

MEDZINÁRODNÁ KONFERENCIA

PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE 2020

20. - 21. 05. 2020

Psychológia práce a organizácie 2020 - zborník abstraktov z konferencie

Zostavovateľka: Ivana Piterová

Vydavateľ: Spoločenskovedný ústav CSPV SAV

ISBN: 978-80-89524-50-1

EAN: 9788089524501

Referáty

PRACOVNÉ CIELE U PRACUJÚCICH

Work-related goals in working adults

Jozef Bavoľár, Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Pavol Kačmár, Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Abstrakt: Cieľom príspevku je sledovanie cieľovej orientácie u pracujúcich, konkrétne obsahov ich najdôležitejších cieľov, rozdielov medzi cieľmi z pracovnej a mimopracovnej oblasti a vzájomných vzťahov medzi cieľmi. U vzorky 67 pracujúcich (20-63 rokov, priemerný vek 32 rokov, 66% žien) boli zisťované tri ich najdôležitejšie ciele, pričom pre každý z nich boli okrem obsahu cieľov a ich vybraných charakteristík sledované aj vzájomné vzťahy medzi nimi, konkrétne ich facilitácia (vzájomné podporovanie) a interferencia. Z uvádzaných cieľov väčšina patrila do súkromnej sféry, len 15% z nich sa týkalo práce. Pracovné ciele sa v ich základných charakteristikách (dosiahnuteľnosť, dôležitosť, vynakladané úsilie, vnímaná sebaúčinnosť, externá a interná motivácia) významne neodlišovali od mimopracovných. V uvedenej vzorke prevládala facilitácia cieľov nad ich interferenciou ako pri všetkých cieľoch, tak aj pri pracovných. Výsledky poukazujú ako na nižšiu dôležitosť pracovných cieľov u pracujúcej dospeljej populácie, tak na ich veľmi podobné charakteristiky s mimopracovnými cieľmi.

Kľúčové slová: pracovné ciele, pracujúci, vzťahy medzi cieľmi

Abstract: This study aims to investigate the goal orientation of working adults, more specifically the content of their most important goals, differences between work goals and non-work goals and mutual relationships between goals. The sample consisted of 67 working adults (20-63 years, mean age 32, 66% women). The participants listed their three most important goals, we measured their selected characteristics and relationships between them – their mutual facilitation and interference. Most of the listed goals belong to the non-work domain, only 15% were related to the work. The work-related goals were not significantly different from the work-unrelated goals in the included goal characteristics (attainability, desirability, effort, perceived self-efficacy, internal and external motivation). The goal facilitation prevailed goal interference generally as well as in work-related goals. The results of this study point to the lower importance of the work-related goals in the working population and to their similarity in goal characteristics to work-unrelated goals.

Keywords: working goals; working adults; relationships between goals

VODCOVSKÉ ZRUČNOSTI SLOVENSKÝCH UČITEĽOV – NOSITEĽOV ZMENY

Leadership Skills of Slovak Teachers – Change Leaders

Lenka Ďuricová, Katedra psychológie, Pedagogická fakulta UMB, Banská Bystrica

Abstrakt: Pilotný výskum je zameraný na overenie transformačného modelu vodcovstva u slovenských učiteľov na sekundárnom stupni vzdelávania. Transformačný model vodcovstva sa zdá byť vhodný z hľadiska celospoločenskej potreby zmeny a inovácie v systéme vzdelávania na Slovensku. V zmysle chápania zmeny zdola je možné považovať bežných triednych učiteľov na sekundárnom stupni vzdelávania za potenciálnych lídrov. **Cieľ.** Príspevok prináša analýzu dimenzií transformačného štýlu vedenia s ohľadom na vybrané kontextové premenné (vek, dĺžka praxe, typ školy a skúsenosť s riadiacou prácou) a sebahodnotenie respondentov. **Metóda.** Výskumnú vzorku získanú metódou zámerného a dostupného výberu tvoria učitelia na sekundárnom stupni vzdelávania (N = 142, 56% - vyšší sekundárny stupeň a 44% - nižší sekundárny stupeň). Dáta boli získané pomocou dvoch dotazníkov: LPI/Leadership Practices Inventory (Kouzes & Posner, 2013) + RŠS/Rosenbergova škála sebahodnotenia (Halama & Bieščad, 2006). **Zistenia.** Výsledky naznačujú, že vek a dĺžka praxe učiteľa súvisia s vodcovskými zručnosťami v zmysle transformačnej teórie vedenia len okrajovo, zatiaľ čo úroveň globálneho sebahodnotenia vykazuje súvislosť s transformačným vodcovstvom učiteľov až v troch dimenziách. Štatisticky významné rozdiely vo vodcovských zručnostiach prinieslo porovnanie učiteľov z hľadiska typu školy a skúsenosti s riadiacou prácou. **Limity.** Výskumná štúdia je limitovaná najmä veľkosťou vzorky, jej výberom a využitím sebahodnotiacich škál.

Kľúčové slová: transformačné vodcovstvo, vodcovské zručnosti, sebahodnotenie, učiteľ

Abstract: The pilot research was aimed at verifying the transformation model of leadership among the Slovak teachers of the secondary education level. The transformation leadership seems to be appropriate for society-wide change and innovation need in the Slovak educational system. The common classroom teachers of the secondary education might carry a potential leadership attitude towards the change from concrete educational setting. **Objective.** The paper presents an analysis of teachers' leadership behaviors with respect to selected context variables (age, length of practice, type of school and management experience) and their self-esteem. **Method.** The research sample (intentional and available sampling) consisted of the classroom teachers from secondary educational level (N=142, 56%-upper secondary and 44%-lower secondary level). Data were obtained by two questionnaires: LPI/Leadership Practices Inventory (Kouzes & Posner, 2013); RSS/Rosenberg's Self-esteem Scale (Halama & Bieščad, 2006). **Results.** The results suggest that the age and length of teacher's practice are only marginally related to transformational leadership behaviors, while the level of their global self-esteem is related to three dimensions of transformational leadership. Statistically significant differences in leadership behaviors were found while comparing teachers' school type and their management experiences. **Limitations.**

The research study limits are in research sample size, sampling and the use of self-assessment scales.

Keywords: transformational leadership; leadership behaviors; self-esteem; teachers

RODINNÉ PODNIKANIE; ROLY A VZŤAHY V ŇOM

Family business; roles and relationships in it

Denisa Fedáková, Spoločenskovedný ústav CSPV SAV, Košice

Nikoleta Vodová, Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Abstrakt: Cieľ. Cieľom príspevku bolo zamerať sa na vnímanie rodinného podnikania a s ním súvisiacich rolí a vzťahov prostredníctvom výpovedí samotných aktérov, členov rodinného podniku. **Metóda.** Vzorku tvorilo 21 účastníkov/čok, ktorí sú súčasťou rodinného podniku. Šesť otcov, päť matiek, osem synov a dve dcéry z 10 malých rodinných firiem sa po vyjadrení súhlasu zúčastnilo štruktúrovaných hĺbkových rozhovorov. **Zistenia.** Obsahovou analýzou prepisu rozhovorov boli identifikované dôvody pre rodinné podnikanie a s ním súvisiace výhody a nevýhody. Zamerali sme sa na kategorizáciu rolí a popisy vzťahov vo firme a v rodine. **Záver.** Predovšetkým si vážime čas a ochotu účastníkov/čok rozhovorov. Uskutočnené hĺbkové rozhovory priniesli vhlád do prostredia rodinného podnikania a do vzťahov členov rodiny, ktorí sú zároveň aj kolegami v práci. Zistenia poukázali na medzigeneračné pôsobenie a kvalitu vzťahov, ako na dôležitú súčasť trvácnosti rodinného podnikania. **Limity.** Z dôvodu pracovnej vyťaženia oslovených sa nám nepodarilo uskutočniť rozhovory so všetkými rodinnými príslušníkmi, ktorí sa angažujú vo vybraných rodinných podnikoch, čo mohlo spôsobiť skreslenia v zisteniach. Rovnako, ku skresleniam mohlo prispieť aj to, že vybrané (dostupné) rodinné podniky sú heterogénne v predmete/sektore podnikateľskej činnosti a aj v dobe pôsobenia na trhu.

Kľúčové slová: Rodinné podnikanie, roly, vzťahy, štruktúrované hĺbkové rozhovory

Abstract: Objective. Aim of the paper was to investigate and analyse reasons for family business, its perceived strengths and weaknesses. The attention was also focused on the roles and relationships in the family businesses from the perspective of family firm members. **Method.** Sample consisted of 21 participants: 6 fathers, 5 mothers, 8 sons and two daughters from 10 small family firms agreed to participate in structured in-depth interviews. **Results.** The content analysis of interview transcripts enabled us to identify reasons for running a family business and also its strengths and weaknesses. We carried out the analysis of work-family roles identification and work-family relationships identification and categorization. **Conclusion.** The willing of all participants was deeply appreciated. The carried our in-depth interviews enabled insight to the family firm environment and also enable better understanding of relationships between family members that are co-workers also. The results showed the presence of intergeneration influence and also the quality of relationships both important for the family business duration. **Limitations.** It should be noted that due to busyness and restricted availability there were not all family members participating in the study. Furthermore, the family firms were heterogeneous in the industry of their entrepreneurial activities and in the length of action at the market.

Keywords: Family business, roles, relationships, structured in-depth interviews

PRIEMYSEL 4.0 – VÝZVY PRE PSYCHOLÓGIU PRÁCE A ORGANIZÁCIE

Industry 4.0 – Challenges to Work and Organizational Psychology

Mojmír Kališ, Asociácia psychológov práce a organizácie Slovenska

Vladimír Koša, Asociácia psychológov práce a organizácie Slovenska

Abstrakt: Priemysel 4.0 – výzvy pre psychológiu práce a organizácie
Štvrtá priemyselná revolúcia, vyjadrená pojmom Priemysel 4.0, postupne preniká do všetkých oblastí spoločenského života. V našom príspevku sa zamýšľame nad súvislosťami nastupujúcich technologických zmien s osobnostnými vlastnosťami podporujúcimi akceptáciu zmeny – otvorenosť voči zmenám a problematikou inovatívnosti v produkčnom procese. Pre budúcu prax bude dôležité identifikovať potrebu vyššej otvorenosti voči zmenám na jednotlivých pracovných miestach a zvládnuť jej psychodiagnostiku. V príspevku uvádzame výsledky dlhodobého (osemročného) psychodiagnostického sledovania osobnostnej črty „Otvorenosť voči zmenám“. Štvrtá priemyselná revolúcia zmení aj štruktúru pracovných síl. Zníži sa potreba „živej práce“, napr. v administratívnych činnostiach, v montáži; vzrastie v oblastiach sociálnej starostlivosti a vzdelávania. Široko diskutovanou témou je aj zmena požiadaviek na líderšip a na vlastnosti lídra – očakáva sa jeho orientácia na zmeny, na digitálnu technológiu a na ľudí.

Kľúčové slová: Priemysel 4.0, leadership 4.0, otvorenosť voči zmenám

Abstract: The fourth industrial revolution gradually penetrates all areas of social life. In our paper, we reflect on the links between emerging technological change and personality traits that support change acceptance - openness to change and the issue of innovation in the production process. It will be important for future practices to identify the need for greater openness to changes in individual jobs and to manage its psychodiagnostic. The paper presents the results of long-term (eight-year) psychodiagnostic monitoring of the personality trait “Openness to change”. The fourth industrial revolution will change the structure of the workforces. The need for concrete physical work will decrease, for example in administrative jobs, in assembly; will increase in social care and education. A widely discussed topic is also the change in leadership requirements and leadership characteristics - it is expected to focus on change, digital technology, and people.

Keywords: Industry 4.0, leadership 4.0, openness to change

PRACOVNÁ ANGAŽOVANOSŤ A OSOBNOSŤ ZAMESTNANCOV

Work engagement and personality of employees

Henrieta Koklesová, Fakulta psychológie, Paneurópska vysoká škola, Bratislava

Denisa Newman, Fakulta psychológie, Paneurópska vysoká škola, Bratislava

Abstrakt: Problematika pracovnej angažovanosti je v súčasnosti v oblasti pracovnej a organizačnej psychológie pomerne akcentovanou témou. Prezentovaná štúdia sa na vzorke zamestnancov (N=40) rôzneho veku (Mdn=29 rokov) pracujúcich v konkrétnej nadnárodnej spoločnosti zaoberá vzťahom medzi angažovanosťou a osobnosťou a ich komponentami v kontexte pracovného prostredia. Použitými metódami sú Dotazník pracovnej a osobnej pohody (Utrecht Work Engagement Scale, UWES-17, energickosť, zasvätenie, pohltenie) a inventár Mini-IPIP (neuroticizmus, extravergia, otvorenosť, prívetivosť, svedomitosť). Výsledky ukázali stredne silné vzťahy nepriamej úmery medzi neuroticizmom a pracovnou angažovanosťou, zasvätením práci a pohltením prácou. Silný negatívny vzťah sa ukázal medzi neuroticizmom s energickosťou. Pozitívny vzťah strednej sily bol zistený medzi extravertiou a energickosťou.

Kľúčové slová: pracovná angažovanosť, osobnosť, zamestnanci

Abstract: Work engagement is currently a relatively accented topic in the field of work and organizational psychology. Presented study on a sample of 40 employees of different age (Mdn = 29 years) of multinational company focuses on the relationship between work engagement and personality and their components. Methods used are Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17, Vigor, Dedication, Absorption) and Mini International Personality Item Pool (Mini-IPIP, Neuroticism, Extraversion, Openness, Agreeableness, Conscientiousness). The results showed moderate negative correlation between Neuroticism and Work Engagement, Dedication and Absorption, strong negative correlation between Neuroticism and Vigor. and moderate positive correlation between Extraversion and Vigor.

Keywords: Work engagement, Personality, Employees

INDIVIDUÁLNA PRIPRAVENOSŤ NA ZMENU AKO PREMENNÁ ORGANIZAČNÉHO SPRÁVANIA A INDIVIDUÁLNEHO VÝKONU

Individual readiness to change as a variable of organizational behavior and individual performance

Denisa Newman, Fakulta psychológie, Paneurópska vysoká škola, Bratislava

Abstrakt: Prezentovaný príspevok je správou o prehľadovej štúdií mapujúcej súčasné poznanie v oblasti individuálnej pripravenosti na zmenu v kontexte organizačného správania v jej rôznych aspektoch. Predmetom záujmu je napríklad rezistencia voči zmene, ako individuálna multidimenzionálna dispozícia zahŕňajúca behaviorálne, kognitívne a afektívne komponenty. Pozornosť je takisto venovaná flexibilitate, prispôsobeniu sa zmenám, označovanej ako dôležitej a zamestnávateľmi akcentovanej kariérovej zručnosti v súvislosti s individuálnym výkonom v práci. Priestor je tiež venovaný vzťahu rezistencie voči zmenám a ľudských hodnôt, či iným témam súvisiacim s individuálnou pripravenosťou na zmenu. Prezentované sú súčasné dostupné zistenia z empirických štúdií zameraných na komponenty pripravenosti na zmenu ako individuálnej charakteristiky jednotlivca vo vzťahu s ďalšími charakteristikami. Príspevok poukazuje na dôležitosť vnímania pripravenosti na zmenu ako jednu z premenných v kontexte organizačného správania a individuálneho výkonu.

Kľúčové slová: pripravenosť na zmenu, postoj voči zmene, rezistencia voči zmene, organizačné správanie

Abstract: Presented paper is a report on literature review mapping current knowledge in the area of individual readiness to change in the context of organizational behavior in its various aspects. For example, resistance to change, as an individual multidimensional disposition involving behavioral, cognitive and affective components is the subject of interest. Attention is also paid to flexibility, adaptation to change, identified as important and accented career competence by employers in relation to individual performance at work. Paper presents also the relationship of resistance to change and human values, or other individual characteristics, empirical findings in this area are presented. The paper points out the importance of readiness for change as one of the variables in the context of organizational behavior and individual performance.

Keywords: Readiness to Change, Attitude to Change, Resistance to Change, Organizational Behavior

POZITIVNÍ PSYCHOLOGICKÝ KAPITÁL V PSYCHOLOGII ORGANIZACE: SOUČASNOST A TRENDY V PRAXI A VÝZKUMU

Positive Psychological Capital in Organizational Psychology: State-of-the-art in Practice and Research

Jakub Procházka, Fakulta sociálních studií, Masarykova Univerzita, Brno

Ludmila Kašpárková, Fakulta sociálních studií, Masarykova Univerzita, Brno

Martin Vaculík, Fakulta sociálních studií, Masarykova Univerzita, Brno

Abstrakt: Cíl. Příspěvek se zaměřuje na koncept pozitivní psychologický kapitál (PsyCap), který rozšiřuje tradiční pojetí lidského a sociálního kapitálu. Ačkoli byl PsyCap představen před více než patnácti lety, v českém a slovenském prostředí byl zatím zkoumán a aplikován pouze okrajově. Příspěvek představí současné pojetí psychologického kapitálu, dosud nezodpovězené otázky, na které by se měly zaměřit budoucí výzkumy, a příklady aplikace psychologického kapitálu v organizacích. **Metoda.** Jedná se o teoretický příspěvek založený na rešerši literatury. Příspěvek zároveň představí záměr výzkumného projektu „Když na blízkých vztazích záleží: Longitudinální studie vývoje pozitivního psychologického kapitálu“, který vyplňuje jednu z mezer současného poznání o PsyCap. **Závěr.** Pozitivní psychologický kapitál patří mezi v současné době nejvíce zkoumané koncepty v oblasti pozitivní psychologie organizace. Ovlivňuje utváření pracovních postojů, pracovní výkon i zvládání pracovního stresu. Řada studií prokázala možnost budovat jej prostřednictvím cílených intervencí, má tedy potenciál jako téma rozvojových programů v organizacích. Zatím není jasné, jak se PsyCap utváří v průběhu dětství a adolescence a jaký má raný vývoj PsyCap dopad na pracovní kariéru mladých dospělých. Pro možnost zohlednit pozitivní pracovní kapitál ve výzkumu a v praxi v českých a slovenských organizacích je potřeba vytvořit nebo přeložit metodu umožňující měření psychologického kapitálu v češtině a slovenštině.

Klíčové slová: psychologický kapitál, pozitivní organizační psychologie, blízké vztahy

Abstract: Aim. The presentation focuses on positive psychological capital (PsyCap), which broadens the traditional concept of human and social capital. Although PsyCap was introduced more than 15 years ago, it has been studied and applied in Czech and Slovak environment only marginally. This presentation presents the current state-of-the-art of PsyCap, points out the gaps that future research should focus on, and provides examples of PsyCap's application in organizations. **Method.** The presentation consists of literature review and it also presents the research project "When Close Relationships Matter: A Longitudinal Study of Psychological Capital Development" which addresses one of the gaps in current knowledge about PsyCap. **Conclusion.** PsyCap represents one of the currently most researched concepts in the field of positive organizational psychology. It influences work attitudes, work performance, and coping with work stress. Several studies have shown the possibility to intentionally build PsyCap, hence, it has the potential to be a theme of development programs in organizations. It is not yet clear how PsyCap is formed during childhood

and adolescence and what impact the early development of PsyCap has on the career of young adults. In order to employ the construct in research and in practice in Czech and Slovak organizations, it is necessary to create or translate a scale measuring PsyCap in Czech and Slovak language.

Keywords: psychological capital, positive organizational psychology, close relationships

DIMENZE VZTAHOVÉ VAZBY V PRÁCI A SÍLA VZTAHU K ORGANIZACI

Dimensions of adult attachment at work and psychological involvement to organization

Martin Seitl, Katedra psychologie, FF Univerzity Palackého v Olomouci

Marina Schefer, Osnabrück University

Tammo Straatmann, Osnabrück University

Anna Maria Engel, Hochschule Osnabrück, University of Applied Sciences

Abstrakt: Vztah mezi zaměstnancem a organizací je dlouhodobě v centru zájmu organizační psychologie, protože významně ovlivňuje hodnotu výstupů. Zaměstnavatelé jsou motivováni predikovat a ovlivňovat charakteristiky vztahů k dosažení lepších výsledků. Sílu vztahu zaměstnance k organizaci vyjadřují čtyři typy vazby, označené jako akceptace, prostředek, oddanost a identifikace. Současně typy vazby tvoří kontinuum síly vztahu k organizaci od nejslabší po nejsilnější. Naším cílem bylo prověřit, zda existuje teoreticky očekávaná souvislost mezi osobnostními proměnnými ve formě sekundárních strategií vztahové vazby (hyperaktivace a deaktivace) a silou vztahu k organizaci, resp. typy vazeb, které ji sytí. Výzkum s využitím dvou sebeposuzovacích škál byl proveden na homogenním souboru ošetrovatelského zdravotnického personálu (ženy, N = 335) u jednoho zaměstnavatele. Výsledky přinesly zjištění, že sekundární strategie nesouvisí s typy vazeb k organizaci „akceptace“ a „prostředek“, tj. se dvěma typy vazby s nejnižší silou vztahu zaměstnance k organizaci. Statisticky významná, byť limitovaná pozitivní souvislost byla zjištěna mezi hyperaktivačními strategiemi a identifikací. Negativní souvislost byla zjištěna mezi deaktivujícími strategiemi a oddaností, resp. identifikací. Síla vztahu zaměstnance k organizaci mírně roste s rostoucími hyperaktivačními strategiemi a klesá s rostoucími deaktivujícími strategiemi. Limitem výzkumu je specifické prostředí výzkumného souboru.

Klíčové slová: vztahová vazba v dospělosti, vztah k organizaci, oddanost, identifikace

Abstract: Organizational psychology focuses on relational aspects between employee and organization in the long term basis because these aspects significantly influence the value of organizational outcomes. Employers are motivated to predict and influence relations for gaining better outcomes. Four types of bonds, labeled as acquiescence, instrumental, commitment and identification, express the psychological involvement of employees to an organization. Simultaneously, the bond types constitute a continuum of psychological involvement to an organization, from the weakest to the strongest. Our objective was to assess whether the expected association between personality dispositions (attachment secondary strategies) and psychological involvement to an organization exists. The data was gained via two self-report measures from a homogenous sample of medical nurses (N = 335). Results showed no significant association between the attachment secondary strategies and both the weakest types of bonds, acquiescence and instrumental. On the other side, analyses brought limited but significant evidence of a positive relation between hyperactivation strategies and identification. Moreover, we found a negative

relation between deactivation and commitment, as well as deactivation and identification. Psychological involvement is slightly increasing when hyperactivation increases, and vice versa for deactivation. The limits of the study pertain to the specific work environment of the research sample.

Keywords: adult attachment at work, psychological involvement to organization, commitment, identification

ZÁVÄZOK V PRACOVNOM KONTEXTE Z POHĽADU NA OSOBU ZAMERANÉHO PRÍSTUPU (PERSON – CENTERED)

Person-Centered approach in work commitment research

Milica Schraggeová, Katedra psychológie, Filozofická fakulta UK v Bratislave

Eva Rošková, Katedra psychológie, Filozofická fakulta UK v Bratislave

Martin Jakubek, Katedra psychológie, Filozofická fakulta UK v Bratislave

Abstrakt: Cieľom príspevku je porovnanie záväzku k viacerým objektom v pracovnom kontexte, vo vzťahu k úmyslu opustiť organizáciu. Teoretickým východiskom je jednodimenzionálny „target-free“ koncept záväzku Kleina et al. (KUT), ktorý vidí záväzok ako zvláštny typ väzby, vyznačujúci sa dobrovoľnosťou, oddanosťou a zodpovednosťou voči objektu. Metodologickým východiskom je stratégia zameraná na osobnostné profily (Person-Centred approach) odvodené z konfigurácie záväzkov k rôznym objektom. Výskum sme realizovali na vzorke N=475 (muži = 181, ženy = 294) vo veku 19 – 70 rokov (M = 37,05, SD = 11,96) pracujúcich v rôznych organizáciách (súkromné, verejné) v nemanadžérskych pozíciách. Pomocou K-means cluster analýzy sme identifikovali päť profilov zložených zo záväzkov k štyrom objektom (organizácia, nadriadený, tím, práca), medzi ktorými sme potvrdili významné rozdiely v úmysle opustiť organizáciu. Najmenšiu tendenciu opustiť organizáciu mali respondenti vysoko zaviazaní ku všetkým štyrom objektom, najväčšiu slabo zaviazaní. Profil s vyšším záväzkom k tímu a k práci znižoval tendenciu k odchodu, záväzok k nadriadenému, pri ostatných nízkych záväzkoch tendenciu k odchodu neznižoval. Ďalšie výskumné implikácie sú predmetom diskusie.

Kľúčové slová: Záväzok v pracovnom kontexte, Person-Centered prístup, úmysel odísť

Abstract: The aim of the study is to compare the commitments to multiple targets at work in relationships to intention to quit the organization. The unidimensional target free conception (KUT) (Klein et al.) was used as the theoretical basis understanding commitment as a special volitional psychological bond, characterized by dedication and responsibility for particular target. As the main methodological approach, the Person – centered approach focusing on personality profiles divided into different commitment's configurations was applied. Research was realized on a sample of 475 (male = 181, female = 294) employed respondents in different organizations (private, public) in non-managerial positions (aged 19 – 70 years; M = 37,05, SD = 11,96). K-means cluster analysis identified five commitment's profiles composed of commitments to four objects (organization, supervisor, team, job). Employees highly committed to all four objects indicated the lowest tendency to quit, weakly committed respondents showed the highest one. Commitment's profile with the higher bonds to the team and to the job reduced the tendency to quit. Commitment to the supervisor together with the low commitments to the other objects did not reduce the rate of the departure intention. Further research implications are discussed.

Keywords: Commitment at work, Person – Centered approach, Intention to quit

ČESKÁ VERZE TESTU POZITIVNÍCH A NEGATIVNÍCH IMPLICITNÍCH AFEKTŮ: UPLATNĚNÍ VE VÝZKUMU PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE

Czech Version of the Implicit Positive and Negative Affect Test: Possibilities for Work and Organizational Research

Filip Sulejmanov, Katedra psychologie, FF UP v Olomouci

Martin Seitl, Katedra psychologie, FF UP v Olomouci

Abstrakt: Cílem příspěvku je představit českou verzi testu pozitivních a negativních afektů (IPANAT; Quirin, Kazén, & Kuhl, 2009) a nabídnout využití nástroje v organizačním výzkumu. Test přináší informace o neuvědomovaných, implicitních, emočních stavech nebo rysech. Participanti jsou během testu žádáni, aby zhodnotili, do jaké míry vyjadřují uměle vytvořená slova bez konkrétního významu určité nálady. Standardizace české verze testu je work in progress. Dosud byla v českém kontextu identifikována nová umělá slova a současně prověřena slova z původního IPANAT a jeho různých jazykových verzí (Quirin et al., 2018; Sulejmanov & Spasovski, 2017). Účastníci předvýzkumu vyhodnotili slova s ohledem na čtyři kritéria: příjemnost, známost, význam a asociativní hodnotu. Výsledky předvýzkumu umožnily vybrat šest umělých slov, která byla v českém kontextu neutrální a bez významu. Další fází je zhodnocení psychometrických vlastností nástroje. Data pro první ověření konstruktové validity byla získána na souboru 200 respondentů ve vztahu k explicitním afektům. V návaznosti na dosud zjištěné souvislosti s využitím IPANAT v zahraničí a dopad emocí na hodnotu organizačních výstupů jsou navrženy konkrétní možnosti využití IPANAT ve výzkumu psychologie práce a organizace.

Klíčové slová: implicitní vliv, česká verze, organizační výzkum

Abstract: The aim of this study is to provide a Czech version of the Implicit Positive and Negative Affect Test (IPANAT; Quirin, Kazén, & Kuhl, 2009) and discuss possibilities for using this measure in organizational research. The rationale of the test is to gain information about participants' emotional states or traits without their awareness. Subjects are asked to rate the extent to which artificial, nonsense words express certain moods. The standardization of the Czech version is in progress. To date, invented artificial words and those from the original IPANAT and different language versions (Quirin et al., 2018; Sulejmanov & Spasovski, 2017) were pretested in a Czech context. In this pretest study, participants evaluated these words with respect to four criteria: pleasantness, familiarity, meaning, and associative value. The results enabled us to choose six artificial words which were most neutral and free of meaning in a Czech context. Following stage is evaluation of the psychometric properties of the instrument. Data for initial construct validity was obtained from relations with explicit affect in a sample of 200 participants. In regard with previous research using the IPANAT abroad, and the impact of emotions on organizational outcomes, possibilities for work and organizational psychology are proposed.

Keywords: implicit affect, Czech version, organizational research

ČRTY TEMNEJ TRIÁDY A ICH VZŤAH KU KARIÉRNO-HODNOTOVEJ ORIENTÁCII ZAMESTNANCOV

Dark Triad Traits in Relationship with Career-Value Orientation of Employees

Ivana Tomanová Čerget'ová, MMT Consulting, s.r.o.

Abstrakt: Cieľom výskumu bolo zistiť vzťahy medzi črtami temnej triády, životnými hodnotami a kariérnymi kotvami. Výskumný súbor tvorilo 265 zamestnancov vo veku od 18-57 rokov (priemerný vek 26,26 rokov). Meracie nástroje boli dotazníky the Short Dark Triad (SD3), Portraits Vales Questionnaire (PVQ RR) a Career Anchors Inventory (COI). Zistili sme, že klesajúcim vekom sa miera machiavelizmu a psychopatie zvyšuje. Pri narcizme sa nám to nepotvrdilo. Výskumom sa potvrdili vzťahy medzi Manažérskou kariérnou kotvou a hodnotami úspech a moc; medzi kotvami Životný štýl a Služba/Oddanosť k zmyslu a hodnotami univerzalizmus a benevolenciou len v prípade kotvy Životný štýl; medzi hodnotou Bezpečnosť/Stabilita a hodnotami konformita a bezpečnosť; medzi kotvami Kreativita a Výzva a hodnotami stimulácia a samostatnosť; medzi črtami temnej triády a Manažérskou kotvou; medzi narcizmom a Technicko- funkčnou kotvou; medzi črtami temnej triády a hodnotami moc a úspech a zároveň sa potvrdili negatívne vzťahy s hodnotami univerzalizmus a s benevolenciou len v prípade machiavelizmu a psychopatie. Našli sme spomedzi premenných štatisticky významné faktory vplyvu na jednotlivé kariérne kotvy. Pri Technicko-funkčnej kotve to boli hodnoty samostatnosť, pôžitkárstvo, úspech; pri Manažérskej kotve to boli premenné hodnoty stimulácia, moc, tradícia, benevolencia, univerzalizmus a miera narcizmu; pri kotve Autonomia to boli premenné samostatnosť, moc, konformita; pri kotve Bezpečnosť/Stabilita to boli premenné úspech, samostatnosť, stimulácia, bezpečnosť, konformita a miera narcizmu; pri kreativite to boli premenné samostatnosť, stimulácia, pôžitkárstvo, moc a univerzalizmus; pri kotve Služba/Oddanosť to boli hodnoty úspech a univerzalizmus; pri kotve Výzva to boli hodnoty úspech, samostatnosť a univerzalizmus; pri kotve Životný štýl to boli prediktory bezpečnosť, tradícia a benevolencia.

Kľúčové slová: Črty temnej triády, Hodnoty, Kariérne kotvy

Abstract: The aim of the thesis is to find out the relationships between the the dark triad traits, life values and career anchors. The research group consisted of 265 employees aged 18-57 years (average age 26.26 years) with current or previous work experience. Data were collected through the Short Dark Triad (SD3), Portraits Vales Questionnaire (PVQ RR) and Career Anchors Inventory (COI) questionnaires. We have found that the rate of machiavalism and psychopathy is increasing with falling age. We did not confirm this with narcissism. Through research, we have found and confirmed relationships between Managerial Career Anchor and success and power values; between anchors Lifestyle and Service / Commitment to meaning and values universalism and benevolence only in the case of an anchor Lifestyle; between the value of Security / Stability and the values of conformity and security; between Creativity and Challenge anchors, stimulation and autonomy; between the features of the Dark Triad and the Management Anchor; Between Narcissism and Technical-Functional Anchor; between the features of the Dark Triad and the values of power and success, and at the same time, the negative relations with values of universalism and with benevolence were only confirmed in the case of machiavalism and psychopathy. We found statistically significant factors for the impact on individual career anchors. For the Technical-functional anchor, these were values of autonomy, hedonism, success; in Management Anchor, these were the values of stimulation, power, tradition, benevolence, universalism, and narcissism; at anchor Autonomy were variables autonomy, power,

conformity; at Security / Stability anchor, these were variable success, autonomy, stimulation, security, conformity, and narcissism; in Creativity, they were variables of independence, stimulation, hedonism, power, and universalism; at anchor / Commitment to meaning were values of success and universalism; at the anchor The Challenge were values of success, autonomy and universalism; at anchor Lifestyle was predictors of security, tradition and benevolence.

Keywords: Dark Triad traits, Values, Career anchors

Posterová sekcia

AKO SA DÔCHODOK JAVÍ ZAMESTNANÝM VZDELANÝM ĽUĎOM 40+

How retirement is shown to 40+ employed educated people

Viera Bačová, Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Ústav experimentálnej psychológie

Lenka Valuš, Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Ústav experimentálnej psychológie

Abstrakt: Skúmali sme ako zamestnaní ľudia v preddôchodkovom veku vnímajú straty a zisky v súvislosti s odchodom z platenej práce a nástupom do dôchodku a čo predikuje ich vnímanie. Analyzovali sme údaje od 103 vysokoškolsky vzdelaných ľudí vo veku 40-68 rokov (priemer 49 rokov), 43 % žien. Online dotazníkom sme zisťovali vnímanie ziskov a strát vyplývajúcich z dôchodku, ochotu pracovať po vzniku nároku na dôchodok, koncepty dôchodku, sociálny model dôchodku, užívanie voľného času, finančnú prípravu na dôchodok a väzbu na svoje povolanie. Viackroková spätná regresná analýza preukázala, že vnímané straty v dôchodku pozitívne predikoval koncept dôchodku Nanútené prerušenie a normatívny záväzok k povolaniu, negatívne koncept dôchodku Kontinuita a schopnosť užívať voľný čas. Vnímané zisky z prechodu do dôchodku pozitívne predikoval koncept Nový začiatok a afektívny záväzok k povolaniu. Vnímané zisky z odchodu z práce boli pozitívne predikované konceptom Prechod k odpočinku a normatívnym záväzkom k povolaniu. Oba druhy ziskov negatívne predikoval koncept dôchodku Nanútené prerušenie. Ako kľúčový faktor sme identifikovali mieru, do akej pre ľudí predstavuje prechod do dôchodku nanútené prerušenie. Nanútené prerušenie predikovalo vnímanie strát a ziskov vo vzťahu k dôchodku najčastejšie. Limitom výskumu sú nenáhodný výber, malá vzorka participantov a online administrácia dotazníkov.

