



## POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

### Posudek vedoucího práce

Autor práce: **Irena Piloušková**

Název práce: **Organizační kultura zdravotnického zařízení a její odraz ve spokojenosti a stabilizaci zaměstnanců**

Autor posudku: **Mgr. Dana Mudd, PhD**

Návrh klasifikace práce: **výborně**

#### Základní charakteristika práce.

Jedná se o teoreticko-empirickou práci multidisciplinárního charakteru, v níž autorka aplikuje svoje znalosti sociologie, managementu, organizačního chování a částečně i řízení lidských zdrojů a zdravotnického managementu.

## KONCEPČNÍ STRÁNKA PRÁCE

#### Má práce jasně formulovaný záměr, cíl, výzkumnou otázku a odpovídají jim závěry?

Ano. Cílem práce je měření spokojenosti zaměstnanců ve zdravotnickém zařízení a zmapování hlavních stabilizačních faktorů a faktorů podmiňujících fluktuaci. Hlavní hypotézou je, že spokojenost s prací souvisí se stabilitou.

#### Má práce adekvátně stanovenou a jasně vyloženu metodu a postup řešení?

Ano. Předkládaná BP navazuje na konkrétní sociologický výzkum provedený v dané organizaci, na němž se autorka aktivně podílela. Výzkum zahrnoval jak kvalitativní tak kvantitativní metodu. Především na základě výstupů kvantitativního šetření autorka provádí analýzu situace a navrhuje řešení (sociotechnická doporučení).

#### Jsou jednotlivé části práce (zejm. teoretická a empirická) vyvážené a vhodně propojené, vytváří text konzistentní celek?

Teoretická i empirická část tvoří společně konzistentní celek. Teoretická část by mohla být více rozpracovaná tak, aby čtenáři přiblížila více problematiku organizační kultury, možnosti jejího měření i pohled na faktory zaměstnanecké motivace či faktory podmiňující spokojenost/nespokojenost s vykonávanou prací.

#### Jsou argumentace a text práce a vystavěny logicky, jasně, srozumitelně? Má práce přehlednou strukturu?

Práce má přehlednou strukturu odpovídající hlavnímu cíli práce.

## OBSAH PRÁCE

### Hodnocení kvality teoretické části práce

Teoretická část je poněkud menšího záběru, autorka se nevěnuje příliš tématu organizační kultury a možnostem jejího měření, soustřeďuje se spíše na dílčí projevy organizační kultury. Rovněž nepředkládá do hloubky koncept motivace a stabilizace/fluktuace.

### Hodnocení kvality empirické části práce

Empirická část překračuje výrazně nároky kladené na bakalářskou práci. Autorka vychází ze sociologického výzkumu, na němž se aktivně podílela. Využívá jak kvalitativní tak kvantitativní metody a korektně interpretuje výsledky.

Ohledně zkoumaného objektu lze vytknout pouze to, že v práci chybí detailnější představení vybraného zdravotnického zařízení a to zejména po stránce org. struktury zařízení, počtu lůžek, a počtu zaměstnanců, začlenění zařízení do širšího kontextu a externího prostředí, což může být z hlediska jeho fungování důležité.

### Hodnocení diskuse a závěrů práce

Autorka se na základě provedeného kvantitativního šetření pokouší o návrh sociotechnických doporučení – doporučení pro vedení nemocnice. Jistě by bylo možno v této oblasti vést diskusi i jiným směrem, např. zvážit možnost proveditelnosti některých opatření v souvislosti s fungováním celého zařízení v širším kontextu zdravotnického systému ČR.

## FORMÁLNÍ ASPEKTY PRÁCE

### Hodnocení naplnění kritérií odborného textu

Rozsah práce plně odpovídá kritériím kladeným na BP.

### Hodnocení vhodnosti a úplnosti využití informačních zdrojů (literární prameny, databáze, zahraniční literatura, datové zdroje,...)

Autorka využívá odpovídající dostačující informačních zdrojů, pracuje i se zahraniční literaturou.

### Hodnocení jazykové, stylistické a grafické úrovně práce (grafická úprava, členění textu, označení příloh, zpracování tabulek, grafů, schémat atp.)

Práce je po stránce jazykové, stylistické i grafické na dobrém úrovni.

### Další poznámky

Provedené šetření bylo původně koncipováno pro SZP, nikoli pro lékaře a ostatní zaměstnance nemocnice. Takto zacílená analýza by přinesla pravděpodobně zajímavější výsledky. Pro další podobný výzkum doporučuji proto zaměřit se pouze na jednu skupinu respondentů-zaměstnanců

zdravotnického zařízení (lékaři nebo SZP nebo THP a ostatní...) a vyvinout větší iniciativu při sběru dat. Potom lze očekávat hodnotnější výsledky.

Jako vedoucí této práce jsem měla minimální možnost výslednou podobu práce ovlivnit. Pokud by se autorka chtěla danému tématu nadále věnovat, bylo by vhodné rozšířit teoretická východiska jak směrem k tématu organizace a management tak také směrem k prohloubení znalostí zdravotnického prostředí.

### **Celkové hodnocení práce**

Práci jednoznačně doporučuji k obhajobě. I přes výše uvedené výhrady a s přihlédnutím ke skutečnosti, že se jedná o práci bakalářskou, která reflektuje relativně velké autorčino úsilí, navrhuji hodnocení výborně.

### **Otázky a náměty k obhajobě**

1. Jaké jsou trendy v motivaci a spokojenosti u vybraných zaměstnaneckých skupin zdravotnického zařízení? V čem se tyto skupiny pravděpodobně budou lišit?
2. Jak ovlivňuje organizační kultura spokojenost zaměstnanců a jaké jsou možnosti intervencí do tohoto vztahu?

Datum: 9.6.2016

Podpis: