



## POSUDEK MAGISTERSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCE

### Posudek vedoucího práce

Autor práce: Bc. Kateřina Sládková

Název práce: Firemní kultura a její souvislosti s osobnostními aspekty zaměstnanců a jejich motivací k výkonu

Autor posudku: Mgr. Dana Mudd, PhD

Návrh klasifikace práce: *dobře*

### Základní charakteristika práce.

Teoreticko-empirická práce zaměřená na detailní analýzu vybrané firmy.

## KONCEPČNÍ STRÁNKA PRÁCE

### Má práce jasně formulovaný záměr, cíl, výzkumnou otázku a odpovídají jim závěry?

Autorka si jako cíl práce stanoví diagnostiku firemní kultury v malé firmě a zároveň se snaží o propojení diagnostiky firemní kultury s hodnocením pracovní spokojenosti, motivace a pracovní výkonnosti. Rovněž zmiňuje možnost návrhu (poradenských) doporučení pro vedení firmy.

Cíl práce je dle mého názoru příliš ambiciózní a není tak zcela naplněn. Autorka provádí sice diagnostiku typu firemní kultury, nicméně návaznost na hodnocení pracovní spokojenosti, motivace a pracovní výkonnosti v daném typu firemní kultury není zcela jasně zdůvodněna. Zmiňovaná doporučení pro vedení firmy v práci nejsou zdůrazněna.

### Má práce adekvátně stanovenou a jasně vyloženou metodu a postup řešení?

Jedná se o teoreticko-empirickou práci.

### Jsou jednotlivé části práce (zejm. teoretická a empirická) vyvážené a vhodně propojené, vytváří text konzistentní celek?

Teoretická část je poněkud rozsáhlá, autorka v ní představuje termíny související s organizací, firemní kulturou, motivací, pracovní spokojeností. Jednotlivé koncepce jsou představeny bez větší provázanosti, jedná se tak o poměrně široký popis jednotlivých organizačních aspektů.

### Jsou argumentace a text práce a vystavěny logicky, jasně, srozumitelně? Má práce přehlednou strukturu?

Ano.

## OBSAH PRÁCE

**Hodnocení kvality teoretické části práce** (relevance k tématu a záměru práce, šíře a hloubka, vhléd autora do problematiky, samostatnost, originalita zpracování,...).

V teoretické části autorka demonstruje svůj vhléd do problematiky organizace. Teoretická část je ovšem poněkud extenzivní, představuje poněkud rozsáhlý výčet koncepcí a autorů, a to i v těch v těch aspektech, se kterými se dále v práci nepracuje.

**Hodnocení kvality empirické části práce** (adekvátnost použitých metod a postupů vzhledem k cíli práce, správnost aplikace metod a postupů, prezentace a interpretace výsledků,...).

V empirické části autorka provádí samostatnou, velmi detailní diagnostiku situace malé firmy, pro níž využívá jak kvalitativních tak kvantitativních metod.

Po stránce kvantitativních metod pro zhodnocení situace v oblasti firemní kultury volí tradiční koncepci autorů K. Camerona a R. Quinna, dále potom dotazník P. Spectora pro hodnocení spokojenosti s prací. Jako problematická se mi zde jeví zejména aplikace OCAI, která vychází z CVF /model soupeřících hodnot, původně Quinn a Rohrbaugh/, který autorka poněkud mechanicky používá v organizaci jako nástroj na měření postoje zaměstnanců k existující, současné organizační kultuře a zároveň také zjišťování jejich názoru na tzv. preferovanou, žádoucí kulturu, kterou tedy tak autorka chápe jako jakési „přání“ ze strany zaměstnanců. Zde je nutno podotknout, že tzv. žádoucí kultura není v původním pojetí CVF preferencí zaměstnanců, ale odrazem žádoucí strategie firmy. (Koncept CVF je manažerským nástrojem pro změnu firemní kultury, kladoucím důraz na propojení firemní strategie a hledání odpovídající -žádoucí-kultury). Z tohoto úhlu pohledu tedy aplikace CVF nepřináší žádoucí výsledky (na něž by se potom autorka mohla zaměřit při hledání řešení a doporučení pro vedení firmy), je to tedy spíše měření návrhů a přání zaměstnanců vztažených k jakémusi jejich ideálu.

Otázkou zůstává, zda by pro vybranou firmu za daných okolností nebylo přínosnější provést vlastní dotazníkové šetření případně se věnovat /vzhledem k velikosti firmy a její struktuře/ pouze kvalitativní analýze.

**Hodnocení diskuse a závěrů práce** (soulad interpretací a závěrů s výsledky empirických analýz, provedení diskuse závěrů, snaha o vysvětlení závěrů a jejich argumentace, zodpovězení výzkumných otázek, naplnění cílů práce).

Autorka diskutuje závěry na základě svého „pojetí“ typologie organizační kultury a snaží se o dovysvětlení závěrů a jejich argumentace. Bohužel ani v závěru práce není možno najít jednoznačnou odpověď, jaká je souvislost firemní kultury a osobnostních aspektů zaměstnanců a jejich motivací k výkonu.

## FORMÁLNÍ ASPEKTY PRÁCE

**Hodnocení naplnění kritérií odborného textu** (rozsah práce (BP 72-126 tis. znaků, DP 108-162 tis. znaků) citační normy, odkazy, popis datových zdrojů, jasnost odlišení myšlenek autora od převzatých, seznam literatury atd.)

Práce má bohatý seznam literatury. V textu se vyskytuje několik nesrovnalostí – nečitelný nebo chybějící diagram/graf/obrázek, nesprávně uvedená jména autorů nebo některých termínů.

**Hodnocení vhodnosti a úplnosti využití informačních zdrojů** (literární prameny, databáze, zahraniční literatura, datové zdroje,...)

Adekvátní pro DP.

**Hodnocení jazykové, stylistické a grafické úrovně práce** (grafická úprava, členění textu, označení příloh, zpracování tabulek, grafů, schémat atp.)

Členění textu je odpovídající. V práci se vyskytují některé jazykové nepřesnosti (překlepy, nesprávná označení).

**Další poznámky**

**Celkové hodnocení práce**

Práci doporučuji k obhajobě s navrženým hodnocením dobře.

**Otázky a náměty k obhajobě**

1. Jak lze měřit organizační kulturu?
2. Jaká je souvislost mezi organizační kulturou a osobnostními aspekty zaměstnanců?

Datum: 28.8.2021

Podpis: