



PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE 2016
ZBORNÍK Z MEDZINÁRODNEJ KONFERENCIE

WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY 2016
COLLECTION OF CONTRIBUTIONS

Nitra 2016

Editori (Editors)

Eva Sollárová, Tomáš Sollár

Technický redaktor (Technical editor)

Zuzana Majerová

Oponenti (Reviewers)

prof. PhDr. Ladislav Lovaš, CSc., prof. PhDr. Eva Sollárová, CSc.,
prof. PhDr. Jozef Výrost, DrSc., doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.,
doc. PhDr. Ilona Gillernová, CSc., doc. PhDr. Eva Letovancová, PhD.,
doc. PhDr. Tomáš Sollár, PhD., Mgr. Denisa Fedáková, PhD.,

Spoločne organizovali/Spoluorganizátori (Organizers)

Ústav aplikovanej psychológie a Katedra psychologických vied, Fakulta sociálnych vied
a zdravotníctva, UKF v Nitre

Katedra psychológie, Filozofická fakulta, UPJŠ Košice

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK Bratislava

Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Košice

Vydal (Published by): Ústav aplikovanej psychológie a Katedra psychologických vied,
Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre,
Kraskova 1, 94974 Nitra

Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci

Grantová podpora (Grant support): Organizovanie konferencie a vydanie zborníka bolo
podporené Agentúrou na podporu výskumu a vývoja (APVV) v rámci projektu APVV-
0540-12 „Psychometrická kvalita psychodiagnostických nástrojov v kariérovom
poradenstve“.



Edícia CD

1. vydanie (1st ed.)

ISBN 978-80-558-1133-8

Editori © Eva Sollárová, Tomáš Sollár, 2016

© Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, 2016

Nepredajné

Publikácia neprešla jazykovou úpravou. Za správnosť údajov zodpovedajú
autori príspevkov.

Obsah

ÚVOD	6
ROZHODOVANIE A ČAS: VNÍMANIE SVOJHO BUDÚCEHO JA OVPLYVŇUJE NAŠE VOLBY	7
Viera BAČOVÁ	
KOMPARÁCIA KARIÉRNÝCH PRESVEDČENÍ U ŽIAKOV STREDNÝCH ŠKÔL	13
Katarína DANČOVÁ, Tomáš SOLLÁR	
POSUDZOVANIE SPÔSOBOV ZVLÁDANIA NÁROČNÝCH SITUÁCIÍ PROFESIONÁLNYMI HASIČMI	24
Miroslav FRANKOVSKÝ, Tatiana LORINCOVÁ, Elemír KEREKEŠ	
SUPERVÍZIA V INTENCIÁCH PRÍSTUPU ZAMERANÉHO NA ČLOVEKA (PCA)	31
Ivana GALLOVÁ	
VÍCEGENERAČNÍ PRACOVIŠTĚ: DOCEŇUJÍ MLADŠÍ PRACOVNÍCI SVOJE STARŠÍ KOLEGY?	40
Aleš GREGAR, Ivana PEJŘOVÁ	
FAKTOROVÁ VALIDITA DOTAZNÍKA AUTENTICITY NA SLOVENSKEJ VZORKE	49
Kristína HRONCOVÁ, Tomáš SOLLÁR	
CONSTRUCT VALIDITY OF EMOTIONAL AND PERSONALITY CAREER DIFFICULTIES SCALE IN SLOVAKIA	57
Kristína HRONCOVÁ, Mária ŠIŠKOVÁ, Tomáš SOLLÁR, Eva SOLLÁROVÁ	
VALIDITA REVIDOVANEJ VERZIE TESTU NA ZISŤOVANIE ŠTRUKTÚRY VŠEOBECNÝCH ZÁUJMOV (AISTR)	68
Miriam HUDÁKOVÁ, Tomáš SOLLÁR	
KONFLIKT PRÁCA – RODINA AKO DÔSLEDOK PRACOVNEJ NEISTOTY: TESTOVANIE MEDIÁČNEHO EFEKTU PRACOVNEJ SPOKOJNOSTI	80
Lucia IŠTOŇOVÁ	
PRÁCA NA ZMENY A ŽIVOTNÝ ŠTÝL SESTIER PO 50. ROKU ŽIVOTA	89
Ondrej IVAN	
SKUTOČNE POMALÍ AKO V TEXTE UKRYTÁ KORYTNAČKA? PRIMING, IMPLEMENTAČNÉ ZÁMERY A REGULAČNÁ DYNAMIKA V KONTEXTE NA CIEĽ ORIENTOVANÉHO SPRÁVANIA	97
Pavol KAČMÁR, Patrícia REVÁKOVÁ	
SOCIÁLNE KOMPETENCIE A SEBAKRITICKOSŤ	105
Eva LETOVANCOVÁ, Júlia HALAMOVI	
SÚČASNÉ PRÍSTUPY K ZISŤOVANIU VZŤAHU K PRÁCI - TERMINOLOGICKÉ A METODOLOGICKÉ PERIPETIE	114
Ladislav LOVAŠ	

AGILE MANAGEMENT MEETS THE PERSON-CENTERED APPROACH – OPPORTUNITIES FOR MUTUAL LEARNING	120
Renate MOTSCHNIG	
SMYSL PRÁCE A JEHO NĚKTERÉ PSYCHOLOGICKÉ SOUVISLOSTI U DĚLNICKÝCH PROFESÍ	140
Karel PAULÍK	
AUTONÓMNE ROZHODOVANIE A JEHO VZŤAH K SPOKOJNOSTI A LÚTOSTI S KARIÉROVÝM ROZHODOVANÍM	146
Ľubor PILÁRIK, Veronika LÁTALOVÁ	
BEHAVIORÁLNĚ EKONOMICKÉ A PSYCHOLOGICKÉ EXPERIMENTY: PROPOJENÍ PSYCHOLOGIE, MANAGEMENTU A MARKETINGU	154
Jakub PROCHÁZKA, Michal ĎURINÍK	
LEADERSHIP JAKO TERAPEUTICKÝ PROCES: ROLE PRACOVNÍHO SPOJENECTVÍ VE VZTAHU MEZI TRANSFORMAČNÍM PŘÍSTUPEM, EFEKTIVITOU LEADERA A PRACOVNÍ SPOKOJENOSTÍ	160
Jakub PROCHÁZKA, Martin VACULÍK	
VALIDATION OF TWO INSTRUMENTS DESIGNED TO MEASURE VALUES: THE PORTRAIT VALUE QUESTIONNAIRE AND MOTIVES, VALUES, PREFERENCES INVENTORY	171
Martina ROMANOVÁ, Tomáš SOLLÁR, Jana TURZÁKOVÁ	
PREČO AKO VODIČI PORUŠUJEME NORMY V DOPRAVE?	179
Eva ROŠKOVÁ, Martin JAKUBEK	
PSYCHOLOGICKÁ ZMLUVA, VZŤAHOVÁ VÄZBA A ZÁMER ZOTRVAŤ V ORGANIZÁCI	186
Milica SCHRAGGEOVÁ, Eva ROŠKOVÁ	
VZŤAH OSOBNOSTI A KARIÉROVÝCH KOTIEV	193
Tomáš SOLLÁR, Janka HOREHÁJOVÁ	
VZŤAH ČESTNOSTI K OSOBNOSTNÝM FAKTOROM PÄŤFAKTOROVÉHO MODELU	202
Tomáš SOLLÁR, Radka PAULOVICHOVÁ	
PRACOVNÉ PODMIENKY NA SLOVENSKU A V EURÓPSKYCH KRAJINÁCH V DÁTACH EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEYS (EWCS) 2010 A 2015	213
Jozef VÝROST	
OSOBNOSTNÉ KORELÁTY A ICH VZŤAH K ŤAŽKOSTIAM V KARIÉROVOM ROZHODOVANÍ U STREDOŠKOLÁKOV	221
Marta ZAŤKOVÁ	
KONŠTRUKCIA VODCOVSTVA Z NARATÍVNEJ PERSPEKTÍVY	234
Denisa ZLEVSKÁ	

Contents

INTRODUCTION	6
DECISION-MAKING AND TIME: PERCEPTION OF THE FUTURE SELF INFLUENCES OUR CHOICES	7
Viera BAČOVÁ	
COMPARISON OF CAREER BELIEFS IN HIGH-SCHOOL STUDENTS	13
Katarína DANČOVÁ, Tomáš SOLLÁR	
ASSESSMENT OF THE WAYS OF COPING WITH DEMANDING SITUATIONS BY PROFESSIONAL FIREFIGHTERS	24
Miroslav FRANKOVSKÝ, Tatiana LORINCOVÁ, Elemír KEREKEŠ	
SUPERVISION WITHIN THE FRAMEWORK OF THE PERSON-CENTERED APPROACH (PCA)	31
Ivana GALLOVÁ	
INTERGENERATIONAL WORKPLACE: ARE YOUNGER WORKERS AWARE OF THEIR OLDER COLLEAGUES?	40
Aleš GREGAR, Ivana PEJŘOVÁ	
FACTOR VALIDITY OF THE AUTHENTICITY INVENTORY ON SLOVAK SAMPLE	49
Kristína HRONCOVÁ, Tomáš SOLLÁR	
CONSTRUCT VALIDITY OF EMOTIONAL AND PERSONALITY CAREER DIFFICULTIES SCALE IN SLOVAKIA	57
Kristína HRONCOVÁ, Mária ŠIŠKOVÁ, Tomáš SOLLÁR, Eva SOLLÁROVÁ	
VALIDITY OF THE REVISED VERSION OF GENERAL INTEREST STRUCTURE TEST (AISTR)	68
Miriam HUDÁKOVÁ, Tomáš SOLLÁR	
WORK – FAMILY CONFLICT AS RESULT OF JOB INSECURITY: TESTING MEDIATION EFFECT OF JOB SATISFACTION	80
Lucia IŠTOŇOVÁ	
SHIFT WORK AND NURSES' LIFESTYLE AFTER 50 YEARS OF AGE	89
Ondrej IVAN	
REALLY AS SLOW AS A TORTOISE HIDDEN IN THE TEXT? PRIMING, IMPLEMENTATION INTENTIONS AND REGULATION DYNAMICS IN GOAL DIRECTED BEHAVIOUR	97
Pavol KAČMÁR, Patrícia REVÁKOVÁ	
SOCIAL COMPETENCE AND SELF-CRITICISM	105
Eva LETOVANCOVÁ, Júlia HALAMOVÁ	
PRESENT APPROACHES TO ASSESSING RELATIONSHIP TO WORK – TERMINOLOGICAL AND METHODOLOGICAL ISSUES	114
Ladislav LOVAŠ	

AGILE MANAGEMENT MEETS THE PERSON-CENTERED APPROACH – OPPORTUNITIES FOR MUTUAL LEARNING	120
Renate MOTSCHNIG	
THE MEANING OF WORK AND SOME PSYCHOLOGICAL CONTEXT IN MANUAL PROFESSIONS	140
Karel PAULÍK	
AUTONOMOUS DECISION-MAKING AND ITS RELATIONSHIPS WITH SATISFACTION AND REGRET WITH CAREER DECISION-MAKING	146
Ľubor PILÁRIK, Veronika LÁTALOVÁ	
BEHAVIORAL ECONOMIC AND PSYCHOLOGICAL EXPERIMENTS: INTERCONNECTIONS IN PSYCHOLOGY, MANAGEMENT AND MARKETING	154
Jakub PROCHÁZKA, Michal ĎURINÍK	
LEADERSHIP AND PSYCHOTHERAPY: THE ROLE OF WORKING ALLIANCE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, LEADER'S EFFECTIVENESS AND JOB SATISFACTION.....	160
Jakub PROCHÁZKA, Martin VACULÍK	
VALIDATION OF TWO INSTRUMENTS DESIGNED TO MEASURE VALUES: THE PORTRAIT VALUE QUESTIONNAIRE AND MOTIVES, VALUES, PREFERENCES INVENTORY	171
Martina ROMANOVÁ, Tomáš SOLLÁR, Jana TURZÁKOVÁ	
WHY DO WE AS DRIVERS VIOLATE THE TRAFFIC NORMS?	179
Eva ROŠKOVÁ, Martin JAKUBEK	
PSYCHOLOGICAL CONTRACT, ATTACHMENT AND INTENTION TO STAY IN THE ORGANIZATION	186
Milica SCHRAGGEOVÁ, Eva ROŠKOVÁ	
RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND CAREER ANCHORS	193
Tomáš SOLLÁR, Janka HOREHÁJOVÁ	
RELATIONSHIP BETWEEN HONESTY-HUMILITY AND FIVE-FACTOR MODEL	202
Tomáš SOLLÁR, Radka PAULOVICHOVÁ	
WORKING CONDITIONS IN SLOVAKIA AND EUROPEAN COUNTRIES IN EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEYS (EWCS) 2010 AND 2015	213
Jozef VÝROST	
PERSONAL CORRELATES AND THEIR RELATION TO CAREER DECISION-MAKING DIFFICULTIES IN SECONDARY SCHOOL STUDENTS	221
Marta ZAŤKOVÁ	
LEADERSHIP CONSTRUCTION FROM THE NARRATIVE PERSPECTIVE	234
Denisa ZLEVSKÁ	

INTRODUCTION

The collection of contributions presents the papers from the latest international conference, „Work and Organizational Psychology 2016“ that was held at the Mojmírovce Castle, on May 18 – 19, 2016. The papers document meeting the intention of the organizers to create a forum where representatives from academic settings, research institutes, educational institutions, psychologists and other professionals working in organizations will meet and be informed about current issues in the field of work and organizational psychology.

The authors from Slovakia, Bohemia and Austria in their papers present their own research and application expertise in a wide range of present issues in work and organizational psychology.

The organizers of the conference, the Institute of Applied Psychology and the Department of Psychology, Faculty of Social Sciences and Health Care (FSVaZ), Constantine the Philosopher University in Nitra (UKF), Slovakia, dedicated the conference to the significant figure in the field of work psychology, professor PhDr. Jozef Daniel, DrSc., who used to be not only the first director of the Institute of Applied Psychology at the FSVaZ, UKF Nitra, but also the establishing member of the Psychology Institute at the Slovak Academy of Sciences and the department head at the Czechoslovak Work Institute in Bratislava. In his research professor Daniel studied perceptual stress, within which he created and verified a new version of the Stroop test. While working at the Constantine the Philosopher University in Nitra he was the chief investigator of the research project on teachers' burnout. He belonged to the most active authors in the Slovak psychological community, being awarded abroad also. He was awarded the Golden Plague by the Slovak Academy of Sciences for his contribution to the development of the psychological sciences, and by the Slovak Literature Fund for the best book (in 1985 and 1989). European Review of Applied Psychology published the article on his research work in 1992 (vol. 42/3, pp. 251-252).

As editors we declare the belief that the conference Work and Organizational Psychology 2016 as well as the presented collection of conference papers is a successful continuation not only of the conference tradition but also of the input and contribution of a professor Daniel to the development of Work and Organizational psychology as a field.

In Nitra, Dec 21, 2016

the editors

ROZHODOVANIE A ČAS: VNÍMANIE SVOJHO BUDÚCEHO JA OVPLYVŇUJE NAŠE VOĽBY

DECISION-MAKING AND TIME: PERCEPTION OF THE FUTURE SELF INFLUENCES OUR CHOICES

Viera BAČOVÁ

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied,
Univerzita Komenského v Bratislave
viera.bacova@fses.uniba.sk

Abstrakt

Mnoho volieb, ktoré v živote robíme, odráža kompromis medzi hodnotou vecí v súčasnosti a ich hodnotou v budúcnosti. Máme tendenciu podceňovať ten výsledok voľby, o ktorom vieme, že ho získame s časovým oneskorením a uprednostňujeme ten výsledok, ktorý môžeme mať časovo skôr, hoci jeho hodnota je (oveľa) menšia než hodnota výsledku, ktorý sa prejaví neskôr v budúcnosti. Ekonomicky sa tento jav skúma ako časové diskontovanie. Presné výpočty subjektívnych diskontných faktorov jedincov však nevysvetľujú veľké inter-individuálne rozdiely v ochote počkať dlhšiu dobu na výhodnejší výsledok. Jedno z psychologických vysvetlení časového diskontovania poskytuje hypotéza „kontinuity budúceho ja“, ktorá predpokladá, že vnímanie seba samého v budúcnosti koreluje s mierou diskontovania budúcich benefitov. Príspevok sa zameriava na túto teóriu a dôsledky, ktoré z nej vyplývajú pre sporenie.

Kľúčové slová: medzičasová voľba, časové diskontovanie, kontinuita budúceho ja

Abstract

Many decisions that we make in life, reflects a compromise between the value of things in the present or in the future. We tend to underestimate the outcome of the choice, which we know to get it with time delay and prefer the outcome that we can have earlier, although its value is (much) less than the value of the outcome, which will arise in the future. Economically, this phenomenon is known as temporal discounting. However the exact calculations of individuals subjective discount factors do not explain inter-individual differences in the willingness to wait a long time for a more favorable outcome. One of the psychological explanations of temporal discounting provides the hypothesis "future self-continuity" which assumes that perception of the future Self correlates with discount rate of future benefits. This paper focuses on the theory and implications that derive from it for saving.

Key words: intertemporal choice, temporal discounting, future self-continuity

Medzičasová voľba a časové diskontovanie

Medzičasová voľba označuje voľbu medzi možnosťami, ktorých dôsledky sa prejavajú v rôznych časových obdobiach (Read, 2004; Soman et al., 2005). K príkladom medzičasovej voľby patrí napríklad voľba medzi príjmom 10 eur dnes alebo príjmom 12 eur o týždeň;

čokoládovou tortou alebo ovocím, odložením peňazí alebo minutím peňazí, voľba študijného odboru alebo rozhodovanie o tom, či prestať alebo neprestať fajčiť. Časová vzdialenosť medzi okamžitým a neskorším výsledkom je označovaná ako „odloženie“.

V medzičasovej voľbe rozhodovateľ musí porovnať a vymeniť utilitu (hodnotu) výsledku, ktorý je časovo blízky (zvyčajne okamžitý) za iný výsledok, ktorý je časovo vzdialený. Tak napríklad výsledkom voľby čokoládovej torty teraz je okamžitá príjemná chuť, ale v budúcnosti horšie zdravie v dôsledku kalorickej stravy; výsledkom voľby minúť peniaze je radosť z kúpenej veci v súčasnosti, ale nedostatok úspor pri neočakávanej udalosti v budúcnosti a pod.

Väčšina volieb (ak nie všetky), ktoré jednotlivci a organizácie vykonávajú v reálnom svete, sú medzičasové. Vo väčšine svojich volieb (ak nie vo všetkých) zvažujeme medzi hodnotou vecí v súčasnosti a ich hodnotou v bližšej či vzdialenejšej budúcnosti.

Hoci výsledky mnohých štúdií medzičasovej voľby sa rôznia aj vzhľadom na skúmané premenné, výskumy sa pozoruhodne zhodli v zistení, že výsledky v budúcnosti sú zľavňované (podhodnocované či diskontované) v porovnaní s blízkyimi, resp. okamžitými výsledkami. Povedané inými slovami, identický (pozitívny) výsledok bude pre nás tým atraktívnejší, čím bližšie je v čase umiestnený k dobe rozhodovania (Soman et al., 2005). Tento jav začal byť skúmaný ako časové diskontovanie. Časové diskontovanie skúma viacero vedných disciplín, najmä však ekonómia, v poslednom období sa záujem oň zvýšil aj v psychológii, najmä v psychológii rozhodovania.

Časové diskontovanie označuje skutočnosť, že v medzičasovej voľbe máme tendenciu podceňovať ten výsledok voľby, o ktorom vieme, že ho získame s časovým oneskorením, a uprednostňujeme (voľíme) ten výsledok, ktorý môžeme mať časovo skôr, hoci aj hodnota časovo blízkeho výsledku je (oveľa) menšia než hodnota výsledku, ktorý sa prejaví neskôr v budúcnosti. Ako konštatuje Baron (2008), základným problémom medzičasovej voľby je naše uprednostňovanie prítomnosti. Každodenná skúsenosť, ako aj empirické zistenia ukazujú, že v rozhodovaní uprednostníme maximalizáciu pohody v prítomnom okamžiku pre maximalizáciu pohody budúcej. Tieto skúsenosti a empirické zistenia sú v rozpore s normatívnymi modelmi časového diskontovania.

Normatívne teórie a empirické zistenia vo výskume časového diskontovania

Ako prvý normatívne skúmal diskontovanie ekonóm Irwing Fisher už v roku 1930, keď formalizoval časovú preferenciu ako ekonomickú výmenu utilít v čase. Model „diskontovanej utility“ (aj v podobe matematických vzorcov) predložil ekonóm Paul Samuelson (nositeľ Nobelovej ceny z roku 1970) v roku 1937.

Normatívny model časového diskontovania vychádza zo základného predpokladu, že jednotlivci konajú (rozhodujú sa) tak, aby maximalizovali súčet všetkých svojich budúcich utilít počas celého priebehu svojho života.

Vplyv časového odloženia (diskontovania) na subjektívnu hodnotu budúcich výsledkov možno zisťovať diskontnou funkciou, ktorá matematicky vyjadruje, že výsledky sú hodnotené tým menej, čím viac sú odložené.

Diskontná funkcia je často daná ako diskontná miera (r), ktorá je priamo úmerná zmene v štandardnom časovom období (ktorým je obvykle jeden rok), alebo ako diskontný faktor (δ), čo je podiel hodnoty, ktorý ostáva po odložení výsledku o túto štandardnú dobu (pre podrobnejšie výpočty pozri Read, 2004). Mieru diskontovania budúcnosti možno potom pre každého jednotlivca zmerať pomocou dvoch ukazovateľov – diskontnou mierou a /alebo diskontným faktorom.

Tieto ukazovatele sa štandardne vypočítavajú v experimentálnej úlohe, v ktorej sa zisťuje, aké výsledky (typicky peniaze) v rôznom čase sú pre daného jedinca indiferentné. Napríklad jednotlivci dostane jedno euro v prítomnom čase (t_1) a má povedať, aká hodnota v eurách by bola pre neho ekvivalentná (by sa pre neho rovnala) tejto hodnote v neskoršom čase (t_2).

Výskumy medzičasových volieb potvrdzujú, že v laboratóriu, ale aj v reálnom živote je pre ľudí hodnota budúcich benefitov (ale aj nákladov) menšia, než je ich hodnota v prítomnosti

Hodnota budúcich dôsledkov možností našej voľby (či už ide o peniaze, čas alebo vynaložené úsilie) sa nám javí menšia, keď o nej uvažujeme v prítomnosti.

Normatívny model časového diskontovania za „primeranú“ mieru časového diskontovania považuje úrokové miery na finančnom trhu (ale tiež ďalšie ekonomické ukazovatele ako likvidita a inflácia). V ekonomických úvahách je samozrejmosťou predpokladať, že keď jedinec odloží spotrebu peňazí v súčasnosti a uloží si ich pre budúcnosť, berie do úvahy skutočnosť, že peniaze mu počas doby odloženia prinesú úrok.

Ak je napríklad úroková miera 5 % (čo je na súčasnosť vysoká miera úročenia), potom by sme mali za odloženie príjmu 100 eur o jeden rok požadovať 105 eur. Jednotlivci však diskontujú budúce výsledky hlboko mimo tejto normy – za časový odklad príjmu 100 eur o jeden rok vo všeobecnosti požadujeme oveľa väčšie množstvo peňazí v porovnaní s úrokovými sadzbami na trhu – napríklad 110, 120 (a nie je zriedkavosťou aj 200 eur).

Časové diskontovanie a rozhodovanie o budúcnosti

Pre život jednotlivca v spoločnosti je schopnosť kontrolovať svoje impulzy a realizovať plány do budúcnosti veľmi dôležitá. Plánovať a realizovať plány zahŕňa schopnosť odložiť svoje odmeny, „obetovať sa“ v prítomnosti v záujme svojich ziskov a výhod v dlhodobom horizonte.

Empiricky potvrdený sklon ľudí preferovať skoršie menšie odmeny pred väčšími neskoršími odmenami bol – a doteraz je – označovaný ako krátkozrakosť, netrpezlivosť alebo impulzivnosť. Rôzni autori uvádzajú, že diskontnú mieru, t.j. stupeň, v ktorom výsledok stráca hodnotu tým, že je odložený o istý čas, možno interpretovať aj ako mieru netrpezlivosti či impulzivnosti jednotlivca (Ainslie, 1975; Mischel, Shoda, Rodriguez, 1989).

V psychológii sú v tejto oblasti najviac známe už klasické skúmania, ktorý uskutočnil psychológ Walter Mischel so spolupracovníkmi na konci 60tych a začiatkom 70tych rokov 20.storočia (Mischel, 1974). Zaujímali sa o schopnosť detí odložiť svoje okamžité uspokojenie. Dieťaťu bola ponúknutá možnosť voľby medzi jedným cukríkom hneď alebo dvomi cukríkmi neskôr (približne o 15 minút). V ďalších rokoch výskumníci zistili, že deti, ktoré boli schopné čakať na výhodnejšiu odmenu, dosiahli vo všeobecnosti lepšie životné výsledky vo viacerých oblastiach (napr. dosiahli vyššie vzdelanie, príjem, kariéru, mali dokonca lepšiu telesnú hmotnosť atď.).

Hypotéza „kontinuity budúceho Ja“

V dlhom skúmaní časového diskontovania sa výskumníci sústreďovali predovšetkým na skúmanie časových vzdialeností medzi výsledkami volieb a na porovnanie výšky výsledkov volieb. Avšak nedávno výskumníci predložili odlišný pohľad na časové diskontovanie: vysvetliť tento jav by mohol vzťah jednotlivca k sebe samého v budúcnosti, k svojmu budúcemu Ja, t. j. to, ako jedinec vníma seba samého v budúcnosti.

Podnetom a východiskom pre toto skúmanie boli filozofické úvahy Dereka Parfita (1984). Z úvah tohto filozofa vyplýva, že medzičasová voľba a časové diskontovanie závisí nielen na časovej vzdialenosti medzi udalosťami a výšky odmien v podobe budúcich výsledkov, ale aj na vnímanej kontinuite medzi súčasným a budúcim Ja rozhodovateľ'a.

Parfit rozvinul svoje úvahy takto: keď sa ľudia cítia silne prepojení k svojmu budúcemu Ja, výhody pre budúce Ja sú hodnotené rovnako, ako keby ich dostalo súčasné Ja. Ak však vnímajú diskontinuitu medzi súčasným a budúcim Ja, odložené výhody sa zhromažďujú pre psychologicky neprepojené budúce Ja (t. j. akoby odlišnej osobe), a tento výsledok je hodnotený menej, než keby tieto výhody spotrebovalo súčasné Ja. Prepojenie k budúcemu Ja sa samozrejme mení s časovou vzdialenosťou. V krajnom prípade sa budúce vzdialené Ja môže javiť ako celkom iný, cudzí človek.

Na základe týchto teoretických úvah bola postavená hypotéza „kontinuity budúceho Ja“, ktorá predpokladá, že vnímanie seba samého v budúcnosti súvisí s mierou diskontovania budúcich výsledkov. Spôsob, akým je vnímané budúce Ja, determinuje naše rozhodovanie o budúcnosti. Ak je budúce Ja nazerané ako cudzinec, vyplynie z toho nízka motivácia k odloženiu uspokojenia na budúce obdobie (napr. v podobe sporenia). Ak je budúce Ja nazerané ako podobné súčasnému Ja, motivácia k odloženiu uspokojenia na budúci čas (napr. k sporeniu) bude oveľa vyššia.

Bartels a Urminsky (2011) pri overovaní hypotézy „kontinuity budúceho Ja“ zistili, že čím menej sú ľudia psychologicky spojení so svojim budúcim Ja, tým menej sú ochotní vzdať sa okamžitých výhod pred zabezpečením väčších, ale neskorších výhod, ktoré by dostalo ich budúce Ja. V experimentoch overili, že keď prežívajú malé prepojenie so svojimi budúcimi Ja, účastníci ich výskumov akceptovali viac menšie, ale skoršie odmeny, menej boli ochotní počkať s nákupom s cieľom ušetriť peniaze, vyžadovali väčšie prémie za oneskorenie prijatie darčkových kariet a mali nižšie dlhodobé diskontné miery. Veľmi podobné výsledky získal Ersner-Hershfield so svojimi spolupracovníkmi (Ersner-Hershfield, Garton, Ballard, Samanez-Larkin, & Knutson, 2009). Možno konštatovať, že empirická podpora zatiaľ hovorí za hypotézu kontinuity budúceho Ja.

Praktické aplikácie: budúce Ja a sporenie

V mnohých krajinách sveta dĺžka života ľudí dramaticky narastá. To zároveň znamená, že ľudia musia robiť voľby s cieľom dlhšieho časového horizontu než kedykoľvek predtým. Napriek tomu mnohé indície naznačujú, že ľudia si dlhodobo nesporenia dostatočne, aby si napr. v dôchodku udržali svoju predchádzajúcu životnú úroveň.

Ak ľudia diskontujú svoje budúce výhody preto, lebo sa nedostatočne identifikujú so svojimi budúcimi Ja (z rôznych dôvodov, či už napr. kvôli nedostatku predstavivosti alebo z presvedčenia), možno predpokladať, že ak navodíme, že sa budú cítiť viac prepojením s svojim budúcim Ja, budú viac ochotní pridelovať viac zdrojov v prítomnosti pre seba v budúcnosti.

Aby overili tento predpoklad, Hershfield so svojimi spolupracovníkmi (Hershfield et al., 2012) uskutočnili niekoľko experimentov, aby skúmali vzťah medzi vnímaním seba samého v budúcnosti a sporením v dlhodobom horizonte. Použili trojdimenzionálnu virtuálnu realitu, aby svojím účastníkom prezentovali vizuálne zobrazenie ich tela a tváre tak, ako bude vyzerat' v budúcnosti.

V jednom z výskumov študenti napríklad vstúpili do virtuálneho prostredia, kde mohli priestorovo vidieť obrazy samých seba vo virtuálnom zrkadle a mohli aj krátko komunikovať so svojím súčasným avatarom a stvárnením seba v staršom veku. Kým kontrolná skupina pozerala na digitálne reprezentáciu svojich súčasných Ja vo virtuálnom zrkadle, experimentálna skupina videla v zrkadle vekovo stvárnené verzie seba. Účastníci potom pridelovali hypotetické peniaze na rôzne zdroje. Podľa predpokladu, tí účastníci, ktorí boli vystavení a komunikovali so svojim budúcim Ja, pridelovali viac peňazí na svoj hypotetický dôchodkový sporiaci účet v porovnaní s tými, ktorí komunikovali so súčasným Ja.

Záver

Ukazuje sa, že rozdielne predstavy o svojich budúcich Ja môžu výrazne ovplyvniť rozhodnutia, ktoré ľudia robia a ktoré majú dlhodobé následky.

Najnovšie výsledky psychologického prístupu a skúmania v oblasti medzičasovej voľby predkladajú nové možnosti intervencií nového druhu, v ktorých možno ľudí stimulovať viac sa orientovať na budúcnosť, napríklad aj tým, že sa im umožní komunikovať so stvárnením svojej fyzickej podoby v staršom veku.

Budúce skúmania môžu osvetliť prečo sú ľudia viac ochotní prinášať obeť dnes v prospech svojej pohody v nadchádzajúcich rokoch ak sa im budúce Ja javí ako podobné ich súčasnému Ja.

Literatúra

- Ainslie, G. (1975). Specious Reward: A Behavioral Theory of Impulsiveness and Impulse Control. *Psychological Bulletin*, 82(4), 463-469.
- Baron, J. (2008). *Thinking and Deciding* (4th ed.). New York: Cambridge University Press.
- Bartels, D. M. , & Urminsky, O. (2011). On Intertemporal Selfishness: How the Perceived Instability of Identity Underlies Impatient Consumption. *Journal of Consumer Research*, 38(1), 182-198.
- Ersner-Hershfield, H., Garton M. T., Ballard K., Samanez-Larkin, G. R., & Knutson, B. (2009). Don't Stop Thinking about Tomorrow: Individual Differences in Future Self-Continuity Account for Saving. *Judgment and Decision Making*, 4(4), 280-286.
- Hershfield, H. E., Goldstein, D. G., Sharpe, W. F., Fox, J., Yeykelis, L, Carstensen, L. L., & Bailenson, J. J. (2012). Increasing saving behavior through age-progresed renderings of the future self. *Journal of Marketing Research*, 4, 85-92.
- Mischel, W. (1974). Processes in delay of gratification. *Advances in Experimental Social Psychology*, 7, 249-292.
- Mischel, W., Shoda, Y., & Rodriguez, M. L. (1989). Delay of gratification in children. *Science*, 244(4907), 933-938.
- Parfit, D. (1984). *Reasons and persons*. Oxford: Clarendon press.
- Read, D. (2004). Intertemporal Choice. In D. J. Koehler, & N. Harvey (Eds), *Blackwell Handbook of Judgment and Decision Making* (pp. 424-443), Oxford: Blackwell.
- Soman, D., Ainslie, G., Frederick, S., Li, X., Lynch, J., Moreau, P., Mitchell, A., Read, D., Sawyer, A., Trope, Y., Wertenbroch, K., & Zauberman, G. (2005). The psychology of intertemporal discounting: Why are distant events valued differently from proximal ones? *Marketing Letters*, 16 (3-4), 347-360.

KOMPARÁCIA KARIÉRNÝCH PRESVEDČENÍ U ŽIAKOV STREDNÝCH ŠKÔL

COMPARISON OF CAREER BELIEFS IN HIGH-SCHOOL STUDENTS

Katarína DANČOVÁ, Tomáš SOLLÁR

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva,
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
dancova.k@gmail.com, tsollar@ukf.sk

Abstrakt

Hlavným cieľom práce, ktorý sme si stanovili, bolo zistiť aké kariérne presvedčenia majú žiaci danej strednej školy a následne získané presvedčenia žiakov porovnať. Hlavné porovnávané kategórie škôl boli všeobecný typ školy- gymnázium a stredná odborná škola. Výskumnú vzorku tvorila 106 respondentov a žiaci boli vybraní zámerných výberom, spôsobom aby boli obe kategórie škôl zastúpené rovnakým počtom žiakov. Metodiku na získavanie dát sme vytvorili samostatne. Potrebu vyhodnocovania získaných dát bolo zmapovanie vyjadrení žiakov a následné kategorizovanie. Vytvorili sme 5 kategórií kariérnych presvedčení, ktoré boli nasledovné: „Vzdelanie“, „Cudzí jazyk“, „Prax nad teóriou“, „Peniaze“, „Práca, ktorá ma baví“. Štatistickou analýzou výsledkov sme zistili, že žiaci hotelovej akadémie a žiaci gymnázia sa líšia v obsahoch vyjadrení kariérnych presvedčení. Žiaci gymnázia sa od žiakov hotelovej akadémie líšili v kategórii Vzdelanie, čo znamená, že žiaci gymnázia sú presvedčení, že len vtedy budú úspešní v budúcej kariére pokiaľ budú vzdelaní. Žiaci hotelovej akadémie sa líšili od žiakov gymnázia v kategóriách : Prax nad teóriou a Cudzí jazyk. Vo zvyšných dvoch kategóriách sa nelíšili. Na základe zistení, môžeme potvrdiť, že typ strednej školy vplýva na žiakove uvažovanie o svojej budúcej pracovnej kariére. To, aké povolanie má rodič môže ovplyvniť žiakovu budúcu voľbu povolania. Tento predpoklad sa nám takisto potvrdil.

Kľúčové slová: Kariérne presvedčenia. Adolescencia. Pracovné skúsenosti rodiča.

Abstract

The main goal of this work, that we have established, was to discover, which career beliefs have students of the given high school and then make a comparison of this obtained beliefs. The main compared school categories were the common type- grammar school and a specialised high school. The research sample consists of 106 respondents and students were chosen by an intentional selection, by a way, that both categories were represented by the same number of students. The methodology for data obtaining was created individual. The need of evaluation of obtained data was the mapping of student's statements and a following categorization. We have created 5 categories of career beliefs,

which were following: „Education“, „Foreign language“, „Practise over theory“, „Money“, „Work, I enjoy“. By statistic analysis of the results we found out, that the career beliefs of hotel academy students and the grammar school students differ from their contents. Career beliefs of grammar school students differed from hotel academy convictions in the category „Education“, which means, that grammar school students are convinced, that only then they will be successful in their future career, when they will be educated. Career convictions of hotel academy students differed in categories: „Practise over theory“ and „Foreign language“. In the remaining categories were no differencies. Based on the discoveries, we can confirm, that the type of high school affects student's thinking about their future working career. That, which proffesion has the parent, could affect the students future profession choice. This presumption proved also true.

Key words: Career beliefs. Adolescence. Parent's work experience.

Úvod

Okrem tradičných povolání má súčasná mladá generácia možnosť zvoliť si povolania, o ktorých ich rodičia nikdy nepočuli ani nečítali. Svet práce sa rýchlo mení a dochádza k paradoxu, že trh práce, svet práce a svet školy „hovorí rôznymi jazykmi“. Presvedčenia predstavujú jeden z dôležitých pojmov kognitívnej a sociálnej psychológie. Bandura uvádza, že mnoho rozhodnutí, ktoré ľudia robia v priebehu svojho života sú v zhode s ich presvedčeniami (Bandura a kol., 2001). Povedomie o kariérnych presvedčeniach je rovnako dôležité ako vedomosť o niečích záujmoch, spôsobilostiach či hodnotách, nakoľko presvedčenie človeka o svojej budúcej ceste k povolaniu stráca na hodnote keď sa nepretransformuje do reálnej perspektívy (Lewis, Gilhousen, 1981). V slovenskej literatúre sa s pojmom kariérne presvedčenia nestretávame. Kariérne presvedčenia (angl. career beliefs) skúmal najmä John D. Krumboltz, ktorý zostavil „Career Beliefs Inoventory“ dotazník na zisťovanie kariérnych presvedčení.

Presvedčenia

Smékal (2005) vo svojej publikácii uvádza, že ľudia vidia svet taký, aký sa ho naučili vidieť, a ako sú zvyknutí o ňom uvažovať. Skúsenosti, momentálna psychická či fyzická kondícia, očakávania a často i predsudky ľudí môžu ovplyvniť videnie ich sveta. Obraz sveta je závislý na našich presvedčeniach. Človek prijal akýsi základný osobný plán a model správania sa ako pravdivý a väčšinou vyhodnocuje a vyhľadáva životné udalosti v tej línii, ako sú jeho základné presvedčenia. Podľa Smékala (2005) je presvedčenie dôležitý pojem v oblasti kognitívnej a sociálnej psychológie. Geist (2000) dodáva, že presvedčenie je pojem s veľmi širokým výrazovým užitím. Považuje ho za neuvedomovaný, emočne podmienený, spravidla nekritický názor, ako súbor pevne zafixovaných mienok, ktoré ale nespočívajú na dostatočných, najmä logicky podložených racionálnych dôvodoch a zastáva významné miesto v hierarchickej štruktúre stimulačných faktorov motivačného procesu. Definícia presvedčenia, nachádzajúca sa v psychologickom slovníku, ktorý uvádza Hartl (2000)- presvedčenie je postoj človeka

a človek je pripravený jednať tak, aká je jeho viera, že určitý súbor informácií a názorov je pravdivý a správny.

Kariérne presvedčenia

Podľa Petersona (1996) sú kariérne presvedčenia pozitívne ale i negatívne myšlienky alebo predpoklady o sebe, o zamestnaní a o procese kariérneho vývoja. Mahadevan (2010) tvrdí, že sú to určité predpoklady ľudí o tom, čo je potrebné urobiť preto, aby uspeli vo svojej budúcej kariére. Bandura a kol. (2001) uvádzajú, že kariérne presvedčenia sú nadobúdané prostredníctvom akademických a sociálnych zručností mladých ľudí a ich subjektívnemu významu daných zručností. Kariérne presvedčenia ľudí o sebe a o svete práce ovplyvňujú ich prístup k učeniu sa novým veciam, rozvoju nových záujmov, stanovovaniu si nových cieľov, kariérnym rozhodnutiam a konaniu smerom k splneniu si kariérnych cieľov (Amundson, 1997).

Kariérnym presvedčeniam sa u nás výskumná pozornosť nevenovala a neboli doposiaľ skúmané. Otázka či sa budú žiaci z gymnázia a hotelovej akadémie líšiť v obsahoch kariérnych presvedčení, sa stala našim výskumným problémom. Bomba (2014) zistil, že žiaci odborného typu školy a žiaci gymnázia majú rovnaké názory na absolvovanie vysokej školy a získanie vysokoškolského titulu, ako potreby uplatnenia sa na trhu práce. Z výskumu môžeme interpretovať, že rozdiely medzi dvoma typmi škôl v názoroch na vysokú školu nie sú a práve z tohto výskumu sme vychádzali pri tvorbe našej výskumnej hypotézy. Zigulcová (2009) vo svojej práci v oblasti kariérového poradenstva na stredných školách porovnávala postoje žiakov k ich budúcemu povolaniu. Zistila, že žiaci gymnázia sú pevne rozhodnutí, čo chcú v budúcnosti robiť a nenechávajú to na „náhodu“ na rozdiel od žiakov SOŠ, ktorí nie sú „nároční“ na špecifickú voľbu povolania. Jedine táto otázka z možných 13-tich preukázala rozdiely v postojoch žiakov gymnázia a strednej odbornej školy. Füle (2015) zistil, že medzi žiakmi gymnázia a žiakmi strednej priemyselnej školy, nie sú rozdiely v motivácii k výkonu a vo vnímanej školskej úspešnosti.

Z vyššie uvedených zistení môžeme konštatovať, že medzi žiakmi zo stredných odborných škôl a žiakmi z gymnázia rozdiely v rozličných oblastiach vo výskumoch kariérového poradenstva nie sú podstatné. Zvolili sme žiakov prvých ročníkov stredných škôl. Získané obsahy kariérnych presvedčení sme hodnotili ako rodinné presvedčenia. Začiatok obdobia strednej adolescencie (15-16 rokov) charakterizuje proces postupného vyrovnávania sa, harmonizácie a integrácie vzťahov medzi adolescentom a rodičom. Stráca sa pubertálna rozporupnosť, nezdravé a nekontrolovateľné úsudky ustupujú a sú nahradené uvážlivým a trpezlivým hodnotením okolitého sveta. V priebehu tohto obdobia chce adolescent samostatne rozhodovať o svojich osobných problémoch, chce byť citovo a morálne nezávislý (Kuric, 1986). Na základe horeuvedených zistení formulujeme nasledovný predpoklad, že žiaci gymnázia a hotelovej akadémie sa v obsahoch vyjadrení kariérnych presvedčení líšiť nebudú.

Rozdiely v typoch povolání rodiča

Výskumníci Greenberger, O'Neil a Nagel (1994) zistili, že typ vykonávanej práce rodiča vplýva na adolescentovu budúcu voľbu povolania a na celkový obraz o svete práce. Nasledujúce zistenia sú od Kohna (1969). Zamestnania „strednej triedy“ sa sústreďujú najmä na medzil'udské vzťahy, myšlienky a symboly, zatiaľ čo zamestnania „pracujúcej triedy“ sú zamerané na prácu s materiálom. Zamestnania „strednej triedy“ si vyžadujú viac sebareflexie, zatiaľ čo zamestnania „pracujúcej triedy“ sa zameriavajú na štandardizáciu a vlastnú supervíziu. Vyššie postupy alebo ohodnotenia v zamestnaniach „strednej triedy“ sú spôsobené najmä konaním a výsledkami jednotlivca, zatiaľ čo v zamestnaniach „pracujúcej triedy“ sú skôr závislé na kolektívnom výsledku (Kohn, 1969). Je vidieť, že v tých rokoch bolo možné pracujúcich ľudí ľahko zatriediť do sociálnej triedy podľa ich vykonávanej profesie. V súčasnosti sa u nás takéto delenie na „strednú“ a „pracujúcu“ triedu nejakým spôsobom stiera. V našej práci sa budeme pridŕžavať ich definícií, ktoré môžu poukázať nato, že typ povolania rodiča môže ovplyvniť adolescentovo uvažovanie o svojej budúcej kariére a povolání a potvrdiť tak tvrdenie Čápa (1997), ktoré znie: „Rodina poskytuje dieťaťu modely k napodobňovaniu a k identifikácii“. V nasledovnom predpoklade chceme overiť to, či typ povolania rodiča môže ovplyvniť adolescentovo uvažovanie o svojom budúcom povolání.

Metódy

Výskumná vzorka

Výber výskumnej vzorky sa uskutočnil zámerným výberom a dáta boli zozbierané začiatkom marca 2016. Výskumu sa zúčastnilo celkom 106 žiakov prvých ročníkov Strednej odbornej školy hotelovej akadémie a gymnázia v meste Nitra. 54 žiakov hotelovej akadémie a 52 žiakov gymnázia, od 15 do 16 rokov ($M = 15,68$, $SD = 0,60$).

Dizajn výskumu

Dizajn výskumu bol neexperimentálny, zameraný na kvantitatívnu komparačnú analýzu. Predvýskum prebiehal začiatkom marca 2016 na dvoch stredných školách. Prvou školou bola Stredná odborná škola hotelových služieb a druhou školou bolo gymnázium. Predvýskumu sa dobrovoľne zúčastnilo 53 respondentov, žiakov 1. ročníka. 27 žiakov hotelovej akadémie a 26 žiakov gymnázia.

Počas práce pri mapovaní a vytváraní kategórií z vyjadrení žiakov bolo možné každého jedného zaradiť do príslušnej kategórie, ako žiakov gymnázia, takisto aj žiakov z hotelovej akadémie.

Metodika

Meraniu kariérnych presvedčení sa venoval John D. Krumboltz, ktorý vytvoril dotazník na meranie kariérnych presvedčení (angl. Career Beliefs Inventory, CBI). Dotazník CBI je

poradenským nástrojom, ktorého účelom je identifikovať presvedčenia, ktoré sa vzťahujú k voľbe povolania a výberu povolania (John D. Krumboltz, 1994).

V našej práci sme chceli zistiť vyjadrenia žiakov na tému kariérnych presvedčení. S týmto účelom sme vytvorili dotazník, ktorého prvá časť zisťovala demografické údaje o respondentoch (vek, pohlavie, bydlisko, škola, zamestnanie matky/ otca). Ďalej pozostával z 11-tich otázok týkajúcich sa subjektívneho hodnotenia úspešnej pracovnej budúcnosti pre daného žiaka, teda čo je pre žiaka potrebné na to, aby bol úspešný v budúcnosti. Otázky v dotazníku: *Moje motto, ktorým sa riadim aby som bol/a úspešná/ý v budúcej práci je; Čo máš ty sám urobiť preto, aby si dosiahol vo svojom budúcom zamestnaní úspech?; V čom vidíš základ úspešnej pracovnej budúcnosti?; Myslíš si, že budeš v budúcnosti uprednostňovať prácu v kolektíve alebo ako jednotlivec?; Vyber 1 z nasledujúcich povolaní, ktoré ti imponuje: lekár, učiteľ, vedec, predavač, politik, čašník/kuchár, psychológ, operátor výroby, manažér, zdravotná sestra, podnikateľ, kamionista/ vodič.*

Výsledky

Našou úlohou bolo dané vyjadrenia žiakov zmapovať a kategorizovať a z analýzy výsledkov vyplynuli tieto kategórie presvedčení, ktoré sme pomenovali nasledovne: *Vzdelanie, Cudzí Jazyk, Prax Nad Teóriou, Práca, Ktorá Ma Baví, Peniaze.*

Uvádzame odpoveď žiakov na otázku: *V čom vidíš základ úspešnej pracovnej budúcnosti?*, podľa ktorej bolo možné zaradiť žiaka do príslušnej kategórie. **Vzdelanie:** „Vo vzdelávaní, iba vtedy budem úspešná keď budem študovať na VŠ.“ **Cudzí jazyk:** „V cudzom jazykom, hlavne v angličtine, chcem pracovať v zahraničí.“ **Prax nad teóriou:** „Vykonávať a zdokonaľovať sa praxou a byť v nej čo najlepšia, byť zručná v tom čo robím, vedomosti predať nie sú všetko.“ **Práca, ktorá ma baví:** „Aby som bola úspešná musí ma práca baviť a robiť šťastnou, potom budú aj ľudia okolo mňa šťastní.“ **Peniaze:** „Aby sa človek nebál, prekonávať sám seba a byť v strehu a podnikateľ, prácu robiť dobre a bude potom aj zaplatená.“

Dané kategórie sme následne porovnali medzi žiakmi podľa navštevovanej školy. Stanovili sme si predpoklad, že žiaci gymnázia a hotelovej akadémie sa v obsahoch vyjadrení kariérnych presvedčení líšiť nebudú.

Tabuľka č. 1 Porovnanie kariérnych presvedčení žiakov gymnázia a hotelovej akadémie

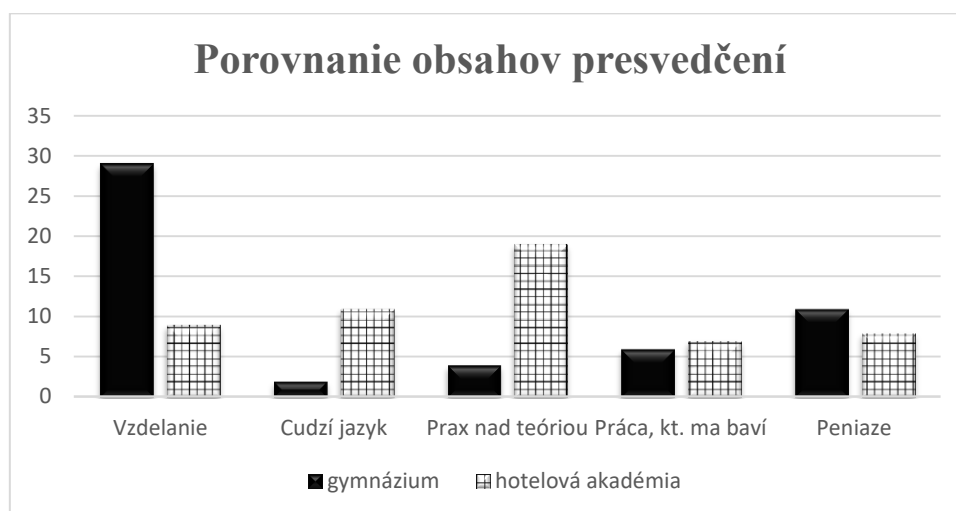
Kategoríe presvedčení	Typ strednej školy		Celkom	χ^2 27,062	df 4	Phi 0,51	p ,001
	Gymnázium	Hotelová akadémia					
Vzdelanie	n	29	9	38			
	%	55,80%	16,70%	35,80%			
	Adj.r.	+++	---				
Cudzí jazyk	n	2	11	13			
	%	3,80%	20,40%	12,30%			
	Adj.r.	--	++				
Prax nad teóriou	n	4	19	23			
	%	7,70%	35,20%	21,70%			
	Adj.r.	---	+++				
Práca, ktorá ma baví	n	6	7	13			
	%	11,50%	13,00%	12,30%			
	Adj.r.	o	o				
Peniaze	n	11	8	19			
	%	21,20%	14,80%	17,90%			
	Adj.r.	o	o				
Celkom	n	52	54	106			
	%	100,00%	100,00%	100,00%			

Legenda: n - početnosť; Adj.r.- adjustované rezíduá; χ^2 - hodnota Chí kvadrátu; df- stupne voľnosti; Phi- vecná významnosť; p - hodnota štatistickej významnosti

Výsledky naznačujú ($\chi^2 = 27,062$; $p < ,001$; PHI = 0,51), že rozdiely medzi žiakmi rôznych typov škôl sú veľké.

Podľa adjustovaných rezíduí, najsilnejší štatisticky významný rozdiel ($p < ,001$) bol v kategóriách „Vzdelanie“ a „Prax nad teóriou“, kde kategóriu Vzdelanie volili najmä žiaci gymnázia a žiaci z hotelovej akadémie kategóriu Prax nad teóriou. Silnejší štatisticky významný vzťah ($p < ,01$) bol v kategórii „Cudzí jazyk“, ktorú si volili žiaci hotelovej akadémie. V kategóriách „Peniaze“ a „Práca, ktorá ma baví“ sa štatisticky významné rozdiely medzi žiakmi 2 typov škôl nepreukázali. V kategórii Peniaze program porovnával početnosť 6 ku 7 a v kategórii Práca, ktorá ma baví 8 ku 11 žiakom.

Graf č. 1 Kategórie kariérnych presvedčení



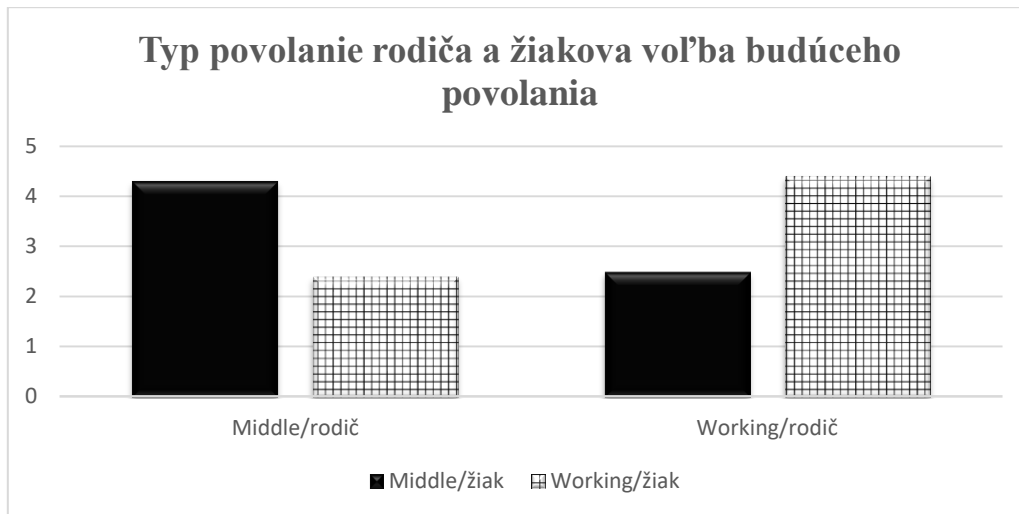
Pri overovaní druhého predpokladu, či vykonávaná profesia rodiča môže ovplyvniť žiakovu voľbu povolania, sme rodičov zaradili do príslušnej triedy (strednej/pracujúcej), a takisto aj povolanie žiaka, ktoré zaznačil v dotazníku, že by ho chcel v budúcnosti vykonávať.

Tabuľka č. 2 Typ povolania rodiča a žiakova voľba budúceho povolania

		žiak. povolanie		Celkom	χ^2	df	Phi	p	
		stredná	pracujúca						
zamestnanie rodiča	stredná trieda	n	22	1	23	20,825	2	0,43	< 0,001
		%	34,9%	2,3%	21,7%				
		Adj.r.	+++	---					
	pracujúca trieda	n	31	39	70				
		%	49,2%	90,7%	66,0%				
		Adj.r.	---	+++					
nezamestnaní	n	10	3	13					
	%	15,9%	7,0%	12,3%					
	Adj.r.	o	o						
Celkom		n	63	43	106				
		%	100,0%	100,0%	100,0%				

Legenda: n- početnosť; Adj.r.- adjustované rezíduá; χ^2 - hodnota Chí kvadrátu; df – stupne voľnosti; Phi-vecná významnosť; p – hodnota štatistickej významnosti

Graf č. 2 Typ povolania rodiča a žiakova voľba budúceho povolania



Výsledky naznačujú ($\chi^2=20,825$; $p<,000$; $\text{PHI}=0,43$), že profesia rodiča ovplyvňuje žiakovo uvažovanie o budúcom povolaní. Žiak sa prikláňa ku „triede“, v ktorej jeho rodič pracuje.

Diskusia

Hlavným cieľom práce, ktorý sme si stanovili, bolo zistiť, aké kariérne presvedčenia majú žiaci danej strednej školy a následne získané presvedčenia žiakov porovnať. Hlavné porovnávané kategórie škôl boli všeobecný typ školy- gymnázium a stredná odborná škola. U žiakov gymnázia prevládala kategória *Vzdelanie* voči žiakom hotelovej akadémie. Žiaci gymnázia sú presvedčení, že jedine vzdelanie im zabezpečí úspešnú kariérnu budúcnosť. Taktiež konštatovali, že v dnešnom svete je ťažké sa uplatniť, a preto sa musia neustále vzdelávať a vzdelanie je potrebné, aby mal človek dobré zamestnanie, aby človek zarábala viac peňazí. Žiaci gymnázia si uvedomujú, že mnoho pracovných pozícií si vyžaduje vysokoškolské vzdelanie. Názor žiakov podporuje tvrdenie Moravanskej (2013), ktorá uvádza, že na trhu práce dochádza k nárastu dopytu po tituloch, kde je pre časť pozícií nevyhnutné vysokoškolské vzdelanie. Zistenie korešponduje s výskumom Bombu (2015), kde žiaci gymnázia tvrdili, že vzdelanie je nevyhnutné pre úspech v budúcnosti a je akousi výzvou, kde pre študentov odbornej školy je vzdelanie určitou formou namáhania sa. Väčšina žiakov končiacich gymnázium má záujem pokračovať vo vzdelávaní na vysokej škole. Zigulcová (2009) vo svojom výskume uviedla, že až 98,7% žiakov z gymnázia chce pokračovať v štúdiu na vysokej škole. Zistenie korešponduje s definíciou všeobecného typu školy- gymnázia podľa zákona, keďže je školou zameranou predovšetkým na prípravu pre štúdium na vysokých školách (Zákon č. 245/2008, § 41).

U žiakov hotelovej akadémie sa najčastejšie objavovali vyjadrenia, z ktorých sme vytvorili kategóriu „*Prax nad teóriou*“. Žiaci hotelovej akadémie, sú presvedčení, že práve prax v danom obore im zabezpečí úspech v budúcej kariére. Keďže odbor, ktorý žiaci

študovali bol kuchár/čaušník, zdôrazňovali prácu manuálnu a v danej práci neustálu prax. Je pre nich potrebné čo najlepšie vykonávať danú prácu a byť v nej čo najlepší. Len tvrdá a usilovná práca im prinesie úspech a je dôležité byť čo najlepší, aby sa človek dostával na vyššie a vyššie miesta a vzdelanie/absolvovanie vysokej školy nie je pre ich úspech v budúcnosti určujúce, skôr šikovnosť, pribojnosť, výdrž a zručnosť človeka v danej práci. Naše zistenia korešpondujú s definíciou Strednej odbornej školy hotelových služieb práve preto, že je školou, ktorá pripravuje absolventov so všeobecno-vzdelávacím základom, s odbornými teoretickými vedomosťami a praktickými zručnosťami a návykmi, potrebnými pre kvalifikovaný výkon činností.

V kategórii „Cudzí jazyk“ sa žiaci hotelovej akadémie líšili od žiakov gymnázia. Žiaci zdôrazňovali potrebu cudzieho jazyka pre úspešnosť v budúcej kariére. Môžeme predpokladať, že žiaci hotelovej akadémie si skôr ako žiaci gymnázia uvedomujú potrebu vedomosti cudzieho jazyka, pre výkon praxe v zahraničí, s vidinou lepšieho zárobku a viacerými príležitosťami uplatnenia sa v danom obore. Berček (2014) zistil, že počet študentov odborov zameraných na hotelierstvo, cestovný ruch a blízke odvetvia bol za roky 2012 a 2013 neprimerane vysoký a školy teda produkujú študentov ťažko uplatniteľných sa vo svojom vyštudovanom odbore. Z toho vyplýva, že pre absolventov je náročnejšie získať zamestnanie zodpovedajúce svojmu vyučeniu a ich ďalšou možnosťou zamestnať sa je prechod do iného odvetvia hospodárstva alebo odchod za prácou do zahraničia. Vo zvyšných kategóriách „Práca, ktorá ma baví“ a „Peniaze“ sa rozdiely medzi žiakmi dvoch škôl nepreukázali. Môžeme usudzovať, že obe kategórie neurčujú to, ako žiaci o nich uvažujú, že by im v budúcnosti zaručili úspech v kariére. Podobné zistenie podáva výskum od Zigulcovej (2009), ktorá porovnávala dva typy škôl, podobne ako v našej práci a zistila, že pre žiakov oboch škôl nie sú peniaze a práca, ktorá by ich bavila rozhodujúcim a dominantným faktorom.

Významným zistením v našej práci bolo to, že v akej sfére pracuje rodič, ovplyvní žiakovu budúcu voľbu povolania natoľko, že sa s rodičovou profesiou akoby stotožní. Z analýzy výsledkov môžeme konštatovať, že typ vykonávanej profesie rodiča, ovplyvňuje adolescentovu budúcu voľbu povolania, a teda rodič, ktorý je v „strednej triede“ má dieťa, ktoré v tejto „triede“ zamestnané byť chce, alebo o tom reálne uvažuje, a naopak pre „pracujúcu triedu“ platí to isté. Výsledky korešpondujú zo zistením výskumníkov Greenbergera, O'Neila a Nagela (1994). Takisto aj závery Kohna z roku 1969 platia pre súčasnosť.

Záver

Hlavným cieľom práce, ktorý sme si stanovili, bolo zistiť, aké kariérne presvedčenia majú žiaci danej strednej školy. Hlavné porovnávané kategórie boli všeobecný typ školy-gymnázium a stredná odborná škola. Zistili sme, že žiaci hotelovej akadémie a žiaci gymnázia sa líšia v obsahoch vyjadrení kariérnych presvedčení. U žiakov gymnázia sa najčastejšie vyskytovala kategória *Vzdelanie*, kde zdôrazňovali potrebu vzdelania, čo znamená, že žiaci gymnázia sú presvedčení, že len vtedy budú úspešní v budúcej kariére,

pokiaľ budú vzdelaní. Žiaci hotelovej akadémie v kategóriách: *Prax nad teóriou* a *Cudzí jazyk*. Žiaci hotelovej akadémie, sú presvedčení, že práve prax a tvrdá a poctivá práca v danom obore im zabezpečí úspech v budúcej kariére. Ďalej zdôrazňovali potrebu cudzieho jazyka pre úspešnosť v budúcej kariére. Vo zvyšných dvoch kategóriách sa žiaci vo vyjadreniach nelíšili. Na základe zistení, môžeme interpretovať, že typ strednej školy vplýva na žiakovo uvažovanie o svojej budúcej pracovnej kariére. Zistili sme, že typ vykonávanej práce rodiča môže ovplyvniť žiakovo uvažovanie o budúcej kariére. Žiak sa akoby identifikuje s vykonávanou prácou rodiča a reálne uvažuje, že by sa v budúcnosti mohol zamestnať v podobnej oblasti ako jeho rodič.

Literatúra

- Amundson, N. (1997). "Myths, Metaphors and Moxie: The 3M's of Career Counselling." *Journal of Employment Counseling*, 34(2), 76-84.
- Bandura, A., Barbaranelli, & A Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, 187-206.
- Berček, P. (2014). *Stredné hotelové školy a trh práce vo vybranom regióne* (Diplomová práca) Praha: Vysoká škola hotelová v Praze, katedra hotelníctví.
- Bomba, L. (2015). Život po maturite alebo o hodnotách vzdelania u žiakov stredných škôl. *Pedagogická orientace*. 25(1), 112-114.
- Čáp, J. (1997). *Psychologie výchovy a vyučování*. Praha: Karolinum.
- Füle, V. (2015). *Motivácia k výkonu a školská úspešnosť u stredoškolských študentov*. (Diplomová práca) Brno: Psychologický ústav-Masarykova univerzita.
- Geist, B. (2000). *Psychologický slovník*. Praha: Vodnář.
- Greenberger, E., O'neil, R., & Nagel A. (1994). Linking workplace and homeplace: Relations between the nature of adults' work and their parenting behaviors. *Developmental Psychology*, 30(6), 990-1002.
- Kohn, M. L. (1969). *Class and conformity: A study in values*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Krumboltz, J. D. (1994). The Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling and Development* 72(4), 424-428.
- Kuric, J. (1986). *Ontogenetická psychologie*. (1.vyd.) Praha: SPN.
- Lewis, R. A., & Gilhousen, M. R. (1981). "Myths of Career Development: A Cognitive Approach to Vocational Counseling." *The Personnel and Guidance Journal*, 59(5), 296-299.
- Mahadevan, L., (2010). Acculturation and career beliefs- is there a relationship for international university students? *College Student Journal*, 44 (3), 633-658.

Moravanská, L. (2013). *Analýza potrieb zamestnávateľov pre veľtrh pracovných príležitostí pre študentov a absolventov. (Interný dokument Kariérneho centra Masarykovej univerzity)*. Brno: Masarykova univerzita.

Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002). Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 312-369) (4th. Ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Smékal, V. (2005). *O lidské povaze. Krátká zamyšlení nad psychickou a duchovní kulturou osobnosti*. Brno: Cesta.

Zákon č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 41.

Zigulcová, E., (2009). *Kariérové poradenství na středních školách*. (Bakalárska práca). Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíne, Fakulta humanitných vied.

Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu APVV-0540-12 - Psychometrická kvalita psychodiagnostických nástrojov v kariérovom poradenstve.

POSUDZOVANIE SPÔSOBOV ZVLÁDANIA NÁROČNÝCH SITUÁCIÍ PROFESIONÁLNYMI HASIČMI

ASSESSMENT OF THE WAYS OF COPING WITH DEMANDING SITUATIONS BY PROFESSIONAL FIREFIGHTERS

Miroslav FRANKOVSKÝ¹ Tatiana LORINCOVÁ¹ Elemír KEREKEŠ²

*¹Katedra manažérskej psychológie, Fakulta manažmentu,
Prešovská univerzita v Prešove
miroslav.frankovsky@unipo.sk, tatiana.lorincova@unipo.sk
²Ministerstvo vnútra, Krajské riaditeľstvo Hasičského
a záchranného zboru, Košice*

Abstrakt

S náročnými situáciami sa stretávame počas celého života. Stretávame sa s nimi nezávisle od toho, či to chceme alebo nechceme v rôznych životných kontextoch a súvislostiach. V situáciách s rôznymi aktérmi, s rôznym konkrétnym obsahom a v rôznych profesiách. Z hľadiska profesie existujú oblasti, v ktorých výskyt náročných situácií je súčasťou práce ľudí. K takýmto povolaniam je možné zaradiť aj profesionálnych hasičov. V príspevku prezentujeme zistenia z výskumného projektu, ktorého cieľom bolo špecifikovať posudzovanie spôsobov zvládania náročných situácií hasičmi na všeobecnej úrovni, ako aj z hľadiska ich veku, dĺžky praxe a výskytu pracovného úrazu.

Kľúčové slová: zvládanie, náročné situácie, profesionálni hasiči

Abstract

We face difficult situations throughout our lives. We meet with them regardless of whether we want it or not in different life contexts and connections, in situations with different actors, with different specific content, and in various professions. In terms of professions, there are areas, where the appearance of difficult situations is part of the work of people. Professional firefighters can be classified to those professions. The report presents the findings from a research project the objective of which was to specify assessment of the ways of coping with demanding situations by firefighters on a general level, and in terms of their age, length of service and accidents at work.

Key words: coping, difficult situations, professional firefighters

Úvod

S náročnými situáciami sa stretávame počas celého života. Stretávame sa s nimi nezávisle od toho, či to chceme alebo nechceme v rôznych životných kontextoch

a súvislostiach. V situáciách s rôznymi aktérmi, s rôznym konkrétnym obsahom a v rôznych profesiách. Z hľadiska profesie existujú oblasti, v ktorých výskyt náročných situácií je bezprostredne súčasťou práce ľudí. K takýmto povolaniam je možné zaradiť aj profesionálnych hasičov.

Zvládanie náročných situácií v práci profesionálnych hasičov

Pracovná oblasť profesionálnych hasičov, ako sme už uviedli, je jedným z typických prostredí, v ktorých výskyt náročných situácií nie je zriedkavý. Náročné situácie môžu hasiči vnímať buď ako nepríjemné, rizikové, zložité, záťažové, ale zároveň ich môžu vnímať ako možnosť prejavíť a uplatniť svoje schopnosti, natrénované zručnosti, ako výzvu pre svoj kariérny rast (Frankovský, Ištvániková a Štefko, 2009). Zvládanie týchto situácií spôsobuje rôzne následky. Podľa toho, ako jedinec tieto situácie zvláda, môže ísť o sebaopisujúce alebo sebaohrozujúce správanie človeka (Fedáková, 2002). Zároveň je potrebné upozorniť na skutočnosť, že náročnosť súvisí nielen s aktuálnym vnímaním danej situácie, ale ako uvádza Birknerová (2011), aj s dlhodobým a opakovaným pôsobením týchto situácií.

Formulovanie podstatných výskumných otázok zvládania náročných situácií v práci profesionálnych hasičov predpokladá sústredenie pozornosti na hľadanie odpovedí minimálne v troch základných výskumných kontextoch (Frankovský a Ištvániková, 2008):

- identifikovanie, charakterizovanie a klasifikovanie situácií, ktoré hasiči vnímajú ako problémové, náročné, rizikové, nepríjemné a pod. Táto línia môže vyústiť väčšinou do vymedzenia niekoľkých podstatných dimenzií situácií, na základe ktorých sa navrhne určitá empirická taxonómia a klasifikácia náročných situácií v práci profesionálnych hasičov,
- analýza správania hasičov pri riešení a zvládaní náročných situácií. Aj v tomto kontexte môžeme predpokladať vytvorenie indukčívnej taxonómie správania hasičov pri riešení náročných situácií,
- tretí kontext zahŕňa analýzy súvislostí medzi spôsobom zvládania náročných situácií v práci profesionálnych hasičov a dispozičnými charakteristikami hasičov, resp. špecifickými podmienkami výkonu ich povolania (Zákon č. 314/2001 v znení neskorších predpisov).
- Na základe konceptu špecifikácie jednotlivých vplyvov súvisiacich s výskytom náročných situácií, ktorý prezentovali Copper a Marshall (1978), je možné identifikovať:
- interné prostredie práce – tu sa pozornosť sústreďuje najmä na podmienky a prejavy priamo súvisiace s výkonom pracovnej činnosti, ako sú napr. duševné alebo fyzické preťaženie, pracovné prostredie, pracovný rytmus, úroveň rizikových faktorov, flexibilita a pod,
- prostredie organizácie – v ňom do popredia vystupujú faktory organizácie práce, ako napr. presné vymedzenie pracovnej činnosti, miera zodpovednosti a pod,

- sociálne prostredie – z tohto hľadiska je pozornosť zameraná hlavne na sociálne vzťahy so spolupracovníkmi, nadriadenými aj podriadenými. Tieto vzťahy možno považovať za významný mediátor pôsobenia stresových faktorov, ktorý uvedené pôsobenie môže korigovať tak v pozitívnom, ako aj negatívnom zmysle,
- kariérna perspektíva – kde je možné zaradiť otázky súvisiace s profesijným aj pracovným rastom a postupom (preradenia na vyššiu alebo nižšiu pozíciu, jasné podmienky kariérneho rastu, možnosti postupu a pod.),
- organizačná kultúra – tieto faktory súvisia s celkovou kultúrou života organizácie, úrovňou komunikácie, formou vedenia zamestnancov, riešenia problémov, starostlivosti o zamestnancov,
- pracovný a rodinný život – do tejto oblasti je možné zaradiť aktivity súvisiace so zosúladením požiadaviek, ktoré na človeka kladie zamestnanie a rodina, predovšetkým riešenie konfliktných situácií, v ktorých je nutné plniť požiadavky práce na úkor rodiny.

Posledný špecifický pohľad na vymedzenie náročných situácií v práci hasičov je reprezentovaný nielen v súčasnosti veľmi frekventovaným prístupom skúmania pracovno-rodinného konfliktu ako stretu dvoch zodpovedností vo vzťahu k rodine a vo vzťahu k zamestnaniu, ale aj rizikovosť povolanie hasiča a to až z hľadiska úmrtia a straty člena rodiny. Viaceré štúdie (Aluko, 2009, Muhonen a Torkelson, 2008) popisujú pracovnom-rodinné súvislosti ako vysoko stresujúce.

Ďalším možným prístupom k špecifikácii a typologizácii náročných situácií v práci hasičov je ich rozlíšenie na individuálne a kolektívne náročné situácie (Muhonen a Torkelson, 2008). Je zrejmé, že o náročných situáciách v tomto kontexte je možné uvažovať tak na individuálnej úrovni, ako aj na úrovni celej organizácie alebo niektorej jej zložky.

Náročné situácie, s ktorými sa príslušníci HaZZ v svojej práci stretávajú, sú charakterizované viacerými špecifikami. Hasiči musia zvládnuť situácie s priamym nebezpečenstvom ohrozenia vlastného života, ako aj života ľudí, ktorých zachraňujú. Do popredia vystupuje zodpovednosť za životy iných, detí nevynímajúc. Podľa Ministerstva vnútra SR (2015) pri záťažovej odozve rozlišujeme:

- prejavy – bezprostredné, akútne, krátkotrvajúce reakcie vznikajúce v situácii, ktorá kladie zvýšené nároky na hasičov a ich organizmus,
- účinky – dlhodobé vplyvy záťažových situácií na organizmus, t.j. dôsledky chronicky sa opakujúcich záťaží vyvolávajúce zmenu zdravotného stavu.
- Právomoc a povinnosti veliteľa zásahu sú definované v Zákone č. 314/2001 v znení neskorších predpisov. Činnosť a úlohy podriadených sú vymedzené v tomto zákone a počas vykonávania zásahu sa obmedzuje ich právo na slobodné rozhodnutie a konanie. Príslušník, zamestnanec alebo člen hasičskej jednotky:
 - plní rozkazy veliteľa zásahu a udržiava s ním spojenie,
 - dodržiava zásady bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a používa určené osobné ochranné pracovné prostriedky,

- pomáha pri plnení úloh ostatným zasahujúcim, ak sa tým neobmedzí plnenie jeho úloh.

V praxi sa však stretávame aj s prípadmi, keď jedinec vykonávajúci zásahovú činnosť nie je priamo stotožnený so situáciou a s vykonávaním opatrení zo strany veliteľa zásahu. Tento faktor môže náročnosť a stresovosť danej situácie ešte umocniť.

Z hľadiska praktického využitia získaných poznatkov o zvládaní náročných situácií v práci profesionálnych hasičov môžeme na základe konceptu Frankovského a Lajčina (2012) špecifikovať aj konkrétne aplikácie v práci hasičov súvisiace s:

- výberom ľudí pre povolanie profesionálneho hasiča,
- prípravou hasičov pre efektívne zvládanie náročných situácií,
- spracovaním postupov riešenia náročných situácií v organizácii a ich tréning na jednotlivých úrovniach práce HaZZ, napr. pre vysokorizikové situácie.

•

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 50 respondentov z radov profesionálnych hasičov, ktorí sú nasadzovaní do náročných situácií počas požiarov, technických zásahov a iných mimoriadnych udalostí. Priemerný vek respondentov bol 35,44 rokov (smerodajná odchýlka bola 7,2). Minimálny vek respondentov vo výskumnej vzorke bol 25 rokov, maximálny vek bol 54 rokov. Priemerná dĺžka praxe respondentov bola 12,08 rokov (smerodajná odchýlka bola 6,574). Minimálna dĺžka praxe bola 3 roky, maximálna 33 rokov. Súčasťou výskumnej vzorky bola skupina 50 mužov vo veku od 25 do 54 rokov (priemerný vek respondentov 35,44 so štandardnou odchýlkou 7,2), ktorí tvorili porovnávaciu skupinu. Zber údajov bol realizovaný v období február – marec v roku 2016.

Metodika

Dotazník CSI - Coping Strategy Indicator (Amirkhan, 1990) je štandardne používanou metodikou, ktorá zisťuje copingové stratégie. Dotazník CSI umožňuje identifikovať Amirkhanom (1990) špecifikované 3 stratégie zvládania náročných situácií - inštrumentálna stratégia, stratégia hľadania pomoci, stratégia vyhýbania. Dotazník CSI vychádza z metodologického predpokladu dispozičného chápania predikcie správania. Znamená to, že nezávisle od konkrétnej situácie existujú relatívne stabilné spôsoby riešenia náročných situácií, ktoré bez ohľadu na konkrétne aspekty situácií ovplyvňujú voľbu správania. Akceptuje sa všeobecná, generalizovaná, transsituačná stabilita v správaní sa ľudí v náročných situáciách. Dotazník obsahuje 33 položiek vyjadrujúcich a popisujúcich rôzne spôsoby riešenia náročnej situácie, ktorú respondent prežil a popísal v úvode metodiky. Položky zodpovedajú trom subškálam, ktoré reprezentujú jednotlivé stratégie zvládania danej situácie (každá stratégia je zastúpená 11 položkami). Každú položku respondenti posudzovali na 4 bodovej škále Likertovho typu (1 - nie, 2 - skôr nie, 3 - skôr áno, 4 - áno). V našich podmienkach uvedenú metodiku adaptoval a overil Sarmány (1992).

Výsledky

Údaje získané od respondentov boli najprv analyzované z hľadiska porovnania preferencie jednotlivých spôsobov zvládania náročných situácií. Matematicko-štatistickou analýzou boli zistené výskumné výsledky týkajúce sa preferencie spôsobov zvládania náročných situácií. Tabuľka 1 prezentuje preferenciu spôsobov zvládania, konkrétne boli porovnávaní hasiči so vzorkou mužov.

Tabuľka 1 Porovnanie preferovania spôsobov zvládania medzi mužmi a hasičmi

	SOCIÁLNA OPORA	SAMOSTATNÉ RIEŠENIE PROBLÉMU	VYHÝBANIE
Muži	1,844	1,407	2,508
Hasiči	2,545	3,000	2,090

Hasiči v porovnaní so vzorkou mužov najviac preferovali stratégiu vyhýbanie a najmenej stratégiu samostatné riešenie problému. Muži najviac preferovali stratégiu samostatné riešenie problému a najmenej stratégiu vyhýbanie.

Tabuľka 2 Súvislosti medzi vekom a posúdením vybraných spôsobov zvládania náročných situácií profesionálnymi hasičmi

Hasiči	SOCIÁLNA OPORA	SAMOSTATNÉ RIEŠENIE PROBLÉMU	VYHÝBANIE
Vek	-,297*	-,064	-,144

Tabuľka 3 Súvislosti medzi dĺžkou praxe a posúdením vybraných spôsobov zvládania náročných situácií profesionálnymi hasičmi

Hasiči	SOCIÁLNA OPORA	SAMOSTATNÉ RIEŠENIE PROBLÉMU	VYHÝBANIE
Dĺžka praxe	-,332*	-,094	-,184

Z hľadiska veku a dĺžky praxe profesionálnych hasičov bola zistená významná korelácia len vo vzťahu k sociálnej opore. V oboch prípadoch viac túto stratégiu preferujú starší hasiči (tabuľka 2 a tabuľka 3).

Tabuľka 4 Rozdiely skupín respondentov z hľadiska skúsenosti s pracovným úrazom

	Pracovný úraz	M	t	p
SOCIÁLNA OPORA	Nie	2,4816	1,965	0,049
	Áno	2,7955		
RIEŠENIE PROBLÉMU	Nie	3,0639	,710	0,485
	Áno	2,9470		
VYHÝBANIE	Nie	2,0393	,775	0,448
	Áno	1,9091		

Z hľadiska prekonania a skúsenosti s pracovným úrazom bol zistený štatisticky významný rozdiel len vo vzťahu k stratégií sociálna opora. Viac sociálnu oporu vyhľadávali hasiči, ktorí neprekonali pracovný úraz (tabuľka 4).

Ako už bolo niekoľkokrát uvedené, povolanie hasiča je vysoko rizikové a je bezprostredne späté s možnosťou pracovného úrazu až so stratou života. Otázkou je, ako reflexia týchto skutočností súvisí s posúdením spôsobov zvládania náročných situácií hasičmi.

Diskusia a záver

Komparácia profesionálnych hasičov so vzorkou mužov priniesla výskumné zistenie o preferencii stratégie vyhýbania profesionálnymi hasičmi, ktoré môže byť spôsobené direktívnymi pokynmi nadriadeného, kde hasiči plnia pokyny a neuplatňujú stratégie samostatného riešenia problémov. Na rozdiel od zvládania náročných situácií v bežnom živote, zasahujúci hasič počas vykonávania zásahu nemá časový, ani morálny priestor na vlastné úsudky. Je to spôsobené štrukturálnym princípom nadriadenosti a podriadenosti, keď každý zásah riadi veliteľ zásahu a jeho podriadení vykonávajú činnosti vydané rozkazom veliteľa. Priestor na vlastné rozhodovanie je v takom prípade obmedzený len na voľbu taktiky a spôsob vykonania konkrétnej nariadenej činnosti. Odlišnosť od výberu spôsobov zvládania náročných situácií v bežnom živote je daná aj tým, že bežný občan má na výber, napr. aj možnosť únik, vyhýbania sa riešeniu a tento postup je tolerovaný spoločnosťou. Hasič nasadený v zásahu túto možnosť nemá a celá spoločnosť automaticky očakáva, že danú situáciu vyrieši aj s nasadením vlastného života.

Z hľadiska veku a dĺžky praxe profesionálnych hasičov bola zistená významná korelácia len vo vzťahu k sociálnej opore. Výskumné zistenie je vhodné uplatniť vo vzťahu k syndrómu vyhorenia, pričom predchádzať tomuto ochoreniu je možné aj sociálnou oporou v domácom a pracovnom prostredí. Z hľadiska prekonania a skúsenosti s pracovným úrazom bol zistený štatisticky významný rozdiel len vo vzťahu k stratégií sociálna opora. Sociálna opora sa preukázala ako významná stratégia zvládania náročných situácií profesionálnymi hasičmi, čo akcentuje potrebu adekvátnych interpersonálnych vzťahov tak na pracovisku, ako aj v domácom prostredí.

Náročnosť, ako aj negatívne vplyvy oboch foriem záťažovej odozvy sú v kontexte povolania profesionálnych hasičov veľmi výrazné a preto si výkon profesie hasiča vyžaduje schopnosť uplatnenia adekvátnej stratégie zvládania náročných životných situácií.

Literatúra

Aluko, Y. A. (2009). Work family conflict and coping strategies adopted by woman in academia. *Gender and Behaviour*, 7, 2095-2122.

Amirkhan, J. H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The coping strategy indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1066-1074.

Birknerová, Z. (2011). *Organizačné správanie: od teórie k aplikácii v praxi*. Pezinok: Via Bibliotheca.

Cooper, C. L., & Marshall, J. (1978). Sources of managerial and white-collar stress. In C.L. Cooper, & R. Payne (Eds), *Stress at Work* (pp. 81-106). Chichester, UK: Wiley.

Fedáková, D. (2002). Aktuálne prístupy k problematike stratégií správania v náročných situáciách. *Internetový časopis ČaS*, 5(3). Získané 15.5.2016 z <http://www.saske.sk>.

Frankovský, M., & Ištvaníková, L. (2008). Metodika SPNMS - Stratégie správania v náročných manažérskych situáciách. *Zborník z konferencie Psychológia práce a organizácie*. Bukovec: SVU SAV.

Frankovský, M., Ištvaníková, L., & Štefko, R. (2009). Strategies of behavior in demanding managerial work situations in social context. *Studia psychologica*, 51(2-3), 231-236.

Frankovský M., & Lajčin, D. (2012). *Zvládanie náročných situácií v manažérskej práci*. Praha: Radix.

Muhonen, T., & Torkelson, E. (2008). Collective and individualistic coping with stress at work. *Psychological Reports*, 102(2), 450-458.

Sarmány, I. (1992). Indikátor stratégie zvládania. In: A. Prokopčáková, & I. Ruisel, (Eds.), *Praktická inteligencia*. (pp.44-51) Bratislava: UEP.

Zákon č.314/2001 Z.z. o ochrane pred požiarom v znení neskorších predpisov Získané 17.5.2016 z http://www.minv.sk/?HaZZ_legislativa

Zákon č.315/2001 Z.z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov Získané 5.5.2016 z: http://www.minv.sk/?HaZZ_legislativa

Príspevok je jedným z výstupov realizácie projektu 1/0706/14 – VEGA: Kognitívne omyly v myslení, ich identifikácia a hodnotenie v manažmente

SUPERVÍZIA V INTENCIÁCH PRÍSTUPU ZAMERANÉHO NA ČLOVEKA (PCA)

SUPERVISION WITHIN THE FRAMEWORK OF THE PERSON-CENTERED APPROACH (PCA)

Ivana GALLOVÁ

*Katedra psychologických vied, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva,
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
igallova@ukf.sk*

Abstrakt

Zámerom príspevku je poukázať na možnosti supervízie v intenciách na človeka zameraného prístupu (PCA) ako dôležitej súčasti v profesijnom živote pomáhajúcich pracovníkov. Na rozdiel od ostatných foriem poradenstva je cieľom supervízie profesionálny vývoj pomáhajúceho pracovníka spôsobom, aby bol schopný poskytnúť čo najlepšiu službu klientovi. PCA supervízia je postavená na troch známych podmienkach. V tomto kontexte sa zameriava na to, ako supervidovaný formuje vzťahy s klientmi, ako prehlbuje empatiu a súčasne ostáva kongruentný, a ako prežíva ku klientom nepodmienené pozitívne prijatie. Príspevok prezentuje subjektívne skúsenosti supervízorky pracujúcej v intenciách experienciálneho modelu v špecifickom prostredí detských domovov. V prvej časti poukazuje na charakteristiky PCA supervízie vedenej ako „spoločný prieskum“ supervízora a supervidovaného a v druhej časti uvádza efekty supervízie z pohľadu odborných pracovníkov a profesionálnych rodičov.

Kľúčové slová: prístup zameraný na človeka (PCA), supervízia, pomáhajúce profesie, supervízor, supervidovaný

Abstract

The aim of the contribution is to highlight the possibilities of supervision in person centred approach (PCA) as an important part of professional life of workers in helping professions. Unlike other forms of counselling, the aim of the supervision is professional development of helping worker in a way to be able to provide best service to his client. PCA supervision is based on three well known conditions. In this context it is focused on how the supervisee formulates relations with clients, how he deepens empathy while remaining congruent and how he experiences unconditional positive acceptance toward client. The paper presents subjective experience of supervisor working in the intensions of experiential model in the specific environment of orphanage. In the first part it highlights the characteristics of PCA supervision as a management of „mutual research“ of supervisor and supervisee and in the

second parts it presents the effects of supervision from the view of professional workers and professional parents.

Key words: *Person centred approach (PCA). Supervision. Helping professions. Supervisor and supervisee.*

Úvod

Supervízia predstavuje jednu z foriem poradenstva v kontexte organizácie. Zaoberá sa konkrétnymi témami všedného pracovného dňa zamestnancov, otázkami spolupráce medzi jednotlivcami v rôznych rolách, funkciách, či hierarchických stupňoch. Pomáha vytvoriť odstup, odbúrať "slepé miesta" v náročných situáciách. Supervízia má potenciál optimalizovať pracovnú atmosféru, zefektívňovať organizáciu práce, ako aj zlepšovať špecifické kompetencie jednotlivých nositeľov rolí. Cieľom supervízie je komplexná profesionálna pomoc pre príslušníkov rôznych profesijných odborov, ktorá umožňuje reflektovať konanie pracovníkov a rozlíšiť užitočné a neužitočné postupy (Matuška, 2005). Zámerom príspevku je sprostredkovať skúsenosti, spôsoby práce a potenciál na človeka zameranej supervízie v pomáhajúcich profesiách, konkrétne v kontexte detských domovov.

Supervízia v pomáhajúcich profesiách

Cieľom pomáhajúcich profesií je pomoc iným ľuďom, riešenie ich problémov a získavanie nových poznatkov o podmienkach a spôsobe života tak, aby pomoc mohla byť čo najúčinnejšia (Hartl, Hartlová, 2004). Dominantným obsahom pomáhajúcich profesií sú špecifické interpersonálne zamerané aktivity. Súčasťou výkonu pomáhajúcich profesií je každodenný kontakt s ľuďmi, ktorým sa treba naplno venovať. Pomáhanie je náročný proces. Klient je slabý a odkázaný na pomocníka. Pomocník dáva a je silný (Schmidbauer, 2008). Osobnosť pracovníka v pomáhajúcej profesii je hlavným nástrojom pri výkone práce a pomoci ostatným ľuďom. Pomáhajúci pracovníci by preto mali disponovať vysokou mierou osobnej integrity, emocionálnej stability, žetateľnou úrovňou kongruencie, emocionálnej angažovanosti, ako aj schopnosti prijímať klientov v ich inakosti. Mnohé z uvedených osobnostných kvalít sú zásadné a vytvárajú profil pomáhajúcich pracovníkov (Gallová, 2014). Je preto dôležité, aby si zamestnanci v pomáhajúcich profesiách uvedomovali nielen vnútorné stránky motívov pomáhať, ale aby tiež disponovali žiaducimi kompetenciami nevyhnutnými k efektívnej interakcii s druhými. Jednou z najčastejšie využívaných foriem rozvoja v sociálnej oblasti je supervízia.

Supervízia predstavuje dôležitú súčasť v profesijnom živote pomáhajúcich pracovníkov. Podporou pre aplikáciu supervízie do praxe je legislatíva prostredníctvom Zákona č.305/2005 Z.z., (Zákon o sociálno-právnej ochrane detí a sociálnej kuratele) a Zákona č.448/2008 Z.z., (Zákon o sociálnych službách). Supervízia je charakterizovaná ako interpersonálna aktivita medzi supervízorom a supevidovaným s cieľom rozvoja a zvyšovania profesionálnych kompetencií supevidovaného (Knoff, 1986, Strien,1996).

Ak sa pomáhajúci pracovníci zúčastňujú *supervízie* hodnotia vlastnú profesionálnu aktivitu a overujú si zvolené postupy v práci s klientmi. Supervízia tak napĺňa etickú dimenziu, ktorou je opatrenie proti zneužívaniu klienta. Supervízor podporuje profesionálny vývoj pomáhajúceho pracovníka spôsobom, aby bol schopný poskytnúť čo najlepšiu službu klientovi. Úlohou supervízie je preto rozvinúť odborné kvality supervidovaného, rozvíjať jeho úsudok a kompetencie vzťahujúce sa k jeho profesionálnej role. V dôsledku toho by mal byť pomáhajúci pracovník schopný povzbudzovať a aktivovať klientov (Garrol, Tholstrupová, 2004) a súčasne im garantovať etickú profesionálnu prax. Supervízia často nesie konotáciu manažérskeho dozoru v podobe tlačenia, donucovania, či manipulácie. V protiklade s takto smerovanou supervíziou je potrebné poukázať na inú možnú úlohu supervízie, ktorá spočíva v tom, že pomáhajúcim pracovníkom poskytuje podporu, bezpečie a stimuláciu, ktoré sú sýtené viac v motivovanej atmosfére.

Supervízia v intenciách PCA

Rôzne prístupy k poradenstvu zaujímajú aj rôzne postoje k podobe a obsahu supervízie. Zatiaľ čo v psychodynamických tradíciách sa kladie dôraz na problémy súvisiace s protiprenosom, supervízia zameraná na človeka zdôrazňuje význam vzťahu medzi supervízorom a supervidovaným. Podľa Sprenkleho (1999) žiadny model supervízie nemá empirickú prevahu nad druhým, pričom je potrebné začať testovať jednotlivé aspekty supervízie, ktoré presahujú rôzne modely. Goodyer, Bradley (1983) zisťovali podobnosti a odlišnosti medzi piatimi najdôležitejšími supervíznymi teóriami v oblasti klinickej psychológie v priebehu času, konkrétne medzi racionálno-emočnou, behaviorálnou, na klienta zameranou, vývinovou a psychoanalytickou supervíziou. Autori poukazujú na možnosť, že až testovanie supervízie pomôže odhaliť všeobecné praktiky medzi zmienenými modelmi.

Na klienta zameraná supervízia je spojená s menom Rogersa, tvorcu jedného z efektívnych spôsobov pomoci ľuďom (Merry, 2004). Ústrednou myšlienkou PCA prístupu je humanizácia ľudskej existencie, podpora jednotlivcov a orientácia na vzťahy – ako základ každodenného bytia. K východiskám PCA prístupu patrí predpoklad existencie vnútornej ľudskej tendencie k sebarealizácii a k zmene, ako aj bezprostredná subjektívna skúsenosť a potreba chápať súvislosti vo vzťahoch (Vymětal, Rezková, 2001). Prístup kladie dôraz na poradcové hodnoty, postoje a kvality súvisiace so vzťahom. Jedinečnosť PCA prístupu je v jeho univerzálnej aplikovateľnosti, pretože ponúka užitočnosť vnímať veci z pohľadu druhých (Sollárová, 2005), čím sa stáva prakticky použiteľným všade tam, kde k medzil'udským vzťahom, dochádza, supervíziu nevynímajúc. Rola supervízora sa vníma ako prejav zodpovedného vzťahu so supervidovaným (Merry, 2004). Vďaka jeho podpore sa supervidovaný dokáže lepšie a integrovanejšie vyrovnáť so súčasnými, ako aj budúcimi problémami.

Kvality supervízie v intenciách PCA

Supervízia zameraného na človeka kladie v porovnaní s inými väčší dôraz na charakter vzťahu supervízora a supervidovaného. Supervízor sleduje, ako supervidovaný formuje vzťahy so svojimi klientmi, ako prehlbuje empatiu, ako ostáva kongruentný a ako súčasne prežíva ku klientom nepodmienené pozitívne prijatie. Zamiera sa na skutočnosť, čo do vzťahu s klientom supervidovaný vnáša. Nevyhnutná je atmosféra facilitujúca psychologické postoje (Rogers, 1999), ktorú spúšťa prítomnosť troch bazálnych podmienok zo strany supervízora kongruencie, empatie a akceptácie. Prítomnosť kvalít sprostredkúva, aby sa v supervízii prediskutovali všetky aspekty poradenskej práce, ako aj iné poradenské premisy.

Kongruencia podporuje osobnostnú zrelosť človeka, ako aj jeho vnútornú stabilitu (Vymětal, Rezková, 2001). V supervíznom procese predstavuje nefalšované a autentické vystupovanie zo strany supervízora. Poskytuje supervíznu vzťahu podobu prirodzeného ľudského stretnutia. Kongruentný supervízor vystupuje sám za seba, nie je záhadný a neskrýva sa za pretváрку. Nehrá sa na múdrejšieho, ani chápavejšieho. Manifestuje to, čo prežíva, podporuje otvorenosť a stimuluje nezávislosť myslenia supervidovaného. Svoje postrehy k supervízii zdieľa transparentne a s rešpektom k osobe supervidovaného. Pri kritike posudzuje aspekty práce supervidovaného, nie jeho osobu. V prípade nevyhnutnosti prezentuje spôsob svojej práce ako porovnanie, nie ako inštrukciu. Ak supervízor vnáša do supervízie kongruenciu ponecháva si vlastnú zodpovednosť a súčasne rešpektuje zodpovednosť supervidovaného, čím znižuje pravdepodobnosť jeho obrannej reakcie. Vzťah medzi supervízorom a supervidovaným je vzťahom, v ktorom kooperujú dvaja ľudia v snahe pochopiť, čo sa v procese práce s klientom deje. Oboja sú vplyvní a prispievajú do supervízneho procesu, aj keď inou cennou perspektívou.

Empatia je schopnosť zachytiť a komunikovať vnútorný referenčný rámec druhého (Rogers, 1959). Kapacita empatie je vnímaná ako prostriedok spájajúci izolované osoby, ktoré ak sa prepoja aspoň dočasne vzájomne zdieľajú myšlienky, pocity a ciele. Empatia, ako proces zástupnej introspekcie do duševného diania supervidovaného pomáha supervízorovi porozumieť významom a správaniu supervidovaného. Poskytuje priestor na pochopenie, analyzovanie a riešenie toho, čo je pre supervidovaného subjektívne významné. Ak supervízor prejavuje senzitivnosť k náročným situáciám v procese supervízie pomáha predchádzať konfliktom, prípadne ich eliminuje. Ak prejavuje vnímavosť v situáciách, v ktorých je zdieľaný úspech podporuje pocity kompetencie u supervidovaného. V oboch prípadoch buduje dôveru a vzťah. Z tohto dôvodu je empatia jedným z najsilnejších faktorov zmeny druhého človeka, pretože keď osoba prežíva seba ako empaticky pochopenú a prijímanú, začne si vytvárať voči sebe súbor postojov podporujúcich vlastný rast (Bozarth, 1997). Ak je v supervíznom vzťahu prítomná dôvera supervidovaný ľahšie otvára ťažké problémy, jeho potreba byť v obrane je odstránená a kvalita poradenského vzťahu sa môže posudzovať spoločne. Vytvára sa vzťah, do ktorého si môže supervidovaný priniesť denno-denné neistoty. Na druhej strane v situácii emocionálnych ťažkostí, respektíve nevyriešených problémov je

nevyhnutné, aby supervízor odporučil supervidovanému v prípade potreby individuálne poradenstvo. Supervízia môže byť niekedy terapeutická, ale nikdy nesmie byť terapiou (Buck, 1997).

Akceptácia vytvára atmosféru pozitívneho prijatia, bezpečia a istoty. Umožňuje supervízorovi naladiť sa so supervidovaným v komunikácii a prijať ho takého, aký je, bez hodnotenia a podmienok. „Byť k niekomu vrelý“ znamená, že začína proces otvoreného prístupu supervízora k supervidovanému. Akceptácia sa vyvíja prirodzene a neznamena súhlas. Ak supervízor prejavuje akceptáciu oslobodzuje supervidovaného od tlaku a potreby meniť sa, od posudzovania a ohrozujúceho porovnávania s ostatnými. Na druhej strane byť akceptujúci neznamena byť súcitný, respektíve protektívny, čo naopak môže u supervidovaných znemožniť vyjadrovanie hnevu, respektíve hostilných prejavov voči supervízorovi. Supervidovaný potrebuje možnosť prežiť si podporný a chápaný vzťah zbavený hrozby. V takto vedenom supervíznom kontrakte sú účastníci vnímaní ako samostatné bytosti, ktoré majú právo na svoje prežívanie, pocity a skúsenosti. Ľahšie vyjadrujú svoje subjektívne pocity a súčasne otvorene prijímajú emócie ostatných. Supervízia tak nadobúda podobu spoločného prieskumu, ktorý odráža ducha: „sme v tom spoločne“ (Buck, 1997).

Druhy a obsah PCA supervízie

Supervízia v intenciách prístupu zameraného na človeka štandardne využíva dve podoby: *individuálnu* a *skupinovú*. Každá je charakteristická svojimi výhodami, ako aj limitmi. K výhodám skupinovej supervízie patrí ekonomickosť, podporná atmosféra a možnosť vzájomného zdieľania úzkosti supervidovaných. Skupinová supervízia ponúka väčší priestor pre spätnú väzbu a širší rozsah skúseností, ktoré si môžu účastníci vzájomne vymieňať. Benefitom je rôznorodosť skupiny a príležitosť pozrieť sa na skúsenosti z perspektívy iných ľudí. V skupine súčasne dochádza k efektívnejšiemu zlepšeniu techniky ako v prípade individuálnej supervízie.

Nevýhodou skupinovej supervízie je menej času na jednotlivcov a potreba zaoberať sa dynamikou skupiny, čo môže byť v kontexte supervízie pociťované ako plytvanie času. V procese skupinovej supervízie vzniká, v porovnaní s individuálnou, menej možností zrkadliť jednotlivca. Súčasný štandard realizovaných supervízií v detských domovoch na Slovensku využíva súčasne individuálnu, ako aj skupinovú formu supervízie.

Podľa obsahového zamerania rozlišujeme tri možné spôsoby PCA supervízie (Buck, 1997):

- *na prípad/ kazuistiku zameraný prístup,*
- *na supervidovaného zameraný prístup,*
- *interaktívny prístup v supervízii.*

Na prípad/ kazuistiku zameraný prístup predstavuje diskusiu o prípade. V detskom domove sa supervízia zameraná na prípad/kazuistiku sústreďuje na detského klienta. Možnými príkladmi sú kazuistiky riešené na supervíznych stretnutiach v Detských domovoch Žitavce, Topoľčany a Bytča. Patrili k nim útek maloletých, tehotenstvo

maloletej, navrátenie dieťaťa z profesionálnej rodiny späť do zariadenia, umiestnenie dieťaťa do resocializačného zariadenia, sebapoškodzovanie dieťaťa, fyzická agresivita dieťaťa, krádež peňazí zo strany dieťaťa vychovateľke, ťažkosti s pomočovaním, sexuálne aktivity medzi dospievajúcimi, blicovanie, problémy v škole, promiskuita a zbitie dieťaťa počas úteku, odchod mladého dospelého z detského domova (do domova sociálnych služieb, respektíve do domu na polceste) závislosť na cigaretách, sklamanie a hnev na biologických rodičov, závisť v rámci súrodeneckej skupiny, preberanie zodpovednosti najstaršieho súrodenca za mladších súrodencov atď.

Na supervidovaného zameraný prístup zahŕňa diskusiu o správaní sa, pocitoch a myšlienkach pomáhajúceho pracovníka. Možnými príkladmi na supervidovaného zameraného prístupu sú kazuistiky riešené na supervíziách v prostredí Detských domovoch Žitavce, Topolčany a Bytča. Patrili k nim pochybnosti o vhodnosti uplatňovaných intervencií, strach z mladého dospelého, obava o dieťa na úteku, hnev na nespolupracujúce dieťa, strach z nadriadeného, konflikt s kolegyňou, nedostatok autority v pozícii koordinátora, nedostatok spolupráce členov výchovnej skupiny s koordinátorom, nezvládnutie dieťaťa na verejnosti, kritika na vychovateľa zo strany učiteľa, arogancia pediatra, nespravodlivosť systému, pochybnosti o zmysluplnosti udržiavania kontaktu s biologickými rodičmi, verbálne napadnutie a vulgarizmy zo strany detí, selekcia detí z detských domovov a biologických detí, arogancia biologických rodičov, obavy z komunikácie s biologickým rodičom prepusteným s výkonu trestu, smútok z návratu dieťaťa od profesionálnej matky k biologickému otcovi a pod.

Príklady obsahu supervízií zameraných na kazuistiku a supervízií zameraných na supervidovaného sme selektovali zo supervíznych stretnutí 50 vychovateľov, 16 profirodičov a 10 zamestnancov odborného tímu v Žitavciach (Vráble, Levice), 18 zamestnancov výchovných skupín v Topolčanoch a 6 odborných zamestnancov a 8 profirodičov v Bytči. Supervízne stretnutia boli realizované v období 01/2015 až 04/2016.

Tretí *interaktívny prístup v supervízii* sa zameriava na vzťah medzi supervízorom a supervidovaným. V procese supervízie sa vo vzájomnej interakcii supervízora a supervidovaného môžu vyskytnúť nasledovné ohrozenia:

1. *intelektuálna diskusia zo strany supervidovaného*, ktorá môže byť podporovaná snahou skrývať niektoré fakty z jeho strany najmä z dôvodu obáv, že bude supervízorom hodnotený, či posudzovaný (prejavuje sa napríklad preferovaním diagnózy u klienta),
2. *nebezpečenstvo transferu do terapeutického sedenia* namiesto supervízie, objavuje sa v momentoch, kedy supervízor neukontroluje hranice cieľov poradenstva,
3. *nedosiahnutie rovnováhy medzi podporou osobného a profesionálneho rozvoja* zo strany supervízora a to vo vzťahu k supervidovanému.

Úlohou supervízora je eliminovať uvedené riziká supervíznej práce a súčasne podporovať otvorenosť v supervíznom vzťahu v intenciách: „ak je v supervízii prítomný

problém, je dôležité diskutovať ho, pričom iniciatíva môže vychádzať tak zo strany supervízora, ako aj supervidovaného .“

Štruktúra schémy PCA supervízie

Na rozdiel od poradenstva zameraného na človeka sa supervízia musí venovať konkrétnym problémom. Prakticky to znamená, že supervízia má vopred určený program, respektíve zákazku. Pre efektívny priebeh supervízie možno využiť model, podľa ktorého PCA supervízor v procese supervízie postupuje. Stručne uvádzame formálnu podobu v praxi uplatňovanej schémy supervízneho sedenia.

1. OBSAH SUPERVÍZIE

Zahŕňa popis klienta (anamnézu) a popis situácie klienta v prítomnosti (tu a teraz). Popis súčasne uvádza obsah poradenstva a popisuje situáciu, ktorá bola s klientom riešená.

2. INTERVENCIE POUŽITÉ SUPERVIDOVANÝM

Supervidovaný sprostredkúva supervízorovi, ktoré intervencie v práci s klientom uplatnil, charakterizuje spôsob ako s ním pracoval a diskutuje efekty, ktoré dosiahol. Zároveň uvádza, čo perspektívne s klientom plánuje robiť.

3. MODELOVANIE SVETA KLIENTA SUPERVIDOVANÝM

Supervidovaný si uvedomuje a zaznamenáva centrálné témy, ktoré sú pre klienta subjektívne významné. Pokúša sa identifikovať dôležité momenty v práci s klientom. Súčasne vníma kľúčové témy klienta v kontexte jeho osobnej histórie.

4. VZŤAH MEDZI SUPERVIDOVANÝM A KLIENTOM

Užitočný vzťah medzi supervidovaným a klientom je cieľom a prostriedkom supervízie zároveň. Supervízor skúma ako supervidovaný modeluje svoje vzťahy s klientmi, čo efektívne do nich vnáša a naopak, čo jeho vzťah s klientmi brzdí a čo poradenstvu neprospieva.

5. SUPERVÍZOR – SUPERVIDOVANÝ

Pre efektivitu supervízneho sedenia zohráva zásadný význam vzájomný vzťah medzi supervidovaným a supervízorom. Supervízor vedie supervidovaného v snahe identifikovať svoje otázky (kontrakt) na supervízora a podporuje ho v tvorbe podnetov pre budúcu užitočnú prácu s klientom. Ako kľúčové sa javia dve otázky:

1. Zákazka /kontrakt: „Čo potrebujem od supervízora?“
2. Podnety pre budúcu prácu s klientom: „Čo si zo supervízie odnášam?“

Efekty supervízie

Supervízny kontrakt v intenciách PCA, za podmienky použitia zmienených bazálnych kvalít (kongruencie, empatie a akceptácie) identifikovaných Rogersom, môže profesionálom v pomáhajúcej oblasti napomôcť:

- *stimulovať nezávislosť myslenia,*
- *vyjadriť vlastné myšlienky a pocity,*

- *venovať pozornosť iným ľuďom,*
- *prejavovať vrelosť a empatiu,*
- *zažiť si akceptáciu a toleranciu,*
- *zabezpečiť autonómiu jednotlivcov,*
- *ponúkať slobodu „robiť si svoje veci“*
- *zachovať si vlastnú integritu.*

Zamestnanci jednotlivých výchovných skupín (vychovávateľa), odborní pracovníci, ako aj profesionálni rodičia pôsobiaci v Detskom domove Žitavce (Vráble, Levice), ktorí sa v období 01/2015 až 04/2016 pravidelne supervízie zúčastňovali, posudzovali jej efektivitu. Počet supervíznych skupinových konzultácií predstavovalo 105 hodín a počet individuálnych supervízií 78 hodín. Z hodnotenia supervíznych stretnutí, ktoré sa realizovalo dotazníkovou metódou, vyberáme nasledovné tvrdenia.

Rodina 8: „lepšie pochopenie vlastného konania“, „vhl'ad na problém zvonka“, „učím sa sebareflexii“, „zvládať situácie bez prikazovania“, „zvyšujem moje kompetencie pre prácu vychovávateľa“, „pomáha mi vyjasniť si vzťahy na pracovisku“...

R2: samostatná špecializovaná skupina: „uvedomil som si, že zmeniť postoj je v mojej moci“, „pomáha mi rozobrať problém s konkrétnym dieťaťom“, „zistila som, že supervízia mi neradí priamo, ale podnecuje ma, aby som prišla k riešeniu problému sama“...

Profi-rodičia: „pomáha mi počúvať aj iných profirodičov“, „vd'aka supervízii viem lepšie identifikovať, kde problém začal a ako mu na budúce predchádzať“...

Rodina 10: „overujem si správnosť vlastných postupov“, „som lepšie pripravený“, „učím sa od skúseností ďalších kolegov“, „pomáha mi, čoho sa vyvarovať a na čo klásť naopak väčší dôraz“, „objektívnejšie vnímam situácie“, „viac deti akceptujem“...

Rodina 11: „dostala som spätnú väzbu na moju prácu“, „pomohla mi reagovať na niektoré situácie inak, vhodnejšie“, „učím sa otvorenej komunikácii“, „zlepšila klímu medzi vychovávateľmi“, „pomáha mi lepšie porozumieť sebe“, „uvedomila som si, že k jednému problému sa môžem postaviť rôznymi spôsobmi“, „pomáha mi s problémovým dieťaťom, ale aj v súkromí“...

Rodina 5: „učí ma mať zdravý názor – ale tiež vedieť počúvať aj srdcom“.

Záver

V PCA supervízii je supervízor viac „spolupracovník“ ako sudca. V kontakte so supervidovaným poskytuje odbornosť, vedomosť a skúsenosti s cieľom, aby pomáhajúci pracovník s klientmi pracoval bezpečne, efektívne a najmä eticky. Supervízia vyžaduje otvorenosť, dôveru, porozumenie a vzájomný rešpekt. Supervízor a supervidovaný pracujú na provokujúcom ale tiež podporujúcom vzťahu. Praktické skúsenosti zo supervízie, komunikované efekty a spätná väzba od účastníkov potvrdzujú, že humanistická supervízia umožňuje poradenské stretnutie, kde prevláda nad

didaktickou inštrukciou a radou bezpečné preskúmanie efektivity práce s klientom, ako aj náhľad na úroveň sociálnych kompetencií zo strany pomáhajúcich pracovníkov.

Literatúra

Bozarth, J. D. (1997). Empathy from the framework of client-centered theory and the Rogerian hypothesis. In A. C. Bohart, & L. S. Greenberg, (Eds.) *Empathy Reconsidered* (pp. 81-102). Washington DC: American Psychological Association.

Buck, D. (1997). Osobný rozhovor z výcviku: *Client-Centered Psychoterapy*. Brno: Středisko psychologických služeb.

Carroll, M., & Tholstrupová, M. (2004). *Integrativní přístupy k supervizi*. Praha: Triton.

Gallová, I. (2014). *Prosociálnosť a osobnosť študentov vysokých škôl* (Diplomová práca). Bratislava: FP Paneurópska vysoká škola.

Goodyear, R. K., & Brandley, F. O. (1983). Theories of counselor supervision: Points of convergence and divergence. *The Counseling Psychologist*, 11, 59-67.

Hartl, P., & Hartlová, H. (2004). *Psychologický slovník*. Praha: Portál.

Knoff, H. M. (1986). Supervision in School psychology: The forgotten or future path to effective services. *Scholl Psychology Review*, 15, 529-545.

Matuška, F. (2005). Pomoc a kontrola v supervizi. *Konfrontace*, 16 (1), 36-38.

Merry, T. (2004). *Naučte sa byť poradcom*. Bratislava : Pegas.

Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality and interpersonal relationships as developed in the Client-centered framework. In S. Koch (Ed.) *Psychology: A study of a science* (pp. 184-256). New York: McGraw Hill.

Rogers, C. R. (1999). *O osobnej moci*. Modra : Persona.

Schmidbauer, W. (2008). *Syndróm pomocníka*. Praha : Portál.

Sollárová, E. (2005). *Aplikácia prístupu zameraného na človeka (PCA) vo vzťahoch*. Bratislava : Ikar.

Sprenkle, D. H. (1999). Towards a general model of family therapy supervision : Comment on Roberts, Winek and Mulgrew. *Contemporary Family Therapy*, 21, 309-315.

Strein, W. (1996). Professional supervision. In T.K. Fagan, & P.G. Warden (Eds.), *Historical encyclopedia of school psychology* (pp. 297-298), Westport, CT : Greenwood Press.

Vymětal, J., & Rezková, V. (2001). *Rogersovský přístup k dospělým a dětem*. Praha : Portál.

VÍCEGENERAČNÍ PRACOVIŠTĚ: DOCEŇUJÍ MLADŠÍ PRACOVNÍCI SVOJE STARŠÍ KOLEGY?

INTERGENERATIONAL WORKPLACE: ARE YOUNGER WORKERS AWARE OF THEIR OLDER COLLEAGUES?

Aleš GREGAR, Ivana PEJŘOVÁ

Fakulta managementu a ekonomiky, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, ČR
gregar@fame.utb.cz, pejrova@fai.utb.cz

Abstrakt

Prognóza demografického vývoje věkové struktury pracovníků na trhu práce a statistické údaje o vývoji nezaměstnanosti pracovníků 50+ ukazují, že z pohledu makroekonomického představuje skupina starších pracovníků vzrůstající ekonomický, ale také sociální problém. Náš výzkum vychází z předpokladu, že je možné hledat řešení také na úrovni podnikové (mikroekonomické). Pracovníci 50+ nejsou ve vztahu k tradičnímu pojetí personálního řízení vnímáni jako skupina pracovníků, která pro podnik představuje zajímavý pracovní potenciál. V této perspektivě je potřebné řešit otázky spojené s identifikací jejich pracovního potenciálu a se stanovením specifických podmínek pro zhodnocení tohoto potenciálu v procesu personálního řízení. To jsou otázky, na které je náš výzkum zaměřen. Výzkumný soubor pro sběr dat tvořilo 24 náhodně vybraných podniků z ČR. Pro sběr výzkumných dat jsme vytvořili čtyři verze dotazníku: P (pracovníci 50+), M (manažeři), HRM (HR profesionálové), OP (pracovníci 50-). V příspěvku je prezentována část výsledků, které se týkají vztahu mladších pracovníků k otázkám pracovního potenciálu pracovníků 50+ a podmínek pro jeho uplatnění.

Klíčová slova: řízení lidských zdrojů, konkurenceschopnost, pracovníci 50+, pracovní potenciál, řízení znalostí, kvalita života, sociálně zodpovědné řízení

Abstract

Statistical data on worker's 50+ unemployment along with the demographic age structure forecast of the workforce in the labour market show, that group of workers 50+ makes growing macro-economic and also social problem. Our research is based on the assumption that it is possible and necessary to find a solution at the level of micro-economic (company). With regard to traditional concept of personnel management, workers 50+ are not perceived as a group that represents an interesting work potential for a company. They are seen as a specific group of workers requiring special treatment of personnel management, which is focused on preparing on retirement (often early retirement) of these workers. But in terms of qualification and motivation, this group can represent a significant potential of knowledge, skills and abilities. Workers 50+ can be a significant potential for company human resource management and its competitiveness, if

we use specific procedures of personnel management. The whole study includes four groups of respondents: workers 50+, HR professionals, managers and other workers. The paper presents part of the results that relate to younger workers, issues of work potential of workers 50+ and conditions for its application in the enterprise.

Keywords: *human resource management, competitiveness, workers 50+, work potential, knowledge management, quality of life, socially responsible management*

Úvod a teoretická východiska

Statistické údaje o vývoji nezaměstnanosti skupiny starších pracovníků (pracovníci 50+) spolu s prognózou demografického vývoje věkové struktury pracovní síly na trhu práce u nás ukazují, že skupina pracovníků 50+ představuje z pohledu makroekonomického vzrůstající ekonomický ale také sociální problém. Z celkového počtu pracujících v ČR je 26% ve věku 50-64 let, z celkového počtu více než 500 tis. nezaměstnaných v ČR je 1/3 starších 50 let. (ČSÚ, 2009; MPSV, 2014). Tradiční pohled na téma zaměstnávání pracovníků 50+ je zaměřen na výkonová omezení a pracovní problémy spojené se zaměstnatelností těchto pracovníků, a potíže s jejich uplatněním v situaci, kdy práci ztratili a hledají novou. Je ale možný také jiný pohled, změna paradigmatu hodnocení a personálního řízení zaměřeného na tuto specifickou skupinu pracovníků. Pozornost řízení lidských zdrojů je možné zaměřit na pracovní potenciál pracovníků věkové skupiny 50+, pozitivně identifikovat jejich silné stránky a personální řízení specificky zaměřit na zhodnocení pracovního potenciálu starších pracovníků pro daný podnik. (Balcar, 2013; Čápková, 2011; James, 2011). Takto orientované personální řízení vnímá skupinu starších pracovníků jako příležitost ke strategické změně řízení firmy, zaměřené na nový vnitřní zdroj, je cestou k vyššímu zhodnocení vnitřních zdrojů firmy pro dosahování konkurenceschopnosti. Současně je také cestou k sociálně odpovědnému řízení podniku ve vztahu ke kvalitě života skupiny starších pracovníků a k prevenci vzniku celospolečenských sociálních problémů (Buchtová, 2014; Parry, 2011; Commission EU, 2011; Schauerová, 2012).

Jamesová (2011) uvádí, že pracovníci věkové skupiny 50+ usilují o podobné cíle a hodnoty, jako zaměstnanci ostatních věkových skupin. Pracovní výkon staršího zaměstnance je sice poznamenán věkem a zejména důsledky biologických změn, které jsou spojovány s úbytkem určitých schopností důležitých pro uspokojivý (optimální) výkon, na druhé straně působí zde také řada individuálních biologicky i kulturně podmíněných faktorů, které mohou, až do relativně vysokého věku člověka (zaměstnance), ovlivňovat pracovní výkon v pozitivním slova smyslu. Stereotyp deficitního a ztrátami charakterizovaného stáří je považován za příliš jednostranný a je nahrazován koncepcí produktivního a aktivního stáří (Buchtová, 2014; Ilmarinen, 2012; Cimbálníková, 2012).

Z pohledu know-how podniku představuje tato skupina pracovníků s ohledem na jejich kvalifikaci a motivaci významný zdroj pro zvyšování konkurenceschopnosti a úspěšnosti podniku. (Calo, 2008; Cappelli, 2010). Z pohledu celospolečenského může řešení tohoto

tématu přinést významný podnět pro zvyšování kvality života této skupiny pracovníků. Prognózy vývoje věkové struktury obyvatel v ČR do roku 2066 uvádějí, že počet lidí věkové skupiny 50+ bude mít výrazně rostoucí tendenci. Dnes tvoří lidé ve věku 50+ asi jednu třetinu populace, v roce 2040 jich bude celá jedna polovina (Kreuzigerová, 2009; ČSÚ, 2009). Makroekonomické souvislosti tohoto vývoje vyžadují naléhavé řešení udržitelnosti hospodářského růstu v dlouhodobém časovém horizontu.

Metody

Cílem výzkumu je ověřit platnost závěrů z analýzy literárních zdrojů ve vztahu k identifikaci charakteristik pracovního potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+ a k možným opatřením v personálním řízení pro zhodnocení pracovního potenciálu těchto pracovníků. Na základě literární rešerše, analýzy a vyhodnocení získaných poznatků byly formulovány výzkumné otázky zaměřené na postoje manažerů, personalistů a ostatních pracovníků k pracovníkům 50+, na překážky pro zaměstnávání pracovníků 50+, na identifikaci pracovního potenciálu pracovníků 50+ a podmínky pro využití jejich pracovního potenciálu.

Pro zodpovězení výzkumných otázek a formulaci specifických opatření pro personální řízení zaměřených na zhodnocení (využití) pracovního potenciálu pracovníků 50+, jsme připravili kvantitativní výzkum zaměřený na sběr, zpracování a vyhodnocení empirických dat z vybraného okruhu organizací (podniků).

Pro sběr výzkumných dat jsme vytvořili čtyři verze dotazníku: P50+ (starší pracovníci 50+), OP (mladší pracovníci 50-), M (linioví manažeři), HRM (HR manažeři). Výzkumný soubor pro sběr dat tvořilo 25 náhodně vybraných organizací a podniků z ČR, z nichž jsme získali výzkumná data od celkem 512 respondentů. Vybrané organizace a podniky byly převážně (95%) větší, nad 250 zaměstnanců. Mírně převažovaly podniky a organizace nadnárodní (55%) oproti národním. Pokud se týká odvětví, pak jsou zastoupena odvětví strojírenství, automotive, chemický průmysl, spotřební průmysl, bankovníctví, státní správa a služby. Respondenti v jednotlivých podnicích byli vybráni náhodně podle stanovené struktury. Při sběru dat jsme spolupracovali s pracovníky personálních útvarů v jednotlivých organizacích.

Sběr dat probíhal dvěma formami, vyplnění dotazníku tužka-papír a vyplnění elektronické formy dotazníku. Předpokládali jsme, že z každé organizace budeme mít k dispozici data z 10 dotazníků P50+, 10 dotazníků OP, 5 dotazníků M a 1 dotazníku HRM. Po ukončení sběru dat jsme získali data od celkem 512 respondentů, z toho 185 respondentů P50+, 200 respondentů OP, 106 respondentů M a 21 respondentů HRM. To představuje celkovou návratnost dotazníků 79%, z toho návratnost u dotazníků P50+ 74%, u dotazníků OP 80%, u dotazníků M 85% a u dotazníků HRM 84%.

Pro zpracování dat bylo použito SW IBM SPSS Statistics (ANOVA, Kruskal-Walisův test a Schefféova metoda mnohonásobného porovnávání). Byly vypočítány aritmetické průměry (AP) hodnocení v jednotlivých položkách dotazníků, zvláště v každé skupině respondentů (P50+, OP, M, HRM). To nám umožnilo analyzovat a interpretovat zjištěné

skutečnosti ve vztahu k identifikaci charakteristik pracovního potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+ a ke stanovení specifických opatření pro personální řízení. Možnosti odpovědí na každou otázku byly čtyři: silně souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím, silně nesouhlasím, kdy odpovědím byly přiděleny hodnoty 1 až 4, což umožnilo kvantitativní vyhodnocování jednotlivých otázek. Pro hodnocení odpovědí respondentů byla škála nastavena tak, že odpovědi „silně souhlasím“ měly hodnotu AP 1 – 1,50, odpovědi „spíše souhlasím“ měly hodnotu AP 1,51 – 2,50, odpovědi „spíše nesouhlasím“ měly hodnotu AP 2,51 – 3,50 a odpovědi „silně nesouhlasím“ měly hodnotu AP 3,51 – 4.

V další části jsou prezentovány výsledky srovnání toho, jak identifikaci pracovního potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+ a podmínky pro jeho zhodnocení vnímají samotní pracovníci věkové skupiny 50+ a ostatní pracovníci podniku. Skupinu ostatních pracovníků je vymezena tak, že se jedná o pracovníky mladší padesáti let, kteří nepatří do skupiny personalistů ani manažerů.

Výsledky a diskuse

V první části jsou uvedeny položky vztahující se k identifikaci pracovního potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+, u kterých byl prokázán statisticky významný rozdíl mezi hodnocením položky pracovníky věkové skupiny 50+ (P50+) a ostatními pracovníky (OP).

Identifikace pracovního potenciálu P50+	OP	P50+
1. Pracovní schopnosti, dovednosti a znalosti (pracovní potenciál) zaměstnanců věkové skupiny 50+ pozitivně ovlivňují výsledky a úspěšnost celé firmy (organizace)	1,83	1,45
2. Mají dobrý vztah k organizaci (podniku), jsou loajální	1,72	1,33
3. Jsou ochotni přijmout i méně atraktivní pracovní místa	2,07	1,84
4. Současný zdravotní stav ovlivňuje jejich výkonnost	2,3	2,83
5. Jsou ochotni pracovat přesčas	2,03	1,72
6. Jsou ochotni pracovat na zkrácený úvazek	2,27	2,85
7. Jsou spolehliví	1,71	1,28
8. Jsou ochotni předávat své nabyté zkušenosti	1,79	1,34
9. Dobře zvládají krizové situace	2,12	1,71
10. Mají schopnost analyzovat problémy v širších souvislostech	2,03	1,71
11. Využívají svoji intuici při řešení složitých úkolů	1,92	1,61
12. Jsou ochotni se dále vzdělávat	2,43	1,73
13. Dovedou pracovat s počítačem tak, aby splnili požadované úkoly	2,33	1,65
14. Mají potřebné jazykové znalosti k výkonu své pracovní profese	2,61	2,15
15. Umí se přizpůsobit technologickým změnám	2,27	1,59
16. Mají nadprůměrné představy o svém odměňování	2,81	2,19

17. Prokazují angažovanost a zaujetí pro práci	2,17	1,52
18. Jsou spokojeni se stylem řízení svého nadřízeného	2,48	1,96
19. Mají znalosti a dovednosti již zastaralé	2,76	3,15

Interpretace statisticky významných rozdílů v hodnocení jednotlivých položek, ve kterých jsou uvedeny charakteristiky pracovního potenciálu pracovníků 50+ potvrzuje skutečnost, že ostatní pracovníci mají tendenci nedoceňovat pracovní potenciál starších pracovníků. U většiny položek můžeme vidět, že hodnocení obou skupin pracovníků má souhlasný směr, rozdíl je jen v intenzitě hodnocení (silně souhlasím, spíše souhlasím). Položka č. 19 má opačný směr, ale opět shodný (spíše nesouhlasím). To svědčí spíše o nedostatku vzájemné znalosti pracovníků obou skupin (P50+ a OP) mezi sebou. A tento nedostatek je možné a poměrně jednoduché v procesu personálního řízení odstranit. Je potřebné věnovat zvýšenou pozornost komunikaci a lepšímu vzájemnému poznání pracovníků obou skupin. Složitější je interpretace statisticky významných rozdílů v hodnocení položek č. 4, 6 a 14. U těchto položek směřuje hodnocení rozdílným směrem, tzn., že názor na hodnocení dané položky je u obou skupin pracovníků (P50+ a OP) rozdílný (statisticky významně). Pro personální řízení to znamená, zbývat se rozdíly v hodnocení těchto položek podrobněji a zvolit v souvislosti s těmito položkami náročnější postupy řízení (workshop, týmová práce apod.).

Ve druhé části jsou uvedeny položky vztahující se k podmínkám pro zhodnocení pracovního potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+, u kterých byl prokázán statisticky významný rozdíl mezi hodnocením dané položky pracovníky věkové skupiny 50+ (P50+) a ostatními pracovníky (OP).

Podmínky pro zhodnocení pracovního potenciálu P50+	OP	P50+
1. Zkrácený pracovní úvazek (částečný, sdílení pracovního místa)	2,45	2,85
2. Úprava pracovních podmínek (pracovní zátěž, ergonomické úpravy pracoviště)	2,09	2,3
3. Změna obsahu práce zaměřená na sdílení znalostí (asistování, mentoring a pod.)	2,1	2,33
4. Jistota pracovního místa	1,51	1,48
5. Pracovní zařazení jako poradce, konzultant, práce v komisích	2,13	2,44
6. Zapojení do prezentačních akcí, reprezentace firmy	2,32	2,53

Interpretace statisticky významných rozdílů v hodnocení jednotlivých položek, ve kterých jsou uvedeny charakteristiky podmínek pro zhodnocení pracovního potenciálu pracovníků 50+ potvrzuje skutečnost, že ostatní pracovníci mají tendenci přeceňovat význam podmínek pro zhodnocení pracovního potenciálu starších pracovníků. U většiny položek můžeme vidět, že hodnocení obou skupin pracovníků má souhlasný směr, rozdíl je jen v intenzitě hodnocení (silně souhlasím, spíše souhlasím). To svědčí spíše o nedostatku vzájemné znalosti pracovníků obou skupin (P50+ a OP) mezi sebou. A tento nedostatek je možné a poměrně jednoduché v procesu personálního řízení odstranit. Je

potřebné věnovat zvýšenou pozornost komunikaci a lepšímu vzájemnému poznání pracovníků obou skupin. Složitější je interpretace statisticky významných rozdílů v hodnocení položek č. 1 a 6. U těchto položek směřuje hodnocení rozdílným směrem, tzn., že názor na hodnocení dané položky je u obou skupin pracovníků (P50+ a OP) rozdílný (statisticky významně). Pro personální řízení to znamená zbývat se rozdíly v hodnocení těchto položek podrobněji a zvolit v souvislosti s těmito položkami náročnější postupy řízení (workshop, týmová práce apod.).

Ve třetí části jsou uvedeny položky vztahující se k identifikaci pracovního potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+ a k podmínkám pro jeho zhodnocení, u kterých nebyl prokázán statisticky významný rozdíl mezi hodnocením dané položky pracovníky věkové skupiny 50+ (P50+) a ostatními pracovníky (OP).

Identifikace pracovního potenciálu P50+ a podmínky pro zhodnocení pracovního potenciálu P50+	OP	50+
1. Jsou ochotni dojíždět	1,92	1,79
2. Jsou ochotni pracovat na směny	2,07	2,28
3. Mají nižší sebedůvěru, sebevědomí	2,78	2,87
4. Mají sklon ke stereotypům a k volbě vlastního osvědčeného řešení	2,02	2,62
5. Mají znalosti, zkušenosti (know-how) cenné pro Vaši organizaci/podnik	1,83	1,9
6. Mají kontakty, které jsou významné pro dobrý výkon své práce	1,97	1,95
7. Mají potřebu dalšího pracovního (karierního) postupu	2,71	2,63
8. Jsou ochotni přestěhovat se za prací	3,09	3,2
9. Flexibilní (pružná) pracovní doba	2,3	2,11
10. Flexibilita pracovního místa (např. práce z domu, teleworking)	2,52	2,45
11. Firemní program zdravotní péče pro pracovníky 50+	2,03	1,84
12. Firemní kurzy práce s informačními technologiemi	1,98	1,92
13. Firemní jazykové kurzy	2,15	2,13
14. Vzdělávací kurz – nové poznatky a trendy v oboru	1,88	1,75
15. Individuální přístup přímého nadřízeného	1,88	1,96
16. Finanční odměna za předávání znalostí (zaučení, zapracování, zpracování technické dokumentace, manuálů apod.)	1,78	1,81
17. Klub zaměstnanců 50+ a bývalých zaměstnanců firmy	2,58	2,39

Interpretace hodnocení jednotlivých položek, ve kterých jsou uvedeny charakteristiky pracovního potenciálu pracovníků 50+ a specifikace podmínek pro zhodnocení tohoto potenciálu potvrzuje skutečnost, že u většiny položek má hodnocení obou skupin pracovníků souhlasný směr (silně souhlasím, spíše souhlasím). Položky č. 3, 7 a 8 mají sice opačný směr, ale opět shodný (spíše nesouhlasím). To svědčí o poměrně dobré vzájemné znalosti pracovníků obou skupin (P50+ a OP). Tuto skutečnost je možné v procesu personálního řízení využít. Je ale potřebné věnovat trvalou pozornost

komunikaci a ještě lepšímu vzájemnému poznání pracovníků obou skupin. Hodnocení položek č. 4, 10 a 17 směřuje rozdílným směrem, tzn., že názor na hodnocení dané položky je u obou skupin pracovníků (P50+ a OP) rozdílný. Pro personální řízení to znamená zbývat se rozdíly v hodnocení těchto položek podrobněji a zvolit v souvislosti s těmito položkami náročnější postupy řízení (workshop, týmová práce apod.).

Závěr

Příspěvek prezentuje výsledky výzkumu, který se zabývá identifikací pracovního potenciálu pracovníků 50+ a podmínkami pro zhodnocení (využití) potenciálu těchto pracovníků jako zdroje pro rozvoj konkurenceschopnosti podniku. Výzkum se zaměřuje na možné rozdíly, event. předsudky, ve vnímání pracovního potenciálu pracovníků 50+ a podmínek pro jeho zhodnocení u skupiny mladších pracovníků ve srovnání s tím, jak to vnímají samotní pracovníci věkové skupiny 50+. Tato zjištění mohou být významná pro hledání specifických postupů personálního řízení, které je zaměřeno na vytváření podmínek pro to, aby podnik uměl zhodnotit (využít) pracovní potenciál starších pracovníků věkové skupiny 50+. Téma vícegeneračního pracoviště a inkluze starších pracovníků je s ohledem na demografický vývoj společnosti nejen u nás, ale i mezinárodním prostředí tématem velmi aktuálním a perspektivním.

V tomto příspěvku byly zpracovány výsledky vyhodnocení dat získaných od respondentů ve skupině ostatních (mladších) pracovníků (OP) a dat od respondentů skupiny pracovníků starších 50 let (P50+). Vyhodnocení statistické významnosti rozdílů dat od obou skupin respondentů (P50+ a OP) umožnilo identifikovat shody, pozitiva, obavy a předsudky mladších pracovníků ve vztahu k pracovnímu potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+ a podmínkám pro využití jejich pracovního potenciálu. Tyto závěry umožní připravit realizaci opatření specificky zaměřených na zhodnocení pracovního potenciálu pracovníků věkové skupiny 50+ v potřebné míře informovanosti a pozitivní názorové orientace mladších spolupracovníků.

Závěry našeho výzkumu jsou ve shodě se závěry dalších výzkumů, názory a postoje ostatních (mladších) pracovníků jsou v tomto směru významné (Cappelli, 2010; Parry 2011; Ilmarinen, 2012). Pro přijetí specifického přístupu k personálnímu řízení ve vztahu ke skupině starších pracovníků 50+ je velmi významný názor a postoj nejen samotných personálních manažerů, ale také názory a postoje ostatních pracovníků, kteří společně se staršími pracovníky pracují. Personalisté by měli být nositelé změny personálního řízení zaměřeného na zhodnocení pracovního potenciálu pracovníků 50+, významný vliv na úspěšnost této změny ale mají také názory a postoje ostatních (mladších) spolupracovníků (Ilmarinen, 2012; Calo, 2008).

V dalším období bude náš výzkum pokračovat zpracováním a interpretací výzkumných dat, se zaměřením na řízení znalostí ve vztahu k pracovníkům věkové skupiny 50+. Samostatná pozornost bude věnována interpretaci výzkumných dat a formulaci závěrů s ohledem na sdílení a uchování znalostí u pracovníků věkové skupiny 50+ ve vztahu k uchování know-how a rozvoji intelektuálního kapitálu podniku (organizace).

Literatura

- Balcar, J., & Gavenda, M. (2013). Postavení zaměstnanců 50+ v malých a středních firmách Moravskoslezského kraje. *Ekonomická revue – Central European Review of Economic Issues*, 1, 5-16. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta.
- Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z. (2014). *Nezaměstnanost*. Praha: Grada.
- Calo, T. J. (2008). Talent Management in the Era of the Aging Workforce: The Critical Role of Knowledge Transfer. *Public Personnel Management*, 37(4), 403-416.
- Cappelli, P., Novelli, W., & Lammlein, S. (2010). *Managing the Older Worker: How to Prepare for the New Organizational Order*. Boston, Mass: Harvard Business Review Press.
- Cimbálníková, L., Fukan, J., Lazarová, B., Navrátilová, D., Novotný P., Odrazilová, R, Palán Z., Rabušicová M., Rajmonová M, Řeháková L., Štorová, I. (2012). *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Metodická příručka. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR.
- Commission, European. (2011). *Active Ageing and Solidarity between Generations: a Statistical Portrait of the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Čápková, H. (2011). Starší lidé jsou méně výkonní, ale zato zkušenější a loajálnější. *Respekt institut, isenior*. Získané 12.4.2016 z http://www.isenior.cz/zajimavosti/2011/02/259_starsi-lide-jsou-mene-vykonnii-ale-zato-zkuseni-a-loajalni/display.htm.
- ČSÚ Praha. (2009). *Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2065*. Získané 10.4.2016 z <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/4020-09>.
- Eurobarometer 378. (2012). *Active ageing*. Získané 5.5.2016 z http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf.
- Fukan, J. (2011). Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice a zemích EU s důrazem na skupinu osob nad 50 let věku. *Andragogika*, 16(3), 24-35.
- Ilmarinen, J. (2012). *Podpora aktivního stárnutí na pracovišti*. Získané 10.4.2016 z <http://osha.europa.eu/cs/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>.
- James, J., McKechnie, S., & Swanberg, J. (2011). *Older Workers More Engaged Than Younger Workers*. Získané 15.6.2016 z http://www.bc.edu/research/agingandwork/archive_news/2011/2011-03-25.html.
- Kreuzigerová, P. (2009). Výnosná stříbrná generace. *Ekonom*, 19(22), 48-51.
- MPSV ČR. (2014). *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2013*. Praha: MPSV.

Parry, E., & Harris, L. (2011). *The Employment Relations Challenges of an Ageing Workforce*. ACAS. Získané 6.4.2016 z http://www.acas.org.uk/media/pdf/e/p/The_Employment_Relations_Challenges_of_an_Ageing_Workforce.pdf.

Schauerová, P. (2012). *Proč zaměstnávat starší pracovníky? Zbavte se mýtů o zaměstnancích nad 50 let*. Získané 1.5.2016 z <http://www.diversitymanagement.cz/aktuality.php?id=110&offset=35>.

Tento příspěvek byl zpracován jako jeden z výstupů projektu financovaného Interní grantovou agenturou FaME UTB, č. IGA/FaME/2016/001 (Zvýšení podnikatelské výkonnosti prostřednictvím sdílení znalostí zaměstnanci).

FAKTOROVÁ VALIDITA DOTAZNÍKA AUTENTICITY NA SLOVENSKEJ VZORKE

FACTOR VALIDITY OF THE AUTHENTICITY INVENTORY ON SLOVAK SAMPLE

Kristína HRONCOVÁ, Tomáš SOLLÁR

*Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva,
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
kristina.kasasova@gmail.com*

Abstrakt

Cieľom štúdie bolo overiť faktorovú štruktúru dotazníka AI3 (Authenticity Inventory), ktorý meria autenticitu ako črtu. Dotazník obsahuje subškály zisťujúce štyri zložky autenticity. Každý z týchto komponentov sa zameriava na odlišný aspekt autenticity, ktoré sú však vo vzájomnom vzťahu. Faktorovú validitu sme overovali na vzorke 111 vysokoškolských študentov. Zistili sme, že metodika má predpokladanú faktorovú štruktúru. Dotazník meria štyri faktory autenticity: uvedomovanie (awareness), nezaujaté spracovávanie (unbiased processing), behavior (správanie) a vzťahová orientácia (relational orientation) a ako vhodný ukazovateľ celkovej autenticity sa ukazuje celkové skóre. Dotazník AI3 preto môžeme odporučiť pre ďalšie používanie v rámci populácie slovenských vysokoškolských študentov.

Kľúčové slová: autenticita, reliabilita, faktorová štruktúra

Abstract

The aim of the study was to verify the factor structure of the questionnaire (AuthenticityInventory), which measures the AI3 authenticity as a feature. The questionnaire contains subscales measuring the components of authenticity. These components are focused on different aspects of authenticity which are in relationship to each other. Psychometric properties of the questionnaire were verified on a sample of 111 college students. We found out that the questionnaire has supposed factor structure. The questionnaire measures four factors of authenticity: awareness, unbiased processing, behavior and relational orientation and according to our results a suitable indicator of total authenticity is total score. Therefore, we recommend the use of AI3 questionnaire within the population of Slovak University students.

Keywords: authenticity, reliability, factor structure

Cieľom príspevku je predstavenie sebauvedňovacej metodiky Authenticity Inventory (AI3) vyvinutej za účelom merania autenticity ako „črty“. AI3 je v súčasnosti jedným z mála existujúcich meracích nástrojov, merajúcich koncept autenticity, ktorého prínos vidíme aj v možnosti využitia metodiky v oblasti kariérového poradenstva. Nakoľko koncept autenticity nie je v oblasti kariéry dostatočne preskúmaný a na Slovensku doteraz neboli vhodné metodiky, ktoré by tento koncept adekvátne merali, rozhodli sme sa pre overenie faktorovej štruktúry Dotazníka autenticity (AI3- Authenticity Inventory; Kernis, Goldman, 2006). Hlavným cieľom príspevku je preto prezentovať výsledky overenia faktoringovej štruktúry slovenskej verzie dotazníka AI3, sledovanej na vzorke vysokoškolských študentov.

Rogers (1951) vníma potenciál prístupu zameraného na človeka v „takmer univerzálnych aplikáciách“ a ponúka ho na preformulovanie pre použitie „v takmer nekonečne pestrej škále ľudských situácií“. Náš aplikačný záujem predstavuje jednotlivca v kontexte kariéry, resp. v procese kariérových volieb, pre ktorý vnímame autenticitu ako dispozičnú charakteristiku, ako relevantný obraz psychicky zdravého, zrelého človeka schopného rozhodovať sa.

Súčasnú hnutie pozitívnej psychológie (Linley et al., 2006) začalo podporovať obnovu záujmu o autenticitu, keďže bola zanedbávanou témou (Sheldon, 2004 in Wood, Linley, 2008). Na človeka zameraný prístup v psychológii prišiel s definíciou, kde zásadné diskusie a konceptualizácie viedli k jasnému vysvetleniu konštruktu s konsenzom ohľadom obsahu a hraníc. Model bol postavený na teórii Carla Rogersa. Rogers vníma autenticitu ako zmysel pre posilnenie a slobodu správať sa spôsobom, ktorý je vyjadrením hlboko zakorenených hodnôt, cieľov a pocitov, namiesto vnímania autenticity ako produktu externých tlakov a očakávaní. Rogers (1962) tiež tvrdil, že plne fungujúca osobnosť vďaka dôvere vo vlastný organizmus ako zdroja skúsenostných dát sa bude uspokojivejšie rozhodovať a konať. Len dva pohľady na autenticitu sa na ňu zameriavajú z hľadiska „črty“ a rovnako poznáme len dva meracie nástroje, ktoré merajú tento konštrukt ako črtu. Humanistická koncepcia Rogersa (Authenticity scale, Wood et al., 2008) a pohľad sociálnych psychológov a psychológov osobnosti Kernisa a Goldmana (Authenticity Inventory). Na základe oboch konceptov môžeme autenticitu definovať ako spôsob života, ktorý si navrhujeme sami pre seba, korešpondujúci s našimi internými zážitkami a zahŕňa otvorenosť a úprimnosť v správaní, ktoré prejavujeme smerom navonok a v komunikácii vo vzťahoch s druhými (Kernis a Goldman, 2006; Wood et al., 2008).

Koncepcia Kernisa a Goldmana je vo veľkej zhode s Rogersovou (1961) konceptualizáciou sebaaktualizujúceho sa človeka alebo plne fungujúceho človeka. Autenticitu chápeme ako *slobodné prejavovanie jednotlivcovho skutočného alebo podstatného „ja“ v každodenných činnostiach*. Autori navrhujú, že je možno autenticitu rozdeliť do štyroch samostatných, ale vzájomne prepojených komponentov. Týmito zložkami sú: *awareness* (uvedomovanie), *unbiased processing* (nezaujaté spracovávanie), *behavior* (správanie) a *relational orientation* (vzťahová orientácia). Každý z týchto komponentov sa zameriava na odlišný aspekt autenticity, ktoré sú však vo vzájomnom vzťahu. Kernis

a Goldman (2006) na základe interkorelácie medzi položkami a exploračnej faktorovej analýzy vytvorili tretiu verziu dotazníka AI3, pri ktorej potvrdili ako najvhodnejší navrhovaný štvorfaktorový model. Cieľom predkladanej štúdie je overiť ich pôvodné modely v Slovenských podmienkach.

METÓDY

Výskumná vzorka

Zber dát sa uskutočnil na vzorke vysokoškolských študentov prvého a druhého ročníka bakalárskeho štúdia. Participanti vyplňali dotazník v papierovej podobe. Celkový počet participantov bol 111 z toho 94,5% žien. Vekové rozpätie súboru bolo od 19 do 27 rokov, $M_{vek}=22,595$ ($SD_{vek}=1,13$).

Metodika

Dotazník autenticity (AI3-AuthenticityInventory; Kernis & Goldman, 2006)

Dotazník na meranie multikomponentového konceptu autenticity. Participanti odpovedajú na položky na 5 bodovej škále likertovského typu od "silno nesúhlasím" po "silno súhlasím". Posledná verzia škály pozostáva zo 45 položiek a obsahuje 4 komponenty autenticity.:

1. Uvedomenie (*awareness*): viera v motívy, pocity, túžby a pre svoje self relevantné kognície. Sem patrí uvedomovanie si svojich silných a slabých stránok; 12 položiek; ($\alpha=,757$).
2. Nezaujaté spracovávanie (*unbiasprocessing*): nepopieranie, neskreslovanie, neprehánanie ani ignorovanie vlastných vedomostí, vnútorných skúseností a externe podmienených sebahodnotiacich informácií. Patrí sem objektivita a akceptovanie svojich pozitívnych a negatívnych aspektov; 10 položiek; ($\alpha=,589$).
3. Škála správania sa (*behavior*): správanie sa v súlade so svojimi hodnotami, preferenciami a potrebami. Toto správanie je v kontraste so správaním sa pre potešenie ostatných ľudí, pre dosiahnutie odmeny alebo kvôli vyhnutiu sa trestu hoci to znamená správať sa „falošne“; 11 položiek; ($\alpha=,599$).
4. Škála vzťahovej orientácie (*relationalorientation*): oceňovanie a dosahovanie otvorenosti a pravdivosti v blízkych vzťahoch. Predpokladá dôležitosť toho, aby jednotlivcovi blízki videli jeho skutočné ja, dobré aj zlé. Tiež to znamená, byť vo vzťahu s druhými ľuďmi úprimný; 12 položiek; ($\alpha=,689$).

Hodnota vnútornej konzistencie celkového skóre slovenskej verzie dotazníka AI3 je $\alpha=,843$.

Slovenský preklad škály uskutočnili Mgr. K. Hroncová, prof. PhDr. E. Sollárová, CSc., (2015).

Metódy štatistického spracovania dát

Výsledky sme spracovávali prostredníctvom štatistického programu AMOS 21.0 a SPSS 21.0. Na testovanie faktorovej štruktúry dotazníka AI3 sme použili konfirmačnú faktorovú analýzu. Kvôli veľkému počtu pozorovaných premenných sme sa rozhodli (rovnako ako v prípade pôvodných autorov dotazníka) využiť procedúru agregovania položiek (Brooke et al., 1988). Zhodu s dátami sme analyzovali na základe kovariačnej matice s použitím kritéria maximálnej vierohodnosti (maximum likelihood), prostredníctvom chí-kvadrát štatistiky a pomocou vybraných indexov. Indexy sme vyberali na základe odporúčaní (Sollár, 2014). Pre hodnotenie zhody modelov s dátami sme zvolili nasledovné indexy: χ^2 test, relatívny chí-kvadrát (χ^2/df), RMSEA (root mean square error of approximation), P_{close} a 90% interval spoľahlivosti pre RMSEA, GFI (index dobrej zhody), AGFI (adjustovaný index dobrej zhody), NFI (normovaný index zhody), CFI (komparatívny index zhody) a Hoelterovo N

Autori odporúčajú relatívny chí-kvadrát ako vhodnejší než samotný chí-kvadrát. Za indikáciu vhodného modelu považujú autori rôzne hodnoty relatívneho chí-kvadrátu. Najčastejšie uvádzané hodnoty sú 2, 3 a 5. Za akceptovateľné hodnoty relatívneho chí-kvadrátu sa považujú hodnoty do 5, pričom za dobré hodnoty sa považujú hodnoty pod 2 (Kenny, 2014; Halama, 2005a, Urbánek, 2000). Hodnoty indexov CFI a NFI sa pohybujú v rozpätí 0-1, pričom hodnoty bližšie k 1 indikujú dobrú zhodu s dátami (Sollár, 2014). Za akceptovateľné hodnoty sa považujú hodnoty väčšie ako 0,80 (Byrne, 2009), podľa prísnejších kritérií sa hodnoty pre jednotlivé indexy považujú hodnoty CFI > 0,95; GFI > 0,95 a pre index AGFI > 0,80 (Halama, 2005b). Pre porovnanie s nulovým modelom sa všetky hodnoty indexov považujú za výborné ak dosahujú hodnotu vyššiu ako 0,9 (Halama, 2005a). Hodnoty RMSEA by mali byť nižšie ako 0,08 a hodnoty P_{close} > 0,05 (Urbánek, 2000; Byrne, 2009). Hoelterovo N predstavuje najväčšiu veľkosť súboru, pre akú by ešte nebola zamietnutá nulová hypotéza, za uspokojivé hodnoty sa považuje hodnota vyššia ako 200 (Hoelter, 1983).

VÝSLEDKY

Konfirmačná faktorová analýza

V rámci predkladanej štúdie sme za účelom identifikovania najvhodnejšieho faktorového riešenia dotazníka AI3 testovali tri modely, ktoré sú navrhované aj pôvodnými autormi.

- Model M1-jednofaktorový model, v rámci ktorého tvorí všetkých 16 agregovaných položiek dotazníka spoločný faktor
- Model M2-štvorfaktorový model tvorený navzájom skorelovanými faktormi 1. Uvedomovanie (agregované položky AW1, AW2, AW3), 2. Nezaujaté spracovávanie (agregované položky UP1, UP2, UP3), 3. Prepletená kohézia (agregované položky BE1, BE2, BE3) a 4. Vzťahová orientácia (agregované položky RO1, RO2, RO3)

- Model M3-hierarchický model vyššieho rádu s jedným faktorom vyššieho rádu (Kernis, Goldman, 2006).

Tab. 4 Výsledky chí-kvadrát testu u troch testovaných modelov AI3

model	Názov modelu	χ^2	df	p	χ^2/df
M1	1-12	139,903	54	< 0,001	2,535
M2	4-12	59,209	48	,129	1,234
M3	1-4-12	64,286	50	,084	1,286

Tab. 5 Indexy zhody pre jednofaktorový model (M1), štvorfaktorový model (M2) a hierarchický model (M3)

	M1 1-12	M2 4-12	M3 1-4-12		M1 1-12	M2 4-12	M3 1-4-12
RMSEA	,118	,046	,051	GFI	,811	,917	,912
RMSEA (90%)	,094-1,143	,000-1,081	,000-1,084	AGFI	,727	,864	,862
Pclose	,000	,540	,458	NFI	,678	,861	,849
ECVI (90%)	1,402-2,030	,982-1,299	,964-1,319	CFI	,769	,969	,960
Hoelter N	66	137	131				

Ako vyplýva z údajov v Tab. 4, testované pôvodné modely M2 a M3 sa z hľadiska chí-kvadrát štatistiky ukazujú ako vhodné na nami testovanom súbore ($p > 0,05$). V prípade modelu M1 sa test chí-kvadrát preukazuje ako štatisticky významný. Tieto hodnoty nie sú uspokojivé. Ako vidieť z ďalších výsledkov v Tab. 5 model M1 vykazoval slabú zhodu s dátami vo všetkých kritériách ($\chi^2_{(54, N=111)}=139,903$, $p < 0,001$; $\chi^2/df=2,535$; $GFI=0,811$; $NFI=0,678$; $CFI=0,769$; $RMSEA=0,118$, $P_{CLOSE}=0,000$; $Hoelter N_{(01)}=66$). Tieto výsledky sa zhodujú s výsledkami pôvodnej validizačnej štúdie. Výsledok porovnania zhody s dátami testovaných modelov (M1 a M3 a M1 a M2) poukázal na významne lepšiu zhodu s dátami štvorfaktorového modelu (M2) a hierarchického modelu (M3) v porovnaní s jednofaktorovým riešením ($\Delta\chi^2_{(M1-M2)}=80,694$ (6), $p < 0,001$; $\Delta\chi^2_{(M1-M3)}=75,617$ (4), $p < 0,001$). Tieto výsledky sa rovnako preukazujú aj v pôvodnej štúdii autori Kernis a Goldman (2006).

Z výsledkov ďalej vyplýva, že model M2 má do veľkej miery rovnakú zhodu s dátami ako model M3. Pri porovnaní štvorfaktorového riešenia a hierarchického riešenia sme rovnako ako pôvodný autori nenašli signifikantné rozdiely medzi dvoma navrhovanými modelmi ($\Delta\chi^2_{(M2-M3)}=5,077$, $p > 0,05$). Zhoda modelov M2 a M3 s dátami je na dobrej úrovni. Výsledné hodnoty indexov pre model M2 boli: χ^2 (48, N=111)=59,209, $p > 0,05$; $\chi^2/df = 1,234$; $GFI=0,917$; $AGFI=0,864$; $NFI= 0,861$; $CFI= 0,969$; $RMSEA= 0,046$, $P_{CLOSE}=0,54$; $Hoelter N_{(01)}=137$. Ako vidieť z tabuľky (Tab. 5) z doplňujúcich koeficientov hodnotenia zhody modelu s dátami, modely M2 a M3 spĺňajú väčšinu prísnejších kritérií vhodnosti modelu. Prísnejšie kritériá vhodnosti modelu modely M2 a M3 nedosahujú

v prípade indexu NFI ($NFI_{M2}=0,861$; $NFI_{M3}=0,849$), pričom aj tieto hodnoty sa podľa niektorých kritérií považujú za akceptovateľné (napr. Byrne, 2009). Taktiež v prípade indexu CFI ($CFI_{M2}=0,917$; $CFI_{M3}=0,912$), kde sa za prísnejšie kritériá považujú hodnoty nad 0,95 (Halama, 2005a).

Ako sme uviedli výsledky modelov M2 a M3 sa do veľkej miery zhodujú, pričom rozdiely medzi nimi nie sú signifikantné. Pôvodný autori totožné výsledky vo svojej štúdií diskutovali tak, že preferujú prijatie úspornejšieho hierarchického modelu, ktorý by mal byť prijateľným (dôveryhodným) vysvetlením vzájomných vzťahov medzi faktormi autenticity prvého rádu.

DISKUSIA

Cieľom predkladanej štúdie bolo prispieť k overeniu reliability a faktorovej štruktúry slovenskej verzie dotazníka AI3 na vzorke vysokoškolských študentov, ktorý bol vytvorený na meranie štyroch dimenzii autenticity ako črty.

Analýza reliability štyroch dimenzii a celkového skóre dotazníka AI3 nedosahovala uspokojivé výsledky. Úroveň Cronbachovho koeficientu alfa bola vyššia ako akceptovateľná hodnota, 0,7 len v prípade dimenzie uvedomenie a v prípade celkového skóre. Pričom nižšia vnútorná konzistencia škály nezaujaté spracovávanie sa ukazuje aj v pôvodnej štúdií (Kernis, Goldman, 2006). Hodnoty vnútornej konzistencie sú celkovo nižšie ako v originálnej vzorke dotazníka (Kernis, Goldman, 2006), no sú porovnateľné. Predpokladáme, že vhodnou úpravou, prípadne vylúčením niektorých položiek by bolo možné reliabilitu jednotlivých subškál zvýšiť. Tento predpoklad podporuje zistenie, že pri vytváraní agregovaných položiek sme do subškál nezaujaté spracovávanie a vzťahová orientácia nezaradili položky č. 17 a č. 37 a pri následnom hodnotení vnútornej konzistencie subškál vytvorených agregovanými položkami sa ich hodnoty reliability zvýšili na $\alpha_{(UP)}=,638$, $\alpha_{(RO)}=,738$. Takého hodnoty vnútornej konzistencie autori pôvodnej škály považujú za prijateľné. Do ďalšieho skúmania však odporúčame zamerať sa aj na iné aspekty reliability dotazníka (napr. test-retest).

Jednofaktorový model vykazoval slabú zhodu s dátami vo všetkých kritériách. Výsledky porovnania miery zhody modelov preukazujú, že hierarchické a štvorfaktorové riešenie predstavuje signifikantne lepšie výsledky ako jednofaktorový model. Výsledky konfirmačnej faktorovej analýzy podporujú predpoklad o štvorfaktorovej štruktúre dotazníka AI3 a zároveň poukazujú na možnosť interpretácie aj na základe hierarchického modelu. Autori pôvodného dotazníka Kernis a Goldman sa prikláňajú k hierarchickému riešeniu (Kernis & Goldman, 2006). Tieto zistenia sú v súlade s teoretickými východiskami a preukazujú, že autenticita je koncept, ktorý na jednej strane obsahuje štyri koncepčne odlišné faktory (uvedomovanie, nezaujaté spracovávanie, správanie a vzťahovú orientáciu), pričom rovnako meria aj jeden konštrukt autentického fungovania.

Výsledky psychometrickej analýzy naznačujú, že slovenská verzia dotazníka autenticity AI3 predstavuje dostatočne reliabilný a validný nástroj určený k meraniu autenticity ako osobnostnej črty.

ZÁVER

Výsledky analýzy naznačujú, že slovenská verzia dotazníka autenticity AI3 má dobrú faktorovú validitu. Pri autenticite meranej týmto meracím nástrojom môžeme hovoriť o štyroch komponentoch autenticity: uvedomovanie, nezaujaté spracovávanie, správanie a vzťahová orientácia. Môžeme tiež skúmať celkovú autenticitu vyjadrenú sumárnym skóre všetkých položiek.

Literatúra

Brooke, P.P., Russell, D.W., & Price, J.L. (1998). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139-145.

Byrne, B. (2009) *Structural equation modeling with AMOS. Basic concepts, applications and programming* (2nd edition). New York: Routledge.

Halama, P. (2005a). *Princípy psychologickéj diagnostiky*. Trnava: Trnavská Univerzita v Trnave.

Halama, P. (2005b). Konfirmačná faktorová analýza: aplikácia štruktúrného modelovania v psychológii. In T. Sollár, & A. Ritomský, (Eds.), *Metódy empirickej psychológie 1* (pp. 35-58). Nitra: UKF.

Kenny, D. A. (2014). *Measuring model fit*. Získané 15.4.2016 z <http://davidakenny.net/cm/fit.htm>.

Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in experimental social psychology*, 38, 283-357.

Linley, P., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.

Rogers, C. R. (1951). *Client-centered Therapy: Its Current Practice, Implications, and Theory, with Chapters*. Boston: Houghton: Mifflin.

Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychology*. Boston: Houghton Mifflin.

Sollár, T. (2014). *Empirická verifikácia štruktúrnych modelov psychodiagnostických nástrojov*. Bratislava: SAP.

Urbánek, T. (2000). *Strukturální modelování v psychologii*. Brno: Psychologický ústav AV ČR.

Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality: a theoretical and empirical conceptualization and the development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385-399.

Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantových projektov APVV-0540-12 - Psychometrická kvalita psychodiagnostických nástrojov v kariérovom poradenstve a UGA- IX/1/2016 - Overovanie psychometrických vlastností dotazníkov na meranie autenticity a sebaúčinnosti pri kariérovom rozhodovaní.

CONSTRUCT VALIDITY OF EMOTIONAL AND PERSONALITY CAREER DIFFICULTIES SCALE IN SLOVAKIA

Kristína HRONCOVÁ¹, Mária ŠIŠKOVÁ¹, Tomáš SOLLÁR¹, Eva SOLLÁROVÁ²

¹Ústav aplikovanej psychológie, ²Katedra psychologických vied,
Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva,
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
kristina.kasasova@gmail.com

Abstract

The aim of the study was to verify the construct validity aspect of slovak translation Emotional and Personality Career Difficulties Scale (EPCD) on a sample of high school students. Saka et al. (2008) proposed integrative theoretical framework to describe the personal and emotional aspects of career decision-making difficulties. The sample consisted of 82 students with an average age = 16.46 AM; SD = 0.65. We focused on detecting construct validity of the EPCD scale through the relationships with career decidedness measured by Career Decidedness Scale, CDS), career indecision (Career Decidedness Scale, CDS), and career motivation (Career Motivation Questionnaire, CMQ). In our study, we used questionnaires: Career Decidedness Scale (CDS), Specialty Indecision Scale (SIS), Career Motivation Questionnaire (CMQ), and career identity (Vocational Identity Status Assessment VISA). Results showed good construct validity of the EPCS questionnaire in a sample of high school students.

Keywords: *career decision-making difficulties, validity, career decidedness, career decisiveness, career identity*

Abstrakt

Cieľom štúdie bolo overiť konštruktívny aspekt validity slovenského prekladu Dotazníka rozhodovania o kariére (Emotional and Personality Career Difficulties Scale - EPCD) na vzorke stredoškolských študentov. Saka et al. (2008) ponúka integratívny teoretický rámec na opis osobnostných a emocionálnych aspektov problémov pri kariérovom rozhodovaní. Výskumný súbor tvorilo 82 študentov s priemerným vekom AM= 16,46; SD= 0,65. Konštruktívny aspekt validity sme hodnotili skúmaním vzťahov k kariérovej rozhodnutosti (Dotazník kariérovej rozhodnutosti, DKR), kariérovej nerozhodnosti (Dotazník ťažkostí v rozhodovaní o voľbe budúceho štúdia SIS), kariérovej motivácie (Dotazník kariérovej motivácie CMQ), kariérovej identity (Dotazník kariérovej identity VISA). Výsledky naznačujú dobrú konštruktívnu validitu dotazníka EPCD na vzorke stredoškolských študentov.

Kľúčové slová: *ťažkosti v kariérovom rozhodovaní, validita, kariérová rozhodnosť, kariérová nerozhodnosť, kariérová motivácia, kariérová identita*

Introduction

The aim of the study was to investigate the construct validity of the Emotional Personality and Career Difficulties Scale (EPCD; Gati, Saka, Kelly, 2008) in a sample of high school students. The concept of career decision making difficulties is not sufficiently explored in Slovakia. The construct validity was studied according to concepts of career decidedness, career indecision, career motivation and career identity.

Possibilities of vocational/career counseling are still underestimated in the Slovak educational system. Career counselors are poorly equipped by necessary information and methodological tools. This unfavorable situation has deeper roots and takes attention for a long time (Lepeňová, 2006). According to Vendel (2008), the importance of knowledge about people's optimal employment status is also underpinned by the fact that only a few individuals thoughtfully and wisely make plans and build and reorient their professional life according to their needs. In Slovakia, the majority of time is devoted to particular individual's ability, but interests and personality are marginally involved in interventions with client (Gallová, 2013; Ihnacík, 2013). Other psychological constructs such as career decision making and individual identity that contribute to a successful outcome and the process of career guidance, are less likely to be detected, and they also take no proper attention.

Theoretical Background of study

Although some people make decisions quickly, at least so it seems, others face difficulties and many of them seek professional help. Therefore, to identify the unique difficulties that hinder the individuals that try to reach a decision is an important step in providing the help they need (Gati, Amir, 2006).

Gati et al. created two taxonomies when talking about difficulties in career decision making. They developed a model, based on decision theory. This model is associated with difficulties relating to information (Gati, Amir, 2006). In their model, Gati, Saka, Kelly (2008) see the difficulties that are associated with personality and emotion as the most significant difficulties that the college students are facing, as opposed to difficulties connecting with informations. Difficulties associated with career decision making that are based on emotional status and on personality related resources, are more significant (Gati et al., 1996; Saka et al., 2008, Amir, Gati, Kleiman, 2008, Gati, Amir, Tal, 2007 in Saka, Gati, 2007). On the basis of this taxonomy, authors developed an EPCD measuring tool. In our study, we test the construct aspect of validity with this questionnaire, which we consider to be potentially beneficial in career counseling in Slovakia. The proposed taxonomy contains three main groups of difficulties: the pessimistic view, anxiety and personality and identity, which are further divided into 11 specific categories based on finer divisions. In order to understand the contribution of emotional and personality factors, researchers studied indecision from the perspective of "features". The basic premise of these studies was that if they experience certain features that are empirically

linked to difficulties in career decision-making, the complex structure of indecision and the factors that cause and maintain them can be understood.

Construct Validity of the EPCD scale

The career indecision is typically defined as the difficulties encountered by an individual who makes decisions about career and talks about all the problems and challenges that must be solved before, during and after the process of decision-making. Specific interest has developed in the difference between temporary, developmental indecision and more chronic, pervasive indecision, based largely on the personal and emotional factors (Gati, Saka, Kelly, 2008). In the literature, the career decidedness is often exchanged for a career decisiveness as a feature, therefore more stable characteristic of an individual. However, the career decidedness as current state can be observed regardless of the determination as an individual trait (Feld, 2013). Therefore, we have decided to use both constructs to assess construct validity of the EPCD questionnaire. The career indecision (state) could be eliminated by the acquisition of information, whether career or personal, and by using standard career interventions. Indecision (feature), however, requires more intensive and holistic approach that would focus attention to the causes that increase problems in decision-making (Kozáková & Romanova, 2013). We have precisely selected the concepts of decidedness and indecision because they correspond to the EPCD measuring tool, while one of them views on the decision variable as the state and the other as a feature. We suppose that the questionnaire of career decidedness will be negatively correlated with the EPCD scale. High scores in the DKR questionnaire, talking about current decision of individual in career choice, and high scores in the SIS questionnaire and its scale of indecision talks about the location of decisiveness at the opposite continuum, namely that the individual is undecided. We expect positive correlations with the SIS questionnaire because both questionnaires measure the same content. The career identity is another concept that does not take adequate attention in the process of career guidance and counseling in Slovakia. The career identity depends on self-knowledge and the complexity, integration mechanisms and the stability of the structure which creates an area of introspection (Jigãu, 2007). The latest models of working identity is based on three elements: the examination, the commitment and the career reassessment. From the perspective of research, it is the area that explores the possibilities of professions to the width and depth of existing options. In the area of commitment, it is creation and also identification with the obligation. Area of career reassessment is associated with career flexibility but also with doubts about oneself (Porfeli et al., 2011). Thus, work identity provides information about how "holistic" an individual is from multiple sites of decision and identification with a given career path. Therefore, we expect the negative correlations with the career indecision construct, especially in the areas of difficulties in career decision-making.

Models of career motivation talk about the motivation that the individuals have regarding to the drive related to the school and determining their behavior (Vallerand et al., 1992, Guay, Vallerand and Blanchard, 2000). Abele, Hausman and Weich (1994)

presented a segmentation of career motivation that has been divided by the authors into intrinsic, extrinsic motivation and extra - professional. Intrinsic motivation is characterized by interest and joy of carrying out a professional activity, extrinsic motivation is characterized by the need for success, prestige and a good salary and extra - professional motivation is characterized by prioritizing family, flexible working hours and job security (Buddeberg-Fischer, Klaghofer, Buddeberg, & Abel, 2008). We expect negative correlations between the extrinsic, intrinsic motivation and questionnaires EPCD and positive correlations with the extra - professional motivation scale.

We assumed that there are differences between boys and girls in the relationship between difficulties in career decision-making and the other four variables that are researched by us. This is based on the claim of many authors who speak about the sex differences in career. According to Kollárik (2002), there are differences between men and women in work life, biological, social and psychological support (Koumoundourou et al., 2010; Feldman, 2003 Blustein et al. In Wolfe and Betz, 2004). We have decided to focus on differences between men and women in variety of personal characteristics which are used in career decision making. We also want to check this aspect, while watching all relations between the researched variables.

METHODS

Research Sample

The research was realized on a sample of students in the second year of secondary grammar school in Nitra. Participants filled out questionnaires on paper. The total number of participants was 82 with average age $M_{age} = 16$; $SD_{age} = 0.65$ with 31 men ($AM = 16.6$, $SD = 0.56$) a 51 women ($AM = 16.39$, $SD = 0.69$).

Measurement tools

For verification of the validity of the construct difficulties in career decision making we have used the following methodics:

To measure difficulties in career decision-making, we used a EPCD questionnaire (Emotional and personality difficulties related career scale; Gati, Saka, Kelly, 2008). It consists of 53 items, each representing one of the three groups of factors: a pessimistic view, anxiety and self-concept and identity. These three groups of clusters are divided into 11 specific categories of difficulties in career decision making: *Pessimistic view about* (the process, the world of work, the individual's control), *Anxiety* (about the process, due to the uncertainty involved in choosing, about choosing, about the results), *Personality and Identity* (self-esteem, generalized anxiety, uncrystallized identity, conflictual attachment and separation).

Participants respond to each item on a 9-point Likert's scale, from „1- it does not describe me“ to „9- it describes me well“. Higher scores indicate higher levels of difficulties.

- We used a DKR questionnaire to measure the decidedness. (we use Slovak acronym) (Career Decidedness Scale; Lounsbury, Gibson, 2011)
- To measure the range of indecision, we used a SIS questionnaire (Specialty Indecision Scale; Savikas et al., 2007). In this scale, there are items grouped into six groups of problems occurring in the choice of specialization, but in our research, we used only indecision scale.
- To measure the career identity, we used a VISA questionnaire (The Vocational Identity Status; Porfeli, 2011). Slovak studies confirm the validity of this questionnaire (Baňasová, Sollár, Sollárová, 2015).
- To measure the level of career motivation we used a CMQ questionnaire (Career Motivational Questionnaire; Abele, Hausmann, Weich, 1994).

Results

For the results, we have decided to take into account the values of relationship powers, whereas the relevant strength of relationship we have chosen values above 0.3, although not these values are not always manifested as statistically significant. Results are attributed to the fact that we have realized our study on a small number of participants. However, the overall trend of the results indicate that in a larger sample, the correlations even in these cases ($r > 0.3$) would be manifested as statistically significant ($p < 0.05$).

Tab. 1 Correlations between difficulties in career decision making and decidedness and indecision (n=82)

	Indecision (SIS)		Decidedness (DKR)	
	r	p	r	P
Pessimistic view	.175	.133	-.044	.696
Anxiety	.297	.010	-.446	<.001
Personality and identity	.302	.008	-.429	<.001

Tab. 2 Correlations between difficulties in career decision making and indecision and decidedness in sample of boys (n=31)

Boys	Indecision(SIS)		Decidedness (DKR)	
	r	p	r	p
Pessimistic view	.006	.976	-.227	.218
Anxiety	.452	.016	-.724	<.001
Personality and identity	.090	.650	-.473	.007

Tab 3. Correlations between difficulties in career decision making and indecision and decidedness in sample of girls (n=51)

Girls	Indecision (SIS)		Decidedness (DKR)	
	r	p	r	p
Pessimistic view	.197	.185	.145	.312
Anxiety	.153	.303	-.212	.135
Personality and identity	.440	.002	-.405	.003

Among the clusters of anxiety, personality and identity and indecision (feature), moderate positive correlations have been shown. In case of correlations of these scales and decidedness (state), slightly stronger negative statistically significant correlations have been shown. For cluster the pessimistic view and variables decidedness and indecisiveness, there was no statistically significant relationship shown in any of the studied groups. In the group of men and women, the correlations between variables are manifested differently. In the group of girls, the correlations exist only in personality and identity cluster, while in the group of boys, the correlations exist particularly in the anxiety cluster.

Tab. 4 Correlations between difficulties in career decision making and career motivation (n=82)

	Intrinsic		Extrinsic		Extra-professional	
	r	p	r	p	r	p
Pessimistic view	-.178	.110	-.075	.501	.325	.003
Anxiety	-.386	.000	-.178	.110	.284	.010
Personality and identity	-.351	.001	-.154	.168	.243	.028

Tab. 5 Correlations between difficulties in career decision making and career motivation in sample of boys (n= 31)

boys	Intrinsic		Extrinsic		Extra-professional	
	r	p	r	p	r	p
Pessimistic view	-.489	.006	-.523	.003	.577	.001
Anxiety	-.470	.009	-.371	.043	.590	.001
Personality and identity	-.609	.000	-.395	.031	.521	.003

Tab. 6 Correlations between difficulties in career decision making and career motivation in sample of girls (n=51)

girls	Intrinsic		Extrinsic		Extra-professional	
	r	p	r	p	r	p
Pessimistic view	.013	.925	.205	.144	.154	.275
Anxiety	-.359	.009	-.063	.655	.068	.633
Personality and identity	-.171	.227	.011	.940	.063	.657

In the group of boys, among all scales of motivation and all clusters of difficulties in career decision making, moderate to strong correlations manifesting the expected way. In the group of women, only moderate significant correlation is reflected between anxiety cluster and scale of intrinsic motivation. The whole group manifests mild to moderate relationships in the expected direction. The results suggest that we have not found a relationship between difficulties in decision-making and motivation in the group of girls, caused by the decreased power of correlations in the overall group. The result is that the correlations between difficulties in career decision-making and extrinsic motivation did not manifest.

Tab. 7 Correlations between career decision making and career identity (n=82)

	KZ		IKZ		KF		S		SH		HH	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Pessimistic view	-.039	.726	-.159	.155	.212	.056	.190	.087	.086	.442	-.037	.745
Anxiety	-.585	.000	-.238	.031	.503	.000	.344	.002	.226	.041	-.075	.502
Personality and identity	-.422	.000	-.309	.005	.419	.000	.475	.000	.089	.428	-.159	.153

Tab. 8 Correlations between career decision making and career identity in sample of boys (n=31)

boys	KZ		IKZ		KF		S		SH		HH	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Pessimistic view	-.219	.237	-.328	.072	.252	.172	.425	.017	.021	.912	-.371	.040
Anxiety	-.721	.000	-.396	.027	.599	.000	.618	.000	.437	.014	.034	.858
Personality and identity	-.558	.001	-.327	.037	.294	.109	.546	.002	.208	.261	-.165	.374

Tab. 9 Correlations between career decision making and career identity in sample of girls (n=51)

girls	KZ		IKZ		KF		S		SH		HH	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Pessimistic view	.175	.200	-.041	.773	.169	.236	.068	.637	.000	.999	.151	.290
Anxiety	-.445	.001	-.132	.356	.442	.001	.208	.143	-.011	.938	-.241	.088
Personality and identity	-.310	.027	-.257	.068	.503	.000	.442	.001	.020	.889	-.163	.254

The dimension of exploration does not show any statistically significant correlations (except middle strong relationship in anxiety cluster) in any studied group. Moderate and strong correlations are manifested in the clusters of anxiety and personality and identity (in the group of boys in a greater extent). The least correlations in dimensions of career commitment and reassessment manifest with the Pessimistic view cluster.

The results also show that in the sample of boys, most correlations occur between the cluster of anxiety and other researched variables. Statistically significant correlations occurred in the group of girls – in the personality and identity cluster mainly and in anxiety cluster following. The least correlations were shown in the Pessimistic view cluster (both in the group of boys and in the group of girls as well).

Discussion

In terms of validity, we assumed the most powerful expressions of correlations between constructs that are substantially similar, therefore between decidedness and indecision. Similarly, we have assumed strong correlations between the identity as a personal construct and difficulties linked to personality and emotion. We have proposed the weakest correlations between the construct of motivation and difficulties in career decision-making.

Results denouncing the strength of correlations correspond with our expectations, despite of the fact that they have failed to demonstrate the most correlations between variables with similar content. Correlations manifest as strong and moderate, the same as with the career identity relations. The most correlations of medium strength were reflected in the construct of motivation, and the direction of the relationship corresponds with our expectations. Relations between the internal and external motivation manifest in accordance to our expectations as negative, because the career motivation (regardless of whether it is external or internal) helps the individuals to decrease their difficulties in decision-making. The motivation that takes into consideration the aspects outside the working sphere (i.e. family and leisure time) complicates the profession and career decision-making (Buddeberg-Fischer, Klaghofer, Buddeberg, & Abel, 2008).

The results in the field of relations between identity and career decision-making difficulties denounce the validity of the tool. As we have expected, the significant correlations did not manifest in the most cases with the Exploration dimension because this dimension is associated with information. The EPCD questionnaire measures difficulties related to personality and emotion, therefore they are linked to the dimensions of commitment and reassessment, which speak more about self-knowledge and stability of the integrity structure of the individuals as a dimension of exploration (Yigael, 2007; Porfeli et al., 2011).

Results that express the relations between similar content of constructs are surprising. We expected gender differences among decidedness and indecision, but these correlations are not strong enough. The results can be caused by measurements that were used to verify the validity of EPCD. We used just one scale from the larger questionnaire for the indecision measuring, therefore we recommend different methodics for the parallel validity verification in the next research. We would proceed equally in the case of measuring instrument for decidedness, while we would choose verified and used methodologies.

The dimension pessimistic view about world of work appeared as a most problematic in examining construct validity. Any statistically significant correlations related to other dimensions measured constructs (identity, motivation, indecisiveness and rozhodnutosť) were not shown.

As for the evidence of construct validity of the questionnaire, the direction of results indicates that it is a valid measuring tool. The manifestation of differences between groups of men and women speaks about validity of the measuring tool, as we have expected. Although we are aware (in some cases) of lower correlation coefficients which we describe for most part to small survey sample. Expression of correlations sufficiently and in most examined relations were not allowed by this sample, the statistically significant correlations, were assumed and acquired expected directions described in Section Construct validity of the EPCD Scale. These relations are manifested mainly in the group of boys. Despite the fact that we expected differences between men and women, the results are surprising because there are almost no correlations between career decision-making difficulties and monitored constructs in group of women. We recommend to focus to the larger sample and less to the specific sample, because we have used the data that require the participants, involved in intervention program. Individuals were motivated to collaborate in issues of career options and experienced difficulties in this area.

Literature

- Abele, A.E., Hausmann, A., & Weich, M. (1994). *Karriere orientierung en angehender Akademiker innen und Akademiker. Questionnaire*. [Career orientation of future academics. Questionnaire]. Bielefeld: Kleine.
- Amir, T., Gati, I., & Kleiman, T. (2008). Understanding and interpreting career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 281-309.
- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483-503.
- Buddeberg-Fischer, B., Klaghofer, R., Buddeberg, C., & Abel, T. (2008). The new generation of family physicians - career motivation, life goals and work-life balance. *Swiss medical weekly*, 138(21-22), 305-312.
- Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13(3), 499-531.
- Feldt, R.C. (2013). Factorial Invariance of the Indecision Scale of the Career Decision Scale: A Multigroup Confirmatory Factor Analysis. *The Career Development Quarterly*, 61, 249-255.
- Gallová, Ľ. (2013). *Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva- nepublikované interview*.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of counseling psychology*, 43(4), 510.
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On the Assessment of Situational Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, 24(3), 175-213.

- Ihnacík, J., (2013). *Karérový poradca v poradenskej teórii a praxi*. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum.
- Jigău, M. (2007). *Kariérne poradenstvo: Kompendium metód a techník*. Inštitút pedagogiky: Bukurešť.
- Kollárik, T. (2002). *Sociálna psychológia práce*. Bratislava: Vydavateľstvo Univerzity Komenského.
- Koumoundourou, G. A., Tsaousis, I., & Kounenou, K. (2010). Parental influences on Greek adolescents' career decision-making difficulties: The mediating role of core self-evaluations. *Journal of Career Assessment*, 19(2), 165-182.
- Kozáková, M., & Romanová, M. (2013). *Proaktívne zvládanie vo vzťahu k ťažkostiam pri výbere povolania u študentov gymnázií* (Diplomová práca). Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva.
- Lepěňová, D. (2006). *Kariérové poradenstvo v školstve na Slovensku*. Bratislava: Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie a Metodicko-pedagogické centrum.
- Lounsbury, J.W., & Gibson, L.W. (2011). *Career decidedness scale*. Knoxville: Resource Associates.
- Poprefli, E. J. (2011). *Vocational Identity Status Assessment (VISA)*.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.
- Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 340-358.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C., & Vallières, E. F. (1992). The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 1003- 1017.
- Vendel, Š. (2008). *Kariérní poradenství* (1. vyd.). Grada: Praha.
- Wolfe, J. B., & Betz, N. E. (2004). The Relationship of Attachment Variables to Career Decision-Making Self-Efficacy and Fear of Commitment. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 363-369.

This research was supported by the research grant APVV-0540-12- Psychometric quality of psychological diagnostic methods in career counseling and UGA- I-15-416-01 - Overenie psychometrických vlastností nástrojov na meranie úzkosti z bolesti a vyhýbavého správania pri bolesti.

VALIDITA REVIDOVANEJ VERZIE TESTU NA ZISŤOVANIE ŠTRUKTÚRY VŠEOBECNÝCH ZÁUJMOV (AISTR)

VALIDITY OF THE REVISED VERSION OF GENERAL INTEREST STRUCTURE TEST (AISTR)

Miriama HUDÁKOVÁ, Tomáš SOLLÁR

*Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva,
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
miriama.hudakova@ukf.sk, tsollar@ukf.sk*

Abstrakt

V štúdiu sme overovali validitu slovenskej revidovanej verzie Testu na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov (AISTR – Allgemeiner Interessen-Struktur-Test-revidierte Fassung). AISTR je diferenciatívny test na identifikovanie vzdelávacích alebo kariérových záujmov na základe Hollandovej teórie osobnosti, použiteľný vo veku 14 a viac rokov. Zamerali sme sa na zisťovanie konštruktívnej validity nástroja prostredníctvom vzťahu medzi Hollandovou teóriou kariérových záujmov a päťfaktorovým modelom osobnosti. Dimenzie päťfaktorového modelu osobnosti sme zisťovali pomocou dotazníka mini-IPIP. Vzorku tvorilo 95 vysokoškolských študentov. Priemerný vek participantov bol 20,7 (SD=1,3). Výsledky ukázali, že každý typ kariérových záujmov je vo vzťahu s dvomi osobnostnými dimenziami. Zistené korelácie sa do veľkej miery zhodujú s predošlými anglo-americkými a nemeckými zisteniami (s výnimkou prakticko-technickej záujmovej dimenzie), čo poukazuje na dobrú konštruktívnu validitu nástroja. Nízka sila zistených vzťahov však málo podporuje Hollandove tvrdenie, že záujmy sú vyjadrením osobnosti.

Kľúčové slová: konštruktívna validita, kariérové záujmy, Test na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov (AISTR), päťfaktorový model osobnosti.

Abstract

In this the validity of the Slovak revised version of the General interest structure test (AISTR – Allgemeiner Interessen-Struktur-Test-revidierte Fassung) was verified. The AISTR is a differential test for identifying educational or career interests, for the use from the age of 14 onwards. We focused on verification of construct validity through relationship between Holland's theory of vocational interests and five-factor model of personality. Dimensions of five-factor model of personality were measured by the mini-IPIP questionnaire. The sample consisted of 95 university students. Participant's average age was 20.7 (SD=1.3). The results showed that each type of vocational interests is related to two personality dimensions. Correlations are consistent with previous Anglo-american and German findings (except practical-technical interest dimension) what refers to good

construct validity of the instrument. Low correlations provide little support to Holland's assertion that interests are an expression of personality.

Key words: *construct validity, vocational interests, General interest structure test, five-factor model of personality*

Úvod

Lepeňová (2006) upozorňuje na to, že možnosti kariérového poradenstva v školstve u nás sú značne limitované dlhodobým podceňovaním danej problematiky na Slovensku. Kariéroví poradcovia sú nedostatočne vybavení nevyhnutnými informačnými a metodickými nástrojmi. Nepriaznivá situácia v spomínanej oblasti má u nás hlbšie korene a chronicky sa na ňu upozorňuje dlhšiu dobu. Aj podľa Mezeru (2005) kariérové poradenstvo obsahuje z hľadiska súčasnej školskej praxe relatívne najviac bielych miest, ktoré majú podobu problémov spojených s konštrukciou, vývojom ale aj použitím adekvátnych metód, ktoré by boli schopné postihnúť pomerne široké spektrum profesijných ašpirácií a taktiež záujmov mladých ľudí.

Z tohto dôvodu sme sa rozhodli v predkladanom výskume overiť validitu slovenskej revidovanej verzie Testu na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov (AISTR – Allgemeiner Interessen-Struktur-Test-revidierte Fassung) od autorov Edera a Bergmanna (2005), ktorý je postavený na overenom základe Hollandovej teórie (1997). Jedná sa o diferenciačný test na identifikovanie študijných alebo profesijných záujmov, určený predovšetkým na použitie v rámci kariérového poradenstva.

Záujmy

Poradca stojaci pred úlohou pomôcť klientovi pri výbere štúdia alebo povolania sa vo svojom uvažovaní riadi poznatkami o faktoroch, ktoré hrajú najdôležitejšiu rolu v školskom a kariérom vývoji človeka. Najčastejšie používanou nonkognitívnou premennou v praxi kariérového poradenstva je záujem (Vendel, 2008). Záujmy predstavujú špecifickú orientáciu osobnosti, koncentráciu pozornosti na určitú vec alebo aktivitu (Lepeňová & Hargašová, 2012). Bergmann a Eder (2011) definujú záujmy ako relatívne stabilné, kognitívne, emocionálne a hodnotovo v osobnosti zakotvené tendencie konania, ktoré sa navzájom líšia na základe druhu, smeru, generalizovateľnosti a intenzity. Podľa Džuku (1999) sa kognitívny prvok prejavuje v skutočnosti, že záujem predpokladá poznanie a poznávanie objektu záujmu, emočný aspekt súvisí s príjemnými a kladnými sprievodnými emóciami, ak je jednotlivec v kontakte s objektom záujmu. Hodnotový aspekt reprezentuje fakt, že objekt alebo činnosť sú človekom považované a prežívané ako subjektívne významné, čo umožňuje, že zaoberanie sa predmetom záujmu môže prebiehať bez vonkajšieho podnecovania. Bergmann a Eder (2011) tvrdia, že záujmy ako významné charakteristiky osobnosti sú používané na predikovanie budúceho správania, obzvlášť v súvislosti s pracovnou psychológiou

Hollandova teória kariérových záujmov

Hollandova teória (1997) sa považuje za najviac rozšírenú taxonómiu kariérových záujmov, ktorá zároveň získala silnú empirickú podporu (Pässler, Beinicke, Hell, 2015). Bola vyvinutá s cieľom popísať, pochopiť a predikovať kariérovú voľbu, ktorú ľudia uskutočňujú, vrátane výberu odborov štúdia, povolání a následne pracovných miest (Gottfredson & Johnstun, 2009). Podľa Hollanda (1997) patrí väčšina ľudí k jednému zo šiestich osobnostných typov predstavujúcich osobnú orientáciu alebo životný štýl, teda k typu: prakticko-technickému, intelektuálno-vedeckému, umelecko-jazykovému, spoločenskému, podnikateľskému a organizačno-riadiacemu. Každý z uvedených typov smeruje svoju kariéru do pracovného prostredia, ktoré je v zhode s jeho osobnosťou (Bělohlávek, 1994). Ľudia rovnakého typu osobnosti majú sklon sa zoskupovať. Vývoj osobnostných typov je výsledkom interakcie dedičnosti a prostredia. Táto interakcia uprednostňuje určité druhy činnosti, ktoré na druhej strane vedú jedinca k istým typom správania. Ľudia rovnakého typu osobnosti, ktorí pracujú spolu v určitom zamestnaní, vytvárajú pracovné prostredie zhodné s ich typom (Holland, 1997). Holland (1997) charakterizuje jednotlivé záujmové typy nasledovne:

Prakticko-technický typ (R). Ľudia, ktorí majú radi činnosti vyžadujúce silu, koordináciu pohybov a zručnosti. Je pre nich typický sklon k práci s materiálom, používanie nástrojov a zariadení. Sú vybavení schopnosťami a zručnosťami v oblasti mechaniky, techniky, elektrotechniky a poľnohospodárstva.

Intelektuálno-vedecký typ (I). Ľudia, ktorí majú radi rébusy a zložité matematické a vedecké problémy vyžadujúce premýšľanie. S obľubou sa učia a dávajú prednosť poznávacím a vedeckým aktivitám, pri ktorých sa vyžaduje symbolické, tvorivé a systematické myslenie.

Umelecký typ (A). Ľudia umeleckého typu uprednostňujú príležitosti, ktoré im umožnia umelecky sa prejaviť - hudbou, výtvarným a pohybovým umením alebo literárnou tvorbou. Jednotvárna práca ich nudí. Snažia sa o originalitu.

Sociálny typ (S). Ľudia, ktorí dávajú prednosť spoločenským typom činnosti, pri ktorých sa môžu venovať iným ľuďom, a to formou výchovy, vyučovania, duchovnej pomoci, ošetrovania a pomoci pri riešení problémov.

Podnikateľský typ (E). Ľudia tohto typu sú radi v styku s inými ľuďmi a hovoria s nimi o obchodných témach, chcú ich presvedčiť alebo riadiť. Ľudia tohto typu sa v styku s inými ľuďmi presadzujú a sú populárni. Snažia sa zaujať vedúce miesta.

Organizačno-riadiaci typ (C). Títo ľudia si vážia peniaze, spoľahlivosť a schopnosti pracovať podľa pravidiel a nariadení. Takto zamerané osoby uprednostňujú presne určené zaobchádzanie s údajmi: tvorenie dokumentácie, vedenie záznamov, spracovávanie podkladov.

Holland sa pokúsil vyjadriť zlučiteľnosť kariérových orientácií grafickým modelom (Bělohlávek, 1994). Základným postulátom tohto modelu je, že 6 záujmových orientácií môže byť prezentovaných vo forme šesťuholníka (hexagónu), v ktorom susediace typy

spolu významne korelujú (Džuka, 1999). Podľa tohto modelu je príbuznosť alebo psychologická blízkosť šiestich typov nepriamo úmerná priestorovej vzdialenosti medzi nimi (Bergmann & Eder, 2011). Pokiaľ je orientácia jednotlivca silná v susediacich typoch, môže to byť pre určité povolania výhodné. Naopak v prípade protihľých kariérových orientácií dochádza ku kariérovým rozporom (Bělohlávek, 1994). Teória má využitie v kariérom poradenstve, kde sa berú do úvahy tri typy, ktoré sú najviac zastúpené (Vendel, 2008).

Päťfaktorový model osobnosti

Päťfaktorový model popisu osobnosti, ktorého prvú verziu zostavili v roku 1985 Costa a McCrae, vychádza z Goldbergovej lexikálnej hypotézy. Tá je založená na predpoklade, že najpodstatnejšie individuálne odlišnosti sú zakódované v jazyku (Hřebíčková, 1997). Päťfaktorový model osobnosti vznikol na základe analýz pojmov pôvodne klasifikovaných z anglických slovníkov a hľadanie univerzálnych dimenzií vlastností osobnosti bolo založené na lexikálnych štúdiách v rôznych jazykoch (Ruisel, 2008). Uvádzame stručný popis piatich veľkých faktorov osobnosti, na ktorých je model postavený.

Extraverzia zisťuje kvantitu interpersonálnych interakcií, úroveň aktivácie a stimulácie. *Prívetivosť* zisťuje kvalitu interpersonálnej orientácie na kontinuu od súcitenia po nepriateľskosť v myšlienkach pocitoch i činoch. *Svedomitosť* zisťuje mieru motivácie a vytrvalosti na cieľ zameraného správania. Odlišuje spoľahlivých, na seba náročných ľudí od tých, ktorí sú ľahostajní a nedbalí (Hřebíčková, 2011). Vysoká svedomitosť vedie k vyššej všeobecnej efektívnosti (Ruisel & Halama, 2007). *Neurotizmus* odlišuje jednotlivcov náchylných k psychickému vyčerpaniu a ťažko zvládajúcich psychickú záťaž od jednotlivcov vyrovnaných a odolných voči psychickému vyčerpaniu. *Otvorenosť voči skúsenosti* zisťuje vyhľadávanie nových skúseností, zážitkov a toleranciu z neznámeho (Hřebíčková, 2011). Model veľkej päťky zachytáva na širokom stupni abstrakcie podobnosti medzi väčšinou existujúcich systémov na popis osobnosti s poskytuje integratívny deskriptívny model pre výskum osobnosti (John & Srivastava, 1999).

Výskumné ciele a predpoklady

Cieľom výskumu je overenie validity revidovanej verzie Testu na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov (AISTR) založeného na široko používanej Hollandovej (1997) teórii. Na Slovensku validitu staršej verzie Dotazníka štruktúry všeobecných záujmov overoval a potvrdil Džuka (1999). Mezera (2005) však uvádza, že pracovné a študijné odbory sú v 21. storočí d'aleko viac komplexné, než tomu bolo pred dvadsiatimi či päťdesiatimi rokmi. Nielen počet alternatív profesijného uplatnenia, ale aj počet špecializovaných odborov v mnohých oblastiach sveta ľudskej práce vzrástol natolko, že to predpokladá aj adekvátnu reakciu na strane kariérového poradenstva aj psychologickkej diagnostiky záujmov.

Preto budeme v našom výskume zisťovať validitu slovenskej revidovanej verzie Testu na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov, ktorého položky narozdiel od staršej verzie, sú v súlade s činnosťami blízkyimi dnešnej populácii aj aktuálnym stavom študijných a profesijných odborov. Nakoľko AISTR je merací nástroj zameraný na diagnostiku kariérnych záujmov a má špecifické využitie v kariérovom poradenstve pri výbere študijnej a profesijnej orientácie, jeho psychometrické vlastnosti plánujeme overiť na vzorke študentov, ktorých považujeme za cieľovú populáciu pre použitie tohto nástroja. Validitu nástroja AISTR budeme overovať prostredníctvom dôkazov založených na vzťahu výsledkov testu s iným konštruktom a prostredníctvom vzťahu výsledkov testu s kritériom.

Overenie konštruktivej validity pomocou vzťahu kariérových záujmov a štruktúry osobnosti

Podľa Hollanda predstavujú kariérové záujmy dôležitý aspekt alebo formu vyjadrenia osobnosti. Preto chápe záujmové dotazníky ako osobnostné dotazníky, ktoré umožňujú merať základné osobnostné orientácie (Bergmann & Eder, 2011). Poprední odborníci v oblasti kariérových záujmov a osobnosti nezávisle od seba vytvorili dominantné modely individuálnych rozdielov: Hollandov (1997) model kariérových záujmov a päťfaktotrový model osobnosti big five (Costa & McCrae, 1992). Tvorcovia týchto modelov sa prvýkrát zaoberali ich konvergenciou v roku 1984 (Larson & Borgen 2002). Dospeli k výsledkom o značnom prekrývaní modelov. Zistili, že otvorenosť ku skúsenosti silne koreluje s intelektuálno-vedeckými záujmami a umelecko-jazykovými záujmami, extravergia koreluje so sociálnymi a podnikateľskými záujmami. Preukázala sa aj negatívna korelácia medzi otvorenosťou voči skúsenosti a organizačno-riadiacimi záujmami (Costa, McCrae & Holland, 1984).

Následne osem štúdií skúmalo vzťah medzi veľkou päťkou a Hollandovým modelom kariérových záujmov (Carless, 1999; DeFruyt, Mervielde, 1997; Gottfredson, Jones & Holland, 1993; Holland, Johnston & Asama, 1994; Schinka, Dye & Curtiss, 1997; Tokar & Swanson, 1995; Tokar, Vaux & Swanson, 1995). Tieto štúdie uskutočnené na vzorke pracujúcich dospelých aj vysokoškolákov ukázali pomerne konzistentné vzťahy medzi týmito dvomi modelmi (Larson & Borgen, 2002). Larsonová a Borgen (2002) vo svojej štúdií poskytujú prehľad výsledkov uvedených ôsmich štúdií, ktoré platia tak pre mužov ako pre ženy: otvorenosť ku skúsenosti korelovala s intelektuálno-vedeckými a umelecko-jazykovými záujmami, prívetivosť korelovala so sociálnymi záujmami a extravergia korelovala s podnikateľskými a sociálnymi záujmami. Tieto výsledky boli zároveň východiskom ich predpokladov. Všetky predpoklady sa im na vzorke nadaných adolescentov potvrdili. Larsonová, Rottinghaus a Borgen (2002) uskutočnili ďalšiu štúdiu overujúcu vzťah kariérových záujmov a štruktúry osobnosti, kde sa im okrem predchádzajúcich zistení, preukázali ďalšie vzťahy: otvorenosť ku skúsenosti korelovala so sociálnymi záujmami a negatívne s organizačno-riadiacimi záujmami, svedomitosť korelovala s organizačno-riadiacimi záujmami a negatívne s umelecko-jazykovými záujmami a neutortizmus negatívne koreloval s podnikateľskými záujmami. Bergmann a

Eder (2011) sa pokúsili uvedené prevažne anglo-americké zistenia replikovať v nemecky hovoriacich krajinách. Anglo-americké zistenia boli do veľkej miery potvrdené. V prípade oboch pohlaví každý z piatich základných osobnostných faktorov koreloval signifikantne s jednou až tromi záujmovými oblasťami. Až na jednu výnimku (svedomitosť nekorelovala s umelecko-jazykovými záujmami ale s podnikateľskými) sa dopracovali k zhode s výsledkami Larsonovej, Rottinghousa a Borgena (2002).

Pri vytváraní predpokladov o konštruktivej validite AISTR prostredníctvom vzťahu kariérových záujmov a štruktúry osobnosti sme vychádzali z vyššie popísaných zistení, ktoré sa vo viacerých výskumoch ukazovali ako konzistentné. Pre prehľadnosť uvádzame predpokladané vzťahy zobrazené v tabuľke: (+) predpokladaná pozitívna korelácia; (-) predpokladaná negatívna korelácia.

Tabuľka 1 Predpokladané vzťahy medzi kariérovými záujmami a päťfaktorovým modelom osobnosti

	R	I	A	S	E	C
Neurotizmus					-	
Extraverzia				+	+	
Otvorenosť		+	+	+		
Prívetivosť				+		
Svedomitosť					+	+

Legenda: R- prakticko-technické záujmy; I- intelektuáno-vedecké záujmy; A- umelecko-jazykové záujmy; S- sociálne záujmy, E- podnikateľské záujmy; C- organizačno-riadiace záujmy; + predpokladaný pozitívny vzťah; - predpokladaný negatívny vzťah;

Overenie kritériálnej validity prostredníctvom spokojnosti so študijným odborom ako kritériom

Záujmy sú silným motivačným faktorom kariérového vývinu, výberu aj dosiahnutia pracovnej spokojnosti. Jednotlivci si hľadajú takú profesiu, v ktorej by mohli zužitkovať a ďalej rozvíjať ich záujmy (Lepeňová & Hargašová, 2012). Záujmy človeka, ako ukázalo niekoľko výskumov, rozhodujú nielen o povolání, ktoré chce človek vykonávať, ale aj o spokojnosti v ňom (Vendel, 2008).

Pri výbere kritéria na overenie validity predpokladáme, že uvedené tvrdenia sa prejavujú už aj na úrovni študijného odboru. Kritériálnu validitu teda budeme overovať prostredníctvom zisťovania vzťahu kariérových záujmov a spokojnosti so štúdiom resp. tendenciou zmeniť odbor štúdia. Vychádzame sme z toho, že ak sú študenti s odborom svojho štúdia spokojní, mal by sa ako dominantný záujmový typ prejaviť ten, ktorý prislúcha k danému študijnému odboru. Štúdiu realizujeme na vzorke študentov odboru psychológia, ktorý je reprezentantom sociálnej záujmovej dimenzie. Dôkazom kritériálnej súbežnej validity bude, ak študenti spokojní s odborom psychológie budú vykazovať sociálne záujmy. Na základe uvedeného predpokladáme, že spokojnosť so štúdiom bude pozitívne korelovať so sociálnou záujmovou dimenziou, a naopak, tendencia zmeniť odbor štúdia bude negatívne korelovať so sociálnou záujmovou dimenziou.

METÓDY

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 95 študentov (88 žien, 7 mužov) prvého, druhého a tretieho ročníka psychológie. Priemerný vek participantov bol 20,74 (SD = 1,32). Študenti boli zvolení preto, lebo ich považujeme za cieľovú populáciu na použitie testu. Zber dát prebehol v novembri 2015 a marci 2016.

Meracie nástroje

Overovali sme validitu *Testu na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov AISTR* (Allgemeiner Interessen Struktur Test), ktorý pochádza od Bergmanna a Edera (2005). Jedná sa o diferenciatívny test na identifikovanie vzdelávacích alebo kariérnych záujmov s použitím vo veku od 14 rokov. Test pozostáva zo 60 položiek, ktoré merajú šesť Hollandových záujmových dimenzií. Položky AISTR reprezentujú prevažne profesijné alebo vzdelávacie činnosti. Respondent označuje svoje odpovede na 5-bodovej škále (od 1 = vôbec ma nezaujíma po 5 = veľmi ma zaujíma). AISTR je počítačová metóda, kde administrácia, skórovanie a vyhodnocovanie sa deje prostredníctvom počítača (Bergmann & Eder, 2011).

Na meranie päťfaktorovej štruktúry osobnosti sme použili *dotazník Mini-IPIP* (Mini-International Personality Item Pool). Je odvodený z pôvodného IPIP dotazníka, ktorého autorom je Goldberg (1999). Mini-IPIP je 20-položková škála, kde každá z piatich dimenzií osobnosti (otvorenosť ku skúsenosti, extravergia, prívetivosť, svedomitosť, neurotizmus) je meraná štyrmi položkami. Každá položka predstavuje výrok popisujúci správanie a participantovou úlohou je označiť na 5-stupňovej škále nakoľko ho výrok vystihuje (Cooper, Smillie & Corr, 2010).

Na overenie kritériálnej validity sme použili dve otázky. V prvej sme zisťovali spokojnosť s odborom štúdia a v druhej tendenciu zmeniť doterajší študijný odbor. Participantí mali odpovedať na 5-bodovej škále.

Metódy štatistického spracovania

Štatistické spracovanie dát sme uskutočnili v programe SPSS Statistics 24.0. Na zisťovanie vzťahu medzi kariérovými záujmami a štruktúrou osobnosti sme použili Pearsonov koeficient súčinovej korelácie. Na overenie kritériálneho aspektu validity sme použili Spearmanov koeficient poradovej korelácie.

VÝSLEDKY

Konštruktívny aspekt validity

Pre potvrdenie konštruktívnej validity AISTR sme skúmali vzťahy medzi záujmovými dimenziami a štruktúrou osobnosti.

Tabuľka 2 Vzťahy medzi kariérovými záujmami a štruktúrou osobnosti

	R	I	A	S	E	C
Neurotizmus	0,220*	0,225*	0,096	-0,198	0,094	0,076
Extraverzia	0,276**	0,091	0,171	0,158	0,452**	0,178
Otvorenosť	0,056	0,252*	0,402**	-0,118	0,120	0,023
Prívetivosť	-0,270**	-0,110	0,149	0,411**	0,166	0,049
Svedomitosť	-0,103	0,003	-0,139	0,150	0,256*	0,266**

Legenda: R - prakticko-technické záujmy; I - intelektuáno-vedecké záujmy; A - umelecko-jazykové záujmy; S - sociálne záujmy; E - podnikateľské záujmy; C - organizačno-riadiace záujmy; * - $p < 0.05$; ** - $p < 0.01$

Zistili sme nasledovné vzťahy. Neurotizmus pozitívne koreloval s prakticko-technickými a intelektuálo-vedeckými záujmami. V oboch prípadoch sa jednalo o slabé korelácie. Extraverzia vykazovala slabý pozitívny vzťah s prakticko-technickými záujmami a stredne silný pozitívny vzťah s podnikateľskými záujmami. Otvorenosť ku skúsenosti pozitívne korelovala s intelektuálo-vedeckými záujmami a taktiež s umelecko-jazykovými záujmami. V prípade intelektuálo-vedeckých záujmov bola korelácia slabá a v prípade umelecko-jazykových záujmov stredne silná. Prívetivosť vykazovala slabý negatívny vzťah s prakticko-technickými záujmami a stredne silný pozitívny vzťah so sociálnymi záujmami. Svedomitosť bola v slabom pozitívnom vzťahu s podnikateľskými a organizačno-riadiacimi záujmami. Ostatné vzťahy boli štatisticky nevýznamné.

Kritériálny aspekt validity

Kritériálny aspekt validity sme skúmali prostredníctvom vzťahu medzi kariérovými záujmami a spokojnosťou s odborom štúdia a taktiež tendenciou zmeniť odbor štúdia.

Tabuľka 3 Vzťahy kariérových záujmov so spokojnosťou s odborom štúdia a tendenciou zmeniť odbor štúdia

	Spokojnosť s odborom štúdia r_s	Tendencia zmeniť odbor r_s
R	0,126	0,152
I	0,230*	-0,144
A	-0,009	0,036
S	0,250*	-0,207*
E	0,248*	-0,187
C	0,344**	-0,293**

Legenda: R- prakticko-technické záujmy; I- intelektuáno-vedecké záujmy; A- umelecko-jazykové záujmy; S- sociálne záujmy; E- podnikateľské záujmy; C- organizačno-riadiace záujmy; r_s - Spearmanov koeficient poradovej korelácie; * - $p < 0.05$; ** - $p < 0.01$

Zistili sme, že spokojnosť s odborom štúdia signifikantne pozitívne korelovala s intelektuálo-výskumnými, sociálnymi, podnikateľskými a organizačno-riadiacimi záujmami. Všetky korelácie boli slabé, okrem korelácie s organizačno-riadiacimi záujmami, ktorá bola stredne silná. Tendencia zmeniť odbor signifikantne negatívne

korelovala so sociálnymi a organizačno-riadiacimi záujmami. Obidve korelácie boli slabé.

DISKUSIA

Cieľom štúdie bolo overenie konštruktového a kritériálneho aspektu validity Testu na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov.

Konštruktový aspekt validity sme overovali prostredníctvom vzťahu medzi kariérovými záujmami a štruktúrou osobnosti, ktorých teoretický prienik bol v literatúre popísaný a aj empiricky overený. Zatiaľ čo niektorí vplyvní autori vyjadrili pochybnosti o vzťahu medzi záujmami a osobnosťou, podľa Larsonovej a Borgena (2002) je po uskutočnení ich štúdie evidentné, že konvergencia týchto konštruktov je väčšia, než si mnohí predtým mysleli. Larsonová a Borgen (2002) tvrdia, že existuje najmenej 5 zmysluplných vzťahov medzi kariérovými záujmami a osobnosťou: otvorenosť je vo vzťahu s umelecko-jazykovými záujmami a intelektuálno-vedeckými záujmami, extravergia je vo vzťahu s podnikateľskými a sociálnymi záujmami a prívetivosť je vo vzťahu so sociálnymi záujmami. V našej štúdii sa uvedené vzťahy s výnimkou jedného (extravergia a sociálne záujmy) potvrdili, čo je v súlade s našimi predpokladmi aj predošlými výskumami (napr. Tokar & Swanson, 1995). Navyše v troch prípadoch sa jednalo o stredne silné vzťahy a zároveň o najsilnejšie vzťahy, ktoré sa v našej štúdii preukázali. Okrem týchto vzťahov sa nám potvrdila aj predpokladaná korelácia medzi svedomitosťou a organizačno-riadiacimi záujmami, v zhode so zisteniami Larsonovej, Rottinghousa & Borgena (2002) a Bergmanna a Edera (2011). Svedomitosť vykazovala ďalší vzťah s podnikateľskými záujmami, ktorý sme predpokladali na základe zistenia Bergmanna a Edera (2011).

Okrem očakávaných vzťahov sa v štúdii ukázalo, že prakticko-technická dimenzia koreluje s neurotizmom, extravergiou a prívetivosťou. Výsledky sú v rozpore s predošlými zisteniami (Bergmann & Eder, 2011; DeFruyt & Mervielde, 1997), ktoré naznačujú, že prakticko-technická dimenzia nie je pokrytá päťfaktorovým modelom osobnosti. Uvažujeme, že na našich prekvapivých výsledkoch sa mohol odraziť charakter výskumného súboru. Nakoľko sa jednalo o študentov psychológie, ktorá spadá pod sociálnu záujmovú dimenziu, realistický typ bol u probantov zastúpený len vo veľmi malej miere. Nasvedčuje tomu aj skutočnosť, že priemerné skóre v realistickej dimenzii bolo spomedzi všetkých dimenzií najnižšie. Ako ďalšie vysvetlenie sa ponúka nerovnomerné zastúpenie pohlaví vo výskumnej vzorke (88 žien, 7 mužov). Podľa Bergmanna a Edera (2011) sa odlišné socializačné skúsenosti dievčat a chlapcov prejavujú v odlišných záujmoch. Vo všeobecnosti dievčatá vykazujú menší záujem o technickú a vedeckú oblasť a viac sa zaujímajú o sociálnu oblasť. Rozdiely v záujmoch vzhľadom na pohlavie sa autorom aj výskumne potvrdili.

Výsledky korešpondujúce s predchádzajúcimi zisteniami svedčia o dobrej konštruktivej validite AISTR, aj napriek tomu, že korelácie medzi kariérovými záujmami a štruktúrou osobnosti boli slabé, v niektorých prípadoch stredne silné. Zistená sila vzťahov je však v

súlade s predošlými štúdiami. Larsonová, Rottinghaus a Borgen (2002) uvádzajú, že žiadna korelácia medzi kariérovými záujmami a štruktúrou osobnosti v ich štúdiu nebola vyššia než 0.58. Schinka, Dye, Curtis (1997) našli s výnimkou jednej (0,63) len slabé a stredne silné korelácie a podobne aj Costa, McCrae a Holland (1984) v pôvodnej štúdiu zistili len slabé a stredne silné korelácie. V konečnom dôsledku môžeme konštatovať, že s výnimkou výsledkov pre prakticko-technickú dimenziu, ktoré pripisujeme limitom nášho výskumu, výsledky podporujú konštruktívnu validitu nástroja AISTR.

Kriteriálny aspekt validity sme zisťovali prostredníctvom spokojnosti s odborom štúdia a tendenciou zmeniť odbor, ktoré sme si stanovili ako kritériá. Zistili sme, že spokojnosť s odborom štúdia korelovala pozitívne so sociálnymi záujmami. Na druhej strane tendencia zmeniť odbor štúdia korelovala negatívne so sociálnymi záujmami. Tieto výsledky podporujú naše predpoklady o tom, že študenti psychológie, ktorí sú spokojní s odborom svojho štúdia a nechcú ho zmeniť, budú vykazovať vyššie skóre v sociálnej záujmovej dimenzii. Pri predpokladoch sme vychádzali z úvah o tom, že ak jednotlivec študuje odbor, ktorý ho zaujíma, bude s odborom svojho štúdia spokojný.

Spokojnosť s odborom štúdia bola okrem sociálnych záujmov vo vzťahu s intelektuálno-vedeckými, podnikateľskými a organizačno-riadiacimi záujmami. Tendencia zmeniť odbor štúdia negatívne korelovala nielen so sociálnymi záujmami, ale aj s organizačno-riadiacimi záujmami. Tieto vzťahy môžu naznačovať, že v povolání psychológa sa odrážajú aj iné záujmové orientácie než len sociálna, možno práve v súvislosti s jednotlivými oblasťami psychológie. Fakt, že uvedené vzťahy boli okrem jedného slabé, si vysvetľujeme tým, že spokojnosť s odborom štúdia aj tendenciu zmeniť odbor štúdia sme merali len dvomi položkami. Aj z tohto dôvodu by bolo potrebné v ďalšom výskume dôkladnejšie preskúmať kriteriálnu validitu AISTR, aby ju bolo možné jednoznačnejšie zhodnotiť.

Záver

Výsledky štúdie prinášajú dôkazy o konštruktívnej validite Testu na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov (AISTR), nakoľko väčšina predpokladaných vzťahov medzi kariérovými záujmami a osobnostnými dimenziami sa potvrdila. Nepodporujú však Hollandove tvrdenie, že záujmy sú vyjadrením osobnosti a že záujmové dotazníky sú vlastne osobnostnými dotazníkmi, keďže nie všetky kariérové záujmy sú vo vzťahu s dimenziami osobnosti. Podľa Larsonovej, Rottinghousa a Borgena (2002) kariérové záujmy a veľká päťka skutočne navzájom súvisia dôležitým spôsobom pre využitie v poradenstve, avšak nie univerzálne. Niektoré záujmy a osobnostné dimenzie spolu podstatne súvisia, zatiaľ čo iné súvisia málo alebo vôbec. Aj iní výskumníci (Gottfredson et al., 1993) dospeli k záveru, že prekrývanie záujmov a osobnostných vlastností nie je natoľko silné, aby sa mohli navzájom nahrádzať.

Literatúra

- Bergmann, CH. & Eder, F. (2011). *General interest structure test*. Mödling: Schuhfried.
- Bělohávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada.
- Carless, S. A. (1999). Career assessment: Holland's vocational interests, personality characteristics, and abilities. *Journal of Career Assessment*, 7(2), 125-144.
- Cooper, A. J., Smillie, L. D., & Corr, P. J. (2010). A confirmatory factor analysis of the Mini-IPIP five-factor model personality scale. *Personality and Individual Differences*, 48(5), 688-691.
- Costa, P.T., McCrae, R.R., & Holland, J.L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied psychology*, 69 (3), 390-400.
- De fruyt, F. & Mervielde, I. (1997). The five-factor model of personality and Holland's RIASEC interest types. *Personality and individual differences*, 23(1), 87-103.
- Džuka, J. (1999). Konštruktová validita dotazníka štruktúry všeobecných záujmov (DŠVZ). *Československá psychologie*, 43(2), 143-154.
- Gottfredson, G. D. & Johnstun, M. L. (2009). John Holland's Contributions: A Theory-Ridden Approach to Career Assistance. *The career development quarterly*, 58(2), 99-107.
- Gottfredson, G. D., Jones, E. M. & Holland, J. L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 518-524.
- Gottfredson L., Gary D., Elizabeth M. J. & Holland., J. L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 518.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Johnston, J. A. & Asama, N. F. (1994). More evidence for the relationship between Holland's personality types and personality variables. *Journal of Career Assessment*, 2(4), 331-340.
- Hřebíčková, M. (1997). *Jazyk a osobnost*. Brno: MU.
- Hřebíčková, M. (2011). *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti. Přístupy, diagnostika, uplatnění*. Praha: Grada.
- John, O.P. & Srivastava, S. (1999). *The big-five trait taxonomy: History, measurement and theoretical perspectives*. California: Department of psychology.
- Larson, L.M. & Borgen, F.H. (2002). Convergence of Vocational Interests and Personality: Examples in an Adolescent Gifted Sample. *Journal of vocational behavior*, 60 (1), 91-112.
- Larson, L.M., Rottinghaus, P.J. & Borgen, F.H. (2002). Meta-analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of vocational behavior*, 61(2), 217-239.

- Lepeňová, D. (2006). *Kariérové poradenstvo v školstve na Slovensku*. Bratislava: Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie a Metodicko-pedagogické centrum. Získané 29.6.2016, z: http://www.poradnakk.sk/joomla/images/.../Karierove.../Kar-por_vych-por.doc.
- Lepeňová, D., Hargašová, M. (2012). *Kariéra v meniacom sa svete*. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum.
- Mezera, A. (2005). *Hollandova teorie profesního vývoje: příručka*. Získané 25.10.2016 z: http://vychovavzdelavani.cz/download/holland_mezera.pdf.
- Pässler, K., Beinicke, A., & Hell, B. (2015). Interests and intelligence: A meta-analysis. *Intelligence*, 50, 30-51.
- Ruisel, I. (2008). *Osobnosť a poznávanie*. Bratislava: Ikar.
- Ruisel, I. & Halama, P. (2007). *NEO päťfaktorový osobnostný inventár*. Praha: Testcentrum.
- Schinka, J.A., Dye, D.A. & Curtiss, G. (1997). Correspondence between five-factor and RIASEC models of personality. *Journal of personality assessment*, 68(2), 355-368.
- Tokar, D. M. & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and five-factor model of personality. *Journal of vocational behavior*, 46(1), 89-108.
- Tokar, D. M., Vaux, A. & Swanson, J. L. (1995). Dimensions relating Holland's vocational personality typology and the five-factor model. *Journal of Career Assessment*, 3(1), 57-74.
- Vendel, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing.

Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantových projektov APVV-0540-12 - Psychometrická kvalita psychodiagnostických nástrojov v kariérovom poradenstve a UGA IX/2/2016 - Psychometrické vlastnosti revidovanej verzie Testu na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov (AISTR).

KONFLIKT PRÁCA – RODINA AKO DÔSLEDOK PRACOVNEJ NEISTOTY: TESTOVANIE MEDIAČNÉHO EFEKTU PRACOVNEJ SPOKOJNOSTI

WORK – FAMILY CONFLICT AS RESULT OF JOB INSECURITY: TESTING MEDIATION EFFECT OF JOB SATISFACTION

Lucia IŠTOŇOVÁ

Spoločenskovedný ústav SAV
istonova@saske.sk

Abstrakt

V súčasnosti sa čoraz viac pracujúcich ľudí na Slovensku stretáva s problémom pracovnej neistoty, ktorej negatívne dôsledky na všetky aspekty života boli za posledných 30 rokov opakovane preukázané. Predkladaná štúdia mala dva ciele: 1. skúmať dopad pracovnej neistoty a pracovnej spokojnosti na interferenciu práce do rodiny, 2. testovať možný mediačný efekt pracovnej spokojnosti na vzťah medzi pracovnou neistotou a interferenciou práce do rodiny. Výskumný súbor pozostával zo 111 respondentov, pričom 45% tvorili muži a 55% ženy. Priemerný vek respondentov bol 37,98 roka ($SD = 6,88$). Respondenti boli vyberaní príležitostným výberom. Výskumná metodika pozostávala z troch prebratých a pre potreby prezentovaného výskumu upravených dotazníkov: Kognitívna a afektívna škála pracovnej neistoty (Elizur, & Borg, 1992), Škála pracovnej spokojnosti (Warr, Cook, & Wall, 1979) a Dotazník konfliktu práca – rodina (Marshall, & Barnett, 1991). Výsledky naznačujú, že pracovná neistota a pracovná spokojnosť signifikantne predikujú mieru prežívania interferencie práce do rodiny, zároveň sa podarilo podporiť hypotézu o mediačnom efekte pracovnej spokojnosti vo vzťahu pracovná neistota a interferencia práce do rodiny.

Kľúčové slová: konflikt práca – rodina, pracovná neistota, pracovná spokojnosť

Abstract

An increasing number of working people nowadays are faced with job insecurity whose detrimental effects on all aspects of people's lives have been observed. This also applies to the working population of Slovakia. The aim of this study is twofold: 1. to examine the effect of job insecurity and job satisfaction on work interference with family life 2. to examine the mediation effect of job satisfaction on the relationship between job insecurity and work interference with family. The research sample consisted of 111 respondents (men 45% and women 55%) acquired via non-probability sampling. The average age of respondents was 37,98 years ($SD = 6,88$). Three measures were used, namely: Scale of affective and cognitive job insecurity (Elizur, & Borg, 1992), Job Satisfaction Scale (Warr, Cook, & Wall, 1979) and a Questionnaire of Work – Family Conflict. The results suggested that both job insecurity and job satisfaction significantly predicted the level of work

interference with family. The results also suggested that the mediation effect of job satisfaction on the relationship between job insecurity and work interference with family was significant.

Key words: *work – family conflict, job insecurity, job satisfaction*

Úvod

Zamestnanecká neistota predstavuje vysoko aktuálny problém, týkajúci sa pracujúcej populácie na Slovensku. Výsledky štúdií poukazujú na alarmujúce zistenie, kde Slovensko vystupuje, ako krajina s najvyššou prežívanou mierou pracovnej neistoty spomedzi účastníckych krajín piateho kola Európskej sociálnej sondy realizovanej v roku 2010 (Ištoňová, Fedáková, 2015). Je preto potrebné venovať zvýšené výskumné úsilie orientované na pracovnú neistotu, jej antecedenty a konsekvencie na našom území, keďže v odbornej literatúre tieto poznatky doposiaľ absentujú.

Teoretické východiská

Pracovná neistota predstavuje sociálny fenomén stojaci na pomedzí zamestnanosti a nezamestnanosti, pričom môže byť definíčne vymedzená ako „subjektívne pociťovaná anticipácia fundamentálnych a nedobrovoľných udalostí vzťahujúcich sa k strate práce“ (Sverke et al. 2002, s. 243), alebo ako “vnímané ohrozenia práce a obavy týkajúce sa tejto hrozby.” (De Witte, 2005, s. 1). Skúmanie dôsledkov pracovnej neistoty na človeka a jeho pracovné prostredie predstavuje jednu z nosných problematík aktuálneho psychologického výskumu v tejto oblasti. Dôvodom tejto pozornosti je predovšetkým potvrdenie asociácie medzi pracovnou neistotou a zvýšenými indikátormi záťaže v oblasti pracovnej, psychickej a fyzickej (Mak, Mueller, 2000). Výskum sa však často orientuje výlučne na pracovné a individuálne dôsledky pracovnej neistoty. Tento trend v empirickom výskume len potvrdzuje vytvorená klasifikácia (Sverke et al. 2002), kde sú konsekvencie pracovnej neistoty delené na základne typu reakcie na okamžité a dlhotrvajúce a na základe zamerania reakcie na individuálne a organizačné. Táto klasifikácia nezahŕňa sociálne dôsledky pracovnej neistoty, ako napríklad konflikt práca – rodina, či školský prospech detí. Vzhľadom na túto skutočnosť sa v predkladanom príspevku sústredíme na sociálny dôsledok pracovnej neistoty vo podobe konfliktu práca – rodina. Konflikt práca – rodina predstavuje: „formu inter-rolového konfliktu, v ktorom sú rolové tlaky z pracovnej a rodinnej domény navzájom v nejako aspekte nekompatibilné (Greenhouse, Beutell, 1985, s. 77). Konflikt práca – rodina chápeme v našom príspevku, ako jav pozostávajúci z dvoch oddelených, avšak blízkych konceptov: interferencia práce do rodinného prostredia/ interferencia rodiny do pracovného prostredia. Táto diferenciácia bola empiricky overená prostredníctvom zistení o odlišných príčinách a dopadoch dvoch smerov konfliktu (Byron, 2005). V empirickej časti príspevku pracujeme predovšetkým s interferenciou práce do rodiny. Výskum doposiaľ naznačuje, že pracovná neistota pôsobí na rodinu ako záťaž, čo následne zvyšuje interferenciu práce do rodiny (Richter et al., 2010; Voydanoff, 2004).

Ako už bolo spomenuté výskum pracovnej neistoty sa najčastejšie orientuje na jej pracovné dôsledky, za jeden z najčastejšie skúmaných pracovných dôsledkov je v tejto oblasti považovaná pracovná spokojnosť. Pracovnú spokojnosť definujeme ako mieru, do akej ľudia obľubujú (sú spokojní) alebo neobľubujú (nie sú spokojní) so svojou prácou (Spector, 1997). Negatívny dopad pracovnej neistoty na pracovnú spokojnosť je dobre zdokumentovaný (Roskies, Louis-Guerin, 1990; Lim, 1996; Grunberg, Moore, Greenberg, 1998; Hellgren, Sverke, Isaksson, 1999, Emberland, Rundmo, 2009). Náš príspevok kombinuje tri vyššie popísané premenné netradične. Zatiaľ, čo v literatúre možno nájsť predovšetkým výskumy, ktoré sa zaoberali vplyvom konfliktu práca – rodina (v jeho oboch smeroch) na pracovnú spokojnosť (Bruck, Allen, Spector, 2002; Grandey, Cordeiro, Crouter, 2005; Amstad et al. 2011), my v našom príspevku meníme tradične skúmané postavenie pracovnej spokojnosti voči konfliktu práca – rodina. Vychádzame pritom z teórie prelínania, ktorá hovorí o intraindividuálnom medzi doménovom prenose. Teória prelínania je odvodená z Pleckovej (1977) práce, v ktorej zdôraznil asymetrickú priepustnosť hraníc medzi pracovným a rodinným prostredím. Teória prelínania hovorí o podmienkach: „na základe ktorých je prelínanie medzi mikrosystémom práce a mikrosystémom rodiny pozitívne alebo negatívne“ (Hill, Ferris, Martinson, 2003, s. 222). Je dôležité upozorniť na skutočnosť, že vo svojich začiatkoch sa teória prelínania sústredila predovšetkým na negatívny aspekt pracovno – rodinných vzťahov a zameriava predovšetkým na objasňovanie spôsobu, akým pracovná sféra ovplyvňuje rodinný život jedinca. Na základe prezentovanej teórie v našej štúdií predpokladáme, že pracovná nespokojnosť prispieva k interferencii práce do rodiny prostredníctvom prelínania negatívnych pracovných zážitkov do rodinného prostredia. Náš predpoklad o možnom smere prúdenia vzťahu načrtli už klasici výskumu pracovno – rodinného prostredia Greenhaus a Beuell (1985), ktorí podotkli, že ak pracovná rola produkuje záťaž (v našom prípade pracovnú nespokojnosť) môže táto situácia vyústiť do interferencie práce s rodinou.

Výskumný cieľ a hypotézy

Cieľom práce je zistiť vplyv pracovnej neistoty a pracovnej spokojnosti na konflikt práca – rodina v jeho jednom smere: interferencia práce do rodiny. Druhým cieľom práce je testovať prítomnosť mediačného efektu pracovnej spokojnosti vo vzťahu pracovná neistota – interferencia práce do rodiny. Na základe prezentovaných teoretických východísk sme formulovali nasledujúce smerové hypotézy:

H1: Pracovná neistota zvyšuje interferenciu práce do rodiny.

H2: Pracovná spokojnosť znižuje interferenciu práce do rodiny.

H3: Pracovná spokojnosť je mediátorom vplyvu pracovnej neistoty na interferenciu práce do rodiny.

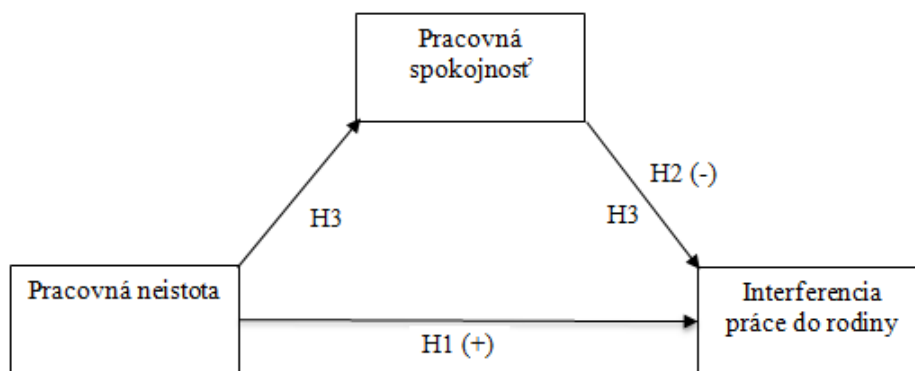


Diagram 1: Grafické znázornenie hypotéz

Metóda

Výskumný súbor

Respondenti boli vyberaní príležitostným výberom. Podmienky pre zaradenie do výskumnej vzorky boli nasledovné: manželstvo/život v spoločnej domácnosti, minimálne jedno dieťa do 15 rokov a zamestnanosť na plný úväzok. Výskumný súbor pozostával zo 111 respondentov (muži 45% a ženy 55%). Priemerný vek respondentov bol 37,98 roka (SD = 6,88). Počet detí respondentov bol od 1 do 4. Vo výskumnom súbore prevládali respondenti s pracovnou zmluvou na dobu určitú (78,4%). Čo sa vzdelania týka 40,5% respondentov dosiahla vysokoškolské vzdelania druhého stupňa.

Použité metodiky

Kognitívna a afektívna škála pracovnej neistoty (Elizur, Borg, 1992), pozostáva zo 7 položiek z toho tri merajú afektívnu neistotu a štyri kognitívnu neistotu. Položky sú hodnotené na škále od 1 - rozhodne súhlasím po 7 - rozhodne nesúhlasím. Tri položky merajúce afektívnu neistotu boli pred výpočtom hrubého skóre prepólovane. Cronbachov alfa koeficient bol primeraný a je uvedený v *Tabuľke 1*.

Škála pracovnej spokojnosti (Warr, Cook, Wall, 1979) škála pozostáva z 15 položiek, ktoré boli v rámci dizertačnej práce preložené Lukáčovou (2011). Položky sú hodnotené na 7 bodovej škále od 1 - extrémne nespokojný po 7 - extrémne spokojný. Cronbachov alfa koeficient bol primeraný a je uvedený v *Tabuľke 1*.

Dotazník konfliktu práca - rodina (Marshall, Barnett, 1991) pozostáva zo 7 položiek hodnotených na 7 bodovej škále od 1 - rozhodne súhlasím po 7 - rozhodne nesúhlasím. Dotazník je tvorený 2 subškálami: interferencia práce do rodiny a interferencia rodiny do práce. Cronbachov alfa koeficient bol primeraný a je uvedený v *Tabuľke 1*.

Štatistické postupy

Výskumné dáta boli analyzované prostredníctvom IBM SPSS 21 s využitím prídavného modulu PROCESS MARCO (Preacher, Hayes, 2004). PROCESS MARCO bol nastavený na model číslo štyri (testovanie mediácie), ktorý zodpovedá cieľu nášho článku a bootstrap

vzorok boli nastavené na 1000. Tento prístup je v súčasnosti považovaný za superiórny voči klasickému prístupu Barona a Kennyho (1986), ktorí pozostáva z overovania 4 predpokladov prítomnosti mediačného efektu.

Výsledky

Korelačná analýza (Tabuľka 1) preukázala signifikantné vzťahy medzi všetkými tromi skúmanými premennými navzájom. Konflikt práca – rodina signifikantne pozitívne koreloval s pracovnou neistotou celkovo a emocionálnou pracovnou neistotou, nie však s kognitívnou pracovnou neistotou. Rovnaké výsledky boli pozorované aj pre oba smery konfliktu. Konflikt práca rodina bol signifikantne negatívne koreloval s pracovnou spokojnosťou, pričom identické výsledky boli zaznamenané pre oba smery konfliktu. Napokon sa ukázali signifikantné negatívne korelácie medzi pracovnou spokojnosťou a pracovnou neistotou celkovo a emocionálnou pracovnou neistotou, nie však pre kognitívnu pracovnú neistotu.

Tabuľka 1: Korelačná matica, deskriptívna štatistika a hodnoty alfa

	Priemer*	SD	Alfa	1	2	3	4	7	8	9
1 Pracovná neistota celkovo	4,16	1,08	0,701	1						
2 Emocionálna PN	4,57	1,73	0,894	,798**	1					
3 Kognitívna PN	3,74	1,30	0,817	,596**	-.008	1				
4 Pracovná spokojnosť	4,43	1,15	0,924	-.249**	-.214*	-.128	1			
7 Interferencia práce do rodiny	3,50	1,82	0,911	,234*	,227*	,090	-.275**	1		
8 Interferencia rodiny do práce	3,40	1,33	0,596	,330**	,252**	,212*	-.326**	,680**	1	
9 Konflikt práca - rodina	3,43	1,40	0,861	,299**	,259**	,151	-.323**	,941**	,887**	1

* na stupnici od 1 - 7

p<0,05*, p<0,01**, p<0,001***

Výsledky lineárnej regresie (Tabuľka 2) vykonanej separátne pre obe premenné naznačujú, že pracovná neistota a pracovná spokojnosť figurujú ako signifikantné prediktory interferencie práce do rodiny. Nárast v úrovni pracovnej neistoty významne predikuje nárast v úrovni interferencie práce do rodiny. Naopak nárast v úrovni pracovnej spokojnosti významne predikuje pokles v úrovni interferencie práce do rodiny.

Tabuľka 2: Lineárna regresia pre interferenciu práce do rodiny

Prediktor	β (SE)	t	p
Pracovná neistota	0.39(0.16)	2.51	0.014
Pracovná spokojnosť	-0.36(0.14)	-2.46	0.016

V ďalšom kroku bola testovaná signifikantnosť mediačného efektu. Ten sme netestovali často využívaným Sobelovým testom, keďže zvykne byť považovaný za veľmi

konzervatívny a vychádza z predpokladu normálneho rozloženia, navyše vzhľadom na veľkosť našej vzorky sa tento spôsob testovania nejavil ako optimálny. Signifikantnosť mediačného efektu sme overovali prostredníctvom intervalu spoľahlivosti nepriameho efektu. Nepriamy efekt môže byť vyjadrený, ako súčin koeficientov cesty A a cesty B, pričom predstavuje rozdiel medzi celkovým a priamym efektom. Ako znázorňuje Tabuľka 3 interval spoľahlivosti nezahŕňa 0 -mediačný efekt teda môže byť považovaný za signifikantný.

Tabuľka 3: Bootstrap nepriamy efekt na interferenciu práce do rodiny (prostredníctvom pracovnej spokojnosti)

	β (SE)	LL95%CI	UL95%CI
Pracovná neistota	0.09(0.06)	0.017	0.26

Diskusia

Cieľom predkladaného príspevku bolo zisťovať vplyv pracovnej neistoty a pracovnej spokojnosti na interferenciu práce do rodiny. Sekundárnym cieľom bolo testovať prítomnosť mediačného efektu pracovnej spokojnosti vo vzťahu pracovná neistota – interferencia práce do rodiny. V prvej hypotéze sme predpokladali, že pracovná neistota bude zvyšovať interferenciu práce do rodiny. Táto hypotéza bola podporená výsledkami lineárnej regresie. Toto zistenie je v súlade s predchádzajúcimi zisteniami (Richter et al., 2010, Voydanoff, 2004, Richter, 2011, Lam, Fan Moen, 2015). Richterová a kolektív (2010) uvádza, že pracovná neistota spôsobuje stres, ktorý je následne prenášaný do rodinného prostredia a môže sa manifestovať sa ako interferencia prameniaca zo záťaže, alebo nedostatku času. Voydanoffová (2004) nazerá na pracovnú neistotu ako na faktor, ktorý zásadným spôsobom ohrozuje ekonomickú pohodu a stabilitu rodiny. Napokon Batt a Valcour (2003) zistili, že pracovná istota bola asociovaná s nižšou úrovňou konfliktu práca – rodina. V druhej hypotéze sme predpokladali, že pracovná spokojnosť bude znižovať interferenciu práce do rodiny. Hypotéza bola podporená prostredníctvom lineárnej regresie. V súčasnosti dominuje v literatúre trend zameriavať sa opačný smer tohto vzťahu, kde je konflikt práca – rodina vnímaný ako prediktor pracovnej spokojnosti. My sa však domnievame, že z hľadiska teórie prelínania má väčšie opodstatnenie skúmať opačný smer vzťahu. Pracovná nespokojnosť vyvoláva u jedinca negatívne emócie, ktoré sú následne prenášané do rodinného prostredia. V tretej hypotéze sme predpokladali, že pracovná spokojnosť môže vystupovať ako mediátor vplyvu pracovnej neistoty na interferenciu práce do rodiny. Aj posledná hypotéza bola našimi výsledkami podporená. Zdá sa teda, že pracovná spokojnosť prispieva k vysvetleniu mechanizmu, ktorý spája pracovnú neistotu a interferenciu práce do rodiny. Takéto plynutie vzťahov nebolo doposiaľ podľa našich vedomostí testované. Domnievame sa, že pracovná neistota znižuje pracovnú spokojnosť, čo následne prostredníctvom procesu negatívneho emocionálneho prelínania zasahuje do

rodinného fungovania. Za hlavné limity príspevku považujeme prierezový charakter dát a relatívne malú početnosť výskumného súboru. Aj napriek týmto obmedzeniam predkladaná štúdia rozširuje poznatky o problematike konfliktu práca – rodina na viacerých úrovniach. Rozšírenie spočíva v odlišnom prístupe pri nazeraní na postavenie pracovnej spokojnosti v kontexte konfliktu práca – rodina. Ďalším prínosom je zameranie na pracovnú neistotu ako prediktor konfliktu práca – rodina. Ako uvádza Richterová a kolektív autorov (2010) tento vzťah je doposiaľ nedostatočne preskúmaný. Budúci výskum v tejto oblasti by sa mal sústreďovať predovšetkým na zisťovanie možných moderátorov a mediátorov vzťahu pracovná neistota a konflikt práca – rodina.

Literatúra

Amstad, F.T., Meier, L. L.; Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research – Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.

Batt R., & Valcour P.M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2) 189-220.

Bruck, C.S., Allen, T.D., & Spector, P.A. (2002). The Relation between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.

Byron, D. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.

De Witte, H. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.

Elizur, D., & Borg, I. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.

Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2009). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48(4), 452-459.

Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work–family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323.

- Greehouse, J.H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Grunberg, L., Moore, S., & Greenberg, E. (1998). Work stress and problem alcohol behavior: A test of the spillover model. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 487-502
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hill, E.J., Ferris, M., & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 220-241.
- Ištoňová, L., & Fedáková, D. (2015). Predictors and consequences of job insecurity: Comparison of Slovakia and Estonia. *Studies of Transition States and Societies*, 7(3), 21-37.
- Lam, J., Fan, W., & Moen, P. (2015). *Bringing Home the Bacon: Does Job Insecurity Predict Work-Family Conflict among U.S. Workers?* 110th American Sociological Association Annual Meeting, Chicago, IL United States, 22.-25. August 2015.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and non work-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171-194.
- Lukáčová, J. (2011). *Kariéra a identita vysokoškolských učiteľov* (Nepublikovaná dizertačná práca). Prešov: FF PU.
- Mak, A. S., & Mueller, J. (2000). Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational strain. *Work & Stress*, 14(4), 312-328.
- Marshall, N. L., & Barnett, R. C. (1991). Race, class and multiple role strains and gains among women employed in the service sector. *Women & Health*, 17(4), 1-19.
- Pleck, J. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-427.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717-731.
- Richter, A., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). Job insecurity and its relation to work-family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 265-280.
- Richter, A. (2011). *Job Insecurity and Its Consequences - Investigating Moderators, Mediators and Gender*. Stockholm: US – AB.
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345-359.

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2) 398-412.

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological wellbeing. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148.

Publikačný výstup je súčasťou riešenia grantu VEGA, projektu č. 2/0172/15 s názvom „Vnímanie bezpečia v kontexte osobnosti a práce“.

PRÁCA NA ZMENY A ŽIVOTNÝ ŠTÝL SESTIER PO 50. ROKU ŽIVOTA

SHIFT WORK AND NURSES' LIFESTYLE AFTER 50 YEARS OF AGE

Ondrej IVAN

UPJŠ Košice

ondrej.ivan@student.upjs.sk

Abstrakt

Cieľ výskumu: Cieľom výskumu je zistiť a popísať determinanty životného štýlu sestier. Design: Popisná prierezová štúdia (Descriptive cross-sectional study). Metodika: Na zhodnotenie životného štýlu sme využili dotazník Health Promoting Lifestyle Profile. Súbor tvorilo 400 sestier vo veku nad 50 rokov života. Výsledky: Výsledky výskumu poukazujú na dosahovanie strednej úrovne kvality životného štýlu v nami sledovanom súbore sestier. Nedostatky sme identifikovali najmä v oblasti výživy, fyzickej aktivity a efektívneho zvládania stresu. Potvrdil sa štatisticky významný vzťah medzi prácou na zmeny a životným štýlom ($p=0,014$), sestry pracujúce iba v denných zmenách vykazujú lepšiu kvalitu životného štýlu ako sestry pracujúce na zmeny, čo potvrdzuje skutočnosť, že práca na zmeny je významný rizikový faktor nízkej úrovne životného štýlu. Stupeň dosiahnutého vzdelania sa nepotvrdil ako významný determinant vplývajúci na úroveň životného štýlu. Záver: Na základe zistených výsledkov môžeme konštatovať, že je potrebné naďalej venovať zvýšenú pozornosť životnému štýlu sestier.

Kľúčové slová: životný štýl, sestry, práca na zmeny, vzdelanie, dotazník HP LP II.

Abstract

Research aim: The main purpose of this paper was to identify and describe variables behind the nurses lifestyle. Design: Descriptive cross-sectional study. Method: Health Promoting Lifestyle Profile II. was used for the purpose of lifestyle examination. There were some 400 nurses in the age group over 50 years. Results: Outcomes of this paper show that nurses from our sample reach mid-level scores in lifestyle. Main defects of lifestyle measured by us indicated to low level of nutrition, physical activity and effective coping. A significant relation was explored between working shifts and lifestyle ($p=0,014$), nurses working days only had shown significantly better lifestyle compared to nurses working nights, this confirms widely discussed issue of working shifts to be the determinant of deteriorating lifestyle. Education level was not confirmed as a key determinant influencing lifestyle. Conclusion: Based on the outcomes of our research, we are able to claim that it is very important to include the issue of lifestyle determinants among nurses to scope of further research.

Key words: lifestyle, nurses, shiftwork, education, HP LP II

Úvod

Chápanie pojmu zdravia ako všeobecne uznávanej hodnoty závisí od spoločnosti, jej kultúry a od stupňa jej rozvoja (Zamboriová, Simočková, 2014, s. 308). Pojem životný štýl úzko súvisí s pojmom zdravia. Podstatou viacerých definícií životného štýlu je žiť zdravo, zbaviť sa nezdravých návykov a osvojiť si také, ktoré chránia zdravie. Zdravý životný štýl definuje Liba (2007, s. 19) ako vyváženosť fyzickej a psychickej záťaže, cieľavedomú pohybovú aktivitu, racionálnu výživu, harmonické vzťahy medzi ľuďmi, zodpovedný pohlavný život, odmietanie návykových látok, zodpovednosť v oblasti práce a života, osobnú a pracovnú hygienu. Machová et al., (2009, s. 16) charakterizujú životný štýl ako formy dobrovoľného správania v životných situáciách, ktoré sú založené na individuálnom výbere z rôznych možností.

V súčasnosti na Slovensku tvoria sestry najpočetnejšiu skupinu zdravotníckych pracovníkov pôsobiacich v zdravotníckych a sociálnych zariadeniach. Povolanie sestry patrí medzi náročné nielen po stránke fyzickej ale i psychickej (Soósová, Varadyová, 2012, s.346). Náročnosť výkonu povolania sestry a častokrát nedodržiavanie zásad zdravého životného štýlu môže viesť k vzniku ochorení. Na zhodnotenie zdravotného stavu a špecifikovanie rizikových faktorov ovplyvňujúcich zdravie u zdravotníckych pracovníkov sa zameriavajú štúdie (Miller et al, 2008; Simočková, Zamboriová, 2010; Madziaková, Janíková, 2013; Dimunová, Mechírová, 2013), ktoré upozorňujú na skutočnosť, že starostlivosť o vlastné zdravie u zdravotníckych pracovníkov nie je na dostatočnej úrovni.

Celkový počet sestier v zdravotníckych zariadeniach v SR sa od roku 2008 znižuje. Veková štruktúra sestier poukazuje na stúpajúci priemerný vek a odchod na dôchodok sa posúva do vyšších vekových kategórií (Slezáková, Kováčová, 2011, s. 171-173). Štatistické odhady vedú k predpokladu, že tento trend vekového zloženia sestier bude naďalej pokračovať, čo nás viedlo k myšlienke zamerania sa práve na vekovú kategóriu sestier po 50tom roku života.

Ciele

Cieľom výskumu je zistiť a popísať determinanty životného štýlu sestier po 50tom roku života.

Metodika

Pre zisťovanie úrovne životného štýlu sestier sme využili slovenskú verziu dotazníka HP LP II - Health Promoting Lifestyle Profile II (Walker et al., 1987). Pre zabezpečenie správneho prekladu metodiky sme požiadali odbornú inštitúciu, Katedru Anglinistiky a Amerikanistiky Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach o dvojité preklad a následnú diskusiu. Respondent v dotazníku odpovedá vždy pomocou 4 položkovej Likertovej škály, ktorá hodnotí frekvenciu seba posúdeného správania (nikdy, občas, často, vždy). Dotazník HP LP II meria správanie v šiestich dimenziách, ktoré podľa teoretického

konceptu vytvárajú životný štýl -1. zodpovednosť za zdravie, 2. výživa, 3. fyzická aktivita, 4. duchovný rast, 5. medziľudské vzťahy, 6. zvládanie stresu. Psychometrické charakteristiky dotazníka, ako aj jeho jednotlivých subškál boli niekoľkonásobne výskumne potvrdené (Hendricks et al, 2006; Zauszniewski et al, 2001; Flowers, McLean, 1996; Kuster, Fong, 1993). Reliabilita dotazníka sa pohybuje od $r=0.79$ do $r=0.94$ (Hendricks et al, 2006; Walker et al., 1987). Nami nameraná hodnota Cronbachovho alfa koeficientu bola na úrovni 0.72. Hodnoty jednotlivých úrovní vyhodnotenia dimenzií dotazníka vychádzajú z vyhodnocovacieho kľúča pôvodnej metodiky. Nízka úroveň jednotlivých dimenzií pokrýva skóre 0-12 bodov pre faktor. Interval 13-24 bodov predstavuje strednú úroveň a interval 25-36 bodov pokrýva vysokú úroveň dimenzie. Intervaly pre zhodnotenie celkového skóre (kvality životného štýlu) boli nasledovné: nízka úroveň 0-70 bodov, stredná úroveň 71-140 bodov a vysoká úroveň 141-208 bodov.

Dotazník sme doplnili o demografické údaje vek, dĺžka praxe, vzdelanie a ako samostatnú premennú sme si stanovili prácu na zmeny.

Zber dát prebiehal v 2013. Dotazník sme distribuovali elektronicky prostredníctvom portálu Slovenskej komory sestier a pôrodných asistentiek (SKSaPA). Súbor tvorilo 400 sestier. Kritériom pre výber sestier bol vek nad 50 rokov a aktívny výkon povolania. Na vyhodnotenie zozbieraných dát bol použitý software IBM SPSS Statistic 20.0. Dáta boli analyzované metódami deskriptívnej a induktívnej štatistiky (t-test pre dva nezávislé výbery, analýza rozptylu - ANOVA).

Výsledky

Priemerný vek sestier bol 53,65 rokov $SD\pm 2,85$. Minimálny vek bol 50 rokov a maximálny 67 rokov. Priemerná dĺžka praxe bola 33,20 roka $SD\pm 5,14$ pričom minimálna dĺžka bola 3 roky a maximálna 46 rokov.

Najvyššie dosiahnuté vzdelanie v nami sledovanom súbore bolo nasledovné: stredoškolské vzdelanie (SŠ) 41,5%; vyššie odborné vzdelanie (VOV) 32,8%; vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 25,7% sestier.

V tabuľke 1 uvádzame popis jednotlivých dimenzií dotazníka HP LP II. Nízku úroveň zodpovednosti za zdravie dosiahlo 16% sestier a štvrtina opýtaných sestier získala skóre pre vysokú úroveň zodpovednosti za zdravie. Výsledky fyzickej aktivity poukazujú na nízku úroveň, dostatočná fyzická aktivita bola identifikovaná u 17,5% respondentiek. Vysokú úroveň v oblasti výživy sme zistili až u 55,2% sestier. Až 95,6% sestier uviedlo pozitívny vzťah k dimenzii duchovného rastu. Vysoko kvalitné medziľudské vzťahy reprezentujú najpočetnejšiu skupinu sestier 80,8%. V dimenzii zvládania stresu viac ako polovica sestier 56% dosahuje strednú úroveň a 8% nízku úroveň schopnosti zvládať stresové situácie. Celkové hrubé skóre získané pomocou dotazníka HP LP II mapujúce celkovú kvalitu životného štýlu sestier je rozdelené do troch úrovní. V nami sledovanom súbore dosiahlo 9,3% sestier celkovo nízku kvalitu životného štýlu. Najpočetnejšia skupina respondentov bola charakterizovaná strednou úrovňou a vysokú úroveň životného štýlu indikovalo 7,4% opýtaných sestier.

Tab. 1 Vyhodnotenie dotazníka HP LP II v jednotlivých dimenziách

Dimenzie	nízka úroveň n (%)	stredná úroveň n (%)	vysoká úroveň n (%)
Zodpovednosť za zdravie	64 (16,0)	236 (59,0)	100 (25,0)
Fyzická aktivita	131 (32,7)	199 (49,8)	70 (17,5)
Výživa	24 (6,0)	155 (38,8)	221 (55,2)
Duchovný rast	18 (4,4)	137 (34,3)	245 (61,3)
Medzil'udské vzťahy	4 (0,9)	73 (18,3)	323 (80,8)
Zvládanie stresu	32 (8,0)	224 (56,0)	144 (36,0)
Úroveň životného štýlu	37 (9,3)	333 (83,3)	30 (7,4)

Prácu na zmeny sme vnímali ako významný rizikový faktor pôsobiaci v práci sestry. Rozloženie súboru podľa pracovnej prevádzky bolo rovnomerné, 49,8% sestier pracuje iba v denných zmenách a 50,2% sestier pracuje aj v denných aj nočných zmenách. Náš predpoklad, že existuje štatisticky významný vzťah medzi prácou na zmeny (denné a nočné zmeny; len denné zmeny) a životným štýlom sa potvrdil. Sestry, ktoré pracujú len v denných zmenách udávajú lepšiu kvalitu životného štýlu ako sestry pracujúce na zmeny (Tab 2).

Tab 2. Súvislosť medzi prácou na zmeny a úrovňou životného štýlu

Práca na zmeny	M (\pm SD)
denné zmeny	78,72 \pm 17,91
denné a nočné zmeny	74,23 \pm 18,63
<i>t - hodnota</i>	2,457*

Legenda: * $p \leq 0,05$, \pm SD – smerodajná odchýlka

Prostredníctvom jednorozmernej ANOVY sme zisťovali, či stupeň dosiahnutého vzdelania súvisí s úrovňou životného štýlu v nami sledovanom súbore. Môžeme konštatovať, že vzdelanie v našich podmienkach nie je determinujúci faktor ovplyvňujúci úroveň životného štýlu.

Tab 3. Súvislosť medzi vzdelaním a kvalitou životného štýlu

Vzdelanie	M (\pm SD)
stredoškolské vzdelanie (SŠ)	75,17 \pm 17,74
vyššie odborné vzdelanie (VOV)	75,64 \pm 19,05
vysokoškolské vzdelanie (VŠ)	78,72 \pm 18,89
ANOVA	$F = 1,146$ n.s.

Legenda: n.s. nezistený signifikantný vzťah, \pm SD – smerodajná odchýlka

Diskusia

Celkové vyhodnotenie kvality životného štýlu u sestier nad 50 rokov života prinieslo zistenie, že väčšina respondentiek (83,3%) dosahuje stredne vysokú úroveň kvality životného štýlu. Čiastkové popisné vyhodnotenie jednotlivých faktorov, z ktorých sa meraná kvalita života skladá, prinieslo zaujímavé výsledky. Len štvrtina sestier dosahuje vysokú úroveň zodpovednosti za svoje zdravie. Tento výsledok je znepokojujúci a môže mať vplyv na dve základné oblasti pôsobenia sestry. Sestry by mali byť príkladom pre

verejnú v starostlivosti o vlastné zdravie a osobne prichádzajú denne do styku s pacientmi, ktorí si vlastným nezodpovedným správaním spôsobujú ochorenia. Takisto úloha sestry ako edukátorky životného štýlu a hlavne zodpovednosti za zdravie je v súčasnosti jednou z priorít prevencie chronických neinfekčných ochorení.

Takmer tretina sestier v nami sledovanom súbore (32,7%) vykazovala nízku úroveň kvality fyzickej aktivity. Môže to byť spôsobené fyzickým vekom, únavou a vyčerpaním sestier po 50tom roku života, kedy sestry pre množstvo pracovnej záťaže nie sú schopné realizovať pravidelné fyzické aktivity. Kvalita výživy v nami sledovanom súbore sa nám nejaví uspokojivá, keďže len niečo viac ako polovica (55,2%) sestier dodržiava správne stravovacie návyky. Toto zistenie môže byť spôsobené nadmerným množstvom povinností v priebehu služby, kedy sestra nestíha konzumovať menšie dávky stravy v pravidelných intervaloch.

Kvalita spirituality alebo duchovného rastu vo vysokej úrovni bola nameraná v 61,3% prípadoch, čo súvisí s dozrievaním identity jedinca nad 50 rokov a je v súlade s mnohými výskumnými zisteniami skúmajúcimi vzťah veku a spirituality (Baldacchino, Draper, 2001, Greenstreet, 1999).

Medziľudské vzťahy ako čiastkový faktor kvality životného štýlu vykázal v nami sledovanom súbore dobré výsledky, kedy 80,8% sestier indikovalo vysokú úroveň kvality medziľudských vzťahov. Tento výsledok hovorí o pravej povahe profesionality a morálnosti sestier. Aj napriek veľmi nepriaznivým podnetom z prostredia si sestry zachovávajú charakter, profesionalitu a integritu. Porozumenie vzťahu sestra-sestra je dôležitým atribútom zabezpečenia situácie, kedy prostredie zdravotnej starostlivosti je aj zdravým prostredím pre prácu. Zistenia amerických výskumníkov (Moore et al., 2013) popisali kvalitné vzťahy medzi sestrami za veľmi významný faktor posilňujúci zdravú pracovnú klímu a efektívnu komunikáciu. Úroveň sociálnej opory na pracovisku má vplyv na pracovnú spokojnosť sestier (Cummings, Grau, Wong, 2014). Konfrontácia so smrťou, umieraním, v procese každodennej ošetrovateľskej starostlivosti sa na pracovisku bez kvalitnej sociálnej opory nezaobíde. V opačnom prípade veľmi skoro nasleduje vyhorenie (Kalicińska et al., 2012). Výsledky týkajúce sa zvládania stresu poukázali na najpočetnejšiu strednú úroveň ovládania stratégií vedúcich k zvládaniu stresu. Tento výsledok poukazuje na nutnosť budovania vedomostí a následne aj samotných stratégií účinného zvládania stresu.

Práca na zmeny je popisovaná ako významný rizikový faktor. Na nami sledovanom súbore sestier sa podarilo zistiť štatisticky významný rozdiel medzi priemernými hrubými skóre kvality životného štýlu meranými pomocou dotazníka HP LP II SK medzi sestrami, ktoré pracujú len v denných zmenách a sestrami, ktoré pracujú aj v noci. Sestry, ktoré pracujú v noci, vykazovali štatisticky významne nižšie priemerné hodnoty kvality životného štýlu. Naše zistenie je v súlade s mnohými zahraničnými výskumami, ktoré zistili negatívny vplyv nočných zmien na sestry (Zapka et al., 2009) hovorí o zvýšenej obezite a absencii mechanizmov sebakontroly v prevencii obezity sestier pracujúcich v nočných zmenách. Samaha et al., (2007) prináša zistenia, že sestry

pracujúce v noci majú dramaticky nižšiu kvalitu života, zníženú frustračnú toleranciu a pocit únavy. Tieto faktory významne ovplyvňujú ich kvalitu života. Coburn, Sirois (2000) hovoria o negatívnom vplyve dlhých nočných zmien a nadčasov na kvalitu životného štýlu sestier. Práca na zmeny ako determinant vzniku faktorov znižujúcich kvalitu životného štýlu, maladaptívnych vzorcov správania ako nadmerná konzumácia alkoholu, fajčenie, bol potvrdený vo výskume Kivimäki et al. (2002). Tím výskumníkov z Brazílie (Vasconcelos et al., 2012) poukázal na negatívny vplyv práce v nočných zmenách a zníženie kvality životného štýlu získavaním nadváhy sestier.

Ďalšou sledovanou premennou v našom súbore bolo vzdelanie. Zisťovali sme, či má stupeň dosiahnutého vzdelania u sestier vplyv na prežívanie kvality ich životného štýlu. V nami sledovanom súbore sa nepotvrdil štatisticky významný vzťah medzi sledovanými premennými, čo je v zhode s výsledkami výskumu Al-Kandari, Vidal (2007). Ani tento výskum nepreukázal vzťah medzi úrovňou akademického vzdelania a zmenou, resp. kvalitou životného štýlu. Na druhej strane, výskum autorov Welmer et al., (2013) preukázal vyššie akademické vzdelanie ako významný faktor ovplyvňujúci životný štýl v oblasti zdravia, samostatnosti ľudí nad 60 rokov života. Zaujímavé zistenie uvádzajú Gao et al., (2011) vo svojom výskume, v ktorom potvrdili, že vyššia úroveň vzdelania sestier je priamo úmerne prepojená s výskytom depresívnych symptómov. V nami sledovanom súbore sa tento vzťah štatisticky nepotvrdil avšak výsledky týkajúce sa zvládania stresu preukázali skutočnosť, že sestry ovládajú stratégie zvládania stresu len na strednej úrovni.

Ešte v nedávnej minulosti panoval názor, že za naše zdravie je zodpovedný lekár, spoločnosť. Poštou odosielané pozvánky na preventívne prehliadky ľudia prijímali automaticky. V súčasnosti má starostlivosť o svoje zdravie v rukách každý sám. Zahrňuje ochranu a podporu, cielenú prevenciu, aktívnu spoluprácu pri včasnej diagnostike, liečbe a rehabilitácii. Vychádza zo súčasných poznatkov preventívnej medicíny a má významný vplyv na podchytenie včasných štádií chronických neinfekčných ochorení. K takejto starostlivosti o svoje zdravie je potrebná kontinuálna a odborne garantovaná zdravotná edukácia, v ktorej má sestra nezastupiteľnú úlohu (Fait et al., 2008). Edukačné intervencie spolu s výchovou k zdraviu by mali smerovať k rozvoju modernej roly sestry, ktorá by v podmienkach profesionálneho ošetrovateľstva mohla vytvárať priestor pre napĺňanie úloh pomáhajúcich profesií (Raková, 2013, s. 162).

Záver

Životný štýl ako významný determinant zdravia je aktuálnou témou na národnej i medzinárodnej úrovni. V nami sledovanom súbore sa potvrdilo, že úroveň životného štýlu sestier po 50tom roku života nie je uspokojivá. Nedostatky sme identifikovali najmä v oblasti výživy, fyzickej aktivity a schopnosti využívania stratégií vedúcich k zvládania stresu. V súvislosti so zisteným signifikantným vzťahom medzi prácou na zmeny a životným štýlom by bolo vhodné umožniť všetkým sestrám po 50tom roku

života pôsobiacich v klinickej praxi pracovať len na denné zmeny. Zistenia v nami realizovanom výskume vytvárajú výzvu pre ciele intervencie a edukačný systém, ktorý by mal v sestách vybudovať pevný základ vedomostí o zdravom životnom štýle, nielen kvôli samotnému zlepšeniu životného štýlu sestier, ale primárne ako sestier - nositeľiek a edukátoriek zdravia. Zistenia sú výzvou aj pre zamestnávateľov, ktorí by mali aktívnejšie pristupovať k podpore a ochrane zdravia pre svojich zamestnancov. Je potrebné si uvedomiť, že úroveň životného štýlu sestier sa odráža smerom k prijímateľom ošetrovateľskej starostlivosti – pacientom, k rodine a širokej verejnosti.

Etické aspekty a konflikt záujmu

Autori si nie sú vedomí žiadneho konfliktu záujmu.

Literatúra

- Al-Kandari F, Vidal VL. Correlation of the health-promoting lifestyle, enrollment level, and academic performance of College of Nursing students in Kuwait. *Nursing & Health Science*. 2007;9(2):112-119.
- Baldacchino D, Draper P. Spiritual coping strategies: a review of the nursing research literature. *Journal of Advanced Nursing*. 2001;34(6):833-841.
- Coburn E, Sirois WA. A lifestyle how-to for night-shift nurses. *Nursing management*. 2000; 31(9):28.
- Cummings GG, Grau AL, Wong CA. The Nurses' Health Study: lifestyle and health among women. *Nature Reviews Cancer*. 2005;5(5):388-396.
- Dimunová L, Mechírová V. Specific lifestyle factors among nurses and midwives. *Ošetrovateľství a Porodní Asistence*. 2013;4(4):700-707.
- Fait T, Vrablík M, Češka R, et al. *Preventivní medicína*. Praha: Maxdorf. 2008. (in Czech)
- Gao YQ, et al. Depressive symptoms among Chinese nurses: prevalence and the associated factors. *Journal of Advanced Nursing*. 2012;68(5):1166-1175.
- Greenstreet WM. Teaching spirituality in nursing: a literature review. *Nurse Education Today*. 1999;19(8):649-658.
- Hendricks CS, Murdaugh C, Tavakoli A, Hendricks DL. Health promoting behaviors among rural southern early adolescents. *The ABNF Journal: official Journal of the Association of Black Nursing*. 2006;11(5):123-128.
- Kalicinska M, Chylinska J, Wilczek-Rózycka E. Professional burnout and social support in the workplace among hospice nurses and midwives in Poland. *International Journal of Nursing Practice*. 2012;18(6):595-603.

Kivimäki M, Leino-Arjas P, Luukkonen R, Riihimäki H, Vahtera J, Kirjonen J. Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ: British Medical Journal*. 2002;325(7377), 1386.

Liba J. Zdravie v kontexte edukácie. 1st ed. Prešov: Prešovská univerzita. 2007.

Machová J, Kubátová D, et al. *Výchova ke zdraví*. 1st ed. Praha: Grada Publishing. 2009.

Madziaková S, Janíková E. Péče všeobecných sester o své zdraví. *Ošetrovatelství a Porodní Asistence*. 2013;4(1), 546-552.

Miller SK, Alpert PT, Cross CL. Overweight and obesity in nurses, advanced practice nurses, and nurses educators. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*. 2008;20(5):259-65.

Moore LW, Leahy C, Sublett C, Laning H. Understanding nurse-to-nurse relationships and their impact on work environments. *MEDSURG Nursing*. 2013;22(3):172-179.

Raková J. *Výchova k zdraviu ako významná súčasť kooperácie v pomáhajúcich profesiách*. In: *Supplement vybraných kapitol vo vedných odboroch sociálna práca a ošetrovatelstvo I*. Příbram; 2013. s.162.

Simočková V, Zamboriová M. výkon povolania sestry a vybrané charakteristiky kvality života. In *Globalizácia a kvalita života a zdravia*. Zborník odborných a vedeckých prác. Košice: Equilibria, 2010. s. 347-352. ISBN 978-80-89284-66-5.

Slezáková Z, Kováčová M. *Ľudské zdroje v zdravotníctve*. Správa o stave zdravotníctva na Slovensku. Dostupné na <http://www.health.gov.sk/Clanok?sprava-o-stave-zdravotnictva-na-slovensku>

Soósová MS, Varadyová A. Stres v práci sestry v anesteziologickej a intenzívnej starostlivosti. *Ošetrovatelství a Porodní Asistence*. 2012;3(1):340-347

Vasconcelos S, Murqueze L, Goncalves L, Lemos L, Araujo L, Fisher FM, Moreno CRC. Morbidity among nursing personnel and its association with working conditions and work organization. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 2012;41:3732-3737.

Welmer AK, Kareholt I, Rydwick E, Angleman S, Wang HX. Education-related differences in physical performance after age 60: a cross-sectional study assessing variation by age, gender and occupation. *BMC Public Health*. 2013;13:641.

Wolker SN, Sechrist KR, Pender NJ. The health –promoting lifestyle profile: development and psychometric characteristics. 1987;36(2):76-81.

Zapka JM, Lemon SC, Magner RP, Hale J. Lifestyle behaviours and weight among hospital-based nurses. *Journal of Nursing Management*. 2009;17(7):853-860.

Zamboriová M, Simočková V. *Zdravie ako súčasť metaparadigmy v ošetrovatelstve*. In: *20 rokov agentúr domácej ošetrovatel'skej starostlivosti na Slovensku*. Zborník odborných a vedeckých prác. Kežmarok, 2014. s. 308. ISBN 978-80-971586-5-1.

SKUTOČNE POMALÍ AKO V TEXTE UKRYTÁ KORYTNAČKA? PRIMING, IMPLEMENTAČNÉ ZÁMERY A REGULAČNÁ DYNAMIKA V KONTEXTE NA CIEĽ ORIENTO VANÉHO SPRÁVANIA

REALLY AS SLOW AS A TORTOISE HIDDEN IN THE TEXT? PRIMING, IMPLEMENTATION INTENTIONS AND REGULATION DYNAMICS IN GOAL DIRECTED BEHAVIOUR

Pavol KAČMÁR, Patrícia REVÁKOVÁ

*Katedra psychológie, Filozofická fakulta,
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
pavol.kacmar@upjs.sk*

Abstrakt

Môžu mať subtílné podnety prostredia vplyv na výkon a správanie sa na pracovisku? Podobným otázkam sa v psychológii práce a organizácie kladie čoraz viac priestoru v rámci vynárajúceho sa výskumu, pracujúceho s primingom (napr. Shantz & Latham, 2011). Vystáva tu však ďalšia otázka: Ako sa možno voči takémuto pôsobeniu brániť? V tomto experimente (N=30) sme sa pokúsili o replikáciu štúdie Gollwitzera, Sheerana, Trötschela, & Webba, (2011). Účastníci boli vystavení slovám, súvisiacim s rýchlosťou a pomalosťou a stanovili si implementačný zámer (ak-potom plán). Okrem toho sme manipulovali úrovňou konštruovania (Fujita & Trope, 2014). Sledovali sme dôsledky na rýchlosť klasifikácie slov. Napriek tomu, že boli účastníci rýchlejší pri stanovaní ak-potom plánu, rolu implementačných zámerov a úrovne konštruovania situácie ako ochrany pred pôsobením primingu sa potvrdiť nepodarilo, keďže sa nepreukázali dôsledky primingu. Tieto zistenia však hovoria k aktuálnej situácii vo výskume primingu.

Kľúčové slová: *priming; na cieľ orientované správanie; sebaregulácia; implementačné zámery; úroveň konštruovania situácie*

Abstract

Are our performance and behavior in workplace influenced by subtle environmental stimuli? In work and organizational psychology, similar questions are analyzed through emerging priming research (e.g. Shantz & Latham, 2011). Nevertheless, the another question arises: How to protect against such priming effect? In present experiment (N=30), we tried to replicate Gollwitzer, Sheeran, Trötschel, & Webb, (2011)'s study. Participants saw words related to speed and slowness and formulated implementation intention (if-then plan). Furthermore, construal level was manipulated (Fujita & Trope, 2014). The speed of word classification was measured. Results showed that in implementation intention condition, participants were faster. Nevertheless, a role of implementation intentions and construal level was not corroborated as priming effect did not occur.

However, such pattern of results speak to the present situation in priming research and are therefore discussed.

Keywords: *priming; goal directed behaviour; selfregulation; implementation intentions; construal level*

Výskum v sfére psychológie práce a organizácie sa v minulosti sústredoval predovšetkým na vedomý aspekt pracovnej motivácie (stanovovanie a dosahovanie cieľov). V súčasnosti sa však pozornosť začína presúvať aj na jeho protipól v podobe výskumu vplyvu subtlých podnetov pracovného prostredia, odvolávajúc sa na tzv. *priming* (Latham, Stajkovic, & Locke, 2010; Shantz & Latham, 2011).

Priming možno vo všeobecnosti definovať ako „kognitívne, motivačné, afektívne a behaviorálne dôsledky zvýšenia miery dostupnosti daného konštruktu, ku ktorému došlo veľmi nepatrne“ (Fujita & Trope, 2014; s. 68).

Vynárajúce sa empirická literatúra poväčšine hovorí o pozitívnych dôsledkoch primingu na pracovný výkon (napr. Chen & Latham, 2014; Shantz & Latham, 2011), nemusí tomu ale tak byť vždy. Napr., štúdia, ktorá odštartovali výskum dôsledkov primingu na správanie v sociálnej psychológii preukázala, že ľudia boli menej zdvorilí po vystavení slovám súvisiacim s hrubosťou, kráčali po chodbe pomalšie po vystavení slov súvisiacich so starobou a boli hostinnejší po vystavení Afro-amerického stereotypu v porovnaní s kontrolnou skupinou (Bargh, Chen, & Burrows, 1996).

To v kombinácii výsledkami metaanalýzy autorov Weingartena et al., (2016), poukazujúcej na existenciu malého, ale robustného efektu pôsobenia slov na správanie s „potenciálnymi implikáciami primingu v reálnom svete“ (str. 45), vedie k praktickej otázke: *Ako sa voči takému nevedomému pôsobeniu brániť?*

Empirická literatúra naznačuje, že by tu mohla byť využiteľná technika, zvaná *Implementačné zámery (ak-potom plány)* (Gollwitzer et al., 2011; van Koningsbruggen, Stroebe, Papies, & Aarts, 2011). Tá predstavuje v rámci dosahovania distálnych cieľov jednoduchú seba-regulačnú stratégiu, spočívajúcu vo vytvorení a zautomatizovaní spojenia medzi určitým podnetom (ak fáza) a príslušnou reakciou (potom-fáza). Stanovenie ak-potom plánu (ak fáza) je síce plne vedomé, spustenie príslušného správania (potom fáza) je však automatické a závislé od prítomnosti štartovacieho podnetu (Gollwitzer, 2014).

Okrem implementačných zámerov je však možné vymedziť aj iné stratégie ochrany dosahovania stanovených cieľov, medzi ktoré patrí *úroveň konštruovania* príslušnej situácie (Mann, de Ridder, & Fujita, 2013). Tá sa ukazuje byť efektívnou v kontexte výskumu sebaregulácie (Fujita, Trope, Liberman, & Levin-Sagi, 2006; Fujita & Han, 2009) a má potenciálne implikácie aj pre priming (Fujita & Trope, 2014). Fujita & Trope, (2014) napr. predpokladajú že to, aké dôsledky bude mať na človeka priming závisí od regulačnej dynamiky jedinca. Regulačná dynamika je determinovaná úrovňou konštruovania príslušnej situácie, v rámci ktorej na jedinca priming pôsobí. Ide tu o proces tvorby mentálnych reprezentácií, pričom vysoká úroveň konštruovania (oproti

tej nižšej) predstavuje tvorbu abstraktnejších mentálnych reprezentácii príslušnej situácie. To umožňuje povzniesť sa nad konkrétnosti, a to pri zvýšenej senzitivite k relevantným cieľom jedinca (Fujita & Trope, 2014).

Majúc na pamäti potenciálnu dôležitosť výskumu pôsobenia primingu v sfére psychológie práce a organizácie (Latham et al., 2010), ako aj dôležitosť hľadania efektívnych spôsobov dosahovanie dlhodobých cieľov (Mann, de Ridder, & Fujita, 2013) sme sa podujali experimentálne preveriť to:

- ✓ či bude mať priming realizovaný prostredníctvom, pre danú úlohu konkrétnych informácii, podobný vplyv ako aktivácia všeobecnejších cieľov (Shantz & Latham, 2011);
- ✓ akú rolu v tom hrá regulačná dynamika determinovaná úrovňou konštruovania situácie v ktorej priming pôsobí (Fujita & Trope, 2014);
- ✓ a či tento vplyv redukovujú implementačné zámery (Gollwitzer et al., 2011; van Koningsbruggen et al., 2011).

Na odpovedanie tejto otázky sme sa pokúsili o koncepčnú replikáciu a rozšírenie experimentu autorov Gollwitzer et al., (2011). Na základe vyššie vymedzených teoretického zázemia sme formulovali nasledujúce hypotézy:

Subtílna vystavenie účastníkov slovám súvisiacim s rýchlosťou a pomalosťou (priming pomocou konkrétnych slov súvisiacich s úlohou) bude mať vplyv na rýchlosť riešenie úlohy lexikálneho rozhodovania (Gollwitzer et al., 2011).

Tento sa však bude líšiť od úrovne konštruovania situácie (Fujita & Trope, 2014).

Pri stanovení ak-potom plánov reagovať čo najrýchlejšie pri prezentácii kľúčových slov sa však vplyv primingu nepreukáže (Gollwitzer et al., 2011; van Koningsbruggen et al., 2011).

METÓDA

Výskumný súbor

Výskumný súbor tvorilo 30 participantov (z toho 26 žien) vo vekovom rozpätí 20 až 24 rokov ($M=21,4$; $SD=0,85$) (výskumu sa síce zúčastnilo 47 účastníkov, dáta však boli analyzované iba od tých, ktorí dokončili celú experimentálnu procedúru). Spôsob výberu výskumnej vzorky predstavoval príležitostný nenáhodný výber.

Experimentálny design

Bol využitý 2x2x2 zmiešaný experimentálny design. Nezávislé premenné predstavovali *priming* (rýchlosti vs. pomalosti; medzi-subjektový faktor); *úroveň konštruovania situácie* (nižšia vs. vyššia úroveň; vnútro-subjektový faktor), *formulovanie ak-potom plánu* (formulovanie vs. neformulovanie; vnútro-subjektový faktor). Závislú premennú predstavovala priemerná *rýchlosť klasifikácie slov* v úlohe lexikálneho rozhodovania (tak pre všetky slová; ako aj pre slová, pre ktoré bol vytvorený implementačný zámer). Na

prezentáciu podnetov a zaznamenávanie rýchlostí odpovedí bol využitý počítačový program Superlab 4.5.

Procedúra

Účastníci boli usadení do miestnosti a náhodne rozdelení do dvoch primingových skupín. Boli oboznámení s tým, že sa účastina predvýskumov, týkajúcich sa toho, ako ľudia pracujú so slovami. Pred riešením úlohy boli účastníci požiadaní zapísať svoje demografické údaje a boli inštruovaní k následnému riešeniu.

Prvú úlohu predstavovala úloha slúžiaca na manipuláciu úrovňou konštruovania situácie. Táto manipulácia slúžia na navodenie abstraktnejšieho/konkrétnejšieho mentálneho nastavenia a bola adaptovaná zo štúdií, ktoré ju využívali (Fujita et al., 2006; Fujita & Han, 2009). Účastníkom bolo zobrazených 20 slov (napr. víno). Pri nižšej úrovni konštruovania mali účastníci zapísať podradené kategórie týchto slov („Čo je príkladom _____?“) (napr. červené víno). Pri vyššej úrovni konštruovania mali účastníci zapísať nadradené kategórie týchto slov („Čoho príkladom je _____?“) (napr. nápoj).

Nasledovala úloha v ktorej boli účastníci vystavení nadprahovému primingu prostredníctvom slov. Tie reprezentovali názvy zvierat, ktoré súviseli s rýchlosťou (napr. gepard), alebo pomalosťou (napr. korytnačka). Tieto slová boli ukryté v texte, pojednávajúcom o genetickej príbuznosti zvierat a ľudí (fiktívny vedecký text). Táto procedúra bola adaptovaná zo štúdie autorov Gollwitzer et al., (2011). Slová boli vybrané na základe predvýskumu. Aby sme zabezpečili to, že si tieto slová účastníci skutočne prečítajú, účastníci mali zapísať to, koľko samohlások/spoluhlások ma najdlhšie slovo, reprezentujúce zviera.

Následne riešili účastníci úlohu lexikálneho rozhodovania (ULR). Pred samotným riešením si ale vytvorili implemtančný zámer reagovať čo najrýchlejšie stlačením príslušného tlačidla vtedy, ak sa dane slovo zobrazí (šlo o slová onimo a imono). Následne riešili ULR, kde sa im po zobrazení fixačného bodu (+) (ms.) zobrazilo slovo, ktoré malo/nemalo zmysel. Ich úlohou bolo stlačením príslušného tlačidla čo najrýchlejšie označiť to, či toto slovo zmysel malo, alebo nie. Táto úloha bola adaptovaná zo štúdie autorov Gollwitzer et al., (2011).

Táto procedúra sa opakovala ešte raz so zmenou úrovne konštruovania situácie.

Po experimente nasledoval debriefing, kde mali účastníci zapísať svoje odpovede na otázky, týkajúce sa toho, čo bolo predmetom tohto výskumu; či si myslia že spolu súviseli úlohy a ak áno ako; a aké sú osobné postrehy/ dojmy z tohto výskumu.

VÝSLEDKY

Výsledky boli prv spracované programom Cedrus data viewer a následne analyzované prostredníctvom IBM SPSS 21. Tak ako to bolo v štúdií Gollwitzer et al., (2011), do následnej analýzy boli zahrnuté všetky reakčné časy (na rozdiel od časti dát, ktoré boli spracované v záverečnej práci autorky, kde boli kvôli inému kontextu prácu eliminované

dáta presahujúce 2 SD). Štatistická analýza dát predstavovala zmiešanú Anovu s primingom ako medziskupinovým faktorom; úrovňou konštruovania situácie a formulovaním implementačných zámerov ako vnútro-skupinovými faktormi.

Výsledky poukázali na to, že napriek tomu, že bol priemerný reakčný čas v podmienke primingu skutočne mierne rýchlejší ($M=1333$, $SE=56$) než v podmienke primingu pomalosti ($M=1361$, $SE=64$), tento rozdiel nebol štatisticky významný $F(1,28)=0,105$, $p=0,748$, $\eta^2p = 0,004$. Podobne, napriek tomu, že v podmienke vyššej úrovni konštrukcie boli účastníci rýchlejší ($M=1329$, $SE=38$) než v podmienke nižšej úrovne konštrukcie ($M=1365$, $SE=57$), ani tento rozdiel nebol štatisticky významný $F(1, 28)=0,578$, $p=0,453$, $\eta^2p = 0,020$. Štatisticky významný sa však ukázal rozdiel medzi situáciou, kde si účastníci stanovili ak-potom plán reagovať čo najrýchlejšie ($M=1297$, $SE=38$) oproti klasickej podmienke formulácie cieľa ($M=1397$, $SE=54$) $F(1,28)=6,237$, $p=0,019$, $\eta^2p = 0,182$.

Vzájomné interakcie však neboli štatisticky významné. Konkrétne, štat. významná sa nepreukázala interakcia tvorby implementačných zámerov a primingu $F(1,28)=0,428$, $p=0,519$, $\eta^2p = 0,015$; interakcia úrovne konštruovania situácie a priming $F(1,28)=1,084$, $p=0,307$, $\eta^2p = 0,037$, ako ani interakcia všetkých troch faktorov $F(1,28)=1,875$, $p=0,182$, $\eta^2p = 0,063$. Priemery a štandardné odchýlky sumarizuje tabuľka 1.

Tabuľka 1 Priemery a štandardné odchýlky pre jednotlivé experimentálne podmienky

Úroveň konštruovania situácie	Implementačné zámery	Druh primingu	M	SD
Nižšia úroveň konštruovania situácie	S IZ	Rýchlosť	1262	232
		Pomalosť	1325	329
	Bez IZ	Rýchlosť	1391	404
		Pomalosť	1481	424
Vyššia úroveň konštruovania situácie	S IZ	Rýchlosť	1278	165
		Pomalosť	1322	274
	Bez IZ	Rýchlosť	1402	269
		Pomalosť	1314	193

DISKUSIA

V tomto výskume sme sa zamerali na to, či prezentácia slov súvisiacich s rýchlosťou a pomalosťou bude mať vplyv na rýchlosť klasifikácie slov v úlohe lexikálneho rozhodovania, ako aj na to, či sa voči tomuto vplyvu dá brániť prostredníctvom formulovania ak – potom plánov a manipuláciou úrovňou konštruovania situácie.

Výsledky potvrdili, že implementačné zámery predstavujú efektívny spôsob automatizácie správania. Priemerná rýchlosť reakcie na slová, pri ktorých bol stanový ak-potom plán bola nižšia než pri slovách so stanovením všeobecného cieľa. To je v súlade s literatúrou, naznačujúcou efektívnosť tejto sebaregulačnej techniky v na cieľ orientovanom správaní (napr. Gollwitzer, 2014). To, či sú implementačné zámery efektívnou technikou aj pri pôsobení primingu, ako to nezačuje vynárajúca sa empirická literatúra (Gollwitzer et al., 2011; van Koningsbruggen et al., 2011); ako ani to, či

reprezentuje úroveň konštruovania situácie dôležitý determinant toho, či sa efekt primingu preukáže, ako to predpokladajú Fujita & Trope, (2014); sa nám však potvrdiť nepodarilo, a to predovšetkým kvôli tomu, že priming (subtílna vystavenie účastníkov slovám súvisiacim s rýchlosťou a pomalosťou) nemal na rýchlosť kategorizácie slov vplyv. To sa môže javiť ako odpoveď na otázku Shantza & Lathama (2011), pýtajúcu sa na to, či bude mať priming realizovaný prostredníctvom pre danú úlohu konkrétnych informácií podobný vplyv ako aktivácia všeobecnejších cieľov. Nie však nevyhnutne.

V prvom rade, niektoré štúdie naznačujú že majú na správanie vplyv aj podnety konkrétne súvisiace s danou úlohou (napr. Golwitzer et al., 2011; Latham, & Piccolo, 2012). Ďalším dôvodom je však súčasná situácia vo výskume primingu. Skeptickejší autori sa kvôli častej nereplikácii obávajú, že je objavenie sa primingu iba dôsledkom takých faktorov, ako je napr. chybné zamietnutie nulovej hypotézy (Harris, Coburn, Rohrer, & Pashler, 2013). Ako však naznačuje nedávna metaanalýza Weingartena et al. (2015), vplyv primingu sa preukázal naprieč 352 idexov veľkostí vplyvu 133 štúdií. Navyše, Stroebe, (in press) upozorňuje na to, že priama replikácia v tomto kontexte nejestvuje. Napriek rovnakej operacionalizácii pojmov totiž dochádza k zmene dôležitých premenených, ako je napríklad význam, ktorý sa k určitým slovám viaže. Každá nereplikácia preto hovorí k hraničným podmienkam tohto fenoménu (Cesario & Jonas, 2014; Loersch & Payne, 2014).

Výskum primingu sa totiž posúva do novej fázy, kde sa predpoklad priameho efektu pôsobenia mení na komplexnejší vzorec uvažovania. Napr. Loersch & Payne, (2014) predpokladajú, že bude mať priming vplyv vtedy a iba vtedy, ak sú splnené tri podmienky. Okrem zvýšenej miery dostupnosti daného konceptu je totiž pre objavenie sa dôsledkov potrebné to, aby boli podnetmi prostredia aktivované myšlienky o tomto koncepte misatribuované za vlastné a využité v procese odpovede na otázky v danej situácii.

Preto, keďže môže implicitný model s ktorým výskumník pracuje ovplyvniť dôležité premenné (Cesario & Jonas, 2014), okrem malej vzorky a technických nedokonalostí je jedným z hlavných limitov tejto štúdie predovšetkým to, že nebrala do úvahy tento predpoklad. Perspektívou pre ďalší výskum je preto preskúmanie zásadných premenných, ktoré pri tomto experimente neboli považované za dôležité a hľadanie moderátorov a mediátorov toho, kedy je naše správanie primingom ovplyvnené a aké implikácie z toho plynú pre sféru pracovnej a organizačnej psychológie.

Význam tejto štúdie preto tkvie v upozornení na to, že človeka v pracovnom prostredí nemusia subtílna podnety vždy a nevytuhne nevedomo ovplyvňovať tak, ako by sme to očakávali pri pohľade na človeka prizmou starších modelov, ako na jednoduchý stroj fungujúci na základe premisy podnet-reakcia.

Literatúra

- Bargh, J. A., Chen, M., & Burrows, L. (1996). Automaticity of Social Behavior: Direct Effects of Trait Construct and Stereotype Activation on Action. *Journal Of Personality & Social Psychology*, 71(2), 230-244.
- Cesario, J., & Jonas, K. J. (2014). Replicability and models of priming: What a resource computation framework can tell us about expectations of replicability. *Social Cognition*, 32(supplement), 124-136.
- Fujita, K., & Han, H. A. (2009). Moving beyond deliberative control of impulses the effect of construal levels on evaluative associations in self-control conflicts. *Psychological Science*, 20(7), 799-804.
- Fujita, K., & Trope, Y. (2014). Structured Versus Unstructured Regulation: On Procedural Mindsets and the Mechanisms of Priming Effects. *Social Cognition*, 32(Supplement), 68-87.
- Fujita, K., Trope, Y., Liberman, N., & Levin-Sagi, M. (2006). Construal Levels and Self-Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(3), 351-367.
- Gollwitzer, P. M. (2014). Weakness of the will: Is a quick fix possible? *Motivation and Emotion*, 38(3), 305-322.
- Gollwitzer, P. M., Sheeran, P., Trötschel, R., & Webb, T. L. (2011). Self-Regulation of Priming Effects on Behavior. *Psychological Science*, 22(7), 901-907.
- Harris, C. R., Coburn, N., Rohrer, D., & Pashler, H. (2013). Two failures to replicate high-performance-goal priming effects. *PloS One*, 8(8), e72467.
- Chen, X., & Latham, G. P. (2014). The effect of priming learning vs. performance goals on a complex task. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 125(2), 88-97.
- Latham, G. P., & Piccolo, R. F. (2012). The effect of context-specific versus nonspecific subconscious goals on employee performance. *Human Resource Management*, 51(4), 511-523.
- Latham, G. P., Stajkovic, A. D., & Locke, E. A. (2010). The relevance and viability of subconscious goals in the workplace. *Journal of Management*, 36(1), 234-255.
- Loersch, C., & Payne, B. K. (2014). Situated Inferences and the What, Who, and Where of Priming. *Social Cognition*, 32(Supplement), 137-151.
- Mann, T., De Ridder, D., & Fujita, K. (2013). Self-regulation of health behavior. *Health Psychology*, 32(5), 487-498.
- Shantz, A., & Latham, G. (2011). The effect of primed goals on employee performance: Implications for human resource management. *Human Resource Management*, 50(2), 289-299.
- Stroebe, W. (in press). Are most published social psychological findings false? *Journal of Experimental Social Psychology*.

Van Koningsbruggen, G. M., Stroebe, W., Papies, E. K., & Aarts, H. (2011). Implementation intentions as goal primes: Boosting self-control in tempting environments. *European Journal of Social Psychology*, 41(5), 551-557.

Weingarten, E., Qijia, C., McAdams, M., Yi, J., Hepler, J., & Albarracín, D. (2016). From Primed Concepts to Action: A Meta-Analysis of the Behavioral Effects of Incidentally Presented Words. *Psychological Bulletin*, 142(5), 472-497.

Príspevok je podporený grantovým projektom VEGA 1/0924/15. Časť dát uvedených v tomto príspevku bola spracovaná v rámci záverečnej práce druhej autorky pod vedením prvého autora.

SOCIÁLNE KOMPETENCIE A SEBAKRITICKOSŤ

SOCIAL COMPETENCE AND SELF-CRITICISM

Eva LETOVANCOVÁ, Júlia HALAMO VÁ

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálno-ekonomických vied,
Univerzita Komenského v Bratislave
eva.letovancova@fses.uniba.sk, julia.halamova@fses.uniba.sk

Abstrakt

Profesionálny život ľudí ovplyvňujú okrem odborných kompetencií aj ich sociálne a emocionálne charakteristiky. To, ako dokážu efektívne interagovať so svojím sociálnym prostredím, aj to, ako narábajú so sebou samým. V našom príspevku sa budeme venovať problematike vzťahu sociálnych kompetencií a sebakritickosti. Všeobecné sociálne kompetencie, ako určité osobnostné charakteristiky, pôsobia na správanie jedinca a sú potenciálom pre jeho sociálne kompetentné a tým aj úspešné správanie. Sebakritickosť, ako spôsob narábania so sebou samým, súvisí s intenzívnymi nepríjemnými pocitmi, so sociálnou úzkosťou, depresiou, môže narúšať sociálne vzťahy a tým spôsobovať problémy v profesionálnom aj osobnom živote. V príspevku uvedieme zistenia o vzťahu sociálnych kompetencií, meraných krátkou verziou dotazníka sociálnych kompetencií ISK-K (Kanning, 2009) a sebakritickosťou, meranou dotazníkmi FSCRS (Halamová, Kanovský, Pacúchová, 2016) a LOSC (Thompson, Zuroff, 2004). Prvé zistenia potvrdzujú opodstatnenosť hlbšieho skúmania uvedených súvislostí. Poznanie charakteristík a ich vzťahov môže byť východiskom pre aktivity spojené so zvyšovaním kvality pracovného aj osobného života.

Kľúčové slová: sociálne kompetencie, sebakritickosť

Abstract

Professional life of people is affected not only by professional competence but also by their social and emotional characteristics. That means how they can effectively interact with their social environment and how they handle themselves. In our paper we deal with the relations of social competence and self-criticism. General social competence as a certain personality characteristics, influence the behaviour of the individual and is the potential for his/her socially competent and thus successful behaviour. Self-criticism as a way of dealing with oneself is connected with strong unpleasant feelings, social anxiety, depression, it further can interfere with social relationships and causes problems in professional and personal life. The paper setting out findings about the relationship of social competence, measured by the short version of the social competence questionnaire ISK-K (Kanning, 2009) and self-criticism, measured by the questionnaires FSCRS (Halamová, Kanovský, Pacúchová, 2016) and LOSC (Thompson, Zuroff, 2004). Initial findings confirm the merits for deeper examination of the relations studied. Understanding

characteristics and their relationships can be the starting point for activities related to improving the quality of work and personal life.

Key words: *social competence, self-criticism*

Úvod

Sociálne kompetencie patria, popri odborných kompetenciách, medzi najdôležitejšie kritériá posudzovania pracovníkov pri ich výbere. Ovpływujú výkon a spokojnosť pracovníkov, spoluprácu s kolegami, nadriadenými aj podriadenými, so zákazníkmi. Významnú úlohu zohrávajú aj v mimopracovnom živote. Ovpływujú to, ako sa ľudia správajú k druhým ľuďom, či sú sociálne začlenení. Sociálne vzťahy a začlenenosť je ovplyvňovaná aj vzťahom k sebe, presvedčeniami o sebe, ktoré sa môžu prejavovať v podobe sebakritickosti. V našom výskume nás zaujímal vzťah medzi sociálnymi kompetenciami a sebakritickosťou.

