

Posudek vedoucího diplomové práce

Ústav sociální práce Filozofické fakulty Univerzity Hradec Králové

Autor(ka) závěrečné práce: Josef Novotný

Název závěrečné práce: Organizační kultura poskytovatele sociálních služeb – případová studie organizace Domov důchodců Rokytnice nad Jizerou

Hodnocení formulace hlavního cíle práce:

A B C D E F

Odůvodnění: Autor se pouští do tématu, které je na pomezí managementu organizací a kultury výkonu služeb sociální práce. Jako takové je téma vhodné k rozboru a vyžaduje neutuchající pozornost. Cíl je stanoven srozumitelně a oceňuji na něm skutečně kvalitativní pojetí, byť takové pojetí cíle klade pak na výzkumníka vysoké nároky stran interpretace zjištění.

Hodnocení struktury práce:

A B C D E F

Odůvodnění: Z hlediska formální výstavby odborného textu nespátřuji žádné nedostatky, všechny klíčové pasáže, vyžadované vnitřními dokumenty FF UHK, jsou obsaženy. Z hlediska obsahového se jedná o logický sled témat, žádnou část nelze považovat za nadbytečnou, či odbíhající od zvoleného tématu.

Hodnocení teoretické části práce:

A B C D E F

Odůvodnění: V teoretické části oceňuji schopnost autora vnímat pojmy v širších souvislostech, což dělá diplomovou práci skutečně hodnou magisterského stupně studia oproti spíše popisnému stylu, který bývá běžný u textů bakalářských.

Oceňuji celou širokou škálu pojetí klíčového pojmu „organizační kultura“, kterou autor rozebírá v rámci kap. 1. Na teoretické části je možné ocenit i práci se zahraničními zdroji. Obzvláště je pak hodná zřetele kap. 1.3, která se zamýšlí nad možnými odlišnostmi v pojetí organizační kultury v moderním a „postmoderním“ pojetí. Dobrý je rovněž i stručný pohled do historie proměn organizační kultury v našem prostředí, oceňuji hlavně, že autor nezůstal u obecných proměn kultury v našem prostředí, ale aplikoval poznatky na obor sociální práce (kap. 2).

Hodnocení metodické části práce:

A B C D E F

Odůvodnění: Pro metodickou část platí rámcově totéž co pro část teoretickou – oceňuji, že autor umí pracovat s pojmovým aparátem nikoli jen mechanicky, ale v širších souvislostech. Jinak řečeno nemám jako čtenář finální verze textu žádných pochyb o tom, že autor skutečně hlouběji rozumí odborné

terminologii i samotným východiskům kvalitativní sociální vědy. Tedy epistemologii i instrumentální podstatě sociálního konstruktivismu a interpretativismu, které deklaruje jako své výzkumné teoretické a metodologické východisko. Z formálního hlediska pak jsou uvedeny potřebné okolnosti provedení průzkumu. Do určité míry mezi řádky musí čtenář číst etická rizika – obzvláště stran zapojení participativního pozorování (první fáze výzkumu). Je však zřejmé, že i zde autor pečlivě okolnosti a rizika zvažoval.

Hodnocení zpracování výsledků výzkumu:

A B C D E F

Odůvodnění:

Ke způsobu práce s kvalitativními zjištěními nemám připomínky. Autorem zvolená forma dílčích citátů a komentáře k nim je v kvalitativním výzkumu obvyklá. Opět oceňuji, že autor neodbíhá od vytýčeného problému.

Hodnocení naplnění cílů a zpracování závěrů práce:

A B C D E F

Odůvodnění:

Celkové naplnění cíle považuji za beze zbytku splněné. Navíc si myslím, že autor opravdu velmi dobře pochopil a výzkumně uchopil problematiku organizační kultury. Inspirace v pojetí studií prof. Musila je zřetelná a dobře naplněná.

Hodnocení formální stránky práce:

A B C D E F

Odůvodnění: K formální stránce nejsou připomínky. Práce je psána kultivovaným jazykem s citem pro kvalitativní „esejistickou“ tvorbu odborného textu.

Hodnocení přínosu práce pro praxi sociální práce či sociální politiky:

A B C D E F

Odůvodnění:

Přestože práce přímo nedeklaruje jasná doporučení na změny, ani se nestaví do pozice evaluační kvalitativní studie, lze využít v praxi dokonce předpokládat. Jedná se o citlivé zhodnocení synergie pracovníků organismu zařízení sociálních služeb z pozice osoby s vhladem do prostředí.

Další připomínky: Nejsou.

Otázky k obhajobě:

- Nastal pro autora v něčem zjevný rozpor v pozorování a v obsahu provedených kvalitativních interview?

- Relativně překvapivé je zjištění, že oslovení pracovníci nemají příliš nespokojenosti s administrativní zátěží – resp. chápou význam i „obtěžujících“ administrativních činností. Má pracoviště, dle zjištění autora, nějaké speciální postupy, jak takového konsensu v kultuře organizace docílovat (potažmo konsensu mezi vedením a řadovými pracovníky, který je vystavěn na demokratickém stylu řízení – viz kap. 5.8)?

Celkové zhodnocení práce:

A B C D E F

V Hradci Králové dne 8. 5. 2020

PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

podpis vedoucího práce