

Posudek vedoucí
k bakalářské práci Petry Kratochvílové
Komunikace jako nástroj rozvoje organizace

Ing. Inna Čábelková, Ph.D.

Ve své bakalářské práci se autorka zabývá tématy subjektivní kvality komunikace, subjektivní kvality týmové práce, a proklamovanou ochotou pracovníků se podílet na rozvoji organizace na příkladu zařízení sociálních služeb. Práce je dělená na teoretickou a empirickou částí.

V teoretické části práce nejprve autorka popisuje vývoj a současné fungování sociálních služeb, následují vymezení a funkce vnitrofiremní komunikace a funkce manažera. Pak autorka popisuje definici, účely a principy fungování týmové práce a důležitost kvalitní komunikace v tomto procesu. Teoretická část je ukončena kapitolou, kde se autorka více zabývá rozvojem sociálních služeb a zvyšováním kvality sociální péče.

Cílem empirické části práce je testování dvou pracovních hypotéz. V rámci první hypotézy autorka testuje vztah mezi subjektivně hodnocenou kvalitou komunikace a subjektivně hodnocenou kvalitou týmové práce. Druhá hypotéza je zaměřena na vztah mezi subjektivně hodnocenou kvalitou komunikace a proklamovanou ochotou zaměstnanců podílet se na rozvoji organizace. Autorka si uvědomuje, že subjektivně hodnocené kvalita komunikace a kvalita týmové práce nemusí odpovídat skutečné kvalitě komunikace a týmové práce a proklamovaná ochota zaměstnanců se podílet na rozvoji organizace nemusí nutně odpovídat skutečné ochotě. Tyto vztahy by vyžadovaly hlubší analýzu.

Pozitiva práce

- Práce je dobře strukturovaná
- Výzkum je přehledně popsán
- Autorka sama připravila dotazník a sesbírala data
- Autorka uvědomuje i omezení vlastního výzkumu
- Kvalitní popis dat.

Připomínky a otázky k obhajobě

- Bylo by vhodné teoretickou část práce více zaměřit na otázky kvality komunikace a týmové práce na úkor popisu sociálních služeb. Ty by se daly spíše do „případové studie“, kde by bylo vhodné popsat, čím se tento typ organizace liší od jiných.
- Bylo by vhodné v teoretické části využít i cizojazyčné zdroje.
- Je třeba rozšířit úvahy o tom, nakolik subjektivní hodnocení v kontextu práce mohou odpovídat skutečnosti.
- V empirické části práce bych uvítala více faktorovou analýzu včetně třetích proměnných.
- Otázka k obhajobě: kdybyste chtěla skutečně studovat vliv kvality komunikace na ochotu zaměstnanců se podílet na rozvoji organizace, jak byste to dělala?

Celkově práci doporučuji k obhajobě. Navrhuji hodnocení v rozmezí dvojky.

V Praze dne 16.1.2013

Ing. Inna Čábelková, Ph.D.