

Oponentský posudek diplomové práce

Magisterský program RS UK FHS v Praze

Název práce: Akční výzkum: Zkoumání organizační kultury jednoho univerzitního ústavu jako předpoklad pro zdárné implementace změn v budoucnosti

Jméno studenta: Bc. Monika Čajko Eibichtová

Zaměření studia: řízení

Posudek vypracoval(a): doc. PhDr. Růžena Lukášová, CSc.

Datum: 12. 10. 2011

Cíl práce a jeho naplnění:

Cílem diplomové práce (resp. cílem praktické části diplomové práce) bylo „poznání organizační kultury ÚTPO“ (Ústavu teorie a praxe ošetrovatelství) „za účelem rozvinutí jeho dlouhodobé strategie, která zahrnuje zvýšení výkonnosti zaměstnanců a zvýšení kvality vzdělávacích programů“ (str. 9). Lze konstatovat, že takto formulovaný cíl byl naplněn.

Obsahové zpracování diplomové práce:

Diplomová práce, zpracovaná v rozsahu 70 stran textu, zahrnuje část teoretickou a část praktickou.

V teoretické části DP prezentuje autorka teoretická východiska provedeného empirického výzkumu. V úvodu teoretické části nejprve definuje pojem organizační kultura a v návaznosti na objasnění daného pojmu poukazuje na vztah mezi organizační kulturou a stylem vedení. Dále autorka vymezuje prvky organizační kultury a zabývá se problematikou diagnostiky obsahu organizační kultury, a to nejprve obecně a poté se zaměřením na instituce terciárního vzdělávání. V poslední, nejobsáhlejší kapitole pak prezentuje Model soupeřících hodnot a na něm založený nástroj OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) autorů Camerona a Quinna jako nástroj použitý v rámci provedeného empirického výzkumu. Teoretická část má charakter kompilace opřené o relevantní českou i zahraniční literaturu. Slabou stránkou teoretické části DP je její obsahová nevyváženost – v úvodní části by bývalo bylo vhodné jít více do hloubky, zejména pak se zaměřením na souvislost mezi obsahem organizační kultury, strategií a výkonností organizace (viz formulovaný cíl empirické části DP), poslední kapitola teoretické části práce je naopak zbytečně rozsáhlá a detailní. Upozornit je třeba na obsahovou chybu na str. 14, kde autorka uvádí, že „skupinové normy

.... patří, podobně jako artefakty, mezi vnější pozorovatelné znaky...“. K vnějším projevům kultury patří chování, ne však normy chování.

V empirické části práce autorka nejprve vymezuje výzkumný problém, a to jako „rezistenci zaměstnanců k participaci a angažovanosti při plnění zadaných a odsouhlasených úkolů a ... rezistenci ke změnám všeobecně“. V návaznosti na toto vymezení formuluje cíl empirické části práce, prezentuje a odůvodňuje použité metody a postup výzkumu a podrobně prezentuje a dokumentuje výsledky výzkumu.

Kladem zvoleného výzkumného postupu je snaha postihnout obsah organizační kultury na více úrovních zkoumaného jevu a kombinace kvalitativních a kvantitativních metod výzkumu. Ocenit je také třeba skutečnost, že autorce se podařilo provést rozhovory s pracovníky ústavu a získat jejich souhlas k zaznamenávání rozhovorů, čehož se v organizacích veřejného sektoru vzhledem k citlivosti dané problematiky podaří (zejména diplomantům) dosáhnout zřídka. Zejména do zpracování kvalitativní části výzkumu bylo pak jistě investováno značné množství práce.

Problematickým aspektem empirické části práce je konkrétní zaměření použitého dotazníku: klíčovým problémem zkoumané organizace je nízká míra participace a angažovanosti pracovníků, dotazník OCAI je však zaměřen na strategické aspekty obsahu kultury organizací. I když zmíněná metoda určité dílčí informace potřebné pro řešení formulovaného výzkumného problému přináší, relevantnějším teoretickým modelem by byl spíše model D. R. Denisona. Na druhé straně je ovšem třeba „realisticky“ podotknout, že Denisonův dotazník je obtížně dostupný, zatímco nástroj OCAI byl publikován a zřejmě i z tohoto důvodu je ve světě široce užíván.

Ze zpracování výzkumu je patrna snaha autorky o teoretickou podloženost výzkumu. Výhrady lze mít k modifikaci metody OCAI, což ovšem uznává i sama autorka. Na některých místech by byla na místě vyšší odbornost vyjadřování (viz např. „okruhy“ dotazníku OCAI), přesnější zacházení s odbornými pojmy (viz např. pojem „korelace“) či vyšší srozumitelnost vyjadřování.

Výzkumné závěry formuluje autorka v subkapitole 3.10 nazvané „Zpráva z výzkumu organizační kultury ÚTPO“. Zpracování výzkumných závěrů je bohužel málo strukturované a přehledné, z bohatých výzkumných výsledků mohla autorka vytěžit více. Na místě by bývalo bylo explicitněji formulovat žádoucí obsah kultury (se zřetelem k dlouhodobé strategii ústavu, která je v práci spíše jen zmiňována, a cílům ústavu), porovnat současný a žádoucí obsah kultury a na základě tohoto porovnání formulovat silné a slabé stránky obsahu organizační kultury ÚTPO (jako východisko pro plán změny).

Formální náležitosti práce:

Autorka v práci řádně odkazuje na použitou domácí i zahraniční literaturu. V citacích se vyskytují pouze drobné formální nedůslednosti či chyby (např. Edgar Schein je ve většině citací uváděn jako Shein) a v některých parafrázích by byla na místě větší přesnost. Jazyk

práce a styl psaní jsou na některých místech poněkud neformální (např. „poté jsem dostala prostor při jedné z kateder“ ... str. 38).

Doporučená otázka k obhajobě:

Prezentovaný výzkum přináší poznatky o tom, jaký obsah kultury pracovníci ÚTPO preferují (s tím, že se zdá, že na pracovišti existují generační subkultury). Obsah kultury, který pracovníci subjektivně preferují, ovšem nemusí být žádoucím obsahem z hlediska dosahování cílů organizace. Uveďte, prosím, jaký je z Vašeho pohledu žádoucí obsah kultury ÚTPO, a to se zřetelem k dlouhodobé strategii a cílům ústavu. V návaznosti na uvedené formulujte silné a slabé stránky současné kultury ÚTPO.

Závěr:

Předloženou diplomovou práci **doporučuji k obhajobě** a navrhuji hodnocení velmi dobře až dobře v závislosti na kvalitě obhajoby (s tím, že se přikláním k velmi dobře).