

POSUDEK *DIPLOMOVÉ* PRÁCE

Typ posudku: *oponent práce*

Autor práce: Bc. Jiří Zika

Název práce: Firemní kultura a její vliv na motivaci zaměstnanců

Vedoucí práce:

Oponent: Doc. Milan Tuček, CSc

Navržené hodnocení: *dobře*

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?

Výzkumný cíl a výzkumné otázky v přepracované práci již vycházejí z toho, že diplomant provedl výzkum firemní kultury v realitní kanceláři, která je postavena na „švarc“ systému. I když specifická situace se nepodařilo dostatečně promítnout do úvodní teoretické části (diskutované koncepty a citování autoři s tímto českým „vynálezem“ nepočítají, autor práce se měl alespoň pokusit o nějaký vlastní koncept), práce tak získala jasné směřování: ověření, zda a jak funguje firemní kultura a potažmo motivace pracovníků v daných podmínkách. Na základě provedených rozhovorů doplňujících ne zcela úspěšné dotazníkové šetření se podařilo J. Zikovi výzkumné otázky zodpovědět. Práce je strukturována obvyklým způsobem: pojmy, koncepce a teorie firemní kultury, souvislost s motivací, metodologie výzkumu, analýza dat a interpretace zjištěných výsledků.

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

V podstatě ano, pokud za relevantní literaturu považujeme texty určené pro manažery, podnikatele, ..., texty podávající sice přehledy různých obecných konceptů v dané oblasti, ale směřované k praktickému využití. V tomto ohledu je dostatečně využívána i cizojazyčná literatura.

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

Kvalita dat odráží, jaké jsou reálné možnosti výzkumníka při sběru relativně citlivých dat v malé firmě (problém anonymity, ochoty vyjadřovat se k dané tématice, otevřenosti, možné stylizace....). Pokus o dotazníkové šetření mezi všemi pracovníky nebyl úspěšný, informace z hloubkových rozhovorů jsou natolik nekonfliktní a nekritické k vedoucímu a zaměstnavateli (a ze stany vedoucího k pracovníkům), že je to až s podivem. Metody analýzy jsou adekvátní sebraným datům.

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

Argumentace je převážně postavena na citacích z provedených rozhovorů, někde doplněných výsledky z dotazníkového šetření. Jde o více či méně příhodné „ilustrace“ úvah autora nad danou situací v konkrétní zkoumané firmě. Myslím však, že data jinou možnost vlastně neposkytla.

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

Ano.

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

K formálním náležitostem práce nemá žádné výhrady.

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

8. Náměty na diskuzi při obhajobě práce.

Jak „švarc systém“ zaměstnávání pracovníků, který je podstatou zkoumané firmy, ovlivňuje či vytváří firemní kulturu, a jak se promítá do motivačních struktur? Jak jsou obecně motivováni OSVČ?

Celkové hodnocení práce:

V diskusi firemní kultury autor hovoří o akademickém a praktickém přístupu uchopení dané problematiky, pak o objektivistickém a interpretačním pohledu (zde si myslím, že v odkazovaném textu nejde o pohled přes interpretativní a objektivistické sociologické paradigma). V textu se neustále (a bez rozlišení) prolínají různé pohledy, autor nezaujímá zřetelný vlastní přístup. Autor je hodně ovlivněn prakticistní povahou literatury, ze které čerpá, takže v textu se mísí řada citací z různých příruček s doplňujícím komentářem. V tomto komentáři jde většinou o hypotetické úvahy, co by mohlo nastat, kdyby se zaměstnanci chovali tak a tak. Autor hodně přejímá styl a formu podkladů, z nichž čerpá pojmový aparát, různé koncepty a koncepce. Při posouzení původní (neobhájené) práce, jsem tento styl výkladu považoval za více než nevhodný pro žánr diplomové práce. Po určitých úpravách textu je možné formu výkladu akceptovat s tím, že více méně odpovídá způsobu diskursu, který je v dané oblasti veden.

V úvodní (teoretické) části chybí hlubší zamyšlení nad možností aplikace poznatků ze zaměstnaneckého prostředí na tuto specifickou situaci zkoumané firmy a pracovníky, kteří mají zcela odlišný status a specifický vztah k firmě, pro kterou pracují („švarc systém“). Jak se utváří firemní kultura za této situace. Kdo ji utváří, jaké má k tomu prostředky a jaký prostor, atd.

Myslím, že výzkum měl být pojat jako případová studie. Částečně je to naplněno tím, že se kombinuje kvantitativní a kvalitativní metodologie, že se zkoumají pracovníci různého ranku. Ale pro naplnění případové studie by bylo potřeba, aby zkoumaná firma nebyla představena velice povrchně, aby se rozšířilo spektrum dotazovaných lidí i mimo pobočku, aby se do výzkumu více dostal časový rozměr (historie firmy, pracovní kariéry dotázaných...). Autor nezkoumá řadu parametrů, které nepochybně utvářejí firemní kulturu (historii firmy, současné její postavení v dané oblasti, image firmy a jejich představitelů), stejně tak nezjišťuje životní příběhy (ani pracovní kariery) svých respondentů. Jsem si ale vědom toho, že v dvouměsíční lhůtě mohl J.Zika při přepracování textu vycházet jen z datových materiálů, které měl k dispozici. Úpravy a změny, které provedl v empirické části textu, vyjasnily řadu původně problematických přístupů k analýze dat a vedly ke koncentraci na hledání odpovědí na upřesněné výzkumné otázky.

Práci doporučuji k obhajobě, oceňuji autorovu odvahu provést šetření v dosud neprozkoumané (a dosti nedostupné) oblasti. Vzhledem k výše uvedeným výhradám navrhuji hodnocení dobře.

Datum: 17. 8. 2012

Podpis: Milan Tuček