

**Posudek k magisterské práci**  
**Organizační kultura sboru Církve československé evangelické**  
UK ETF, Křesťanská krizová a pastorační práce - diakonika, červen 2018

Autorka: Bc. Alžběta Michalová  
Vedoucí práce: PhDr. Bohumila Baštecká, PhD.  
Počet stran: 94 + přílohy

Téma a cíl: Alžběta Michalová si pro svou diplomovou práci stanovila za cíl „popsat a zmapovat sbor z perspektivy organizační kultury“ (s. 7, 85). S pojmem organizační kultura se autorka seznámila během studia managementu v programu KKPP a rozhodla se výzkumně tento pojem aplikovat na církevní sbor, jehož je členkou. Účelem výzkumu má být hlubší porozumění organizaci. Církevní sbor je specifickou organizací v tom smyslu, že je součástí celé církve s její organizační kulturou, a především, že jeho účelem je sdílení a prohlubování víry v Boha, což je hodnota, kterou nelze beze zbytku zkoumat obvyklými metodami. To se nakonec ukazuje i v předložené práci, která v zásadě ponechává toto druhé specifikum stranou a zůstává na horizontální úrovni, čímž zároveň svědčí o limitech zvolené perspektivy (což nijak nesnižuje její silné stránky).

Postup a metoda: Autorka rozdělila svou práci na 5 hlavních částí, diskusi a závěr (slovo „kapitoly“ raději nepoužívám, protože autorka ho využívá i na podkapitoly druhého a třetího řádu). Postup je takový, že nejdříve popíše své předporozumění sboru. Potom řekne, co chápe pod organizační kulturou. Následně pohovoří o historii a struktuře Československé církve evangelické. Zbylé části se již věnují praktickému kvalitativnímu výzkumu realizovanému zúčastněným pozorováním, hloubkovými rozhovory, terénními poznámkami a analýzou tištěných či elektronických dokumentů (s. 56).

Struktura práce mi dává smysl. Snad pouze by se v úvodu mělo objevit zdůvodnění této struktury vzhledem k cíli práce, stejně jako zdůvodnění vybrané výzkumné metody.

Hlavní zjištění: V Závěru podává autorka výsledky výzkumu. Na otázku po organizační kultuře sboru odpovídá kvartetem hodnot: rodinnost, důvěra, otevřenost a shoda. Druhou otázkou se týkala zacházení s konflikty a autorka ve sboru identifikovala dva konflikty: mezi hodnotami otevřenosti a uzavřenosti, a mezi tradicí a otevřeností ke změně. U těchto zjištění se autorka odvolává na rozhovory. Nebylo mi zcela zřejmé, k jakým zjištěním došla autorka prostřednictvím ostatních tří metod.

Zhodnocení: Předem upozorňuji, že do hodnocení se promítají mé omezené znalosti konceptu organizační kultury. Pohledem teologa vítám záměr podniknout hloubkový rozbor církevního sboru, který je také, třebaže nejen, lidským fenoménem a je podroben všem zákonitostem srovnatelných sociálních skupin. Z výsledku jsem ale v rozpacích. Co je vlastně cílem perspektivy zvané organizační kultura? V celé práci čtu o „hlubším porozumění organizaci“, ale pokud jde o manažerský nástroj, tak bych čekal ještě něco víc. Čím by mohla zjištění výzkumu sboru pomoci?

Dále je škoda, že se autorce nepodařilo přesvědčivěji provázat jednotlivé části práce. Proč, např. definuje kulturu (odd. 2.1), když s kulturou dále nepracuje? Proč nezjišťovala, jak se „organizační kultura“ celé církve (3. část práce) projevuje na úrovni sboru? Slibný by se v tomto ohledu zdál koncept církevní organizační kultury (s. 36), se kterým se ale dál nepracuje. Nakonec i výsledky výzkumu zveřejněné v Závěru jsou poměrně chudé vzhledem k objemu práce, který autorka-výzkumnice bez pochyby odvedla.

Mám za to, že autorka chybně pojala sbor jako izolovaný sociální útvar. Kdyby průběžně pracovala s prakticko-teologickou perspektivou sboru jako částkou církve, a to takovou, která se účastní na celocírkevním misijním poslání, zřejmě by i výsledná zjištění interpretovala v docela jiném světle (rodinnost, např., může být znakem spokojené uzavřenosti, neprovázanost s obcí znakem rezignace na misijní poslání apod.). Zcela pak postrádám reflexi ekumenického rozměru sborového života (a přitom jeden respondent hovořící o smíšeném manželství to téma sám nabízí).

Zároveň je vidět, že autorka je schopná pracovat s relevantní literaturou. Rozsah použité literatury je pro danou práci postačující.

