

Posudek diplomové práce Bc. Davida Hanuše

Dotazník interpersonální diagnózy jako diagnostický nástroj personální psychologie

Diplomand si za téma práce zvolil problematiku využití dotazníku interpersonální diagnózy k predikci manažerského potenciálu..

Práce samotná má 63 stran a je rozdělena na teoretickou a empirickou část s převahou teoretické části.

Teoretická část obsahuje šest základních kapitol. Po krátkém úvodu vymezuje diplomand cíle práce. Tím určil pro teoretickou část zjištění, zda dotazník ICL zahrnuje vlastnosti, které patří k manažerským předpokladům. V empirické části práci si klade za cíl statisticky ověřit, zda je možné dotazník ICL použít pro diagnostiku manažerských předpokladů. Dále se velmi stručně zabývá problematikou výběru manažerů, na kterou navazuje rozbor problematiky vůdcovství. Nejdříve jako předmět vědeckého výzkumu s důrazem na popis osobnostních rysů vůdce v kontextu interpersonálních nároků manažerské pozice. Jako jeden ze základních pojmů vymezuje subjektivní efektivitu vůdce, ke kterému se vrací i v empirické části práce a v diskusi. Kapitola o vůdcovství dále pokračuje stručným popisem historického vývoje teorií vůdcovství a poslední část se věnuje výzkumu osobnostních vlastností vůdce skupiny. Tady bych zdůraznila chybějící citace výzkumů týkající se konkrétních osobnostních vlastností, které byly sledovány. Autor v této části práce vychází vesměs pouze z jednoho knižního zdroje.

V páté a šesté kapitole se autor dostává k samotnému dotazníku ICL a interpersonálnímu systému osobnosti. Nejdříve popisuje teoretické zázemí a historický vývoj vzniku dotazníku, načrtává jeho jednotlivé dimenze a dále 8 základních dimenzí podrobněji analyzuje ve vztahu k diagnostice manažerského potenciálu a uvádí teoretické vysvětlení, jakým způsobem se jednotlivé dimenze podílejí na predikci manažerských předpokladů, resp. které z nich jsou pro manažerský potenciál žádoucí.

Před začátkem empirické části autor rozebírá teoretické koncepce, jakým způsobem osobnostní vlastnosti ovlivňují efektivitu vedoucího pracovníka. Hlouběji rozvádí souvislost efektivity manažera s tím, jak je vnímán podřízenými díky svým osobnostním vlastnostem a dále s jeho motivací ovlivňovat jiné.

Celkově v práci chybí rozsáhlejší kapitola zaměřující se na kritické srovnání využití jiných dotazníkových metod a jejich predikčního potenciálu při posuzování lidí v manažerských pozicích. Proto kladu diplomandovi otázku, jaké jiné dotazníkové metody by pro posouzení manažerského zná a jaké jsou jejich výhody či nevýhody oproti ICL? K rozsahu práce bych doporučila jednotlivé kapitoly více rozvést do detailu.

V empirické části autor ověřuje předpoklad, že ve vybraných dimenzích dotazníku ICL budou respondenti s manažerskou zkušeností skórovat více oproti respondentům bez manažerské zkušenosti. Výsledky vesměs potvrzují stanovené hypotézy o rozdílech mezi skupinami respondentů v jednotlivých dimenzích vyjma dimenze odpovědný-hyperprotektivní. Pro přehlednost výsledků, bych doporučovala zobrazit v tabulce údaje i pro nepotvrzené hypotézy.

K metodice práce doporučuji hned v úvodu uvést, jak byl dotazník ICL postaven, zda šlo o sebeposouzení respondentů nebo posouzení jinými. Autor se k tomu sice vyjadřuje, ale až v diskusi. Tím by předešel pochybnostem o výsledcích vznikajícím bez této informace.

Z formální stránky upozorňuji na nedostatky zejména v oblasti seznamu použité literatury, jde především o nejasné abecední řazení publikací. Dále se z citované literatury, některé odkazy neobjevují v seznamu publikací. V diagramu a tabulce na str. 55 je chybně označena dimenze dominantní-egocentrický jako DE.

Výzkumná část práce obsahuje metodologické nedostatky, které mohly ovlivnit naměřené výsledky, na které ale autor kriticky upozorňuje v diskusi. Dotknu se jevu stylizace respondentů – v diskusi diplomand uvádí, že data od respondentů bez manažerské zkušenosti byly získány v situaci DC, která

nevybízela tolik ke stylizaci oproti datům získaným od lidí v AC, kde byl hodnocen jejich potenciál k vedení a rovněž i vyšší pravděpodobnost stylizace. Zároveň rozdíly v zjištěných hodnotách byly mezi oběma skupinami opravdu malé. Nabízí se tedy otázka k diskusi, do jaké míry je vhodné pro diagnostiku manažerského potenciálu využívat sebeposuzovací metody?

Práci Bc. Davida Hanuše doporučuji ji k obhajobě a navrhuji velmi dobře.

V Praze 2.9.2011

Mgr. Gabriela Svianteková