

OPONENTSKÝ POSUDOK
habilitačnej práce Ing. Silvie Lorincovej, PhD.
PODNIKOVÁ KULTÚRA V MALÝCH A STREDNÝCH PODNIKOKCH

Na základe menovacieho dekrétu dekana Fakulty managementu UK v Bratislave, prof. RNDr. Michala Greguša, PhD. zo dňa 3. 12. 2020 predkladám posudok predmetnej habilitačnej práce.

Aktuálnosť témy habilitačnej práce

V priebehu uplynulých 40 rokov prešla teoreticko-metodologická reflexia organizačnej kultúry výraznými zmenami. Hoci záujem vedcov o jej konceptualizáciu a empirické skúmanie vrcholil približne v 90. rokoch minulého storočia, platí, že fenomén organizačnej kultúry ani dnes nestráca na význame a patrí k tzv. „stáliciam“, teda k tradičným objektom výskumu v manažmente. Predložená habilitačná práca má za cieľ definovať podnikovú kultúru v malých a stredných podnikoch (MSP) poskytujúcich služby, v lesnícko-drevárskych, dopravných a priemyselných podnikoch na Slovensku. K tomuto účelu používa metodiku autorov Cameron a Quinn – OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument). Hlavným dôvodom, prečo sa práca zameriava na daný základný súbor je, že MSP sú významnou súčasťou spoločenského i ekonomického systému a od kvalít ich vnútorného prostredia závisí veľká skupina interných aj externých stakeholderov. V neposlednom rade, organizačná kultúra neovplyvňuje len efektívnosť podnikových procesov ale aj súkromný život ľudí – každý z nás strávime veľkú časť produktívneho života prácou v nejakej organizácii, ktorej organizačná kultúra sa podpisuje pod naše osobné hodnoty, postoje a zmeny v správaní. V tom tkvie obrovský vplyv tohto fenoménu a práve preto považujem za dôležité venovať vo vedecko-výskumnej činnosti priestor skúmaniu tohto významného, a ako autorka habilitačnej práce poznamenáva, často nenápadného a prehliadaného javu.

Vhodnosť použitých metód, metodológia

Ocenila by som, ak by metodika výskumu obsahovala viac informácií:

Ako sa postupovalo pri preklade OCAI dotazníka – ako sa zabezpečilo, aby slovenský preklad, ktorý autorka použila, korešpondoval s anglickým originálom? Boli použité nejaké konkrétne postupy? V tvrdeniach, ktoré respondenti hodnotili, nachádzam totiž niekoľko zvláštností, napr. „Vedenie je všeobecne považované za spôsob demonštrovania radcu, pomocníka a opatrovateľa.“; „Vedenie je všeobecne považované za demonštráciu nonsensu, agresívneho a cieľovo – orientovaného záujmu.“ a pod. Anglický originál sa vo viacerých aspektoch odlišuje od použitého slovenského prekladu.

V práci som nenašla jasný postup overovania validity a reliability daného nástroja pri použití v slovenských podmienkach.

Nie je jasné, ako autorka realizovala náhodný výber z populácie MSP v rozmedzí viacerých rokov – ako sa zabezpečila „náhodnosť“ pri takomto dizajne náboru dát?

Pri výpočte minimálneho počtu prípadov vo výberovom súbore vieme určiť rozsah základného súboru – počtu MSP na Slovensku a to aj podľa veľkosti podniku aj v rámci štyroch

skúmaných sektorov. Autorka tieto faktory nezvažuje. Keďže práca uvádza, že výsledky je možné zovšeobecniť, navrhovala by som urobiť minimálne stratifikovaný výber.

Na druhej strane, v tretej kapitole sa píše, že základný súbor tvorili individuálni respondenti (a nie MSP). Aká je teda úroveň analýzy v danom výskume? Sú výsledky odrazom individuálnych preferencií zamestnancov rôznych MSP? Dotazník OCAI však funguje predovšetkým ako nástroj pre tímy a organizácie (ako jednotka analýzy). Ak by sme prijali tento metodologický predpoklad pre použitie OCAI, ako aj spôsob interpretácie výsledkov výskumu, ktorý používa autorka predloženej práce (t.j., vzťahuje výsledky na MSP ako jednotky analýzy), v takom prípade je potrebné dáta analyzovať na podnikovej úrovni. Došlo k agregovaniu individuálnych odpovedí respondentov z rovnakého podniku? K tejto veci som po preštudovaní práce nenašla žiadne informácie. Keďže ide o dôležité metodologické problémy, navrhujem, aby sa autorka k vyššie uvedeným otázkam vyjadрила.

