

Procházka, J., Vaculík, M., Součková, M., & Leugnerová, M. (Eds.) (2015). Encyklopedie psychologie práce. Brno: Masarykova univerzita.

Vaculík, M., Procházka, J., Leugnerová, M., & Součková, M. (Eds.) (2016). Encyklopedie psychologie práce, II. díl. Brno: Masarykova univerzita.

Dvě těsně provázané elektronické publikace od kolektivu editorů a autorů z brněnské Masarykovy univerzity, vydané sousledně v letech 2015 a 2016, přinášejí do českých odborných zdrojů psychologie práce a organizace dosud chybějící díl. Přestože průběžně vzniká široká škála pramenů pro psychology práce v praxi i výzkumu, studenty i odbornou veřejnost, cílí obvykle buď na úzce vymezenou oblast, nebo se naopak jedná o monografie, které pracují s širšími teoriemi. Volně elektronicky dostupná *Encyklopedie psychologie práce* do tohoto prostředí inovativně přináší přehledný průřez hesly a pojmy oboru psychologie práce a poskytuje tak čtenáři rychlou orientaci jak v termínech samotných, tak v dalších pramenech, ze kterých lze získat rozšiřující informace.

První díl encyklopedie obsahuje celkem 108 hesel a pojmů, které jsou rozděleny do 11 oblastí. První oblast obsahuje hesla k psychologii práce obecně (7 hesel), dalších deset oblastí pak reflektuje životní cyklus zaměstnance v organizaci a segmenty psychologie práce, které jsou společné všem organizacím bez ohledu na velikost. Specificky jde o Výběr a hodnocení pracovníků (17 hesel), Hodnocení pracovní výkonnosti (12 hesel), Pracovní motivace (7 hesel), Rozvoj pracovníků (10 hesel), Týmy a týmová práce (8 hesel), Pracovní chování a postoje (11 hesel), Řízení kariéry (10 hesel), Vůdcovství (11 hesel), Pracovní stres a jeho zvládnutí (9 hesel), Organizace a Organizační kultura (6 hesel). Každé heslo je zpracováno přehledně na samostatné straně, uvedeno je vymezení pojmu a dále případná kritika či kontroverze. U každého hesla je také seznam příbuzných pojmů a seznam pramenů, které se staly oporou pro práci autorů a editorů encyklopedie. Jak uvádějí editoři, výběr oblastí a hesel byl proveden s inspirací v materiálech divize APA pro psychologii práce a organizace (industrial and organizational psychology). Současně již v textu prvního dílu se editoři odkazují na druhý díl, do kterého naplánovali 60 hesel, která svým rozsahem přesahovala vhodnost zařazení do prvního dílu. Díky znalosti hesel pro druhý díl se na ně mnohá hesla v prvním dílu již odkazují.

Druhý díl encyklopedie byl připravován již v době vydání prvního dílu, ale nakonec počet hesel přesáhnul plánovaný záměr a dosáhnul počtu 87. Oba díly tak obsahují 195 podrobně zpracovaných hesel. Strukturou druhý díl odpovídá prvnímu, a i když byly některé oblasti částečně přejmenovány, jde opět o 11 kapitol. Seznam zpracovaných hesel pro psychologii práce obecně byl rozšířen o 4 hesla, pro výběr a hodnocení o 9 hesel, pracovní výkonnost o 4 hesla, motivace o 10 hesel, rozvoj o 12 hesel, týmy o 6 hesel, pracovní postoje o 12 hesel, řízení kariéry o 6 hesel, vůdcovství o 10 hesel, stres a jeho zvládnutí o 9 hesel a organizační kultura o 5 hesel. Oba díly encyklopedie tvoří koherentní celek, který současně umožňuje aktuální rozsah dále flexibilně rozšiřovat v nastavené struktuře.

