

Posudek na rigorózní práci Mgr. Davida Hanuše

Dotazník interpersonální diagnózy jako nástroj k diagnostikování manažerského potenciálu

Rigorózní práce navazuje na autorovu diplomovou práci ***Dotazník interpersonální diagnózy jako diagnostický nástroj personální psychologie*** z roku 2011, v níž autor na základě dosud uskutečněných výzkumů formuloval a následně i prokázal hypotézu předpokládající vyšší skóry některých dimenzí ICL u manažerů, a to konkrétně dominance (autokratičnosti), kompetitivnosti (egocentričnosti) a ráznosti (agresivity). V téže práci se u manažerů neprokázala pouze předpokládaná vyšší hodnota odpovědnosti. Tyto hypotézy byly prověřovány na souboru 387 zaměstnanců. Kromě rozšíření teoretické části původní práce o podrobnější rozbor nástrojů (dotazníků i assessment center) užívaných pro výběr lidí na manažerské pozice, je hlavním přínosem rigorózní práce opakovaná validizace nálezů původní studie. Původní soubor zaměstnanců firmy působící v oblasti pojišťovnictví byl doplněn o další dva samostatně analyzované vzorky - 142 respondentů z firmy prodávající finanční produkty a firmy působící v oblasti médií, jakož i 359 slovenských zaměstnanců. Tím se podařilo dosáhnout sdruženého souboru o velikosti 888 respondentů. Z metodologického hlediska vnímám rozdělení do třech samostatných studií jako přínosnější, i když by bylo zajímavé i jejich souhrnné, metaanalytické hodnocení, které by mohlo být dalším krokem autorova bádání. Obě dvě doplněné studie potvrdily závěry studie předchozí. Opakovaně se tedy ukazuje, že jsou uvedené tři dimenze z dotazníku ICL u manažerů statisticky zvýšené a že je možné tyto dimenze chápat jako charakteristiky odhadující manažerský potenciál. V diskusi probíraná otázka, zda jsou zmíněné charakteristiky zvýšené už při volbě manažerské pozice, a nakolik se výkonem manažerské pozice ještě zvýrazňují, by mohla být v případné navazující práci statisticky dořešena tím, že by do modelu byla zahrnuta informace o počtu let, po který je manažerská práce vykonávána. Pokud uvažujeme o využití nalezené souvislosti pro výběr manažerů, měla by být zvážena vodítka, jak při výběrech s výsledky dotazníku ICL zacházet. Zde se nabízí mimo jiné prostor pro diskriminační analýzu, která by umožnila zjistit, nakolik by byla taková vodítka v praxi užitečná. V této spojitosti se objevuje obecnější otázka týkající se výhod i rizik využívání statistické normy jako kritéria výběru, která je nyní aktuální i v debatách o zastoupení žen v manažerských pozicích. Autorovi bych doporučil statistické výsledky doplnit metaanalýzou a výsledky publikovat jako článek v odborném časopise. Rigorózní práce splňuje požadavky na tento druh prací kladený a současně je dostatečně odlišená od práce diplomové. Práci doporučuji k obhajobě.

Radvan Bahbouh

Katedra psychologie FF UK