Kľúčové slová: vnímanie dôchodku, preddôchodkové obdobie, prediktory postojov k dôchodku u preddôchodcov

Abstract: We examined how pre-retired people perceive the losses and gains of leaving paid work and entering retirement. We analyzed the data of 103 graduated persons, aged 40-68 years, the average 49 years, 43% of women. We assessed attitudes towards gains and losses in retirement, willingness to work after retirement age, retirement concepts, social model of retirement, leisure experience, financial preparation for retirement, and occupational commitment. The stepwise backward regression analysis showed that perceived Losses in Retirement were positively predicted by retirement concept Imposed Disruption and normative occupational commitment, negatively by concept Continuity and ability to use leisure. Perceived gains in entering retirement were positively predicted by the concept of New Beginning and affective occupational commitment. Perceived gains in leaving work were positively predicted by concept Transition to Rest and normative occupational commitment. Both types of gains were negatively predicted by the retirement concept Imposed Disruption. As a key factor, we have identified the extent to which the transition to

retirement is an Imposed Disruption for people. Imposed Disruption predicted the perception of losses and gains about retirement most often. The research limitations are non-random selection, a small sample of participants and online questionnaire administration.

Keywords: retirement perception, pre-retirement period, predictors of retirement attitudes in pre-retired

EMOCIONÁLNE A OSOBNOSTNÉ ŤAŽKOSTI S KARIÉROVÝM ROZHODOVANÍM STREDOŠKOLSKÝCH A VYSOKOŠKOLSKÝCH ŠTUDENTOV

Emotional and personality difficulties with career decision making of secondary school and university students

Katarína Baňasová, Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre

Tomáš Sollár, Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre

Abstrakt: Predkladaná štúdia sa zaoberá ťažkosťami s kariérovým rozhodovaním stredoškolských a vysokoškolských študentov. Cieľom bolo porovnať úroveň ťažkostí s kariérovým rozhodovaním vysokoškolských a stredoškolských študentov končiacich ročníkov podľa taxonómie emočných a osobnostných ťažkostí s kariérovým rozhodovaním (Saka, Gati, Kelly, 2008). Úroveň a typ ťažkostí v procese kariérového rozhodovania sme merali pomocou Emotional and Personality Career Difficulties Scale (EPCD; Saka et. al., 2008). Výskumný súbor (n=127) pozostával z gymnazistov štvrtých ročníkov (n=56, Mvek = 18,6; SDvek=0,5) a vysokoškolákov rôznych odborov končiacich ročníkov magisterského štúdia (n=71, Mvek= 23,9; SDvek=0,7). Stredoškolskí študenti mali štatisticky významne vyššie hodnoty úzkosti z procesu rozhodovania, úzkosti z procesu voľby, vyššiu úroveň nevykryštalizovanej identity a nízkej sebaúcty než vysokoškolskí študenti. Výsledky môžu byť prínosom pre oblasť kariérového poradenstva.

Kľúčové slová: ťažkosti s kariérovým rozhodovaním, emocionálne a osobnostné ťažkosti, stredoškolskí študenti, vysokoškolskí študenti

Abstract: This paper deals with career decision-making difficulties in secondary school and university students. The research goal was to define the difference in career decision making difficulties between the secondary school and university students of ending classes by taxonomy of Emotional and Personality-related Career decision making Difficulties (Saka, Gati, Kelly, 2008). The Emotional and Personality Career Difficulties Scale (EPCD; Saka et. al., 2008) was used for measuring level and type of difficulties. The survey sample (n = 127) consists of grammar school students of year four classes (n=56, Mage = 18,6; SDage=0,5) and university students of various study fields of Master's degree ending classes (n=71, Mage= 23,9; SDage=0,7). The grammar school students exhibited significantly higher level of anxiety about decision-making process, anxiety about making a choice, higher level of uncrystallized anxiety and low self-esteem than university students. The results can be a contribution to career counseling.

Keywords: Career Decision-Making Difficulties, Emotional and Personality Difficulties, secondary school students, university students

KOMPARÁCIA NÁZOROV NA SOCIÁLNU A PRACOVNÚ INTEGRÁCIU MIGRANTOV V RÁMCI KRAJÍN V4

Comparison of opinions on social and labor integration of migrants within V4 countries

Miroslava Bozogánová, Spoločenskovedný ústav CSPV SAV, Košice

Tatiana Lorincová, Katedra manažérskej psychológie, Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita v Prešove

Abstrakt: Cieľ. Výskumná štúdia sa zaoberá porovnaním názorov na sociálnu a pracovnú integráciu migrantov z krajín Vyšehradskej štvorky. Pojem sociálna integrácia migrantov je vnímaný cez optiku spolupatričnosti k danej krajine a prijatia hodnôt a noriem v rámci danej krajiny. Pracovná migrácia súvisí so schopnosťou nájsť a uplatniť sa na trhu práce v danej krajine. **Metóda.** Výskumný súbor tvorilo 1080 respondentov zo Slovenskej republiky – 43.1% mužov; Českej republiky – 1027 respondentov (40.5% mužov), Maďarska – 1038 respondentov (42.3% mužov) a Poľska – 1037 respondentov (39.7% mužov). Výskumné dáta boli získané probabilistickým, viacstupňovým výberom v rámci Eurobarometer 88.2 (2017). Sociálna integrácia migrantov bola tvorená štyrmi položkami a rovnako aj pracovná integrácia. **Zistenia.** Získané výskumné údaje boli štatisticky spracované v programe IBM SPSS 21 použitím jednovchodovej analýzy rozptylu. Schopnosť hovoriť jazykom danej krajiny a pocit migranta, že do danej krajiny patrí, sa javia ako najdôležitejšie faktory pre úspešnú sociálnu integráciu migrantov v krajinách V4. V rámci pracovnej migrácie sa krajiny V4 zhodujú, že prekážkou pre úspešnú migráciu sú problémy pri hľadaní zamestnania. Respondenti SR a ČR pokladajú pri integrácii v rámci krajín V4 za najdôležitejšie vzdelanie a schopnosti hľadať si prácu. **Záver.** Príspevok prináša informácie o názoroch respondentov krajín V4 na sociálnu a pracovnú integráciu migrantov. **Limity.** Limitom štúdie je prierezový charakter dát.

Kľúčové slová: sociálna integrácia, pracovná integrácia, migranti, Vyšehradská štvorka

Abstract: Objective. The research study compares views on the social and labor integration of migrants from the V4. The concept of social integration is perceived through the optics of belonging to a given country and accepting values and standards within that country. Labor migration is related to the ability to find and find work in a country's labor market. **Method.** The research sample consisted of 1080 respondents from the SR - 43.1% of men; The CR - 1027 respondents (40.5% men), HU - 1038 respondents (42.3% men) and PL - 1037 respondents (39.7% men). Research data were obtained by probabilistic, multi-stage sample method in Eurobarometer 88.2 (2017). The social integration consisted of four items, as well as labor integration. **Results.** The research data were statistically processed in the IBM SPSS 21 using a one-way ANOVA. The ability to speak a country's language and the migrant's sense of belonging to the country appear to be the most important factors for the successful social integration of migrants in the V4 countries. In the framework of labor migration, countries agree that the obstacles to successful migration are

difficulties in finding a job. Respondents of the Slovak Republic and the Czech Republic consider education and the ability to find a job the most important. **Conclusions.** The paper provides information on the opinions of V4 respondents on the social and labor integration of migrants. **Limitations.** The limit of the study is the cross-sectional character of the data.

Keywords: social integration, labor integration, migrants, Visegrad Four

PREDBEŽNÝ POHĽAD NA INTEGRÁCIU VYBRANÝCH PRÍSTUPOV K REGULÁCII SPRÁVANIA V PROCESE DOSAHOVANIA CIEĽA

Preliminary view on integration of selected approaches concerning behavior regulation in the process of goal achievement

Simona Ďurbisová, Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Ladislav Lovaš, Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Abstrakt: Cieľ. Tento teoretický príspevok má za cieľ poskytnúť predbežný pohľad na potenciál integrácie vybraných známych prístupov k regulácii správania v procese dosahovania cieľa, s dôrazom na jej praktické možnosti využitia vo sfére práce a organizácií. Pozornosť je venovaná najmä Teórii regulačného fokusu, Sebadeterminačnej teórii a Biopsychosociálnemu modelu, ktoré sú samostatne často uplatňovanými prístupmi v mnohých výskumných oblastiach. Príspevok stručne približuje prístupy niektorých súčasných autorov venujúcich pozornosť otvárajúcim sa novým možnostiam skúmania a praktickej aplikovateľnosti modelov prepájajúcich uvedené teórie.

Zistenia. Predstavené nové pohľady integrujúce existujúce teórie o regulácii správania v procese dosahovania cieľa priniesli predbežné potvrdenie ich predpokladov týkajúcich sa opodstatnenosti hľadania súvislosti medzi uvedenými prístupmi. Do popredia vyniesli najmä súvis medzi regulačným fokusom a fundamentálnymi potrebami (autonómia, kompetencia a vzťahovosť), ako aj vnímaním úlohy ako hrozby/výzvy. **Záver.** Tento príspevok predbežne približuje vybrané novodobé pohľady upriamujúce pozornosť na potenciálnu významnosť integrácie viacerých prístupov k regulácii správania v procese dosahovania cieľa, s poukázaním na možnosť praktickej využiteľnosti v pracovnej oblasti.

Kľúčové slová: Regulačný fokus, sebadeterminačná teória, biopsychosociálny model

Abstract: Objective. This theoretical paper's main objective is to provide preliminary view on the potential of integration of selected known approaches concerning behavior regulation in the process of goal attainment, with the emphasis placed on practical application within the field of work and organizations. The attention is directed towards the Regulatory Focus Theory, the Self-determination Theory, and the Biopsychosocial Model, which are approaches often applied separately in many research areas. The paper briefly discusses views of some of the current authors directing their attention towards emerging new research possibilities and applicability of the models linking mentioned theories. **Results.** Introduced late views integrating existing theories on behavior regulation in the process of goal achievement brought forward preliminary support for justified search for connection between mentioned approaches. The emphasis was put on the link between the regulatory focus and fundamental needs (autonomy, competence and relatedness), and also the perception of a task as a threat/challenge. **Conclusions.** This paper brings discussion on selected

current views emphasizing potential significance of integration of several approaches concerning behavior regulation in the process of goal achievement, while pointing out the possible applicability in the field of work.

