

Posudek oponenta disertační práce

Mgr. Daniely Pauknerové „Psychologické aspekty genderu v pracovním procesu a managementu“.

Předložená doktorská disertační práce je svým zaměřením příspěvkem k řešení velmi aktuálního tématu sociálního a ekonomického rozvoje nejen v podmínkách české společnosti, ale i v mezinárodním rámci. Problematika rovných příležitostí pro muže a ženy je velmi významná také v souvislosti s narůstající nutností harmonizovat podmínky pro působení jednotlivců v pracovním procesu u nás a v ostatních zemích EU. V tomto ohledu je cíl práce, který si autorka stanovila, tj. analyzovat a srovnávat psychologické aspekty problematiky genderu v pracovním procesu a v managementu, velmi aktuální. Tematika poznávání a vytváření podmínek pro uplatnění žen v manažerských a dalších významných pracovních pozicích představuje aktuální a velmi perspektivní téma nejen pro rozvoj teorie řízení, ale také pro manažerskou praxi.

Autorka se v teoretické části práce zaměřila na vymezení a podrobnou analýzu biologických, psychologických, sociálních a filozofických aspektů genderu a problematiku mužské a ženské role z hlediska jejich komplementarity a zakotvení ve společnosti. Dále se zabývá uplatněním mužů a žen ve společnosti a v pracovním procesu v ČR a EU. Samostatnou pozornost pak věnuje genderové problematice v managementu, ženám v manažerských funkcích, vymezení ženského a mužského přístupu k řízení. Moderní koncepty řízení směřují k postupnému implantování feminních hodnot do řízení, stále více se vedle maskulinních praktik prosazuje androgynní způsob vedení lidí. Management diversity je jednou z nově se rozvíjejících oblastí managementu. V jeho rámci jde také o odstraňování genderové nerovnosti v managementu nejen z hlediska kvantitativního (počet žen v řídicích funkcích), ale i kvalitativního, tj. změnou stylu řízení. Androgynní orientace top managementu, přijetí participativního, tzv. transformačního stylu řízení, a překonání tradičního mocenského, autoritativního, tzv. transakčního stylu řízení.

Na str. 65 až 68 cituje autorka závěry C. Hatcherové, která se zabývá otázkami pronikání feminních charakteristik (tzv. měkké dovednosti, emoce, empatie, komunikace) do prostředí organizací a managementu a uvádí, že ženy mohou být strategickým zdrojem rozvoje managementu, který je ale nedostatečně využíván, a tím organizace ztrácí. Uvádí, že instrumentalizace emocí je novou technikou, jak ovlivňovat manažery. Feminní charakteristiky managementu se tak mohou stát nástrojem řízení zaměstnanců, mužů i žen, ke zvyšování produktivity organizace. Při obhajobě by mohla autorka disertační práce říci svůj názor na tyto závěry a na východiska pro aktivizaci tohoto směru rozvoje manažerské praxe v našich podmínkách. Podle D. Forbesové (str. 62) je nutná změna firemních hodnot, vytvoření přátelského prostředí pro diversitu a otevřenost. Jaký je názor autorky na východiska pro aktivizaci těchto změn, kdo by je mohl nebo měl iniciovat? Vidí autorka disertační práce možnost a přínos v tom, že se budou příslušné vzdělávací instituce více zabývat těmito otázkami také v přípravě manažerů?

Jednotlivé kapitoly teoretické části jsou zpracovány s vysokou mírou odborné orientace v jednotlivých oblastech tematiky, možná poněkud chybí hlubší vnitřní propojení jednotlivých částí, které by korespondovalo s cílem práce a reflektovalo aspiraci práce přinést nové poznatky k teorii řízení. V závěru teoretické části disertační práce chybí pregnantní formulace výzkumného problému a teoretických východisek pro empirickou část práce a pro přípravu výzkumu.

V úvodu empirické části disertační práce jsou formulovány čtyři pracovní hypotézy, které jsou dobrým východiskem pro přípravu výzkumné části. Pro samotné hypotézy chybí přímá návaznost na teoretická východiska zpracovaná v předchozích kapitolách. Autorka by mohla při obhajobě blíže charakterizovat postup a souvislosti pro formulaci pracovních hypotéz, eventuálně uvést argumenty pro stanovení právě těch proměnných, které jsou do hypotéz zahrnuty. Z pohledu metodologického se jeví návaznost teoretických východisek práce na formulaci pracovních hypotéz poněkud málo zřejmá.

Přes tuto výhradu se autorce podařilo připravit kvalitní výzkumný projekt a shromáždit velmi zajímavý empirický materiál. Použité metody jsou adekvátní a přinášejí dostatek empirických údajů, které se podařilo autorce solidně zpracovat, vyhodnotit a zajímavě interpretovat. V této části přináší disertační práce řadu zajímavých a podnětných zjištění a závěrů. Ukázalo se, že využití čtyř výzkumných studií přineslo možnost velmi kvalitní diskuse a interpretace zjištěných faktů. Přesvědčivé závěry přináší také ověření platnosti pracovních hypotéz na získaných empirických údajích z provedeného výzkumu.

Celkově lze k předložené disertační práci říci, že téma je velmi aktuální a perspektivní pro přínos nových psychologických poznatků k rozvoji teorie řízení a manažerské praxe ve vztahu ke genderové tematice managementu diversity. Cíl disertační práce, který si autorka stanovila, byl vyhovujícím způsobem splněn. Metody jsou voleny adekvátně a metodologicky korektně. Rozsah použitých literárních zdrojů je více než přiměřený, je použita relevantní a aktuální naše i zahraniční literatura. Disertační práce přináší nové poznatky především v části empirické, v níž jsou použity postupy přinášející nové možnosti výzkumu otázek spojených s psychologickými aspekty řízení, především v souvislosti genderovou tematikou managementu diversity v multikulturním prostředí integrujících se firem a ekonomik.

Předložená práce je napsána kultivovaným a srozumitelným jazykem. Získané poznatky a vyvozené závěry jsou formulovány stručně a přehledně. Formální a jazyková úprava práce je na velmi dobré úrovni.

Navrhuji, aby autorka při obhajobě disertační práce blíže vysvětlila své stanovisko k uvedeným otázkám:

- teoretická východiska při formulaci pracovních hypotéz ve vztahu k teoretické části disertační práce,
- na str. 166 autorka uvádí, že rodinné a osobní hodnoty u nás převládají nad čistě profesním odborným zaměřením. Považuje autorka toto zjištění za pozitivní nebo ne a proč?
- který z okruhů další výzkumné činnosti genderové problematiky uvedený na str. 204 považuje autorka za nejzajímavější resp. za nejpřínosnější a proč?
- považuje autorka disertační práce působení vzdělávacích institucí zaměřených na profesionální přípravu manažerů za významnou oblast pozitivního ovlivňování vývoje manažerské praxe v managementu diversity a genderové tematiky zvláště?

Závěr: Konstatuji, že autorka předložené disertační práce prokázala velmi dobrou schopnost a připravenost k samostatné výzkumné práci ve vědním oboru Psychologie práce a organizace. Doporučuji proto předloženou disertační práci k obhajobě a po úspěšném obhájení této práce udělení akademického titulu Ph.D.

Ve Zlíně dne 26. 3. 2007.

doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.

Adresa autora posudku:

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, Mostní 5139,
760 01 Zlín, tel. 576032530, e-mail: gregar@fame.utb.cz