

Hodnocení vedoucího diplomové práce

Název diplomové práce: Pracovní motivace v sociálních službách

Autorka práce: Bc. Michaela Tichá, DiS.

Ústředním tématem hodnocené diplomové práce je motivace pracovníků působících v sociálních službách. Autorka práce se snaží reagovat na stávající problém, před kterým stojí většina manažerů sociálních služeb, a sice jak motivovat zaměstnance v okamžiku, kdy management nemá k dispozici potřebné finanční zdroje, a kdy se zaměstnání v sociálních službách netěší velké společenské prestiži. Diplomantka si je zjevně vědoma skutečnosti, že i přes toto nepříznivé systémové nastavení, není možné, aby managementy poskytovatelů sociálních služeb na motivování a práci s motivací zaměstnanců rezignovaly.

Práce je rozdělena obvyklým způsobem. Teoretická část čítá čtyři podkapitoly, ve kterých diplomantka postupuje od obecné teorie motivace, přes motivaci pracovní a způsoby jejího řízení, až po motivaci v sociálních službách. Za ocenění stojí především představení empirických poznatků vztahujících se k motivaci v sociálních službách (str. 47 – 50). Teoretická část je logicky a velmi přehledně strukturována. Diplomantka k jejímu vytvoření používá relevantní, česky psané zdroje, a díky tomuto přístupu se jí podařilo vytvořit dostatečně fundovaný základ pro sociální výzkum, provedený formou dotazníkového šetření, jehož výsledky prezentuje v empirické části diplomové práce.

Ve výzkumu si, Bc. Michaela Tichá, DiS., položila jednu výzkumnou otázku, kterou operacionalizovala pomocí dvou hypotéz a čtyř podotázek (str. 53 – 54). Respondenty dotazníkového šetření bylo 312 manažerů (z 1300 rozeslaných dotazníků) českých poskytovatelů sociálních služeb. Výsledky, ke kterým autorka dochází, vyznívají velmi pozitivně. Je pravděpodobné, že jejich vyznění významně ovlivnilo složení respondentů (odpovídali jen ti aktivní a motivovaní) a také zvolená metoda sběru dat – jen málokterý manažer se dobrovolně v dotazníku přizná, že zaměstnance nemotivuje. Nicméně přínos provedeného dotazníkového šetření vidím v tom, že dotazník obsahoval také pět volných otázek. Na ty sice neodpověděli všichni respondenti, např. 20. otázku nechalo nezodpovězenou 92 z nich (str. 57), i tak však výzkum přináší dostatek informací o tom, jak k motivování zaměstnanců přistupují jejich manažeři. V diskusi (str. 73) diplomantka používá dosti rezolutní formulace: „*Naprostá většina vedoucích pracuje s motivací svých zaměstnanců vědomě.*“, i když je zřejmé, že jde o prezentaci manažerských přesvědčení, k jejichž potvrzení by muselo dojít použitím dalších výzkumných metod. Na základě výzkumných zjištění následně diplomantka navrhuje jejich způsoby aplikaci do praxe. Tuto část diplomové práce (str. 79 – 87) považují, pro možnost jejího aplikačního uplatnění, za nejvýznamnější.

Autorka přistupovala ke psaní diplomové práce poctivě a svědomitě. Z jejího přístupu bylo patrné, že jí velmi záleželo na kvalitě odevzdané práce, a že její odevzdání nechce uspěchat. Díky své pečlivosti a důsledné kontrole dostávala sama sebe do lehce stresových situací, které však dokázala zvládnout. Na výslednou podobu diplomové práce

může být diplomantka právem hrdá, když se jí podařilo vytvořit vyvážený text s vysokým aplikačním potenciálem.

Otázka k obhajobě diplomové práce:

- a) Jakým způsobem byste verifikovala platnost závěrů, ke kterým jste dotazníkovým šetřením došla?

Prohlašuji, že diplomová práce, Pracovní motivace v sociálních službách, splňuje nezbytné požadavky a klasifikuji ji stupněm výborně.

V Praze 18. října 2012

Hodnocení zpracoval: Mgr. Petr Vrzáček