

Posudek vedoucí práce

Název práce: Organizační kultura. Analýza interní komunikace ve středně velké organizaci z perspektivy jejich zaměstnanců

Autorka: Jana Třeštíková

Vedoucí práce: Mgr. Magdaléna Šťovíčková Jantulová

Studentka Jana Třeštíková si jako téma své bakalářské práce stanovila organizační kulturu se zaměřením na analýzu interní komunikace ve středně velké organizaci. Toto téma se rodilo postupně, co je také do určité míry znát na struktuře práce. Studentka nejprve hodlala zkoumat interní komunikaci v jí zvolené firmě, ve které také osobně pracovala. Na základě konzultací a seznámení se s další již sociologickou literaturou toto své téma upravila tak, aby více odpovídalo profilu témat bakalářských prací na naší fakultě. Interní komunikaci se tak rozhodla zkoumat jako fenomén, ve kterém se promítá organizační kultura a zároveň je nástrojem či symbolickým zdrojem organizační kultury.

Tématu práce také odpovídá struktura teoretické části práce, kdy je věnována pozornost jednak tématu organizační kultury, tak také tématu interní komunikace. Jsou představeny také dva již realizované výzkumy, které se stali studentce do jisté míry zdrojem inspirace pro její vlastní výzkum. Použitá literatura je převážně česká. V kapitolách věnovaných interní komunikaci bych ocenila, kdyby bylo věnováno více prostoru sociologické literatuře a méně literatuře z oblasti managementu.

Pro svůj výzkum studentka zvolila vhodně kvalitativní výzkumnou strategii, s tím, že se ve svém výzkumu zaměřila na zkoumání zvoleného fenoménu z pozice zaměstnanců jedné organizace. Prováděla polo-strukturované rozhovory. Škoda jen, že rozhovorů nebylo více (studentka dělala rozhovory s 8 informátory) či že data nebyla sbírána i s jiných zdrojů dat (pozorování, dokumenty). Data mohla být tak bohatší. Na druhé straně studentka využila dat z dotazníkového šetření, které provedla organizace, které rozšířila o data z rozhovorů, které umožnili další vhled a porozumění témat, které přineslo dotazníkové šetření.

Určitě by bylo také vhodné, kdyby studentka v rámci metodologické části práce jasněji refletovala svou pozici výzkumnice, ale zároveň zaměstnankyně organizace a možné dopady na výstupy výzkumu.

Analytické části se postupně na základě výpovědí informátorů seznamujeme nejprve s komunikačními prostředky a faktory, které ovlivňují dle zaměstnanců volbu těchto prostředků. Za nezajímavější kapitoly vzhledem k tématu práce považuji kapitoly 4.2.2., kde jsou představeny jednotlivá nepsaná pravidla a principy komunikace, které studentka identifikovala v rozhovorech a kapitolu, v rámci které jsou identifikovány cíle komunikace, které prezentovali informátoři. Tyto kapitoly nám přinášejí informace o charakteru určitých prvků kultury, které informátoři při rozhovorech o komunikaci v organizaci zmiňovali. Naopak je škoda, že kapitolám věnovaným nedostatkům v interní komunikaci, je

jednak věnováno tolik prostoru a dále je již daleko méně akcentováno téma organizační kultury.

Menší akcentování tématu organizační kultury a naopak zaměření se na téma překážek interní komunikace je patrný bohužel také v závěru práce. Jedním ze zajímavých bodů závěru je však identifikace určitého rozporu v organizační kultuře mezi zaměstnanci a vedením, které vychází právě z rozdílných hodnot a pravidel, které jsou uplatňovány v rámci interní komunikace. Škoda jen, že to rozporu jeho charakteru a projevům není v závěru věnováno více prostoru.

Studentka v průběhu práce na bakalářské práci seznamovala s relevantními sociologickými teoriemi a pokoušela se je začlenit do zvoleného tématu práce. Realizovala vlastní empirický výzkum. Jak už bylo uvedeno výše v posudku, někdy se jí to dařilo více a někdy méně. Předloženou práci doporučuji k obhajobě s hodnocením velmi dobře či dobře s přihlédnutím k obhajobě.

V Praze 10.9.2015