

Formulář pro posuzování diplomových prací

Jméno studenta/ky: Bc. Karolína Bartošová
Studijní program: Elektronická kultura a sémiotika
Název diplomové práce: Firemní kultura: diskurz, hodnota a manažerská perspektiva
Jméno posuzovatele/ky: Vít Gvoždiak, Ph.D.

Okruhy hodnocení diplomové práce:

A) Formální kritéria

Formální struktura a úprava práce, úplnost povinných částí práce, gramatická a stylistická stránka, korektní a jednotné uvádění zdrojů.

Hodnocení (0-10 bodů): **8**

Připomínky a komentáře:

Formální struktura a úprava práce je na vysoké úrovni. Z gramatického a stylistického hlediska text vykazuje drobné nedostatky, které ale nepřekračují tolerovatelnou míru. Autorka je ve většině případů pečlivá jak v uvádění zdrojů, tak ve svých formulacích; pouze na několika místech sklouzává výklad k volnějším stylu.

B) Struktura práce

Jasně formulování problému, vymezení cíle a jeho soulad s obsahem práce, celková koncepce a struktura práce, adekvátnost postupu a návaznost jednotlivých částí práce.

Hodnocení (0-10 bodů): **8**

Připomínky a komentáře:

Autorka problémy a cíle formuluje s jistotou – věnuje se zkoumání firemních hodnot jako klíčové součásti firemní kultury; v praktické části na základě polo-strukturovaných rozhovorů analyzuje danou problematiku v české pobočce jisté mezinárodní firmy. Celková koncepce práce je adekvátní, stejně jako struktura práce. V praktické části autorka využívá rámec kritické diskurzivní analýzy, který vyplňuje nejen materiálem rozhovorů, ale také dalšími (teoretickými) souvislostmi. Cíle a obsah práce jsou v souladu, a to i z hlediska vztahu mezi teoretickou a praktickou částí. Autorka se striktně drží rozvrhu, který si naplánovala, a nevěnuje prostor zbytečným teoretickým výkladům, které nemají souvislost se zamýšlenou analýzou (skutečnost, která není v diplomových pracích vždy běžná).

C) Rozbor tématu

Identifikování a vysvětlení základních pojmů a koncepcí, rozsah a relevantnost použité literatury, úroveň práce s odbornou literaturou, adekvátnost výkladu použitých textů.

Hodnocení (0-10 bodů): **8**

Připomínky a komentáře:

Autorka ve své práci prokazuje jak rozhled ve zkoumané problematice, tak porozumění při aplikaci teoretických koncepcí. Autorka vychází z řady relevantních zdrojů, zejména z oblastí na rozhraní psychologie, sociologie, řízení a diskurzivní analýzy. Obecně lze říci, že i v tomto ohledu je předkládaná diplomové práce na vysoké úrovni.

D) Aspekt originality

Vlastní autorská analýza řešeného problému, schopnost samostatně a tvořivě uvažovat a navrhnout řešení, vlastní argumentační a formulační úroveň.

Hodnocení (0-10 bodů): **6**

Připomínky a komentáře:

Autorčin přístup je silně svázán s vytyčenými cíli a dále modulován zvolenou metodologií. V mnoha ohledech lze vlastní autorskou analýzu považovat za formálně adekvátní a profesionální. Je zde nicméně možné identifikovat dva – do určité míry – problematické jevy:

