

Organizační kultura je fenomén, který, jak ukazují dosavadní výzkumy ze zahraničí v a v posledních letech i z České republiky, velmi významně ovlivňuje dlouholetou prosperitu organizace a kromě již tradičních analýz se stává i předmětem kulturologického bádání. Organizační kultura jako nositel konkurenční výhody významně ovlivňuje i výkonnost organizace. Její důkladná znalost napomáhá manažerům pochopit svoji roli v organizaci a umožňuje jim dosahovat změn ve zvýšení účinnosti využívání zdrojů (ak lidských, tak i materiálních) organizace, či jiných institucionalizovaných organizací. Disertační práce je věnována tomuto fenoménu. Její první část definuje základní termíny jako kultura, organizační kultura, popisuje prvky organizační kultury, vysvětluje zdroje organizační kultury, mechanismy tvorby a fungování organizační kultury. Dále se zabývá národní kulturou a jejím vlivem na organizační kulturu a vztahem mezi organizační kulturou a účinností organizace. Pozornost je také věnována typologiím organizační kultury, zvláště typologii založené na Modelu soupeřících hodnot. V empirické části této práce jsou prezentovány výsledky vlastního výzkumného šetření organizační kultury. Cíl výzkumného šetření, zmapovat obsah organizační kultury společnosti Telefónica 02 Czech Republic, a.s. a vypracovat návrh a náměty, které by měly napomoci organizaci stát se ještě výkonnější a kulturně adaptabilnější vůči nadcházejícím inovacím, byl dosažen.