

POSUDEK OPONENTA HABILITAČNÍ PRÁCE

Masarykova univerzita

Fakulta

Obor

Uchazeč

**Pracoviště uchazeče,
instituce**

Habilitační práce

Oponent

**Pracoviště opONENTA,
instituce**

Masarykova univerzita

Ekonomicko-správní fakulta

Podniková ekonomika a management

Ing. Mgr. Jakub Procházka, Ph.D.

Katedra podnikového hospodářství,
Ekonomicko-správní fakulta MUNI

Měření transformačního leadershipu v češtině: validace
Dotazníku přístupu k vedení lidí

doc. PhDr. Daniela Pauknerová, Ph.D.

Manažerská psychologie a sociologie, Fakulta
podnikohospodářská, VŠE v Praze

Předložená habilitační práce je zaměřena na vysoce aktuální problematiku přístupů k vedení lidí (stylů leadershipu), jejíž teoretické i praktické rozpracování nabývá na významu zejména v souvislosti s úsilím o efektivní využití lidských zdrojů v ekonomické oblasti. Autor se ve své práci v rámci čtyř empirických studií věnuje tvorbě a ověřování metody vycházející z komplexního modelu leadershipu Basse a Avolia. Ten zahrnuje nejen dimenze transformačního, ale také transakčního a laissez-fair přístupu k vedení lidí. Autor přitom vychází z reprezentativního přehledu literárních pramenů a výzkumných studií, které byly ve vztahu k tomuto teoretickému konceptu a metodě, která z něho vychází, zpracovány v mezinárodním i národním kontextu.

Prostřednictvím výsledků svého výzkumu, které prezentuje s vysokou mírou odborné erudovanosti, přináší do oblasti výzkumu leadershipu v českém kontextu nejen novou metodu, ale i další zajímavá zjištění, která mají zásadní význam nejen ve vztahu ke komplexnímu modelu leadershipu, ale i pro posuzování stylů leadershipu v obecné rovině. V souladu s autorem v této souvislosti například považují za vysoce problematické posuzovat styl

leadershipu jen na základě sebehodnocení. Oceňuji proto, že se ve své práci snaží o ověření kvality posouzení stylu leadershipu větším počtem pozorovatelů a stanovení jejich minimálního počtu, který umožňuje jeho objektivnější hodnocení. Počet devíti pozorovatelů, ke kterému prostřednictvím svého empirického zkoumání dochází, je přitom relativně vysoký, což přesvědčivě dokládá, jak problematické může být posuzování přístupu k vedení pracovníků na základě sebehodnocení nebo hodnocení realizovaného malým počtem osob.

K tvorbě a ověřování metody přistupuje autor s chvályhodnou komplexností a vědeckou přesností. Nespokojuje se přitom pouze s jejím jednorázovým ověřením, ale usiluje o skutečně komplexní hodnocení její validity i reliability. Zejména v této souvislosti oceňuji jeho snahu o několikanásobné ověřování validity a reliability vytvořené metody prostřednictvím dalších konstruktů a v různých kontextech. Do budoucna však bude nezbytné, a autor si je této skutečnosti vědom, metodu dále ověřovat, mezi jiným i na rozmanitější manažerské populaci.

Pro další vývoj výzkumu leadershipu má velký význam, že se autorovi podařilo prokázat platnost komplexního modelu leadershipu v českém kontextu. Díky autorově dlouhodobému a systematickému zkoumání je však zřejmé, že koncept má i svá slabá místa. Mezi ně patří například diskutabilnost možnosti aplikace původní metody (MLQ) v odlišných kulturních kontextech. Snaha o eliminaci slabin u nově vytvořené metody, například identifikací příčin problematičnosti a následnou reformulací jedné z položek dotazníku, lze ilustrovat zodpovědný a pečlivý přístup autora k vytváření nového výzkumného nástroje.

Ráda bych také ocenila, že se autor věnoval tvorbě nové metody, která sice vychází z již existujícího teoretického konstruktů, ten autor ale dále analyzuje a ověřuje i prostřednictvím jeho srovnání s alternativními modely a zohledňuje přitom specifickou českého prostředí. Zaslouženou pozornost přitom věnoval i vydefinování jednotlivých dimenzí a odstranění překryvů v těchto definicích.

Získané výsledky jsou jednoznačně významné pro další rozvoj oboru a přinášejí nový pohled na problematiku hodnocení stylů leadershipu. Díky tomu, že byla vytvořena nová metoda zkoumající kvalitu leadershipu v českém prostředí, jsou výsledky této práce velmi dobře uplatnitelné i v naší ekonomické praxi. V tomto ohledu nejen ve vztahu k výzkumu, ale i v kontextu vzdělávání a dalšího rozvoje lídrů.

Z dalších předložených materiálů vyplývá, že je autor aktivní nejen v oblasti vědecko-výzkumné, ale také pedagogické a poradenské. Ze zastoupených výzkumných a

pedagogických projektů je pak zřejmé, že se tak děje nejen v národním, ale i mezinárodním měřítku a jeho práce na nich je systematická a dlouhodobá.

Z uvedeného je tedy zřejmé, že autor na základě svého dlouhodobého zaměření a díky širokému rozsahu poznatků (opřených o studium aktuálních pramenů jak z oblasti psychologie, tak i podnikové ekonomiky a managementu) stejně jako svou výzkumnou erudicí tvořivě přispěl k rozvoji zvolené výzkumné oblasti. Bylo by proto žádoucí, aby ve svých výzkumných aktivitách i nadále pokračoval a své působení v akademické oblasti posílil prostřednictvím posunu na pozici docenta.

Dotazy oponenta k obhajobě habilitační práce:

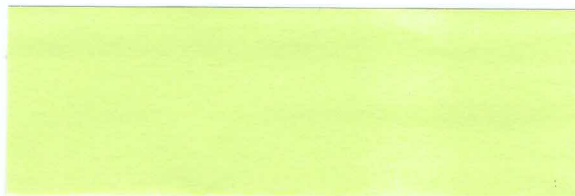
Domníváte se, že dotazník dostatečně pokrývá problematiku etického chování lídra, která je v konceptu komplexního modelu leadershipu obsažena spíše implicitně?

Jak plánujete dále na ověřování, případně dalším rozvoji metody CLQ pracovat?

Závěr

Habilitační práce Jakuba Procházky „Měření transformačního leadershipu v češtině: validace Dotazníku přístupu k vedení lidí“ **splňuje** požadavky standardně kladené na habilitační práce v oboru Podniková ekonomika a management.

V Praze dne 27.5.2021



.....
podpis