Formální zpracování: Práce působí úhledně. Značné množství chyb a nepřesností ale v práci zůstalo.

- Chyby v interpunkci se objevují např. na s. 23, 24, 76, ale není jich přespříliš.
- Viditelným kazem je nejednotné uvádění názvu církve (ČCE a CČE): chybná verze je bohužel i v titulu práce.
- Formulaci názvu nepovažuji za šťastnou. Zdá se, že předmětem výzkumu bude sbor církve ČCE jako obecná zaměnitelná jednotka. Tak tomu ve skutečnosti ale není. Autorka nemá ambici svá zjištění vztahovat na všechny sbory církve. Stačilo by, myslím, do názvu přidat „sboru v xy“ nebo aspoň „vybraného sboru“.
- Nerozumím rozdělení na „teoretickou a metodologickou část“ (s. 7). Svě metody práce má přece i teoretická část. Autorka sama v průběhu práce používá pro praktický výzkum výraz výzkumná část (s. 30), resp. výzkumné šetření (s. 54).
- Výraz organizační kultura je vysvětlen až v odd. 2.2.2, třebaže je používán od začátku.
- Na s. 16 autorka zmiňuje praxi – o jakou praxi šlo? Není to dále nikde upřesněné.
- Na s. 17 a jinde (s. 22, 28, 31) kombinuje dva druhy odkazů na literaturu.
- Na s. 20 se hovoří opakovaně o faráři, třebaže předtím pouze o faráře.
- Na s. 23 náhle autorka přerušuje výklad a mluví o svých zkušenostech a plánu výzkumu. Působí to matoucím dojmem.
- Na s. 23 se objevuje výraz „nepřirozený jazyk“ vycházející zřejmě z rozlišení na přirozený a nepřirozený jazyk. Patřilo by se uvést zdroj tohoto rozlišení. (podobně se pak na s. 46 hovoří o „nejpřirozenějším způsobu zvěstování evangelia“, což nezní příliš exaktně)
- Věta „... lidé potřebují něčemu věřit“ (s. 25) je asi přebraná od Bedrnové a Nového, ale silně si říká o kritickou úvahu.
- Na s. 29 má být spíše „zjevná“ podoba vrstev prvků, nikoli „zjevená“.
- Sbor je uveden jako část sboru (s. 31) ... má jít snad o pěvecký sbor?
- Úvodní odstavec v odd. 2.5.3 (s. 32) by si zasloužil přeformulování, ve stávající podobě je zmatený.
- Na s. 34 chybí odkaz na citovaný teologický a biblický slovník.
- Jméno M. Martinka je v pozn. 74 a všech následujících uvedeno s chybou (v pozn. 159 zůstal pouze Michael ☺).
- Věta o církvi, „kterou měl založit Ježíš Kristus ...“ (s. 34) je problematická: založil ji, nebo ne? Proč autorka cituje ze sociologů, a nikoli z teologické literatury?
- Věta „V Novém zákoně definujeme církev ...“ (s. 35) je také problematická: NZ *definice* neposkytuje.
- Věta o církvi tvořící „jediné Boží království ...“ (s. 35) je také problematická. Předpokládám, že autorka chtěla mluvit o Božím lidu.
- Věta „S těmito hodnotami se mohou členové sboru ztotožňovat, nebo po nich toužit“ (s. 38) mi úplně nedává smysl.
- Výraz „Židé“ je zvykem psát s velkým písmenem (s. 41). Zdůvodňovat zde nebudu.

- Synod ČCE jistě nemusí řešit „nejdůležitější otázky církve“ (s. 47), ale pouze otázky celocírkevního významu.
- Na s. 76 píše autorka o sboru a během toho odkazuje na Vebera (pozn. 183). Nemyslím, že autor sám píše o sboru.
- Odkaz č. 190 na s. 81 je chybný (nejde o Bednáře, ale o Wardovou).

Závěr: V diplomové práci Alžběta Michalová prokázala, že je schopná pracovat s odbornou literaturou a provést terénní šetření. Zpracování diplomové práce je krokem na cestě profesního rozvoje autorky, který bude jistě nadále pokračovat. Přes jisté výše zmíněné výhrady doporučuji práci k obhajobě a navrhuji hodnotit za C – dobře.

Při obhajobě by mohla autorka vyjádřit k těmto otázkám:

- 1) Čím může zkoumání organizační kultury pomoci konkrétnímu sboru?
- 2) Jak byste na základě zjištění ze svého šetření charakterizovala tento sbor ve srovnání s jinými v ČCE? Jakou zprávu pro rozvoj sboru šetření přináší?
- 3) V čem spočívá rozlišení na přirozený a nepřirozený jazyk a odkud tento koncept pochází?

Mgr. Petr Jandejsek, Th.D.

4. 6. 2018