiku. Práce je přehledně rozdělena do dvou teoretických a čtyř empirických kapitol.

V TEORETICKÉ ČÁSTI se autorka nejprve soustředí na důkladné vymezení konceptu firemní kultury, definice firemní kultury, zdroje, vrstvy a význam firemní kultury, její typologii a propojení s dalšími psychologickými aspekty. Dále uvádí výčet psychodiagnostických nástrojů, kterými lze firemní kulturu měřit. Navazuje druhou velkou kapitolou, týkající se engagementu. Opět se od definice konceptu dostává k různým pojetím a korelátům a následně intervencím pro zvyšování engagementu. V této kapitole rovněž poskytuje potřebný teoretický základ pro později empiricky ověřované hypotézy.

V EMPIRICKÉ ČÁSTI autorka ověřuje dvě výzkumné otázky, z nichž vyplývá pět výzkumných hypotéz. Definované výzkumné proměnné autorka operacionalizuje nástroji, které jsou považovány za zlaté standardy v oblasti měření firemní kultury a engagementu. I přes poměrně obtížnou dostupnost nástrojů pro měření firemní kultury se autorce povedlo dotazník získat pro výzkumné účely. Asi nejvíce problematickou částí výzkumu je výzkumný vzorek. Probandi byli do vzorku vybráni sebevýběrem, na základě čehož potom autorka musela čelit různým metodologickým výzvám spojeným s nedostatečnou vyvážeností vzorku při analýze dat. I přesto oceňuji, že autorka v práci reportovala všechny analýzy, které s dostupnými daty provedla a tím poskytla důležité podklady k dalšímu zkoumání. Autorka zodpověděla všechny stanovené výzkumné otázky, resp. hypotézy, a v rozsáhlé diskusi pojednala o výsledcích, jejich možných zkrásleních a souvislostech s výsledky studií s podobným výzkumným záměrem.

SOUHRNNĚ bych ráda vyzdvihla několik bodů:

- téma je velmi oblíbené také v populárně naučné literatuře, řada konceptů či měřících nástrojů má spíše byznysový než vědecký charakter a tímto bych ráda ocenila, že se autorce povedlo velmi zdařile a kriticky tyto koncepty rozpracovat a oddělit populárně naučnou zdroje od vědeckých;
- kromě konceptů měření firemní kultury, autorka poskytla také souhrnný pohled na problematiku měření firemní kultury a její specifika a upozornila na metodologická úskalí spojená s analýzou dat pro sdílené parametry, ke kterým firemní kultura zajisté patří;
- předložená práce je bez formálních nedostatků, překlepů a citačních chyb;

- teoretickou část považuji za mimořádně kvalitně zpracovanou, domnívám se, že v české odborné literatuře není k dispozici tak propracovaný soubor poznatků o firemní kultuře, na základě čehož bych ráda tuto část práce doporučila k publikaci;
- v teoretické části bych ráda vyzdvihla velmi srozumitelný jazyk, kterým autorka popisuje teorii spojenou s firemní kulturou, přičemž se jí daří zachovat odbornost a čtivost textu zároveň.

Předloženou práci doporučuji k obhajobě s navrhovaným hodnocením výborně.

V Praze 16. května 2021

Mgr. Ivana Šípová, Ph.D.