

Oponentský posudek na diplomovou práci Adriany Demartini „Psychologické aspekty adaptace pracovníků na změny v organizaci“, Praha FF UK, 2010

Teoretickou část, v níž jsou objasňována hlavní východiska, člení autorka do tří kapitol. V kapitole první definuje organizační změnu, druhy a příčiny změn. Pokračuje analýzou pozitivních, negativních a neutrálních reakcí na změnu.

Druhá kapitola nazvaná *Adaptace na změnu* ve své druhé části 2.2.4 již obsahuje problematiku řízení změny, která je řešena až v kapitole 3.

Teoretická část je dobře pojata a kvalitně zpracovaná, s využitím rozsáhlé odborné literatury i zahraniční. Je potěšující, že hojně využila odborné informace z článků publikovaných v časopise *Psychologie v ekonomické praxi*. (Uvedený druhý článek Helclové má však název *Přístupy k plánování a implementaci organizačních změn*)

Na str. 31 a dalších podala psychologicky výstižný popis negativní reakce na změnu. Při obhajobě práce by bylo vhodné upřesnit, z čeho vychází názor, že není úkolem organizace „terapeutizovat“ pracovníky, kteří se potýkají s odporem ke změně.

Zdůraznění významu kognitivního stylu ve vztahu k motivaci (str. 45) je vhodné. Tato charakteristika mohla být více analyzována a upřesněna. Jaký kognitivní styl? Co představuje například inovativní kognitivní styl?

Poměrně volně se zachází s pojmem „status quo“ na více místech. Je třeba upřesnit.

Dobře je zdůrazněno, že implementace změny si žádá rozvíjení informovanosti, znalostí a dovedností, což podporuje význam vzdělávání.

Ad str. 56, 8. ř. zd. Je vždy použití znalostí spojeno s dovedností ji použít, nebo ji mohu uplatnit i přímo?

Ad str. 71 Skryté psychodynamické síly navozují tajemno. Šipky v tabulce 4 jakou mají vazbu? Co roztočí? Je tato vizualizace přiměřená?

Podobná otázka: Proč je „příběh 101 opic“ zařazen jako odborná argumentace neutrální reakce na změnu?

Ad. str. 85 doporučuji upravit formulaci „S přihlédnutím ...“. To by bylo málo. Vždyť teoretická část vytváří výrazná východiska.

Část empirická je zaměřena na studii procesu změny v IT společnosti. Dobře jsou popsány: charakteristika společnosti, postup i charakteristiky změny a

příprava metod k výzkumu. Náležitá pozornost se věnuje popisu vzorku i administraci jednotlivých metod. Výsledky v dotazníku pracovní spokojenosti a postojů ke změně, v dotazníku pracovní motivovanosti i v sémantické diferenciaci jsou dobře prezentovány s cílem vyjádřit změny mezi prvním a druhým užitím metod, směřující ke zvýšení adaptovanosti pracovníků. Poukazuje se i na některé bariéry adaptovanosti..

Závěr:

Diplomová práce Adriany Demartini je kvalitně zpracována jak v části teoretické, tak i empirické. Doporučuji ji k obhajobě.

Praha 6.5.2010



Doc. PhDr. Jiří Štikar, CSc.