

## Posudek na diplomovou práci Bc. Davida Hanuše

### *Dotazník interpersonální diagnózy jako diagnostický nástroj personální psychologie*

Otázkou, čím se psychologicky odlišují vůdčí lidé, od těch, kteří jiné lidi nevedou, se v pracovní psychologii zabývalo hodně badatelů. Kromě lepšího porozumění fenoménu vůdcovství byl tento zájem motivován i možností lépe při výběrech a rozvoji lidí odhadnout, zda má někdo pro vedení lidí potenciál. Různé přístupy i názory na problematiku vůdcovství rekapituluje autor především s ohledem na to, nakolik tyto teorie zdůrazňují význam určitých psychologických charakteristik vůdčích lidí a v jakém vztahu je dávají k dalším kompetencím.

Vzhledem k tomu, že důležitou součástí vedení lidí je komunikace, není překvapivé, že mezi významné psychologické charakteristiky vůdců patří charakteristiky interpersonálního kontaktu, jako je například dominance či sociabilita. Jedním z nástrojů, který umožňuje diagnostikovat dimenze našeho interpersonálního jednání, je již více než padesát let starý, průběžně inovovaný Dotazník interpersonální diagnózy (Interpersonal Check List), u nás používaný především v manželském poradenství. Je zarážející, že je přes výše uvedenou jasnou úvahu mezi interpersonálními charakteristikami a vedením lidí tento dotazník ve výzkumech týkajících se leadershipu používán poměrně málo. Jak autor uvádí, nepodařilo se mu v databázích dokonce najít studii, která by validizovala ICL p kontextu zaměstnaneckého výběru.

Tento deficit se snaží autor nahradit tím, že z uskutečněných výzkumů týkajících vazby mezi interpersonálními charakteristikami a leadershipem dovozuje, jak by se mohla ve vztahu k leadershipu projevit každá z osmi hlavních dimenzí ICL. Následně předpokládá vyšší výskyt skóru některých dimenzí ICL u manažerů, a to konkrétně dominance (autokratičnosti), kompetitivnosti (egocentričnosti), ráznosti (agresivity) a odpovědnosti (hyperprotektivnosti). Tuto vazbu následně prokazuje (s výjimkou odpovědnosti, kde nebylo možné nulovou hypotézu zamítnout) na vzorku 387 zaměstnanců, u nichž je na základě jejich pracovní pozice možné odlišit několik úrovní práce s lidmi, a tedy i manažerské zkušenosti.

Stěžejní idea práce je originální, výzkum je dobře provedený a ve svých důsledcích i velmi užitečný. Tyto charakteristiky dostatečně kompenzují menší rozsah práce. Práci doporučuji k obhajobě a navrhuji hodnotit známkou „výborně“.

*Radvan Bahbouh*

*Katedra psychologie FF UK*