Oponentský posudek disertační práce

Doktorand: **Ing. Luiza Šeďa Tadevosyanová**

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta podnikohospodářská

Obor: **Podniková ekonomika a management**

Název disertační práce: **Organizační kultura jako generátor tvorby hodnoty**

Vedoucí disertační práce: **doc. Ing. Inka Neumaierová, CSc.**

Práce se zabývá problematikou organizační kultury a jejího vlivu na finanční výkonnost organizace. Uvedené zaměření je vysoce aktuální. Otázky organizační kultury a jejího praktického významu jsou sice rozpracovávané již delší dobu, systematických studií věnovaných vazbám mezi (finanční) výkonností organizací a jejich kulturou je však poskrovnu.

Struktura disertační práce je vhodná a logicky uspořádaná. Teoretické kapitoly podrobně charakterizují jak pojem organizační kultura a jeho praktické souvislosti, tak běžné a osvědčené způsoby měření finanční výkonnosti podniků. Teorie je zakončená shrnutím klíčových myšlenek a poznatků pro plánovaný empirický výzkum. Kladem této části práce je skutečnost, že vychází z řady aktuálních, domácích i zahraničních zdrojů.

Na teorii plynule navazuje praktická část věnovaná výzkumu vztahů mezi organizační kulturou a tvorbou hodnoty firmy. Koncepce výzkumu je vhodná a jako taková umožňuje poměrně komplexní uchopení vztahů mezi kulturou a výkonností organizací.

Jako hlavní cíl disertační práce autorka (s. 2) uvádí „prokázání pozitivního vlivu organizační kultury podniku na tvorbu hodnoty“. Osobně bych volil formulaci „identifikaci vztahů mezi organizační kulturou a tvorbou hodnoty“. Ve výzkumu bychom neměli předjímat „žádoucí výsledky“, cenným poznatkem může být i zjištění, že organizační kultura na tvorbu hodnoty nemá (přímý, významný apod.) vliv.

Samotný výzkum se přitom pokouší hledat odpovědi na tři otázky:

1. Je organizační kultura výkonných společností silnější, než organizační kultura nevýkonných firem?
2. Je organizační strategie více známa pracovníkům výkonných společností?
3. Je obsah organizační kultury výkonných firem v souladu s obsahem strategie?

Za účelem zjištění závislosti mezi organizační kulturou a výkonností organizace si doktorandka stanovila hypotézu:

H1: Organizační kultura ovlivňuje tvorbu hodnoty firmy.

Uvedené výzkumné otázky i hypotéza jsou formulovány vhodněji, nežli hlavní cíl.

V rozporu s formulací na s. 4 je v praktické části (s. 89) uvedeno jako hypotéza tvrzení „strategie je zdrojem vlivu organizační kultury na tvorbu hodnoty“. Byl bych rád, kdyby doktorandka daný rozdíl v průběhu obhajoby své práce objasnila.

Za účelem analýzy organizační kultury autorka využila celkem čtyři dotazníky:

a) Profilový dotazník předpokladů efektivnosti DOCS
b) Typologický dotazník pojetí úspěchu OCAI
c) Typologický dotazník stavu organizační kultury – profilový dotazník orientace společnosti
d) Dotazník charakteristik učící se organizace

Výkonnost organizací doktorandka vyhodnocovala prostřednictvím výpočtu ukazatelů EVA, ROE, ROA, ROS a ROI. **Uvedené metody jsou adekvátní.**

Přestože je výzkum zajímavý a dobře koncipovaný, má některé nedostatky.

Autorka spojila uvedené dotazníky analýzy organizační kultury do jedné metody. Tento postup nijak nekomentuje ani nezdůvodňuje, je zřejmý až z příloh práce.

Doktorandka uvádí, že do výzkumu byli zařazeni jak vedoucí pracovníci, tak i řadoví zaměstnanci. V návaznosti nato konstatuje, že dotazník vyplnilo celkem 63 společností a celkově bylo obdrženo 145 vyplněných dotazníků. Z toho plyne, že v průměru dostala autorka z každé organizace cca 2,3 dotazníků. Takový počet nepokrývá ani vedoucí pracovníky, natož řadové zaměstnance. Mám praktické zkušenosti s dotazníkem DOCS a vím, že pokud má přinášet spolehlivé výsledky, je potřebné, aby ho vyplnili všichni, popř. významná většina pracovníků organizace.

Rovněž mi není zcela jasné, jakým způsobem byla zjišťována závislost mezi organizační kulturou a výkonností firem. Jakou hodnotu, popř. hodnoty autorka dosazovala při výpočtech za „organizační kulturu“?.

Jako realista a praktik vím, že není v silách jednoho člověka uspokojivě odpovědět na všechny stanovené výzkumné otázky, ani potvrdit/vyvrátit stanovenou hypotézu. S ohledem na tuto skutečnost konstatuji, že **disertační práce splnila vytyčené cíle.**

Oponovaná práce obsahuje několik původních řešení a námětů na další výzkum. Za nejzajímavější přitom považuji následující zjištění:

- Ve výkonných společnostech existuje poměrně vysoká shoda v hodnocení organizační kultury vedoucími a řadovými pracovníky.
- Strategie je více známa pracovníkům výkonných organizací, než pracovníkům organizací nevýkonných.
- Obsah organizační kultury výkonných organizací je v souladu s obsahem strategie.

Práci celkově hodnotím pozitivně. Autorka prokázala schopnost samostatně teoreticky i výzkumně uchopit poměrně komplexní problém.

Práci doporučuji k obhajobě před příslušnou komisí pro obhajobu disertačních prací.

V průběhu obhajoby žádám doktorandku o zodpovězení následujících otázek:

1. Jakým způsobem jste vyhodnocovala dotazník DOCS? Představují hodnoty jednotlivých sledovaných indexů organizační kultury statistické průměry, anebo percentily (Denison převádí „průměry“ na percentily)?
2. Vysvětlete prosím, jakým způsobem jste zjišťovala podobnosti/rozdíly v hodnocení organizační kultury vedoucími a řadovými pracovníky? Celkový počet vyplněných dotazníků je v daném ohledu malý.
3. Jakou hodnotu jste dosazovala za organizační kulturu při výpočtu závislostí mezi kulturou a výkonností firem?

V Praze dne 3. března 2016

Zpracoval: **doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.**