

Prof. Ing. Ľubica Bajžíková, CSc., Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave

Oponentský posudok na habilitačnú prácu

Téma habilitačnej práce: Organizačná kultúra a jej motivačný potenciál

Habilitant: PhDr. Lukáš Copuš, PhD.

Oponentka: prof. Ing. Ľubica Bajžíková, CSc.,

Na základe menovacieho dekrétu dekana Fakulty managementu Univerzity Komenského v Bratislave prof. RNDr. Michala Greguša, PhD., zo dňa 1.3.2021 predkladám nasledujúci posudok predmetnej habilitačnej práce.

1. Aktuálnosť témy habilitačnej práce

Organizačná kultúra je predmetom intenzívneho skúmania už niekoľko desaťročí. Je to stále aktuálna a zložitá téma, ktorá je predmetom teoretického a empirického výskumu. Mnohí autori sa zaoberajú otázkami typológie, dimenziami, ako aj špecifikami ich prejavu v pôsobení jednotlivých organizácií. Meniacemu sa vonkajšiemu prostrediu sa musí prispôsobovať aj organizačná kultúra tak, aby sa naplnili ciele organizácie. Je to neustály proces zmien a adaptácie nielen jednotlivých organizácií ako takých, ale najmä jej zamestnancov na jednotlivých úrovniach, aby došlo k identifikácii zamestnancov s hodnotami organizácie, s jednotlivými jej procesmi z hľadiska externej aj internej adaptácie a motivácie. Publikácia vhodne prepája organizačnú kultúru a zdroj motivácie zamestnancov na báze hodnotových systémov. Tomu zodpovedá aj predstavená ich diagnostika.

Predložená monografia je výsledkom výskumu habilitanta v rámci vysokoškolského a doktorandského štúdia, ako aj v rámci projektov APVV a VEGA. Mnohé čiastočné výsledky boli publikované v samostatných štúdiách a príspevkoch na konferenciách. Význam problematiky, ktorej sa habilitant venuje, preukazuje aj jeho úspešné publikovanie v kvalitných vedeckých časopisoch a zborníkoch indexovaných v databázach WoS a SCOPUS.

2. Cieľ a obsahová štruktúra habilitačnej práce

Predložená monografia v rozsahu 201 strán obsahuje päť kapitol, vychádza z existujúcich poznatkov o organizačnej kultúre z hľadiska teoretických východísk, jej charakteristík a funkcií. Ide o dôslednú analýzu kultúry, jej foriem, prejavov, vlastností ako aj transformácie do jednotlivých subkultúr. Prehľadne analyzuje vzťah motivácie k hodnotovým systémom, ktoré sú dôležité z hľadiska postojov a prejavov v správaní jednotlivcov, kde príčinou ich motivácie je práve účinok konkrétnej organizačnej kultúry na motiváciu. Publikácia má logickú štruktúru, jednotlivé kapitoly sú vyvážené z hľadiska obsahu a vzájomného prepojenia.

Ozrejmjuje teoretické východiska na základe jednotlivých dimenzií, typológií organizačných kultúr, jej úloh a vyusťuje do analýzy vlastného prieskumu vo vybraných podnikoch. Určítym nedostatkom práce je, že nie je explicitne uvedený cieľ práce spolu s čiastkovými cieľmi pre jednotlivé kapitoly. V teoretických častiach práce mi chýba vlastné vyjadrenie, názor a aj vlastná polemika habilitanta k jednotlivým prístupom k organizačným kultúram. Prínosom je, že aj keď autori monografie vychádzajú z predchádzajúcich výskumov, neopakujú sa a neuchyľujú sa k prehľadovej štúdiu.

3. Metodika a metodológia habilitačnej práce

Habilitant v práci použil metodiku deviatich faktorov podľa Jeffa Cartwrighta, ktoré sa opierajú o psychologickú štruktúru motivácie zamestnancov, využitie tejto metodiky poukazuje na funkčné prepojenie organizačnej kultúry na motivačný potenciál. Detailne použitá metodika je spracovaná na stranách 93-128. V samotnom prieskume oceňujem, že habilitant meria motivačný prejav organizačnej kultúry nielen ako homogénny celok, ale hlavne z hľadiska jej vplyvu na špecifiká jej subkultúr, čiže na nižšie organizačné jednotky v organizáciách.