Keywords: Regulatory Focus, Self-determination Theory, Biopsychosocial model

POVOLANIE PEDAGÓGA OČAMI SLOVENSKEHO UČITEĽA V MAĎARSKU

The profession of a teacher through the view of a Slovak teacher in Hungary

Mária Ďurkovská, Spoločenskovedný ústav CSPV SAV, Košice

Anna Kalistová, Spoločenskovedný ústav CSPV SAV, Košice

Abstrakt: Slovenské národnostné školstvo v Maďarsku ako komplexný jav nie je dostatočne prebádané. To sa týka i statusu učiteľa v slovenskom národnostnom školstve. Cieľom príspevku je celkové vnímanie povolania pedagóga slovenskými učiteľmi na národnostných školách v Maďarsku v závislosti na type školy (jednojazyčná, dvojjazyčná, príp. škola, kde sa slovenčina vyučuje ako predmet) a rode. Skúmanými položkami boli finančné ohodnotenie, legislatívna podpora povolania pedagóga, náročnosť povolania pedagóga, spokojnosť s prácou pedagóga a hrdosť na povolanie. Výskum bol realizovaný na základe dotazníkového prieskumu z roku 2019 na vzorke 139 učiteľov národnostných škôl. Kritériom výberu bolo zamestnanie (pôsobenie ako pedagóg vyučujúceho slovenský jazyk alebo v slovenskom jazyku) a dostupnosť respondenta bez ohľadu na vek, lokalitu, rod. Na základe výsledkov Mann-Whitney U testu sa preukázali rozdiely medzi mužmi a ženami v rámci vnímania finančného ohodnotenia a legislatívnej podpory povolania pedagóga. Na základe výsledkov Kruskal-Wallis testu sa preukázali rozdiely medzi jednotlivými typmi škôl v rámci vnímania náročnosti povolania pedagóga a hrdosťou na svoje povolanie. Môžeme konštatovať, že pedagógovia vnímajú svoje postavenie i obsah svojej práce pozitívne, inak je to s finančným ohodnotením a legislatívnou podporou, ktoré vnímajú skôr neutrálne ako pozitívne.

Kľúčové slová: povolanie pedagóga, slovenské národnostné školstvo, Maďarsko, spokojnosť s prácou

Abstract: The Slovak national education system in Hungary as a complex phenomenon is not sufficiently explored. This also applies to the status of teachers in Slovak national education. The aim of the paper is the overall perception of the profession of pedagogue by Slovak teachers at national schools in Hungary depending on the gender and type of school (monolingual, bilingual, or possibly a school where Slovak is taught as a subject). The items examined were financial remuneration, legislative support for the profession of educator, difficulty of the profession of educator, satisfaction with the work of the educator and pride in the profession. The research was carried out on the basis of a questionnaire survey from 2019 on a sample of 139 teachers of national schools. The selection criteria were employment (acting as a teacher teaching a Slovak language or in Slovak language) and the respondent's availability regardless of age, location, gender. Based on the results of the Mann-Whitney U test, differences between men and women have been demonstrated in terms of perception of financial remuneration and legislative support for the profession of educator. Based on the results of the Kruskal-Wallis Test, the differences between individual types of schools have been demonstrated in terms of perceiving the difficulty of teaching and pride in their profession. We can say that teachers perceive their position and content of their

work positively, otherwise it is with financial evaluation and legislative support that they perceive rather neutral than positive.

Keywords: profession of pedagogue, Slovak national education, Hungary, job satisfaction

KLÍČOVÉ INDIKÁTORY VÝKONNOSTI PRO VYBRANÉ PRACOVNÍ POZICE V PROSTŘEDÍ SMART FACTORY

Key performance indicators for selected jobs in Smart Factory

Aleš Gregar, Fakulta managementu a ekonomiky, Ústav managementu a marketingu, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Jana Matošková, Fakulta managementu a ekonomiky, Ústav managementu a marketingu, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Ivana Pejřová, Fakulta managementu a ekonomiky, Ústav managementu a marketingu, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Abstrakt: Cílem příspěvku je podat informaci o výzkumném projektu zaměřeném na podporu implementace konceptu Smart Factory (systém řízení s podporou digitalizace, big data a robotizace) v prostředí výrobního závodu ALPS Electric CZ, Sebranice, s ohledem na změny pracovních rolí, pracovních podmínek a kvalifikačních požadavků u vybraných skupin pracovníků. Cílovou skupinou výzkumu jsou tři kategorie pracovníků – operátoři ve výrobě, linioví manažeři provozu a TOP management podniku. Metody pro sběr dat: analýza dokumentů, pozorování, rozhovory, dotazníky. Při stanovení klíčových indikátorů výkonnosti (KPI) u vybraného okruhu pracovníků byly využity řízení rozhovory. Pro vyhodnocení řízených rozhovorů s respondenty byl použit SW pro kvalitativní analýzu textu Atlas.ti. Příspěvek uvádí výsledky kvalitativní analýzy obsahu řízených rozhovorů s vybraným okruhem pracovníků (17 rozhovorů), s ohledem na stanovení relevantních KPI pro vybraný okruh pracovních pozic v prostředí Smart Factory. Závěry výzkumu pomohou vedení ALPS identifikovat KPI pro jednotlivé pracovní pozice (skupiny pracovních pozic), které budou používány pro řízení implementace konceptu Smart Factory v ALPS Sebranice. Výzkumný projekt je podporován grantem MPO ČR, OPPIK – program APLIKACE – Výzva č. IV, termín řešení 3/2019 – 8/2020.

Klíčové slová: klíčové indikátory výkonnosti, Smart Factory, pracovní pozice, digitalizace

Abstract: The purpose of the paper is to provide information about a research project aimed at supporting the implementation of the Smart Factory concept (management system with support of digitization, big data and robotization) in the production plant ALPS Electric CZ, Sebranice. with regard to changes in roles, working conditions and qualification requirements for selected groups of workers. The target group of the research are three categories of workers - production operators, line managers of operations and TOP management of the company. Data collection methods: document analysis, observation, interviews, questionnaires. Interviews were used to determine key performance indicators (KPIs) for a selected group of workers. SW Atlas.ti was used for qualitative analysis of text for evaluation of the interviews with respondents. The paper presents the results of a qualitative analysis of the content of the interviews with a selected group of employees (17 interviews), with regard to the determination of relevant KPI for a selected group of positions in the

Smart Factory. The conclusions of the research will help ALPS management to identify KPIs for individual jobs (job groups) that will be used to manage the implementation of the Smart Factory concept in ALPS Sebranice. The research project is supported by a grant from the Ministry of Industry and Trade of the Czech Republic, OPPIK - program APPLICATION - Call No. IV, deadline 3/2019 - 8/2020.

Keywords: Key Performance Indicators, Smart Factory, Job Position, Digitization

ATTACHMENT V PRACOVNOM PROSTREDÍ: ANALÝZA A POROVNANIE METODÍK

Attachment in the work setting: analysis and comparison of methods

Katarína Greškovičová, Ústav všeobecnej psychológie, Paneurópska vysoká škola, Bratislava

Abstrakt: Teória attachmentu poskytuje výborné vodítko, ktorým vieme vysvetliť rozdiely v sociálnych, emocionálnych i behaviorálnych prejavoch pracovníkov. Tejto tematike sa však venuje na Slovensku ešte málo pozornosti. Cieľom príspevku preto bola analýza a porovnanie dostupných nástrojov zachytávajúcich vzťahovú väzbu alebo attachment v pracovnom prostredí. Vybrali sme nástroje, ktoré snažia zmerať vzťahovú väzbu ako kvalitu vzťahov medzi pracovníkmi alebo kvalitu vzťahu jednotlivca ku svojmu pracovnému prostrediu. Vybrali sme tri dostupné dotazníky - Workplace attachment style questionnaire od Scrimu (2018), Adult attachment in the workplace od Scrimu, Rioux a Lorito (2014) a Leader as a secure provider scale od Molero et al. (2019). Porovnali sme ich ciele, konštrukciu, položky a možnosti použitia nástrojov. Metodiky sú výborne ukotvené v teórii attachmentu, majú však tri rozličné objekty vzťahového správania. Analyzované nástroje vykazujú výborné psychometrické vlastnosti, vysoké odhady spoľahlivosti a poskytujú rôzne evidencie validity. Nástroje majú síce svoje obmedzenia (napr. výberový súbor), ale považujeme ich za vhodné nástroje pre výskumnú oblasť s budúcou a možnou aspiráciou na hodnotiace nástroje.

Kľúčové slová: vzťahová väzba, štýl vzťahovej väzby, vzťahová väzba na pracovisku, pracovné prostredie

Abstract: Attachment theory provides an excellent guide to explain the differences in social, emotional and behavioural manifestations of workers. However, little attention is paid to this topic in Slovakia. Therefore, the aim of the paper was to analyse and compare available tools capturing emotional relationships or attachment in the work setting. We have chosen tools that try to measure the attachment as a quality of relationships among workers or the quality of an individual's relationship to their work environment. We selected three available questionnaires - Workplace attachment style questionnaire by Scrima (2018), Adult attachment in the workplace by Scrim, Rioux and Lorito (2014), and Leader as a secure provider scale by Molero et al. (2019). We compared their goals, construction, items and usage. The methods are very well embedded in attachment theory, but they deal with three different objects of attachment behaviour. Analysed tools show excellent psychometric properties, high guesses of reliability and offer different evidences of validity. Even though that they have their limits (e.g. selected sample), we consider them to be suitable tools for research area with future and possible aspiration to become assessment tools.

Keywords: attachment, attachment style, workplace attachment, workplace

ČRTOVÁ EMOCIONÁLNA INTELIGENCIA A LÍDERSKÉ PRAKTIKY SLOVENSKÝCH ŠKOLSKÝCH LÍDROV

Trait Emotional Intelligence and Leader's Practices of the Slovak School Leaders

Zuzana Heinzová, Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

Lada Kaliská, Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

Abstrakt: Štúdia výskumne verifikuje potenciál špecifickej výskumnej vzorky lídrov v edukácii – riadiacich pracovníkov v školách, ktorí sú spoluzodpovední za transformáciu slovenského školstva. Cieľ. Štúdia výskumne analyzuje súvislosti a rozdiely medzi črtovou emocionálnou inteligenciou (EI) lídrov v edukácii a ich vodcovskými praktikami v kontexte transformačného líderšipu. Metóda. Výskumnú vzorku tvoria učitelia v riadiacich funkciách škôl (N=47, AMage=47,81; SD=10,96; 13% mužov). Dáta boli získané dotazníkom Leadership Practices Inventory (LPI, Kouzes & Posner, 2013), ktorý posudzuje päť typov praktík – správaní sa lídra (Ukazovanie cesty, Inšpirovanie spoločnou víziou, Podpora iniciatívy, Umožnenie rastu, Povzbudzovanie srdca) a Dotazníkom črtovej EI (Trait Emotional Intelligence Questionnaire-short form, TEIQue-SF, Petrides, 2009; slov. preklad Kaliská, Nábělková, 2015). Zistenia. Výsledky naznačujú, že existuje pozitívna stredne silná štatisticky významná súvislosť medzi ich líderskými praktikami (Inšpirovanie spoločnou víziou, Umožnenie rastu a Povzbudzovanie srdca) z koncepcie Kouzesa a Posnera (2013) a úrovňou črtovej EI, ktorá postuluje EI ako osobnostnú predispozíciu súvisiacu s emocionalitou. Limity. Výskumná štúdia je limitovaná neštandardizovaným nástrojom LPI a veľkosťou, špecifickosťou a výberom vzorky.

Kľúčové slová: školskí lídri, líderské praktiky, črtová emocionálna inteligencia

Abstract: The study verifies the potentials of specific research sample of the school leaders –school managers as leaders being liable for Slovak school system transformation. Aim. The study analyses the relations and differences of trait emotional intelligence (EI) and leader's practices of the school leaders in the context of transformational leadership. Method. The research sample obtained by intentional sampling consisted of the school leaders (N=47, AMage=47.81; SD=10.96; 13% of males). Data were collected by assessing five leader's practices (Model the Way, Inspire a Shared Vision, Challenge the Process, Enables Others to Act, Encourage the Heart) by the means of Leadership Practices Inventory (LPI, Kouzes & Posner, 2013) and Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue-SF, Petrides, 2009; the Slovak adaptation by Kaliská, Nábělková, 2015). Results. The results prove there are positive moderate correlations between leader's practices (Inspire a Shared Vision, Enables Others to Act and Encourage the Heart) from Kouzes and Posner's conception (2013) and level of trait EI analyzing EI as a personality trait related to emotionality. Limits. The study is limited by non-standardized LPI tool and research sample specifics, size and sampling.

Keywords: School Leaders, Leadership Behaviors, Trait Emotional Intelligence

OVERENIE VALIDITY MULTIMETÓDOVEJ OBJEKTÍVNEJ TESTOVEJ BATÉRIE ZÁUJMOV (MOI): ZHODNOTENIE MATERIÁLU PRE INTERPRETÁCIU TESTOVÝCH VÝSLEDKOV

Verification of validity of Multimethod objective interest test battery (MOI): Evaluation of the material for interpretation of test results

Miriama Hudáková, Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre

Tomáš Sollár, Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre

Abstrakt: Multimetódová objektívna testová batéria záujmov (MOI) predstavuje inovatívny multimetódový prístup k diagnostike kariérových záujmov tým, že kombinuje explicitné meranie záujmov (dotazník a nonverbálny test) s implicitným meraním (3 objektívne testy osobnosti). Teoretickým východiskom nástroja MOI je Hollandova teória (1997). Cieľom štúdie bolo overiť validitu slovenskej verzie MOI prostredníctvom zhodnotenia materiálu pre interpretáciu batérie MOI, ktorý bude slúžiť poradcom. Materiál pre interpretáciu (výstup) batérie MOI je tvorený zoznamom profesijných činností navrhnutých participantovi na základe jeho individuálnych výsledkov. Vzorka pozostávala zo 62 participantov (25 mužov, 37 žien). Priemerný vek participantov bol $M=26,6$ ($SD=9,16$). Použili sme Multimetódovú objektívnu testovú batériu záujmov (MOI), ktorej validitu sme overovali. Hodnotenie zoznamu navrhovaných profesijných činností participantmi podporilo výhodu použitia multimetódového prístupu k diagnostike kariérových záujmov. Vzhľadom na zistené negatívnejšie hodnotenie navrhovaných profesijných činností na základe implicitného merania (v porovnaní s explicitným meraním) odporúčame opatrnosť pri používaní implicitných metód, pričom užitočný môže byť najmä ich exploratívny charakter. V štúdiu diskutujeme použiteľnosť a limity multimetódového prístupu k diagnostike kariérových záujmov.

Kľúčové slová: validita, kariérové záujmy, multimetódová diagnostika

Abstract: Multimethod objective interests test battery (MOI) represents an innovative multimethod approach to diagnosing career interests by combining explicit measure of interests (questionnaire and nonverbal test) with implicit measurement (three objective personality tests). MOI is based on Holland's theory (1997). The aim of the study was to verify the validity of Slovak version of MOI by evaluating the material for interpretation of the MOI battery, which will be used by counsellors. Material for interpretation (outcome) of the MOI battery consists of a list of vocational activities suggested to participant based on his individual results. The sample consisted of 62 participants (25 men, 37 women). The average age of participants was $M=26.6$ ($SD=9.16$). We used a Multimethod Objective Interests Test Battery (MOI), whose validity we verified. Evaluation of list of suggested vocational activities by participants supported the advantage of using a multimethod approach to diagnosing career interests. Due to the found more negative evaluation of the suggested vocational activities based on implicit measurement (compared with explicit

measurement) we recommend caution when using implicit methods, there may be especially useful for their exploratory character. In the study, we discuss the usability and limits of a multimethod approach to diagnosing career interests.

Keywords: validity, career interests, multimethod diagnostics

ROLA ROZDIELOV VO VŠEOBECNEJ TENDENCII K ODPÚTANIU SA OD ŤAŽKO DOSIAHNUTEĽNÝCH CIEĽOV V RÁMCI DOSAHOVANIA PRACOVNÝCH CIEĽOV

The role of differences in general goal disengagement tendencies in the pursuit of work-related goals

Pavol Kačmár, Katedra psychológie, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Lucia Cangárová, Katedra psychológie, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Jozef Bavoľár, Katedra psychológie, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Abstrakt: Výskumná otázka, ktorú sa táto pilotná štúdia snažila zodpovedať, sa týka toho, či sa skupiny, líšiace sa svojou tendenciou k odpútaniu sa od ťažko dosiahnuteľného cieľa, líšia aj vo vybraných cieľových dimenziách aktuálne dosahovaného cieľa. Výskumný súbor pozostával z 283 pracujúcich ľudí (71% žien; $M = 38$, $SD = 9,8$), ktorí mali odpovedať na to, ako obvykle reagujú, pokiaľ sa im v rámci dosahovania ich cieľov nedarí. Na základe toho boli rozdelení do skupiny s vyššou vs. nižšou dispozičnou tendenciou odpútať sa od problematického cieľa. Následne účastníci uviedli pracovný cieľ, na ktorom aktuálne pracujú, a ten posúdili z hľadiska procesuálnych, motivačných, afektívnych a kognitívnych aspektov prostredníctvom seba-posudzovacích škál. Výsledky poukázali na to, že skupiny líšiace sa tendenciou k odpútaniu boli odlišné aj z hľadiska viacerých dimenzií aktuálne dosahovaného cieľa. Konkrétne, skupina majúca vyššiu tendenciu odpútať sa vykazovala nižšiu mieru istoty v rámci rozhodnutia pre daný cieľ, záväzku, perzistencie, úsilia a vnútornej motivácie. Okrem toho vykazovala vyššiu mieru krízy, nižšiu mieru progresu a vnímala daný cieľ ako menej dosiahnuteľný a dôležitý, tieto výsledky ale môžu byť iba falošne pozitívne ako naznačuje Bonferroniho korekcia a Bayes faktor. Skupiny sa nelíšili v emóciách spätých s cieľom a v externej motivácii. Tieto výsledky pomáhajú odkryť dynamiku na cieľ orientovaného správania sa v pracovnej oblasti s aplikačným potenciálom najmä v sfére zlepšenia pracovného výkonu. Limitom je predovšetkým prierezový charakter výskumu.

Kľúčové slová: odpútanie sa od cieľa, na cieľ orientované správanie sa na pracovisku, pracovné ciele

Abstract: The research question, that the current pilot study seeks to answer, is: Are there differences in goal dimensions of currently pursued goal among two groups of people - a group that is more vs. less prone to disengage from a problematic goal? The sample consisted of 283 employed people (71% women; $M = 38$, $SD = 9,8$), who answered how they react if goal attainment is problematic. Based on this, two groups characterized by high vs. low dispositional tendency to disengage from a goal were created. Next, participants listed one work-related goal that they are pursuing at the moment and rated related processual, motivational, affective, and cognitive aspects via self-assessment scales. The results indicated that two groups, differing in their general tendency toward disengagement from a problematic goal, differed also in the some dimensions of the pursued work-related goal. More specifically, a group that was more prone to disengage from a goal exhibited lesser decision certainty, commitment, persistence, effort, and internal motivation. Additionally, more action crisis, lower goal progress, goal attainability, and goal desirability was observed in this group, nevertheless, as indicated by Bonferroni

correction and by Bayes factor, these results are likely false positives. The groups did not differ in goal-related emotions and external motivation. Presents results help us to uncover a deeper dynamic of goal-related behaviour in the workplace with application potential related especially to the improvement of performance. The cross-sectional design is a limitation of the present study.

Keywords: goal disengagement, goal-directed behaviour at the workplace, work-related goals

POSUDZOVANIE ATRIBÚTOV TIME MANAŽMENTU V KONTEXTE OSOBNOSTNÝCH CHARAKTERISTÍK

Assessment of time management attributes in the context of personality characteristics

Tatiana Lorincová, Katedra manažérskej psychológie, Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita v Prešove

Zuzana Birknerová, Katedra manažérskej psychológie, Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita v Prešove

Miroslav Frankovský, Katedra manažérskej psychológie, Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita v Prešove

Abstrakt: Time manažment je komplexný konštrukt, ktorý zahŕňa postupy, odporúčania a nástroje plánovania času v zmysle zvyšovania efektivity a produktivity. Včasné plnenie úloh a dosahovania stanovených cieľov znižuje tlak, ktorý je na ľudí vyvíjaný a zvyšuje úroveň podnikovej kultúry a kvality života. Výskumná vzorka pozostáva z 223 respondentov, konkrétne 103 mužov a 120 žien, vo veku od 22 do 60 rokov s priemerným vekom 34 rokov. Z metodologického hľadiska sú prezentované výsledky overenia pôvodnej metodiky TM (Time management), v rámci ktorej boli extrahované štyri faktory. Faktory, ktoré boli vymedzené ako Využitie času, Plánovanie, Vyhýbanie a Delegovanie, vysvetľujú 61% variácie. Zároveň boli z hľadiska prínosov pre teóriu zistené viaceré štatisticky významné korelácie medzi týmito extrahovanými faktormi a osobnostnými charakteristikami vymedzenými konceptom Big Five. Uvedené korelácie potvrdili zmyslupnosť obsahovej špecifikácie extrahovaných faktorov. Limitujúce faktory súvisiace s interpretáciou získaných výsledkov je možné špecifikovať z hľadiska veľkosti výskumnej vzorky, ale aj z hľadiska skutočnosti, že analyzovaný je jeden z možných pohľadov na štruktúru time manažmentu.

Kľúčové slová: time manažment, osobnosť, metodika TM

Abstract: Time management is a complex construct, which contains approach, recommendations and tools of time scheduling in the context of improving efficacy and productivity. The timely fulfillment of tasks and the achievement of set goals reduces the pressure on people and increases the level of organizational culture and quality of life. The research sample consists of 223 respondents, 103 men and 120 women, aged from 22 to 60 years with an average age of 34 years. From the methodological point of view are presented results of the verification of the original methodology TM (Time management), in which four factors were extracted. Factors have been defined as Time Usage, Planning, Avoidance and Delegation explain 61% of the variance. Statistically significant correlations between extracted factors (Time management methodology) and personality characteristics (Big five methodology) were found in terms of the benefits to the theory. These correlations confirmed the meaningful content of extracted factors. Limiting factors related to the interpretation of the obtained results can be specified in terms of the size of the research

sample and in terms of the fact that analyzed is one of the possible views of the time management structure.