- (1) První z nich se týká poměrně častého opakování stejných myšlenek, zejména týkající se hlavních hodnot firmy.
- (2) Druhý z nich se týká různých verzí obecnosti a zobecnování. Například v kapitole o rituálech autorka tvrdí, že v rámci firmy se oslavují úspěchy a významné individuální události (narozneniny, svatby) atp. Z toho vyvozuje, že firma v rámci své firemní kultury dbá na mezilidské vztahy. Toto zobecnění není ale dostatečně podloženo. Podobně je tomu také například v analýze neverbální komunikace (s. 46), kde autorka předkládá některá pozorování (týkající se gest, pozice těla a parajazykových aspektů) a vyvozuje z nich, že „participantí mluvili pravdu“. Přestože neverbální prvky komunikace mohou fungovat v některých případech jako vodítka ke zjišťování pravdivosti tvrzení mluvčího, nelze na ně pravdivost redukovat. Relevantnější se v daném kontextu jeví spíše druhé autorčino tvrzení, o kongruenci mezi přesvědčením mluvčích a propozičním obsahem jejich výpovědí. Celkově autorčina analýza poukazuje na vztah mezi obecnými a vágními tvrzeními a jejich legitimizací v podobě individuálních narativů. Zdá se, že v argumentaci chybí objektivnější kvantifikace. Jinými slovy, práci schází komparativní rozměr, určité kritické vystoupení z materiálu, které nabízejí participantí výzkumu a interní dokumenty firmy. V rozhovorech autorka například identifikuje silný motiv „my vs oni“, který je sice konstatován, ale není podroben dalšímu zkoumání. V tomto smyslu není potenciál materiálu, který má autorka k dispozici, zcela využitý. Autorka tak sice opakovaně píše o integraci principů na individuální úrovni, je nicméně otázkou, do jaké míry je tato integrace důsledkem replikace obecných principů prostým vlivem korporátní síly. V tomto smyslu práce představuje určité sebe-naplňující se proroctví. Přestože autorka ve svém výkladu vychází z adekvátních zdrojů a teorií, kritickou distancí by mohla zvýšit například tím, že by tvrzení participantů ve své analýze konfrontovala s objektivními fakty (v tomto ohledu neurčitě odkazuje pouze na interní materiály firmy), případně by se pokusila do svého kvalitativního výzkumu zahrnout také bývalé zaměstnance firmy. Je nutné ocenit, že autorka sama si je vědoma určitých omezení, která s výzkumem tohoto typu souvisejí (viz zejm. s. 63–64), a snaží se s nimi vyrovnat

E) Význam práce

Formulování jasných a zdůvodnitelných závěrů, adekvátnost a úplnost splnění cílů práce, celková odborná úroveň a přínos práce.

Hodnocení (0-10 bodů): **6**

Připomínky a komentáře:

Závěry, k nimž autorka dochází, jsou z větší části založené na zjištěních z předcházejících částí. I zde se však setkáváme s podobnými zobecněními jako v některých dílčích zkoumáních (viz bod D). Autorka totiž zkoumá firemní kulturu pouze na manažerské úrovni a přestože si je sama vědoma, že „řadoví zaměstnanci by firemní kulturu vnímali odlišně“ (s. 65), zároveň dochází ke zjištění typu „firemní kultura je zde velice přátelská, zakládá si především na mezilidských vztazích a týmové spolupráci“ (s. 65). Z větší části se tak výsledky práce omezují na obecná konstatování a zjištění, že (přinejmenším na manažerské úrovni) je firemní kultura nepřekvapivě právě taková, jak je prezentována (určité výchyly z naplňování této normy sice autorka na některých místech práce konstatuje, ale dále jim nevěnuje pozornost).

Otázky na obhajobu:

(1) V kapitole 15.2 Limity výzkumu hodnotových orientací píšete, že „manažeři v marketingovém oddělení mají větší prostor pro kreativitu a autonomní práci, než např. manažeři v technických odděleních, a proto mohou i hodnoty firmy vnímat odlišně“ (s. 64). Můžete tuto hypotézou dále rozvést a případně dokladovat na materiálu z rozhovorů? V čem by spočívaly hlavní odlišnosti?

Součet bodů (0-50 bodů): **36**

Celkové hodnocení (známka)*: 2

Hodnotící stupnice:

50-40 bodů: 1 – výborně

39-25 bodů: 2 – velmi dobře

24-15 bodů: 3 – dobře

14-0 bodů: 4 – nedostatečně

* V případě, že některý z okruhů hodnocení A), B), C), D) je hodnocený počtem bodů 0, práce je klasifikována známkou 4.

Datum:

.....
podpis