

## Posudek oponenta práce

PETRÁŠKOVÁ, Bohumila. *Prevence syndromu vyhoření*. Praha, 2012. 79 s., 4 přílohy. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

### 1. Obsah a struktura práce

Téma předložené práce koresponduje s odborným zaměřením katedry. Autorka se orientuje na problematiku syndromu vyhoření a jako cíl si stanovila najít souvislosti mezi riziky vzniku toho syndromu v pracovním životě člověka a možnostmi prevence prostřednictvím adekvátního řízení lidských zdrojů v organizaci. Jak později v textu (s. 45) deklaruje, jedním z přínosů své práce vidí v aplikaci shromážděných teoretických poznatků na možnosti praxe managementu lidských zdrojů.

Postup výkladu se mi jeví jako pochopitelný a přehledný. Text je adekvátně členěn do 4 kapitol (kromě Úvodu a Závěru), logicky postupuje od obecného pojetí syndromu vyhoření, od jeho definic přes příčiny a okolnosti jeho vzniku k jeho průběhu, což je předmětem první kapitoly. Ve druhé se autorka zabývá působením na syndrom vyhoření v pracovním životě člověka, kde rozlišuje osobnostní a vnější faktory jeho prevence. Kapitola třetí analyzuje otázky prevence syndromu vyhoření v kontextu řízení lidských zdrojů. Čtvrtá přináší empirická data – nejprve informaci o provedeném dotazníkovém šetření, které na základě převzatého a autorkou upraveného dotazníku sledovalo příznaky blížícího se syndromu vyhoření u téměř stovky respondentů rozdělené do tří věkových skupin (babyboomers, generace X, generace Y). Druhým empirickým zdrojem informací byl rozhovor s psychologem, odborníkem na prevenci syndromu vyhoření.

Ke členění práce mám několik drobných výhrad. Předně se mi čtvrtá úroveň dělení textu (např. 1.2.2.1) zdá v řadě momentů nadbytečná, zvláště když určitá podčást pak představuje jedinou stranu textu. Dále dělení podkapitoly 3.3 by podle mě mělo smysl, pokud by vedle 3.3.1 existovala též část 3.3.2. A v členění části 2.2.1 Pracovní prostředí mají její dva díly špatné číselné označení.

Zařazené Přílohy A a B jsou vhodně informující, inspirativní je Příloha C, stručný záznam rozhovoru se zmíněným expertem. Oproti tomu nepovažuji za nezbytnou Přílohu D, která vizualizuje již tak chudičkový soubor poznatků získaných dotazníkovým šetřením. K rozsahu textu nemám připomínky, zřetelně překračuje očekávaný limit.

### 2. Odborná úroveň

Plánované cíle práce vidím jako smysluplné a myslím, že autorce se podařilo je naplnit. Jednak podala poměrně komplexní výklad syndromu vyhoření a prokázala při tom dobrou orientaci v relevantní literatuře, přičemž reflektovala současný stav poznání problematiky. V zasvěcené kompilaci, přinášející kompaktní a utříděnou informaci o otázkách syndromu vyhoření, kdy autorka doložila určitou zkušenost s tématem (bylo ostatně též předmětem její bakalářské práce), bych tak spatřoval první přínos. Druhý pak nalézám v tom, že se jí podařilo problematiku prevence syndromu vyhoření přenést do sféry řízení lidských zdrojů a strukturovat ji v tomto kontextu. I když v poměrně obecné rovině (a místy tím pádem i poněkud proklamativní), což na druhé straně nepřekvapí,

neboť autorka na žádný konkrétní případ (tj. např. na konkrétní firmu) svou aplikaci nezaměřovala a od vymezení „řízení lidských zdrojů v organizaci“ nelze očekávat nic jiného než abstraktní obecnost. Nicméně z hlediska dosažení proklamovaných cílů 3. kapitoly považuji za zdařilou a přínosnou. Také Závěr mi připadá jako výstižné a kompaktní shrnutí řešeného tématu.

