

**Posudek oponenta na bakalářskou práci "Organizační kultura: Analýza interní komunikace ve středně velké organizaci z perspektivy jejích zaměstnanců" (Jana Třeštková, 2015)**

**vypracoval: Ondřej Špaček, Ph.D.**

Předložená práce se zaměřuje na empirické zkoumání organizační kultury středně velké firmy se specifickým zaměřením na analýzu interní komunikace. Autorka chce především zjistit, jaké nedostatky shledávají zaměstnanci v komunikaci uvnitř zkoumané firmy a jak tyto nedostatky působí na organizační kulturu. Za tímto účelem provedla osm polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci firmy. Dospívá pak k potvrzení a doplněný závěrů předcházejícího zaměstnaneckého průzkumu v rámci organizace.

Úvodní teoretické zakotvení práce začíná poměrně slibně při diskuzi pojmu organizační kultury. Ocenit lze především širší využitých zdrojů, naopak hlubší a kritičtější promyšlení by si zasloužilo spojení mezi definicí kultury užívanou ve společenských vědách a její aplikací pro vymezení kultury organizace. Jinak řečeno, nakolik lze - obzvláště v kontextu zkoumané organizace – hovořit o sdílených a dlouhodobě utvářených normách a hodnotách, když se jedná o velice mladou firmu (viz i délka pracovního poměru informátorů)?

V další části již podstatně hůře směřuje k formulaci sociologicky relevantní otázky. Opírá se především o manažerskou literaturu, ze které veskrze čerpá poučky o tom, jak je firemní kultura potažmo interní komunikace důležitá pro naplňování cílů organizace. Výsledek tak nutně směřuje k aplikovanému výzkumu z oblasti managementu, nikoli k práci, která by svým profilem zapadala do společenskovědní sekce Fakulty humanitních studií. Je na škodu, že autorka se při studiu literatury neopřela např. o Kellerův přehled teorií organizace, který by mohl přinést realističtější a plastičtější představu o tom, jakou perspektivu zaměstnanci v organizaci mohou mít. Představa, že všichni zaměstnanci organizace mají „společné cíle“ není ani tak znakem konsenzuálního paradigmatu, jako problematickým a nerealistickým konstruktem. Zaměstnanci většinou sledují primárně zcela jiné cíle (vlastní zisk, pohodlí, společenské uznání) než je deklarovaný cíl organizace.

Nepřímým důsledkem zarámování problematiky je i to, že autorka v zásadě neformuluje výzkumné otázky, které by přesahovaly účelové aplikované poznatky přínosné jen a pouze pro danou organizaci. Bakalářské práci tak chybí potřebná obecnější relevance.

Samotnému empirickému výzkumu lze vytknout tři následujících problémy:

- V první řadě je analytická část prezentována v podobě krátkých fragmentů, které sice kategorizují jednotlivé výpovědi informátorů, ale chybí jim syntetizující krok, který by z dílčích popisů vytvářel hlubší celek.
- Dále, při náhledu do struktury rozhovoru pak vyvstává otázka, zda nadužívání relativně formálního výrazu „komunikace“ ve znění otázek nutně nenavedlo informátory do firemního diskurzu, tj. zda se ve svých výpovědích nevěnovali zejména „oficiální“ formální komunikaci a neměli tedy tendenci opomíjet její neformální rovinu. I když by bylo možné namítat, že výzkum se zaměřuje především na deklarovanou organizační kulturu, nemyslím, že je možné a přínosné zanedbávat mnohé neformální aspekty každodenního života v organizaci. Stejně

tak by bylo vhodné zamyslet se nad tím, jak rozsáhlá oblast praktik souvisejících s komunikací v organizaci mohla zůstat opominuta kvůli využití relativně úzce zaměřené metody polostrukturovaných rozhovorů.

- A v neposlední řadě – autorka se nepříliš přesvědčivě vypořádává s kombinací svých rolí výzkumníka a zaměstnance. Nejde totiž pouze o etické problémy, ale i o možné ohrožení kvality výzkumu. Spolupracovníkovi nemusí informátoři říci to samé, jako by řekli nezúčastněnému badateli, a stejně tak výzkumník-zaměstnanec může mít tendenci neohrožovat svou badatelskou činností svou pracovní pozici.

**Hlavní problémy práce pramení především z jejího nejasného ukotvení v akademických oborech. Ve stávající podobě působí spíše jako aplikovaná studie z oblasti managementu, která přináší konkrétní poznatky pro danou organizaci, ale pouze obtížně dosahuje obecnější relevance. Samotnou empirickou část přitom lze akceptovat, ale i zde se objevuje řada problémů. Zejména z těchto důvodů je podle mého názoru práce na hraně obhajitelnosti. V závislosti na průběhu obhajoby a posouzení komise lze v nejlepším případě uvažovat o hodnocení dobře.**

V Praze dne 17. 8. 2015

Ondřej Špaček, Ph.D.