

POSUDOK K HABILITAČNEJ PRÁCI PhDr. Martina Seitla, Ph.D.,  
NA TÉMU “ VZTAHOVÁ VAZBA A PRACOVNÍ VÝKONNOST”

Predložená habilitačná práca má spolu so zoznamom literatúry a prílohami rozsah 212 strán. Ako už naznačuje názov práce, je venovaná prienikom teórie vzťahovej väzby a teórie pracovnej výkonnosti. Autor v úvode práce upozorňuje na fragmentované poznatky v oblasti vzťahovej väzby a výkonnosti a zameriava sa na syntézu zistení v oboch oblastiach záujmu, na priblíženie motivačných funkcií vzťahovej väzby aj na situačnú variabilitu správania v pracovnom prostredí. Zámerom autora bolo štruktúrovať prácu podľa štyroch hlavných cieľov: 1. vytvoriť ucelený prehľad poznatkov o vzťahovej väzbe a výkonnosti, 2. klasifikovať doposiaľ dostupné zistenia o vzťahovej väzbe a výkonnosti, 3. reagovať na otvorené výskumné otázky novými údajmi a 4. navrhnúť model pre ďalšie overovanie.

K uvedeným cieľom a ich naplneniu sa postupne vyjadrim v nasledujúcej časti posudku.

**Cieľ 1: vytvoriť ucelený prehľad poznatkov o vzťahovej väzbe a výkonnosti**

V práci publikovaný prehľad zhromažďuje poznatky týkajúce sa vzťahovej väzby (v dospelosti a v pracovnom kontexte) a poznatky týkajúce sa pracovnej výkonnosti. Kapitoly habilitačnej práce postupne objasňujú špecifiká sledovaných konštruktov v mnohých súvislostiach, okrem iného napr. organizačne prospešného, či naopak, kontraproduktívneho správania.

**Cieľ 2: klasifikovať doposiaľ dostupné zistenia o vzťahovej väzbe a výkonnosti**

Pre dosiahnutie tohto cieľa bolo realizované vyhľadávanie zdrojov v dostupných databázach, a do systematického prehľadu bola zaradených 36 relevantných štúdií. V analyzovaných štúdiách vstupuje vzťahová väzba a pracovná výkonnosť do hierarchických modelov výkonnosti. Klasifikácia je založená na typoch modelov vzťahovej väzby a pracovnej výkonnosti, no vzhľadom na “fragmentovanosť výskumného snaženia” je skôr podkladom pre ďalšie bádanie, prípadne replikáciu. Každopádne sa tu žiada zdôrazniť, že získaná klasifikácia je hodnotným príspevkom k štúdiu sledovanej problematiky.

**Cieľ 3: reagovať na otvorené výskumné otázky novými údajmi**

Autor reagoval na “medzery” zistené klasifikáciou aktívne - realizovaním dvoch štúdií na základe prediktívneho dizajnu a jedného predvýskumu. Prvá štúdia cieli na prehĺbenie poznatkov o základných vzťahoch medzi väzbou lídra a výstupmi nasledovníka/ov prostredníctvom hierarchického lineárneho modelovania, pričom vzťahová väzba lídrov je

zahrnutá ako premenná druhej úrovne modelu. Analýzy prinášajú aplikačne podnetné zistenia o tom, že zhody v nejstej väzbe medzi nasledovníkmi a lídrami majú pozitívny vplyv na kontextuálnu výkonnosť, ale nesúlad vo väzbách výkonnosť oslabuje. Druhá štúdia bola zasadená do prostredia zdravotníckeho zariadenia a väčšmi akcentuje tímový kontext, pričom sa zameriava na vplyv tímovej vzťahovej väzby na kontraproduktívne pracovné správanie. Výsledky potvrdili, že vyššia úroveň vyhýbavej väzby v tíme podnecuje náchylnosť členov tímu ku kontraproduktívnemu pracovnému správaniu. Závěry druhej štúdie sú hodnotným príspevkom k výskumu vzťahovej väzby, pracovných tímov a pracovnej (ne)výkonnosti. Už skôr spomenutý predvýskum bol exploračnou štúdiou potenciálnych situačných spúšťačov, tzv. kľúčov alebo mediátorov. Autor predvýskumom zisťoval súvislosti medzi doménovo špecifickým modelom vzťahovej väzby, t.j. všetky vzťahy v práci, prítomnosťou na pracovisku a vnímanou dostupnosťou zdrojov. V záveroch tejto štúdie sa konštatuje dôležitosť času stráveného na pracovisku pre budovanie interpersonálnych vzťahov a deaktiváciu úzkostnej orientácie vzťahovej väzby.

#### **Cieľ 4: navrhnuť model pre ďalšie overovanie**

Naplnenie cieľov 1-3 priviedlo autora k identifikovaniu nových súvislostí a umožnilo mu navrhnuť model, ktorý prepája konštrukt vzťahovej väzby s hierarchickou teóriou výkonnosti a s teóriou situačnej aktivácie črt. Navrhnutý model navrhuje overiť tri zásadné dopady vzťahovej väzby na výkonnosť: priamy vplyv na celkovú pracovnú výkonnosť, ako aj mediačný a moderačný vplyv na vzťah medzi charakteristikami osobnosti a výkonnosťou.

Na základe vyššie uvedených konštatovaní považujem ciele práce za splnené. Metódy zvolené pre naplnenie cieľov práce sú adekvátne a štatistické postupy sú opodstatnené. Pridanou hodnotou práce je vysvetľovací štýl autora, ktorý prispieva k porozumeniu množstvu podstatných súvislostí, ktoré habilitačná práca prináša. Súhlasím s názorom autora, ktorý výstupmi tejto habilitačnej práce poukazuje na potrebu integrovaného prístupu k teórii pracovnej výkonnosti a vzťahovej väzby, ktorým by sa väčšmi simulovalo skutočné pracovné prostredie.

Otázky do diskusie:

- Zistenia zo štúdií 1 a 2 majú výrazný aplikačný potenciál. Je zamýšľaný transfer týchto zistení do praxe? Alebo už sa tak stalo? Mohol by k tomu habilitant poskytnúť informácie?

- V štúdiách bola používané škála Experiences in Close Relationships (ECR, Brennan et al., 1998), ktorá bola pôvodne určená na sebaodsudzovanie orientácie vzťahovej väzby v blízkych/intímnych vzťahoch, neskôr bola modifikovaná pre pracovné prostredie. Habilitant má s touto škálou početné skúsenosti a preto by ma zaujímalo, či časom identifikoval nejakú limitáciu tejto škály pre jej využitie v pracovnom prostredí. Prípadne, naopak, silnú stránku?

### **Záverečné hodnotenie**

Predloženú habilitačnú prácu s názvom “VZTAHOVÁ VAZBA A PRACOVNÍ VÝKONNOST” autora PhDr. Martina Seitla, Ph.D. som si so záujmom prečítala a môžem konštatovať, že menovaný preukázal mimoriadny prehľad o skúmanej oblasti. Posudzovaná habilitačná práca je dokladom erudovanosti Dr. Seitla a prácu považujem za významný príspevok pre oblasť pracovnej a organizačnej psychológie s výrazným aplikačným potenciálom. Predložená práca svojim rozsahom, obsahom a prínosom spĺňa požiadavky kladené na habilitačné práce.

V Košiciach, 30.1.2025

Mgr. Denisa Fedáková, PhD.