

Posudek na diplomovou práci Bc. Alžběty Michalové **Organizační kultura sboru Církve československé evangelické**

Katedra teologické etiky
Evangelická teologická fakulta Univerzity Karlovy v Praze
2018

vedoucí práce: PhDr. Bohumila Baštecká, Ph.D.

Předkládaná diplomová práce má spolu s poměrně obsažným seznamem literatury 93 stran. Na další straně najde čtenář Seznam zkratk. Navazují nestránkované přílohy (vyplněný formulář informovaného souhlasu a přepisy šesti rozhovorů).

Práci uvádí autorčino předporozumění. Teoretická část se opírá o kapitoly Organizační kultura a Organizační kultura církve a sboru ČCE. Další dvě číslované kapitoly se týkají Metodologie výzkumu a Výsledků výzkumu. Práce je uzavřena Diskusí a Závěrem.

Záměr práce, který může být v našich podmínkách považován za inovativní, ztroskotává na klopotném procesu, při němž omezení díla postupně převládají nad jeho přednostmi.

1. PŘEDNOSTI PRÁCE

- **Volba tématu:** práce by mohla představovat přínos systémového pohledu na praxi církevních sborů a nabídnout přemýšlení „o co jde“ namísto „kdo to je“.
- **Předporozumění** s náhledem na vlastní začleňování do sboru, jemuž sloužil i výzkum. **Nahlédnutí vlastní (výzkumné) pozice** v organizační kultuře konkrétního sboru (s. 56-57), některá místa reflexe v kapitole *Diskuse* (od s. 80).
- **Výzkumné otázky** (s. 8, 54): Jaká je organizační kultura sboru, případně jeho funkčních jednotek? Jak se organizační kultura promítá do využívání příležitostí včetně zacházení s konflikty?
- Místa s **porovnáváním teoretických zdrojů** (výskyt na s. 19-29).
- Místa, kde je **perspektiva organizační kultury** použita na Církev československou evangelickou (např. s. 38, 50).
- Zmínka o **pojmu církevní organizační kultura** (s. 36).
- S vhladem představená **metodologie výzkumu** (od s. 54).
- Podkapitola **Etické aspekty výzkumu** (s. 61) s ukázkově přiblíženým a nahlédnutým etickým dilematem.
- Přílohy se zachovanými **bohatými daty obsaženými v rozhovorech**.
- Poměrná gramatická **čistota** práce.

2. OMEZENÍ PRÁCE

Hlavním omezením je **nedostatek nadhledu nad zdroji teoretickými a výzkumnými** včetně nedostatečné dovednosti je propojovat.

V procesu psaní se objevovalo další omezení, které postupně znehodnocovalo a vnitřně rozkládalo práci i spolupráci: **myšlenková nesvoboda** vzájemně se ovlivňující s nedostatkem nadhledu.

Příklady:

- Autorka si při konzultacích dělala poznámky z toho, co říkám, které pak do výzkumné části práce přepisovala jako spojovací vysvětlující text. Upozornila jsem ji na neetičnost postupu a nesrozumitelnost takto vzniklého textu. Výsledně jsem obdržela konečnou podobu diplomové práce se zredukovanou podobou původně bohatých dat, s některými větami doslovně mými (bez citace), a nepřiléhavými, případně chybnými citačními vsuvkami jiných autorů (viz s. 66-68).
- Autorka používá pojetí „jednota v rozmanitosti“, aniž nahlédne, že jde o pojetí, nikoli o bonmot (s. 7, 11, 54), ač jsem ji na tuto skutečnost upozorňovala.
- Desetinu práce zabírá jednoduše podkapitola *Historie Českobratrské církve evangelické* (s. 39-47) oplývající řadou zjednodušení. Není mi jasné, jaký má v této podobě pro práci význam.
- Z bohatých dat autorka příliš netěží. Např. jednu citaci z rozhovoru použije na třech místech výsledkové části (od s. 62). Podobně používá třikrát věty a odstavce vlastního textu v závěru práce (od s. 76).