Splnenie stanoveného cieľa

Cieľ – definovať podnikovú kultúru v MSP na Slovensku – je stanovený ambiciózne. Po zodpovedaní otázok, ktoré ostali z metodologického hľadiska otvorené, bude možné posúdiť aj mieru naplnenia tohto cieľa práce. V tomto kontexte ma zaujalo ma, že autorka vyslovuje celkom jednoznačné stanovisko vo vzťahu k MSP na Slovensku – navrhuje, aby uplatňovali klanovú organizačnú kultúru, a to vo všetkých typoch podnikov bez ohľadu na ich veľkosť alebo odvetvovú štruktúru. Toto odporúčanie vychádza z výsledkov OCAI, kde respondenti svorne prioritizujú práve tento typ organizačnej kultúry. Otázka je, či je možné dané výsledky (v rámci preferovanej/požadovanej organizačnej kultúry) absolutizovať? Vo väčšine štúdií sa opakuje rovnaký vzorec – klanová kultúra je obľúbená a ľudia, ak by mali na výber, k nej prirodzene inklinujú. Samotné dôvody pre preferenciu klanovej kultúry vysvetľujú aj Cameron a Quinn (napr. zameranosť na potreby zamestnancov, rodinná atmosféra, spolupráca, súdržnosť, promovanie dobrých priateľských vzťahov na pracovisku). Je však skutočne možné odporúčať manažérom a majiteľom MSP klanovú kultúru ako univerzálne riešenie?

Z Competing Values Framework (CVF), ktorý je základom pre OCAI, vyplýva, že aj ostatné tri typy organizačnej kultúry majú svoje reálne opodstatnenie. Nejde ani tak o to, čo prioritizujú zamestnanci, ale najmä o to, v akej špecifickej konštelácii na trhu daná organizácia funguje, v akej fáze životného cyklu sa práve nachádza, do akej miery je vzhľadom na predmet činnosti nutná jej orientácia na vnútorné vs. externé prostredie a na stabilitu a kontrolu vs. flexibilitu a voľnosť. Podniky iba zriedka vykazujú jeden (čistý) kultúrny typ. Najlepšie organizácie sa snažia prispôbiť svoju kultúru, resp. vyvažujú konkurujúce si hodnoty (CVF) v závislosti od podmienok, v ktorých sa nachádzajú a cieľov, ktoré si určili (napr. vo vysoko regulovanom a zároveň vysoko konkurenčnom prostredí bude predpokladom úspechu kombinácia hierarchicko-trhovej orientovanej kultúry).

Z vyššie uvedeného vyplývajú aj nasledujúce otázky, resp. návrhy pre autorku: Ako sa dá vyargumentovať odporúčanie implementovať klanovú kultúru vo všetkých skúmaných MSP, ak zoberieme do úvahy podstatu koncepcie CVF, z ktorej OCAI vychádza? A podotázka: Je použitá typológia organizačnej kultúry spojená s fázou životného cyklu podniku? Mohla táto skutočnosť ovplyvniť výsledky, ktoré práca predostiera?

Zároveň, všimla som si, že v závere práce absentujú limity výskumu. Autorka by sa teda v rámci obhajoby mohla vyjadriť aj k tejto oblasti.

Súhrne k výsledkom habilitačnej práce

Práca stojí na použití OCAI nástroja skúmania organizačnej kultúry v prostredí MSP na Slovensku v štyroch špecifických odvetviach, resp. sektoroch. V podkapitole 1.5 Zhrnutie, autorka zdôvodňuje použitie typológie autorov Cameron a Quinn a s ňou súvisiaceho nástroja OCAI. Dané zdôvodnenie je však veľmi stručné. Pri obhajobe by bolo prínosné, ak by autorka špecifikovala, v čom spočívala jej motivácia pri výbere tejto typológie oproti iným typológiám, z ktorých niektoré sa rovnako ako OCAI sústreďujú na organizačnú efektívnosť.

Výsledky práce poukazujú na rozdiely medzi aktuálnym a preferovaným stavom organizačnej kultúry, rozdiely medzi malými a strednými podnikmi a rozdiely medzi štyrmi sektormi. Bolo by dobré, ak by znenie hypotéz bolo naviazané na konkrétnu argumentáciu z predchádzajúcej literatúry. Pozitívne hodnotím, že výsledky boli v kapitole 3.3 interpretované vo vzťahu k špecifikám daných skupín MSP, ktoré autorka podrobila skúmaniu. Predložená práca prispieva k poznaniu v predmetnej oblasti.

Otázky

Otázky uvádzam v rámci textu posudku, prosím o ich zodpovedanie pri obhajobe. Stručne v bodoch nižšie uvádzam ich súpis:

- Špecifiká OCAI a typológie autorov Cameron a Quinn v porovnaní s inými koncepciami organizačnej kultúry a dôvody pre výber daného konceptu pre výskum v MSP na Slovensku.
- Postup pri preklade OCAI dotazníka.
- Validita a reliabilita OCAI pri použití v slovenských podmienkach.
- Realizácia náhodného výberu z populácie MSP.
- Charakter výberového súboru a otázka stratifikovaného výberu.
- Úroveň analýzy v danom výskume (jednotlivci, podniky) a otázka agregovania individuálnych odpovedí respondentov z rovnakého podniku.
- Argumentácia k odporúčaniam implementovať klanovú kultúru vo všetkých skúmaných MSP.
- Potenciálny vplyv fáz životného cyklu podniku.
- Limity výskumu.

Záverečné odporúčanie

Predloženú habilitačnú prácu odporúčam k obhajobe. V rámci habilitačného konania navrhujem zodpovedať na položené otázky, na ktoré v posudku poukazujem. Po úspešnej obhajobe práce navrhujem, aby bol Ing. Silvii Lorincovej, PhD. udelený vedecko-pedagogický titul „docent“.

v Bratislave, 20. januára 2021

prof. Mgr. Anna Lašáková, PhD.

Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta managementu