



## POSUDEK BAKALÁŘSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Univerzita Palackého v Olomouci – Filozofická fakulta – Katedra psychologie

Autor práce: Anna Hrbáčková

Název práce: Firemní kultura a učící se organizace

Autor posudku: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

*vedoucí práce*

Autor posudku hodnotí práci v každé kategorii na škále A – F, přičemž hodnota „F“ v jakékoliv kategorii znamená nedoporučení práce k obhajobě. Hodnota A znamená excelentní práci překračující standardní nároky na diplomovou práci. Při uvedení hodnoty A je vždy nutné slovně uvést důvody, v čem je práce nadstandardní. Při uvedení hodnoty D, E nebo F je vždy nutné uvést důvody, které hodnotitele vedly k snížení hodnocení. Průměrně dobrá práce dle požadavků a norem katedry je hodnocena hodnotou B nebo C. Každá oblast hodnocení (viz níže 1 – 5) má jinou váhu při stanovení celkového hodnocení práce. Celkové hodnocení práce je dáno komplexním posouzením práce autorem posudku.

V případě teoretické práce autor posudku extenzivně zpracuje hodnocení v bodě 2, v bodě 3 se věnuje zejména stanovení problému a cílů práce, v bodě 4 se zaměřuje na analytickou práci studenta a schopnost studenta postulovat na podkladě literatury závěry novým způsobem (úhel pohledu, nové spojitosti, kritické myšlení).

**Hodnota**

A - F

**1 Aktuálnost problematiky, originalita práce, společenská potřeba práce, praktický přínos práce.**

A

Autorka si zvolila náročné téma pohybující se na hranici skupinových jevů a individuálního prožívání. Soustředí se na problematiku organizační kultury a učící se organizace. Organizační kultura je tématem poměrně novým v prostředí ČR. I když se jí v minulosti věnovalo několik kvalifikačních prací a známá je publikace doc. Lukášové, odborných studií je minimum a v praxi jde o oblast podléhající komerčním trendům bez kontaktu s aktuálním stavem poznání. Učící se organizace patří k pojmům novým, které reprezentují spíše navržené teoretické konstrukty (možná ideály) než žitou realitu. Učící se organizace je konkrétně jedním z klíčových konstruktů, souvisejících s konkurenční výhodou a udržitelností tam, kde jsou lidé a znalosti hlavním zdrojem kapitálu. V kontextu výkyvů na trhu práce a ekonomické situaci soukromého sektoru za posledních 10 let jde o téma aktuální i s praktickým přínosem.

**2 Úroveň a kvalita teoretické části práce (přehled poznatků). Samostatnost zpracování, vhléd autora do problematiky, literární prameny, využití databází, zahraniční literatury.**

C

Teoretická část práce zaujímá celkem 28 stran, přičemž text je členěn logicky do kapitol organizační kultura, učící se organizace, a vztah mezi těmito konstrukty. Zdrojem pro vypracování bylo 44 zdrojů. Pozitivně hodnotím, že se v seznamu literatury objevují renomované monografie a přehledové publikace, stejně jako zahraniční primární zdroje. Naopak ve větší míře absentují zdroje v článcích, ať už českých nebo zahraničních. Práce se tak opírá převážně o znalost, která je staršího data, neboť monografie a přehledové publikace obvykle shrnují, co bylo někdy dříve. Méně zdařilá je vnitřní struktura textu a hodnocení informací od citovaných autorů. V poměrně velkém rozsahu jde o řazení poznatků jednotlivých autorů za sebou bez návaznosti mezi sebou i k tématu práce. V tomto směru není jasně zpracována například kapitola o prvcích organizační kultury nebo kapitola o přínosech učící se organizace (nejasně seřazené informace, nekriticky přejaté informace (např. že organizační kultura zahrnuje vyšší platu), zaměňování pojmů učící se organizace a učení v organizaci,...). Z citovaných výzkumů nevyplývá jejich vztah k tématu práce (jsou popsány výsledky týkající se procesů ŘLZ, nikoliv konkrétní poznatky o kultuře či učící se

organizaci). Celkově nabízí teoretická část práce dobrou oporu pro výzkumnou část práce, propracování ale neposkytuje dostatečně spolehlivou informaci o vzhledu autorky do problematiky.