Keywords: time management, personality, Methodology TM

ZDROJE EUSTRESU V PRÁCI UČITEĽOV ZÁKLADNÝCH ŠKÔL

Eustress sources in job of primary school teachers

Alexander Loziak, Spoločenskovedný ústav CSPV SAV, Košice

Denisa Fedáková, Spoločenskovedný ústav CSPV SAV, Košice

Abstrakt: Cieľ. Existuje viacero štúdií, ktoré identifikujú zdroje distresu v práci učiteľa a to ako v zahraničí (Boyle a kol., 1995), tak aj u nás (Žitniaková-Gurgová, Behúňová, 2017). Avšak výskumy zameriavajúce sa na identifikáciu zdrojov eustresu prakticky absentujú. Hlavným cieľom tejto štúdie je preto identifikovať a popísať zdroje eustresu v práci učiteľov základných škôl. **Metóda.** Vzorku sme získali príležitostným výberom z troch základných škôl, veľkosť vzorky je 12 participantov. Ako metódu mapovania zdrojov eustresu sme si zvolili osobné rozhovory. **Zistenia.** Získaný materiál sme vyhodnotili obsahovou analýzou. Dvaja posudzovatelia analyzovali materiál nezávisle od seba, s cieľom identifikovať opakujúce sa situácie vyvolávajúce prežívanie eustresu. Identifikovali sme 12 zdrojov eustresu a popísali ich charakteristiky, priradili sme k nim vystihujúce citáty a vypracovali frekvencie ich výskytu v materiály. **Záver.** Zistené zdroje eustresu dopĺňujú doterajší obraz o strese v práci učiteľa. **Limity.** Štúdia je limitovaná pomerne malou vzorkou a faktom, že väčšina participantov pochádzala z rovnakej základnej školy. Je potrebné uskutočniť ďalší, širší výskum.

Kľúčové slová: eustres, učiteľ základnej školy

Abstract: Objective. There are many studies that identify sources of distress in job of teacher, worldwide (Boyle a kol., 1995) and in our country (Žitniaková-Gurgová, Behúňová, 2017). However, studies identifying sources of eustress absent. Main goal of this study is to identify and describe sources of eustress in job of primary school teachers. **Method.** We collected sample by opportunity sampling from three primary schools, size of the sample is 12 participants. We mapped sources of eustress using method of personal conversations. **Results.** We analyzed acquired material using content analysis. Two independent evaluators analyzed material with intent to identify a repeating situations causing stress. We identified 12 sources of eustress and described its characteristics, connected corresponding citations and calculated frequency of occurrence in the material. **Conclusions.** Acquired sources of eustress complete the current picture of teacher stress. **Limitations.** Study is limited by relatively small size and by fact that most participants are from same primary school. It is needed to conduct more of broader research.

Keywords: eustress, primary school teacher

VNÍMANÁ PRACOVNÁ KOMPETENCIA V KONTEXTE PROKRASŤINÁCIE U BUDÚCICH UČITEĽOV

Perceived job competence in context of procrastination among future teachers

Monika Magdová, Katedra pedagogiky, andragogiky a pedagogie, FHPV, Prešovská univerzita v Prešove

Marianna Berinšterová, Katedra pedagogiky, andragogiky a pedagogie FHPV, Prešovská univerzita v Prešove

Miroslava Bozogáňová, Katedra pedagogiky, andragogiky a pedagogie FHPV, Prešovská univerzita v Prešove

Abstrakt: Cieľ. Preskúmať rozdiely vo vnímanej pracovnej kompetencii budúcich učiteľov v závislosti od prokrasťinácie, nakoľko prokrasťinácia negatívne vplýva na vnímanú pracovnú kompetenciu a tým môže následne ovplyvňovať pracovný výkon a nasadenie učiteľov. **Metóda.** Výskumu sa zúčastnilo 279 vysokoškolských študentov učiteľských odborov Prešovskej univerzity (70,6% žien; priemerný vek 20,16; SD=1,45). Vzorka bola vyberaná na základe dostupnosti. Respondenti vyplňali dotazník, ktorý mapoval prokrasťináciu (Procrastination Scale for student population; Gabrhelík, Vacek, Miovský, 2006) a seba-percepciu v pracovnej kompetencii (Self-perception profile for adolescents; Harter, 2012). Na analýzu dát bola využitá ANOVA. **Zistenia.** Skúmali sme rozdiely vo vnímanej pracovnej kompetencii medzi 3 skupinami prokrasťinatorov (ľahkí, strední, ťažkí), ktoré boli signifikantné ($F=3,39$; $p=.035$). Rozdiely boli preukázané medzi ľahkými a: 1. strednými ($p=.049$) / 2. ťažkými ($p=.014$) prokrasťinátormi, pričom ľahkí prokrasťinatori sa vnímajú ako viac pracovne kompetentní. Medzi strednými a ťažkými prokrasťinátormi sa rozdiely nepreukázali. **Záver.** V rámci vnímanej pracovnej kompetencie budúcich učiteľov existujú rozdiely v závislosti od úrovne prokrasťinácie, čo sa následne môže prenášať do pracovnej sféry. **Limity.** V rámci limitov by sme spomenuli prierezový zber dát, ich sabavýpovedná hodnota, nezohľadňovanie pracovných skúseností respondentov.

Kľúčové slová: Vnímaná pracovná kompetencia, prokrasťinácia, budúci učelia

Abstract: Objective. to explore the differences in perceived job competence of future teachers according to procrastination. Procrastination negatively affects perceived job competence and subsequently can influence the performance and commitment of teachers. **Method.** 279 university students of teacher courses at Presov University participated in the research (70.6% of women; average age 20.16; SD=1.45). The sample was selected based on availability. Respondents completed a questionnaire that detected procrastination (Procrastination Scales for student population; Gabrhelík, Vacek, Miovský, 2006) and self-perception of job competence (Self-perception profile for adolescents; Harter, 2012). ANOVA was used for data analysis. **Results.** We explored differences in perceived job competence between 3 groups of procrastinators (light, medium, heavy), that were significant ($F=3.39$; $p=.035$). Differences were shown between light and:

1. moderate ($p=.049$) / 2. heavy ($p=.014$) procrastinators, with the light procrastinators being perceived as more job competent. There were no differences between medium and heavy procrastinators. **Conclusions.** There are differences in perceived job competence according to level of procrastination of future teachers, what can subsequently be transferred to the working sphere. **Limitations.** We would mentioned the cross-sectional data collection; self-reported value of data; not taking into account the respondents' job experience within the limits of research.

Keywords: Perceived job competence, procrastination, future teachers

PRACOVNÁ ROLA AKO SÚČASŤ ŽIVOTNÉHO PRÍBEHU. PREHĽADOVÁ ŠTÚDIA

Work role as a part of the life story. Review study

Katarína Matejová, Katolícka univerzita v Ružomberku

Abstrakt: Ciele. V príspevku predkladáme prehľad empirickej literatúry z oblasti naratívnej psychológie – životných príbehov so špecifickým zameraním na skúmanie pracovnej roly. Cieľom prehľadovej štúdie je identifikovať možnosti využitia metódy životného príbehu pri skúmaní pracovnej roly, vymedziť jej charakteristiky reliabilné z hľadiska naratívneho skúmania, sprehľadniť využívané obsahové kategórie so zameraním na oblasť pracovnej psychológie, popísať súčasti pracovnej identity prítomné v autobiografických naratívoch. Deskripcia priestoru pracovnej roly v životných príbehoch s ohľadom na vývinové obdobia je komplementárnym prínosom príspevku. **Metóda.** Analýza získaných výskumných štúdií (36) vzhľadom na kľúčové výrazy. Hľadanie obsahových súvislostí vo vybraných štúdiách, ktoré rozširujú, potvrdzujú alebo sú v protiklade so základnou osnovou príspevku. **Výsledky.** Výsledky analytického procesu poukazujú na široké využívanie naratívnych postupov, prienik s oblasťou skúmania pracovných premenných nie je výrazný. **Záver.** Vzhľadom na stupeň neuropsychologickej maturácie, vytváranie naratívnej identity a nastupujúcej dôležitosti pracovnej roly sa vývinové obdobie mladej dospelosti javí ako relevantné z hľadiska zamerania budúceho výskumu. **Limity.** Prierezový charakter súboru prístupných empirických štúdií, výskumné štúdie zaradené do výskumného súboru boli navyše obsahovo variabilné. Zachytenie komplexného spracovania problematiky pracovnej roly v životných príbehoch vyžaduje širšie publikačné možnosti.

Kľúčové slová: pracovná rola, životný príbeh, naratívna identita

Abstract: Objective. In this review, we present an overview of empirical literature in the field of narrative psychology - life stories with a specific focus on the study of the work role. This review aims to identify the possibilities of using the life story method in the study of the work role, to define its characteristics reliable in terms of narrative research, to clarify the content categories used with a focus on work psychology, to describe the components of work identity present in autobiographical narratives. The description of the work role space in life stories concerning developmental periods is a mutual benefit of the contribution. **Method.** Analysis of the obtained research studies (36) with respect to key terms. Search for content contexts in selected studies that expand, confirm or contradict the basic syllabus. **Results.** The results of the analytical process point to the widespread use of narrative procedures, the intersection with the area of examining work variables is not significant. **Conclusions.** Given the degree of neuropsychological maturation, the creation of narrative identity and the emerging importance of the work role, the developmental period of young adulthood appears to be relevant to the focus of future research. **Limitations.** The cross-sectional nature of the set of available empirical studies, the research studies included in the research set were, moreover, content-wise variable. Capturing a comprehensive treatment of the issue of the work role in life stories requires broader publication possibilities.

Keywords: work role, life story, narrative identity

DISKRIMINÁCIA A PREDISUDKY: TRÉNINGOVÝ PROGRAM PRE PODPORU TOLERANCIE NA PRACOVISKU A V TRIEDE

Discrimination and prejudice: Training programme for promoting tolerance in the workplace and class

Veronika Pastrnáková, Spoločenskovedný ústav CSPV SAV, Košice

Abstrakt: Cieľ. Príspevok popisuje sériu workshopov (WS) zameranú na budovanie tolerancie medzi študentami a zamestnancami. K budovaniu inkluzívnej spoločnosti patrí práca s predsudkami, a to je možné docieľiť systematickou facilitáciou diskusie, vzdelávaním a predstieraním faktov o diskriminácii. Program sa skladá z WS, vzdelávacích materiálov o diskriminácii, hrania rolových hier, video materiálov a interaktívnych diskusií. Cieľom je zvýšenie povedomia o diskriminácii, poskytnutie priestoru na diskusiu a posilnenie empatie voči diskriminovaným ľuďom. **Metóda.** Program tvorí 5 WS, ktoré sú určené pre študentov a zamestnancov akejkoľvek organizácie, najmä kde sa pracuje v tímoch. Program sme konzultovali so Social Impact Team organizácie EFPSA a vytvorili vlastné workshopy ciele priamo na slovenskú populáciu. WS sú konštruované na základe teoretických poznatkov, fungujúcich intervencií a programov na redukciu predsudkov. Témy reflektujú výskumné zistenia ohľadom prevalencie typov diskriminácie v populácii: rasová, náboženská, genderová diskriminácia, diskriminácia na základe mentálneho/fyzického postihnutia. 1. WS sa venuje teoretickým základom vzniku diskriminácie (soc. identita, kategorizácia, atď.). WS 2, 3 a 4 pracuje s témami diskriminácie a facilitátor podnecuje participantov k aktívnej diskusii a reflektovaniu postojov. **Limity.** Program môže byť začlenený do vyučovacieho procesu SŠ a VŠ a v organizáciách využitý na vzdelávanie zamestnancov. **Záver.** V rámci pracovnej psychológie je možné využitie ako tréningový program pre zamestnancov, na zlepšenie vnútorných podmienok pracovného procesu – eliminácia diskriminácie na pracovisku, budovanie tolerancie medzi zamestnancami, predchádzanie konfliktom, zlepšenie pracovnej klímy a kritického myslenia.

