



## POSUDEK VEDOUcíHO PRÁCE

---

Diplomová práce: Vliv teambuildingu na sociální klima v organizaci

autor: Petra Nováková

---

### Formální a jazyková stránka práce:

Diplomová práce splňuje požadovaný rozsah a obsahuje požadované náležitosti. Text je přehledně členěný, neobjevují se nedostatky v jeho formátování. Celková grafická úprava zásadně nebrání orientaci v textu. Bibliografické citace a odkazy v textu odpovídají příslušné normě. Text odpovídá požadavkům odborného stylu.

### Obsahová stránka práce:

Diplomová práce se zabývá vlivem teambuildingu na sociální klima v organizaci. První kapitola se věnuje klimatu na pracovišti, a to zejména sociálnímu klimatu a projevům zdravého či nezdravého klimatu. Na tuto kapitolu navazuje část o podstatě týmové práce, následující kapitola se věnuje teambuildingu, jeho definicím, formám a typům. Teambuilding je především formou zážitkového vzdělávání a procesem, který pomáhá a zrychluje utváření týmů – odpověď na otázku zda má teambuilding vliv také na pracovní klima, tedy nejen na budování a zlepšení práce týmů, bylo předmětem samotného výzkumu.

V praktické části práce byla analyzována konkrétní forma teambuildingu a její vliv na sociální klima na pracovišti konkrétní komerční organizace. Byl vybrán již realizovaný teambuildingový program s mottem „Sejdeme se u jednoho stolu“, jehož se zaměstnanci této společnosti zúčastnili, a zjišťovalo se, zda tento program z pohledu zaměstnanců nějakým způsobem podpořil a ovlivnil sociální klima ve společnosti. Při výzkumu byly použity informace získané v kombinaci postupů kvantitativního výzkumu, a to formou dotazníkového šetření učiněného bezprostředně po skončení teambuildingového kurzu, a kvalitativního výzkumu, spočívajícího ve vedení polostrukturovaných rozhovorů s osmi vybranými účastníky s půlročním časovým odstupem. Na základě kvantitativního výzkumu byly porovnány závislosti dotazníkového šetření na základě Spearmanova korelačního koeficientu. Kombinací obou forem výzkumu bylo dosaženo hlavního cíle této práce a také cílů dílčích, to znamená získání poznatků, zda a v jaké intenzitě měl uskutečněný teambuilding vliv na sociální klima v dané společnosti.

Výzkumné předpoklady byly zaměřeny především na vztahy mezi zaměstnanci v horizontální i vertikální rovině, na úroveň firemní kultury, na interpersonální komunikaci mezi zaměstnanci a na odhalení případných osobních antipatií mezi nimi.

Na základě Spearmanova korelačního koeficientu se nepodařilo prostřednictvím informací z dotazníku prokázat, že by existoval statisticky významný vztah mezi celkovým hodnocením teambuildingu a atmosférou ve společnosti bezprostředně po skončení akce. Z kvalitativního výzkumu zase vyplynulo, že zaměstnanci společnosti se mezi sebou neznají - v důsledku teambuildingu se však zaměstnanci mezi sebou seznámili, někteří navázali i bližší kontakty.

Práce přinesla poznatek, že teambuilding je cestou, jak přispět ke zdravému klimatu ve společnosti. Podmínkou je, že musí být určen skutečně pro všechny zaměstnance, aby měli možnost se mezi sebou seznámit. To jim následně může pomoci v lepší komunikaci na horizontální úrovni, protože právě dobrá komunikace přispívá k tomu, aby klima v organizaci bylo zdravé či aby se zlepšovalo.

Práci navrhuji hodnotit klasifikačním stupněm „výborně“ nebo „velmi dobře“ dle průběhu obhajoby a reakcí na případné výtky oponenta.

V Českých Budějovicích, 10. 5. 2014

Richard Macků