

Posudek diplomové práce UK FHS

Název práce: Kulturně podmíněné rysy řízení s přihlédnutím k vybraným typům organizací

autorka práce: Bc. Anežka Botlíková

rok ukončení studia: 2015

vedoucí práce: Zuzana Havrdová

zaměření studia: řízení

Záměr práce, který je též vyjádřen v jejím názvu, směřoval k teoretickému zpracování a uspořádání poznatků z výzkumů souvislostí mezi národní kulturou a rysy řízení, resp. organizační kulturou, které by se případně mohly specificky projevit u sociálních a zdravotnických organizací, nebo u ziskových a neziskových organizací. Jak autorka vysvětluje v úvodu, když se ponořila do studia literatury, jednak zjistila, že jde o rozsáhlé téma, a dále, že studie, které by se přímo týkaly oblasti sociálních a zdravotnických organizací, resp. České republiky, v podstatě neexistují. Diplomantka se přesto zcela samostatně tématem dále zaobírala, a nechala se vést tím, co ji samu zajímalo a co se jí zdálo jako realistický krok, jímž by mohla do tématu hlouběji proniknout. Její zájem se soustředil na teorii S. Schwartze a na práci s daty European Social Survey, kde byl dotazník S. Schwartze použit. Vzhledem k absenci kontaktu s vedoucí práce však nedošlo k upřesnění badatelské otázky a nové formulaci projektu a díky časové tísní byl proces jejího hledání a experimentování ukončen a práce musela být uzavřena. Autorka se nicméně celou dobu pohybovala v rámci vytyčeného záměru, jak lze z předložené práce vidět.

Teoretická část práce je rozčleněna do tří velkých kapitol, které jsou plně relevantní tématu. Jsou to Národní kultura a její výzkum, Organizační kultura a její výzkum a Vztah mezi národní kulturou a organizační kulturou a jeho výzkum. Autorka se zaměřila především na čtyři velké teoretiky kultury (Rokeache, Hofstedeho, Ingleharta a Schwartze) a jejich následovníky, a přiblížila hlavní badatelské výsledky, které mají nějakou relevanci pro předmětnou oblast bádání. Vycházela z relevantní české i zahraniční literatury, významných monografií i odborných článků a podařilo se jí vybrat klíčové poznatky a prezentovat je čtivě a zajímavě. Se zdroji pracuje správně.

Další dvě kapitoly mají povahu empirického zpracování dat z ESS (European Social Survey), které nesledují určitou věcnou otázku a nejsou tedy cílem samy o sobě, ale mají sloužit metodologickému výkladu autorky o tom, jak a proč by případní čtenáři, zejména studenti, mohli a měli postupovat, pokud by chtěli zkoumat buď hodnotové rozdíly mezi profesemi, nebo rozdíly mezi organizačními kulturami. Autorka se tak vlastně dělí o plody svého dosavadního dílčího pronikání do tématu vztahu národních a organizačních kultur, které se ukázalo příliš rozsáhlé pro diplomovou práci. Dá se říct, že autorka v tomto období vlastně nestihla dospět k jasně položené otázce, kterou by sledovala. Jistě i v důsledku časové tísně tak vznikl ne zcela přehledný a ucelený text, který by konsistentně vedl k plánovanému výstupu. Přesto se tento text původnímu záměru blíží. Jednak deklaruje pedagogický záměr (přibližuje některé významné teorie národní kultury ve vztahu k organizační kultuře, který má sloužit jako četba pro studenty interkulturního modulu) a jednak nabízí metodologické postřehy a vlastní zpracování dat z ESS jako přípravu k výzkumu organizačních kultur. Jistá nedotaženost procesu hledání diplomantky, který musel být rychle ukončen a projevuje se poněkud nepřehlednou stavbou textu, a tudíž i ne zcela důsledně se rozvíjející argumentací, je ovšem slabinou práce, nicméně slibuje možnost pokračování ve výzkumu tématu, např.

formou doktorandského studia. Na druhé straně se totiž v práci ukazují silné stránky diplomantky. Patří k nim schopnost důkladně proniknout do obsažných cizojazyčných publikací významných autorů a přehledně přiblížit jejich teorie a výzkumy (kap. 1, 2 a 3). Kultivovaně pracuje se zdroji a dobře stylizuje. Ukazuje schopnost zvědavě, důkladně a systematicky sledovat své vlastní otázky ve výzkumných datech z ESS, zpracovávat je a vyvozovat z nich důsledky pro přípravu budoucích výzkumů (kap. 4 a 5, 9 příloh). V obou případech se projevuje talent diplomantky pro výzkumnou práci, který přesahuje obvyklé nároky na magisterského studenta. Svou práci doplňuje řadou zajímavě pojatých grafů a tabulek, které zpřístupňují provedené výpočty a souvislosti mezi hodnotovými profily různých profesních skupin v různých zemích. Vzniká tak materiál, který lze dobře využít jako základ pro další výzkumy organizačních kultur, což byl také důvod, proč téma této diplomové práce na katedře vzniklo.

Práci přes její atypičnost doporučuji k obhajobě a hodnotím ji jako výbornou až velmi dobrou, podle výsledku obhajoby a rozhodnutí komise.

Otázka k obhajobě: Jak byste stavěla výzkum, který by zkoumal kulturně podmíněné rysy řízení v oblasti zdravotních a sociálních služeb s využitím dotazníku PVQ, když sama na str. 63 upozorňujete, že teorie S. Schwartze a jeho hodnotové profily mají nejasný vztah k tzv. praktikám na úrovni organizace?

doc. PhDr. Z. Havrdová, CSc.

V Praze, dne 24. 8. 2015