

Charakteristika najdôležitejších vedeckých výsledkov

doc. PhDr. Zoltán Rózsa, PhD.

Vedecko - výskumná činnosť žiadateľa vo všeobecnosti dokladuje jeho dlhoročné zapojenie do riešenia vedecko - výskumných projektov a výskumných úloh so zameraním do oblastí vedného odboru „Ekonomika a manažment“, pričom je možno konštatovať nárast činnosti so zúročením predchádzajúcich skúseností a snahou vstupovať do riešení súčasných otázok s využitím rozvíjajúceho sa teoretického základu a tiež nových techník a technológií riešení problémov malých a stredných podnikov.

V rámci vedecko – výskumných aktivít bol doc. PhDr. Zoltán Rózsa, PhD. v období rokov 2004 – 2022 vedúci resp. zodpovedný riešiteľ 6 a spoluriešiteľ 6 grantových a iných výskumných úloh. Riešenie týchto úloh sa prejavilo do 76 výstupov tvorivej činnosti, z ktorých 44 je evidovaných v databázach Web Of Science a Scopus. Väčšina z nich bola publikovaná v časopisoch Q1, Q2 alebo s nenulovým impakt faktorom a uchádzač eviduje na ne k dnešnému dňu 344 ohlasov v databázach Web of Science (H-index = 11) a Scopus (H-index = 11).

V rámci výskumných aktivít sa uchádzač venuje a venoval nasledovným oblastiam výskumu:

- Vplyv spoločenskej zodpovednosti malých a stredných podnikov na riadenie ľudských zdrojov
- Sociálne médiá v riadení ľudských zdrojov
- Výskyt a intenzita nevhodného správania sa zamestnancov
- Viacdimenzionálne analýzy v podnikovej oblasti

Vplyv spoločenskej zodpovednosti malých a stredných podnikov na riadenie ľudských zdrojov

Výskumná štúdia „Rózsa, Z. (**podiel autora 20%**), Tupa, M., Belas, J., Metzker, Z. a Suler, P. 2022. **CSR Conception and Its Prospective Implementation in the SMEs Business of Visegrad Countries**. Transformations in Business & Economics, 21, 274-289.“ si kladie za cieľ predstaviť rozhodujúce faktory koncepcie spoločenskej zodpovednosti v malých a stredných podnikoch, kvantifikovať ich intenzitu a porovnať tieto faktory v rámci skúmaných krajín V4. Výskum bol realizovaný od septembra 2019 do marca 2020 v krajinách Vyšehradskej štvorky (Česká republika, Slovenská republika, Poľsko a Maďarsko) prostredníctvom online dotazníka. Na základe náhodného výberu bol uskutočnený nasledovný výber: 8250 podnikov v Českej republike, 10100 podnikov na Slovensku, 7680 podnikov v Poľsku a 8750 podnikov v Maďarsku. Na výber podnikov v Českej republike a na Slovensku sa použila databáza Cribis, v Poľsku databáza Ústredného štatistického úradu Poľska a v Maďarsku databáza Budapeštianskej obchodnej a priemyselnej komory. Priemerná miera odpovedí sa pohybovala od 3,6 % na Slovensku do 5,5 % v Českej republike (Maďarsko 4,6 %, Poľsko 4,7 %).

Z výsledkov štúdie vyplýva, že situácia v krajinách V4 sa líši od ostatných krajín. Priemerná úroveň znalostí konceptu CSR a jeho implementácie do podnikateľských aktivít v segmente MSP je v krajinách V4 zanedbateľná. Výsledky empirického výskumu poukázali na tento prekvapivý trend: najnižšia miera pozitívneho vnímania konceptu CSR je v Českej republike a tento trend je výrazne nižší v porovnaní s ostatnými krajinami V4. Českí podnikatelia v segmente MSP vnímajú a uplatňujú CSR vo svojom podnikaní s nízkou intenzitou a nesúhlasia s tým, že by CSR mohla vytvoriť pre podnik konkurenčnú výhodu, t. j. získať nové obchodné

príležitosti a uspokojiť lojálnych a motivovaných zamestnancov. Názory českých podnikateľov sa výrazne líšia od názorov ostatných podnikateľov v rámci V4. Prezentované závery tak potvrdzujú, že dôvera a sociálny kapitál nehrajú v menej rozvinutých krajinách dôležitú úlohu. V súlade s výsledkami štúdie by sa dalo konštatovať, že úspešnosť pri implementácii zásad spoločenskej zodpovednosti v malých a stredných podnikoch do veľkej miery závisí od možnosti ich spolupráce, napríklad s mimovládnyimi organizáciami. Výsledky štúdie teda poukazujú na potrebu "osvieteného vlastného záujmu" manažérov ako kľúčového motivačného faktora pre výraznejšie rozšírenie CSR v prostredí MSP v krajinách V4 čo poukazuje na nevyhnutnosť jasných cieľov a plánu implementácie CSR. Na záver je potrebné zdôrazniť, že implementácia CSR musí byť založená na dobrovoľnosti a nemožno ju vynútiť.

Štúdia je evidovaná vo WoS: JIF: 1,824, JCI Q3, Scopus: SJR Q2, H-index=22.

Na výskumnú štúdiu je tiež nadviazaný aktuálne riešený projekt uchádzača **VEGA 1/0364/22 - Výskum eko-inovačného potenciálu malých a stredných podnikov v kontexte trvalo udržateľného rozvoja**, ktorého hlavným cieľom je vytvorenie a implementácia konzistentnej metodiky na kvantifikáciu determinantov udržateľného rastu MSP v krajinách Vyšehradskej štvorky (V4).

Téma je tiež rozpracovávaná v rámci doktorandského štúdia v dizertačnej práci „**Vplyv uplatňovania konceptu CSR na riadenie ľudských zdrojov v segmente malých a stredných podnikov**“ a výstupy boli publikované v zahraničných časopisoch indexovaných v databázach WoS a Scopus.

Sociálne médiá v riadení ľudských zdrojov

V rámci výskumnej platformy riešenia problematiky využitia sociálnych médií v riadení ľudských zdrojov sa uchádzač zamerával na riešenie otázok súvisiacich s využívaním sociálnych médií v procese získavania zamestnancov a výberu zamestnancov, konkrétne tiež ako zdroja informácií na hodnotenie uchádzačov o zamestnanie ako jeden z nástrojov znižovania personálnych rizík.

Hlavným cieľom štúdie „**Rozsa, Z. (podiel autora 80%), & Machova, V. (2020). Factors Affecting Job Announcement Competitiveness on Job Listing Websites.** Journal of Competitiveness, 12(4), 109–126. doi:10.7441/joc.2020.04.07“ bolo určiť faktory, ktoré ovplyvňujú vyhľadávanie si práce na webových stránkach s ponukou práce na základe hodnotenia konkrétnej pracovnej ponuky, ktorá respondentu zaujala. Údaje boli získané z náhodne vybranej vzorky 412 študentov vysokých škôl Českej republiky (ČR) a Slovenskej republiky (SR) (efektívna miera odpovedí 29,11 %). Na určenie indiferentných premenných, ktoré pomáhajú vysvetliť odpoveď, sa použila viacnásobná lineárna regresia. Boli zostavené dva modely: prvý model obsahoval všetky podozrivé premenné (vysvetľoval rozptyl 34,59 percenta); druhý model obsahoval aj ich kombinácie druhého stupňa (vysvetľoval rozptyl 40,23 percenta). Výsledky ukázali, že informovanosť o plate a benefitoch (ISB), atraktivnosť zamestnávateľa (EA), informovanosť o povinnostiach zamestnanca (IER), ako aj informovanosť o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom (IWLb) významne ovplyvnili zámery vyhľadávať prácu (JPI) v oboch modeloch. Druhý model odhalil, že atraktivnosť obsahu (CA) tiež prispieva k vysvetleniu variancie tým, že tento faktor ovplyvňuje atraktivnosť zamestnávateľa (EA). Štúdia rozširuje výskum zámeru vyhľadávať prácu do online prostredia, pričom empirické overenie modelov ukazuje mechanizmy a podmienky, ktorými

vybrané premenné ovplyvňujú zámer vyhľadávať prácu. Záver ponúka aj návrhy pre ďalší výskum, ktorý by pomohol identifikovať a hlbšie popísať faktory, ktoré priťahujú uchádzačov o zamestnanie.

Štúdia je evidovaná v WoS CCC: JIF=4,725, JCI Q1 s počtom citácií 5 a v CREPČ označená ako A - špičková medzinárodná kvalita.

Výskumná štúdia „Rozsa, Z. (podiel autora 80%), & Kmecová, I. (2020). **Cybertvetting prospective employees of SMEs.** Journal of International Studies, 13(1), 295-309. doi:10.1177/039463200501800119“ sa zaoberá faktormi, ktoré determinujú pravdepodobnosť vykonávania skríningu uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom sociálnych médií v malých a stredných podnikoch. Štúdia vychádza z predpokladu, že spoločnosti, ktoré využívajú skríning zamestnancov sú vnímané menej spravodlivé pri výbere zamestnancov čo vedie k zníženej ochote sa uchádzať o zamestnanie v týchto spoločnostiach. Rozsiahle a neregulované využívanie skríningu uchádzačov malými a strednými podnikmi tak môže znížiť ich dôveryhodnosť v očiach potenciálnych zamestnancov, čo môže mať vzhľadom na významné postavenie MSP obrovské dôsledky.

Na zostavenie modelu sme použili binárnu logistickú regresiu na základe prediktorov: veľkosť podniku, skóre formálnosti HR, vek podniku a fluktuácia. Jednotkami analýzy v tejto štúdii sú MSP pôsobiace v Českej a Slovenskej republike. Na výber 665 respondentov bola použitá technika náhodného výberu. Výsledný model obsahoval iba skóre formálnosti (FS) ako prediktor so súvislosťou s SCR. Môžeme tvrdiť, že sklon k preverovaniu sociálnych sietí v MSP klesá s rastúcim FS. Štúdia tiež odhaľuje, že skríning sociálnych sietí je medzi MSP v oboch skúmaných krajinách značne rozšírený. Štúdia rozširuje výskum o preverovaní sietí a rozširuje poznatky o tom, ako MSP nahrádzajú formalizované postupy v oblasti ľudských zdrojov. Na záver ponúka odporúčania pre budúcu prácu, ktorá pomôže rozšíriť poznatky o vplyve sociálnych sietí na postupy v riadení ľudských zdrojov malých a stredných podnikov.

V rámci vyššie uvedenej výskumnej platformy uchádzač navrhol kvalitatívne a kvantitatívne indikátory pre využívanie platforiem sociálnych médií v riadení ľudských zdrojov, metodológiu skríningu zamestnancov v online prostredí, metodologickú platformu v oblasti zdokonaľovania modelov vysvetľujúcich mechanizmy a podmienky ovplyvňujúce zámery pri voľbe zamestnávateľa so špecifickým zameraním na malé a stredné podniky.

Štúdia je evidovaná v Scopuse(SJR Q2, H-index=22) s počtom citácií 4 a v CREPČ označená ako A - špičková medzinárodná kvalita.

Výskyt a intenzita nevhodného správania sa zamestnancov

Problematika ovplyvňovania nevhodného správania sa zamestnancov a z neho vyplývajúcich rizík spôsobených predovšetkým chýbajúcimi alebo nesprávnymi postupmi v oblasti riadenia ľudských zdrojov boli v poslednom desaťročí predmetom skúmania viacerých medzinárodných výskumných tímov a jednou z výskumných platforiem autora. Personálne riziká ako dynamický a komplexný problém spojený s ľudským faktorom súvisia predovšetkým so súborom osobnostných vlastností a schopností zamestnancov, ktoré v danej situácii ovplyvňujú existenciu deštruktívnych pracovných konfliktov bol predmetom výskumného projektu autora s názvom „**Analytický pohľad na manažment konfliktov v MSP**“ financovaného Grantovou agentúrou Academia aurea, Nadační fond podnikavostí k prosperitě - GA/5/2019.

Hlavným cieľom výskumnej úlohy bolo navrhnúť nové stratégie manažmentu konfliktov v MSP tak, aby sa minimalizovali ich dysfunkčné účinky. Výskum bol realizovaný na 160 malých a stredných slovenských firmách.

V rámci zvoleného cieľa boli identifikované zdroje konfliktov na rôznych úrovniach (intrapersonálnej, interpersonálnej, vnútro skupinovej a medzi skupinovej); prístupy k riešeniu konfliktov na individuálnej úrovni; implementovaných procesov manažmentu konfliktov v malých a stredných podnikoch; zamerané intenzity jednotlivých typov konfliktov a faktorov, ktoré ich ovplyvňujú; kvantifikovaný výsledný vplyv jednotlivých typov konfliktov na malé a stredné podniky.

