

FF UK v Praze, katedra psychologie  
Posudek bakalářské práce

Jméno autora práce: Hana Šmitáková

Název bakalářské práce: Postoje manažerů k organizačním změnám a příčiny obav a odmítání změn

Oponent: Iva Kirovová

(u každé položky vyjádřete odpovídající možnost písmenem x)

Obsahová hlediska práce

|  | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| <b>Cíle práce:</b> uvedeny jasně – nejasné, neuvedeny                |   | X |   |   |
| <b>Soulad obsahu s názvem:</b> ano – částečně                        |   | X |   |   |
| <b>Členění kapitol:</b> logické členění – nevhodné strukturování     | X |   |   |   |
| <b>Postiženy relevantní aspekty problému:</b> jednoznačně – spíše ne |   | X |   |   |
| <b>Stanovené cíle:</b> splněny – nesplněny                           |   | X |   |   |

Úroveň návrhu projektu

|  | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| <b>Problém:</b> jasně vymezen – nejasné vymezení   |   | X |   |   |
| <b>Projekt:</b> analyzován ve vztahu ke klíčovým pojmům – zabývá se jinou problematikou  |   | x |   |   |
| <b>Metodologie práce:</b> Vhodně zvolená – zcela nevhodně zvolená  |   | x |   |   |
| <b>Propojení literárně přehledové části s návrhem projektu:</b><br>organické, projekt logicky navazuje na 1. část – obě části jsou nesourodé |   | x |   |   |

Formální hlediska práce

|   | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| <b>Jazyková a stylistická úroveň:</b> práce je čtivá, použití jazyka přiměřené – nevyhovuje | x |   |   |   |
| <b>Formální úprava práce:</b> odpovídá požadavkům – zahrnuje množství formálních chyb       |   | x |   |   |
| <b>Grafická úprava:</b> vyhovuje – nevyhovuje   | X |   |   |   |
| <b>Množství využitých literárních zdrojů:</b> dostatečné – nedostatečné                     | X |   |   |   |
| <b>Aktuálnost literárních zdrojů:</b> vesměs z posledních let – zdroje značně zastaralé     |   | X |   |   |
| <b>Využití cizojazyčných zdrojů:</b> dostačující – minimální                                | x |   |   |   |
| <b>Odkazy v textu:</b> vcelku odpovídají standardům – chybně uváděné odkazy                 |   | x |   |   |
| <b>Seznam literatury:</b> kompletní, bez větších chyb – nekompletní, s množstvím chyb       |   | x |   |   |

Otázky, podněty k obhajobě:

Existují souvislosti mezi rolemi středního managementu a etapami managementu? Souvisí převažující styly vedení v organizaci se způsoby řízení změn?

Specifické připomínky (vše podstatné, co se nevešlo do výše uvedených bodů):

I manažeři jsou zaměstnanci (k textu na s. 8).

Za synonymum změny nelze považovat pojem strategie (viz s. 8, autorka sama se uvedené deklaráce synonyma nedrží, viz např. věta na s. 12 „Strategie zavedení a zvládnání změn ...“ pak nedává smysl..., nebo na s. 20 „... V oblasti porozumění strategickým procesům a změnám...“ nebo na s. 27 5. a 6. faktor v tabulce 2).

Ke klasifikaci změn: v zahraniční odborné literatuře zaměřené na problematiku změn jsou změny standardně rozlišovány na proaktivní a reaktivní a změny vyvolané externími nebo

interními faktory. Jedná se o taxonomii relevantní nejen pro sestavení strategií organizací, ale také k různým aspektům procesů řízení změn.

Problematika změn v organizacích souvisí s pojetím organizací jako otevřených systémů (Bertalanffyho všeobecná koncepce systémů), z čehož vyplývá význam interakce externích a interních organizačních faktorů a subsystémů organizací. Změna v jedné části organizace ovlivňuje a iniciuje změny dalších subsystémů a celé organizace. V tomto kontextu Lojdova taxonomie je sporná (s. 11), také např. změnu struktury nebo rozdělení zdrojů je problematické hodnotit jako povrchní změnu (Kritéria rozlišení hloubky změn?). Jaké je kritérium rychlých nebo pomalých změn (s. 11)?

Důsledky organizačních změn mají vždy komplexní dopad na zaměstnance, nejen emocionální.

U řízení změn jsou rozlišováni následní aktéři: iniciátoři, sponzoři, agenti poradci a příjemci změn. Střední management zastává zpravidla některé z těchto rolí, v závislosti na druhu změn, stylech řízení změn a organizační kultuře.

Místy problematickou je i použitá terminologie (Např. technické znalosti citované podle Cejthamra a Dědiny (2010), jedná se o odborné dovednosti a ne technické znalosti, překlady pojmů nemohou být mechanické, jak je tomu u citovaných autorů. Jedná se o Katzovo rozlišení manažerských dovedností pro jednotlivé úrovně managementu, jejichž uvedení by bylo přínosné vzhledem k zaměření BP na střední management.)

Ve 3. kapitole objasnění postojů mělo být podrobnější, vzhledem ke sledované problematice, rovněž objasnění souvislosti mezi postoji a chováním (s. 19). Objasnění percepce a faktorů ovlivňující percepci, následně postojů a chování v podstatě chybí. Pokud autorka zmiňuje sebenaplňující proroctví, mělo by být objasněno přesněji a také pojmenovány jeho 2 druhy (s. 20).

Autorka předpokládá v návrhu výzkumného projektu realizaci 90 polostrukturovaných rozhovorů, jedná se o adekvátní volbu metody?

### **Formální aspekty BP**

Ne vždy autorka dodržuje citační normy APA6, např. chyby se vyskytují i v seznamu literatury. Text BP je psán místy v trpném rodě, ich formou nebo v 1. osobě plurálu.

### **Celkové hodnocení práce (slovně, s jasným /ne/doporučením k obhajobě):**

Zaměření BP vyplývá z jejího názvu. Teoretická část obsahuje mnohá problematická místa (viz specifické připomínky), nejprínosnější kapitolou práce je kapitola čtvrtá. Autorka BP mohla použít relevantnější odborné zdroje, to by eliminovalo mnohé připomínky.

**Návrh klasifikace:** velmi dobře

V Praze dne: 13. 6. 2016

podpis