



Oponentský posudek bakalářské práce

Název práce: Organizační kultura v charitativní organizaci na příkladu Diakonie ČCE, střediska Rolnička

Autor práce: Vojtěch Prokeš

Obor studia: Sociální a charitativní práce (PS)

Posudek vypracoval: Mgr. Lucie Kolářová, Dr.theol.

Datum: 11. 05. 2022

Bakalářská práce Vojtěcha Prokeše si klade za cíl charakterizovat organizační kulturu ve středisku Rolnička. Cíli odpovídá dobře koncipovaná osnova, v níž autor přehledně a s logickou návazností vytyčuje tematické oblasti jednotlivých kapitol. Jednoduché transparentní dělení (téma organizační kultury, téma diakonie, empirická část) umožňuje postup, který spočívá na postupném zužování kontextuálně pojatého tématu až k zaměření na jednu konkrétní organizaci a její organizační kulturu (organizační kultura teoreticky a historicky → diakonie historicky a teoreticky → diakonie ČCE → středisko Rolnička → výzkum konkrétní organizační kultury ve středisku Rolnička).

V empirické části má být naplněn vlastní cíl práce, autor zde zkoumá organizační kulturu konkrétního střediska Rolnička na výběrovém vzorku (6 respondentů – zaměstnanců Rolničky) prostřednictvím kvalitativního polostrukturovaného rozhovoru. Z výzkumných otázek vyplývá, že fakticky se zkoumá hodnotový background Rolničky, což s organizační kulturou zásadně souvisí, nicméně se to nepřekrývá – jak se mi zdá patrné z příslušné teoretické části (kap. 1). Autor sice v úvodním odstavci ke 3.1 vysvětluje, že a proč se rozhodl zúžit široký cíl (charakterizovat organizační kulturu v Rolničce) „na otázku vztahu mezi psanými a nepsanými prvky organizační kultury“, resp. to dopředu avizuje hned v úvodu celé práce („Cílem výzkumu je charakteristika organizační kultury Rolničky. Nicméně v organizační kultuře se jedná o široký pojem [vzhledem k předchozí větě poněkud tautologická formulace! L.K.], tudíž jsem byl nucen danou problematiku zúžit na otázku vztahu mezi psanými a nepsanými prvky organizační kultury, protože v praxi mezi tím bývá napětí.“), ani pak to ale ještě přesně neodpovídá faktickému stavu, protože v Prokešově výzkumu se těmito prvky míní především a právě jen hodnoty. Přitom by mohlo kupříkladu jít o vztah mezi určitými navolenými typizovanými prvky, které by přímo ukazovaly na to, o jaký (funkční) typ organizační kultury se v Rolničce jedná (viz typy kultur 1.2.1), nebo se kupříkladu mohly zkoumat viditelné, pro organizační kulturu specifické věci (určité rituály, nebo způsob mluvy a komunikace, viz 2.5). Tato moje kritika ovšem nemíří na nějakou obsahovou nedostatečnost (protože autor prostě vždy musí upřednostnit něco na úkor něčeho), nýbrž chci poukázat pouze na jistou koncepční vágnost posledního článku ve výstavbě předložené práce. Má-li výzkum konkrétní organizační kultury v konkrétním středisku spočívat ve výlučném zaměření na jeho diakonické hodnoty, pak by právě toto mělo být od začátku koncepčně zřetelné. O tom, že zde v tomto smyslu došlo k určité zkratce, svědčí i to, že v hodnocení výzkumu (3.5), porovnání (3.6) a závěru (4) autor už příliš nezmiňuje organizační kulturu, zato hovoří především a rovnou o hodnotách, resp. obojí plynule zaměňuje, aniž by to pro čtenáře vědomě rozlišil (viz automatický posun od „výrazy organizační kultury“ k „hodnotám“ v následující větě: „...pro upřesnění dané problematiky jsem si zvolil ještě jeden dílčí cíl, ..., zdali souhlasí psané výrazy organizační kultury s tím, jak je vnímají, přijímají a rozumí jim pracovníci střediska... Největší rozdíly byly při charakteristice daných hodnot ...“, s. 27). Je



otázkou, zda jde primárně pouze o nepřesné, matoucí a zavádějící užití pojmů ekvivalentně zaměněných, či zda nedošlo k reálnému posunu, kdy student ve skutečnosti zkoumal rozdíl mezi proklamovanými a reálně vnímanými, příp. realizovanými diakonickými hodnotami v Rolničce spíše než „vztah mezi psanými a nepsanými prvky organizační kultury“, resp. spíše než organizační kulturu tamtéž. Myslím, že právě tento předpoklad – totiž že příslušné zkoumání hodnot tu eo ipso znamená (byť zúženě) prozkoumat organizační kulturu v Rolničce – měl být důkladněji vysvětlen a explicitně navázán na kap. 2.5 a 2.6. Zároveň zdůrazňuji, že to, na co zde poukazuji, nemá zásadní vliv na kvalitu předložené bakalářské práce, která je poctivě zpracována a jako celek drží smysluplně dohromady. Přesto prosím, aby se student při obhajobě k výše řečenému stručně vyjádřil.

Míra formálních nedostatků v textu je naprosto zanedbatelná (chybějící čárka, chybějící písmenko, stylistické neobratnosti) a jen na několika místech se objevuje vážnější pochybení či přehlédnutí (např. chybí přivlastňovací zájmeno, jehož absence ovšem mění smysl věty: „... *pracovníci se specializují na práci s klienty s cílem dosáhnout jejich(!) osobního maxima...*“, s. 5; nebo věcně nesprávně: „*Ve Starém zákoně se mluví o Ježíšově výběru pro chudé a indisponované ...*“, s. 8). Úroveň předložené kvalifikační práce vyhovuje požadovaným standardům, celkové zpracování je po obsahové i formální stránce pečlivé. Autor se vyjadřuje věcně, drží se stanoveného záměru a nezatěžuje text žádnými neopodstatněnými úvahami.

Bakalářskou práci Vojtěcha Prokeše **doporučuji k obhajobě** a hodnotím známkou **výborně mínus**. Konečné hodnocení bude – v závislosti na hodnocení vedoucího práce a průběhu obhajoby – záležitostí posouzení komise.

Lucie Kolářová