

Oponentský posudek
doktorské disertační práce autorky
Ing. Luízy Šedi Tadevosyanové
Organizační kultura jako generátor tvorby hodnoty

Disertační práce je založena na analýze vlivu organizační kultury na tvorbu hodnoty organizace. Cílem práce je „prokázání pozitivního vlivu organizační kultury na tvorbu hodnoty. Daný cíl vychází z přesvědčení, že organizační kultura významným způsobem ovlivňuje zdraví a ekonomické výsledky firem.“ (s. 2). Při formulaci cíle autorka vychází z aktuální domácí i světové literatury přičemž a priori předpokládá, že tento vliv musí být pozitivní, i když její vlastní analýza pozitivní vliv nepotvrzuje stoprocentně. Hlavní cíl je rozložen v práci na šest dílčích cílů, které představují logický sled od obecného ke konkrétnímu, tj. od vymezení organizační kultury a jejich funkcí přes vztah organizační kultury a strategie až po vlastní analýzu vlivu organizační struktury na tvorbu hodnoty.

Konstatuji, že ve zvoleném přístupu autorka vychází ze současného stavu vědního poznání v dané oblasti, formuluje výzkumný problém odlišující výkonné a nevýkonné firmy na základě síly jejich organizační kultury, volí vhodné metody pro verifikaci výzkumného problému a ověření testované hypotézy, že „organizační kultura ovlivňuje tvorbu hodnoty firmy“ (s. 4) a že disertační práce přináší nové poznatky a podněty pro jejich využití jak v praxi, tak v dalším výzkumu.

Vlastní text disertace je rozdělen do 11 kapitol, z nichž 1. až 8. jsou obsahem teoretické části práce a terénní výzkum je obsažen v kapitole 9. Shrnutí výsledků a závěry pro praxi jsou uvedeny v kap. 10 a vlastní závěr práce je obsahem kapitoly 11. Součástí práce je i seznam literatury a 4 přílohy. V teoretické části práce se autorka neomezuje na popis názorů a přístupů vybraných autorů k problematice organizační kultury, snaží se tyto názory obohatit o vlastní přístup. V aplikační části práce pozitivně hodnotím použití statistického aparátu (analýzy rozptylu) na testovanou hypotézu.

I když disertační práce plní požadavky na ni kladené jak po obsahové, tak i formální stránce, musím její autorce položit několik otázek, ke kterým by měla zaujmout stanovisko:

1. Vzorek 59 posuzovaných organizací je, podle mého názoru, nehomogenní a nelze se při posuzování výkonnosti omezit pouze na finanční ukazatele, resp. pouze na ty, se kterými autorka pracuje. Ve vzorku jsou např. nemocnice a u nich bych předpokládal jinou výkonnost, než to, zda tvoří hodnotu. Nebude nemocnice zajímat především jejich likvidita? A nebylo by, v případě nemocnic, výhodnější pracovat s nefinančními ukazateli a to, s kterými?
2. Ve vzorku je i státní podnik DIAMO (těžba a zpracování uranu), který má strategické místo v české ekonomice a ani v jeho případě nelze považovat finanční ukazatele za prioritní. Co bude primárně (globálně) působit na fungování tohoto podniku a jak se tomuto fungování může přizpůsobovat organizační kultura? A nemůže být organizační kultura (tlak zaměstnanců na udržení pracovních míst) chápána jako jeden z rozhodujících faktorů fungování podniku?
3. Překvapují mne i výsledky za firmu McDonald, u které jsou, až na ukazatel EVA, všechny ostatní ukazatele kladné. Nemůže se do ukazatele EVA promítnout skutečnost, že se jedná o tzv. franšízové podnikání? A jedná-li se o výsledky za celou firmu, jak tomu s ukazatelem EVA může být v případě

jednotlivých franšízantů, když organizační kultura v podnikání McDonaldu je pevně dána podmínkami franšízy?

Uvedenými otázkami neusilují o snížení celkové úrovně disertační práce, spíše mi jde o ukázání komplexnosti problému, který vliv organizační kultury na výkonnost organizace má, a kam by případně mohl směřovat další výzkum v této oblasti. O složitosti, ale zároveň i aktuálnosti problematiky organizační kultury a výkonnosti svědčí např. v současnosti probíhající změny v automobilce Volkswagen, kde nové vedení usiluje o změny v organizační kultuře jejich prosazování shora a naráží na partikulární zájmy jak zaměstnanců (resp. jejich zástupců v dozorčí radě), tak i spolkové země, ve které koncern VW sídlí. A pozornost organizační kultuře a jejím, možná dramatickým změnám, budou muset věnovat i firmy, které se rozhodnou zaměstnat migranty přicházející do Evropy. Může autorka uvést svůj názor, byť spekulativní, jaké změny lze pravděpodobně očekávat a zda budou mít přímou souvislost na tvorbu hodnoty?

Závěrem posudku konstatuji, že doktorská disertační práce autorky Ing. Luízy Šedi Tadevosyanové vyhovuje požadavkům na doktorské disertační práce kladeným – vychází ze současného stavu poznání, formuluje a úspěšně řeší výzkumný problém, přináší nové poznatky. Práce je napsána čtivě a srozumitelně a je dokladem o schopnosti autorky samostatně vědecky pracovat. **Doporučuji proto práci k obhajobě před příslušnou komisí pro obhajobu disertačních prací** s tím, aby na základě průběhu této obhajoby byl Ing. Luíze Šedi Tadevosyanové udělen titul doktor (Ph.D) v oboru Podniková ekonomika a management.

V Praze dne 10. března 2016

prof. Ing. Jiří Dvořáček, CSc.
katedra strategie
Fakulta podnikohospodářská
Vysoká škola ekonomická v Praze