**3 Formulace problému a cílů práce, výzkumný design, využití adekvátních metod a technik zpracování (výzkumných, statistických, jiných).**

B

Výzkumný problém je formulován jasně, do značné míry na úrovni základního výzkumu, což podporuje originalitu práce hodnocenou kladně v prvním bodu posudku. Cíle a výzkumná otázka jsou srozumitelné, ale v konečném důsledku nepřesné. Práce se nevěnuje vztahu organizační kultury a učící se organizace, protože oba pojmy jsou skupinové. Výzkum se naopak orientuje na vztah mezi dvěma individuálně prožívanými organizačními konstrukty. I když tato skutečnost nesnižuje přínos práce, je reflektována pouze v diskusi, což vede k zavádějícímu popisu designu. Volba metod je adekvátní pro bakalářskou kvalifikační práci. Výhodou dotazníku OCAI je jeho rozšířenost, dobře popsaná teorie a vztah k učení v popisu některých typů organizační kultury. Jako každá typologie vede ale i OCAI k extrémní redukci organizační kultury. Redukce není dostatečně v práci reflektována (k jakým prvkům organizační kultury, popsaným v teorii, se autorka prostřednictvím OCAI ve skutečnosti vyjadřuje?). Nedostatečně je objasněna volba dotazníku učící se organizace. V teoretické části je definováno, že i když lze učící se organizaci popsat v několika formách organizačního chování, je možné ji posuzovat pouze jako celek, nikoliv jako skupinu nezávislých faktorů. Následně je bez vysvětlení vybrána metoda, která učící se organizaci definuje jako skupinu nezávislých faktorů. Pozitivně naopak hodnotím volbu metod statistické analýzy, které přesahují rámec bakalářského studia.

**4 Zpracování a prezentace výsledků práce, interpretace výsledků, diskuse, závěry.**

C

Zpracování výsledků je přehledné a z hlediska prezentace jasné. Vytknout lze nesoulad tabulek s APA6, ale v tomto ohledu jde spíše o drobnost. Největší otazník je spojen s provedenou MANOVOU. I když je její výsledek popsán a korektně interpretován, v dalších analýzách se vůbec neodrazil. Pro jednu z dimenzí (klanová vs. tržní) není výsledek statisticky významný, což znamená, že zjištěné výsledky pro tuto dimenzi budou pravděpodobně zatíženy chybou mnohonásobného testování. Bez ohledu na tento výsledek jsou ale zjištěné vztahy pro dimenzi klanová - tržní dimenze interpretovány, jako by MANOVA nebyla provedena. Samotný výsledek regresní analýzy je srozumitelný a dobře prezentovaný. Kladně hodnotím diskusi, která je (až na redundantní opakování výsledků) na úrovni prokazující dobrou interpretační práci. Podobně dobře jsou zpracovány závěry a souhrn (byť v souhrnu se necituje).

**5 Formální zpracování práce, jazyková a stylistická úroveň, rozsah práce, grafická úprava práce, dodržení publikační normy.**

A

Formální požadavky kladené Katedrou psychologie FF UP v Olomouci na bakalářskou práci byly naplněny. Grafické zpracování je vhodné, rozsah je adekvátní typu práce. Jazyková úroveň je taktéž dobrá, i když stylistickou úroveň doporučuji dále zvyšovat. Některé obraty jsou spíše hovorové a vysvětlení jsou zkratkovitá.

Práce byla zkontrolována v systému STAG theses.cz proti plagiátorství se závěrem:  
**práce není plagiát.**

Hodnocení celkem:

**Práci doporučuji k obhajobě\***

Návrh klasifikace práce:

**C**

Datum:

18.5.2019

Podpis:

