

Katedra psychologie UK FF

Posudek oponenta diplomové práce **Bc. Pavly Táborské:**

„Psychologické aspekty práce na dálku“

Na předložené diplomové práci hned v úvodu ocením vysokou aktuálnost zpracované problematiky. Pokud bychom v současné době sestavovali seznam nejaktuálnějších témat, kterým je věnována pozornost v oblasti pracovní psychologie, práce na dálku by v něm jednoznačně zaujala své místo. To však neznámá, že by neexistovala celá řada odborných i populárně vědeckých prací, které se toto mnohovrstevné téma snaží uchopit a přiblížit svým čtenářům. Bohužel z většiny často opakují základní informace, nebo řeší pouze úzký aspekt práce na dálku. O to více je zřejmé, jak se autorce posuzované DP podařilo zpracovat teoretickou část mimořádně propracovanou a ucelenou formou, s využitím velmi širokého spektra českých i zahraničních literárních zdrojů. Výsledky studií z impaktovaných časopisů velmi osvěžují data z aktuálních průzkumů z oblasti pracovního světa u nás i v cizině. Celý text je psán velmi přehlednou, čtivou a srozumitelnou formou, kapitoly i jejich obsah mají jasnou a logickou strukturu a postupně krok po kroku odhalují vysoký počet aspektů ovlivňujících efektivitu i příjemnost práce na dálku. Samozřejmě rozsah práce neumožnil pokrýt všechny ve stejném detailu, čehož si je vědoma i autorka, když říká, že by bylo „*velice užitečné prozkoumat psychologické aspekty i z pohledu organizace, a to především ve vztahu ke stylu vedení manažera, organizační kultury a psychologickým mechanismům, které pomáhají zdařilé implementaci práce na dálku*“ (s. 38). Navíc navrhuje další témata k dalšímu rozpracování, jako je sociální izolace pracovníků na dálku, či jejich důvěra k manažerovi apod. To je samozřejmě v pořádku a není u tak širokého tématu nutné pokrýt všechny oblasti detailně. Přesto je jedno téma, kterému nebyla věnována žádná z kapitol a přitom ho, vzhledem k zaměření empirické části práce, v teorii postrádám, a tím je týmová spolupráce a komunikace, se zaměřením na problematiku virtuálních týmů. Některé poznatky z těchto oblastí zazní v kapitole věnované sociální podpoře a vztahům při práci na dálku, některé pak zmiňuje zvláštní kapitola shrnutí teoretické části a východiska empirické části (shrnutí je tam minimálně a východiskem empirické práce by měla být celá teoretická část práce). Chybí však ucelenější pojetí, zejména proto, že empirická část práce řeší oblast týmové spolupráce lidí pracujících na dálku. „*Cílem kvantitativní části výzkumu je zmapování týmové spolupráce v konkrétní organizaci z pohledu lektorů (pracovníků na dálku) a z pohledu manažerů*

lektorských týmů.“ (s. 66). Kromě toho se v empirické části práce objevuje pojem psychologické bezpečí, které teoretická část také neřešila.

Empirická část práce je pojata jako kvantitativně-kvalitativní studie provedená na jedné anonymní organizaci poskytující lektorské služby. Cíl kvantitativní studie byl již zmíněn výše, celkově se jí zúčastnilo 31 osob, které vyplnily krátký dotazník týmové spolupráce o 8 otázkách. Cílem kvalitativní studie je dle autorky „hlubší porozumění fenoménu týmové spolupráce u specifické skupiny pracovníků na dálku pomocí analýzy jednotlivých dimenzí týmové spolupráce lektorských týmů a vnímaného psychologického bezpečí z pohledu manažerů.“ (s. 67), celkem se jí zúčastnili 4 manažeři a 1 asistent manažera ze stejné organizace, byly s nimi vedeny hloubkové rozhovory.

Pokud jde o formální zpracování kvantitativní i kvalitativní studie, vše je zpracováno pečlivě, přehledně, je vidět, že výsledky byly předloženy svědomitě se značnou důsledností. U obsahové stránky však vnímám řadu omezení a nedostatků.

Předně je to samotný design studie, který se dle mého názoru odklonil od podstaty výzkumu psychologických aspektů práce na dálku. Sledovaná organizace sice hojně využívá práci na dálku, nicméně zvolený design studie, formulace výzkumných otázek a vzorek pouze jedné firmy nepřináší zásadní zjištění o specifčnosti práce na dálku. Sama autorka píše, že *„výzkumný design byl zvolen tak, aby byl poskytnut plastičtější obraz o týmové spolupráci a psychologickém bezpečí v týmu“*. A to je zcela pravdivé tvrzení. Provedeným průzkumem a sérií rozhovorů se skutečně dozvídáme o úrovni týmové spolupráce a psychologického bezpečí v jedné konkrétní organizaci. Autorka dále v diskusi uvádí, že *„v dotazníku nebyla týmová spolupráce jasně definována jako kombinace spolupráce tváří v tvář a spolupráce na dálku. Není tedy jisté, do jaké míry si lektori pod týmovou spoluprací představovali aktivity spolupráce na dálku, nebo do jaké míry tento aspekt ve svém hodnocení zohledňovali.“* (s. 104). A to je zcela zásadní nedostatek celé empirické části práce. Výzkumné otázky se nijak neptají na specifika práce na dálku, v cílech studií (viz výše) není žádná zmínka o práci na dálku, v dotazníku nebylo nijak zdůrazněno, že nás zajímá práce na dálku. Z mého pohledu se tedy téma práce na dálku z empirické studie poněkud vytratilo. Také mne příliš neuspokojila kvantitativní část, která je spíše než výzkumem, pouhým průzkumem omezeným na deskriptivní statistiku. Kvalitativní část je bezesporu zpracována detailně, odpovědi byly dobře kódovány a analyzovány, nicméně nedostatečné nasycení vzorku společně s nevhodným zaměřením výzkumných otázek zásadně omezilo použitelnost i šíři sebraných zjištění.

Závěrem musím vyzdvihnout mimořádně zdařilou teoretickou část práce i celkovou vysokou formální i estetickou úroveň celého textu. Za limitující považuji zaměření empirické studie a volbu jejího metodologického designu.

I přes všechny výše uvedené okolnosti práci jednoznačně doporučuji k obhajobě a navrhuji hodnocení velmi dobře.

V Praze dne 28. 8. 2017

PhDr. Eva Höschlová, Ph.D.