

POSUDEK VEDOUCÍHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno a příjmení diplomanta: **Bc. Olga Chabrová**

Název diplomové práce: **Organizační kultura a její vazba na organizační strukturu**

Volba tématu:	1.	<u>Aktuální, málo frekventované téma práce</u>
	2.	Aktuální, časté téma práce
	3.	Neaktuální téma práce
	4.	Nevhodně zvolené téma
Cíl práce a jeho naplnění:	1.	<u>Vhodně zvolený cíl, který byl naplněn</u>
	2.	Vhodně zvolený cíl, který byl částečně naplněn
	3.	Vhodně zvolený cíl, který nebyl naplněn
	4.	Nevhodně zvolený cíl
Struktura práce:	1.	<u>Pro dané téma velmi vhodná</u>
	2.	Pro dané téma částečně vhodná
	3.	Pro dané téma nevhodná
Práce s literaturou:	1.	Vynikající, použity dosud neběžné prameny
	2.	<u>Velmi dobrá, použity nejnovější dostupné prameny</u>
	3.	Dobrá, použity běžně dostupné prameny
	4.	Slabá, použity zastaralé prameny
	5.	Nevyhovující – použito málo zastaralé literatury
Vybavení práce tabulkami, grafy, přílohami:	1.	Výborné
	2.	<u>Velmi dobré, funkční</u>
	3.	Dobré – jen částečně odpovídá nutnému doplnění textu
	4.	Nedostačující
Přínosy DP:	1.	Originální, inspirativní názory
	2.	<u>Ne zcela běžné názory, které jsou inspirativní</u>
	3.	Málo vlastních názorů nebo nedostatečně argumentačně podložené
	4.	Vlastní názor chybí
Uplatnění DP v praxi a ve výuce:	1.	<u>Práci lze výborně uplatnit v praxi</u>
	2.	Práci lze částečně uplatnit v praxi
	3.	Práci lze výborně uplatnit ve výuce nebo výzkumu
	4.	<u>Práci lze částečně uplatnit ve výuce nebo výzkumu</u>
	5.	Práce nelze v podstatě využít ani v praxi, při výuce nebo výzkumu
Grafická stránka:	1.	Výborná
	2.	<u>Velmi dobrá</u>
	3.	Dobrá
	4.	Nevyhovující
Jazyková stránka	1.	Stylistika: a) Výborná <u>b) Dobrá</u> c) Nevyhovující
	2.	Gramatika: a) Výborná <u>b) Dobrá</u> c) Nevyhovující

- Zásadní připomínky k DP:
1. nemám
 2. mám tyto:

Další hodnocení:

Práce si klade za cíl popsat organizační strukturu vybrané organizace, zjistit obsah organizační kultury v organizaci jako celku a analyzovat míru sdílení této kultury na dílčích úrovních struktury organizace. Na základě zjištěných poznatků pak vypracovat soubor doporučení pro vedení organizace.

K dosažení tohoto cíle autorka nejprve předkládá přehled teoretických východisek potřebných k vytvoření základního vztahového rámce pro vlastní empirické šetření a definuje klíčové pojmy, s nimiž bude dále pracovat. Tato část je logicky dobře uspořádaná a tvoří solidní základ pro zpracování části praktické, uvítala bych pouze hlubší propracování vztahu organizační struktury a organizační kultury. Méně prostoru mohlo být věnováno popisu typologií organizační kultury.

Praktická část je založena na vhodně formulovaných dílčích cílech a z nich vyplývajících výzkumných otázkách. Metodologický přístup vyhovuje stanoveným cílům a podmínkám, v nichž se šetření uskutečnilo. Zde je třeba ocenit především metody zpracování dat, kde autorka využívá širokou škálu statistických přístupů. Vytkla bych zmínku o použití metody pozorování bez dalších informací – autorka neuvádí zvolená kritéria a postup pozorování a prezentuje pouze jakýsi obecný závěr bez doložení podkladů, z nichž byl vyvozen.

Samotné šetření přináší velké množství zajímavých informací, které autorka prezentuje formou grafů a tabulek doplněných popisem, interpretace je však chudší, případně zcela chybí. Tento nedostatek je částečně odstraněn v kapitole Diskuse.

Práce ve mně vyvolává rozporuplné pocity. Na jedné straně je třeba ocenit nadstandardní využití exaktních metod zpracování dat a široký záběr práce, na druhé straně ne vždy jsou výstupy těchto metod dále propracovány a plně využity. Nepříjemně působí i nedostatek péče věnovaný grafické úpravě (špatné umístění uvozovek, chybějící mezery mezi slovy, překlepy apod.). Občasné rozpory mezi výsledky svědčí dle mého názoru o problémech v operacionalizaci sledovaných proměnných. Nicméně většinu toho, co jsem chtěla vytknout, shrnuje autorka v kap. 9.2 a prokazuje tak, že si je těchto problémů vědoma. Navíc v doporučeních vyplývajících ze zjištěných poznatků autorka prokazuje, že zkoumané problematice rozumí, dokáže propojit teoretické poznatky s praxí a hlavně je schopna kritického náhledu a při práci s informacemi kriticky myslet. Především z této (poměrně vzácné) schopnosti vychází návrh výsledného hodnocení.

Práci proto doporučuji k ústní obhajobě:

1. ano
2. ne

- Navrhovaná klasifikace:
1. výborně
 2. výborně nebo velmi dobře dle ústní obhajoby
 3. velmi dobře
 4. velmi dobře nebo dobře dle ústní obhajoby
 5. dobře
 6. dobře nebo nevyhověl dle ústní obhajoby
 7. nevyhověl

Otázky k ústní obhajobě práce:

1. V práci správně uvádíte, že normy chování vycházejí z hodnot. Dále uvádíte, že existuje genderový rozdíl v hodnotách, zatímco v normách chování rozdíl zjištěn nebyl. Jak tento jev vysvětlíte?
2. Seznámila jste vedení organizace s výsledky Vaší práce a jaká byla případná reakce vedení?

Datum: 8. 1. 2015

Podpis vedoucího DP: PhDr. Miloslava Hiršová, Ph.D.