

VYUŽITÍ PCA MIMO RÁMEC PSYCHOTERAPIE

Sám Rogers, ve své knize *Person-Centered Psychotherapy* (2002, s. 320–429)¹, hovoří o tom, že PCA přístup je možné aplikovat nejenom na psychoterapii, ale také do školství, podnikání, managementu apod. Hovoříme pak o *Group-Centered Leadership and Administration* nebo *Student-Centered Teaching*.

Terapeut, případně jiná osoba, která prošla PCA výcvikem, může tento přístup uplatnit ve vztazích i mimo rámec terapie. Samozřejmě pak již nemůžeme hovořit o psychoterapii, nýbrž maximálně o vztahu s terapeutickým vlivem.

Organizace většinou nemá za cíl poslat zaměstnance na terapii, aby se lépe cítil nebo byl spokojenější. Organizace chce pomocí poradce či terapeuta docílit vlastních cílů vedoucích k většímu zisku. Což se poradci či terapeutovi, působícího na zaměstnance PCA přístupem, může podařit tak, že např. pomůže zredukovat jeho stres. Tím, že na ně bude působit PCA přístupem, zaměstnanci mohou být spokojenější a tím pádem úspěšnější a motivovanější v práci (Tolan, 2006)². Můžeme tedy tvrdit, že vlastně neexistuje rozpor mezi cíly organizace a zaměstnance, přestože je jinak nazýváme (ibidem).

¹ Rogers, C. (2002). *Person-centered psychotherapy*. London, Constable, s. 320–429

² Srovnej také Dobšovič, L. & Beko, L. (2006). Na prvním místě člověk. *Psychologie dnes*, 5, 38–40

Jako příklad implementace PCA do podnikání a managementu uvádíme: Protipóly vůdcovství podle Rogerse (Dobšovič & Beko, 2006, s. 39)³:

Tab. 2: Protipóly vůdcovství podle Rogerse

Řízení na principech PCA	Klasický hierarchický model řízení
Vliv a působení	Moc a kontrola
Umožňování autonomie jednotlivců i skupinám	Rozhodování
Umožňování svobody „dělat si svoje“	Zadávání příkazů
Vyjadřování vlastních myšlenek a pocitů jako jeden z aspektů skupiny	Usměrnování jednání podřízených
Facilitované učení	Ponechávání si myšlenek a pocitů pro sebe
Stimulování nezávislého myšlení a jednání	Autorita nad jednotlivci i organizací
Akceptování objevujících se nepřijatelných inovací a tvořivosti	V případě potřeby ovládnání
Zplnomocňování, udělování plné odpovědnosti	V případě potřeby přinucování
Nabízení a přijímání zpětné vazby	Učení, instruování, řízení
Podporování a spoléhání se na sebehodnocení	Hodnocení druhých
Nacházení odměn v růstu a úspěších jiných	Nacházení odměn ve vlastních úspěších

Xenia Svobodová, představitelka vyššího managementu v I.Q.A., a.s., o svých zkušenostech s aplikací PCA říká (in Dobšovič & Beko, 2006, s. 40)⁴:

„... Uplatnění PCA v řízení je moje dlouhodobá výzva, stále se cítím učedníkem. Začala jsem organizovat koučování, což je taková téměř encounterová skupina, kde si reflektujeme, co se u nás děje. Diskuse jsou někdy hodně bouřlivé. ... Naše firma je nastavená na dlouhodobý růst a musí stavět na lidech, takže je logické, že humanizace je součástí strategie. Aplikace PCA není jednorázový akt. Je to proces společného růstu firmy. Jako takový může být nastartován a podporován facilitátory, tak jako encounterová skupina.“

³ Dobšovič, L. & Beko, L. (2006). Na prvním místě člověk. *Psychologie dnes*, 5, 38–40, s. 39

⁴ Dobšovič, L. & Beko, L. (2006). Na prvním místě člověk. *Psychologie dnes*, 5, 38–40, s. 40