

Posudek na diplomovou práci Bc. Kateřiny Přibilové

Dimenze temperamentu a její souvislost s individuální resiliencí a komunikačními procesy

To, že je chování lidí ovlivněno temperamentem, bylo prokázáno v řadě studií. Většinou však jde o chování v nepracovním prostředí. V pracovním prostředí se přeci jen vyskytuje celá řada faktorů, které chování usměrňují, jako je například samotná povaha práce, pracovní role nebo firemní kultura. Jedním z faktorů, který ovlivňuje chování, je i pracovní tým, který je definován jako skupina lidí, kteří musí při dosahování společných cílů komunikovat. Je pochopitelné, že se pracovní komunikace odvíjí od samotného pracovního úkolu a fáze na cestě k jeho dosažení. Proto je přirozené atribuovat pracovní komunikaci situačně. Zejména tehdy, když je komunikace sledována za účelem jejího ovlivnění. Autorka ale upřela svou pozornost na atribuci osobnostní. Zajímalo ji, do jaké míry je pracovní komunikace ovlivněna temperamentovými dimenzemi a resiliencí. Pro měření temperamentu si vybrala neurobiologicky a výzkumně dobře zakotvený Cloningerův model, který je však v pracovním prostředí používán spíše výjimečně. Očekávané korelace tedy odvozovala z povahy jednotlivých dimenzí, ale také z korelací s jinými psychologickými testy, u nichž byly realizovány studie i v pracovním prostředí. Kromě temperamentu doplňuje možné osobnostní dispozice ovlivňující pracovní komunikaci i o resilienci, kterou komentuje nejen jako obecný osobnostní rys, ale také jako pracovní charakteristiku v kontextu pracovního týmu. Dobře strukturované pasáže věnované Cloningerovým dimenzím a resilienci (včetně jejich diagnostiky) doplňuje informacemi o charakteristikách týmových komunikačních škál, které jsou využívány v rámci sociomapování. I přes fakt, že není osobnostní podmíněnost týmové komunikace příliš zkoumaným tématem, se podařilo autorce dohledat řadu zajímavých studií. V této souvislosti oceňuji, že teoretická část vychází z více než čtvrt tisíce titulů. V těchto částech teoretické práce vyvozuje a studii dokládá, jakým způsobem by mohly vybrané osobnostní charakteristiky ovlivnit týmové chování.

V empirické části rozšířila výzkum původně zaměřený na monitorování a změnu pracovní komunikace v projektových týmech o osobnostní dotazníky TCI 56 a CD-RISC 25. Protože měla údaje o komunikaci od všech členů týmu, jde více než o korelační analýzu 35 osob o výzkum sedmi pracovních týmů po pěti osobách. V tom je výhoda i omezení celého výzkumu. Takový

typ výzkumu by totiž bylo nejvhodnější analyzovat hierarchicky. Pokud pracujeme se vzorkem 35 osob, jde zase o vzorek na korelační výzkum relativně malý. Jinou otázkou je, jak nakládat s faktem, že se komunikační škály částečně mění a že je jejich administrací vícero. Autorka zvolila ke korelaci nejuplněnější třetí sběr, ale obecně by u těchto studií dávalo největší smysl korelovat osobnostní dimenze se škálami při prvním sběru, protože další sběry mají hodnoty ovlivněné předchozími měřeními a na změnu zaměřenými akčními plány. Proto je vhodné tento výzkum brát spíše jako pilotáž rozsáhlejší studie. Velikosti signifikantních korelací, jakož i jejich v diskusi komentované souvislosti, dokládají, že by bylo vhodné tomuto tématu i nadále věnovat pozornost.

Hodnocená diplomová práce splňuje požadavky kladené na úspěšné diplomové práce a navrhuji ji hodnotit známkou výborně.

Radvan Bahbouh

Katedra psychologie FF UK