

POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Typ posudku: oponent

Autor/ka práce: Kateřina Ježková

Název práce: Analýza firemních kultur Baťa, Google a Toyota a porovnání postojů zaměstnanců v ČR v roce 2011

Vedoucí práce: Mgr. Michal Osuský

Oponent/tka: Doc. PhDr. Pavel Kuchař, CSc

Navržené hodnocení: nedoporučuji k obhajobě

Zdůvodnění Vašeho hodnocení práce (zejména výhrad a kritických připomínek) rozepište podle níže uvedených kritérií.

1. Je cíl práce (výzkumná otázka) jasně formulován a odpovídají mu závěry? Je práce vhodně strukturována?

Práce nemá jasně formulovaný cíl – „Cílem mojí práce bylo stručně uvést do oblasti sociologie, která se týká firemní kultury. Dále srovnat 3 unikátní firemní kultury na základě studia literatury a provést empirické šetření, které by vedlo ke srovnání výsledků studia literatury a současného mínění kategorie zaměstnanců různých firem v ČR“ (s. 3). Co uvést do oblasti sociologie, není jasné, srovnávat výsledky studia literatury a mínění zaměstnanců firem jakbysmet. Práci nelze označit jinak, než jako naprosto zmateční.

2. Opírá se autor/ka o dostatek literatury relevantní tématu práce? Využívá i cizojazyčné texty?

Práce využívá velký počet relevantní odborné literatury, české i zahraniční.

3. Jaká je kvalita použitých dat nebo zdrojů (včetně jejich výběru, sběru a popisu) a metod jejich analýzy?

Práce je založena na provedení on-line dotazníku na souboru 150 respondentů. Jejich výběr je ovšem zahalen tajemstvím – měli být ve věku 18-65 let z ČR, vybraní na základě kvótního výběru za jakéhosi panelu. Kvótami dále bylo vzdělání/3, věk/5, obor práce (výroba, služby, jiné), délka pracovního poměru u stávajícího zaměstnavatele/7. Závěr autorky je, že „Rozložení vzorku podle těchto ukazatelů je reprezentativní vzhledem k rozložení všeobecné populace aktivních internetových uživatelů internetu v ČR“ (s. 33). To by ovšem při souboru 150 respondentů bylo téměř na Nobelovu cenu za statistiku!

4. Jaká je kvalita argumentů, o něž autor/ka opírá závěry, k nimž dospěl/a?

Práce má dvě naprosto nesouvisející části. V první jsou na základě několika knižních zdrojů popsány základní principy firemní kultury ve zmíněných podnicích, aniž by si autorka ovšem lámala hlavu úvahami nad vlivem doby (Baťa X Google) či regionu firem. Zjevně ji nedošlo, že to,

co prezentuje jako základní specifika firemních kultur těchto firem, jsou standardní součástí zjišťování sociálního klimatu již desítky let (u mě 35 let).

Druhá část vychází z uvedeného empirického šetření. Je to typický příklad, jak na základě velice podivných dat můžeme vhodnými nástroji konstruovat jakékoli typologie. Symptomatické je, že autorka uvádí nasycení 4 uvedených typů jen u prvních dvou.

Suverenita, s jakou konstatuje, že „na celkovou spokojenost v zaměstnání nemají vliv ani základní demografické ukazatele ... ani se statisticky významnou neukázala korelace u otázek, týkajících se oboru, ve kterém zaměstnanec pracuje či jak dlouho je u daného zaměstnavatele zaměstnaný.“, je obdivuhodná. Uvědomuje s autorka, že tím staví na hlavu poznatky celé sociologie práce (pokud tedy ví, co to je)?

5. Jsou v práci autorova/autorčina tvrzení a zjištění jasně odlišena od tvrzení a zjištění převzatých?

Autor důsledně odlišuje své závěry od přejetých.

6. Jaká je úroveň odkazového aparátu, jazyka a dalších formálních náležitostí?

Školáckou chybou je, že k práci není přiložen dotazník. Není tak vůbec jasné, co a jak bylo zjišťováno.

Ostatní formální náležitosti jsou na odpovídající úrovni.

7. Jiné přednosti a/nebo nedostatky, které neodpovídají výše uvedeným kritériím (jsou-li jaké).

Předností je to, že autorka zjevně umí udělat clusterovou analýzu, nedostatkem to, že to dělala na svých datech.

8. Náměty na diskuzi při obhajobě práce.

Autorka by měla vysvětlit, co znamená reprezentativita výběrových dat.

Celkové hodnocení práce:

Práci nedoporučuji k obhajobě.

Datum:

Podpis: