

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH
Filozofická fakulta



PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE 2023
ZBORNÍK ABSTRAKTOV Z KONFERENCIE

Miroslava Köverová, Simona Ďurbisová (eds.)

Košice 2023

PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE 2023

Zborník abstraktov z konferencie

Editori:

Mgr. Miroslava Köverová, PhD.

Filozofická fakulta UPJŠ v Košiciach

Mgr. Simona Ďurbisová, PhD.

Filozofická fakulta UPJŠ v Košiciach

Organizačný výbor:

doc. Ing. Mgr. Jozef Bavoľár PhD.

Mgr. Pavol Kačmár PhD.

Mgr. Simona Ďurbisová PhD.

PhDr. Bibiána Kováčová Holevová PhD.

Mgr. Miroslava Köverová PhD.

Mgr. Michaela Michalíková

Filozofická fakulta UPJŠ v Košiciach

Tento text je publikovaný pod licenciou Creative Commons 4.0 - Creative Commons Attribution-NonCommercial-No-derivates 4.0 („Uvedte pôvod – Nepoužívajte komerčne - Nespracováajte“)



Za odbornú a jazykovú stránku tejto publikácie zodpovedajú autori abstraktov. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

Dostupné od: 06.06.2023

Umiestnenie: www.unibook.upjs.sk

ISBN 978-80-574-0210-7 (e-publikácia)

PROGRAM KONFERENCIE

ŠTVRTOK 08.06.2023

POZVANÉ PREDNÁŠKY I

NOVÉ KONCEPTUALIZÁCIE DÔCHODKU A PSYCHOLÓGIA DÔCHODKU

Viera Bačová

ANGAŽOVANOSŤ ZAMESTNANCOV V CENTRE POZORNOSTI

Lea Bodnárová

SEKCIA 1 KVALITA ŽIVOTA V PRÁCI

KVALITA ŽIVOTA SÚVISIACA S PRÁCOU V ČASE PANDÉMIE COVID-19. JEJ VZŤAH S VYBRANÝMI PREMENNÝMI.

Denisa Fedáková

MNOHORAKÉ ZDROJE STRESU ZDRAVOTNÍCKYCH PROFESIONÁLOV V OBDOBÍ PANDÉMIE OCHORENIA COVID-19

Jitka Gurňáková

VYBRANÉ KORELÁTY ROVNOVÁHY PRÁCE A OSOBNÉHO ŽIVOTA U MLADÝCH DOSPELÝCH

Beáta Ráczová, Viktória Pappová

FLUCTUATIONS OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING: THE ROLE OF WEEKLY LEISURE CRAFTING AND THE BIG-FIVE

Elif Manuoglu, Filip Sulejmanov, Ersin Kara, Konstantinos Kafetsios

SEKCIA 2 ZÁŤAŽ V PRÁCI

ZKUŠENOSŤ S PSYCHICKÝM ONEMOCNĚNÍM V PRÁCI: ZDROJE A ZÁTĚŽE

Martin Seitzl, Hana Hetlinger

ÚLOHA VŠÍMAVOSTI PRI DOSAHOVANÍ PROBLEMATICKÉHO (PRACOVNÉHO) CIEĽA

Monika Hricová

VŠÍMAVOŠŤ A ROZVOJ VŠÍMAVOSTI V KONTEXTE MANAŽÉRSKEJ POZÍCIE V ZAMESTNANÍ

Emil Lipták

AKO NAVZÁJOM INTERAKUJÚ PRACOVNÉ STRESORY UČITEĽOV A UČITELIEK ZÁKLADNÝCH ŠKÔL? SIEŤOVÝ PRÍSTUP

Alexander Loziak

SEKCIA 3 ŠKOLSKÝ PSYCHOLÓG

PEDAGOGICKÝ A ŠKOLSKÝ PSYCHOLÓG AKO PROFESIA SÚČASNOSTI

Margita Mesárošová

EFEKTÍVNY UČITEĽ: ZÁLEŽÍ NA INTERAKČNOM ŠTÝLE?

Radka Mihaliková

SOCIÁLNE KLIMA UČITELSKÝCH SBORŮ ZÁKLADNÍCH A STŘEDNÍCH ŠKOL: DIAGNOSTIKA KLIMATU A INTERVENČNÉ

Andrea Rozkocová, Petr Urbánek, Magda Nišpanská, Oto Dymokurský, Helena Picková, Jitka Jursová

DÔVERA V PSYCHOLÓGOV A ZÁMER VYHLÁDAŤ POMOC PSYCHOLÓGA U UČITEĽOV A BEŽNEJ POPULÁCIE

Martin Sedlár, Michael Fuchs

SEKCIA 4 DIAGNOSTIKA V PSYCHOLÓGII PRÁCE

DOTAZNÍK PRIPÚTANIA NA PRACOVISKU - PRVÉ PSYCHOMETRICKÉ VÝSLEDKY

Elena Lisá, Katarína Greškovičová

MERANIE VZŤAHOVEJ VÄZBY NA PRACOVISKU PROSTREDNÍCTVOM OBRÁZKOV

Daniel Poluch, Elena Lisá

PŘEKĽAD A OVĚŘENÍ DOTAZNÍKU EMOČNÍ REGULACE (ERQ)

Petra Hypšová, Martin Seitl, Konstantinos Kafetsios, Filip Sulejmanov

POSTEROVÁ SEKCIA

SPROSTREDKUJÚCI EFEKT KVALITY OTCOVSTVA NA VZŤAH MEDZI SOCIO-EKONOMICKÝM STATUSOM A FUNKČNOSŤOU RODINY

Peter Babinčák, Monika Kačmárová

DÔSTOJNÁ PRÁCA VO VZŤAHU K SPOKOJNOSTI SO ŽIVOTOM U DOKTORANDOV A MLADÝCH VEDECKÝCH PRACOVNÍKOV

Katarína Baňasová, Edina Kozmannová

COPINGOVÉ STRATÉGIE A PROKRASTINÁCIA U MUŽOV A ŽIEN

Marianna Berinšterová, Miroslava Bozogáňová, Tatiana Pethö

KTO SA (NE)PONÁHLA DO DÔCHODKU? VYBRANÉ PREDIKTORY PLÁNOVANÉHO VEKU ODCHODU DO DÔCHODKU

Patrik Havan, Lucia Kočišová, Peter Halama

POROVNANIE PRÁCE ŠKOLSKÉHO PSYCHOLÓGA V PROVINCIÍ QUEBEC (KANADA) A NA SLOVENSKU

Viktória Hičárová

ZMYSLUPLNÁ PRÁCA A VIERA V SPRAVODLIVÝ SVET U PREDSTAVITEĽOV RÔZNYCH POVOLANÍ

Miriama Hudáková, Paulína Svitková

POROZUMENIE MULTIGENERAČNEJ PRACOVNEJ SILE: LÍŠIA SA GENERÁCIE V OČAKÁVANIACH O VZDELÁVANÍ?

Iveta Jeleňová, Gabriela Kravčáková

HOMO HOMINI LUPUS. NEŽIADUCE PREJAVY SPRÁVANIA VEREJNOSTI VOČI PRACOVNÍKOM V ZDRAVOTNÍCTVE V PRIEBEHU PANDÉMIE COVID-19

Bianka Karlíková, Jitka Gurňáková

DÔVERA VO VEDCOV: FAKTORY OVPLYVŇUJÚCE VNÍMANIE VEREJNOSTI

Michal Kentoš, Mária Ďurkovská, Lucia Heldáková

ŠTÝLY RIEŠENIA KONFLIKTOV A OSOBNOSTNÉ CHARAKTERISTIKY U VYSOKOKVALIFIKOVANÝCH MANAŽÉROK A MANAŽÉROV

Tatiana Pethö, Miroslava Bozogáňová, Ondrej Ivan

REGULAČNÁ ÚLOHA TECHNOSTRESOROV A OSOBNOSTI V PREDIKCII ANGAŽOVANOSTI A VYHORENIA V PRÁCI

Eva Rošková, Milica Schraggeová, Nina Urukovičová, Jozef Smoroň

OVERENIE STABILITY POLOŽIEK DOTAZNÍKA TECHNOSTRESU A SÚVIS TECHNOSTRESU S
OSOBNOSTNÝMI FACETMI

Jozef Smoroň, Milica Schraggeová

PIATOK 09.06.2023

POZVANÉ PREDNÁŠKY II

PSYCHOLOGICKÝ KAPITÁL VE VÝZKUMU A ORGANIZAČNÍ PRAXI

Jakub Procházka

QUO VADIS ĽUDSKÉ ZDROJE?

Peter Štefanko

SEKCIA 5 PRACOVNÉ CIELE V NASTUPUJÚCEJ DOSPELOSTI

ROZDIELY MEDZI MUŽMI A ŽENAMI V CIEĽOVEJ ORIENTÁCII V OBLASTI PRÁCE

Ladislav Lovaš

STABILITA PRACOVNÝCH CIEĽOV A JEJ VZŤAH S CHARAKTERISTIKAMI ROZHODOVANIA

Jozef Bavoľár, Ladislav Lovaš, Monika Hricová, Bibiána Kováčová Holevová

PRACOVNÉ CIELE V KONTEXTE ĎALŠÍCH CIEĽOV SÚČASNÝCH MLADÝCH ĽUDÍ NA SLOVENSKU

Bibiána Kováčová Holevová

PRACOVNÉ A AKADEMICKÉ CIELE V OBDOBÍ PRECHODU DO DOSPELOSTI A SUBJEKTÍVNA POHODA
DVADSIATNIKOV

Martina Semešiová, Natália Šoltisová

"THE KID'S ARE (NOT?) ALLRIGHT": DIMENZIE VYNÁRAJÚCEJ SA DOSPELOSTI A MOTIVAČNÁ
HARMÓNIA AKO PREDIKTORY PRACOVNEJ ANGAŽOVANOSTI MLADÝCH ĽUDÍ

Pavol Kačmár

SEKCIA 6 PRACOVNÝ TRH

ŘIDIČI NA POMEZÍ ZPŮSOBILOSTI V DOPRAVNĚ PSYCHOLOGICKÉM POSUZOVÁNÍ: MIXTURE MODEL
ANALÝZY

Jitka Šebová, Jaroslav Gottfried

INTEGRÁCIA ĽUDÍ Z UKRAJINY NA TRHU PRÁCE V KOŠICKOM REGIÓNE

Jana Papcunová, Simona Ďurbisová, Anna Mukhina

UNDERSTANDING THE LOW SELF-DIRECTED ONLINE LIFELONG LEARNING ENGAGEMENT OF
EUROPEAN CONSULTANTS

Veronika Hrabalová, Kamila Urban

LÍŠI SA SPÔSOB ROZHODOVANIA NA ZÁKLADE VÝBERU ŠTUDIJNÉHO ODBORU?

Ester Nosáľová

REGULAČNÝ SÚLAD A DOSAHOVANIE CIEĽOV

Simona Hirčková

OBSAH

POZVANÉ PREDNÁŠKY I a II

Nové konceptualizácie dôchodku a psychológia dôchodku.....	10
Angažovanosť zamestnancov v centre pozornosti.....	11
Psychologický kapitál ve výzkumu a organizační praxi.....	12
Quo vadis Ľudské zdroje?.....	12

SEKCIA 1 KVALITA ŽIVOTA V PRÁCI

Kvalita života súvisiaca s prácou v čase pandémie COVID-19. Jej vzťah s vybranými premennými.	15
Mnohoraké zdroje stresu zdravotníckych profesionálov v období pandémie ochorenia COVID-19....	16
Vybrané koreláty rovnováhy práce a osobného života u mladých dospelých.	17
Fluctuations of Psychological Well-Being: The Role of Weekly Leisure Crafting and the Big-Five	18

SEKCIA 2 ZÁŤAŽ V PRÁCI

Zkušenost s psychickým onemocněním v práci: zdroje a zátěže	19
Úloha všímavosti pri dosahovaní problematickeho (pracovného) cieľa	20
Všíímavosť a rozvoj všímavosti v kontexte manažérskej pozície v zamestnaní.....	21
Ako navzájom interagujú pracovné stresory učiteľov a učiteliek základných škôl? Sieťový prístup.....	22

SEKCIA 3 ŠKOLSKÝ PSYCHOLÓG

Pedagogický a školský psychológ ako profesia súčasnosti.....	23
Efektívny učiteľ: záleží na interakčnom štýle?.....	24
Sociální klima učiteľských sborů základních a středních škol: diagnostika klimatu a intervence	25
Dôvera v psychológov a zámer vyhľadať pomoc psychológa u učiteľov a bežnej populácie.....	26

SEKCIA 4 DIAGNOSTIKA V PSYCHOLÓGII PRÁCE

Dotazník pripútania na pracovisku - prvé psychometrické výsledky	27
Meranie vzťahovej väzby na pracovisku prostredníctvom obrázkov	28
Překlad a ověření dotazníku emoční regulace (ERQ)	29

SEKCIA 5 PRACOVNÉ CIELE V NASTUPUJÚCEJ DOSPELOSTI

Rozdiely medzi mužmi a ženami v cieľovej orientácii v oblasti práce.....	30
Stabilita pracovných cieľov a jej vzťah s charakteristikami rozhodovania	31
Pracovné ciele v kontexte ďalších cieľov súčasných mladých ľudí na Slovensku.....	32
Pracovné a akademické ciele v období prechodu do dospelosti a subjektívna pohoda dvadsiatnikov	33
“The Kid’s Are (not?) Allright”: Dimenzie vynárajúcej sa dospelosti a motivačná harmónia ako prediktory pracovnej angažovanosti mladých ľudí	34

SEKCIA 6 PRACOVNÝ TRH

Řidiči na pomezí způsobilosti v dopravně psychologickém posuzování: Mixture model analýzy.....	35
Integrácia ľudí z Ukrajiny na trhu práce v Košickom regióne	36
Understanding the Low Self-Directed Online Lifelong Learning Engagement of European Consultants	37
Líši sa spôsob rozhodovania na základe výberu študijného odboru?	38
Regulačný súlad a dosahovanie cieľov	39

POSTEROVÁ SEKCIA

Sprostredkujúci efekt kvality otcovstva na vzťah medzi socio-ekonomickým statusom a funkčnosťou rodiny	41
Dôstojná práca vo vzťahu k spokojnosti so životom u doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov	42
Copingové stratégie a prokrastinácia u mužov a žien	43
Kto sa (ne)ponáhľa do dôchodku? Vybrané prediktory plánovaného veku odchodu do dôchodku	44
Porovnanie práce školského psychológa v provincii Quebec (Kanada) a na Slovensku.....	45
Zmysluplná práca a viera v spravodlivý svet u predstaviteľov rôznych povolání.....	46
Porozumenie multigeneračnej pracovnej sile: líšia sa generácie v očakávaniach o vzdelávaní?.....	47
Homo homini lupus. Nežiaduce prejavy správania verejnosti voči pracovníkom v zdravotníctve v priebehu pandémie COVID-19	48
Dôvera vo vedcov: faktory ovplyvňujúce vnímanie verejnosti	49
Štýly riešenia konfliktov a osobnostné charakteristiky u vysokokvalifikovaných manažérov a manažérov	50
Regulačná úloha technostresorov a osobnosti v predikcii angažovanosti a vyhorenia v práci	52
Overenie stability položiek dotazníka technostresu a súvis technostresu s osobnostnými facetmi	53

POZVANÉ PREDNÁŠKY

NOVÉ KONCEPTUALIZÁCIE DÔCHODKU A PSYCHOLÓGIA DÔCHODKU

NEW CONCEPTUALIZATIONS OF RETIREMENT AND THE PSYCHOLOGY OF RETIREMENT

Viera Bačová

Ústav experimentálnej psychológie CSPV SAV

Abstrakt:

Dôchodok bol ustanovený z ekonomických, ale aj morálnych dôvodov. V histórii sa podmienky pre dôchodkový systém menili, čo navodilo potrebu reforiem. V argumentoch hrá úlohu ekonomika, ale aj presvedčenia o tom, čo je – alebo čo by mal dôchodok byť. Koncept dôchodku, t. j. zmysel a účel dôchodku, nebol vyjasnený od začiatku. Na úrovni sociálnych inštitúcií sa v súčasnosti stretávajú viaceré konceptualizácie s rôznym morálnym zdôvodňovaním: (1) dôchodok bez práce ako sociálne právo, v súčasnosti ohrozené, (2) fixný dôchodok ako prežitá a nákladná inštitúcia, (3) právo na prácu v dôchodku, čiže právo nebyť vylúčený z pracujúcej spoločnosti. Na individuálnej úrovni sa nové koncepty dôchodku prejavujú vo viacerých prechodoch do dôchodku a z dôchodku do práce; využívaní dôchodku (sabatikalu) pracujúcimi v mladom a strednom veku; vyžadovaní individuálnej zodpovednosti za materiálne zabezpečenie v dôchodku; odmietaní dôchodku ako osobitnej fázy života a pokračovaní v rovnakých životných aktivitách. Tieto trendy vedú k apelom, aby bol inštitút dôchodku updatovaný, prípadne znovu vynájdený.

Na tomto pozadí sa úlohou psychológie dôchodku stáva porozumieť a pomôcť zvládnuť psychologické reakcie na zmeny v dôchodku, ktoré sa dejú na vyššej sociálnej úrovni. Obsahom psychológie dôchodku sú otázky, s ktorými sa zaoberá čoraz viac ľudí: aký zmysel dať dôchodku, ako čeliť strate pracovnej identity a vyjednať svoje nové identity, zvládnuť novú štruktúru času a rekonštruovať svoje sociálne roly, vzťahy a kontakty.

Kľúčové slová:

konceptualizácie dôchodku, prechody do dôchodku, psychológia dôchodku

Abstract:

Retirement was established for economic as well as moral reasons. Throughout history, the conditions for the retirement system changed, which led to the need for reforms. Economics plays a role in the arguments but also beliefs about what retirement is - or what it should be. The concept of retirement, i.e., the meaning and purpose of retirement, had not been clarified from the beginning. At the level of social institutions, several conceptualizations are currently encountered, which have different moral justifications: (1) retirement without work as a social right, currently under threat, (2) fixed retirement as an outdated and costly institution, (3) the right to work in retirement, that is, the right not to be excluded from the working society.

At the individual level, new retirement concepts are manifested in several transitions to retirement and from retirement to work; use of retirement (sabbatical) by young and middle-aged workers; requiring individual responsibility for material security in retirement; rejecting retirement as a separate phase of life and continuing with the same life activities. These trends lead to calls for the retirement institute to be updated or reinvented. Against this background, the task of retirement psychology becomes to understand and help manage psychological reactions to changes in retirement that occur at a higher social level. The content of the psychology of retirement is the issues that more and more people are dealing with: what is the meaning of retirement; how to face the loss of work identity and negotiate new identities; manage the changes in the structure of time, and reconstruct own social roles, relationships, and contacts.

Keywords:

conceptualizations of retirement, retirement transitions, psychology of retirement

ANGAŽOVANOSŤ ZAMESTNANCOV V CENTRE POZORNOSTI

Lea Bodnárová

Holcim European Business Services s.r.o.

Abstrakt:

Keď v roku 2014 spoločnosť PWC uskutočnila v 47 spoločnostiach Slovenska prieskum priorít, jednoznačnou jednotkou sa stala angažovanosť zamestnancov, ktorú označilo 57% spoločností, o 19% viac, než v roku 2013. O skoro 10 rokov neskôr, angažovanosť ostáva na popredných priečkach záujmu pracovných psychológov. V prieskume Gallup z roku 2022 sa európski zamestnanci umiestnili na poslednom mieste na svete, s iba 14% angažovanými. Chýbajúce emocionálne prepojenie na organizáciu súvisí so zvýšenou fluktuáciou zamestnancov a horšou starostlivosťou o zákazníkov. Naopak, angažovaný pracovník si (Drucker, 2016, s. 178) kladie otázku „Čím môžem prispieť?“. Odpoveď na túto otázku znamená hľadať nevyužitý potenciál, obracia pozornosť od jednotlivca a jeho útvaru smerom k výkonu celku. Tímová angažovanosť, ktorá sa prejavuje aj v zmenách vo výkone, sa ukazuje byť kľúčovou (aj podľa Bakker, Albrecht, & Leiter 2011), rovnako ako vplyv priameho nadriadeného, ktorý podľa Gallup stojí až za 70% rozdielov medzi tímami. Pravidelné meranie a porozumenie stavu a vývoju angažovanosti v konkrétnych tímoch je tak pre úspech spoločnosti kľúčové (vysoko angažovaní zamestnanci majú potenciál navýšenia zisku o 21%, prejavujú častejšie tvorivosť a navrhujú zlepšujúce riešenia (Gostick, Elton, 2010).

PSYCHOLOGICKÝ KAPITÁL VE VÝZKUMU A ORGANIZAČNÍ PRAXI

PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN RESEARCH AND ORGANIZATIONAL PRACTICE

Jakub Procházka

Ekonomicko-správní fakulta, Masarykova univerzita

Abstrakt:

Psychologický kapitál je poměrně nový koncept z oblasti pozitivní psychologie. Představuje relativně stabilní psychologický stav, díky kterému je člověk schopen lépe zvládat náročné situace a udržet si duševní pohodu. Psychologický kapitál v sobě zahrnuje naději, self-efficacy, resilienci a optimismus. Tento příspěvek shrnuje dvacet let výzkumu psychologického kapitálu, zejména výzkum v kontextu organizací a psychologie práce. Příspěvek představuje pozitivní důsledky psychologického kapitálu pro jednotlivce, týmy a organizace. Věnuje se také vývoji psychologického kapitálu a způsobům, kterými je možné jej i v dospělosti rozvíjet. Příspěvek se dále věnuje aktuálním trendům v oblasti výzkumu psychologického kapitálu a zejména tomu, jak jej mohou čeští a slovenští psychologové zohlednit ve svých výzkumech v organizacích. Pozornost je věnována také limitům a existující kritice psychologického kapitálu jako konceptu.

Klíčové slová:

psychologický kapitál, pozitivní psychologie, zvládání zátěže, rozvoj zaměstnanců

Abstract:

Psychological capital is a relatively new concept that emerged in the field of positive psychology. It represents a relatively stable psychological state that makes an individual more capable of coping with challenging situations and maintaining well-being. Psychological capital includes hope, self-efficacy, resilience, and optimism. This presentation summarizes twenty years of research on psychological capital, particularly research in the context of organizations and work psychology. The presentation highlights the positive outcomes of psychological capital for individuals, teams, and organizations. It also discusses the development of psychological capital and the ways in which it can be enhanced in adulthood. Moreover, the presentation addresses current trends in psychological capital research and especially how Czech and Slovak psychologists can take it into account in their research in organizations. Attention is also paid to the limitations and existing criticism of the concept of psychological capital.

Keywords:

psychological capital, positive psychology, coping, employee development

QUO VADIS ĽUDSKÉ ZDROJE?

Peter Štefanko

Magna PT s.r.o.

Abstrakt:

V uplynulých dekádach sa rola ľudských zdrojov v spoločnostiach dynamicky vyvíjala, tak globálne ako aj na Slovensku. Zaznamenala posun od prevažne administratívnej podpory po strategické partnerstvo pri rozvoji a budovaní úspechu firmy. K týmto zmenám prispelo množstvo externých a interných faktorov. Momentálne sa nachádzame v období neľahkých výziev, čo zmeny v oblasti ľudských zdrojov ešte viac akceleruje. Preto nemenej zaujímavý je aj pohľad na predpokladanú budúcnosť tejto role. Všetky zmeny prispievajú k meniacim sa očakávaniam kladeným na zamestnancov pracujúcich v tejto oblasti.

PREZENTÁCIE

KVALITA ŽIVOTA SÚVISIACA S PRÁCOU V ČASE PANDÉMIE COVID-19. JEJ VZŤAH S VYBRANÝMI PREMENNÝMI.

WORK-RELATED QUALITY OF LIFE DURING THE COVID-19 PANDEMIC. ITS RELATIONSHIP WITH SELECTED VARIABLES.

Denisa Fedáková

Spoločenskovedný ústav, Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, v. v. i.

Abstrakt:

O kvalite pracovného života sa začalo viac diskutovať v súvislosti so zmenami, ktoré zapríčinila pandémia Covid-19. Práca z domu, obmedzenie sociálnych interakcií, online komunikácia sú len niekoľkými zo zmien, ktoré pôsobia na kvalitu života súvisiacu s prácou (WRQoL).

V našej štúdii sme sa zamerali na vybrané sociálno-psychologické premenné, a zisťovali sme ich vzťah s vnímanou kvalitou pracovného života. Výskumný súbor tvorilo 890 zamestnaných respondentov a respondentiek, pričom sme realizovali prierezový zber dát online dotazníkom.

Úvodné zistenia v rámci analýz metodiky WRQoLS (Easton & Van Laar, 2018) poukazujú na významné vzťahy medzi subjektívne vnímanou kvalitou pracovného života a pracovnými podmienkami (WCS) a spokojnosťou so zamestnaním a kariérou (JCS). Kvalita pracovného života vykazovala významné negatívne korelácie s konfliktom práca-rodina, a tie v čase pandémie ešte zosilneli.

V príspevku diskutujeme zistenia v kontexte pandémie COVID-19, pričom kladieme zreteľ na implikácie v oblasti pracovnej psychológie.

Kľúčové slová:

kvalita života súvisiaca s prácou, COVID-19 kontext, sociálno-psychologické premenné

Abstract:

The quality of working life began to be discussed more in connection with the changes caused by the Covid-19 pandemic. Working from home, limiting social interactions, online meetings represent just a few of the changes affecting work-related quality of life (WRQoL).

In our study, we focused on selected socio-psychological variables and investigated their relationship with the perceived quality of working life. The research sample consisted of 890 employed respondents, while we carried out a cross-sectional data collection using an online questionnaire.

Initial findings within the analysis of the WRQoLS measurement (Easton & Van Laar, 2018) point to significant relationships between the subjectively perceived quality of working life and working conditions (WCS) and job and career satisfaction (JCS). The quality of working life showed significant negative correlations with work-family conflict, and these became even stronger during the pandemic.

In the paper, we discuss the findings in the context of the COVID-19 pandemic, taking into account the implications in the field of work psychology.

Keywords:

work-related quality of life, COVID-19 context, socio-psychological variables

MNOHORAKÉ ZDROJE STRESU ZDRAVOTNÍCKYCH PROFESIONÁLOV V OBDOBÍ PANDÉMIE OCHORENIA COVID-19

MULTIPLE SOURCES OF STRESS FOR HEALTHCARE PROFESSIONALS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Jitka Gurňáková

Ústav experimentálnej psychológie CSPV SAV, v.v.i., Bratislava

Abstrakt:

Pandémia COVID-19 predstavovala bezprecedentnú záťaž pre zdravotníkov v ambulanciách, nemocniciach, v záchranej zdravotnej službe (ZZS) i v lekárňach. Cieľom príspevku bolo identifikovanie významných zdrojov pracovného stresu v tomto období u zástupcov rôznych zdravotníckych profesií. Výsledky: Obsahová analýza voľných výpovedí 125 lekárov, 102 zdravotných sestier, 29 zdravotníckych asistentov, 55 záchranárov, 36 vedúcich zdravotníckych pracovníkov a 42 farmaceutov z celého Slovenska ilustruje komplexný dopad šírenia a spôsobu manažmentu pandémie na všetky úrovne systému poskytovania zdravotnej starostlivosti. Nedostatok osobných ochranných pracovných prostriedkov, obmedzený režim fungovania ambulancií spoločne s nárastom infikovaných pacientov viedol k zvýšenému počtu volaní na tiesňové linky ZZS, zvýšenému počtu výjazdov ZZS a tiež zvýšenému tlaku na pracovníkov lekární, ktorí boli nútení suplovať preťažených lekárov prvého kontaktu. Nemocnice čelili zásadným zmenám v režime fungovania jednotlivých oddelení, v počte a závažnosti stavu nakazených pacientov i veľkým obmedzeniam v realizácii obvyklej - bielej medicíny. Na všetkých zdravotníkov negatívne vplývala povinnosť pracovať, bez ohľadu na ich individuálne riziko, preferencie a potreby, časté zmeny nariadení a predpisov, extrémny tlak zo strany verejnosti ako aj zvýšený záujem médií.

Kľúčové slová:

zdroje stresu, zdravotníci, pandémia COVID-19

Abstract:

The COVID-19 pandemic has placed an unprecedented burden on healthcare professionals in doctor's offices, hospitals, emergency medical services (EMS), and pharmacies. The aim of this paper was to identify the most important sources of occupational stress during this period among representatives of different healthcare professions. Results: A content analysis of the free statements of 125 doctors, 102 nurses, 29 health care assistants, 55 paramedics, 36 health care managers and 42 pharmacists from all over Slovakia illustrates the complex impact of the spread and management of the pandemic on all levels of the health care delivery system. The lack of personal protective equipment, limited functioning of general practitioners and the increase in infected patients led to an increased number of calls to EMS and increased the pressure on pharmacy staff, who were forced to substitute the role of general practitioners. Hospitals faced changes in the way each department operated, the number and severity of infected patients, and significant limitations in the implementation of the usual - white medicine. All healthcare professionals were negatively affected by the obligation to work regardless of their individual risks, preferences and needs, extreme public pressure, frequent changes in rules and regulations, and increased media attention.

Keywords:

sources of stress, healthcare professionals, COVID-19 pandemic

Grantová podpora/Grant support: VEGA 2/0083/22

VYBRANÉ KORELÁTY ROVNOVÁHY PRÁCE A OSOBNÉHO ŽIVOTA U MLADÝCH DOSPELÝCH.

SELECTED CORRELATES OF WORK-LIFE BALANCE IN YOUNG ADULTS.

Beáta Ráczová, Viktória Pappová

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

Abstrakt:

Hlavným zámerom prezentovaného výskumu je preskúmať mieru spokojnosti u mladých dospelých s úrovňou rovnováhy práce a osobného života (work-life balance WLB) a objasniť súvislosti WLB s vybranými premennými, konkrétne so spokojnosťou s prácou, angažovanosťou v práci, vnímanou pracovnou záťažou, vnímaným konfliktom práca – rodina a rodina – práca a subjektívnou pohodou. Výskumný súbor tvorilo 100 mužov a žien vo veku 20 – 40 rokov ($M = 29,6$; $SD = 4,55$) pracujúcich v rámci IT. Respondenti vyplňali sériu relevantných dotazníkov. Výsledky korelačných analýz potvrdili významné stredne silné pozitívne - vzťahy medzi rovnováhou práce a osobného života a spokojnosťou s prácou, vnímanou angažovanosťou v práci a subjektívnou pohodou. Očakávané signifikantné negatívne silné vzťahy sa potvrdili medzi rovnováhou práce a osobného života a vnímanou pracovnou záťažou a vnímaným konfliktom práca-rodina. Respondenti vo veku medzi 30-40 rokom pociťujú v porovnaní s mladšími respondentmi (medzi 20-29 rokov) menšie narušovanie práce osobným životom.

Kľúčové slová:

rovnováha práce a osobného života, rovnováha práce a rodiny, konflikt práca-rodina, pracovná spokojnosť, subjektívna pohoda

Abstract:

The main purpose of the presented research is to examine the level of satisfaction among young adults with the level of work-life balance (work-life balance WLB) and to clarify the connections of WLB with selected variables, namely with work satisfaction, work engagement, perceived workload, perceived work conflict - family and family - work and subjective well-being. The research group consisted of 100 men and women aged 20-40 ($M = 29.6$; $SD = 4.55$) working in IT. Respondents filled out a series of relevant questionnaires. The results of the correlation analyzes confirmed significant, moderately strong positive relationships between work-life balance and job satisfaction, perceived engagement at work, and subjective well-being. The expected significant negative strong relationships were confirmed between work-life balance and perceived workload and perceived work-family conflict. Respondents between the ages of 30-40 feel less interference from work and personal life compared to younger respondents (between 20-29).

Keywords:

work-life balance, work-family balance, job satisfaction, subjective well-being

FLUCTUATIONS OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING: THE ROLE OF WEEKLY LEISURE CRAFTING AND THE BIG-FIVE

Elif Manuoglu, Filip Sulejmanov, Ersin Kara, Konstantinos Kafetsios

Palacky University Olomouc

Abstract:

The present study applies a leisure crafting lens on youth's leisure activities, an issue typically examined within the occupational context. Drawing on self-determination theory, we examined the effects of leisure crafting and personality on hedonic and eudaimonic well-being during the COVID-19 pandemic. Participants (N =102) completed baseline and weekly measurements of the constructs for six consecutive weeks. Results from Multilevel Random Coefficient Models indicated that, as expected, leisure crafting was positively associated with positive indicators (e.g., need satisfaction) and negatively associated with negative indicators of well-being (i.e., need frustration and positive affect). On the weeks when students engaged in more leisure crafting (than their average leisure crafting), their well-being improved significantly. Personality traits, especially openness, conscientiousness, and negative emotionality, moderated the positive link between weekly leisure crafting and positive indicators of well-being. Specifically, these links were the strongest when conscientiousness and openness are the highest and negative emotionality was the lowest. The current study points to the importance of leisure crafting activities for psychological well-being and the importance of certain personality traits in this relationship.

Keywords:

self-determination theory, leisure crafting, hedonic well-being, eudaimonic well-being, personality, multilevel modeling

ZKUŠENOST S PSYCHICKÝM ONEMOCNĚNÍM V PRÁCI: ZDROJE A ZÁTĚŽE

EXPERIENCE OF MENTAL ILLNESS IN THE WORKPLACE: SOURCES AND LOADS

Martin Seitl, Hana Hetlinger

Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta, Katedra psychologie

Abstrakt:

Cílem příspěvku je představit zkušenosti osob s psychickým onemocněním na pracovišti, a to jak u těch, kteří se do práce po zkušenosti s onemocněním vrací, tak u těch, kteří se s propuknutím onemocnění setkali během svého zaměstnání. Práce reprezentuje pro osoby s psychickým onemocněním jak zdroj zátěže, tak protektivní faktor, nabízející smysluplnost, sociální začlenění a hodnotu. Dosavadní výzkumy ukazují, že se mezi zaměstnavateli projevuje neochota zaměstnávat nemocné osoby či osoby v remisi, nezaměstnanost nemocných osob dosahuje 75 % a podíl psychických onemocnění v přiznaných invalidních důchodech roste. Přesto jsou výzkumy věnované rizikům a přínosům práce pro nemocné ojedinělé. Aktuální příspěvek přináší výsledky kvalitativní studie, do které se zapojilo 7 probandů s nejčastějšími typy psychického onemocnění v práci – F30 a F40. IPA analýza přepisů rozhovorů odkryla témata osobního prostoru, designu pracovního místa, podpory v sociálním prostředí a vztahů na pracovišti nebo pracovní výkonnosti. Limitem výzkumu je zaměření pouze na znalostní profese a omezený rozsah výzkumného souboru. Přesto přináší závěry podněty pro organizační intervence s potenciálem bezprostředního uplatnění.

Klíčové slová:

pracovní prostředí, poruchy afektivity, neurotické poruchy, zaměstnanost

Abstract:

The purpose of this paper is to present the experience of people with mental illness in the workplace, both for those who return to work after their illness and for those who faced the onset of the illness during their employment. For people with mental illness, work is both a source of distress and a protective factor that provides meaning, social integration, and esteem. Previous research has shown that employers are reluctant to hire and employ people who are ill or in remission, that unemployment among ill people reaches 75%, and that mental illness accounts for an increasing proportion of disability pensions awarded. Yet, research examining the risks and benefits of work for the ill people is rare. This paper presents the results of a qualitative study involving 7 probands with the most common forms of mental illness at work: F30 and F40. IPA analysis of the interview transcripts revealed themes of personal space, work design, social support and relationships at work, or job performance. Limitations of the study are that it focused only on white-collar workers and the size of the research group was limited. Nonetheless, the conclusions provide suggestions for organizational interventions that can be applied immediately.

Keywords:

work environment, affective disorders, neurotic disorders, employment

ÚLOHA VŠÍMAVOSTI PRI DOSAHOVANÍ PROBLEMATICKÉHO (PRACOVNÉHO) CIEĽA

THE ROLE OF MINDFULNESS IN ACHIEVING A PROBLEMATIC (WORK) GOAL

Monika Hricová

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

Abstrakt:

Cieľom tohto výskumu bolo študovať súvislosť medzi všímavosťou a dosiahnutím cieľa a mechanizmy, ktoré k tomuto vzťahu prispievajú. Konkrétne sme chceli preskúmať, ako všímavosť ako premenná osobnosti koreluje s vnútornými procesmi, ako je emocionálna regulácia, odhodlanie k cieľu, motivácia k cieľom a akčná kríza. Veľkosť vzorky zahŕňala 190 dospelých dobrovoľníkov. Údaje boli zozbierané prostredníctvom online dotazníkov a analyzované pomocou štatistických metód. Po prvé, bola zistená významná korelácia medzi všímavosťou a dosiahnutím cieľa. Po druhé, zistilo sa, že vnútorná cieľová motivácia je mediátorom medzi všímavosťou a dosiahnutím cieľa. Po tretie, zistilo sa, že akčná kríza je mediátorom medzi všímavosťou a dosiahnutím cieľa. Všetky ostatné premenné sa nepreukázali ako významné pri sprostredkovaní alebo zmiernovaní vzťahu medzi všímavosťou a dosiahnutím cieľa. Výsledky prezentované v tejto práci ukazujú nové významné súvislosti a môžu byť inšpiráciou pre ďalší výskum o vzťahu medzi všímavosťou a dosahovaním cieľov a vnútornými procesmi, ktoré môžu prispieť k vytvoreniu súvislostí – emocionálna regulácia, odhodlanie k cieľu, motivácia k cieľu a akčná kríza.

Kľúčové slová:

všímavosť, cieľ, cieľový progres, sebaregulácia

Abstract:

The present research was intended to study the association between mindfulness and goal achievement and the mechanisms that contribute to this association. Specifically, we wanted to examine how mindfulness as a personality variable is correlating with internal processes such as emotional regulation, goal commitment, goals motivation, and action crisis. Following this, we wished to examine how these associations affect goal achievement. The sample size comprises 190 subjects. The data was collected through online questionnaires and was analyzed using statistical methods. Our research partly confirmed the hypotheses. First, a significant correlation was found between mindfulness and goal achievement. Second, internal goal motivation was found to mediate between mindfulness and goal achievement. Third, action crisis was found to mediate between mindfulness and goal achievement. All other variables did not prove to be significant in mediating or moderating the relationship between mindfulness and goal achievement. The results presented in this thesis show new significant links and may inspire additional research on the association between mindfulness and goal achievement, and the inner processes and mindsets that may contribute to the establishment of the connections- emotional regulation, goal commitment, goal motivation, action crisis.

Keywords:

mindfulness, goal, goal progress, self-regulation

VŠÍMAVOŠŤ A ROZVOJ VŠÍMAVOSTI V KONTEXTE MANAŽÉRSKEJ POZÍCIE V ZAMESTNANÍ

MINDFULNESS AND DEVELOPMENT OF MINDFULNESS IN THE CONTEXT OF A MANAGERIAL POSITION IN EMPLOYMENT

Emil Lipták

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

Abstrakt:

Účelom tejto štúdie je zhromaždenie, utriedenie a zhodnotenie doterajších výsledkov výskumov zaznamenaných v databáze Scopus na tému všímavosť v kontexte manažérskej pozície v zamestnaní. Za vhodný prístup popisovania prehľadov výskumov sme zvolili neutrálny výklad, nakoľko chceme zabrániť skresleniu výskumných zistení. V štúdiu prezentujeme teoretický prehľad pojmov všímavosť a manažér, rozvoj všímavosti manažérov, metódy selektovania dát a prehľad štúdií týkajúcich sa tejto témy. V časti výsledky prezentujeme v jednotlivých podkapitolách vplyvy všímavosti na osoby pôsobiace na manažérskych pozíciách a na osoby, ktoré sú riadené manažermi organizácii. V záverečnej časti práce uvádzame sumarizáciu zistení empirickej časti práce.

Kľúčové slová:

všímavosť, manažér, zamestnanci, tréning všímavosti, rozvoj všímavosti

Abstract:

The purpose of this study is to collect the classification and evaluation of the research results recorded in the Scopus database. The topic of this review is mindfulness in the context of a managerial position in employment. We chose a neutral interpretation as the appropriate approach for describing research reviews. By presenting the research findings in this way, we want to prevent their distortion. In the study, we present a theoretical overview of the concepts of mindfulness and manager, development of managers' mindfulness, data selection methods and an overview of studies on this topic. In the results section, we present in individual sub-chapters the effects of mindfulness on people in managerial positions and on people who are managed by the managers of the organization. In the final part of the work, we summarize the findings of the empirical part of the work.

Keywords:

mindfulness, manager, employees, mindfulness training, development of mindfulness

AKO NAVZÁJOM INTERAKUJÚ PRACOVNÉ STRESORY UČITEĽOV A UČITELIEK ZÁKLADNÝCH ŠKÔL? SIEŤOVÝ PRÍSTUP.

HOW DO THE JOB STRESSORS OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS INTERACT WITH EACH OTHER? A NETWORK APPROACH.

Alexander Loziak

Centrum spoločenských a psychologických vied, Spoločenskovedný ústav, SAV

Abstrakt:

Úvod. Učiteľia na ZŠ čelili počas pandémie koronavírusu Covid-19 mnohým výzvam a neprestávajú im čeliť ani v postpandemickom období. Výskum dlhodobo a konzistentne preukazuje, že pracovný stres učiteľov je vysoký (OECD/TALIS). Hoci sa mnoho štúdií venuje identifikácii stresorov, ktoré v práci učiteľa vytvárajú celkovú záťaž (Sandilos & DiPerna, 2022), v súčasnej odbornej literatúre existuje málo poznatkov o tom, ako tieto pracovné stresory interagujú. Metóda. Výskumná vzorka pozostávala z 489 slovenských učiteľov a učiteliek ZŠ a bola zbieraná v druhej polovici 2020 (počas prezenčnej výučby). V tomto článku analyzujeme vzťahy medzi jednotlivými pracovnými stresormi a negatívnym vplyvom práce na mentálne a fyzické zdravie pomocou sieťovej analýzy (network analysis). Analýza bola uskutočnená v softvéri R. Výsledkom analýzy je sieť vzťahov medzi premennými (prostredníctvom parciálnych korelácií), jej vizuálna reprezentácia a vyhodnotenie centrality premenných. Výsledky. Výsledky ukazujú, ktoré pracovné stresory sa sústreďujú do zoskupení. Negatívny vplyv práce na mentálne zdravie a negatívny vplyv práce na fyzické zdravie spolu úzko súvisia, a vplyv práce na mentálne zdravie je zas prepojený so spoločenským ohodnotením práce. Ukazovateľ centrality poukazuje, že v rámci siete vzťahov majú najvýznamnejšiu pozíciu stresory: zastávanie viacerých funkcií, spoločenské ohodnotenie práce a perfekcionizmus. Diskusia. Inovatívny sieťový prístup umožňuje porozumeniu pracovného stresu učiteľov a učiteliek ZŠ na úrovni interakcie jednotlivých stresorov a ponúka nové, unikátne vhľady do tejto problematiky.

Kľúčové slová:

pracovný stres, učiteľia, sieťový prístup

Abstract:

Introduction. PS teachers faced many challenges during the Covid-19 coronavirus pandemic and continue to face them in the post-pandemic period. Research has long and consistently demonstrated that teachers' job stress is high (OECD/TALIS). Although many studies have been devoted to identifying the stressors that create overall workload in a teacher's job (Sandilos & DiPerna, 2022), there is little knowledge in the current literature about how these job stressors interact. Method. The research sample consisted of 489 Slovak PS teachers was collected in the second half of 2020 (during full-time teaching). In this paper, we analyse the relationships between individual work stressors and the negative impact of work on mental and physical health using network analysis. The analysis was carried out in the software R. The result of the analysis is a network of relationships between variables (through partial correlations), its visual representation and an evaluation of the centrality of the variables. Results. The results show which job stressors cluster together. The negative impact of work on mental health and the negative impact of work on physical health are closely related, and the impact of work on mental health is related to the social valuation of work. The centrality indicator shows that the stressors that are most prominent in the network of relationships are: multiple job tenure, social valuation of work and perfectionism. Discussion. The innovative network approach allows for an understanding of the job stress of PS teachers at the level of the interaction of individual stressors and offers unique insights into the issue.

Keywords:

work stress, teachers, network approach

PEDAGOGICKÝ A ŠKOLSKÝ PSYCHOLÓG AKO PROFESIA SÚČASNOSTI

PEDAGOGICAL AND SCHOOL PSYCHOLOGIST AS A PROFESSION TODAY

Margita Mesárošová

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

Abstrakt:

V súvislosti so zmenami, ktoré priniesli aktuálne politické, ekonomické a sociálne procesy, ako aj s rozvojom nových digitálnych technológií, ktoré zasiahli aj profesiu pedagogického a školského psychológa, vznikla potreba revitalizovať obsah, metódy práce a vzdelávanie psychológov pracujúcich v oblasti vzdelávacieho systému. Autorka poukazuje na dôležité aspekty vykonávania týchto profesií v súčasnosti.

Kľúčové slová:

pedagogický psychológ, školský psychológ, profesia

Abstract:

In connection with the changes brought about by current political, economic, and social processes, as well as with the development of new digital technologies, which also affected the profession of pedagogical and school psychologists, there was a need to revitalize the content, work methods and education of psychologists working in the field of the educational system. The author points out the important aspects of performing these professions nowadays.

Keywords:

educational psychologist, school psychologist, profession

Grantová podpora: KEGA 023UPJŠ-4/2021 Nové prístupy v pedagogickej psychológii vo vzdelávaní psychológov

EFEKTÍVNY UČITEĽ: ZÁLEŽÍ NA INTERAKČNOM ŠTÝLE?

THE EFFECTIVE TEACHER: DOES INTERACTIONAL STYLE MATTER?

Radka Miháliková

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

Abstrakt:

Učiteľstvo je dnes jednou z najkomplikovanejších profesií. Aj keď neexistuje žiadna magická pilulka alebo tajný vzorec, ako byť dobrým učiteľom, existujú určité charakteristiky efektívneho vyučovania. Práve interakčný štýl popisuje, ako sa učiteľ na hodine správa a čo stojí v pozadí tohto správania. Okrem toho, odhaľuje aj vzťahy medzi interakciou na vyučovaní a osobnostnými špecifikami učiteľa. Cieľom príspevku je vytvoriť prehľad výskumných zistení, ktoré poukazujú na význam interakčných štýlov učiteľov pre efektívne vyučovanie. Zameriavame sa na výskumy realizované medzi rokmi 2010-2023. V literatúre sú popísané takzvané žiaduce a nežiaduce interakčné štýly, ktorými je vymedzený dobrý učiteľ. A čo viac, výskumy uvádzajú, že interakčný štýl učiteľa vplýva na študijné výsledky, motiváciu študentov, ako aj na celkovú atmosféru v triede. Prehľad súčasných zistení v oblasti interakčných štýlov môže slúžiť ako pomôcka na zvýšenie efektivity práce učiteľa.

Kľúčové slová:

práca učiteľa, interakčný štýl, efektivita

Abstract:

Teaching is one of the most complicated professions today. Although there is no magic pill or secret formula for being a good teacher, there are certain characteristics of effective teaching. It is the interaction style that describes how the teacher behaves in class, and what is behind this behavior. In addition, it also reveals the relationships between the interaction in the classroom and the personality characteristics of the teacher. The aim of the paper is to create an overview of research findings that point to the importance of teachers' interactional styles for effective teaching. We focus on research conducted between 2010 and 2023. The so-called desirable and undesirable interaction styles that define a good teacher are described in the literature. Furthermore, research shows that a teacher's interaction style affects academic performance, student motivation, and the overall atmosphere of the classroom. An overview of current findings in the field of interaction styles can serve as a tool to increase the effectiveness of the teacher's work.

Keywords:

teacher's work, interaction style, effectiveness

SOCIÁLNÍ KLIMA UČITELSKÝCH SBORŮ ZÁKLADNÍCH A STŘEDNÍCH ŠKOL: DIAGNOSTIKA KLIMATU A INTERVENCE

BASIC AND SECONDARY SCHOOL TEACHING STAFF SOCIAL CLIMATE: CLIMATE DIAGNOSIS AND INTERVENTION

Andrea Rozkocová, Petr Urbánek, Magda Nišpanská, Oto Dymokurský, Helena Picková, Jitka Jursová

Katedra pedagogiky a psychologie, Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická, Technická univerzita v Liberci

Abstrakt:

Sociální klima učitelského sboru je významný faktor fungování školní organizace. Sbor disponuje potenciálem působit na práci vedení školy a současně výrazně ovlivňuje i žákovský kolektiv, přispívá k efektivitě práce organizace a pro žáky představuje pozitivní model fungující komunity. Cílem příspěvku je popsat možnosti diagnostiky a intervencí sociálního klimatu na ZŠ a SŠ v libereckém regionu. Smyslem projektu je vytvořit metodologický koncept pro identifikaci a následnou intervenci ve snaze podpořit školy v práci s vlastním sociálním klimatem. V diagnostické fázi nejprve realizujeme screening klimatu nástrojem OCDQ-RS a dále cílené kvalitativní postupy (analýza výsledků a školní dokumentace, rozhovory). V intervenční fázi využíváme dotazníky a individuální koučink pro vedení škol, workshopy pro učitele, intervenční rozhovory s vedením. Zapojené školy získávají opakovanou informaci o kvalitě klimatu sboru. Pro intervenované školy vznikly názorné „mapy vztahů“ inspirované teorií pole K. Lewina ukazující situaci sboru v kontextu. Ukazuje se, že tento postup při práci s učitelskými sbory a vedením škol je přínosný, byť značně náročný na čas a odborný personál jak při diagnostice, tak zejména v opakovaných intervencích. Do intervenční fáze proto mohl být zařazen jen malý počet škol, přičemž podmínkou byl aktivní zájem školy.

Klíčové slová:

učitelský sbor, sociální klima, diagnostika, intervence

Abstract:

The social climate of the teaching staff is an important factor in the functioning of the school. It can influence school management work, the effectiveness of the overall organization's work and represents a positive model of a functioning community for students. We aim to describe the diagnostics and interventions of the social climate at basic and secondary schools (ISCED 1, 2, 3) in the Liberec region, and create a methodological concept to support schools in working with their social climate. In the diagnostic phase, we realize climate screening with the OCDQ-RS tool and qualitative procedures (analysis of results and school documentation, interviews). In the intervention phase, we use questionnaires, individual coaching and intervention interviews for school management, and workshops for teachers. Involved schools receive repeated information about the quality of their social climate. Illustrative "relationship maps" inspired by Lewin's field theory were created for the intervened schools, showing the situation in context. It turns out that working with teaching staffs and school management is beneficial, though time-consuming and requires professional personnel for both the diagnosis and interventions. Therefore, only a small number of schools could be included in the intervention phase, and the condition sine qua non was the school's active interest.

Keywords:

teaching staff, social climate, diagnosis, intervention

DÔVERA V PSYCHOLÓGOV A ZÁMER VYHĽADAŤ POMOC PSYCHOLÓGA U UČITEĽOV A BEŽNEJ POPULÁCIE

TRUST IN PSYCHOLOGISTS AND INTENTION TO SEEK HELP FROM A PSYCHOLOGIST IN TEACHERS AND GENERAL POPULATION

Martin Sedlár¹⁾, Michael Fuchs²⁾

¹⁾Ústav experimentálnej psychológie CSPV SAV, v.v.i.

²⁾Katedra didaktiky, prírodných vied, psychológie a pedagogiky PriF UK

Abstrakt:

Cieľom našej štúdie bolo preskúmať dôveru v psychológov a zámer vyhľadať pomoc psychológa u učiteľov a bežnej populácie. Vychádzali sme pri tom zo zistení, že to, ako človek vníma určité skupiny ľudí a ako k nim pristupuje môže súvisieť s jeho profesiou. Keďže vysokoškolská príprava na učiteľskú profesiu a následné vykonávanie učiteľskej profesie sú úzko prepojené so psychológiou, môže to do určitej miery utvárať pohľad učiteľov na psychológov. Preto sme predpokladali, že učitelia majú väčšiu dôveru v psychológov aj väčší zámer vyhľadať pomoc psychológa v porovnaní s bežnou populáciou. Uskutočnili sme teda prierezový výskum, ktorého sa zúčastnilo 1103 učiteľov a 600 dospelých z bežnej populácie. Všetci účastníci vyplnili rovnaké sebakýpoveďové škály. Čo odhalili analýzy? Tomu sa budeme bližšie venovať v rámci našej prezentácie.

Klíúčové slová:

dôvera v psychológov, zámer vyhľadať pomoc psychológa, učitelia, bežná populácia

Abstract:

The aim of our study was to examine trust in psychologists and intention to seek help from a psychologist in teachers and the general population. We drew on findings that how one perceives and approaches certain groups of people may be related to one's profession. Since undergraduate preparation for teaching profession and the subsequent practise of teaching profession are closely related to psychology, this may to some extent shape teachers' views of psychologists. Therefore, we hypothesised that teachers would have greater trust in psychologists and greater intention to seek help from a psychologist compared to the general population. Thus, we conducted a cross-sectional survey involving 1103 teachers and 600 adults from the general population. All participants completed the same self-report scales. What did the analyses reveal? We will go into this in more detail in our presentation.

Keywords:

trust in psychologists, intention to seek help from a psychologist, teachers, general population

Grantová podpora: VEGA 2/0035/20: Kognitívne a osobnostné prediktory budovania dôvery

DOTAZNÍK PRIPÚTANIA NA PRACOVISKU - PRVÉ PSYCHOMETRICKÉ VÝSLEDKY

ATTACHMENT AT WORKPLACE QUESTIONNAIRE - FIRST PSYCHOMETRIC RESULTS

Elena Lisá, Katarína Greškovičová

Fakulta sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave

Abstrakt:

Príspevok predstaví prvé psychometrické vlastnosti Dotazníka pripútania na pracovisku. Dotazník vychádza z empirických výskumov teórie pripútania na pracovisku. Obsahuje 13 položiek, zameraných na vyhýbavé, úzkostné a bezpečné pripútanie ku kolegom a nadriadenému. 440 dospelých pracujúcich participantov vyplnilo dobrovoľne online dotazník a sadu demografických charakteristík. Základné overovanie dimenzionality prostredníctvom exploračnej a konfirmačnej faktorovej analýzy potvrdilo 3 faktory. Faktory spolu vysvetľovali 67.5% celkovej variability dát. Trojfaktorové riešenie vykazovalo vynikajúcu zhodu dát: chí-kvadrát = 64.87; df = 62; p = .377; CFI = 0.999; TLI = 0.999; SRMR = 0.046. Faktory vyjadrujú: 1. vyhýbavé pripútanie ku kolegom (alfa = .83); 2. bezpečné pripútanie k lídrovi (alfa = .95); 3. úzkostné pripútanie ku kolegom a k nadriadenému (alfa = .86). V príspevku prinášame súvislosti medzi faktormi a demografickými údajmi o participantoch a ich pracovnom prostredí. Diskusia rozoberá potrebu overenia konštruktivej validity dotazníka.

Klíúčové slová:

pripútanie na pracovisku, líder, kolegovia v práci, bezpečné pripútanie k lídrovi, faktorová analýza

Abstract:

The paper presents the first psychometric properties of the Workplace Attachment Questionnaire. The questionnaire is based on empirical research on attachment theory in the workplace. It contains 13 elements aimed at the avoidant, anxious, and secure attachment to colleagues and leaders. Four hundred forty working adult participants voluntarily completed an online questionnaire and a set of demographic characteristics. Basic verification of dimensionality through exploratory and confirmatory factor analysis confirmed three factors. Together, the factors explained 67.5% of the total data variability. Three-factor solution gives the excellent data fit: chi-square = 64.87; df = 62; p = 0.377; CFI = 0.999; TLI = 0.999; SRMR = 0.046. The factors express 1. avoidant attachment to colleagues (alpha = .83); 2. secure attachment to the leader (alpha = .95); 3. anxious attachment to colleagues and leader (alpha = .86). We bring connections between factors and demographic data about the participants and their work environment. The discussion discusses the need to verify the construct validity of the questionnaire.

Keywords:

attachment at the workplace, leader, colleagues at work, secure attachment to the leader, factor analysis

MERANIE VZŤAHOVEJ VÄZBY NA PRACOVISKU PROSTREDNÍCTVOM OBRÁZKOV

MEASURING RELATIONAL ATTACHMENT IN THE WORKPLACE THROUGH IMAGES

Elena Lisá, Daniel Poluch

Fakulta sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave

Abstrakt:

Príspevok predstaví postup konštrukcie dotazníka vzťahovej väzby na pracovisku prostredníctvom obrázkov. Dotazník vzťahovej väzby bol skonštruovaný na základe empirických poznatkov teórie pripútania, špecificky na výskumoch z oblasti práce a organizácie. V prvej fáze sme k výrokom dotazníka priradili náhodné obrázky s jediným kritériom, aby boli čo najvšeobecnejšie a prijateľné pre čo najväčší počet ľudí. V druhej fáze sme redukovali obrázky podľa toho, nakoľko boli pre participantov špecifické. Ku každému obrázku boli priradené tri výroky a do ďalšieho kola posudzovania sme vybrali obrázky, ktoré nediferencovali medzi výrokmi. Čiže každý z uvedených výrokov mal rovnakú šancu priradenia k obrázku. Tým sme zabezpečili, že obrázok dokáže diferencovať medzi výrokmi. Obrázky sme vizuálne zjednotili a pripravili na ďalšiu etapu zberu dát. Diskusia rozoberá plusy a mínusy uplatneného postupu pri meraní vzťahovej väzby na pracovisku.

Kľúčové slová:

vzťahová väzba na pracovisku, obrázky, bezpečné pripútanie

Abstract:

The paper will present the process of constructing a questionnaire on attachment at the workplace through images. The relational attachment questionnaire was constructed based on empirical knowledge of attachment theory, specifically on research in work and organization. In the first phase, we assigned random pictures to the questionnaire's statements to make them as general and acceptable as possible for most people. In the second phase, we reduced the pictures according to how specific they were for the participants. Each image was assigned three statements, and for the next round of judging, we selected images that did not differentiate between the statements. Each statement mentioned had the same chance of being assigned to the picture. This ensured that the picture could distinguish between the statements. We visually unified the pictures and prepared them for the following data collection stage. The discussion discusses the pluses and minuses of the applied procedure for measuring attachment in the workplace.

Keywords:

attachment at the workplace, pictures, secure attachment

PŘEKLAD A OVĚŘENÍ DOTAZNÍKU EMOČNÍ REGULACE (ERQ)

TRANSLATION AND VALIDATION OF THE EMOTION REGULATION QUESTIONNAIRE (ERQ)

Petra Hypšová, Martin Seitzl, Konstantinos Kafetsios, Filip Sulejmanov

Katedra psychologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci

Abstrakt:

Cílem příspěvku je představit aktualizovaný překlad Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) a vybrané psychometrické charakteristiky získané při standardizační studii. Aktualizace překladu vyplynula z prvotních zkušeností s dotazníkem a nedostupných informací o psychometrických kvalitách české verze. Metoda operacionalizuje dvě hlavní emočně-regulační strategie: kognitivní přehodnocení a potlačení exprese. V pracovní-organizačním kontextu má emoční regulace nezastupitelnou roli, neboť mj. ovlivňuje kvalitu interakcí mezi pracovníky, celkovou pracovní výkonnost apod. Anglický originál ERQ byl opětovně přeložen do českého jazyka formou zpětných translací s využitím tří na sobě nezávislých překladatelů. Výsledná verze ERQ byla administrována 834 respondentům (18 – 57 let) z běžné populace. K ověření kriteriální validity byl vyžit osobnostní dotazník BFI-2-S administrovaný 172 respondentům (18 – 35 let) z běžné populace. Dvou-faktorová struktura ERQ byla ověřena konfirmační faktorovou analýzou. Testovaný model vykazuje po povolení dvou reziduálních korelací výbornou shodu s daty. Česká verze ERQ disponuje dobrou vnitřní konzistencí. Byly nalezeny slabé důkazy o kriteriální validitě. Studie přináší český překlad a informace o vybraných psychometrických charakteristikách metody ERQ. Studie neposkytuje informace o externí konstrukové validitě ani data pro ověření test-retest reliability.

Klíčové slová:

emoční regulace, ERQ, psychometrické charakteristiky, překlad a ověření metody

Abstract:

This paper presents an updated translation of the Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) and selected psychometric properties identified in a standardisation study. The update of the translation resulted from the initial experience with the questionnaire and from the unavailable information on the psychometric properties of the Czech version. The method operationalises two main strategies of emotion regulation: cognitive reappraisal and expressive suppression. In the work context, emotion regulation plays an important role as it influences, among other, the quality of interactions between employees or overall work performance. The English original was back-translated into Czech by using three independent translators. The final version was administered to 834 respondents (18 - 57 years old) from the general population. To test criterion validity, the BFI-2-S personality questionnaire was administered to 172 respondents (18-35 years old) from the general population. The two-factor structure of the ERQ was tested by confirmatory factor analysis. Two correlations between item residuals were allowed in a model that showed a good fit to the data. The Czech version of the ERQ shows good internal consistency. Weak evidence of criterion validity was found. The study provides a Czech translation and information on selected psychometric properties of the ERQ. The study does not provide information on external construct validity or test-retest reliability.

Keywords:

emotion regulation, ERQ, psychometric characteristics, method translation and validation

ROZDIELY MEDZI MUŽMI A ŽENAMI V CIEĽOVEJ ORIENTÁCII V OBLASTI PRÁCE

DIFFERENCES BETWEEN MEN'S AND WOMEN'S GOAL ORIENTATION IN THE SPHERE OF WORK

Ladislav Lovaš

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

Abstrakt:

Súčasťou uskutočneného výskumu cieľovej orientácie mladých ľudí bolo aj porovnanie žien a mužov. Na jeho základe sú prezentované zistenia týkajúce sa cieľovej zaangažovanosti (dôležitosti cieľov, ich záväznosti atď.), motivácie (vnútornej a vonkajšej) a štádií dosahovania cieľov (príprava a realizácia postupu) v oblasti práce. Výsledky poukázali najmä na rozdiely vo vnútornej (vyššie skóre mali ženy) a vonkajšej motivácii (vyššie skóre mali muži) a na relatívne menšie rozdiely v obsahu pracovných cieľov mladých žien a mužov a v štádiách ich dosahovania.

Kľúčové slová:

cieľová zaangažovanosť, motivácia, dosahovanie cieľa

Abstract:

As a part of more complex research of young people's goal orientations, were analyzed gender differences in the sphere of work. Compared were answers of participating women and men as indicators of goal engagement (goal desire, commitment ...), motivation (intrinsic, extrinsic), and phases of goal attainment. Comparisons showed significant differences in both intrinsic (higher scored women) and extrinsic (higher score men) motivation. Some differences between young women and men were obtained also in the content of goals and phases of goal attainment.

Keywords:

goal engagement, motivation, goal attainment

STABILITA PRACOVNÝCH CIEĽOV A JEJ VZŤAH S CHARAKTERISTIKAMI ROZHODOVANIA

STABILITY OF WORK GOALS AND ITS ASSOCIATION WITH THE DECISION-MAKING CHARACTERISTICS

Jozef Bavoľár, Ladislav Lovaš, Monika Hricová, Bibiána Kováčová Holevová

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

Abstrakt:

Obdobie nastupujúcej dospelosti je okrem iného charakterizované aj nestabilitou cieľov, teda ich častými zmenami. Cieľom tohto príspevku je zistiť, nakoľko sú stabilné pracovné ciele v tomto období a či sú ich stabilita a úspešnosť dosahovania spojené s vybranými charakteristikami rozhodovania – štýlmi rozhodovania a intoleranciou neistoty. Vzorku tvorilo 111 ľudí vo veku 18 až 30 rokov, ktorí s odstupom jedného roka uvádzali svoj pracovný cieľ, stav snaženia sa oň a vybrané cieľové dimenzie. Sledované boli ako zmeny v stave dosahovania cieľa a v jeho dimenziách, tak súvis týchto zmien so stabilnými charakteristikami rozhodovania. Viac ako polovica respondentov po jednom roku stále uvádzala prítomnosť toho istého cieľa, pričom rozdiel v charakteristikách rozhodovania bol zistený len v prípade inhibičnej úzkosti ako jednej subškály intolerancie neistoty – táto bola nižšia u tých, ktorí svoj pracovný cieľ už dosiahli, oproti tým, ktorí sa oň stále snažili. V tejto podskupine bolo tiež zistené, že intolerancia neistoty a miera používania racionálneho štýlu rozhodovania boli spojená s poklesom sebaúčinnosti a autonómnej motivácie, naopak s nárastom kontrolovanej motivácie. Výsledky poukazujú na úlohu stabilných charakteristík rozhodovania v procese dosahovania cieľa.

Kľúčové slová:

nastupujúca dospelosť, ciele, štýly rozhodovania, intolerancia neistoty

Abstract:

The period of emerging adulthood is characterized, among other things, by the instability of goals, i.e. by their frequent changes. The aim of this research is to find out how stable work goals are in this period and whether their stability and achievement are associated with selected decision-making characteristics - decision-making styles and intolerance of uncertainty. The sample consisted of 111 people between the ages of 18 and 30, who, with an interval of one year, stated their work goal, the state of striving for it, and selected goal dimensions. Changes in the achievement of the goal and in its dimensions were monitored as well as their associations with stable decision-making characteristics. More than half of the respondents still reported the presence of the same goal after one year, while a difference in decision-making characteristics was found only in the case of inhibitory anxiety as one subscale of intolerance of uncertainty - this was lower in those who had already achieved their next goal compared to those who we kept trying for him. In this group, it was also found that intolerance of uncertainty and the degree of rational decision-making style were associated with a decrease in self-efficacy and autonomous motivation, on the contrary, with an increase in controlled motivation. The results point to the role of stable decision-making characteristics in the process of achieving the goal.

Keywords:

emerging adulthood, goals, decision-making styles, intolerance of uncertainty

PRACOVNÉ CIELE V KONTEXTE ĎALŠÍCH CIEĽOV SÚČASNÝCH MLADÝCH ĽUDÍ NA SLOVENSKU

WORK GOALS IN THE CONTEXT OF OTHER GOALS OF CURRENT YOUNG PEOPLE IN SLOVAKIA

Bibiána Kováčová Holevová

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

Abstrakt:

Cieľom práce bolo preskúmať, či sa líši vnímanie pracovných cieľov u mladých ľudí v závislosti od konštelácii ich ďalších cieľov. Príspevok nadväzuje na závery plynúce z reprezentatívneho výskumu týkajúceho sa cieľov súčasných mladých ľudí na Slovensku v rámci 4 vývinových míľnikov mladej dospelosti (ciele z oblasti 1. vzdelávania, 2. práce, 3. vzťahov/rodiny, 4. osobného rastu/voľného času). Ten preukázal, že pracovné ciele sú najdominantnejšími cieľmi (uviedlo ich takmer 74%) súčasných mladých (Kováčová Holevová, Hricová, Lovaš, v tlači). Avšak mladí ľudia sú v súvislosti s ich cieľmi heterogénnou skupinou a to nielen čo do ich obsahu (majú rôzne druhy pracovných cieľov), ale i do širších konštelácii (niektorí mladí majú len pracovné ciele, iní majú aj ďalšie ciele). Od mladých Slovákov a Sloveniek vo veku 19-30 rokov (N = 899) boli zisťované ciele v spomínaných oblastiach. Prostredníctvom prevzatých krátkych škál bola zisťovaná motivácia (musím a chcem), ako i vybrané charakteristiky pracovných cieľov odrážajúce ich vnímanie (dôležitosť, záväznosť, dosiahnuteľnosť). V kontexte jednotlivých konštelácii sme zistili, že najviac mladých má ciele zo všetkých oblastí (približne 38%). S pracovnými cieľmi bolo identifikovaných ďalších 7 konštelácii (len pracovné ciele mali viac ako 3%, pracovný + 1 cieľ z inej oblasti takmer 9%; pracovný cieľ + 2 ciele z iných oblastí viac ako 23%). Vnímanie pracovných cieľov sa líšilo v závislosti od ďalších cieľov. Zistili sme, že pracovné ciele sú vnímané ako dôležitejšie, záväznejšie, dosiahnuteľnejšie, ak majú mladí okrem pracovných cieľov i ciele z ďalších oblastí. Rozdiely v motivácii však identifikované neboli. Hlbšie porozumenie tomu, ako mladí vnímajú svoje (dominantné) pracovné ciele a akú motiváciu majú k tomu, aby ich dosiahli, obe v kontexte ich ďalších cieľov, môže byť nápomocné k porozumeniu súčasných mladých ľudí.

Kľúčové slová:

pracovné ciele, konštelácie cieľov, vnímanie cieľové charakteristiky, mladí ľudia

Abstract:

The aim of the study was to examine whether the perception of work goals among young people differs depending on the constellation of their other goals. The paper follows up on the conclusions derived from representative research regarding the goals of current young people in Slovakia within the 4 developmental milestones of young adulthood (goals from 1. education, 2. work, 3. relationships/family, 4. personal growth/leisure time). It showed that work goals are the most dominant goals (almost 74% stated them) of today's young people in Slovakia (Kováčová Holevová, Hricová, Lovaš, in press). However, young people are a heterogeneous group in relation to their goals, not only in terms of their content (they have different types of work goals), but also in broader constellations (some young people have only work goals, others have other goals as well). Goals in the mentioned areas were gathered from young Slovak men and women aged 19-30 (N = 899). Motivation ("have to" and "want to") as well as selected characteristics of work goals reflecting their perception (desirability, commitment, attainability) were measured through the adopted short scales. In the context of individual constellations, we found that most young people have goals from all areas (approximately 38%). Another 7 constellations were identified with work goals (only work goals had more than 3%, work + 1 goal from another area had almost 9%; work goal + 2 goals from other areas had more than 23%). Perceptions of work goals differed depending on other goals. We found that work goals are perceived with higher desirability, commitment, and attainability if young people have also goals from other areas. However, differences in motivation were not identified. A deeper understanding of how young people perceive their (dominant) work goals and what motivation they have to achieve them (both in the context of their other goals) can be another helpful factor in understanding today's young people.

Keywords:

work goals, constellation of goals, goal characteristics, young people

PRACOVNÉ A AKADEMICKÉ CIELE V OBDOBÍ PRECHODU DO DOSPELOSTI A SUBJEKTÍVNA POHODA DVADSIATNIKOV

CAREER AND ACADEMIC GOALS IN TRANSITION TO ADULTHOOD AND SUBJECTIVE WELL-BEING OF TWENTY-YEAR-OLDS

Martina Semešiová, Natália Šoltisová

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

Abstrakt:

Cieľ: Objasniť obsah pracovných a akademických cieľov mladých ľudí v období prechodu do dospelosti (20-29 rokov). Zároveň bolo cieľom objasniť súvislosti medzi vybranými charakteristikami osobných cieľov (dôležitosť, dosiahnuteľnosť, úsilie, progres, cieľová sebaúčinnosť), cieľovou motiváciou (vonkajšia, vnútorná) a indikátormi subjektívnej pohody (celková životná spokojnosť, pozitívne a negatívne prežívanie). Výskumný súbor. 149 respondentov (60,4% žien), vo veku od 20 do 29 rokov ($M = 22,9$; $SD = 2,75$). Štatistické analýzy. Na zisťovanie obsahu pracovných a akademických cieľov bola využitá obsahová analýza. Prostredníctvom regresných modelov bola zisťovaná možnosť predikcie indikátorov subjektívnej pohody na základe vybraných cieľových charakteristík a typu cieľovej motivácie. Výsledky. 87 respondentov uviedlo ako najvýznamnejší cieľ, na ktorom práve pracujú akademický cieľ. Najviac zastúpenou kategóriou bolo ukončenie štúdia. Pracovný cieľ uviedlo 62 respondentov, pričom najviac zastúpenou kategóriou bolo uplatniť sa v konkrétnom odbore. Výsledky regresných analýz ukázali, že dosiahnutý progres a vyššia cieľová sebaúčinnosť zvyšovali celkovú životnú spokojnosť. Pozitívne prežívanie (PP) predikoval pracovný status (PP vyššie u pracujúcich), vynaložené úsilie (negatívne) a cieľová sebaúčinnosť (pozitívne). Rod predikoval negatívne prežívanie (ženy vyššie), spolu s cieľovou sebaúčinnosťou (negatívne) a vonkajšou motiváciou (pozitívne). Limity. Charakter štúdie (korelačno-neexperimentálna štúdia prierezovej povahy neumožňuje zistené vzťahy interpretovať kauzálne), početnosť vzorky, forma zberu dát (nevýhody online zberu).

Kľúčové slová:

pracovné a akademické ciele, prechod do dospelosti, subjektívna pohoda

Abstract:

Goals. The study aim to clarify the content of career and academic goals of young people during the transition to adulthood (20-29 years old). Additionally, the aim was to investigate the relationships between selected characteristics of personal goals (importance and attainability of the goal, commitment to the goal, effort expended to achieve the goal, progress in goal attainment, goal self-efficacy), goal motivation (external and internal), and indicators of subjective well-being (cognitive component - overall life satisfaction, affective component - positive and negative experiences). Research sample. 149 respondents (60.4% women) aged 20 to 29 years ($M = 22.9$; $SD = 2.75$). Statistical analyses. Content analysis was used to determine the content of career and academic goals. Regression models were used to investigate the possibility of predicting indicators of subjective well-being based on selected goal characteristics and type of goal motivation. Results. 87 respondents stated their current academic goal as the most significant objective they are working on. The most represented category was the completion of their studies. As for the professional goal, 62 respondents indicated their desire to establish themselves in a specific field as the most represented category. The results of regression analyses showed that achieved progress and higher goal-oriented self-efficacy increased overall life satisfaction. Positive experience (PE) was predicted by employment status (higher PE among those who work), effort expended (negatively), and goal-oriented self-efficacy (positively). Gender predicted negative experience (higher among women), along with goal-oriented self-efficacy (negatively), and external motivation (positively). Limitations. The nature of the study (correlational-non-experimental study of a cross-sectional nature) does not allow causal interpretation of the observed relationships, the sample size, the form of data collection (disadvantages of online collection).

Keywords:

work and academic goals, transition to adulthood, subjective well-being

“THE KID’S ARE (NOT?) ALLRIGHT”: DIMENZIE VYNÁRAJÚCEJ SA DOSPELOSTI A MOTIVAČNÁ HARMÓNIA AKO PREDIKTORY PRACOVNEJ ANGAŽOVANOSTI MLADÝCH ĽUDÍ

“THE KID’S ARE (NOT?) ALLRIGHT”: DIMENSIONS OF EMERGING ADULTHOOD AND MOTIVATIONAL HARMONY AS PREDICTORS OF WORK ENGAGEMENT OF YOUNG PEOPLE

Pavol Kačmár

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

Abstrakt:

Pracovná angažovanosť je v centre výskumnej pozornosti už dlhšiu dobu. Za tento čas bolo nazhromaždených veľa cenných informácií ohľadom jej nomologickej siete. Avšak, iba malé množstvo pozornosti bolo venované vývinovým otázkam a súvisiacim motivačným aspektom u mladých, pracujúcich ľudí. Nastupujúca dospelosť predstavuje vývinové obdobie hľadania vlastnej identity a nových možností. Zároveň ide o čas, kedy mladí dospelí cítia veľký tlak a kedy sa stále necítia dospelí. V tomto období môžu ale nemusia prežívať súlad troch motivačných faktorov - hodnoty, kontroly a pravdy. V rámci prierezového výskumu, realizovaného na výskumnom súbore ľudí vo veku medzi 19 a 29 rokov (N=191), sme si kládli za cieľ preskúmať spomenuté prediktory. Výsledky naznačili, že niektoré dimenzie vynárajúcej sa dospelosti môžu predikovať angažovanosť, pričom tento vzťah je sprostredkovaný motivačnou harmóniou. Pocit zaseknutia sa na pomedzí adolescence a dospelosti predikoval facety pracovnej angažovanosti negatívne. Vnímanie daného obdobia ako času nových možností a explorácie predikovalo angažovanosť pozitívne. Tento vzťah bol sprostredkovaný motivačnou harmóniou, čo je potenciálne dôležité zistenie, nakoľko nám môže pomôcť lepšie porozumieť dynamike motivácie mladých ľudí vstupujúcich do sveta práce. V rámci limitov spomenieme otázku inkrementálnej validity, kauzality a psychometrických vlastností meracích nástrojov.

Kľúčové slová:

pracovná angažovanosť, nastupujúca dospelosť, motivačná harmónia

Abstract:

Work engagement has been at the center of research attention for a long time. During this time, a lot of valuable information was gathered about its nomological network. However, only a small amount of attention was focused on developmental issues and related motivational aspects among young working people. Emerging adulthood represents a developmental period of searching for one’s own identity and new opportunities. At the same time, it is a time when young adults feel pressure and when they still do not feel like adults. In this period, they may or may not experience harmony of three motivational factors - value, control, and truth. Within the cross-sectional study, conducted on a research sample of people aged between 19 and 29 years (N=191), we aimed to better understand the relationship of these variables to work engagement. The results suggested that some dimensions of emerging adulthood predict facets of work engagement, and this relationship can be mediated by motivational harmony. Feeling stuck in-between adolescence and adulthood predicted facets of work engagement negatively. Perceiving this period as a time of new opportunities and exploration predicted engagement positively. This relationship was mediated by motivational harmony. This is a potentially important finding as it can help us better understand the dynamics of motivation of young people entering the workplace. The questions of incremental validity, causality, and psychometric properties of measurement instruments are discussed.

Keywords:

work engagement, emerging adulthood, motivational harmony

ŘIDIČI NA POMEZÍ ZPŮSOBILOSTI V DOPRAVNĚ PSYCHOLOGICKÉM POSUZOVÁNÍ: MIXTURE MODEL ANALÝZY

DRIVERS ON THE FRONTIER OF COMPETENCE IN TRAFFIC PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT: MIXTURE MODEL OF ANALYSIS

Jitka Šebová Šafaříková, Jaroslav Gottfried

Katedra psychologie, Pedagogická fakulta Jihočeské univerzity, České Budějovice

Abstrakt:

Realizace posuzování psychické způsobilosti ze zákona v České republice pro řidiče z povolání a řidiče vybodované či z nejrůznějších závažných důvodů odebraným řidičským oprávněním je významnou součástí praxe v našem oboru. Bohužel zákon č. 361/2000 Sb. nabízí pouze možnosti závěru – psychický způsobilý/psychicky způsobilý s podmínkou / psychicky nezpůsobilý. Podle sledovaných kritérií, především míry zodpovědnosti, spolehlivosti, poučitelnosti, vztahu k respektování norem, emoční stability, úrovni sebeovládání a sebekritiky, však často nelze vyšetřované osoby zařadit pouze do černobílých kategorií způsobilosti – nezpůsobilosti. Předkládaný výzkum popisuje možné podskupiny řidičů na pomezí způsobilosti a diskutuje alternativní možnost vydávání posudků k řidičské způsobilosti podmínkou časového omezení opětovným vyšetřením.

Klíčové slová:

dopravní psychodiagnostika v ČR, psychická způsobilost/nezpůsobilost v dopravě v ČR, zákon 361/2000 Sb

Abstract:

The implementation of the assessment of mental fitness by law in the Czech Republic for professional drivers and drivers who have obtained or for various serious reasons have had their driving licence revoked is an important part of our practice. Unfortunately, Act No. 361/2000 Coll. offers only options for concluding – mentally fit / mentally fit with condition / mentally incapacitated. However, according to the monitored criteria, especially the degree of responsibility, reliability, teachability, relationship to respect for norms, emotional stability, level of self-control and self-criticism, the examined persons often cannot be classified only into black and white categories of competence – incompetence. The present research describes possible subgroups of drivers at the limit of competence and discusses the alternative possibility of issuing driving fitness opinions by the condition of time limitation by re-examination.

Keywords:

traffic psychodiagnosics in the Czech Republic, psychological fitness /incapacity in transport in the Czech Republic, Act No. 361/2000 Coll

INTEGRÁCIA ĽUDÍ Z UKRAJINY NA TRHU PRÁCE V KOŠICKOM REGIÓNE

INTEGRATION OF PEOPLE FROM UKRAINE INTO THE LABOR MARKET IN THE KOŠICE REGION

Jana Papcunová¹⁾, Simona Ďurbisová²⁾, Anna Mukhina²⁾

¹⁾*Spoločenskovedný ústav Centra spoločenských a psychologických vied SAV, v. v. i., Košice*

²⁾*Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach*

Abstrakt:

Zamestnanosť je jedna z kľúčových oblastí integrácie ľudí, ktorí utiekli pred vojnou na Ukrajinu. Možnosť pracovať je dôležitá nielen z finančného ale aj psychologického hľadiska, v zmysle prevencie závislosti na pomoci či potreby seberealizácie. Od vypuknutia vojny prešlo cez Košice viac ako 100-tisíc ľudí z Ukrajiny. V súčasnosti je ich v meste odhadom 6-tisíc. Väčšina z nich sú ženy, osoby nútené vysídlené, odlúčené od rodiny. Cieľom výskumu bolo využitím kvalitatívnych metód preskúmať potreby a prekážky na trhu práce osôb, ktorí prišli do Košíc po vypuknutí vojny (nedobrovoľní migranti „odídenci“) a tých, ktorí v Košiciach pracujú dlhšie (dobrovoľní migranti). Fokusové skupiny (N=3) realizované na vzorke 26 respondentov (Nženy= 18, vekový rozsah =18-71 rokov, dĺžka pobytu na v Košiciach 1 mesiac – 7 rokov) boli realizované v období december – marec 2023. Výskum bol schválený Etickou komisiou SAV. Výsledky tematickej analýzy, spracované v programe Atlas, poukazujú na najzraniteľnejšie osoby v procese integrácie na trhu práce osoby so zdravotným znevýhodnením a osoby vo vyššom veku. Dôsledkom jazykovej bariéry dochádza k častým nedorozumeniam až diskriminácii. Príchodom ľudí z Ukrajiny sa zdôraznili už existujúce výzvy a bariéry v oblasti uplatnenia na trhu práce v Košiciach, ktoré sa týkajú nielen migrantov, ale aj obyvateľov Slovenska.

Kľúčové slová:

Ukrajinci a Ukrajinky, trh práce v Košiciach, výzvy a bariéry

Abstract:

Employment is one of the key areas of integration of people who fled the war in Ukraine. The opportunity to work is important from a financial and psychological perspective, in terms of preventing dependence on assistance or the need for self-realization. Since the outbreak of the war, over 100,000 people have passed through Košice. Currently, an estimated 6,000 of them live in the city, mostly women/displaced persons. The aim of the research was to use qualitative methods to explore the needs and barriers in the labor market of people who came to Košice after the outbreak of the war (involuntary migrants) and those who have been working in Košice for a longer period (voluntary migrants). Focus groups (N=3) conducted on a sample of 26 respondents (Nfemale= 18, age range = 18-71 years, length of stay in Košice 1 month - 7 years) were conducted in the period December/March 2023. The research was approved by the Ethics Committee of the SAS. The findings of the thematic analysis, processed in the Atlas program, indicate that individuals who are most vulnerable in the process of labor integration are those with disabilities and older individuals. The language barrier leads to frequent misunderstandings/discrimination. The arrival of people from Ukraine has highlighted existing challenges to employment in Košice which concern not only migrants but also the inhabitants of Slovakia.

Keywords:

Ukrainians, the labor market in Košice, challenges and barriers

UNDERSTANDING THE LOW SELF-DIRECTED ONLINE LIFELONG LEARNING ENGAGEMENT OF EUROPEAN CONSULTANTS

Veronika Hrabalová, Kamila Urban

Charles University, Faculty of Arts, Department of Psychology

Abstract:

With digitalisation and the focus on self-directed learning, learning intention and subsequent learning engagement represent major challenges for Learning & Development specialists in a corporate environment. While learning engagement has been described primarily from a behavioural perspective, its emotional and cognitive dimensions tend to be neglected. Thus, the present study addresses the research gap between intention and engagement by examining how fulfilling the basic psychological needs of adult learners influences their learning behaviour by overcoming negative emotions and cognitive difficulty experienced during learning. Data were collected from 76 participants from a multinational IT corporation in its European divisions using convenience sampling. The results of structural equation modelling showed that satisfying the learners' basic psychological needs of autonomy, competence, and leader support negatively predicts their learning behaviour. On the other hand, the results confirmed that when intrinsically motivated learners overcame negative emotions and cognitive difficulty, their learning intention and engagement increased. However, overcoming negative emotions and cognitive difficulties did not mediate the relationship between needs and learning behaviour. Therefore, the findings suggest that the learning context should be explored to better understand the motivation of employees to learn self-directedly.

Keywords:

adult learning, self-directed learning, self-determination theory, learning intention and engagement, online learning

LÍŠI SA SPÔSOB ROZHODOVANIA NA ZÁKLADE VÝBERU ŠTUDIJNÉHO ODBORU?

DOES THE MANNER OF DECISION-MAKING DIFFER ACCORDING TO THE CHOICE OF STUDY FIELD?

Ester Nosáľová

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

Abstrakt:

Cieľom výskumu je zistiť, či existujú rozdiely vo výbere študijného odboru ďalšieho štúdia dané typickým spôsobom rozhodovania sa. Vzorku tvorí 134 študentov končiacich ročníkov gymnázií, ktorých cieľom je dostať na vysokú školu v určitom odbore. Tieto odbory tvoria a) sociálne, právne a ekonomické vedy; b) vzdelávanie; c) prírodné vedy, matematika a informatika; d) technické vedy a e) zdravotnícke vedy. Typické spôsoby rozhodovania boli zisťované prostredníctvom Škály základných štýlov rozhodovania (Scott & Bruce, 1995). Významné rozdiely sa preukázali v rámci racionálneho štýlu, ktorý je využívaný významne viac u študentov, ktorí sú zameraní na zdravotné vedy oproti študentom zameraným na vzdelávanie. Intuitívny štýl využívajú významne viac študenti zameraní na sociálne, právne a ekonomické vedy, ako študenti zameraní na zdravotné vedy. Študenti zameraní na vzdelávanie dosahujú významne vyššie hodnoty v spontánnom štýle rozhodovania oproti študentom zameraným na sociálne, právne a ekonomické vedy, ako aj študentom zameraným na zdravotné vedy.

Kľúčové slová:

študijný odbor, štýly rozhodovania, ciele

Abstract:

The aim of the research is to determine whether there are differences in the choice of study program based on typical decision-making styles. The sample consists of 134 high school seniors who aim to enter a specific field of study at university. These fields include a) social, legal, and economic sciences; b) education; c) natural sciences, mathematics, and informatics; d) technical sciences; and e) medical sciences. Typical decision-making styles were assessed using the Basic Decision-Making Styles Scale (Scott & Bruce, 1995). Significant differences were found within the rational decision-making style, which is used significantly more by students focused on medical sciences compared to those focused on the educational field. Students focused on social, legal, and economic sciences tend to use the intuitive decision-making style more than those focused on medical sciences. Students focused on the educational field achieve significantly higher scores in the spontaneous decision-making style than those focused on social, legal, and economic sciences, as well as those focused on medical sciences.

Keywords:

study field, decision-making styles, goals

REGULAČNÝ SÚLAD A DOSAHOVANIE CIEĽOV

REGULATORY FIT AND GOAL ACHIEVEMENT

Simona Hirčková

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

Abstrakt:

Cieľom štúdie bolo preskúmať vzťahy regulačného súladu s dosahovaním akademických cieľov, pričom sme na regulačný súlad nazerali, ako na dispozičný regulačný súlad alebo ako na situačný regulačný súlad. Výskumnú vzorku tvorili študenti vysokých škôl vo veku 18 až 29 rokov, výskum prebiehal v opakovaných zberoch, v rámci ktorých sme zisťovali progres dosahovaných akademických cieľov, ktoré si respondenti zvolili a mali dosahovať v období pol roka a tiež sme zisťovali, či sa im ciele podarilo dosiahnuť. Len situačný regulačný súlad bol v pozitívnom vzťahu s dosahovaním akademických cieľov naprieč všetkými meraniami. Tento regulačný súlad predikoval aj finálne dosiahnutie akademického cieľa, ale len v prípade, ak nastal tesne pred plánovaným dosiahnutím cieľa. Situačný regulačný fokus moderoval vzťah medzi typom cieľa a jeho progresom vo väčšine meraní.

Kľúčové slová:

regulačný súlad, dosahovanie cieľov, regulačný fokus, akademické ciele

Abstract:

The aim of the study was to examine the relationships of regulatory fit with the achievement of academic goals, while we viewed regulatory fit as dispositional regulatory fit or as situational regulatory fit. The research sample consisted of university students between the ages of 18 and 29, the research was carried out in repeated measures, during which we monitor the progress of the achieved academic goals that the respondents had chosen and were supposed to achieve in the period of half a year, and we also monitored whether did they achieve the set goals. Only the situational regulatory fit was positively related to academic goal achievement across all measures. This regulatory fit also predicted the final achievement of the academic goal, but only if it occurred just before the planned achievement of the goal. Situational regulatory focus moderated the relationship between goal type and goal progress in most measures.

Keywords:

regulatory fit, goal achievement, regulatory focus, academic goals

POSTERY

SPROSTREDKUJÚCI EFEKT KVALITY OTCOVSTVA NA VZŤAH MEDZI SOCIO-EKONOMICKÝM STATUSOM A FUNKČNOSŤOU RODINY

THE MEDIATING EFFECT OF QUALITY OF FATHERING ON THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIOECONOMIC STATUS AND FAMILY FUNCTIONING

Peter Babinčák, Monika Kačmárová

Inštitút psychológie, Filozofická fakulta, Prešovská Univerzita v Prešove

Abstrakt:

Na individuálnej úrovni sú dobre preskúmané asociácie socio-ekonomického statusu (SES) a rôznych ukazovateľov psychologického zdravia a fungovania. Cieľom toho príspevku bolo preskúmať súvislosť SES a funkčnosti rodiny, so zameraním na úlohu otca v rodine a potenciálny mediačný efekt kvality otcovstva na tento vzťah. Vzorka 367 mladých dospelých vo veku od 18 do 26 rokov sme okrem hodnotenia SES (Nygård et al., 2017) a autorskej škály funkčnosti rodiny administrovali dotazník kvality otcovstva (The Nurturant Fathering Scale; Finley & Schwartz, 2004). Bola potvrdená pozitívna súvislosť SES a funkčnosti rodiny a čiastočný mediačný efekt kvality otcovstva na tento vzťah. Dobré sociálno-ekonomické podmienky môžu utvárať priaznivé prostredie pre uplatňovanie rodičovského pôsobenia otca a takto pozitívne ovplyvňovať fungovanie rodiny. Limitom štúdie sú zjednodušené jednopoložkové miery hodnotenia SES a funkčnosti rodiny.

Kľúčové slová:

socio-ekonomický status, funkčnosť rodiny, kvalita otcovstva

Abstract:

At the individual level, associations of socioeconomic status (SES) and various indicators of psychological health and functioning are well studied. The aim of this paper was to examine the association between SES and family functioning, focusing on the role of the father in the family and the potential mediating effect of fathering quality on this relationship. We administered The Nurturant Fathering Scale (Finley & Schwartz, 2004) to a sample of 367 young adults aged 18 to 26 years, in addition to the SES assessment (Nygård et al., 2017) and the authors' family functioning scale. A positive association between SES and family functioning and a partial mediating effect of fathering quality on this relationship were confirmed. Good socio-economic conditions can shape a favourable environment for the exercise of paternal parenting and thus positively influence family functioning. A limitation of the study is the simplistic single-item measures of SES and family functioning.

Keywords:

socioeconomic status, family functioning, quality of fathering

DŮSTOJNÁ PRÁCA VO VZŤAHU K SPOKOJNOSTI SO ŽIVOTOM U DOKTORANDOV A MLADÝCH VEDECKÝCH PRACOVNÍKOV

DECENT WORK IN RELATION TO LIFE SATISFACTION IN DOCTORAL STUDENTS AND EARLY CAREER RESEARCHERS

Katarína Baňasová, Edina Kozmannová

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

Abstrakt:

Štúdia sa venuje skúmaniu vzťahu medzi zložkami dôstojnej práce a spokojnosti so životom u doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov na území Slovenska. V komparačnej časti práce sme sa zameriavali na zistenie prípadných rozdielov v dôstojnej práci vzhľadom na pohlavie respondentov, ďalej na spokojnosť so životom vzhľadom na študijné odbory akademického personálu na Slovensku. Použitými metódami boli dotazníky Decent Work Scale (Duffy, Allan a kol., 2017) a Satisfaction With Life Scale (Diener, Emmons, Larsen & Griffin; 1985). Výskumný súbor pozostával z 104 respondentov (48 mužov a 56 žien; $M_{vek} = 20,07$, $SD_{vek} = 2,90$). Zber dát sa realizoval na vysokých školách a univerzitách v Košiciach, Trnave, Nitre a Bratislave. Identifikovali sme významné pozitívne vzťahy medzi zložkami dôstojnej práce a spokojnosťou so životom. V komparačnej časti sa v prípade spokojnosti so životom vzhľadom na študijné odbory respondentov nepreukázali štatisticky významné rozdiely. V prípade dôstojnej práce sa objavili rozdiely v interpersonálnych a fyzicky bezpečných pracovných podmienkach. Získané výsledky zdôrazňujú dôležitosť aspektov dôstojnej práce vzhľadom na kvalitu života špecifickej vzorky doktorandov a mladých výskumných pracovníkov.

Klíúčové slová:

dôstojná práca, spokojnosť so životom, doktorandi, mladí vedeckí pracovníci

Abstract:

The study is focused on the examination of the relationship between the components of the decent work and life satisfaction among doctoral students and early career researchers in Slovakia. In the comparative part of the study, we focused on identifying the possible differences in decent work according to the gender and life satisfaction according to fields of study of academic staff in Slovakia. The Decent Work Scale (Duffy, Allan et al., 2017) and Satisfaction With Life Scale (Diener, Emmons, Larsen & Griffin; 1985) were used. The research sample consisted of 104 respondents (48 men and 56 women; $M_{age} = 20,07$, $SD_{age} = 2,90$). Data collection was carried out at colleges and universities in Košice, Trnava, Nitra and Bratislava. The positive significant relationships between the components of decent work and life satisfaction were found. In the comparative part, the statistically significant differences in the case of satisfaction with life according to the fields of study were not shown. In the case of decent work, gender differences were demonstrated in the case of physical and interpersonally safe working conditions. The obtained results emphasize the importance of aspects of decent work with regard to the quality of life of a specific sample of doctoral students and early career researchers.

