

Diplomová práce Firemní kultura poskytuje základní přehled dosavadních společenskovedních snah o popsání kulturní dimenze pracovních organizací. Sleduje přitom vztah a vzájemné ovlivňování managementu jako specifické aplikované disciplíny a dalších oborů, především kulturní antropologie a sociální psychologie. Cílem práce je přitom vymezit koncept firemní kultury jako předmětu pro další kulturologický výzkum.

V první části práce je představeno spektrum jevů, které se v průběhu 20. století staly předmětem zájmu výzkumníků studujících kulturu pracovních organizací. Diverzita přístupů k tématu je dokumentována přehledem různých definic firemní kultury, pokusů o její typologizaci a používaných kvalitativních a kvantitativních metod při jejím výzkumu.

Druhá část práce je věnována popisu historického vývoje výzkumu kulturních jevů v pracovních organizacích v kontextu vývoje manažerského myšlení ve 20. století. Zvláštní pozornost je věnována kulturní signifikaci díla F. W. Taylora, zakladatele tzv. vědeckého managementu a na jeho dílo kriticky reagující školy Human Relations, tak aby byl ukázán vznik dvou základních dialektických linií uplatňujících se v teoriích managementu – racionalismu a humanismu. V rámci historického přehledu je kladen důraz na uplatnění antropologických metod při výzkumu pracovních organizací. Přitom je sledován vliv strukturálně-funkcionalistické antropologie a symbolické antropologie na základní spory o vymezení a praktickou aplikaci konceptu firemní kultury.

Třetí část se zaměřuje na dílo jediného autora, organizačního psychologa Edgara Scheina a jeho klasickou koncepci firemní kultury. Detailním představením jednoho systematického pokusu promyslet a domyslet existenci kultury ve skupinách a organizacích je poukázáno na možnosti konstituování obecné teorie „mikrokultury“.