

Zápis

z obhajoby disertační práce paní **PhDr. Šárky ALFÖLDY – ZSCHEILE** konané
dne 17. 6. 2014

Téma práce: „**Adaptace českých a německých manažerů při dlouhodobých pracovních pobytech v zahraničí**“.

Přítomní:

Prof. PhDr. Lenka Šulová, CSc.;

Doc. PhDr. Eva Bedrnová, CSc.; Prof. PhDr. Jaromír Janoušek, DrSc.;

Doc. PhDr. Luděk Kolman, CSc.; Doc. PhDr. Daniela Pauknerová, PhD.;

Doc. PhDr. Milan Rymeš, CSc.; Prof. PhDr. Stanislav Štech, CSc.; PhDr. Iva Štětovská, PhD.;

Doc. PhDr. Jiří Štikar, CSc

Předsedkyně komise p. prof. Šulová zahájila obhajobu a představila přítomným kandidátku.

Školitel doc. PhDr. Milan Rymeš, CSc. představil doktorandku a seznámil komisi s uchazečkou a její disertační prací.

Kandidátka seznámila přítomné se svou disertační prací. Sdělila stručně teoretická východiska práce - věnovala se adaptaci na odlišnou národní kulturu, vybraným psychologickým aspektům dlouhodobých pracovních pobytů v zahraničí a kulturním specifikům české a německé kultury v pracovní oblasti. V empirické části práce kandidátka popsala nejprve kvalitativní výzkum, který se zaměřoval na zmapování tématu adaptace na odlišnou národní kulturu u osob pracujících v manažerských profesích. Výzkumné otázky se týkaly zátěžových a podpůrných aspektů adaptace. Dále uvedla metodu výběru, charakteristiky výběrového souboru, metodu sběru dat (strukturovaný rozhovor kombinovaný s narativními prvky) a jejich zpracování (obsahová analýza rozhovorů). Z výsledků kvalitativní části výzkumu vyplývá, že čeští manažeři vnímají více zátěžových a méně podpůrných faktorů, než němečtí manažeři. Cílem následného kvantitativního výzkumu bylo především ověřit výsledky předchozího kvalitativního výzkumu. Kandidátka popsala charakteristiky souboru respondentů, použité metody (dotazník SBÍ - Spanish Burnout Inventory + obecný lineární model) a stručně uvedla výsledky: bylo prokázáno, že čeští manažeři při dlouhodobých pracovních pobytech v zahraničí prokazují statisticky

významně vyšší psychické vyčerpání, vyšší syndrom vyhoření a vyšší pracovní lhostejnost než manažeři němečtí. Tato zjištění podporují výsledky předchozího kvalitativního výzkumu. Závěrem byla uvedena doporučení nadnárodním firmám týkající se zejména systematické přípravy pracovníků na dlouhodobý pracovní pobyt v zahraničí a podpory v průběhu realizace tohoto pobytu.

Poté oponentky doc. PhDr. Daniela Pauknerová, Ph.D., a PhDr. Iva Štětovská, Ph.D. přednesly závěry svých posudků.

PhDr. Šárka Alföldy - Zscheile odpovídá na posudky oponentů:

1. Posudek: V práci chybí zmínka o Globe.

Odpověď: Kandidátka děkuje za připomínku o Globe, v práci bylo zmíněno jen velmi stručně, práce byla zaměřena na jiné autory. Klastry v Globe nabízejí specifický styl řízení pro germánskou Evropu, ale v klastru východní Evropy není uvedena ČR. Jinak jde o modernější pohled, proto jej autorka příště začlení více.

1. Posudek: Dotaz ke standardizaci použité techniky (SBI), bude se dále používat?

Odpověď: Dotazník byl v ČR poprvé použit v této práci, jde o překlad ze španělštiny do češtiny a němčiny, normy pro ČR a Německo zatím nejsou. Je to první počín pro normy pro ČR, jako nástroj je velmi dobře využitelný.

1. Posudek: Otázka ke strategickému stylu řízení - není zmíněn v teoretické části práce, je někde definovaný? Lze jej pokládat za německý přístup?

Odpověď: Strategické řízení je vnímáno jako podpůrný faktor pouze u Němců a to pouze u tří respondentů. Nejedná se o specifický manažerský styl, i když by bylo možné jej částečně do tohoto stylu začlenit.

2. Posudek: Oceňuje inspirativní pohled na interkulturní rozdíl mezi českými a německými manažery, zrcadlení kultur a výhody kombinovaného. Nakolik jsou výsledky ovlivněny fungováním manažerů v rozhovorech?