Keywords:

decent work, life satisfaction, doctoral students, early career researchers

COPINGOVÉ STRATÉGIE A PROKRASŤINÁCIA U MUŽOV A ŽIEN

COPING ORIENTATION AND PROCRASTINATION AMONG MEN AND WOMAN

Marianna Berinšterová¹⁾, Miroslava Bozogáňová¹⁾, Tatiana Pethö²⁾

¹⁾Ústav pedagogiky, andragogiky a psychológie, Fakulta humanitných a prírodných vied, Prešovská univerzita v Prešove

²⁾Spoločenskovedný ústav CSPV SAV

Abstrakt:

Prokrastinácia je dysfunkčné správanie, ktoré má vplyv nielen na študijné výsledky, ale aj na pracovnú spokojnosť a výkon. Postihuje najmä dospelú populáciu a súvisí s úrovňou autonómie. Predchádzajúci výskum tiež ukázal rodové rozdiely v prokrastinácii a súvislosť črty introverzie s prokrastinujúcim správaním u žien. Cieľom tohto výskumu je preskúmať vzťah medzi prokrastináciou a stratégiami zvládania u mužov a žien, ako aj zistiť, ktoré stratégie zvládania predikujú úroveň prokrastinácie. Výskumu sa zúčastnilo 252 vysokoškolských študentov (161 žien; Mvek=21,05, SD=1, 85). Stratégie zvládania boli sledované prostredníctvom Brief Cope, osobnostné črty prostredníctvom BFI 2. Údaje boli spracované Pearsonovým korelačným koeficientom a lineárnou regresiou. Zistilo sa, že prokrastinácia súvisela so zvládaním zameraným na riešenie problému u žien, ale nie u mužov. Taktiež faceti stratégií zvládania - aktívne zvládanie, pozitívne preformulovanie, plánovanie, emocionálna opora a akceptácia boli negatívne spojené s úrovňou prokrastinácie u žien. Lineárny regresný model tiež potvrdil vzťah copingovej stratégie „plánovanie“ a nižšej úrovne extroverzie ako prediktorov prokrastinácie u žien. Výsledky naznačujú odlišný mechanizmus prokrastinácie u mužov a žien. Stratégie zvládania, ktoré sú rozdielne spojené s prokrastináciou u žien ako u mužov prístupné zmene. V kontexte vysokoškolského štúdia, prípravy na povolanie a kariérového poradenstva môže tréning kompetencie plánovania, prípadne manažmentu času, môžu pôsobiť ako prevencia dysfunkčnej prokrastinácie

Kľúčové slová:

copingové stratégie, prokrastinácia, rodové rozdiely

Abstract:

Procrastination is a dysfunctional behaviour with an impact not only on academic performance but also on job satisfaction and performance. It mainly affects the adult population and is linked to the level of autonomy. Previous research has also shown gender differences in procrastination and the association of the trait of introversion with procrastinating behaviour in women. The aim of this research is to examine the relationship between procrastination and coping strategies among men and women, as well as to explore which coping strategies predict the level of procrastination. A total of 252 undergraduate students (161 females; Mage=21.05, SD=1, 850) participated in the study. Coping strategies were monitored through the Brief Cope, personality traits through the BFI 2. Data were processed by Pearson's correlation coefficient and linear regression. It was found that procrastination was associated with problem focus coping among women but not among men. Also, facets of coping styles - active coping, positive reframing, planning, emotional support and acceptance were negatively associated to the level of procrastination among women. Linear regression model also confirm the relationship of the coping strategy of planning and the lower level of extroversion as a predictors of procrastination among woman. The results suggest a different mechanism of procrastination in men and women. Coping strategies that are differently associated with procrastination in women than in men are susceptible to change. In the context of higher education, career preparation, career counseling, training of planning competence can act as a prevention against dysfunctional procrastination.

Keywords:

coping orientation, procrastination, gender differences

KTO SA (NE)PONÁHLA DO DÔCHODKU? VYBRANÉ PREDIKTORY PLÁNOVANÉHO VEKU ODCHODU DO DÔCHODKU

WHO IS (NOT) IN A HURRY TO RETIRE? SELECTED PREDICTORS OF PLANNED RETIREMENT AGE

Patrik Havan, Lucia Kočíšová, Peter Halama

Ústav experimentálnej psychológie, SAV

Abstrakt:

Úvod: Vek odchodu do dôchodku sa v súčasnosti postupne stáva viac individuálnou voľbou, keďže mnoho ľudí využíva predčasný odchod do dôchodku alebo naopak prácu aj po dosiahnutí dôchodkového veku. Keďže plánovaný vek do dôchodku zamestnancov ovplyvňuje personálnu situáciu zamestnávateľov, je dôležité rozumieť jeho faktorom. Cieľom príspevku je preskúmať aké vybrané demografické a psychologické premenné predikujú plánovaný vek do dôchodku.

Metodológia: Výskumu sa zúčastnilo 450 Slovákov a Sloveniek v preddôchodkovom veku 50 až 62 rokov ($M = 54.9$, $SD = 3.51$). Boli rekrutovaní cez online panel prieskumnej agentúry. Respondenti vyplnili sadu demografických otázok, otázku o plánovanom veku odchodu do dôchodku, Škálu konceptov dôchodku, Škálu dôchodkovej anxiety a Škálu naplnenia psychologických potrieb.

Výsledky: Neskorší vek odchodu do dôchodku plánujú osoby s vyšším vzdelaním, skôr muži a osoby s nižším vekom. Z psychologických premenných súvisí s vyšším plánovaným vekom odchodu do dôchodku vyššia dôchodková anxiety a predstava dôchodku ako vynúteného prerušenia doterajšieho života.

Limity: Limitom štúdie je najmä meranie plánovaného veku odchodu do dôchodku jednou položkou, ktorá je vyjadrením iba jedného aspektu plánu odchodu do dôchodku.

Význam: Výsledky môžu prispieť k porozumeniu toho, aké faktory ovplyvňujú plánovaný vek odchodu do dôchodku, čo môže byť využité zamestnávateľmi pri personálnej politike.

Kľúčové slová:

plánovaný vek odchodu do dôchodku, koncepty dôchodku, dôchodková anxiety

Abstract:

Introduction: Currently, retirement age is becoming an individual choice as many people choose to retire early or continue working after reaching the retirement age. It is important to understand the factors of the planned retirement age because it could affect the human resource situation of employers. The aim of this study was to investigate which demographic and psychological variables may predict planned retirement age.

Methodology: The sample consisted of 450 Slovak pre-retiree participants aged 50 to 62 years ($M = 54.9$, $SD = 3.51$). Participants were recruited through an online panel of the research agency. Participants answered several demographic questions, the question about planned retirement age, The Retirement Lifestyles Questionnaire, The Retirement Anxiety Scale, and The Basic Psychological Need Satisfaction Scale.

Results: Younger respondents with higher education and more men planned to retire later in life. Of the psychological variables, retirement anxiety and the concept of imposed disruption positively predicted retirement age.

Limitation: The limitation of our study lies mainly in the way the planned retirement age was measured – with only one item.

Contribution: The results contribute to the understanding of the factors that affect planned retirement age. This information could be used by employers in human resource management.

Keywords:

planned retirement age, concepts of retirement, retirement anxiety

POROVNANIE PRÁCE ŠKOLSKÉHO PSYCHOLÓGA V PROVINCIÍ QUEBEC (KANADA) A NA SLOVENSKU

THE WORK COMPARISON OF THE WORK OF SCHOOL PSYCHOLOGIST IN QUEBEC (CANADA) AND IN SLOVAKIA

Viktória Hičárová

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

Abstrakt:

Úvod/účel: Podstata práce školského psychológa – psychodiagnostika a následne vhodne zvolená intervencia v koordinácii s ďalšími odborníkmi ako aj s pedagogickými zamestnancami sa v týchto dvoch krajinách zhoduje. Rozdiely nachádzame skôr v podmienkach kladených na vzdelanie psychológa, legislatívnej úprave jeho zamestnávateľa, možnostiach spolupráce, právach a zodpovednostiach.

Projekt/metodológia: V príspevku porovnávame pracovnú pozíciu školského psychológa v jednej z kanadských provincií a na Slovensku na základe osobnej skúsenosti.

Výsledky: Práca psychológa v provincii Quebec si vyžaduje vyššie vzdelanie, vedomosti a skúsenosti narábania s psychodiagnostickými metódami a intervencie, ktoré sa vyznačujú malým počtom sedení. Na Slovensku sú kladené nižšie požiadavky na vysokoškolské vzdelanie, avšak pozornosť sa sústreďuje viac na špecializáciu v danej oblasti, dôraz je viac na intervenciách a odbornosť v poradenskej a psychoterapeutickej oblasti.

Limity: Príspevok porovnáva len dve konkrétne legislatívy (na Slovensku a v kanadskej provincii).

Dôsledky v praxi/význam: Spoznávanie rôznych legislatív a ich aplikácií v praktickom živote môže napomáhať obohateniu práce.

Kľúčové slová:

školský psychológ, Slovensko, Kanada, náplň práce

Abstract:

Introduction: The base of the work of school psychologist – psychological evaluation and choosing right interventions following the evaluation together with pedagogical personnel it's overlapping in both countries. We can find differences within the requirements for educational background required from psychologist, legislation terms and conditions for employment, the possibilities of cooperation, his rights and responsibilities.

Project/Methodology: We compare the work position of school psychologist in one of the Canadian provinces and in Slovakia based on personal experience.

Results: The work of psychologist in Quebec province requires higher education, knowledge and experiences with evaluation tools and using interventions within only a few sessions (brief therapy). In Slovakia are lower requirements regarding university degree, however it's emphasized the major in the field of school psychology, the accent is more on ability to provide the interventions and expertise in psychotherapy.

Limits: There are only two legislation compared (Canadian province Quebec vs. Slovakia).

Consequences for the practice/meaning: To know different systems and to compare them can move on and enrich the work of individual as well to improve the legislation and regulations.

Keywords:

school psychologist, Slovakia, Canada, work description

ZMYSLUPLNÁ PRÁCA A VIERA V SPRAVODLIVÝ SVET U PREDSTAVITEĽOV RÔZNYCH POVOLANÍ

MEANINGFUL WORK AND BELIEF IN A JUST WORLD IN REPRESENTATIVES OF VARIOUS OCCUPATIONS

Miriama Hudáková, Paulína Svitková

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

Abstrakt:

Hlavným cieľom štúdie bolo zistiť rozdiely v zmysluplnej práci a viere v spravodlivý svet u predstaviteľov štyroch rôznych povolanií (sestra, vedecko-výskumný pracovník, administratívny pracovník, pracovník vo výrobe). Ďalším cieľom bolo skúmať vzťah medzi zmysluplnou prácou a vierou v spravodlivý svet. Výskumný súbor tvorilo 133 účastníkov (100 žien, 33 mužov), a to konkrétne 34 sestier, 34 vedecko-výskumných pracovníkov, 33 administratívnych pracovníkov a 32 pracovníkov vo výrobe vo veku od 19 do 66 rokov ($M=38,9$; $SD=23,10$). Na meranie zmysluplnej práce sme použili slovenskú verziu Work as Meaning Inventory (Steger et al., 2012). Viera v spravodlivý svet bola meraná dotazníkom Belief in a Just World Scale (Lipkus et al., 1996). Zistili sme, že porovnávané povolania sa líšia v dvoch aspektoch zmysluplnej práce (vytváranie zmyslu skrz prácu, vyšší zmysel práce). Nezistili sme rozdiely vo viere v spravodlivý svet medzi štyrmi skúmanými povolaniami. Avšak preukázali sme existenciu vzťahu medzi zmysluplnou prácou a vierou v spravodlivý svet. V štúdiu diskutujeme identifikované rozdiely medzi povolaniami, zistený vzťah medzi zmysluplnou prácou a vierou v spravodlivý svet a tiež limity štúdie.

Kľúčové slová:

zmysluplná práca, viera v spravodlivý svet, povolania

Abstract:

The main aim of the study was to examine the differences in meaningful work and belief in a just world in representatives of four different occupations (nurses, researchers, administrative workers and factory workers). Another aim was to investigate the relationship between meaningful work and belief in a just world. The research sample consisted of 133 participants (100 women; 33 men), namely 34 nurses, 34 scientific workers, 33 administrative workers and 32 factory workers aged from 19 to 66 years old ($M=38,9$; $SD=23,10$). We used Slovak version of Work as Meaning Inventory (Steger et al., 2012) to measure meaningful work. Belief in a just world was measured by Belief in a Just World Scale (Lipkus et al., 1996). We found out that examined occupations differ in two aspects of meaningful work (meaning making through work, greater good motivations). We did not find a differences between four compared occupations in belief in a just world. However, we were able to prove that there is relationship between meaningful work and belief in a just world. In the study we discuss identified differences between occupations, examined relationship between meaningful work and belief in a just world and limitations of the study.

Keywords:

meaningful work, belief in a just world, occupations

POROZUMENIE MULTIGENERAČNEJ PRACOVNEJ SILE: LÍŠIA SA GENERÁCIE V OČAKÁVANIACH O VZDELÁVANÍ?

UNDERSTANDING THE MULTIGENERATIONAL WORKFORCE: ARE THE GENERATIONS DIFFERENT IN THEIR EXPECTATIONS ABOUT TRAINING?

Iveta Jeleňová, Gabriela Kravčáková

Fakulta verejnej správy, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Abstrakt:

V súčasnosti z trhu práce prirodzene odchádza generácia X a na trh práce vstupuje generácia Z. Podľa generačnej teórie existujú diskrepancie medzi jednotlivými skupinami v rôznych oblastiach, vrátane práce. Generácia Z je digitálnou generáciou, pre ktorú je internet súčasťou každodenného života a typickou črtou je sebavedomie. Ich vzťah k vzdelávaniu je pozitívny, no tradičné metódy vzdelávania im nevyhovujú. Cieľom príspevku je zmapovať očakávania týkajúce sa vzdelávania a rozvoja v pracovnej oblasti a odlišnosti medzi generáciami X, Y a Z. Zber dát bol realizovaný online s využitím vlastného dotazníka mapujúceho očakávania týkajúce sa vzdelávania a rozvoja zamestnancov. Výskumná vzorka pozostávala zo 150 respondentov, ktorí boli zadelení do demografických kohort generácia X (32 %), generácia Y (32 %) a generácia Z (36 %). Pre komfortný výkon práce všetky tri generácie zhodne považujú za najpodstatnejšie, aby mohli získané poznatky, schopnosti a zručnosti uplatniť vo svojej práci. Na základe analýzy boli identifikované rozdiely prevažne medzi očakávaniami generácií X a Z. Vzhľadom na príležitostný výber vzorky a relatívne malú veľkosť vzorky výsledky štúdie nemožno zovšeobecňovať. Poznanie generačných rozdielov je pre prax dôležité kvôli správnym rozhodnutiam o personálnej politike.

Kľúčové slová:

generácia X, generácia Y, generácia Z, pracovisko, vzdelávanie

Abstract:

Currently, Generation X is naturally leaving the labor market and Generation Z is entering the labor market. According to generational theory, there are disparities between groups in various areas, including work. Generation Z is the digital generation, for whom the internet is part of everyday life and self-confidence is a typical characteristic. Their attitude towards education is positive, but traditional methods of education do not suit them. The aim of this paper is to survey the expectations regarding training and development in the workplace and the differences between Generations X, Y and Z. The data collection was conducted online using a custom questionnaire mapping expectations regarding the employee training and development. The research sample consisted of 150 respondents, divided into the demographic cohorts Generation X (32 %), Generation Y (32 %) and Generation Z (36 %). All three generations consistently consider it most important to be able to apply the knowledge, skills and abilities they have acquired to their work in order to perform their jobs comfortably. Based on the analysis, differences were identified predominantly between the expectations of Generations X and Z. Due to the non-representative sampling and relatively small sample size, the results of the study cannot be generalized. Knowledge of generational differences is important for practice in order to make the right decisions about HR policy.

Keywords:

generation X, millennials, generation Z, workplace, training

HOMO HOMINI LUPUS. NEŽIADUCE PREJAVY SPRÁVANIA VEREJNOSTI VOČI PRACOVNÍKOM V ZDRAVOTNÍCTVE V PRIEBEHU PANDÉMIE COVID-19

HOMO HOMINI LUPUS. UNDESIRABLE PUBLIC BEHAVIOR TOWARD HEALTH PROFESSIONALS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Bianka Karlíková, Jitka Gurňáková

Ústav experimentálnej psychológie, Centrum spoločenských a psychologických vied SAV

Abstrakt:

Pocit ohrozenia života ako aj diametrálne rozdiely v postojoch verejnosti voči preventívnym opatreniam a závažnosti ochorenia COVID-19 spoločne s obmedzeniami dostupnosti zdravotnej starostlivosti (Devi, 2020; Xiong & Peng, 2020; Ghareeb et al., 2021; Elsaid et al., 2022) viedli k zvýšenému výskytu prejavov diskriminácie, verbálnych aj fyzických útokov verejnosti na osoby, ktoré zdravotnú starostlivosť poskytujú. Cieľom tejto štúdie bolo monitorovať výskyt a typy nežiaducich prejavov správania pacientov a ich blízkych voči zdravotníkom v priebehu pandémie COVID-19. Súbor: 379 zdravotníkov (79 % žien, 21 % mužov) v priemernom veku 44 rokov (SD = 11,12; Min = 23, Max = 76) zo všetkých krajov Slovenska. Metóda: štatistická deskripcia a obsahová analýza odpovedí na otvorené otázky. Výsledky: Stigmatizovaných alebo diskriminovaných sa kvôli svojej práci cítilo 135 (38 %) opýtaných respondentov, pracujúcich priamo s pacientami. S násilím sa kvôli svojej práci v zdravotníctve stretlo 96 respondentov (25 %). Problémy alebo konflikty s rodinnými príslušníkmi iných ako COVID-ových pacientov v priebehu pandémie uviedlo 204 respondentov (61 %). Zo skupiny 340 zdravotníkov, zažilo 59 % v priebehu pandémie konflikty s rodinnými príslušníkmi COVID-ových pacientov. V rámci obsahovej analýzy boli popísané konkrétne prejavy jednotlivých typov správania.

