

**Meno a priezvisko záverečnej práce:**

prof. Ing. Iveta Ubrežiová, CSc.

**Pracovná pozícia, adresa pracoviska, kontakt oponenta záverečnej práce:**

Katolícka univerzita v Ružomberku, Pedagogická fakulta, Katedra manažmentu v Poprade,  
Nábr. Jána Pavla II., 058 01 Poprad, e-mail: [iveta.ubreziova@ku.sk](mailto:iveta.ubreziova@ku.sk)

## **OPONENTSKÝ POSUDOK habilitačnej práce**

*Meno a priezvisko uchádzača:* PhDr. Lukáš Copuš, PhD.

*Názov habilitačnej práce:* **Organizačná kultúra a jej motivačný potenciál**

**Obsahová stránka práce:**

### **1. Cieľ práce a jeho naplnenie – aktuálnosť tematiky**

V úvode predloženej habilitačnej práce sa uvádza, že organizačná kultúra sa stala intenzívne skúmaným javom najmä v druhej polovici dvadsiateho storočia. Teoretikov aj praktikov k tomu viedli rôzne dôvody, predovšetkým však úspešnosť niektorých ekonomík a organizácií v nich pôsobiacich. Za prvotnou snahou stála naivná predstava, že ak sa podarí identifikovať organizačnú kultúru stojacu za ich úspechom, bude ju možné implementovať v akejkoľvek inej organizácii, a tak sa zaručí aj jej úspech.

Z uvedeného hľadiska habilitačnú prácu PhDr. Lukáša Copuša, PhD. na tému Organizačná kultúra a jej motivačný potenciál hodnotím ako vysoko aktuálnu v súčasnom období, nakoľko rieši rozsiahlu problematiku, ktorá reflektuje potreby doby.

Habilitačná práca bola podaná vo forme vedeckej monografie a v spoluautorstve. Po jej dôkladnom preštudovaní môžem konštatovať, že cieľ práce bol splnený aj napriek tomu, že v nej nie je presne špecifikovaný.

Práca sa rozdeľuje do päť hlavných kapitol a ich podkapitol, ktoré na seba logicky nadväzujú, je doplnená kapitolou Záver a ostatnými náležitosťami, ktoré sú potrebné k vypracovaniu vedeckej monografie.

### **2. Vhodnosť použitých metód, metodológia**

Aj napriek tomu, že metodika práce a metodologický postup nie sú presne špecifikované (vyplýva to z formy predloženej habilitačnej práce), pozitívne hodnotím vypracovanie celej kapitoly 4 Metodika deviatich faktorov a jej súčasti, ktoré sú veľmi dobre vysvetlené. K dosiahnutiu cieľa habilitačnej práce sa postupne použili v logickej následnosti nasledovné metódy, napr. interview ako metóda zberu údajov; metóda zhromažďovania, triedenia a prezentovania skóre respondentov pomocou vizualizovaných profilov (s. 102), dotazníková metóda - dotazník deviatich faktorov s 36 výskumnými otázkami (s. 107), diagnostika kultúrnych hodnôt a jej postup ako aj metóda bodovania.

V závere tejto časti uvádzam, že sú správne identifikované všetky pojmy a aplikácia viacerých metód je v súlade so stanoveným cieľom.

### **3. Zhodnotenie poznatkovej databázy**

K vypracovaniu teoretickej časti habilitačnej práce sa použili kvalitné literárne zdroje a odborné publikácie mnohých domácich a zahraničných autorov. V tejto databáze sa uvádzajú aj literárne zdroje habilitanta, ktoré napísal samostatne alebo v spoluautorstve, čo vyjadruje, že sa dlhšie časové obdobie zaoberá riešením problematiky. Oceňujem úsilie v spracovaní množstva zdrojových dokumentov a ich komparácie nielen v kapitolách 1 – Kultúra, jej charakteristiky a funkcie, 2 – Motivácia a hodnotový systém a 3 – Hodnotový systém ako základ organizačnej kultúry a jej motivácie, ale aj pri spracovaní kapitol 4 – Metodika deviatich faktorov a 5 Príklady využitia metodiky deviatich faktorov v slovenských podnikoch, čo je spracované na veľmi vysokej úrovni.

Za dôležitú súčasť práce pokladám Kapitulu 5, nakoľko vyjadruje aplikáciu použitých metód a aplikuje ich na praktických príkladoch, ktoré sa nachádzajú v podkapitolách 5. – 5.4. Sú prehľadne spracované a dizajnovy veľmi dobre zvládnuté. Oceňujem, že za každým príkladom s jeho podkapitolami sa uvádza Zhrnutie a odporúčania.

Dosiahnuté výsledky a príklady využitia metodiky deviatich faktorov v slovenských podnikoch vyústili logicky do záveru habilitačnej práce.

### **4. Prínos habilitačnej práce – výsledky**

Habilitačná práca spočíva v komplexnom posúdení problematiky. Vychádza z dlhodobiejšieho skúmania a následnom spracovaní konkrétnych vedeckých výstupov do príkladov. V tejto časti práce by som chcela zaujať stanovisko aj k podkladovým materiálom, ktoré mi boli doručené k vypracovaniu posudku na habilitačnú prácu. Jedným z prínosov je, ako som už uviedla v niektorých častiach posudku hlavne to, že habilitant sa zaoberal riešenou problematikou už počas štúdia, čo zdokumentoval vo svojej diplomovej a dizertačnej práci. V súčasnom období participuje ako spoluriešiteľ na riešení výskumných projektov APPV a VEGA a zároveň vo vzťahu k riešenej problematike sa venuje aj v publikačnej činnosti (20 záznamov podľa kategórií). Významné sú aj jeho citácie v kategórii 01 (13), 02 (5), 03 (16) a 04 (5).

Zároveň vyzdvihujem jeho účasť na študijných pobytoch, čo v nemalej miere malo vplyv na získanie poznatkov z oblasti organizačnej kultúry. Svoje skúsenosti využíva vo vyučovacom procese.

Habilitačnú prácu označujem aj ako jeden zo zdrojov, ktoré tvoria východisko pre pokračovanie v skúmaní organizačnej kultúry v podnikoch a organizáciách v budúcom období.

### **5. Aplikačné prínosy pre prax**

Prínosy habilitačnej práce vidím v oblasti pedagogického procesu tým, že na základe vhodných údajov umožňuje aplikovať metodiku deviatich faktorov a jej súčasti ako aj vytvárať prípadové štúdie. Na druhej strane, dosiahnuté výsledky sú prínosom pre manažérsku a podnikateľskú prax.

Podľa môjho názoru, habilitačná práca vo forme vedeckej monografie predstavuje jeden z mála literárnych zdrojov na Slovensku, ktoré v takto kompaktnej podobe poskytujú obraz o organizačnej kultúre a jej motivačného potenciálu.

## **6. Formálne náležitosti práce a úprava**

Autor habilitačnej práce preukázal schopnosť spracovať ucelený dokument, ktorý je prehľadný, logicky usporiadaný. Jeho jazyková stránka sa vyznačuje vhodnou štylistikou, nakoľko použitá terminológia korešponduje so súčasnými trendmi v predmetnej oblasti.

## **7. Otázky a námety k obhajobe habilitačnej práce**

- Ako som už uviedla v habilitačnej práci nie je presne stanovený cieľ práce, resp. parciálne ciele. Môžete uviesť prečo, aj keď je habilitačná práca vo forme vedeckej monografie?
- Na základe prieskumov, ktoré vykonávate vo vzťahu ku organizačnej kultúre a jej súčasťam, ako hodnotíte situáciu vnímania a rozvoja organizačnej kultúry v Slovenskej republike?
- Vysvetlite, ako vníma rozvoj organizačnej kultúry podnikateľská sféra v SR vo vzťahu ku krajinám, napr. V4?

## **Záver**

### **Záverečné hodnotenie**

Habilitačná práca zodpovedá požiadavkám kladeným na tento typ záverečných prác a preto ju  
k obhajobe

- **odporúčam** –

Po úspešnom obhájení habilitačnej práce navrhujem udeliť PhDr. Lukášovi Copušovi, PhD.

vedecko – pedagogický titul

- **docent** –

Podpis oponenta:.....

*v.r. Iveta Ubrežiová*

Nitra, 28. apríl 2021