

Oponentský posudok na habilitačnú prácu

Názov habilitačnej práce: Emocionálna inteligencia manažérov a manažérok vo vzťahu k zvládaniu stresu manažérmi

Autor: Mgr. Gabriela Sláviková, PhD.

Oponent: doc. Ing. Peter Adamišin, PhD.

Predložená habilitačná práca sa zaoberá teoretickým a výskumným riešením otázok spätých so súvislosťou medzi emocionálnou inteligenciou manažérov a zvládaním stresových situácií manažérmi a manažérkami. Vzhľadom k charakteru práce, jej obsahu, oceňujem aktuálnosť a význam témy.

Z formálneho hľadiska je práca rozdelená do 6. častí, ktoré sú čo do rozsahu aj obsahu proporčne vyvážené. Prvé tri kapitoly majú teoretický charakter, nasledujúce analytický, pričom obe časti sú približne rovnako rozsiahle. Rozsah i formálna úprava práce zodpovedá požiadavkám kladeným na tento druh prác. Z formálneho hľadiska mám zopár úvodných poznámok ku štruktúre a obsahu práce:

názvy niektorých kapitol sú príliš všeobecné, nejasné, nie je možné z ich kontextu identifikovať obsah, napr. kapitola 2 s názvom „Manažéri a manažérky“, alebo kapitola 4 „Analytická časť“

používanie anglickej terminológie v niektorých častiach práce bolo vhodnejšie nahradiť slovenskými ekvivalentmi, napr. sutinový graf namiesto scree plot a pod.

tabuľkám a grafom chýba zdroj

všeobecne používané skratky nebolo potrebné bližšie rozvádzať.

V prvých kapitolách sa autorka venuje problematike emocionálnej inteligencie, špecifikám vlastností manažérov a manažérok a problematike stresu v manažérskej práci. Uvedené časti práce predstavujú, už skôr spomínanú, teoretickú časť práce. Oceňujem tú skutočnosť, že literárny prehľad – analýza stavu poznania doma a v zahraničí v analyzovaných témach kapitol teoretických častí práce úplne korešponduje s analýzou výskumných problémov, ktoré sú predmetom ďalších častí práce.

Vo štvrtej kapitole autorka predstavuje postup a techniky riešenia habilitačnej práce. Vzhľadom na obsah danej kapitoly nie je názov Analytická časť – nezávisle od už skôr spomínaného všeobecného označenia, obsahovo presný. Daná časť je skôr metodologickou, než analytickou časťou práce a preto pri označovaní častí práce bolo potrebné na to prihliadať. V tejto časti autorka konštatuje, že ďalej prezentované výsledky predstavujú syntézu zistení viacerých výskumov, bez ich bližšej špecifikácie. Keďže ide o metodologickú časť práce, bolo žiaduce o charaktere realizovaných výskumov poinformovať viac: napr. kedy, kde, za akých podmienok prebiehal výskum, resp. výskumy, či ide o výskumy pôvodné, alebo prevzaté, v akých výskumných projektoch boli dané výskumy riešené a pod.

Rovnako v tejto časti autorka relatívne podrobne definuje cieľ práce. Keďže ide o prácu, ktorá môže mať, podľa mňa, aj výrazné aplikácie do praxe, cieľ bolo vhodné okrem teoretickej a metodologickej roviny rozšíriť aj o aplikačnú rovinu.

Autorka v práci identifikuje 12 hypotéz, ktoré overuje rôznym štatistickým aparátom. Hypotézy sú postavené jednoznačne, premietajú sa do jednotlivých podkapitol ďalšej časti práce, k čomu sa vrátim neskôr, ale na tomto mieste by som pri definovaní jednotlivých predpokladov privítal pri každej z hypotéz stručný subjektívny pohľad autorky, ktorým by legitimizovala relevantnosť potreby riešenia daného problému ako výskumného problému. Autorka tiež mohla väčší priestor venovať v časti 4.4.2 Metódy spracovania informácií bližšej prezentácii metód aplikovaných na verifikáciu konkrétnych hypotéz.

