

Posudek na diplomovou práci Aleny Školové

Analýza existujících způsobů měření inovační firemní kultury.

Práce je rozdělena do dvou částí – teoretické a praktické. Teoretická část se skládá z 5 kapitol včetně úvodu. V kapitolách 2-4. se autorka snaží o „systematický postup“ od obecného k specifickému. Od obecné kultury až po inovační. Po přečtení musím konstatovat, že výsledně na mě práce působí spíše chaoticky, než systematicky. Autorka vrší kupu definic a přístupů, ale v zásadě jsem se nikde jasně nedozvěděl její vlastní názor a přístup.

Praktické části práce se autorka snaží o zhodnocení nástroje na měření, který zkonstruovali a používali Jay Rao aj. Weintraub. Popisuje detailně jednotlivé bloky a případné potvrzení i osobní poznámky k jednotlivým otázkám a jejich formulaci. Celkově se snaží se o jistou validizaci a objektivnější metodologické posouzení nástroje.

K postupu posuzování i výsledkům mám následující připomínky:

- 1) Malý vzorek 10 respondentů, zaměstnanců i majitelů firmy, což neumožňuje podle mne základní metodologické ověření nástroje.
- 2) Autorka v diplomové práci, užívá aritmetických průměrů pro hodnocení jednotlivých bloků i otázek, ale kromě tabulky 1. (str.50) a histogramu průměrných odpovědí na jednotlivá tvrzení (obr. 10 str. 49) jsem se nic dalšího o naměřených datech nedozvěděl. Našel jsem jedinou zmínku o rozptylu v celkovém směrodatné odchylce 0,416 (ve výše uvedeném grafu na obr.10) a v obecném nic neříkajícím konstatování „Rozptyl průměrných hodnocení jednotlivých tvrzení byl mezi 3,2 a 4,9“ (str.64). Nikde jsem se nic nedozvěděl o rozložení odpovědí a rozptylech pro jednotlivé otázky i bloky, což pro validizaci, ať již posuzovanou jakýmkoliv způsobem, chápu jako jednu z podstatných informací. (I sami autoři nástroje uvádějí v citovaném článku „..To analyze the results for an organization, we calculate an average for each question (element), the distribution of the responses for each question...etc.“).
- 3) Validita (ve smyslu zda měříme to, co měříme) byla posuzována pomocí „focus group“. V posuzované práci však není postup validizace nikde přesně popsán. Dočetl jsem se, že workshop trval cca 2 hodiny a osnovou práce na workshopu byly jednotlivé bloky dotazníku, kdy byly prezentovány nejlepší a nejhorší výsledky v bloku a následně

diskutovány, popřípadě byly informace výběrově doplněny některými účastníky telefonicky či rozhovorem. Autorka uvádí, že vzhledem k účasti všech zaměstnanců i majitelů „...*má validace silnou vypovídací hodnotu*“ (str.48).

Podle mého názoru je validizace popsáním způsobem ohrožena principem tzv. „sebe-splňujícího proroctví“ - diskutují se naměřené hodnoty, což může přispívat k jejich potvrzení. (*Je průměr položky XY 3,3 odpovídající naší realitě?*). Mám v té souvislosti další otázky o průběhu workshopu: Kdo workshop řídil?, Jak byl(a) sugestivní v řízení?, Jak se formulovaly diskuzní otázky?, Jakým způsobem se docházelo ke konsensu ve skupině?, Jak se odfiltroval vliv účasti majitelů? (Možnost telefonického rozhovoru po workshopu mnoho neřeší.)

- 4) Problémy v přenosu nástrojů cizí jazykové provenience jsou především v překladu a v jiném sociálním a kulturním vnímáním otázek respondenty. Autorka si je toho omezení vědoma a udává, že překlady byly upraveny pro větší srozumitelnost. To však na druhé straně přináší problém, zda se reliabilita naměřená v originálním dotazníku nezmění. To ukáže pouze „item analysis“ na větším vzorku respondentů. Bohužel se mi v citovaném článku „*How Innovative Is Your Company's Culture?*“ nepodařilo získat základní informace o reliabilitě nástroje. Autoři článku pouze uvádějí, že v průběhu 3 let bylo testováno 1 026 manažerů v 15 firmách.

Celkové zhodnocení

Práce na mě celkově působí v teoretické části myšlenkově roztržštěně. Přestože v praktické části autorka uvádí, že se „...*výzkumem podařilo ověřit validitu, měřícího nástroje...*“, osobně o tom nejsem zcela přesvědčen. Práci hodnotím jako průměrnou. Doporučuji ji k obhajobě s klasifikací **dobře** po úspěšné obhajobě.