

Posudek disertační práce Daniela Křištofa
„Systém TOGA a dotazník pracovního stylu manažerů“
Studijní program psychologie práce a organizace
Univerzita Karlova v Praze. Katedra psychologie. 155 s. Praha 2010.

Autor předložené disertační práce se především zaměřuje na vytváření o ověření specifického systému TOGA. Tento postup pro něho představuje jednotnou koncepci posuzování pracovního stylu manažerů. Preference určité orientace činností manažera rozlišené podle univerzalizovaných kategorií pak rozlišuje zaměření na diagnostiku, metodiku a tvořivost. Tyto preference, resp. jejich kombinace dále charakterizují pracovní styl manažera. Autor se rovněž zabývá vymezením problematiky rizikového pracovního stylu (rozumějme tomu s autorem tak, že se jedná o takové konfigurace činností, kdy manažer některé z nich výrazněji opomíjí a odmítá).

Teoretická část práce seznamuje podrobněji s činnostním principem, který se promítá do stylu práce, výběru i vzdělávání pracovníků a který zároveň charakterizuje originální přínos práce. Užívaný systém TOGA (v němž autor zřejmě navazuje na svoji diplomovou práci) současně podle autora představuje jakési funkční přemostění mezi jazykem psychologů a pojmovým světem manažerů. Autor v této části práce relativně podrobně vymezuje jednotlivé dimenze systému, na jejichž základě vytváří a koncipuje šest výchozích profilů, a charakterizuje pracovní styl manažera.

Výzkumná část prezentuje výsledky standardizace dotazníku pro posuzování (resp. sebeposuzování) pracovního stylu. Autor zde čtenáře velmi podrobně seznamuje s dotazníkem a jeho konstrukcí, ostatní informace (např. o souboru respondentů) jsou poněkud stručnější.

Těžiště práce spočívá přitom v analýze reliability a validity zvolené metody. Nedílnou součástí práce je rovněž zpracování položkové a faktorové analýzy a pokus o vytvoření normy užití metody.

Velmi pozitivní je obdivuhodně rozsáhlý soubor zkoumaných osob (po vyčištění souboru celkem 2255 respondentů získaných v průběhu 5 let). Na možný problém nenáhodného výběru autor adekvátně upozorňuje na str. 144. S ohledem na to, že se jedná o osoby v manažerských i nemanadžerských pozicích, zajímalo by mne podle jakých kritérií byly vybírány do souboru a jak byla ošetřena etická stránka výzkumu. Existuje např. informovaný souhlas respondentů nebo jiná forma souhlasu se zařazením jejich dat do výzkumu? (Na str.

34 autor upozorňuje na preferování dimenze tvořivosti muži a metodiky ženami, naproti tomu na straně 144 však uvádí profil metodika jako častější u mužů?)

Velmi precizní je autorova práce s matematickým aparátem při zjišťování reliability a validity konstruované metody. Obdivuhodné množství práce je rovněž investováno do položkové a faktorové analýzy dotazníku. Škoda, že v práci samé autor předkládá podrobně zejména dílčí matematické výstupy ve formě tabulek v hlavním textu a současně dílem rezignuje na pokus o interpretaci dat a jejich možné uvedení do kontextu celé práce. Mnohé výstupy jsou tak předkládány bez komentářů; v závěru práce pak postrádám jakoukoli diskusi (snad s výjimkou náznaku v posledních 3 odstavcích na str. 144).

Práci dokládá poměrně bohatá literatura s výraznou převahou pramenů v češtině. Použitý dotazník je řádně doložen v příloze – otázkou do diskuse zůstává, zda dotazník místy nenaznačuje i klíč k vyplňování (pokud předpokládáme u manažerů dílčí zkušenost s personalistickými metodami).

Závěr: přes výraznější atypičnost formální stránky textu, předložená práce přináší řadu cenných inspirací do praxe psychologie práce a organizace a mohu tedy uzavřít hodnocení tím, že splňuje nároky na tyto práce kladené.

Praha 5.5.2010

PhDr. Iva Štětovská, Ph.D.
Katedra psychologie FF UK Praha