

Oponentský posudek diplomové práce

Eva Rozehnalová

SOCIOMAPOVÁNÍ PRACOVNÍCH TÝMŮ

Předložená diplomová práce má celkem 120 stran textu. Seznam zdrojů čítá cca 56 položek, většinou v anglickém jazyce. Na konci práce jsou tři přílohy.

V teoretické části práce se autorka zabývá matematickými východisky sociomapování – fuzzy teorií topologií a pattern recognition teorií, tak jak ostatně byly již podrobně popsány vedoucím práce, dr. Bahbouhem v řadě jeho vynikajících publikací. V práci jsou vymezeny různé druhy sociomapování a představeny základní principy vytváření a interpretace sociomap. Uvedeny jsou základní rozdíly mezi sociomapováním a sociometrií, analýzou sociálních sítí, multidimenzionálním škálováním, shlukovou analýzou. V další části je velice stručně představena problematika pracovních týmů, na kterou navazuje vymezení předmětu a oblasti aplikace sociomapování pracovních týmů. Uvedeny jsou různé pohledy na sociomapování - metoda vizualizace dat, analýza týmové práce a specifický druh intervence.

Empirickou část autorka zasvětila interpretaci sociomap. Kvalitativní studie sledovala, jakým způsobem jsou sociomapy intuitivně interpretovány a v jakých oblastech by potenciálně mohlo docházet k chybám. Ve schopnosti interpretovat sociomapy nebyl mezi muži a ženami nalezen rozdíl. Rovněž nebylo prokázáno, že by vysokoškolsky vzdělaní byli schopnější v interpretování sociomap než středoškolsky vzdělaní. Signifikantní rozdíl ve sledované závisle proměnné byl nalezen mezi mladšími a staršími 30 let. Mladší probandi byli v interpretaci sociomap schopnější než starší. V kvantitativní části výzkumu byla v první řadě potvrzena domněnka, že probandi jsou schopni již po stručném představení základních principů interpretovat sociomapy správně s vysokou mírou subjektivní jistoty.

Část práce věnovaná sociomapování je zpracována kvalitně a důkladně, s řadou ilustrativních příkladů, dokládajících vynikající možnosti metody. Přestože se práce jmenuje „Sociomapování pracovních týmů“ je věnováno teorii pracovních týmů pouze pět stran textu. Na str. 57 autorka uvádí charakteristické rysy práce v týmu dle Smithera. Zde by bylo skutečně vhodné uvést sociomapy týmů, které tato kritéria splňují a týmů, které tato kritéria nesplňují. V textu se autorka hlouběji zabývá pouze rozdílem mezi pracovní skupinou a pracovním týmem, kdy rozdíl spočívá ve společném cíli členů. Nakonec se však sama přiklání k tomu, že se dále bude zabývat pracovními skupinami. Opomíjí, že ve skutečnosti je toto rozdělení na skupiny a týmy pouze iluzorní, protože v obou případech existují jak cíle individuální, tak i společné. Zpravidla individuální cíle bývají prerekvizitou plnění cílů společných. Pokud by tomu tak nebylo, organizace by přestala být funkční a rozpadla by se.

Výhrady mám k určité nekonceptnosti ve vztahu k popisu ideálního, žádoucího stavu fungování týmu. Bylo by třeba vytvořit popis ideálního fungujícího pracovního týmu, popis týmových rolí, jejich dynamického vývoje, dále popis dysfunkčních modelů a nejčastějších problémů v týmech a to společně s ilustrujícími sociomapami. Skutečně zajímavé by byly ilustrativní sociomapy u různých týmů dle stylů řízení. Nebo porovnání sociomap dvou podobných týmů, například prodejních, kde jeden dosahuje a druhý nedosahuje žádoucích výsledků. Očekávala bych, že podobné typové problémové situace budou dále obsahovat i jakýsi návod - postup změny směrem k žádoucímu stavu, tedy postup psychologické intervence. Empirická část by pak mohla obsahovat právě kasuistiky podobných poradenských projektů, které beztoho v praxi autorka již delší dobu realizuje.

V souvislosti s tím je nutný hlubší popis týmových rolí v pracovních týmech. Nezbytné je porovnání souladu mezi formální a neformální rolí v týmu atd. apod.

Vzhledem k tomu, že metoda umožňuje dynamické sledování vývoje týmové situace, bylo by možné a zcela žádoucí sledovat výsledky intervence na fungování týmu.

V práci mi chybí hlubší rozlišení vlivů, které podmiňují skupinovou dynamiku v týmu na externí a interní vlivy se zdůrazněním faktu, že v podstatě jen menší část z faktorů je ovlivnitelná psychologickou intervencí zvnějšku v rámci psychologického poradenství. Zajímavé by bylo ověřit hypotézu, že sociomapování a následná intervence mohou pozitivně ovlivnit výkonnost týmu. Je také zcela zřetelné, že týmové role v pracovním týmu ovlivňuje celá řada faktorů mimopracovních. Tato fakta uznává i sama autorka, ale dále se jim nikterak nevěnuje. Hlubší rozbor a přehled těchto faktorů je naprosto nezbytný.

Nezbytné je zdůraznit velice vysokou úroveň grafického zpracování práce a to jednak z hlediska samotných ilustrativních sociomap a jednak i z hlediska zpracování grafů a dalších grafických informací. V práci je několik překlepů a několik drobných nepřesností v citovaných zdrojích.

V závěru autorka uvádí, že „cílem diplomové práce bylo podat ucelený přehled o sociomapování pracovních týmů.“ Nutno říci, že tohoto cíle bylo dosaženo jen částečně. Doufáme, že autorce se podaří záměr diplomové práce hlouběji uskutečnit v rámci zamýšlené rigorózní nebo dizertační práce. V této souvislosti musím vyjádřit určité zklamání, ale i naději do budoucna, protože metodu sociomapování považuji za jednu z nejlepších nových psychologických metod a její možnosti z hlediska psychologického výzkumu za slibné.

Závěr: Navrhuji komisi, aby práci přijala.

PhDr. Irena Wagnerová, Ph.D., MBA

KPS FF UK v Praze 7.9.2008

Dr. I. Wagner