

KATEDRA TEORIE KULTURY (KULTUROLOGIE)

FILOZOFICKÁ FAKULTA

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Autor disertační práce: Jan Slaninka
Název disertační práce: Organizační kultura
Organizational Culture
Školitel disertační práce: Doc. PhDr. Martin Matějů.
Oponent disertační práce: PhDr. Lenka Opletalová, Ph.D.

POSUDEK OPONENTA DISERTAČNÍ PRÁCE

Nutnost zařadit do výčtu pohledu na kulturu i kulturu organizační signalizuje i to, že na katedře kulturologie během velmi krátké doby na toto téma vznikly hned dvě práce. Kulturologie jako věda o člověku a kultuře mnohdy opomíjí aspekt velmi důležitý a s člověkem úzce svázaný a to je pracovní proces. Vytváření organizační kultury je předmětem předkládané disertační práce. Teoretická analýza pracovního prostředí je námětem nejen pro personalisty, psychology, sociology, teorii řízení, ale i důsledek působení nadnárodních koncernů a vůbec globalizačních prvků, ale i zájmem o člověka a jeho postavení v pracovním procesu.

V předkládané práci si autor neklade za cíl dospět k jednoznačné a vyčerpávající definici organizační kultury, ani neaspiruje na vytvoření její nové typologie. V teoretické části doktorand předkládá řadu modelů i přístupů k vymezení struktury organizační kultury. Podle mého názoru, teoretická část dominuje práci a je poněkud neproporcionální. Autorovým záměrem je analyzovat podstatu vlivů, zdrojů i determinant pracovního prostředí.

V práci se Jan Slaninka opírá o poznatky strategie i národních kultur, ale jedná se o práci kulturologickou, kde jsou v teoretických základech zahrnuty všechny složky a úrovně pohledu na kulturu jak je řeší kulturologie, tedy hodnoty, normy chování a artefakty. Východiskem jeho práce je poznatek, že mezi kulturou a strategií existuje oboustranně determinující vztah.

Obsah kultury ovlivňuje tvorbu, obsah i realizaci strategie, obsah strategie vede k formování určitého typu kultury.

Samotná práce je rozdělena do dvou relativně samostatných částí. První část je přehledem a rozbořem klíčových pojmů, definic a schémat. Organizační kultura jako cesta k prosperitě je velmi zajímavý úhel pohledu. Otázka na doktoranda. Který z uvedených modelů organizační kultury je mu osobně nejbližší a který nejlépe vystihuje firemní prostředí, které měl možnost zblízka poznat?

Ve druhé části využívá autor svých zkušeností s firemním prostředím a předkládá vlastní empirické šetření, ve kterém slibuje nalézt a popsat prvky organizační kultury. Výzkumné šetření organizační kultury společnosti Telefónica O2 Czech Republic, a.s., probíhalo ve dvou základních formách, kvantitativní a kvalitativní metodou.

V této empirické části spatřuji podstatu a hlavní hodnotu předkládané disertační práce. Nejen že při znalosti prostředí a struktury společnosti měl autor možnost eliminovat nevhodné respondenty nebo nevhodné pracoviště, ale jako spolupracovník firmy měl možnost kontextu výzkumu i důvěry respondentů. Jistou roli zde hrála i časová náročnost a možnost při kvalitativní práci využít delšího období pro zpracování a vyhodnocení. Přes zmíněné vysoké klady empirické části mi přijde potenciál tohoto počínání ne úplně vytěžený, zejména v souvislosti s možnou aplikací.

Druhou část práce autor zasvětil jednotlivým komponentům přístupů, což mu posloužilo k formulování návrhů a námětů vedoucím k pozitivním změnám v organizační struktuře.

Zvláštní pozornost věnoval v této části práce rozboru nesouladu mezi současnou organizační strukturou a preferovanou budoucí organizační kulturou. Mám tedy otázku na autora práce. Jak využil empirickou část v praxi? Projevila se doporučení vyplývající z práce nějak v organizační struktuře O2?

Obecně lze konstatovat, že předložená disertační práce splňuje nároky kladené na práce tohoto typu. Má logickou strukturu, při zpracování tématu vychází z relevantní odborné literatury, na kterou odkazuje v souladu s příslušnými normami.

Doporučuji k obhajobě

V Praze 26. 5. 2010

PhDr. Lenka Opletalová, Ph.D.