V rámci projektu boli navrhnuté referenčné, konceptuálne dimenzionálne modely riadenia konfliktov v malých a stredných podnikoch vrátane návrhu postupu ich uplatnenia, skonštruované indikátory intenzity jednotlivých typov konfliktov a faktorov, ktoré ich ovplyvňujú, kvantifikovaný výsledný vplyv jednotlivých typov konfliktov na malé a stredné podniky. Významným bolo tiež vytvorenie metodiky pre tvorbu motivačných plánov v interkultúrnych tímoch a vytvorenie metodológie na realizáciu viacdimenzionálnych analýz zameraných na skúmanie kauzálnych vzťahov medzi premennými v oblasti vnímania rizikových faktorov v riadení ľudských zdrojov.

Cieľom výskumnej štúdie „Hitka, M., Rózsa, Z. (**podiel autora 25%**), Potkány, M., & Ližbetinová, L. (2019). **Factors Forming Employee Motivation Influenced By Regional And Age-Related Differences**. Journal of Business Economics and Management, 20(4), 674–693. doi:10.3846/jbem.2019.6586.“ je definovať a kvantifikovať rozdiely v motivácii zamestnancov v závislosti od vybraných regiónov a veku zamestnancov. Výskum bol realizovaný v roku 2017. Výberovú jednotku tvorilo 7 594 respondentov - zamestnancov z vybraných východoeurópskych krajov, členov Európskej únie, predovšetkým zo Slovenskej a Českej republiky, ako aj z vybraných regiónov mimo Európskej únie, Ruska a Číny. Údaje získané z dotazníkov boli vyhodnotené pomocou deskriptívnej štatistiky a testované Tukeyho HSD na hladine významnosti 5 %. Na porovnanie jednotlivých výberových jednotiek vo vzťahu k veku a krajine sa použila analýza rozptylu ANOVA. Najviac rozdielov v motivačných faktoroch sa zistilo v krajinách Čína a Rusko. Môže to byť spôsobené odlišnými kultúrnymi hodnotami, najmä kvôli rozdielom v moci a preferovanému princípu seniority a kolektivismu v Číne. V analyzovaných regiónoch boli zistené rozdiely v úrovni motivácie, t. j. motivačných faktorov najmä vo vzťahu k veku. V nadväznosti na závery uvedené v článku boli navrhnuté motivačné plány pre interkultúrne tímy s cieľom umožniť zamestnávateľom efektívne zvoliť motivačné faktory. Pri výbere motivačných faktorov možno zohľadniť základné zákonitosti kultúrnych rozdielov, ako aj rozdiely súvisiace s vekom, ktoré predpovedajú motivačné preferencie.

Štúdia je evidovaná vo **WoS: JIF = 1,640, JCI Q4, Scopus: SJR Q2, H-index=41 s počtom citácií 15**. V CREPČ je označená ako **A - špičková medzinárodná kvalita**

Na predchádzajúci výskum autor nadviazal výskumom vnímania výskytu a dopadov nevhodného správania sa zamestnancov v malých a stredných podnikoch krajín V4, konkrétne sa zaoberal riešením otázok ako je v prostredí malých a stredných podnikov vnímaná fluktuácia, znížená spoľahlivosť a výkonnosť zamestnancov, respektíve ako na vnímané personálne riziká vplýva implementácia zásad spoločenskej zodpovednosti (CSR). Cieľom nadväzujúceho výskumu, ktorý bol realizovaný spolu s Univerzitou Tomáše Bati v Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, bolo preto identifikovať intenzitu vnímania nevhodného správania a ich prejavov v podobe fluktuácie, chybovosti a snahy zamestnancov zvyšovať svoj

výkon v MSP v Českej republike a ostatných krajinách V4 (Slovenskej republike, Poľsku a Maďarsku).

Viacdimenzionálne analýzy v podnikovej oblasti

Cera, G., Cera, E., Rozsa, Z. (podiel autora 25%) a Bilan, S. 2021. **Entrepreneurial Intention as a Function of University Atmosphere, Macroeconomic Environment, and Business Support: A Multi-Group Analysis**. European Journal of Training and Development, 45, 706-724.