Kľúčové slová: workshop, tolerancia, diskriminácia, tréningový program

Abstract: Objective. The paper describes a series of workshops (WS) aimed at building tolerance in students and employees. Building an inclusive society involves working with prejudice, and this can be achieved by systematically facilitating discussion, educating, and providing the facts about discrimination. The program consists of WSs, educational materials on discrimination, role-playing, video materials and interactive discussions. The aim is to raise awareness of discrimination, provide space for discussion and strengthen empathy for discriminated people. **Method.** The program consists of 5 WS, designed for students and employees of any organization, especially where working in teams. We consulted the program with the Social Impact Team of the EFPSA organization and created our own workshops aimed directly at the Slovak population. WSs are constructed based on theoretical knowledge, successful interventions and trainings reducing prejudice. The topics reflect research findings on the prevalence of types of discrimination in the

population: racial, religious, gender discrimination, discrimination based on mental / physical disability. First WS deals with the theoretical basis of discrimination (social identity, categorization, etc.). WS 2, 3 and 4 work with the topics of discrimination and the facilitator encourages participants to actively discuss and reflect on attitudes. **Limits.** The program can be integrated into the teaching process of high schools and universities and used in organizations to educate employees. **Conclusion.** Within work psychology, it can be used as a training program for employees, to improve the internal conditions of the work process - eliminating discrimination in the workplace, building tolerance among employees, conflict prevention, improving the working climate, and critical thinking.

Keywords: workshop, tolerance, discrimination, training programme

ZRANITEĽNOSŤ STARŠÍCH DOSPELÝCH VOČI PODVODOM: PREHĽADOVÁ ŠTÚDIA

Older adults' vulnerability to fraud: Narrative review study

Ivana Piterová, Spoločenskovedný ústav CSPV SAV, Košice

Abstrakt: Cieľ. Starší dospelí sa často stávajú obeťami rôznych druhov podvodov, čo okrem ekonomických strát vedie k psychologickému distresu. S rastom populácie starších ľudí sa počet podvodov pravdepodobne bude stupňovať. Dôsledkom toho sa v priebehu posledných rokov rozrástol vedecký záujem o zraniteľnosť starších ľudí voči podvodom. Štúdia má za cieľ poskytnúť stručný prehľad výskumných zistení týkajúcich sa tejto témy. **Metóda.** Na základe elektronického vyhľadávania kľúčových pojmov ako „fraud“, „scam“, „vulnerability“, „older adults“ v relevantných akademických databázach bolo vybraných 22 empirických štúdií publikovaných po roku 2015 ako základ pre tento príspevok. **Zistenia.** Zraniteľnosť starších ľudí voči podvodom je čiastočne ovplyvnená vekom podmienenými a s prechodom na dôchodok súvisiacimi zmenami, ako aj ďalšími osobnými, psychologickými, sociálnymi a situačnými premennými. Používané metódy a odporúčania pre ďalší výskum a intervenciu sú taktiež diskutované. **Záver.** Vytvorenie prehľadovej štúdie nám v budúcom výskume pomôže pri tematickom zameraní a voľbe vhodnej metodológie výskumu s cieľom posilnení preventívnych a intervenčných programov zameraných na skupinu starších dospelých. **Limity.** Limity tejto štúdie spočívajú v nedostatkoch použitej metódy - naratívnej prehľadovej štúdie, ako sú možná subjektivita či kognitívne skreslenia, chýbajúca kvantifikácia dát a možné nezahrnutie štúdií mimo zvolených databáz či nepublikovaných dát.

Kľúčové slová: Podvod, zraniteľnosť, viktimizácia, starší dospelí

Abstract: Objective. Older adults are frequently victimized by various types of fraud, which, in addition to economic losses, leads to psychological distress. The number of fraud is likely to increase as the population of older people constantly grows. The scientific interest in the fraud vulnerability of older adults has also inclined over the past years. The aim of the study is to provide a brief overview of research findings on the subject matter. **Method.** The research was conducted utilizing keywords such as “fraud”, “scam”, “vulnerability”, “older adults” in relevant academic databases. 22 empirical studies published since 2015 were selected as the basis for this review paper. **Results.** Fraud vulnerability of older adult rises partly from age- and retirement transition-related changes, as well as other personal, psychological, social, and situational characteristics. Methods and suggestions for future research and practical interventions are discussed. **Conclusions.** Review study may help us in further research in the selection of the thematic focus and an appropriate research methodology in order to strengthen prevention and intervention programs aimed at a group of older adults. **Limitations.** Limitations of this study lies in disadvantages of used method - narrative review, such as possible subjectivity or cognitive bias, no quantification of data and possible omitting of literature outside of selected databases or unpublished articles.

Keywords: Fraud, scam, vulnerability, victimization, older adults

VPLYV PRACOVNÉHO STRESU NA ŠOFÉROVANIE

Impact of work-related stress on driving behavior

Eva Rošková, Katedra psychológie, Filozofická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

Annamária Takáčová, Katedra psychológie, Filozofická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

Abstrakt: Aktuálne výskumy dokumentujú súvislosť medzi prežívaným stresom a správaním šoférov. Cieľom prezentovanej štúdie je prispieť k lepšiemu porozumeniu vplyvu prežívaného pracovného stresu z rôznych zdrojov na správanie vodičov a bezpečnosť na cestách. Výberový súbor tvorilo 226 zamestnaných respondentov, aktívnych vodičov (162 mužov, 64 žien). Výskum bol realizovaný prostredníctvom dotazníkových metód. Výsledky ukázali významný vzťah medzi zdrojmi pracovného stresu a rizikovým šoférovaním sebaosúdeným aj objektívnym meraným počtom dopravných priestupkov, pokút a dopravných nehôd za posledné tri roky. K sebaosúdeným prejavom nebezpečného správania významne prispieval konflikt pracovných rolí a nevhodné manažovanie organizačných zmien. Nefungujúce vzťahy, nedostatočná podpora od nadriadeného, prejavy kontraproduktívneho správania v organizácii, nemožnosť prispôbiť si prácu sebe samému sa významne podieľali na prejavoch agresívneho šoférovania. Nedostatočnú autonómiu a kontrolu vlastnej práce spolu s nadmernými pracovnými požiadavkami a očakávaniami reportovali účastníci s významne vyšším počtom dopravných priestupkov a udelených pokút za posledné tri roky. Odporúčania a intervencie na optimalizovanie negatívneho vplyvu organizačných faktorov na bezpečné šoférovanie sú diskutované.

Kľúčové slová: pracovný stres, správanie vodičov, nebezpečné šoférovanie

Abstract: Recent studies document the relationship between stress, driver behavior and crash involvement. The aim of the presented study is to contribute to a better understanding of the impact of occupational stress from different sources on driver behavior and road safety. The sample consisted of 226 employed respondents, active drivers (162 men, 64 women). The questionnaire methods have been used in the research. The results showed a significant relationship between sources of work-related stress and self-reported risky driving and between stress and the number of traffic offenses, fines and accidents over the past three years. Conflicts of roles and inappropriate management of organizational changes have contributed significantly to manifestations of dangerous behavior. Ineffective relationships, lack of support from the supervisor, counterproductive behavior in the organization, the impossibility to adapt the work to oneself significantly contributed to the manifestations of aggressive driving. Lack of autonomy and control over their own work, together with excessive work demands and expectations, were reported by participants with significantly higher number of traffic offenses and fines over the past three years. Recommendations and interventions to optimize the negative impact of organizational factors on safe driving are discussed.

Keywords: work-related stress, driving behavior, dangerous driving

MENTÁLNE ZDRAVIE V OPEN SPACE KANCELÁRIÁCH

Mental health in open-plan offices

Branislav Uhrecký, Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského v Bratislave

Michal Ondrkal, Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych ekonomických vied, Univerzita Komenského v Bratislave

Abstrakt: Vo verejnom diskurze sa možno stretnúť s kritickými názormi voči open space kanceláriám, ktoré hovoria o zníženej schopnosti sa sústrediť v dôsledku ruchu, o obmedzení súkromia či horšom mentálnom zdraví. Pomerne málo výskumných štúdií sa však tejto téme venuje. V našom výskume, ktorého sa zúčastnilo 172 respondentov, sme porovnali ľudí pracujúcich v open space priestoroch s ľuďmi pracujúcimi v uzavretých kanceláriách v miere ich prežívanej úzkosti, stresu, depresie a v globálnej sebaúcte. Výsledky nedali za pravdu kritike voči open space priestorom, keďže ani v jednom zo skúmaných ukazovateľov mentálneho zdravia neboli zistené významné rozdiely medzi respondentmi podľa toho, v ktorom zo spomenutých dvoch typoch pracovných priestorov pracujú. Výsledky ešte dopĺňame o kvalitatívnu analýzu odpovedí na otvorené otázky a diskutujeme ich s prihliadnutím na ďalšie možné skúmanie problematiky.

Kľúčové slová: open space kancelárie, mentálne zdravie, sebaúcta

Abstract: Critical voices towards open-plan offices can be encountered in public discourse. The disrupted capacity to concentrate due to noise, the loss of privacy or worsened mental health are emphasized in these critics. However, only very little academic research has been conducted in this area. In our study with 172 respondents we compared stress, anxiety, depression and self-esteem in people working in open-plan offices to people working in a closed office. The results did not support the notion that open-plan offices have a detrimental effect on mental health. In fact, no significant differences were found between the groups. Qualitative analysis of answers to open questions was conducted to interpret these results, which we discuss with regards to further research of psychological characteristics of work in open-plan offices.

Keywords: open-plan offices, mental health, self-esteem

EXISTUJE ROZŠIRUJÚCA SA MEDZERA (GAP) MEDZI TEÓRIOU/VÝSKUMOM A PRAXOU V PSYCHOLÓGII PRÁCE A ORGANIZÁCIE?

Is there a gap between research and practice in work and organizational psychology?

Jozef Výrost, Spoločenskovedný ústav CSPV SAV, Košice

Abstrakt: V odbornej verejnosti vo svete – a to nielen v psychológii práce a organizácie (ďalej PPO) – sa šíri názor, že sa medzi teóriou/výskumom a praxou, medzi akademikmi a praktikmi, vytvorila medzera, ktorá sa ďalej prehlbuje. Táto téma vyvoláva záujem oboch strán diskutovať: 1. o povahe a príčinách vzniku tohto fenoménu; 2. o jeho rozsahu a prejavoch, ktoré jeho prítomnosť v oblasti PPO potvrdzujú; 3. o charaktere a konkrétnej podobe vzťahov medzi akademikmi a praktikmi; 4. o alternatívnych cestách a prostriedkoch prekonávania existujúceho stavu. Príspevok ponúka informácie o reflexii týchto procesov vo svete s cieľom podnietiť diskusiu účastníkov „o stave vecí“ v psychológii práce a organizácie aj v našich podmienkach.

Kľúčové slová: medzera medzi výskumom a praxou, psychológia práce a organizácie, preklenutie medzery

Abstract: In the professional community – and not in W&OP only – the opinion about growing gap between theory/research and practice, between scholars and practitioners is spreading. This topic induces interest of both sides to discuss 1.nature and causes of this phenomenon; 2.extent and expressions of this phenomenon which documents its presence in W&OP; 3.nature and lineament of relations between scholars and practitioners; 4.alternative ways and tools to undergo the existing state. The article offers information about reflection of this processes on the world scene with intention to stimulate discussion about the state of arts in the work and organizational psychology in our settings.

Keywords: Research - practice gap, work and organizational psychology, bridging a gap