Odpověď: Průběh rozhovorů byl odlišný, Němci přesně dodržovali vymezený čas, Češi během rozhovorů prováděli i jiné činnosti, ale byli ochotní čas rozhovoru prodloužit i na dvojnásobek délky. Rozhovory s Čechy byly více kontrastní, Němci tolik nekombinují soukromý a pracovní život, Češi ano.

2. Posudek: Mohou být výsledky ovlivněny jazykem, ve kterém probíhal sběr dat? Rodný jazyk je více emoční a pracuje s kontextem.

Odpověď: Dotazník byl předkládán vždy v rodném jazyce, rozhovory probíhaly v češtině a angličtině. V anglické komunikaci s německými manažery nebyla pocíťována jazyková bariéra, komunikace byla plynulá, autorka sledovala i neverbální komunikaci, nicméně německý jazyk by byl pochopitelně lepší.

2. Posudek: Proč byl volen dotazník pro „nepomáhající profese“ – i manažeři mají vysokou míru kontaktu s lidmi?

Odpověď: Existují dvě formy dotazníku, ke dvaceti původním položkám navíc přidaná dvacátá první položka o kontaktu s kolegy, klienty, nicméně po konzultaci s autorem dotazníku vybrána tato forma.

2. Posudek: Objevuje se nápadný věkový rozdíl u souboru Čechů a Němců. Nesouvisí to s vyšší mírou sebeakceptace, vyrovnanosti a zkušenosti u Němců?

Odpověď: Věkový průměr je odlišný (36 vs. 42 resp. 38 vs. 45), ale rozdíl není statisticky významný, pro případné prokázání rozdílu by bylo potřeba více respondentů. Je také zohledňována i psychická stabilita. Otázka věku však stojí za úvahu, někteří manažeři jsou hodně mladí.

Oponentky nemají další připomínky k vystoupení kandidátky.

Diskuse:

Doc. PhDr. Eva Bedrnová, CSc. klade dotaz, zda věk nesouvisí s výškou pozice – všichni vyšší a top manažeři?

Odpověď: Funkce v zahraničí bývá kumulací více běžných pozic, z čehož plyne větší tlak, větší vytížení, které však Němci zvládali lépe než Češi. Navíc se jedná o kombinaci zátěže - nejen o pracovní a sociální adaptaci, ale též o fyziologickou adaptaci (zejména v Indii, v Číně). Prokázalo se, že respondenti mimo EU jsou méně nadšení prací, mají vyšší pracovní lhostejnost a vyšší syndrom vyhoření.

Prof. PhDr. Jaromír Janoušek, DrSc. oceňuje práci kandidátky v Psychologickém Ústavu FF UK a ptá se, zda Němci snáze proniknou do struktury cizí kultury, a čím se to vysvětluje, protože je to v rozporu s předem připravenou strategií, vyžaduje to empatii.

Odpověď: Němci oceňují strukturovaný přístup např. Japonců a Korejců, dobře se jim spolupracuje s kulturami, kde je kladem důraz na časovou strukturu a přesnost. Pronikání do jiné struktury společnosti je pro ně náročné, ale dokáží se s tím vyrovnat, protože absolvovali interkulturní tréninky, psychologickou přípravu, věděli, co očekávat a proto si mohli vytvořit strategie.

Doc. PhDr. Luděk Kolman, CSc. zmiňuje německý způsob myšlení, který je obecně lépe akceptován, než jiné cizí kultury.

Odpověď: Češi nejsou tak přijímáni jako v Němci, především v Číně se často Německo spojuje s kvalitou, což pomáhá Němcům k akceptování v této kultuře.

Prof. PhDr. Stanislav Štech, CSc. se dotázal, zda Češi více kumulují funkce a role, než když jsou doma?

Odpověď: Němci kumulují také, ale nevnímají to jako zátěž, jsou podporováni pracovní přípravou, do detailu propracovanými projekty a to minimalizuje stres. Němci firemní interkulturní přípravu oceňují jako podpůrný faktor, je zpravidla delší než v Čechách.

Doc. PhDr. Milan Rymeš, CSc. podotýká, že od 60. let byla například v Německu nebo ve Skandinávii systematická příprava na výjezd do zahraničí standardem, který byl v Čechách přerušen.

Doc. PhDr. Jiří Štikar, CSc. vyzdvihl dobře zvolený dotazník, ocenil kvalitu výzkumného nástroje.

Odpověď: Tento nástroj měří adekvátní kvality, dokáže postihnout to, co se objevovalo v kvalitativním šetření (pracovní nespokojenost, vyčerpání, lhostejnost k práci atd.).

Vyhlášení výsledku tajného hlasování: počet členů komise – 9; přítomno členů komise – 6; kladných hlasů - 6.

Komise navrhla udělit titul doktor (Ph.D.)

Zapsala: Mgr. Hana Chýlová

Datum: 17.6 2014

Podpis předsedkyně komise:

