



Posudek oponenta diplomové práce

Autor: Drahomíra Chvojanová

Název práce: Organizační kultura samosprávy a neziskových organizací a jejich vliv na dosahování cílů

Oponent: Magdaléna Šťovíčková Jantulová

Kriteria hodnocení:	Hodnocení (1 – 4):
Zdůvodnění relevance tématu vzhledem k oboru Studia občanského sektoru <i>Je téma relevantní vzhledem k oboru? Je dobře zdůvodněno?</i>	1
Stručné slovní hodnocení: Téma diplomové práce je pro obor relevantní.	
Kvalita teoretického/konceptuálního rámce práce <i>Nakolik je obsah rámce relevantní vzhledem k tématu práce? Do jaké míry byla studovaná literatura představena přehledně a kriticky? Byla použita zahraniční literatura?</i>	3
Stručné slovní hodnocení: <p>Teoretická část práce pokrývá jednotlivá témata diplomové práce. Úvodní kapitoly věnované problematice vymezení a typologii OOS považuji za až příliš obecné ve vztahu k tématu práce.</p> <p>Zdroje, ze kterých autorka čerpala při zpracování teoretických a konceptuálních východisek, jsou bohužel především české. Za ne zcela dostačující to považuji především u klíčového tématu práce – organizační kultury, kdy např. i poznatky o využívané typologii jsou čerpány z českého sekundárního zdroje.</p> <p>Spíše než přehledovou stať tato kapitola představuje spíše stručný přehled mnoha typologií, které pro samotný empirický výzkum nejsou využitelné.</p> <p>Pro zkoumání kultury autorka volí typologii Krychle 2S. Kladla jsem si otázku, proč byla zvolena právě tato typologie pro výzkum kultury organizace, která se týká především vztahů členů organizace navzájem a k vlastní organizaci (je schopna identifikovat klima, atmosféru v organizaci), když autorka chtěla zkoumat organizační kulturu proto, aby se později zaměřila na vliv organizační kultury na dosahování cílů organizace. Toto vysvětlení a explicitní propojení mi v textu chybí. A dále, není jasné, kde se tato typologie propisuje do metodologie výzkumu a také do analýzy (dále viz. otázka 1 k obhajobě)</p>	
Formulace cílů, výzkumných otázek či hypotéz <i>Jsou dostatečně konkrétní a jasné? Odpovídají tématu práce a jejímu teoretickému/konceptuálnímu rámci?</i>	2
Stručné slovní hodnocení: Cíle a výzkumné otázky jsou formulovány více méně funkčně. Otázkou je, jak při formulování výzkumných otázek bylo využito teorie krychle 2S, jak autorka sama deklaruje. Otázky jsou totiž formulovány s využitím obecných pojmů jako organizační kultura či organizační cíle.	
Metody získávání a analýzy dat a jejich použití <i>Je vhodně zvolen, zdůvodněn a v průběhu výzkumu realizován design výzkumu/výzkumný rámec? Jsou využité techniky sběru dat, vzorek a metody analýzy dat dobře popsány, zdůvodněny a realizovány v rámci výzkumu vzhledem k výzkumným otázkám? Jsou diskutovány limity výzkumu a jeho etické aspekty?</i>	3
Stručné slovní hodnocení: Organizační kultura je možno zkoumat, jak s využitím kvantitativních, tak kvalitativních metod. Jak jsem již uvedla autoři teorie krychle 2S původně využívali kvantitativní dotazníkové šetření. Proto bych uvítala kdyby diplomová práce také obsahovala úvahu, jak je možné zkoumat organizační kulturu s využitím kvalitativní výzkumné strategie, kterou si autorka zvolila pro svůj výzkum. Tuto volbu nepovažuji za špatnou, ale ne zdůvodněnou vzhledem k teoretickým východiskům práce, ke kterým se autorka hlásí.	