Za jeden z dlhodobu udržateľných a kľúčových nástrojov na vytvorenie rýchlejšieho rastu a vytvárania pracovných miest sa v súlade so stratégiou Európa 2020 považuje rozvoj podnikania, predovšetkým v malých a stredných podnikoch. Za dôležitý považujeme rozvoj inovatívneho a tvorivého podnikateľského zmysľania, ktoré chápeme ako schopnosť jednotlivca meniť myšlienky na skutky a schopnosť prispôbiť sa novým výzvam a okolnostiam. V tejto štúdii sme sa preto pokúsili preskúmať úlohu univerzitného a makroekonomického prostredia a podpory podnikania na podnikateľské zábery českých, slovenských a poľských študentov.

Na overenie navrhnutých hypotéz v teoretickom modeli bol najprv vytvorený dotazník v českom jazyku a následne bola akademickými pracovníkmi revidovaná jeho obsahová validita. Potom bol preložený do ďalších dvoch jazykov (slovenský a poľský). Cieľovú skupinu respondentov tvorili študenti ekonomických odborov v poslednom ročníku vysokoškolského štúdia. Na výber vysokých škôl, ktoré majú ekonomický (alebo podnikateľský) študijný program v troch krajinách (Česká republika, Slovensko a Poľsko), bola použitá technika náhodného výberu. Uskutočnil sa pilotný test s náhodne vybranými študentmi. Tieto záznamy boli z konečnej vzorky odstránené. V Českej republike a na Slovensku sa zber údajov uskutočnil v roku 2017, v Poľsku v roku 2018. Študenti boli oslovení prostredníctvom e-mailu a požiadaní o vyplnenie online dotazníka s možnosťou odpovedať iba raz. Na overenie hypotéz bolo použité modelovanie štruktúrálnych rovníc (SEM) metódou parciálnych najmenších štvorcov (PLS).

Výsledky naznačujú, že podnikateľský záber môže byť ovplyvnený univerzitným prostredím a podporou podnikania. Vytvorenie lepšieho univerzitného prostredia týkajúceho sa kvality vzdelávania smerom k podnikaniu a vybavenie študentov podnikateľskými zručnosťami a schopnosťami môže pozitívne ovplyvniť ich záber podnikateľ. Zosúladením svojich cieľov môžu univerzita, vláda a podnik profitovať a poskytnúť priateľskejšie podnikateľské prostredie, ktoré povzbudí študentov k zapojeniu sa do aktivít začínajúcich podnikateľov.

Štúdia je evidovaná vo **WoS: JCI Q3, Scopus: SJR Q2, H-index=60 s počtom citácií 2**. Časopis European Journal of Training and Development je vydávaný spoločnosťou **EMERALD Publishing**.

V rámci výskumného zamerania na faktory formujúce kvalitu podnikateľského prostredia malých a stredných podnikov v krajinách V4 boli navrhnuté referenčné, konceptuálne dimenzionálne modely podnikateľskej náklonnosti. Skonstruované indikátory a štruktúrally model podnikateľskej náklonnosti. Kvantifikované disparity vo faktoroch ovplyvňujúcich podnikateľskú iniciatívu v krajinách V4 index podnikateľskej náklonnosti.

Malé a stredné podniky (MSP) vo všeobecnosti nie sú zaujímavými partnermi pre ostatných účastníkov siete. Uvedená skutočnosť vychádza najmä z nedostatku vlastných znalostí,

nedostatku zdrojov pre výskum a následnú komercializáciu výsledkov výskumu. Na strane MSP sú často dôvodom neúčasti v sieťach riziká, medzi ktoré môžeme zaradiť ohrozenie z presmerovania obmedzených zdrojov podniku od podstaty podnikania, nečakaný únik znalostí v prospech siete partnerov, zvýšená fluktuácia zamestnancov, alebo závislosť na dominantnom partnerovi v sieti. Predchádzajúci výskum priamo nadväzoval na projekt **VEGA č. 1/0381/13: Hodnotenie inovačného potenciálu podnikateľskej siete v ranných etapách jej formovania**, ktorého cieľom bolo vypracovať metodológiu hodnotenia inovačného potenciálu špecificky v jej ranných etapách formovania ako podkladu pre rozhodnutie nadviazať spoluprácu v sieti. V rámci projektu boli preto skonštruované indikátory a štrukturálny model inovačného potenciálu sietí malých a stredných podnikov. Výstupy boli publikované v zahraničných a domácich publikáciách v databáze WoS, Scopus a majú presah aj do súčasnej výskumnej činnosti autora (napr. projekt V4 Clusters as platforms for business-research (B2R)/research-business (R2B) relations).

Najdôležitejšie ohlasy

Nasledovné ohlasy sú považované za najvýznamnejšie predovšetkým z dôvodu, že boli publikované v rámci výskumných štúdií významných časopisov, vydavateľstiev a autorov.

Zhu, S., Song, M., Lim, M. K., Wang, J., & Zhao, J. (2020). The development of energy blockchain and its implications for China's energy sector. *Resources Policy*, 66. doi:10.1016/j.resourpol.2020.101595 citované dielo: Belas, J., Ivanova, E., Rozsa, Z., & Schonfeld, J. (2018). Innovations in SME Segment: Important Factors and Differences in The Approach by Size and Age of the Company. *Transformations in Business & Economics*, 17(3), 55-71.

Časopis „Resources Policy“ je vydávaný spoločnosťou Elsevier SCI Ltd.. Nachádza sa v prvom kvartile v čase publikovania citácie mal IF 5,634 (v roku 2021 8,22).

Kelemen, M., Polishchuk, V., Gavurova, B., Szabo, S., Rozenberg, R., Gera, M., . . . Blist'an, P. (2019). Fuzzy Model for Quantitative Assessment of Environmental Start-up Projects in Air Transport. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 21. doi:10.3390/ijerph16193585. Citované dielo: Cepel, M., Belas, J., Rozsa, Z., & Strnad, Z. (2019). Selected economic factors of the quality of business environment. *Journal of International Studies*, 12(2), 228-240. doi:10.14254/2071-8330.2019/12-2/1

Časopis „International Journal of Environmental Research and Public Health“ je vydávaný spoločnosťou MDPI. Nachádza sa v druhom kvartile v čase publikovania citácie mal IF=2,849 (v roku 2021 4,614).

Gryshova, I., Demchuk, N., Koshkalda, I., Stebliuk, N., & Volosova, N. (2019). Strategic Imperatives of Managing the Sustainable Innovative Development of the Market of Educational Services in the Higher Education System. *Sustainability*, 11(24), 16. doi:10.3390/su11247253. Citované dielo: Dvorsky, J., Rozsa, Z., Petrakova, Z., & Kotaskova, A. (2018). Evaluation of state aid for entrepreneurs and their access to financial resources: students' attitudes in Czech Republic, Poland and Slovakia. *Marketing and Management of Innovations*(3), 11-20. doi:10.21272/mmi.2018.3-01

Časopis „Sustainability“ je vydávaný spoločnosťou MDPI. Nachádza sa v druhom kvartile v čase publikovania citácie mal IF=2,576 (v roku 2021 3,889).

Koziol, L., & Koziol, M. (2020). The concept of the trichotomy of motivating factors in the workplace. *Central European Journal of Operations Research*, 28(2), 707-715. doi:10.1007/s10100-019-00658-5. IF=1,26 Citované dielo Hitka, M., Rózsa, Z., Potkány, M., & Ližbetinová, L. (2019). Factors Forming Employee Motivation Influenced By Regional And Age-Related Differences. *Journal of Business Economics and Management*, 20(4), 674–693. doi:10.3846/jbem.2019.6586.

Časopis „Central European Journal of Operations Research“ je vydávaný spoločnosťou Springer. Nachádza sa v treťom kvartile v čase publikovania citácie mal IF=2,345 (v roku 2021 2,407).

Palmer, J. C., Chung, Y., Park, Y., & Wang, G. (2020). Affectivity and riskiness of retirement investment decisions. *Personnel Review*, 18. doi:10.1108/pr-05-2019-0244. Citované dielo Nguyen, T. A. N., & Rozsa, Z. (2019). Financial Literacy and Financial Advice Seeking for Retirement Investment Choice. *Journal of Competitiveness*, 11(1), 70-83. doi:10.7441/joc.2019.01.06.

Časopis „Personnel Review“ je vydávaný spoločnosťou Emerald Group Publishing. Nachádza sa v druhom kvartile v čase publikovania citácie mal IF= 3,434 (v roku 2021 3,228).

V Trenčíne, dňa 8. septembra 2022

doc. PhDr. Zoltán Rózsa, PhD.

