



## POSUDEK DIPLOMOVÉ PRÁCE Posudek oponenta

Autor práce: Kateřina Sládková  
Název práce: **Firemní kultura a její souvislosti s osobnostními aspekty zaměstnanců a jejich motivací k výkonu**  
Autor posudku: Doc. Dr. Jiří Buriánek, CSc.  
Návrh klasifikace práce: *dobře*

Práce představuje zajímavou monografickou studii jedné malé firmy, na níž lze ocenit širší záběr (ve smyslu kombinace různých metod) i praktické vyústění. Autorka musela vynaložit hodně energie a zvládla také nelehkou dvojroli výzkumníka a zaměstnance. V tomto ohledu také naplnila cíl práce.

Zároveň se však projevuje několik nedostatků, které celkový dojem kazí. Zdůrazňuji, že hodnotím dle kritérií pro diplomové práce, kde už by měla být patrna větší zkušenost s volbou názvu práce, hypotéz, a hlavně metod analýzy dat. Název práce je dosti ambiciózní s ohledem na to, že osobnostní aspekty zkoumány nebyly. Autorka to řešila tím, že v teoretickém úvodu mnohé věci naznačila, ale vlastní analýza se (jinak samozřejmě rozumně) soustředila pouze na téma firemní kultury a pracovní spokojenosti. Ani solidně zpracovaná kvalitativní část nemohla tuto mezeru zaplnit. Testované hypotézy jsou velmi jednoduché, popisné, skoro by se chtělo říci, že jsou uvedeny pouze z povinnosti. Souvisí to s tím, že autorka zpracovává data pouze v prvním stupni třídění, nevěnuje pozornost ani náznaku souvislosti (kterou v názvu slibuje). Na malém vzorku by to sice nemuselo být průkazné, ale bylo by zajímavé vědět, jak souvisí vnímání firemní kultury jako tržní se spokojeností zaměstnance, zda by posun ke klanové kultuře mohl přispět ke zvýšení spokojenosti, apod.

Když se počítají součtové indexy pro jednotlivé dimenze, stálo by za to ověřit jejich konzistenci korelacemi (viz spokojenost s platem), případně celý model faktorovou analýzou. Čtenář si sice zvykne rychle a ochotně na to, že tzv. body jsou vlastně procenty z celkového objemu bodů, ale klade si záhy otázku, zda to nezkrasuje interpretaci. Protože u tabulky 5 je největší rozdíl v autorčiných „bodech“ u A, jenomže v absolutních číslech jde jen o 1 340 bodů, kdežto u C jde o sice záporný, ale větší rozdíl cca 1750 bodů. V této souvislosti by nebylo od věci vědět, jaký mají indexy rozptyl, zda se zaměstnanci shodují. Je totiž nápadné, že procentní podíly jsou dosti vyrovnané, takže o dominantním typu firemní kultury rozhodují možná zcela individuální názory.

Práce je poměrně rozsáhlá, úvodní část má přes 40 stran, působí jako přehledné učebnicové zpracování řady témat, ale ne vše se vztahuje k vlastnímu výzkumu (zajímavější by byla úvaha, nakolik všechny to obecné principy platí pro malé organizace).

V práci najde čtenář řadu problematických míst, kde jenom některé lze označit jako kosmetické nebo technické vady:

1. K vážnějším patří nedbalost v citování z druhé ruky, kdy nejsou uvedeny údaje zdrojové práce (Freytag, Cooke). V seznamu je dvakrát Tureckiová.
2. V textu je skloňováno jméno Spector (6).
3. Autorka opakovaně užívá slovo „Assasment“.
4. Nerozumím obratu „podmínky a důsledky sociální reality“ (8)
5. V mém textu se zcela rozpadly některé obrázky (1), případně se propletly s textem (3), totéž platí o grafech 1 a 2.
6. Chyba je v popisu tvorby indexu na s. 46

7. V textu se nepřesně odkazuje na tabulky (54).
8. Mechanická kategorizace je často zavádějící a vede k výrokům jako „*vidíme, že drtivá většina respondentů se pohybuje mezi spokojeností a nespokojeností.*“ (66) Grafu 9 by naopak slušel kategorizovaný histogram četností.
9. První věta v kapitole 4.4.1. je pouhou hypotézou, kterou následující popis nikterak nepotvrzuje (pokud nepoužijeme korelační analýzu).

Předpokládám, že mnohé z připomínek se stanou předmětem obhajoby, proto je nepřevádím do podoby otázek. Jejich množství a charakter vysvětlují ambivalenci pocitu čtenáře práce a zdůvodňují navržené hodnocení.

21.8.2021