Kľúčové slová:

agresivita, COVID-19, diskriminácia, zdravotníci

Abstract:

The sense of threat to life and diametric differences in public attitudes toward preventive measures and the severity of the COVID-19 disease along with limitations in the availability of medical care (Devi, 2020; Xiong & Peng, 2020; Ghareeb et al., 2021; Elsaid et al., 2022) have led to an increased incidence of discrimination, verbal and physical attacks by the public on health professionals. The aim of this study was to monitor the occurrence and types of adverse behavior of patients and their relatives toward health professionals during the COVID-19 pandemic. Sample: 379 health professionals (79 % women, 21 % men) with a mean age of 44 years (SD = 11.12; Min = 23, Max = 76) from all regions of Slovakia. Method: statistical description and content analysis of the responses to the open questions. Results: 135 (38 %) respondents working directly with patients felt stigmatized or discriminated because of their work. 96 respondents (25 %) encountered violence because of their work in the health sector. Problems or conflicts with family members other than COVID-19 patients during the pandemic were reported by 204 respondents (61 %). Of a group of 340 health professionals, 59 % had conflicts with family members of COVID-19 patients during the pandemic. Specific manifestations of individual types of behavior were described during content analysis.

Keywords:

aggressiveness, COVID-19, discrimination, health professionals

Grantová podpora/Grant support: VEGA 2/0083/22

DÔVERA VO VEDCOV: FAKTORY OVPLYVŇUJÚCE VNÍMANIE VEREJNOSTI

TRUST IN SCIENTISTS: FACTORS INFLUENCING PUBLIC PERCEPTION

Michal Kentoš, Mária Ďurkovská, Lucia Heldáková

Spoločenskovedný ústav CSPV SAV v.v.i.

Abstrakt:

Dôvera vo vedcov predstavuje formu inštitucionálnej dôvery, ktorá znamená vieru v odbornosť a čestnosť ľudí pracujúcich vo vedeckých inštitúciách. Doterajší výskum potvrdil, že miera dôvery vo vedcov sa líši v čase, regionálne ako aj podlieha kontextuálnym faktorom. Podľa údajov Wellcome Global Monitor (2021) globálna dôvera vo vedcov v roku 2020 vzrástla pravdepodobne v dôsledku zvýšeného významu vedcov počas pandémie. Najvyššia úroveň dôvery je v západnej Európe, kde vedcom dôveruje 59 % respondentov. Aj keď vo východnej Európe dôveruje vedcom len 36 % respondentov, v porovnaní s rokom 2018 ide o nárast o 11 %. Doterajšie zistenia potvrdili vplyv viacerých faktorov na dôveru vo vedcov – vzdelania, interpersonálnej dôvery, religiozity, politickej ideológie a frekvencie užívania internetu. Cieľom štúdie bolo identifikovať prediktory dôvery vo vedcov ako aj prezentovať výsledky medzinárodného porovnania. Dáta pochádzajú z projektu Európska sociálna sonda: 10 kolo. Reprezentatívnu vzorku tvorilo 1418 respondentov zo Slovenska (771 žien, M=54,39 rokov, SD=16,76 a 647 mužov, M=51,51 rokov, SD=16,69). Výsledky potvrdili význam interpersonálnej dôvery, konšpiračných presvedčení, dôvery v inštitúcie a vzdelania ako prediktorov dôvery vo vedcov. Vplyv politickej orientácie, veku a rodu nebol významný. Zároveň bola zistená relatívne nízka úroveň dôvery vo vedcov v rámci EU.

Kľúčové slová:

dôvera vo vedcov, politická orientácia, Európska sociálna sonda

Abstract:

Trust in scientists is a form of institutional trust that implies confidence in the competence and integrity of people working in scientific institutions. Previous research has confirmed that levels of trust in scientists vary over time, regionally as well as being subject to contextual factors. According to Wellcome Global Monitor (2021) data, global trust in scientists increased in 2020, likely due to the increased importance of scientists during the pandemic. The highest level of trust is in Western Europe, where 59% of respondents trust scientists. Although only 36% of respondents in Eastern Europe trust scientists, this is an increase of 11% compared to 2018. The findings so far have confirmed the influence of several factors on trust in scientists - education, interpersonal trust, religiosity, political ideology, and frequency of internet use. The aim of the study was to identify predictors of trust in scientists as well as to present the results of an international comparison. The data come from the European social survey Round 10. The representative sample consisted of 1418 respondents from Slovakia (771 females, M=54.39 years, SD=16.76, and 647 males, M=51.51 years, SD=16.69). The results confirmed the importance of interpersonal trust, conspiracy beliefs, trust in institutions, and education as predictors of trust in scientists. The effect of political orientation, age, and gender was not significant. At the same time, the level of trust in scientists was found to be relatively low within the EU.

Keywords:

trust in scientists, political ideology, European social survey

ŠTÝLY RIEŠENIA KONFLIKTOV A OSOBNOSTNÉ CHARAKTERISTIKY U VYSOKOKVALIFIKOVANÝCH MANAŽÉROK A MANAŽÉROV

CONFLICT RESOLUTION STYLES AND PERSONALITY CHARACTERISTICS OF HIGHLY QUALIFIED MANAGERS

Tatiana Pethö¹⁾, Miroslava Bozogánová²⁾, Ondrej Ivan³⁾

¹⁾Katedra manažérskej psychológie, Prešovská univerzita v Prešove

²⁾Spoločenskovedný ústav CSPV SAV

³⁾HEADSCOUT, s.r.o.

Abstrakt:

Vysokokvalifikovaná manažérka a manažér zastávajú funkciu, ktorá je náročná z hľadiska výkonu a odborných zručností, pričom je nutné brať do úvahy aj sociálno- psychologický rozmer profesie.

Cieľ. Cieľom príspevku je komparácia vysokopostavených manažérok a manažérov v úrovni štýlu riešenia konfliktov a vybraných osobnostných charakteristík (machiavelizmu, narcizmu a psychopatie).

Metódy. Výskumný súbor tvorilo 193 respondentov (38,9 % žien) vo veku od 24 do 62 rokov ($M = 41,86$; $SD = 9,42$). Zber údajov prebehol administrovaním metodík vysokokvalifikovaným manažérkam a manažérom, ktorý bol súčasťou komplexnej testovacej batérie. Štýly riešenia konfliktov boli merané Thomas-Kilmannovým dotazníkom na riešenie konfliktných situácií (Thomas, Kilmann 1974, 2007), ktorý pozostáva z 30 položiek a osobnostné charakteristiky boli zisťované Dotazníkom temnej triády (Jones, Paulhus 2014), ktorý zisťuje úroveň machiavelizmu, narcizmu a psychopatie (Cronbachova $\alpha = 0,816$). Výskumné údaje boli spracované v programe JASP 0.14.1.0. V rámci štatistických analýz sme použili deskriptívnu štatistiku a t- testy pre dva nezávislé výbery. Výsledky. Zistili sme, že ženy udávajú nižšiu mieru psychopatie. V oblasti štýlov riešenia konfliktných situácií muži dosiahli vyššie skóre v súťaživom štýle a ženy dosiahli vyššie skóre vo využívaní vyhýbavého štýlu riešenia konfliktných situácií.

Záver. Skúmané psychologické konštrukty sú dlhodobým záujmom viacerých výskumov, pričom v budúcnosti by bolo podnetné pokračovať vo výskume zameranom na posúdenie osobnostných vlastností Temnej triády na rozšírenej vzorke vysokokvalifikovaných manažérok a manažérov a posúdenie stratégií riešenia konfliktov manažérok a manažérov zo strany zamestnancov.

Limity. Veľkosť výskumného súboru je možné považovať za limit príspevku, pričom pri väčšom počte respondentov by bolo možné zachytiť študované javy s vyššou štatistickou presnosťou.

Kľúčové slová:

štýl riešenia konfliktov, osobnostné charakteristiky, vysokokvalifikovaná manažérka, vysokokvalifikovaný manažér

Abstract:

A highly qualified manager holds a position that is demanding in terms of performance and professional skills, while it is also necessary to take into account the socio-psychological dimension of the profession.

Objectives. The aim of the paper is to compare highly qualified female and male managers in the level of conflict resolution style and selected personality characteristics (machiavellianism, narcissism and psychopathy).

Methods. The research sample consisted of 193 respondents (38.9% women) aged 24 to 62 ($M = 41.86$; $SD = 9.42$). Data collection took place by administering the methodology to highly qualified managers, which was part of a complex test battery. Conflict resolution styles were measured by the Thomas-Kilmann conflict mode instrument (Thomas, Kilmann 1974, 2007), which consists of 30 items, and personality characteristics were assessed by the Dark triad questionnaire (Jones, Paulhus 2014), which assesses the level of machiavellianism, narcissism, and psychopathy. (Cronbach's $\alpha = 0.816$). Research data were processed in the JASP 0.14.1.0 program. We used descriptive statistics and t- tests for two independent samples.

Results. We found that women showed a lower level of psychopathy. In the area of conflict resolution styles, men scored higher in the competing mode and women scored higher in the use of avoiding mode.

Conclusion. The examined psychological constructs are a long-term interest of several researches, while in the future it would be stimulating to continue research aimed at assessing the personality traits of the Dark Triad on

an extended sample of highly qualified managers and assessing the conflict resolution strategies of managers on the part of employees.

Limits. The size of the research sample can be considered a limit of the contribution, while with a larger number of respondents it would be possible to capture the studied phenomena with higher statistical accuracy.

Keywords:

conflict resolution style, personality characteristics, highly qualified female manager, highly qualified male manager

REGULAČNÁ ÚLOHA TECHNOSTRESOROV A OSOBNOSTI V PREDIKCII ANGAŽOVANOSTI A VYHORENIA V PRÁCI

REGULATING ROLE OF TECHNOSTRESSORS AND PERSONALITY IN PREDICTION OF ENGAGEMENT AND BURNOUT AT WORK

Eva Rošková, Milica Schraggeová, Nina Urukovičová, Jozef Smoroň

Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

Abstrakt:

Cieľom štúdie bolo otestovať psychometrické vlastnosti škály Technostres Creators Inventory (TCI) (Ragu-Nathan, 2008) medzi slovenskými zamestnanými respondentmi (N=257). Sekundárnym cieľom bolo vychádzajúc z modelu pracovných požiadaviek a zdrojov (JD-R) overiť vzťah medzi zdrojmi technostresu (invázia, preťaženie, neistota, neistota, zložitost) pôsobiacimi ako pracovné požiadavky, osobnostnými charakteristikami (Big-5) a well-beingom zamestnancov (angažovanosť, vyhorenie). Štúdia má prierezový dizajn s využitím dotazníkov a online zberu dát (webová platforma RadCap). Exploračná grafická analýza (EGA) potvrdila päťfaktorovú štruktúru slovenskej verzie škály TCI. Hierarchické regresné modelovanie ukázalo, že pracovná angažovanosť bola predikovaná osobnostnými charakteristikami (extraverzia, svedomitosť). V predikcii vyhorenia zohrali významnú úlohu technostresory (techno-preťaženie, techno-invázia, techno-nebezpečnosť). Technologická neistota prispela k angažovanosti pozitívne. Štúdia prispela k teoretickej konceptualizácii technostresu poskytnutím dôkazov o technostrese ako multidimenzionálnom konštrukte a k pochopeniu dôsledkov zdrojov technostresu a osobnostných črt v pracovnom kontexte.

Kľúčové slová:

technostres, angažovanosť, burnout

Abstract:

Goal of the study was to test the psychometric properties of the Technostress Creators Inventory (TCI) (Ragu-Nathan, 2008) among Slovak employed respondents (N=257), and based on the job demands–resources (JD-R) model to verify relationship between technostress creators (invasion, overload, uncertainty, insecurity, complexity) acting as job demands, Big- five personality characteristics, and employees' well-being (work engagement, burnout). Study has cross-sectional design, using questionnaires and online data collection (RadCap web platform). Exploratory Graphic Analysis (EGA) confirmed the five-factor structure of the Slovak version of TCI scale. Hierarchical regression modelling indicated prediction of work engagement by personality characteristics (extraversion, conscientiousness). In burnout prediction technostressors (techno-overload, techno-invasion, techno-insecurity) played significant role. Surprisingly, techno-uncertainty contributed to engagement in a positive direction. The current study contributed to the theoretical conceptualization of technostress by providing evidence for technostress as a multidimensional construct and to understanding the consequences of technostress creators and personality traits in the work context.

Keywords:

technostress, engagement, burnout

OVERENIE STABILITY POLOŽIEK DOTAZNÍKA TECHNOSTRESU A SÚVIS TECHNOSTRESU S OSOBNOSTNÝMI FACETMI

VERIFICATION OF THE STABILITY OF THE TECHNOSTRESS QUESTIONNAIRE AND TECHNOSTRESS IN RELATION TO PERSONALITY FACETS

Jozef Smoroň, Milica Schraggeová

Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

Abstrakt:

Cieľ: Jednou z negatívnych stránok používania technológií je technostres. Ako relatívne nový fenomén prináša výskumné výzvy. Cieľom výskumu bolo preskúmať vzťah technostresorov a osobnosti, pričom sme zvolili menej používaný prístup, so zameraním na facety. Tiež sme chceli overiť štruktúru konštruktu technostresu, vychádzali sme z prístupu Ragu-Nathan, et al. (2008), ktorý rozlišuje 5 faktorov technostresorov – facilitátorov technostresu. Metóda: Výskumný súbor tvorilo 257 participantov, z toho 143 žien vo veku $M = 39.25$, $SD = 12.18$ a 114 mužov vo veku $M = 34.64$, $SD = 10.71$. Dáta boli získané pomocou online administrovaného dotazníka.

Zistenia: Preukázali sme vzťahy medzi techno-nejasnosťou a úzkosťou, medzi techno-neistotou a kreatívnou predstavivosťou, medzi techno-zložitosťou a intelektuálnou zvedavosťou, medzi techno-inváziou a depresiou. Exploračnou grafickou analýzou sme preukázali relatívnu nezávislosť faktorov technostresu, ďalšie zistenia diskutujeme.

Kľúčové slová:

osobnosť, technostres

Abstract:

Aim: One of the negative aspects of using technology is technostress. As a relatively new phenomenon technostress brings new research challenges. The aim of our study was to examine how technostress and personality are interconnected. We chose less frequently used approach in personality research - the facets analysis. We also wanted to test the structure of technostress as construct, based on Ragu-Nathan, et al. (2008) approach that distinguishes 5 factors of technostress.

Method: Research sample consisted of 257 participants, 143 women aged $M = 39.25$, $SD = 12.18$ and 114 men aged $M = 34.64$, $SD = 10.71$. Research data were obtained by questionnaires that were administered online.

Findings: We found many relationships between techno-stressors and personality facets. Exploratory graph analysis was used to demonstrate relative independence of technostress factors. Other findings are discussed.

Keywords:

personality, technostress

PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE 2023

Zborník abstraktov z konferencie

Editori: Mgr. Miroslava Köverová, PhD.
Mgr. Simona Ďurbisová, PhD.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Vydavateľstvo ŠafárikPress

Rok vydania: 2023
Počet strán: 53
Rozsah: 3,4 AH
Vydanie: prvé



ISBN 978-80-574-0210-7 (e-publikácia)