

Barbora Benediktová – Teambuilding jako prvek firemní kultury a jeho vliv na vztahy v pracovním prostředí

Posudek oponenta bakalářské práce

Oponent: Tomáš Samek

Bakalářská práce Barbory Benediktové se zaměřuje na firemní kulturu a na teambuilding jako metodu jejího vylepšování a posilování. Jednou z explicitně formulovaných výzkumných otázek je: „Jak vztahy na pracovišti působí na výkonnost zaměstnance?“ (str. 11). Svou hlavní hypotézu autorka formuluje takto: „Aby byla firemní kultura silná, musí být hluboce propojené vztahy na pracovišti a jeden z klíčů současných manažerů je metoda teambuildingu.“ Tato věta zní jako truismus a čtenáře vede k otázce, je-li třeba takovou samozřejmost zkoumat. Nicméně autorka používá i kvantitativní metody, takže i triviální hypotéza může mít smysl, je-li podepřena kvantitativními daty.

Tím se dostávám k metodologii práce: kombinuje přístupy kvalitativní (rozhovor s manažerem lidským zdrojů) s kvantitativními (statisticky vyhodnocený dotazník pro zaměstnance). To v zásadě není špatný nápad, kdyby obě složky nevykazovaly podstatné nedostatky: polostrukturovaný rozhovor, který je v plném znění uveden v příloze, je příliš krátký a jednostranně orientovaný, než aby přiměl manažera k odpovědím, které by přesahovaly běžný a očekávatelný horizont firemní sebechvály. Řečeno prostě, moc z něho nedozvíme, byť i tak jsou některá zjištění pozoruhodná – třeba důraz na dobrovolnost v účasti zaměstnanců na nabízených formách teambuildingu. Jako pokus je to na bakalářské úrovni docela dobré, přesto je to pokus nedotažený. Tolik ke kvalitativní složce.

Nedostatek složky kvantitativní tkví v tom, že struktura dotazníku předpokládá kladné potvrzení výzkumné hypotézy (to by tolik nevadilo), hlavně však v tom, že opět nejde pod povrch celkem banálních předpokladů: odpovědi na položené otázky jsou předvídatelné i bez dotazníku a bylo by překvapením, kdyby vyšly jinak, než jak vyšly. Nicméně je nutno uznat, že autorka aspoň může uvedené samozřejmé předpoklady doložit konkrétními číselnými poměry. Bylo by dobré,

kdyby škála některých odpovědí v dotazníku byla natavena jemněji a neomezovala se na pouhé „spíše kladně“ – „neutrálně“ – „spíše negativně“.

Práce je rozdělena do dvou částí: část teoretická je kompilátem náhledů na firemní kulturu a s ní spojené pojmy. Přitom citační disciplína není zrovna nejvýznamnější – třeba když autorka cituje denní tisk pouze odkazem na název novin a rok – tedy „Lidové noviny 2007“ (str. 33 dole). Navíc tento zdroj nenajdeme v závěrečné bibliografii, takže ani tam nelze dohledat víc. Teoretická část hodně těžší z literatury o managementu a je poměrně široce interdisciplinárně rozkročená, což je sympatické; přesto se domnívám, že by antropologicko-sociologická složka měla být zastoupena výrazněji.

Část výzkumná zaujímá zhruba poslední třetinu práce, ale je poněkud kusá a opět působí nedotaženě. Co však na ní velmi oceňuji, je autorčina vědomá snaha propojovat terénní zjištění s teoretickou literaturou, kterou cituje v předchozí části, a to dokonce i při interpretaci dílčích výsledků kvantitativního šetření: to působí opravdu dobře. Celkově lze říct, že vzdor výše zmíněným nedostatkům je kvantitativní složka práce přesvědčivější než její složka kvalitativní.

Poměrně velkým problémem je jazyk práce: autorka nejenže nerespektuje pravopis (zejména ve shodě podmětu s přísudkem), ale vyjadřuje se mnohdy tak neobratně, že některé věty jsou na samé hranici srozumitelnosti. V první větě anotace je hrubá chyba (vychýlení z vazby), hned ve druhé větě stati další („liniový manažeři“). Pokud jde o formulační nejasnost, ilustruje ji věta, kterou najdeme již ve druhém odstavci práce: „V první části bych chtěla zdůvodnit výběr tématu, toto téma mě oslovilo již při mém prvním pracovním úspěchu a tím bylo se uplatnit brigádník v korporacích“ (str. 10). Text by potřeboval důkladnou editaci ortografickou a především stylistickou. Práci **doporučuji k obhajobě a navrhuji pro ni známku velmi dobře minus.**

V Praze 2. 8. 2017


Tomáš Samek