Obě publikace vznikly na Masarykově univerzitě, kde se dlouhodobě profiluje skupina psychologů práce a organizace. Jejich erudice v oboru je z textu znát a s ohledem na zapojení studentů do přípravy díla je zřetelné, že se úspěšně rozvíjí další generace kvalifikovaných psychologů práce. Samotný proces výběru, ověření a upravení hesel byl na editorech publikace, kteří stáli před nelehkým úkolem výběru toho nejdůležitějšího. Zvolili zahraniční hierarchii pojmů, která sice nekopíruje v řadě ohledů naše středoevropské zvyklosti, ale která současně umožnila, aby se do publikace dostala skupina pojmů, které dosud v českých zdrojích nebyly zpracovány vůbec nebo jen okrajově. Právě tento aspekt považuji za jednu z nejpřínosnějších inovací Encyklopedie psychologie práce. Prostředí české psychologie práce a organizace je relativně nevelké a trvalý kontakt s vývojem teorií, pojmům, výzkumných designů, ale i praxe v zahraničí je klíčový pro naši schopnost participovat na vývoji a aplikaci psychologie práce v mezinárodním měřítku. V tomto směru oceňuji hesla, která se dotýkají současných témat mezinárodního zájmu, jako je CWB (counterproductive work behavior), OCB (organizational citizenship behavior), týmová práce a její efektivita, psychologická smlouva a její dopady, sdílený leadership, důraz na biodata a kompetence či situační rozhodování a angažovanost. Struktura encyklopedie také umožňuje doplnit další díl, který rozšíří současný seznam hesel buď ve směru vývoje oboru, nebo o více specifické pojmy (např. virtuální týmy, celková pracovní výkonnost, další metody stanovování cílů v řízení výkonnosti). Při řazení hesel se editoři rozhodli upřednostnit anglické názvy, protože v řadě případů není ustálený jejich překlad do češtiny. Na druhou stranu ale nabídli i české verze názvů s ambicí, že by to mohly být právě tyto formulace, které se stanou ustálenými. Osobně to považuji za skvělý záměr, který může otevřít diskusi i na širších setkáních psychologů práce.

Za další významnou inovaci považuji zapojení studentů do přípravy díla, a to v ničem menším, než je právě tvorba textu k jednotlivým heslům. Editoři sáhli po náročné strategii, která však může zúročit vynaloženou energii nejen ve výsledném díle, ale především v nové kvalitě práce se studenty. Osobně považuji výsledek zvolené strategie za zdařilý, protože vnitřní struktura hesel a úroveň jejich zpracování neumožňují rozpoznat tak vysoké množství autorů. Za zdůraznění stojí také bohatý rozsah pramenů, které sloužily ke zpracování obou dílů encyklopedie. Jednotlivé prameny jsou méně tradičně uvedeny u jednotlivých hesel (obvykle v počtu 3-6), což ale na druhou stranu umožňuje čtenáři rychle vyhledat zdroj dalších informací a ušetřit si hledání v jednom celkovém seznamu literatury. Výběr zdrojů pro tvorbu jednotlivých hesel musel být také značnou výzvou pro autory i editory. Oceňuji jak použití českých i zahraničních encyklopedií či monografií, tak nových článků ze zahraničních periodik. Přesto bych zde uvítal zohlednění i další autoritativních publikací (např. veledílo editorů Weinerja, Schmitta a Highhouse z roku 2013) nebo pramenů dostupných v češtině (např. k týmovým rolím tři publikace od prof. Belbina). Volba pramenů pro encyklopedii je ale vždy nelehká a zdroje Encyklopedie psychologie práce jsou celkově reprezentativní a vedou k dalším doplňujícím informacím nebo primárním zdrojům.

Na encyklopedii bývá klíčový rozsah zahrnutých hesel a míra, ve které dokáže text zorientovat čtenáře. Oba účely *Encyklopedie psychologie práce* na dobré úrovni naplňuje. Navíc nabízí rychlou cestu k podrobnějším informacím. Právě díky svému uspořádání je dílo vhodné pro poměrně širokou škálu využití. Pro studenty psychologie i psychology samotné poskytuje stručný přehled teorii, pojmů a přístupů, které reflektují současný stav poznání v oboru psychologie práce. Zaplňuje tak prostor, který byl dosud prázdný. Odkazy na další zdroje a literaturu mohou sloužit jako výchozí krok k rešerši pro výzkum či kvalifikační práci. Text je současně psán srozumitelně a jazykem dostupným pro širší odbornou veřejnost, která se setkává s psychologii práce z různých úhlů pohledu v praxi. Neváhal bych proto doporučit *Encyklopedii psychologie práce* také HR manažerům, HR specialistům, personalistům, poradcům pro firemní praxi i studentům všech oborů, které na tyto specializace připravují.

Encyklopedie psychologie práce

<https://munispace.muni.cz/index.php/munispace/catalog/book/736>

Encyklopedie psychologie práce, II. díl

<https://munispace.muni.cz/index.php/munispace/catalog/book/847>

PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Katedra psychologie

Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci

Kontakt: martin.seitl@upol.cz

Seitl, M. (2017). Encyklopedie psychologie práce I, II [recenze]. *E-psychologie*, 11(1), 72-74. Dostupné z http://e-psycholog.eu/pdf/seitl_rec.pdf