

Oponentský posudok na habilitačnú prácu s názvom:
RODOVÉ DIFERENCIE VO VYBRANÝCH PREDIKTOROCH MANAŽÉRSKEJ
PRÁCE

Oponent: doc. Mgr. Ing. Milan DROPPA, PhD.

Katolícka univerzita v Ružomberku

Pedagogická fakulta

Katedra manažmentu

Nábřežie Jána Pavla II. č. 15

Poprad

Autorka: PaedDr. Zuzana BIRKNEROVÁ, PhD.

Prešovská univerzita v Prešove

Fakulta manažmentu

Posudok je vypracovaný na základe listu p. prof. Ing. Dr. Róberta ŠTEFKA, PhD., predsedu vedeckej rady Fakulty manažmentu Prešovskej univerzity v Prešove, zo dňa 29. októbra 2014.

Stručný popis habilitačnej práce

Predložená habilitačná práca „Rodové diferencie vo vybraných prediktoroch manažérskej práce“ obsahuje celkovo 166 strán textu (vrátane Zoznamu ilustrácií a tabuliek, Zoznamu skratiek a značiek, Zoznamu bibliografických odkazov). Štruktúra habilitačnej práce zodpovedá požiadavkám kladeným na takýto druh prác a odvíja sa od potreby popisu a rozvoja týchto hlavných prvkov: manažérska práca, rod, rodové diferencie v manažérskej práci.

Z formálneho hľadiska sa habilitačná práca skladá z piatich tradičných základných kapitol. Tieto sú zoradené v logike odporúčenej pre takýto typ prác – od teoreticko-analytických otázok, cez empirickú časť až po návrhovo-praktickú časť.

Aktuálnosť riešenej problematiky

Predložená habilitačná práca reflektuje **aktuálne** názory, potreby a trendy rozpracovania otázok a problémov rodových diferencií vo vybraných kľúčových prediktorech manažérskej práce. V intenciách uvedeného autorka formuluje hlavný cieľ habilitačnej práce „...obohatiť poznanie v oblasti problematiky manažérskej práce na základe komparácie posúdenia ôsmich vybraných prediktorov manažérskej práce manažérkami a manažérmi“ – s. 10.

Použité metódy riešenia problematiky habilitačnej práce

Autorkou zvolené vedecké metódy riešenia problematiky je možné zatriediť a vyhodnotiť nasledovne :

V **teoretickej časti** práce (kapitola 1-3), na získanie a vyhodnotenie informácií si autorka zvolila tieto metódy : štúdium relevantnej literatúry, abstrakcia-konkretizácia, analýza - syntéza, indukcia-dedukcia. V tejto časti práce autorka zovšeobecnila teoretické poznatky domácich a zahraničných autorov, ktorí sú tu bohato zastúpení – autorka ich cituje cca 400 krát na 57 stranách, čo predstavuje cca 7 citácií na jednu stránku textu. I tento kvantitatívny údaj považujem za signifikantný pre posúdenie kvality predloženej práce.

Vo **výskumnej časti** práce (kapitola 4), autorka realizovala osem druhov výskumov rodových diferencií v manažérskej práci (sociálna inteligencia, emocionálna inteligencia, motivácia k výkonu, zvládanie stresu, riešenie konfliktov, machiavellizmus, prokrastinácia a mobbing). Pre ich realizáciu autorka použila celý rad metodík a dotazníkov, tie najdôležitejšie sú : metodiku MESI ktorej je spoluautorkou a pomocou ktorej merala sociálnu inteligenciu na báze psychometrického prístupu, obdobne dotazník RIPS, pomocou ktorého merala tiež sociálnu inteligenciu, úroveň sebahodnotenia Rosenbergovou škálou, metodiku TSIS pomocou ktorej autorka vyhodnotila spracovanie sociálnych informácií, sociálnej spôsobilosti a sociálnej vnímavosti, metodiku emocionálnej inteligencie TEIQue-SF, dotazník LMI pomocou ktorého vyhodnotila mieru motivácie k dosahovaniu osobných a profesijných aspirácií z hľadiska sebadôvery, ctižiadostivosti a sebakontroly. Ďalej dotazník BriefCope - COPE (b) pomocou ktorého vyhodnotila spôsoby správania v manažérskej práci, na meranie interpersonálneho správania dotazník IPQ, dotazník SSPMPR, pomocou ktorého vyhodnotila mieru zvládnutia záťažových situácií, dotazník IAS pomocou ktorého vyhodnotila charakteristiky interpersonálneho správania. Ďalším dotazníkom bol dotazník TKI na riešenie konfliktných situácií. Ďalej to bola metodika MACH IV na zistenie miery machiavelizmu, pre zistenie miery prokrastinácie dotazník "Are You a Procrastinator" a na zistenie miery prokrastinácie v súvislosti s motiváciou k výkonu dotazník DMV. Posledným bol dotazník NAQ, ktorým autorka vyhodnotila mieru výskytu mobbingu.

Cieľom tejto časti habilitačnej práce bola syntéza realizovaných výsledkov získaných z realizovaných výskumov. Pre každý z vyššie uvedených výskumov autorka stanovila jeho cieľ, hypotézu, ktorú následne verifikovala a spôsob realizácie (metodiku) výskumu. Z ôsmich stanovených hypotéz bolo sedem potvrdených (hypotéza zaoberajúca sa prokrastináciou potvrdená nebola), pričom všetky potvrdené hypotézy autorka skúmala v rovine existencie štatisticky významných rozdielov medzi manažérmi a manažérkami.

V *návrhovej časti* práce (kapitola 5) autorka využila párové logické metódy indukcie - dedukcie a metódu predikcie. Uvádza celý rad názorov relevantných odborníkov v predmetnej oblasti. Návrhy sú zamerané do oblastí "Úspešné zvládnutie manažérskych pozícií, výber manažérov, príprava a výcvik manažérov, potreby a možnosti rozvíjania sociálnych prediktorov pri príprave budúcich manažérov". Niektoré z uvedených návrhov majú pomerne vážny charakter. Na túto skutočnosť reagujem druhou položenou otázkou.

Uvedenú škálu zvolených metód a dotazníkov možno vo vzťahu k riešenej problematike hodnotiť ako **vhodnú a dostatočnú**. Štruktúra habilitačnej práce v zásade zodpovedá - z hľadiska logickosti a obsahového zameraniu - jej stanovenému cieľu. Problematika je v zhode s ním obsahovo proporcionálne rozpracovaná v 5 kapitolách, z ktorých za ťažiskovú možno považovať 4 kapitolu.

Z hľadiska publikačnej činnosti je možné autorku hodnotiť ako veľmi produktívnu s nadštandardným množstvom publikácií zameraných do predmetnej oblasti, pričom 3 publikácie boli zaradené do najvyššej kategórie AAA.

Prínos habilitačnej práce

Pridanú hodnotu habilitačnej práce konštatujem najmä v jej 4. kapitole, konkrétne v podkapitolách 4.1 až 4.8., kde autorka exaktným spôsobom získala relevantné výsledky v kontexte s cieľom jej práce.

Za pozitívne a ako prínosné hodnotím v práci akcentované potreby súčasnej teórie a praxe. Autorka sústredila a vhodne spracovala v informatívnej rovine názory domácich a zahraničných autorov. Ich spracovaním vytvorila poznatkovú základňu na splnenie stanoveného cieľa habilitačnej práce.

Na základe hodnotenia predloženej habilitačnej práce je možné konštatovať, že poznatky, údaje a jej výsledky sú **originálnym príspevkom** autorky k rozvoju teórie i praxe riešenia predmetnej problematiky.

Pripomienky formálneho charakteru

Nemám pripomienky.

Pripomienky vecného charakteru

Vágnosť niektorých návrhov - vid' otázka č. 2.

Otázky

V rámci obhajoby habilitačnej práce požadujem odpovedať na tieto otázky :

1. Prosím, na Vami navrhnutom modeli manažérskej činnosti vysvetlite aplikáciu výsledkov Vašej práce s akcentom na hypotézy H2, H5 a H8.
2. Prosím, navrhните exaktné riešenie návrhov týchto autorov uvedených na s. 136 Vašej práce : DiKamp, Slobodová - Šulík - tretí odstavec, Šulík, Vianen.
3. Prosím, navrhните spôsoby rozvoja, jeho personálnu, materiálnu, finančnú a časovú náročnosť pre Vami vybrané 3 rodové diferencie.

Záver

Na základe posúdenia jednotlivých častí habilitačnej práce konštatujem, že predmetná práca má požadované náležitosti na úspešnú obhajobu a preto v zmysle požiadaviek stanovených príslušnými vyhláškami

o d p o r ú č a m

habilitačnú prácu predložiť k obhajobe v študijnom odbore 3. 3. 15 Manažment a po úspešnej obhajobe **PaedDr. Zuzane BIRKNEROVEJ, PhD.** udeliť pedagogický titul „Docent“.

V Poprade, 4. novembra 2014