K autorkou prezentované empirické části bych však měl několik připomínek. Nic proti pohledu odborníka na prevenci syndromu vyhoření, ten považuji za velmi přínosný a vůbec za dobrý nápad s ním rozhovor uskutečnit. Dotazníkové šetření mi oproti tomu připadá jako trochu zmarněná šance. Když se ale dočtu, kdy probíhal sběr dat, a vedle toho si uvědomím, kdy byla práce odevzdávána, je mi mnohé jasnější. Celý koncept šetření je totiž ve srovnání s předchozími poměrně pečlivými kompilacemi a aplikacemi poněkud neutřídný. Šetření není nic víc než opět sondou, případně pilotáží (stejně jako zmiňované terénní šetření v rámci bakalářské práce), což by nakonec nevadilo. Ale: očekával bych hlubší diskuzi k „dotazníku“, k jeho validitě, relevanci atp. (v intencích elegantních poznámek interviewovaného psychologa), podrobnější diskuzi k výsledkům, které vstupní předpoklad vůbec nepotvrdily, což opět nevádí, ale nemělo by to tak úplně zapadnout v textu. Dále zřetelnější diskuzi o formulacích otázek v dotazníku a o jejich souvislostech s předchozími teoretickými výklady, taktéž co se zjištěných dat týče. Atd., prostě aby šetření potom nevyznělo jako neorganický, povrchní přílepek k předchozímu pojednání. Rozumím tomu tak, že významnou negativní roli zde sehrála oprátka času.

Výhradu k jisté povrchnosti či nedopracovanosti mám také v případě části 3.3.1 o významu spirituality. Od absolventky bakalářského oboru psychologie a absolventky magisterského studia na filozofické fakultě bych čekal přece jen trochu více než tři odstavce vycházející z Křivohlavého, se zmínkou o přednášce Halíka a závěrem čtvrtý odstavec o významu koučinku. V případě nedostatku času či literatury by patrně bylo vhodnější tuto oblast nezmiňovat vůbec, než se pak stát velmi snadným terčem výtek oponenta. A ostatně referovat o Halíkovi jako o religionistovi je dosti nepřesné a povrchní taktéž.

### **3. Práce s literaturou**

Autorka v seznamu použité literatury shromáždila cca 35 titulů představujících tištěné i internetové zdroje jak v češtině, tak cizojazyčné. Jsou aktuální (dokonce Eger 2012) a jejich citace mají podobu odpovídající platné normě, stejně jako odkazy v textu. Při práci s nimi prokázala dobrou orientaci v odborných pramenech i schopnost s nimi tvůrčím způsobem nakládat. A též mimořádnou pečlivost při jejich odkazování. Jen by tu a tam mohl být odkaz ještě blíže u konkrétního citátu, i za cenu, že po následující parafrázi se bude muset znovu opakovat. Jedinou nesrovnalost jsem objevil na s. 31, 2. odst. zd., kde Zimbardovi chybí spoluautor.

### **4. Grafické zpracování**

Mrzí mě, že se na některých místech (např. s. 12, s. 27, s. 29, s. 62 aj.) objevují, podle mě zbytečně, takové ty graficky upravené výčty, co patří do příruček, nikoli do odborného textu. Obzvláště mě irituje, pokud tento výčet zahrnuje pouze dvě položky (s. 27). Jinak je grafická podoba textu pečlivá a elegantní, pro orientaci přehledná.

### **5. Jazyková úroveň**

Práce je napsána srozumitelným, zvládnutým jazykem. Zde mám jen několik málo poznámek. Na pár místech jsem měl pocit, že interpunkce je poněkud nadbytečná, např. s. 17, 9. ř. sh.; s. 23, 6. ř. sh.; s. 34, 6. ř. zd. a 3. ř. zd. Na s. 37, 6. ř. zd., vypadlo nejspíš sloveso (být). Na s. 48, 1. ř. zd., se objevuje spojení „znalostní pracovníci“, je-li

převzato z Trunečka, či jde o formulaci autorky není důležité, obrat je to tedy podivný. Na s. 62, 4. ř. zd.: nedoporučuji přídavné jméno ideální (podobně jako optimální) ještě dále stupňovat. Na s. 69, 6. ř. sh., jde nejspíš o překlep (výzkumných).


#### **6. Podněty k rozpravě**

Dotazovaný psycholog PhDr. Miroslav Frnoch se v odpovědi na poslední otázku zmiňuje o supervizích zaváděných v některých zařízeních v oblasti sociálních služeb a zdravotnictví. Pokud má autorka nějakou bližší informaci o nich, mohla by přiblížit jejich podobu (obsah, frekvenci, formu atd.) a případně též možnosti a meze jejich aplikace např. ve výrobních či obchodních organizacích?

#### **7. Závěrečné hodnocení práce**

Předloženou práci považuji i přes vyslovené výhrady a poznámky za kvalitní splnění diplomového úkolu a **doporučuji k obhajobě s návrhem klasifikace velmi dobře.**

V Praze 20.01.2013



PhDr. Jiří Reichel, Ph.D.