Volba designu případové studie by mohla být vhodná. Pro výzkum organizační kultury se případová studie využívá. Při realizaci samotného výzkumu však ne zcela byly využita specifika designu případové studie (viz otázka 2).	
Kvalita závěrů práce <i>Byly naplněny praktické nebo teoretické cíle a zodpovězeny výzkumné otázky práce? Jak byla formulována praktická doporučení, pokud byla cílem práce?</i>	2-3
Stručné slovní hodnocení: Závěry jsou prezentovány dle struktury výzkumných otázek. Úvod je věnován představení organizační kultury OOS a vybraných oddělení samosprávy. Povaha kultury, jež byla identifikována na základě analýzy rozhovorů a dokumentů, je prezentována prostřednictvím několika kategorií (poslání a hodnoty organizace, komunikace v organizaci, atd.). Z textu není jasné, proč si autorka zvolila právě tyto kategorie k prezentaci kultury. Škoda také, že více v závěru o kultuře organizací neuvažuje v kontextu sektorů a jejich specifík a také v kontextu teorie krychle 2S o funkčnosti jednotlivých dimenzí kultury OOS a vybraných odborů samosprávy. V druhé části práce autorka poněkud opouští stanovené otázky a téma organizační kultury a věnuje se především popisu realizace projektu a faktorům, které měly vliv na úspěšnost projektu Housing First. Zjištění jsou zajímavá, dozvídáme se, jak zaměstnanci obou sektorů vnímají cíle projektu, spolupráci, rozdělení kompetencí a jak projekt hodnotí, ale není jasné, jak tyto kategorie vznikly a jak se vztahují k výzkumným otázkám a tématu organizační kultury. Ocenitelné je, že autorka dokumentu své interpretace úryvky z rozhovorů, někdy také z dokumentů. Úryvků však v textu je více než interpretačních pasáží autorky, které jsou spíše krátké, zobecňující a ne vždy jsem pro uvedená zobecnění našla oporu v předložených datech (možná i proto, že úryvky jsou poměrně dlouhé a lze jen odhadovat, která pasáž z úryvku patří ke které interpretaci autorky).	
Práce se zdroji <i>Je v práci dodržen jednotný standard odkazů na literaturu a prameny? Byly v práci použity zdroje uvedené na seznamu použité literatury a pramenů?</i>	1
Stručné slovní hodnocení: Bez významných problémů-	
Struktura práce, formulační a gramatická úroveň, grafická úprava <i>Je práce vhodně strukturovaná? Odpovídá formulační i gramatická úroveň magisterské práci?</i>	1
Stručné slovní hodnocení: Ocenitelné je, že práce je čtivá, srozumitelně strukturovaná.	

Celková známka před obhajobou: velmi dobře-dobře

pozn.: Lze udělovat známky od 1 do 4. V případě, že bude jedna část práce hodnocena známkou 4, je třeba práci nedoporučit k obhajobě.

Otázky k obhajobě:

(Je nutno vyplnit, aby se student mohl připravit na obhajobu; počet témat a připomínek upravte podle Vaší potřeby.)

- 1) Autoři teorie „krychle 2S“ provádí výzkum organizační kultury s využitím dotazníku. Proč autorka využila kvalitativní typ výzkumu s využitím rozhovorů a zda a jak se poznatky z teorie propsaly do otázek pro rozhovor? Autoři přemýšlejí o čtyřech typech organizační kultury s tím, že přínosem této teorie je mimo jiné popis okolností, za kterých jsou jednotlivé dimenze kultury funkční. Je možné říci, na základě výzkumu, zda identifikované typy kultury organizací, jsou pro dosahování cíle ne/funkční, v čem, proč?
- 2) Na jedné straně autorka uvádí, že realizuje případovou studii, přičemž jako případ uvádí spolupráci neziskových organizací a samosprávy na projektu Housing First. Této případ však tematicky nekoresponduje s výzkumnou otázkou, která se zaměřuje na povahu ovlivňování organizační kultury organizací cíle, které dosahují. Nekoresponduje ani s výběrem jednotek analýzy/případů. Autorka v metodologické části zmiňuje výběr vzorku, který tvoří OOS a dvě oddělení samosprávy, které byly



Studia občanské společnosti
Fakulta humanitních studií
Univerzita Karlova

Civil Society Studies
The Faculty of Humanities
Charles University

zapojeny do projektu Housing First. Dále pak data jsou jen omezeně sbírána s využitím více zdrojů dat. Převažují data z rozhovorů s určitými typy aktérů organizací OOS a samosprávy. Ráda bych znala autorčinu přesnější úvahu o designu výzkumu a jeho realizaci.

Celkové vyjádření/komentář oponenta práce:

(Není povinné.)

V Praze dne 17.6.2022

.....

Podpis oponenta práce.