Vedle těchto obsahových potíží se objevují též **neobratnosti či přešlapy formální:**

- Citace dvou zahraničních článků působí, jako by autorka plnila úkol mít v diplomové práci cizojazyčné zdroje. Oba články se vyjadřují o organizační kultuře církevních sborů, jsou tedy dobře zvolené. Autorka z nich však cituje úvodní zobecnění, která nachází i jinde. Navíc v obou případech chybě: v prvním případě nezohlední, že jde o souhrn sekundárních zdrojů, v druhém cituje sekundární zdroj, ačkoli citace od něj pravděpodobně není; navíc cituje doslovně, aniž na to upozorní (např. použitím uvozovek).
- Citace domácích autorů řadí vedle sebe, neporovnává je. V závěru práce některé věty a odstavce opakuje třikrát, což může znamenat (v případě Schwartzova systému hodnot) třikrát i s chybou. (Viz s. 73 – 78 – 86.)
- Na s. 31 se objevuje dvojí citační norma a možná v důsledku tohoto zmatku nejsou dva citovaní autoři uvedeni v seznamu literatury. Citace působí jako přenesené z jiné práce.
- Délku rozhovorů autorka nepřirazuje k jednotlivým respondentům, a vzdává se tak jedné z možností, jak reflektovat vztah (s. 59).
- Na několika místech bylo užití češtiny na hraně srozumitelnosti. Celkově se ale zacházení s jazykem výrazně zlepšilo proti způsobu, jakým autorka psala původně.

3. VÝSLEDEK: (NEVYUŽITÉ) PŘÍLEŽITOSTI PRÁCE

Na internetu lze najít bakalářské práce, které podávají přehled o teoriích organizační kultury a přístupech k ní podrobněji a přehledněji, než činí autorka ve své práci magisterské. Její zpracování by mohlo být v oblasti organizační kultury přínosem, pokud by se např. držela

pojmu „**církevní organizační kultura**“ a vztahovala k němu svoje zkoumání. Autorka se však v této oblasti omezila na podružnou zmínku na s. 36.

Přínosem by též mohla být teoreticky podložená odpověď na výzkumnou otázku *Jak se organizační kultura promítá do využívání příležitostí včetně zacházení s konflikty?* Vyžadovalo by to poctivě nastudovat alespoň třídění konfliktů včetně systémového přístupu. Autorka však na tomto zásadním místě práce sáhla po zdroji populárně psychologickém, uvedla dělení na konflikty interpersonální a intrapersonální (s. 31) a opustila tak systémový kontext svého vlastního díla ve prospěch kontextu individualistického. Nosnou zmínku o dominantní kultuře a subkultuře na s. 32 nijak nevyužila, ač by sytila část její první výzkumné otázky. Přidala podkapitulu o generačním konfliktu, aniž nahlédla stereotypizování, které kapitola obsahuje. Ve výzkumné části zdůraznila hodnotový konflikt, aniž svoje zjištění jakkoli provázala s teorií.

Příležitostí práce bylo též nahlédnout genderové a generační složení vzorku, církevní historii jednotlivých respondentů atp.

4. ZÁVĚR

Jako vedoucí této diplomové práce mohu říci, že autorka při její tvorbě postupovala svědomitě. Na výsledku to není příliš znát z důvodů uvedených výše.

Volbou tématu a kvalitativní metodologie by předkládaná práce mohla být v našich podmínkách inovativní.

Nedostatečný nadhled se však odrazil na způsobu zacházení s literárními i výzkumnými údaji a vyznění práce oslabil.

Doporučuji hodnocení uspokojivě – D.

OTÁZKY A NÁMĚTY PRO OBHAJOBU

Prosím:

- Doplňte rozdělení konfliktů, aby odpovídalo zvolené perspektivě organizační kultury.
- Objasněte, co znamená hodnotový a co adaptační kontext církevní organizační kultury.
- Odpovězte na výzkumné otázky.

PhDr. Bohumila Baštecká, Ph.D.

Praha, 6. 6. 2018