

 <p>FAKULTA FILOZOFICKÁ ZÁPADOČESKÉ UNIVERZITY V PLZNI</p> <p>Katedra filozofie</p>	<p>PROTOKOL O HODNOCENÍ PRÁCE</p>
--	--

Práce: diplomová / bakalářská

Posudek: vedoucího / ~~oponenta~~

Práci hodnotil(a): Mgr. Aneta Boháčová, Ph.D., KPS FPE ZČU v Plzni, Chodské náměstí 1, 301 00 Plzeň

Práci předložil(a): Pavla Levičková

Název práce: Firemní kultura a její vliv na spokojenost zaměstnanců

1. CÍL PRÁCE (uved'te, do jaké míry byl naplněn):

Překládaná BP se věnuje tematicce psychologie práce a organizace. V úvodu autorka jednoznačně vymezuje aplikační cíle své práce: *Cílem práce je zanalyzovat a zhodnotit nastavenou firemní kulturu ve vybrané organizaci, její vliv na samotné lidské zdroje a jejich pracovní spokojenost. Na základě zjištěných údajů navrhnout opatření, která zajistí vyšší spokojenost ve společnosti* (s. 7). Výzkumné bádání autorka realizovala v podobě průřezového dotazníkového šetření ve výrobní společnosti, v níž sama pracuje na pozici HR, s vymezeným hlavním cílem: *Zmapovat spokojenost zaměstnanců ve vybrané organizaci*, a s 5 dílčími cíli: 1. *Zjistit vliv firemní kultury na spokojenost zaměstnanců.* 2. *Posoudit, jak zaměstnanci hodnotí společnost.* 3. *Popsat úroveň komunikace a mezilidských vztahů na pracovišti.* 4. *Zmapovat spokojenost zaměstnanců s možnostmi profesního rozvoje.* 5. *Zjistit spokojenost zaměstnanců s benefity* (s. 31).

Můžeme konstatovat, že *v teoretické části práce bylo ústřední téma vypracováno na kvalitní odborné úrovni*, obsahově teoretická část přiléhá výzkumnému záměru, autorka syntetizuje poznatky z odborných zdrojů, *deskriptivní i relační cíle výzkumného šetření se autorce podařilo naplnit na vyšší odborné úrovni*, s důsledným dodržením metodologických zásad, analýzy jsou provedeny za použití vyšších statistických metod.

2. OBSAHOVÉ ZPRACOVÁNÍ (náročnost, tvůrčí přístup, proporcionalita teoretické a vlastní práce, vhodnost příloh apod.):

BP je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části autorka vymezuje základní pojmy vztahující se k firemní kultuře, osobnosti pracovníka a otázkám zajišťování a udržování pracovní spokojenosti v organizaci. Kapitoly po stránce obsahové (v místy poměrně podrobném zpracování) i strukturální (v navazující srozumitelné koncepci) reflektují zvolené téma práce a lze je považovat za adekvátní teoretická východiska pro nastavení a realizaci výzkumného záměru.

Výzkumné šetření je s jednoznačně vymezenými cíli a metodami provedeno na dostatečném souboru respondentů (celkem 152) vzhledem k definovaným hypotézám a následně aplikovaným statistickým analýzám. Výstupy dotazníkového šetření jsou prezentovány ve vztahu k definovaným cílům, v logické struktuře a s přiléhavou interpretací výsledných zjištění, autorka přikročila k testování hypotéz vhodným statistickým testem.

3. FORMÁLNÍ ÚPRAVA (jazykový projev, správnost citace a odkazů na literaturu, grafická úprava, přehlednost členění kapitol, kvalita tabulek, grafů a příloh apod.):

Celkově je předložená práce po stránce formální i jazykové zpracována na vyšší odborné úrovni. Kapitoly a podkapitoly jsou značeny přehledným způsobem. Citace zdrojů jsou vhodně použity. Porozumění textu autorka podpořila schémata a obrázky jak v převzaté úpravě, tak vlastní tvorby. Výsledky dotazníkového šetření jsou prezentovány srozumitelně prostřednictvím tabulek a koláčových grafů. Práce je doplněna o jednu přílohu (dotazník vlastní tvorby pro zaměstnance).

4. STRUČNÝ KOMENTÁŘ HODNOTITELE (celkový dojem z práce, silné a slabé stránky, originalita myšlenek apod.):

V práci oceňuji a kladně hodnotím:

- Tvorbu vlastního strukturovaného dotazníku se zaměřením na jednotlivé oblasti firemní kultury a aplikaci metody napříč organizací.
- Pečlivý přístup při prezentaci výzkumného záměru, metodologickou koncepčnost.
- Navrhovaná opatření k podpoře firemní kultury, která jsou autorkou reflektována k jednotlivým zjištěním výzkumného šetření.
- Osobní zaangażovanost v tématu, profesní zkušenosti autorky s řešenou problematikou.

5. OTÁZKY A PŘIPOMÍNKY DOPORUČENÉ K BLIŽŠÍMU VYSVĚTLENÍ PŘI OBHAJOBĚ (jedna až tři):

1. Jaká konkrétní (reálně aplikovatelná) opatření byste navrhla pro zlepšení komunikace a spolupráce ve Vaší firmě? (Ad. Vaše zjištění týkající nespokojenosti pracovníků s komunikací, s. 38., 41-42 aj.)
2. Shrňte, ve kterých oblastech jste našla nejvýznamnější rozdíly v odpovědích zaměstnanců (např. dle věku, výrobních pozic atd.) a jak si tuto skutečnost vysvětlujete, co tyto diference pravděpodobně způsobuje, jakým způsobem můžete určité skupiny zaměstnanců podpořit?
3. Uvědomujete si nějaké limity Vašeho výzkumného šetření? (Např. co omezovalo Vaše šetření, na jaké překážky jste narazila, co nebylo zahrnuto ve výzkumném šetření atd.?)

6. NAVRHOVANÁ ZNÁMKA (výborně, velmi dobře, dobře, nevyhověl):

výborně

Datum: 22. 5. 2023

Podpis: Mgr. Aneta Boháčová, Ph.D.