Prieskum bol vykonaný v štyroch organizáciách formou dotazníka, ktorý diagnostikuje kultúrne hodnoty pomocou deviatich faktorov. Využitie tejto metodiky, ako je konštatované v monografii, nevyžaduje hlbokú znalosť teórie organizačných kultúr, ani zložitých štatistických metód, čo je významným prínosom pre prax. Na overenie metodiky si habilitant vybral veľké a stredné podniky tak, aby mohol v rovnakom podniku skúmať ich subkultúry, konkrétne subkultúru výrobných a nevýrobných pracovníkov. V práci nie je jasné, v akom období sa analýza realizovala a chýba bližšie vysvetlenie, čo znamená „súčasnosť“ a „minulosť“ z hľadiska času a taktiež aký je časový odstup medzi skúmanými obdobiami.

4. Prínosy habilitačnej práce

Zostavená osnova spracovanej a predloženej habilitačnej práce je logická a funkčná. Jednotlivé časti práce systémovo na seba nadväzujú a v podstate tvoria samostatné obsahové celky, ktoré sú navzájom prepojené, vychádzajú z teoretických prístupov modelov výskumov organizačnej kultúry a motivačných teórií, ktoré vyúsťujú do využitia metodiky deviatich faktorov v slovenských podnikoch. Práca dokladuje multidisciplinárny prístup a spolu s výskumným zázemím, ktoré habilitant preukazuje, naznačuje jeho potenciál pre pokračujúcu výskumnú prácu.

Z hľadiska obsahu monografia prináša zosumarizovanie teoretických poznatkov v skúmanej problematike. Pri spracovaní sa použilo a analyzovalo množstvo materiálu z domácich i zahraničných bibliografických prameňov (viac ako 190 zdrojov). Metodika vrátane diagnostických nástrojov je dostatočne opísaná tak, aby ju mohli využiť aj zástupcovia praxe. Využitie opisnej štatistiky je primerané a len potvrdzuje konštatovanú praktickú využiteľnosť nielen metodiky, ale aj výsledkov uvedených prieskumov v podmienkach manažmentu ľudských zdrojov.

Je zrejmé, že monografia je určená pre širší knižný trh, preto sa aj názorné tabuľky a grafy uvádzajú v texte v príslušných kapitolách, a tak sa v nej čitateľ môže ľahko orientovať. Preto nebude ťažké pre manažerov, ale aj pre študentov daných odborov naučiť sa s metodikou

pracovať a využiť ju v motivácii zamestnancov a nastavovaní organizačnej kultúry aj vzhľadom na zmeny podnikateľského prostredia v súčasnosti.

Prínos monografie pre rozvoj teórie je najmä v prístupe habilitanta k charakterizovaniu organizačnej kultúry a motivácie prostredníctvom hodnotových systémov a v ich výslednom vzájomnom prepojení. K rozvoju teórie prispieva aj zovšeobecnenie výsledkov vlastného výskumu habilitanta týkajúcich sa subkultúr a ich vzájomných vzťahov v rámci organizácie. Prínos pre prax spočíva najmä v detailnom opise využitia metodiky deviatich faktorov v praxi manažérov a jej overení na uvedených príkladoch v praxi slovenských podnikov. Prínos monografie pre skúmané organizácie je najmä v detailnej analýze ich organizačných kultúr spolu s uvedenými odporúčaniami na implementovanie potrebných zmien na zvýšenie motivačných potenciálov daných organizačných kultúr.

Celkovo možno konštatovať, že habilitačná práca je prínosná, invenčná, má praktické uplatnenie a je spracovaná tak po obsahovej, ako aj formálnej stránke na vysokej odbornej úrovni.

Otázky do vedeckej rozpravy

V rámci rozpravy si dovoľujem uviesť niektoré otázky:

1. Zohráva dĺžka existencie skúmaných organizácií úlohu v tomto výskume a aký má vplyv na organizačnú kultúru?
2. Aký má/bude mať vplyv súčasná situácia (Covid 19) na možnosti formovania - tvorbu organizačných kultúr v skúmaných podnikoch: ktoré faktory metodiky deviatich faktorov budú najväčšmi ovplyvnené?
3. Na základe čoho konštatuje autor na strane 179, že použitá metodika je vhodná pre všetky typy organizácií (keďže skúma iba veľké a stredné organizácie)?
4. Aké sú limity použitej metodiky deviatich faktorov Cartwrighta?

Záverečné odporúčanie

Na základe horeuvedeného **odporúčam** predloženú habilitačnú prácu **na obhajobu**. V rámci habilitačného konania navrhujem zodpovedať na položené otázky.

Po úspešnej obhajobe habilitačnej práce **navrhujem**, aby bola PhDr. Lukášovi Copušovi, PhD., udelená vedecko-pedagogická hodnosť **docent**.

Ľubica Bajzíkovi

oponentka

V Bratislave 7.4.2021