

Irena Piloušková: Organizační kultura zdravotnického zařízení a její odraz ve spokojenosti a stabilizaci zaměstnanců (2016)

Předložená práce představuje typickou aplikační studii, solidně odvedenou a směřující k praktickým doporučením. Zůstává sice v deskriptivní poloze, pozitivní je ovšem snaha zapojit výzkum do teoretického kontextu, a to i v rovině diskuse. Ta by v takových případech mohla vycházet i ze srovnání s výsledky odjinud, ale tuto možnost studenti občas podceňují (Buriánek a Malina 2009).

V analytické části se autorka soustřeďuje na vztah spokojenosti a stabilizace. Organizační kulturu pouze popisuje jako určitý rámec, protože o vztah vnímání organizační kultury a spokojenosti, resp. stabilizace, jí nejde. Ve vztahu k názvu práce je to možná trochu škoda.

Pokud jde o uspořádání práce, za ne úplně šťastný krok považuji apriorní rozdělení faktorů do čtyř skupin (autorka sama si je vědoma arbitrárnosti toho členění, navíc stanovení zlomových bodů je dost kostrbaté, viz též níže). Osobně bych ho uvítal až v závěru jako přechodovou fázi k sociotechnickým doporučením. Čtenář by tak nejprve přehledně zjistil, s čím jsou lidé spokojeni a s čím méně, co je pro ně důležité, co jsou hlavní stabilizační faktory. Mimochodem by to otevřelo možnost porovnávat spokojenost nejen se subjektivní důležitostí, ale s mírou vlivu na stabilizaci (kde by klasifikace byla méně arbitrární).

Chápu omezenost vzorku (i když: možná způsob vybírání dotazníků nebyl zcela optimální, možná ani jejich distribuce od sestry k lékařům není ideální...), ale přece jen by stálo za úvahu ověřit některé hypotézy jen pro podsoubor sester. Z formálního hlediska bych tabulky s testováním vztahů (viz přílišný důraz na nulové hypotézy, s. 31) spojil rovnou s korelační analýzou. Celkově je práce s daty na solidní úrovni, od bakalářské práce nelze žádat nasazení vícerozměrné analýzy. Práce je napsána kultivovaně a neobsahuje nějaké závažnější chyby, jenom pár věcí bych dal ku zvážení:

11 – podnik se nemusí zaměřit jen na ekonomickou stránku a zaměstnance, co třeba společenská odpovědnost firmy?

46 – dozor nemusí mít spojitost s tresty

29 – to, že nikdo není nespokojen, nebrání zkoumat souvislost mezi celkovou spokojeností a stabilizací (když už nechceme vytvořit třeba likertovskou škálu z položek spokojenosti)

28 – přátelství nemusí být tak silným faktorem stabilizace, ale proč zrovna tento vztah vyzdvihnout?

26 a 27 „spokojení“ jsou lidé s placením přesčasů -2,63 nebo s přístroji - 2,61, ale „nespokojení“ jsou s možností kariérního růstu - 2,59 (??? = trochu hodně arbitrární řešení – proč to nedat do jedné tabulky či grafu?)

Přes tyto připomínky považuji celou práci za solidní a použitelný výsledek, proto doporučuji její obhajobu a nevylučoval bych možnost hodnocení stupněm výborně.

Praha, 25. 5. 2016

Doc. PhDr. Jiří Buriánek, CSc.

Odkaz: Buriánek, J., Malina, A. (2009): Pracovní spokojenost zdravotních sester. Zdravotnictví v České republice, č.3, r.XII, str. 82-89, ISSN1213-6050.