

Posudek disertační práce Mgr. Petry Rohlíkové „Optimální prospívání („flourish“) manažera nadnárodní organizace“.

Univerzita Karlova v Praze. Filozofická fakulta. Katedra psychologie (zaměření psychologie práce a organizace). Praha 2017.

Autorka na dvou stech stranách své práce reflektuje inovativní téma, které je nepochybně inspirující a představuje do jisté míry opomíjenou rovinu aplikované psychologické práce. Směřuje k problematice udržení osobní pohody (a do jisté míry také osobního a osobnostního rozvoje) v kontextu výkonu manažerské role v nadnárodní společnosti.

Teoretická část práce je rozdělena do čtyř dále rozčleněných kapitol, které se odpovídajícím způsobem zaměřují na problematiku well-beingu, který vymezuje ve vztahu a kontextu klíčových témat. Cenná je zejména dílčí kapitola směřující k postizení ústředních témat zkoumaných ve vztahu k well-beingu, jako poněkud nejednotně vymežovanému pojmu.

Následující kapitola se snaží postihnout jev „flourish“ a jeho současná pojetí. Autorka zde představuje základy pojetí Dienerova, Keyesova, Huperta a Soa a samozřejmě v obecném povědomí rozšířené pojetí Seligmanovo.

Další část práce směřuje k problematice manažerské role. Zde dostává práce spád a plyne neobyčejně hladce a sdělně. Je znát, že autorka psala text s potěšením a hlubší znalostí (patrně i v souvislosti s vlastní praktickou zkušeností). Vnitřní členění textu pak rozlišuje zejména osobnostní proměnné a kontexty v roli manažera. Kvalitně jsou zpracována i specifika této role. Autorka se přitom nevyhýbá ani eticky diskutabilním oblastem (jako korporátní psychopatie apod.). Velice podrobně je rozpracovaná organizační struktura a kultura, zejména s důrazem na nadnárodní prostředí a možnosti podpory jevu „flourish“. Velkou pozornost i prostor zde autorka věnuje i modelu PERMA v kontextu situace manažera. Detailně rozpracovává jeho jednotlivé dimenze a celou tuto kapitolu uzavírá zralým pojednáním o limitech jevu „flourish“ v prostředí nadnárodní organizace. (Tuto část lze chápat i jako celkem zdařilý příspěvek k obecně probíhajícímu diskursu nad tématy přínosů a rizik globalizace v postmoderní společnosti.)

Bohužel jinak vcelku zdařilý text, který dosvědčuje autorčin rozsáhlý přehled o zkoumané problematice, provází řada formálních chyb:

- číslování stran textu začíná za obsahem, ale od s. 1 (fakticky 8), naopak netypicky jsou číslovány strany příloh
- četné překlepy a formulační neobratnosti příležitostně mění i smysl sdělení (obr. 1)
- relativně často se objevují druhotné citace (i z českých autorů)
- nepodařilo se mi dohledat v literatuře odkaz na pramen Říčan in Balcar, 1991
- nejednotně je používáno ohýbání a přechylování jmen zahraničních autorek (např. Taylorová a Brown zjistily)
- citovaná autorská dvojice je Blažek, Olmrová (nikoli Olmerová)

Empirická část práce má obvyklé členění. Velmi podrobně jsou rozpracovány obecné charakteristiky výzkumu i výzkumné cíle a výzkumné otázky. Detailně autorka také popisuje užité výzkumné metody, které rozděluje na skupinové interview, metody podporující „flourish“ na straně jednotlivce i organizace. (Pozn. v češtině se pravidelně užívá středního rodu - to interview naproti tomu autorka používá téměř výhradně mužský rod, podobně data versus datumy.)

Kromě dotazníku PERMA Profiler zde autorka pracuje s rozhovory (skupinové interview i individuální rozhovory), se škálou pozitivních emocí i s projektivními metodami (životní křivka a metafory). Na straně organizace pak užívá dotazník PERMA organization, rozhovory i dokumenty zachycující organizační kulturu firmy. V rámci triangulace doplňuje výše uvedené kroky i rozhovor s personalistou. Všechny metody jsou v práci a jejich přílohách pečlivě zdokumentovány.

Velmi podrobně je dokumentován výzkumný soubor (základní charakteristiky souboru, kritéria a metody výběru) i výzkumné metody a průběh šetření. Sledovaný soubor tvoří manažeři jediné nadnárodní organizace (maticového typu), kteří reprezentují střední úroveň řízení s více než tříletou pracovní zkušeností a minimálně třemi podřízenými. V šichni jsou české národnosti. Celkem se jednalo o 32 manažerů, přičemž on-line šetřením prošlo 21 zkoumaných (souhrnně 53). Oceňuji autorčin pečlivý převod dotazníku do českého jazyka (včetně zpětného překladu) i předběžné pilotní šetření.

V textu i v přílohách disertační práce jsou pak výsledky dobře dokumentovány i za pomoci přehledných tabulek. Vysoce oceňuji rovněž autorčinu snahu po přímém kontaktu s původními autory (Seligman). Nicméně by mne zajímalo, zda se autorka setkala i s literaturou názorových oponentů (např. Sveda Brinkmanna).

Diskuse shrnuje možné limity autorčiných zjištění a detailněji objasňuje výběr použitých metod a výzkumných postupů. Nevyhýbá se ani sdílení určitých pochyb při výběru

vhodných metod apod. Ocenění hodná je rovněž autorčina snaha po prozkoumání pozitivních stránek osobního rozvoje v protikladu k často převažujícímu výzkumnému přístupu, který akcentuje zejména nefunkční momenty života a příčiny selhávání v nejrůznějších životních situacích.

Uvítala bych, kdyby autorka v ústní diskusi zmínila, zda dospěla v rámci výstupů svého (převážně kvalitativního) šetření k nástinu nějakých navazujících výstupních hypotéz. Zajímalo by mě také, zda autorka zvažovala nalezení vhodného českého termínu, který by mohl v českém jazyce označovat jev „flourish“. Mohla by případně autorka navrhnout nějaká praktická doporučení pro rozvoj jevu „flourish“ při současně respektovaném souladu role pracovní a rodinné (osobní) a za současného respektování obecných etických zásad v práci manažera? Mohly být výsledky výzkumu (např. důraz na mezilidské vztahy) ovlivněny převahou žen ve vzorku?

Závěrem – přes dílčí převážně formální výhrady - doporučuji, aby se předložená disertační práce P. Rohlíkové stala předmětem obhajoby, neboť se domnívám, že splňuje požadavky kladené na disertační práci. Navrhuji hodnocení: prospěla.

V Praze 30. 4. 2017

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