V piatej kapitole autorka prezentuje výsledky výskumu. Pri prezentovaní niektorých výsledkov sa autorka obmedzila len na konštatovanie záverov analýz, bez prezentovania výsledkov, výstupov, ktoré viedli k daným konštatáciám. Vhodnejšie by bolo pred vyslovením záverov odprezentovať výstupy, resp. konštatácie podložiť výsledkami realizovaných štatistických analýz (napr. str. 63).

Verifikácia hypotézy 1 - overenie zhody medzi taxonómiou atribútov emocionálnej inteligencie zisťovanou metódikou TEIQue bola realizovaná na vzorke respondentov s priemerným vekom 27,5 roka. Je na zváženie či je takáto vzorka, aj keď početná (2214 respondentov) dostatočne reprezentatívna na verifikáciu a generalizáciu záverov analýz.

Pri procese verifikácie hypotézy 2 - Porovnanie taxonómie atribútov sociálnej inteligencie u manažérov so všeobecnou taxonómiou atribútov sociálnej inteligencie, autorka uvádza výskumnú vzorku manažérov aj s popisom základných popisných štatistík, avšak pri komparovaní výsledkov faktorovej analýzy so vzorkou označenou ako "bežná populácia" bližšie neuvádza popis tejto výskumnej vzorky.

V tejto časti však oceňujem, že overovanie hypotéz je realizované prehľadne - predmetom každej podkapitoly je verifikácia samostatnej hypotézy, s aplikáciami adekvátnych štatistických procedúr, prezentovania výsledkov a sumarizovania parciálnych záverov.

Poslednou časťou práce sú teoretické a praktické prínosy. Autorka tu identifikuje prínosy v troch oblastiach: metodologickej, teoretickej a praktickej, pričom sa osobitne venuje každej z nich. Odporúčania, ktoré predstavuje autorka mohli byť prezentované aj v širšom rozsahu. Oceňujem podporu prezentovaných odporúčaní výsledkami vedeckých prác iných autorov.

Vo všeobecnosti možno povedať, že vznesené pripomienky zásadným spôsobom neznižujú kvalitu predloženej habilitačnej práce. Prínosy práce vidím predovšetkým v metodologickej a aplikačnej rovine riešených problematik.

Autorku habilitačnej práce prosím o vyjadrenie sa nasledovným otázkam:

1. Mohli by ste bližšie popísať charakter výskumnej vzorky manažérov pri verifikácii hypotézy č. 5 - existujú významné rozdiely v posudzovaní jednotlivých atribútov emocionálnej inteligencie z hľadiska úrovne manažérskej pozície? Prezentovaný priemerný vek manažérov v danej vzorke - 31 rokov mi pripadá príliš nízky, osobitne keď 2/3 vzorky predstavujú top, alebo stredných manažérov. (pričom aj variačný koeficient vychádza relatívne vysoký -takmer 36%)

2. Na str. 84 autorka konštatuje, že "Vo vzťahu k manažérskym pozíciám v poslednom období rezonuje najmä otázka pevného ukotvenia určitého percenta žien na týchto pozíciách. " zaujíma ma názor autorky na praktickú aplikáciu týchto snáh, osobitne v situáciách manažérov v súkromných spoločnostiach.
3. Vo všeobecnosti sa akceptuje názor, že ženy sú viac emocionálne ako muži. Vo Vašom výskume (tabuľka 18) sa to nepotvrdilo. Čím si to vysvetľujete?
4. Neskúšala autorka analýzu diferencií v posudzovaní vybraných atribútov emocionálnej inteligencie medzi manažérmi z hľadiska rodinného stavu ďalej diferencovať aj podľa rodu? Už v predošlých analýzach sa v niektorých prípadoch prejavili rozdiely medzi mužmi a ženami, v tejto analýze ich zhŕňa a analyzuje len z hľadiska rodinného stavu

Na základe uvedeného kladného hodnotenia habilitačnej práce ako aj komplexného posúdenia vedeckej spôsobilosti habilitantky **odporúčam** habilitačnú prácu Mgr. Gabriely Slávikovej, PhD. k obhajobe a po jej úspešnom obhájení menovanej v študijnom odbore 3.3.15 Manažment priznať vedecko - pedagogický titul

- docent (doc.) -

Prešov, 25. marca 2015

doc. Ing. Peter Adamišín, PhD.
oponent