Sociálne kompetencie

Sociálne kompetencie sú predpokladom efektívneho fungovania so sociálnym prostredím. Vzhľadom k ich významu sa im psychológia dlhodobo výskumne paralelne venuje v rôznych svojich odboroch. Sociálna a pracovná psychológia v kontexte výberu a vedenia ľudí, tímov, konfliktov na pracovisku, klinická psychológia v súvislosti s ich chýbaním, čo vedie k úzkostiam vo vzťahu k druhým ľuďom. Mnohorozmernosť pojmu a rôzne prístupy ku skúmaniu majú za následok rôznosť teórií, k čomu sa pridáva aj prekrývanie s konštruktmi sociálna inteligencia, emocionálna inteligencia, interpersonálne kompetencie. Sociálne kompetencie predstavujú kapacitu ku kognitívno - afektívno - behaviorálnemu manažovaniu správania v smere dosiahnutia cieľov (Výrost, Slaměník, 2008). Majú zložky orientované na druhých aj na seba. Jadrom sociálnych kompetencií je podľa Smékala (1995) sociálna obratnosť, efektivita, reflexia a sebareflexia .

Význam má aj rozlíšenie sociálnych kompetencií ako potenciálu a sociálne kompetentného správania ako uplatnenie tohto potenciálu v konkrétnej situácii. „Potenciál sociálnej kompetencie zvyšuje pravdepodobnosť výskytu sociálne kompetentného správania v konkrétnych medziľudských vzťahoch“ (Kanning, 2009, s. 8)

Ako vyplýva aj z názvu, sociálne kompetencie nepredstavujú jeden určitý znak človeka, ale zahŕňajú niekoľko čiastkových kompetencií. Ich zoznamy bývajú pomerne rozsiahle (napr. Výrost, Baumgartner, 2006). Týkajú sa presadzovania vlastných záujmov, ale aj prispôsobenie sa normám a hodnotám spoločnosti. Medzi komponentmi vytvárajúcimi sociálne kompetencie sú uvádzané aj sebakontrola, vnímanie self, vlastná identita (Komárková, Výrost, Slaměník, 2001).

Na meranie sociálnych kompetencií existuje mnoho nástrojov. Podľa Výrosta a Baumgartnera (2006) ich možno rozdeliť do piatich základných skupín: pôvodne

vyvinuté pre iné účely, škály posudzovania sociálnych kompetencií, štruktúrované pozorovacie hárky, Q-triedenie a počítačová diagnostika.

V našom výskume pri meraní sociálnych kompetencií vychádzame z pohľadu Kanninga (2009), ktorý chápe sociálne kompetencie ako viacdimenzionálny konštrukt. Sociálne kompetencie umožňujú podľa neho dosiahnutie kompromisov medzi záujmami jednotlivca a záujmami sociálneho prostredia (Kanning, 2009). Rozlišuje všeobecné a špeciálne sociálne kompetencie, pričom všeobecné majú vysokú mieru abstrakcie a sú súčasťou osobnosti človeka.

V snahe redukovať veľký počet kompetencií, ktoré bývajú zaraďované pod pojem sociálne kompetencie, vytvoril Kanning (2009) nástroj na meranie *Inventár sociálnych kompetencií*, ktorý pracuje so 17 primárnymi škálami, ktoré sa združujú do 4 sekundárnych faktorov. Má dlhú a krátku verziu. Dlhá verzia (ISK) má 108 položiek, krátka verzia (ISK-K), ktorá meria len štyri sekundárne faktory, má 33 položiek.

Faktor *Sociálna orientácia* sa týka postoja k druhým ľuďom, schopnosti vžiť sa do druhého a pozrieť sa na svet jeho očami, schopnosti počúvať, tolerantnosti k najrôznejším normám, hodnotám a postojom, riešeniu konfliktov. Patria k nemu primárne škály: prosociálnosť, prevzatie perspektívy, pluralita hodnôt, ochota ku kompromisu, počúvanie.

Faktor *Ofenzivita* sa týka interakcie s druhými ľuďmi, aktívnosti v prístupe k nim, nadväzovania kontaktov, rozhodnosti správania a presadzovania vlastných záujmov, akceptácie konfliktov. Patria k nemu primárne škály: schopnosť presadiť sa, ochota ku konfliktu, extravergia, rozhodnosť.

Faktor *Sebaovládanie* sa týka zvládania bežných aj záťažových situácií, vnímania seba ako pôvodcu svojho správania a dôležitú príčinu udalostí vo svojom prostredí, emocionálneho prežívania, pružnosti reagovania na zmeny v prostredí. Patria k nemu primárne škály: sebakontrola, emocionálna stabilita, flexibilita správania, internalita.

Faktor *Reflexivita* pokrýva spôsob, akým sa jedinec zaoberá sám sebou a druhými ľuďmi. Vnímanie vlastného správania v interakciách, vnímanie reakcie partnera v interakcii na vlastné správanie, zaoberanie sa potrebami a spôsobmi správania partnera a reakcia na ne. Patria k nemu primárne škály: sebaaprezentácia, priama a nepriama pozornosť k sebe, vnímanie osôb.

Sebakritickosť

Sebakritickosť je spôsob narábania so sebou samým, vzťah k sebe, presvedčenia o sebe. Má rôzne formy, funkcie a sprievodné emócie. Jej vznik môže súvisieť so snahou o vlastné zlepšenie či prevenciu chýb, ale môže človeku spôsobiť aj prehru vlastnými sebakritickými útokmi, pocitmi podriadenosti, menejcennosti, hanby, pochybnosťami o seba a nízkou sebadôverou (Straub, 1990). Súvisí s intenzívnymi nepríjemnými pocitmi, so sociálnou úzkosťou, depresiou. Môže viesť až k sebaoškodzovaniu a sebanenávisti (Gilbert a kol., 2004).

Z uvedeného je zrejmé, že môže narúšať sociálne vzťahy, môže byť spájaná s nenaplnujúcimi vzťahmi s ostatnými (Gilbert a kol., 2004), a tým spôsobovať problémy v profesionálnom aj osobnom živote.

Sebakritickí ľudia majú negatívne presvedčenia o sebe, ktoré sa buď prejavujú iba v určitých obdobiach či situáciách v živote, alebo zotrávajú ako konzistentná a dlhodobá súčasť života (Whelton, Paulson, & Marusiak, 2007). Sebakritickosť býva často sprevádzaná rôznymi intenzívnymi nepríjemnými pocitmi, pochádzajúcimi z toho, že ľudia vnímajú nedosahovanie svojich náročných štandardov a trápia sa tým (Kannan & Levitt, 2013). Negatívne vzťahovanie sa k sebe vo forme nadmernej sebakritickosti je jedným z najvýznamnejších myšlienkových psychologických procesov, ktoré ovplyvňujú náchylnosť k psychopatológii a aj jej pretrvávanie (Falconer et al., 2015).

Sebakritickosť je pravdepodobne naučený interpersonálny scenár, ktorý odráža spôsob, ako sa v minulosti k človeku správali iní ľudia (Halamová, 2015). Vzhľadom na to je potrebné hľadať mechanizmy, ktoré podporia pozitívne pocity k sebe, sebaoptvrdenie. (Gilbert et al., 2014).

V súvislosti so sebakritickosťou môžeme hovoriť o jej rôznych úrovniach a formách.

Z hľadiska úrovni, človek môže pri kritickom pohľade na seba použiť porovnanie s inými, alebo so svojimi vnútornými osobnými štandardami. Negatívny pohľad na samého seba v porovnaní s ostatnými Thompson a Zuroff (2004) nazývajú *porovnávacia sebakritika*. Človek sa negatívne porovnáva s ostatnými, ktorých považuje za nadradených a zároveň kritických a nepriateľských. V ich prítomnosti preto pociťuje negatívne emócie, má pocity menejcennosti. Nedokáže ostatným dôverovať, je nepriateľský, považuje za potrebné chrániť sa pred nimi, prípadne ich ovládať. Sebakritickosť osobnosti je spájaná s nízkou úrovňou prívetivosti a extravenzie, meraných s NEO (Zuroff in Thompson, Zuroff, 2004).

Negatívny pohľad na seba samého v porovnaní s vlastnými osobnými štandardami je *zvnútornená sebakritika* (Irons a kol., 2006). Človek si sám pre seba nastavuje veľmi vysoké štandardy, čo vedie k ich chronickému nenaplneniu. Ak je takto sebakritická osobnosť úspešná, vedie to k ďalšiemu zvyšovaniu nárokov na samého seba. V prípade zlyhania nezvažuje, ako v budúcnosti adaptívne uspieť, ale zlyhanie v ňom vzbudzuje pocit bezcennosti (Thompson, Zuroff, 2004).

Sebakritickosť môže mať viaceré formy. Gilbert et al.(2004) hovoria o neadekvátnom a nenávidenom self. Opakom je sebaoptvrdenie.

Neadekvátne self označuje vieru jednotlivca, že svoju neadekvátnosť v očiach druhých, môže zmeniť korekciou svojho správania. Slúži na úpravu aspektov samého seba, s cieľom necítiť sa menejcenne voči ostatným. Človek má tendenciu k sebakritickosti za účelom zlepšenia samého seba (nerobiť chyby).

V prípade Nenávideného self je sebakritickosť spájaná s prenasledovaním samého seba za účelom túžby ublížiť si alebo pomstiť sa sám sebe.

Vzťah k sebe môže mať aj opačné smerovanie, schopnosť *sebapotvrdenia*. Človek môže prežívať k sebe samému pozitívne a vrelé pocity, prijatie, súcit, pochopenie nedostatkov a zlyhaní ako súčastí ľudskej existencie. Zameriavať sa na pozitívne spomienky a minulé úspechy, čo v situáciách, kedy je zraniteľný, pre neho znamená istotu a toleranciu.

Nakoľko sociálne kompetencie ako potenciál správania, sebakritickosť a sebapotvrdenie ako spôsoby narábania so sebou samým ovplyvňujú efektivitu interakcie človeka so sociálnym prostredím, zaujímalo nás, ako navzájom súvisia.

Cieľom našej štúdie bolo identifikovať vzťah medzi sociálnymi kompetenciami, sebakritickosťou a sebapotvrdením. Položili sme si dve výskumné otázky:

VO1: Existuje negatívny vzťah medzi sociálnymi kompetenciami a sebakritickosťou?

VO2: Existuje pozitívny vzťah medzi sociálnymi kompetenciami a sebapotvrdením?

Metódy

Dáta boli zbierané v rámci riešenia čiastkových úloh výskumného grantu zameraného na výskum sebakritickosti a sebasúcitú.

Výskumný súbor tvorilo 468 respondentov, z ktorých bolo 59% žien a 49% mužov. Vekový priemer je 36 rokov, minimum 18 rokov, maximum 82 rokov, štandardná odchýlka 13,87.

Rozloženie súboru z hľadiska vzdelania je uvedené v Tabuľke 1.

Tabuľka 1 Rozloženie súboru z hľadiska vzdelania

	n	%	
Vzdelanie	základné	6	1,3
	SŠ	237	50,6
	Bc.	87	18,6
	VŠ	119	25,4
	Odborné	19	4,1
	Spolu	468	100,0

Na meranie sociálnych kompetencií bol použitý **Inventár sociálnych kompetencií (krátka verzia) / Inventar sozialer Kompetenzen - K (ISK-K)** (Kanning, 2009). Je to sebahodnotiaci nástroj, má 33 položiek. Pozostáva zo štyroch škál: *sociálna orientácia* (SO, 10 položiek), *ofenzivita* (OF, 8 položiek), *sebaovládanie* (SE, 8 položiek) a *reflexivita* (RE, 7 položiek). Položky majú formu výrokov a participant sa vyjadruje na 4 stupňovej škále od 1 = vôbec neplatí, po 4 = úplne platí. Cronbachova alfa celej škály pre náš súbor je ,702, jednotlivých subškál: SO ,638, OF ,442, SE ,571, RE ,422.

Na meranie sebakritickosti boli použité dva dotazníky.

Škála úrovni sebakritickosti / The Levels of Self-Criticism Scale (LOSC, Thompson, Zuroff, 2004) je 22-položkový nástroj na meranie dysfunkčného negatívneho sebahodnotenia. Meria dimenziu *Porovnávajúca sebakritickosť* (CSC) (12 položiek) a

Internalizovanú sebakritickosť (ISC) (10 položiek). Respondent odpovedá na 7 stupňovej škále od 1 = vôbec neplatí po 7 = úplne platí. Cronbachova alfa celej škály pre náš súbor je ,800, jednotlivých subškál: ISC ,827; CSC ,595

Dotazník **Škály foriem sebakritickosti a sebaoprotvrdenia / The Forms Of Self-Criticising/Attacking & Self-Reassuring Scale** (FSCRS, Gilbert et al., 2004) je 22-položkový sebahodnotiaci nástroj na meranie sebakritickosti a sebaoprotvrdenia. Respondent odpovedá na 5 bodovej škále od 0 = vôbec nie ako ja po 4 = veľmi ako ja. Meria dva druhy sebakritickosti *Neadekvátne self* (IS) a *Nenávidené self* (HS) (negatívne položky) a schopnosť *Sebaoprotvrdenia* (RE) (pozitívne položky). Cronbachova alfa celej škály pre náš súbor je ,631, jednotlivých subškál: IS ,849, HS ,846, RS ,764.

Pre záznam a štatistické spracovanie dát sme použili program SPSS Statistics-21. Na výpočet korelácií sme použili, vzhľadom na výsledky testu normality, Pearsonov korelačný koeficient.

Výsledky

Predpokladaný negatívny vzťah medzi sociálnymi kompetenciami a sebakritickosťou sme overovali vo viacerých krokoch. V prvom sme porovnávali hodnoty dosiahnuté v škále ISK-K a v škálach FSCRS a LOSC, následne sme porovnávali vzťah medzi ISK a jednotlivými subškálami dotazníkov. Nakoniec sme porovnávali subškály dotazníka ISK-K so škálami dotazníkov sebakritickosti a sebaoprotvrdenia.

Výsledky potvrdili predpoklady (Tabuľky 2, 3a 4). V prípade škály LOSC, na 1% hladine významnosti koreluje s dotazníkom ISK-K negatívne celá škála aj obidve subškály, silnejšie *Porovnávací sebakritickosť* (CSC) Medzi ISK-K a škálami dotazníka FSCRS *neadekvátne self* (IS) a *nenávidené self* (HS) sme zistili významný negatívny vzťah, pozitívny vzťah sme zistili so škálou *sebaoprotvrdenie* (RS).

Tabuľka 2 Korelácie ISK a LOSC a jeho zložiek

		LOSC	ISC	CSC
ISK	r	-,396**	-,211**	-,483**
	p	,000	,000	,000

Legenda: **. korelácia je signifikantná na 0.01 úrovni

Tabuľka 3 Korelácie ISK-K a zložiek FSCRS

		FSCRS IS	FSCRS HS	FSCRS RS
ISK	r	-,201**	-,326**	,397**
	p	,000	,000	,000

Legenda: **. korelácia je signifikantná na 0.01 úrovni

Tabuľka 4 Korelácie subškál ISK-K a subškál FSCRS a LOSC

		FSCRS-IS	FSCRS-HS	FSCRS-RS	LOSC-ISC	LOSC-CSC
ISK-K SO	r	-,112*	-,276**	,321**	-,113*	-,309**
	p	,016	,000	,000	,014	,000
ISK-K OF	r	-,161**	-,071	,082	-,174**	-,338**
	p	,000	,123	,076	,000	,000
ISK-K SE	r	-,299**	-,276**	,259**	-,319**	-,393**
	p	,000	,000	,000	,000	,000
ISK-K RE	r	,158**	-,085	,223**	,177**	-,021
	p	,001	,066	,000	,000	,646

Legenda: **. korelácia je signifikantná na 0.01 úrovni, *. korelácia je signifikantná na 0.05 úrovni

Najvyššie hodnoty negatívneho vzťahu so škálami sebakritickosti na 1% hladine významnosti vidíme pri škále ISK-K sebaovládanie (SE), u sociálnej orientácie (SO) vidíme vysoké hodnoty negatívneho vzťahu s HS a CSC, nižšie pri IS a CSC. Internalizovaná sebakritickosť (ISC) pozitívne koreluje s reflexivitou (RE). Sebapotvrdenie (RS) pozitívne koreluje so všetkými subškálami ISK-K okrem škály ofenzivita (OF), kde vzťah nie je signifikantný.

Diskusia

Predpokladané vzťahy medzi sociálnymi kompetenciami a sebakritickosťou a sebapotvrdením sa potvrdili. Detailnejší pohľad na vzťahy poskytlo hľadanie vzťahov medzi jednotlivými subškálami.

Vzhľadom na popisovaný obsah jednotlivých subškál je výsledok logický, aj z hľadiska zistenej sily vzťahov. Najsilnejšie negatívne vzťahy všetkých sledovaných škál sebakritickosti a pozitívne vzťahy sebapotvrdenia boli zistené s faktorom ISK Sebaovládanie (SE), ktorý zachytáva zvládanie záťažových situácií, emocionálnu stabilitu, vnímanie seba ako dôležitú príčinu udalostí, do ktorých sa dostáva, pružnosť reagovania na zmeny.

V negatívnom, aj keď nie v rovnako silnom vzťahu, so škálami sebakritickosti, a v pozitívnom vzťahu so sebapotvrdením je aj faktor Sociálna orientácia (SO), ktorý vyjadruje postoj voči druhým ľuďom a zároveň ochotu pomáhať. Je pravdepodobné, že schopnosť vžiť sa do druhého, pozrieť sa na svet jeho očami, schopnosť počúvať, tolerantnosť k rôznym normám, hodnotám a postojom, riešenie konfliktov, budú súvisieť so vzťahom k sebe. So stúpajúcou sebakritickosťou jedinca klesá jeho sociálna orientácia. Naše zistenie je v súlade s tvrdením Blatta a Schichmana (1983), že vzťahy sebakritických jedincov sú menej podporujúce a afiliatívne.

Faktor Ofenzivita (OF), ktorý sa týka interakcie s druhými ľuďmi, je v negatívnom vzťahu s porovnávajúcou sebakritickosťou. Pocity menejcennosti sťažujú nadväzovanie

kontaktov, rozhodnosť správania, presadzovanie vlastných záujmov, aj ochotu ísť do konfliktu.

Faktor Reflexivita (RE) pokrýva spôsob, akým sa človek zaoberá sebou a druhými. Snaha zlepšiť sa (IS), pozitívne pocity k sebe (RS,) môžu tieto sociálne kompetencie pozitívne ovplyvňovať.

Celkovo môžeme povedať, že ľudia s lepšie rozvinutými sociálnymi zručnosťami, vyššou sociálnou zrelosťou, zručnosťou efektívnejšie riešiť a zvládať sociálne situácie, skórujú nižšie v sebakritickosti. Ľudia, ktorí majú pozitívne a vrelé pocity k sebe samému, prijímajú sa, súcítia so sebou, majú pochopenie pre nedostatky a zlyhania ako súčasť ľudskej existencie, vyššie skórujú v sociálnych kompetenciách.

Čo sa týka ďalších výskumov, za užitočné považujeme skúmanie vzťahov použitím plnej verzie ISK, kde bude možné pozrieť sa podrobnejšie na oblasti, ktoré sýtia jednotlivé faktory a ich vzťah so sebakritickosťou.

Prínosným pre intervenciu by mohlo byť skúmanie, či sebakritickosť a sebaopätvrdenie sú mediátormi vzťahu sociálnych kompetencií a úspešnosti v sociálnych interakciách

Literatúra

Blatt, S. J. & Shichman, S. (1983). Two primary configurations of psychopathology. *Psychoanalysis and Contemporary Thought*, 6, 187-254.

Falconer, C. J., King, J. A., & Brewin, C. R. (2015). Demonstrating mood repair with a situation-based measure of self-compassion and self-criticism. *Psychology and psychotherapy*. 88(4), 351-365.

Gilbert, P., Clark, M., Hempel, S., Miles, J. N. V., & Irons, C. (2004). Criticising and reassuring oneself: An exploration of forms, styles and reasons in female students. *British Journal of Clinical Psychology*, 43, 31-50.

Halamová, J. (2015). Možnosti intervencie pri práci s vysoko sebakritickým klientom. *Psychoterapie*, 3, 146-154.

Halamová, J., Kanovský, M., Pacúchová, M. (in press). Psychometrická analýza a faktorová štruktúra Škály foriem sebakritickosti a sebaopätvrdenia. *Československá psychologie*.

Irons, C., Gilbert, P., Baldwin, M. W., Baccus, J. R., & Palmer, M. (2006). Parental recall, attachment relating and self-attacking/self-reassurance: Their relationship with depression. *The British Journal of Clinical Psychology*, 45, 297-308.

Kanning, U.P. (2009). *Diagnostik sozialer Kompetenzen*. Nemecko: Hogrefe.

Kannan D., & Levitt, H. M. (2013). A Review of Client Self-Criticism in Psychotherapy. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(2), 166-178.

Komárková, R., Slaměník, I., & Výrost, J. (2001). *Aplikovaná sociální psychologie III: Sociálněpsychologický výcvik*. Praha: Grada.

Smékal, V. (1995). *Sociální kompetence (sociálně psychologická způsobilost) a její rozvíjení*. Brno: Psychologický ústav FF MU.

Straub, S. (1990). *Stalking your inner critic* (Dissertation thesis). Zurich: Union Institute.

Thompson, R., & Zuroff, D. C. (2004). The levels of self-criticism scale: comparative self-criticism and internalized self-criticism. *Personality and individual differences*, 36, 419-430.

Výrost, J., & Baumgartner, F. (2006). K aktuálnym otázkam výskumu sociálnej inteligencie, sociálnych kompetencií a múdrosti. In: I. Ruisel et al. (Eds.), *Úvahy o inteligencii a osobnosti* (pp. 60-88). Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV.

Výrost, J., & Slaměník, I. (2008). *Sociální psychologie* (2. vyd.). Praha: Grada Publishing.

Výrost, J. (2002). Sociálna kompetencia či sociálne kompetencie?. In: F. Baumgartner, M. Frankovský, & M. Kentoš (Eds.), *Sociálne procesy a osobnosť 2002. Zborník referátov z konferencie SVÚ SAV Košice* (p. 329-332). Bratislava: ÚEP SAV.

Whelton, W. J., Paulson, B., & Marusiak, C. W. (2007). Self-criticism and the therapeutic relationship. *Counselling Psychology Quarterly*, 20, 135-148.

Grantová podpora: VEGA 1/0578/15 „Sebakritickosť verzus sebaoprotvrdzovanie/sebasúcit vo forme vnútorného monológu v kontexte spracovania emócií a sociálnych kompetencií“

SÚČASNÉ PRÍSTUPY K ZISŤOVANIU VZŤAHU K PRÁCI - TERMINOLOGICKÉ A METODOLOGICKÉ PERIPETIE

PRESENT APPROACHES TO ASSESSING RELATIONSHIP TO WORK - TERMINOLOGICAL AND METHODOLOGICAL ISSUES

Ladislav LOVAŠ

*Katedra psychológie, Filozofická fakulta,
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
ladislav.lovas@upjs.sk*

Abstrakt

Vzťah k práci patrí k najvýznamnejším faktorom pracovného výkonu. Súčasťou jeho výskumu sa stalo jeho špecifikovanie prostredníctvom rôznych konštruktov. Patrí k nim postoj k práci, oddanosť k práci (pripútanosť, spätosť s prácou – „commitment“), angažovanosť v práci, organizačné členské správanie. K nim je možné pridať ďalšie pojmy využívané v oblasti štúdia dosahovania cieľov. Tieto pojmy sa väčšinou používajú bez vysvetlenia ich vzťahov, často prekrývajúcim sa spôsobom. V slovenských textoch situáciu komplikuje ich preklad (slovenské ekvivalenty anglických termínov). Cieľom príspevku je stručne priblížiť situáciu v tejto oblasti a jej komplikácie na príklade pojmov „commitment“ a „engagement“ a poukázať na potrebu riešenia terminologických otázok.

Kľúčové slová: *Pripútanosť k organizácii, oddanosť organizácii, pracovná zaangažovanosť, postoje k práci.*

Abstract

Relationship to work is one of most important factors of work performance. In research is relationship to work specified by different constructs as organizational commitment, work engagement, organizational citizenship behavior etc. These constructs are frequently used without explanation of its relationship, frequently there is some overlap in their definitions. The aim of the presented paper is to show some complications in this sphere associated with the terms commitment and engagement.

Key words: *Organizational commitment, work engagement, job attitudes.*

Problematika vzťahu k práci patrí k najstarším a najznámejším oblastiam psychológie práce a organizácií. Je to preto, lebo vzťah k práci je jedným z najvýznamnejších faktorov pracovného výkonu a organizačného správania. Súčasťou jeho výskumu sa stalo jeho špecifikovanie prostredníctvom rôznych konštruktov, ktoré označujú rôzne podoby alebo aspekty vzťahu k práci. K najčastejšie využívaným patria: postoje k práci („Job Attitudes“), spätosť s organizáciou alebo prácou („Work/Organizational Commitment“)

a angažovanosť v práci („Work Engagement“). Okrem nich sa v odborných textoch využívajú na označenie podôb alebo aspektov vzťahu k práci termíny ako organizačné občianske (členské) správanie („Organizational Citizenship Behavior“), spokojnosť s prácou a niektoré ďalšie. Tieto pojmy sa väčšinou používajú bez vysvetlenia ich vzťahov, často prekrývajúcim sa spôsobom. V slovenských textoch situáciu komplikuje ich preklad (slovenské ekvivalenty anglických termínov). Cieľom príspevku je priblížiť situáciu v tejto oblasti na príklade pojmov „Commitment“ a „Engagement“ a poukázať na potrebu riešenia terminologických otázok.

„Organizational Commitment“

Používanie viacerých viac či menej sa prekrývajúcich pojmov, nie je jediným problémom problematiky vzťahu k práci a organizácii. Situáciu komplikuje ich rôzne chápanie a v závislosti od toho rôzne vysvetľovanie ich vzájomných vzťahov. Nasledovný text je pokusom veľmi stručne priblížiť situáciu najprv na príklade pojmu „Organizational Commitment“.

Pojem „Organizational Commitment“ sa obvykle chápe ako psychologické puto k organizácii. Napriek tomu, že je možné zaznamenať určitý dominujúci trend v chápaní uvedeného pojmu, je jeho definovanie a zisťovanie poznamenané istou heterogenitou. Na problematickosť súčasného stavu upozornil Klein, Molloyová a Brinsfield (2012) a navrhli nové riešenie. Vychádzajúc z ich analýzy je možné označiť za zdroje problémov nasledovné aspekty:

- určenie povahy pojmu „Commitment“,
- určenie, k akému objektu sa má vzťahovať (puto k čomu sa má týmto pojmom označovať),
- jeho vnútorná štruktúra,
- vzťah k iným pojmom.

Používanie pojmu „Organizational Commitment“ má svoju históriu, súčasťou ktorej sú rôzne definície a teórie. S rizikom istého zjednodušenia je možné pripísať dominanciu prístupu Meyera a Allenovej (1991) a ich spolupracovníkom, súčasťou ktorého je trojzložkový model. V ich chápaní je „Organizational Commitment“ psychologické spojenie medzi zamestnancom a organizáciou, vďaka ktorému je menej pravdepodobné, že zamestnanec dobrovoľne odíde z organizácie (Meyer, Allen, 1991). Podľa týchto autorov má takéto spojenie s organizáciou 3 zložky:

- Afektívna pripútanosť – emocionálna pripútanosť k organizácii, identifikácia s organizáciou
- Kontinuitná pripútanosť – pocit, že zamestnanec má ostať v organizácii, nakoľko straty pri odchode z nej by boli veľmi veľké
- Normatívna pripútanosť – pocit povinnosti, že zamestnanec má ostať.

Predmetom diskusie je počet zložiek a ich vzťah. Trojzložkový model nebol empiricky jednoznačne potvrdený, čo sa prejavilo aj vo výskume Schrageovej a Roškovej, (2016).

Kritika poukázala aj na ich heterogenitu, ktorá evokuje otázku, či nie je presnejšie hovoriť o troch druhoch puta, záväzku voči organizácii.

Najčastejšie sa pojem „Commitment“ využíva v spojení s organizáciou. Viacerí autori však upozornili na to, že človek si môže vytvoriť puto k práci, alebo k povolaniu (profesii) (Urbančíková et al., 2011). Napríklad Becker et al. (2015) použili výraz „Dual commitment“ ako označenie puta k organizácii a profesii.

Klein, Molloy a Brinsfield (2012) poukázali na potrebu revízie chápania pripútanosti k organizácií. Nimi navrhnutá nová teória vychádza z kritického analýzy doterajších prístupov. K jej východiskám patrí odlíšenie rôznych druhov psychologických tesných vzťahov („psychological bonds“) k práci a nová konceptualizácia pojmu „Commitment“. Uvedení autori navrhli nasledovnú kategorizáciu druhov psychologických tesných vzťahov:

- Identifikácia – spájanie seba s objektom
- Pripútanosť (Commitment)
- Inštrumentálny vzťah – prevaha ziskov nad vkladmi
- Prijatie (zmierenia sa) – vnímaná absencia alternatív.

V intenciách uvedeného nie je „Commitment“ univerzálny pojem na označovanie tesného vzťahu k organizácii. Je to jedna z úrovní tesnosti vzťahu k nejakému objektu. Podľa Kleina et al. (2012) je potrebné v nadväznosti na to upraviť aj definíciu tohto pojmu. Jeho základné črty podľa nich sú:

- dobrovoľnosť, vedomý charakter
- oddanosť (dedication),
- zodpovednosť

Podľa autorov je „Commitment“ unidimenzionálny. Znamená to, že nemá psychometricky odlišiteľnú vnútornú štruktúru. Povahou je to psychologický stav. Autori opakovane uvádzajú, že to nie je postoj.

Pripútanosť možno podľa tejto teórie vzťahovať k rôznym objektom – k sociálnym entitám, osobám, cieľom (prístup sa označuje ako „Target Free“). Klein et al. (2014) pripravili nástroj na zisťovanie takto chápanej zviazanosti, ktorý označili skratkou KUT (Klein et al., Unidimensional, Target free).

K problémom spojeným s pojmom „Commitment“ je z hľadiska komunikácie v slovenskej odbornej literatúre potrebné pridať otázku prekladu (slovenského ekvivalentu) daného pojmu. Slovníkový preklad a definície poukazujú na možnosť využívať pojmy puto, pripútanosť, oddanosť, záväzok, záväznosť, spätosť s organizáciou. V publikovaných prácach bol použitý výraz pracovná oddanosť (Urbančíková, Ferjenčík, Čižmárik, 2011) a záväzok k organizácii (Schraggeová, Rošková, 2016; Schraggeová, 2015).

Zaangažovanosť v práci („Work Engagement“)

Považuje sa za istý paradox, že významnú úlohu vo výskume zaangažovanosti v práci mal výskum vyhorenia. Zaangažovanosť v práci, ako pozitívny stav pohody vzťahujúci sa k práci, bola Maslachovou a Leiterom (1997) charakterizovaná ako protipól vyhorenia. Zaangažovanosť je podľa uvedených autorov definovaná energiou, zainteresovanosťou (involvement) a účinnosťou, ktoré sa chápu ako protipóly troch základných charakteristík vyhorenia.

Prezentovanie zaangažovanosti ako protipólu vyhorenia možno považovať v súčasnosti za prekonané. Nahradilo ho chápanie zaangažovanosti ako pojmu, ktorý je v negatívnom vzťahu k vyhoreniu, ale odlišuje sa od neho a je na ňom nezávislý (Schaufeli et al., 2002).

Napriek istým rozdielom v definovaní a zisťovaní, prevláda zhoda v základných charakteristikách zaangažovanosti. Chápe sa ako pozitívny psychologický stav mysle vzťahujúci sa k práci, ktorý obsahuje odhodlanie investovať úsilie v práci a v prospech organizácie. Schaufeli et al. (2002) ho definujú ako trojdimenzionálny konštrukt, obsahujúci dimenzie: elán, pripútanosť a absorbovanosť prácou. Takto zisťuje zaangažovanosť dotazník Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli, Bakker, 2003).

Vzťahy medzi pripútanosťou a zaangažovanosťou a príbuzné pojmy

Vzťah medzi pripútanosťou a zaangažovanosťou v oblasti práce popisujú rôzni autori rôzne. Rozdielne prístupy pochopiteľne ovplyvňuje, kto ako chápe oba pojmy. Rozdiely sa týkajú aj toho, s akými ďalšími premennými sú dávané oba pojmy do tesného vzťahu.

Základom hľadania vysvetlenia vzťahu pripútanosti a zaangažovanosti je ich odlíšenie. Väčšina autorov, ktorí považujú za prínosné používať oba pojmy, ich považuje za blízke, ale obsahom aj empiricky odlišiteľné (Schaufeli, Salanova, 2007). Súčasťou toho je aj vzťahovanie pripútanosti k organizácii (Organizational Commitment) a zaangažovanosti k práci (Work Engagement). Tento prístup prezentovali vo svojich Schaufeli a Salanová (2007), Maslachová, Schaufeli a Leiter (2001) a ďalší. Dôležitou súčasťou takého odlíšenia uvedených pojmov je z definícií vyplývajúci komplexnejší charakter pracovnej zaangažovanosti v porovnaní s pripútanosťou k organizácii. Zaangažovanosť má viac zložiek, pripútanosť, oddanosť (lojálnosť) k práci a organizácii tvorí jednu z nich, je len jedným aspektom pracovnej zaangažovanosti.

Pripútanosť k organizácii a pracovná zaangažovanosť sa tak odlišujú nielen tým, k čomu sa vzťahujú (organizácia vs. práca), ale aj komplexnosťou. Pri uvedenom chápaní oboch pojmov ide o dve stránky vzťahu k práci a organizácii. Na zmysluplnosť ich odlišovania poukázal Britt (Clemson University, 2009), ktorý na základe výskumných zistení poukázal na to, že jednotlivec môže byť silne zaangažovaný v práci, ale nemusí mať silnú väzbu k organizácii v podobe pripútanosti a oddanosti k nej.

Maslachová et al. (2001), Schaufeli a Salanová (2007) a ďalší zároveň špecifikovali vzťah medzi uvedenými pojmami, keď zaradili pripútanosť k organizácii k možným

dôsledkom pracovnej zaangažovanosti. Priklonil sa k tomu aj Saks (2006), aj podľa neho je organizačná pripútanosť jedným z dôsledkov zamestnaneckej zaangažovanosti (Employee Engagement). Saks pritom odlíšil pracovnú a organizačnú zaangažovanosť (Job Engagement a Organization Engagement). Z hľadiska vzťahu angažovanosti a pripútanosti je dôležité jeho zistenie, že zamestnanecká zaangažovanosť je mediátorom vo vzťahu antecendentov a dôsledkov angažovanosti, ku ktorým zaradil pracovnú spokojnosť, organizačnú pripútanosť, zámer odísť a organizačné členské správanie (Organizational Citizenship Behavior) (Saks, 2006).

Črtajúci sa dominujúci prístup, ktorý považuje pracovnú zaangažovanosť za širší pojem a pripútanosť (job commitment) za dôsledok zaangažovanosti, má svoju alternatívu. K jej reprezentantom patria napríklad Zhang, Ling, Zhang a Xie (2015). Zaujímali sa o vzťah premenných organizačná pripútanosť, pracovná zaangažovanosť a vzťah pracovník – nadradený k zámeru odísť z organizácie. Východiskom pre nich bola teória plánovaného správania. V jej intenciách pripravili model, podľa ktorého je vplyv organizačnej pripútanosti na zámer odísť sprostredkovaný pracovnou zaangažovanosťou a vzťahom pracovníka k nadriadenému. Jeho súčasťou je tak predpoklad, že pripútanosť k organizácii má vplyv na pracovnú zaangažovanosť.

Záver

Pre ďalší vývin riešenia terminologických otázok v oblasti vzťahu k práci a organizácii je dôležitou otázkou, či bude odbornou komunitou akceptovaný návrh Kleina et al. (2012, 2014). Nimi predložená teória má v porovnaní s predchádzajúcimi komplexnejší charakter, vnáša istý systém do diferenciácie druhov tesných vzťahov, poskytuje dobrú možnosť pre systematizáciu vzťahov k pracovnej zaangažovanosti a ďalším pojmom, ktoré sa v tejto oblasti využívajú. Otvorenou otázkou je slovenská terminológia. Zatiaľ nevyužitou možnosťou je využitie takých možností ako sú diskusie formou okrúhleho stola na danú tému.

Literatúra

Becker, T.E., Kernan, M.C., Clark, K.D., Klein, H.J. (in press). Dual commitment to organization and professions: Different motivational pathways to productivity. *Journal of Management*.

Clemson University, (2009). Engaged employees are good, but do not count on commitment. *ScienceDaily*, Získané 19.4.2016 z www.sciencedaily.com/releases/2009/05/090513121050.htm

Judge, T. A., Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.

Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99 (2), 222-238.

- Klein, H. J., Molloy, J. C., Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37, 130-151.
- Maslach, C., Schaufeli, W. R., Leiter M. P., (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Saks, A. M. (2006) Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 7, 600-619.
- Schaufeli, W., Salanova, M. (2007) Work engagement. In S.W. Gilliland, D. D. Steiner, & D.P. Skarlicki (Eds.), *Emerging Perspectives on Managing Organizational Justice*. The United States of America: Information Age Publishing.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V., Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (in press). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. The Netherlands: Utrecht University. Získané 10.4.2016 z <http://www.schaufeli.com>.
- Schraggeová, M. (2015). Model záväzku k organizácii Meyera a Allenovej – súčasný stav problematiky. *Psychologie pro praxi*, 50, 99-112.
- Schraggeová, M., & Rošková, E. (2016). Záväzok k organizácii vo vzťahu k organizačnému občianskemu správaniu a úmyslu zotrvať v organizácii. *Československá psychologie*, 60, 38-50.
- Skarlicki, D. P. (2007) Managing Social and Ethical Issues in Organizations. *Personnel Psychology*, 60(4), 135-177.
- Urbančíková, I., Ferjenčík, J., Čižmárik, M. (2011). Oddanosť organizácii a povolaniu u lekároek vo vzťahu k vybraným osobným organizačným premenným. *Psychologie pro praxi*, 61-80.
- Zhang, J, Ling, W., Zhang, Z., Xie, J. (2015). Organizational commitment, work engagement, person-supervisor fit, and turnover intention: A total effect moderation model. *Social behavior and Personality*, 43, 1657-1666.

Grantová podpora: APVV-14-0921 Starostlivosť o seba ako faktor vyrovnávania sa s negatívnymi dôsledkami vykonávania pomáhajúcich profesií.

AGILE MANAGEMENT MEETS THE PERSON-CENTERED APPROACH – OPPORTUNITIES FOR MUTUAL LEARNING

Renate MOTSCHNIG

*Research Group CSLEARN – Educational Technologies,
Faculty of Computer Science, University of Vienna,
renate.motschnig@univie.ac.at*

Abstract

Agile management methods call for reacting to change at any time of a project's lifecycle in order to increase the project's value for the customer. This requires a high degree of flexibility not only of plans, tools, and processes but, in particular, in human beings. So, how can contemporary managers and employees be supported to become better equipped – more “fit” – for meeting the challenges of ubiquitous change? How can they develop selves that are gradually more flexible and devoid of rigid mental models often standing in the way of meeting others without rigid preconceived constructs or mental models?

This paper recalls the core values and principles of agile approaches and explores their relationship with the value-base of the Person-Centered Approach. The close match indicates that the Person-Centered Approach may provide valuable concepts for agile teams, such as active listening for better understanding, openness to experience, and collaborative, experiential learning in a multitude of settings. Vice versa, the person-centered community would be expected to benefit from adopting some of the principles of agile approaches to management, such as open-mindedness towards change, if it is in the best intention to support the needs and objectives of the client, a team, or an organization.

Introduction

Agile methods for management in general, and software development in particular, have been with us since about the last decade of the previous millennium. Such methods take into account the need for change, and support change even if it arises late in development (Beck et al., 2001). Philosophically, this is but one instance of a more general characteristic of our time. According to Verna Allee (1997, p. 5) : “Change is all there is” in modern thinking – as opposed to traditional thinking where change is described as “Something to worry about”. In fact, new communication media and social networks make fast communication available anytime and almost anywhere and modern, more democratic management styles favor team- and customer participation – as it is easier to achieve than ever before (Highsmith, 2004; Senge, 2006). These are just two factors that promote interaction and fast feedback cycles to increase the probability of the “final” product meeting the customer's needs. In a nutshell, adapting continuously to the changing environment is an advantage in business as it has been in the evolution of species and cultural- and legal systems (Damasio, 2012).

As evident as the advantages of flexibly reacting to the changed and changing environment are, and as timely agile management methods respond to the zeitgeist, so hard it is to understand that only little actually is being done in mainstream Western educational systems to help human beings become more flexible inwardly, in their psychological and whole organismic substance. To propose an alternative, in this chapter we first revisit the values called for by agile methods and then briefly share in which ways the Person-Centered Approach (e.g. Rogers, 1961; Sollárová, 2005; Motschnig and Nykl, 2011) holds the promise of supporting the development of inner flexibility and creativity (Cornelius-White and Harbaugh, 2010; McCombs, 2011; Motschnig-Pitrik, 2005; Motschnig and Pitner, 2009; Ryback, 1998). The main part of the paper, however, is devoted to illustrating how *three innovative settings based on the Person-Centered Approach* can be employed to help educating people for better communication, flexibility, and collaboration.

Agile Values and Principles

In the last decade, agile methods have come to be appreciated in a variety of fields (Highsmith, 2004). One prominent example is software development. In that field the authors of the “Manifesto for Agile Software Development” (Beck et al., 2001) improved the ways of developing software by adopting the following *value preferences*, although not completely discarding the “traditional” values. They value:

- Individuals and interactions over processes and tools
- Working software [or product] over comprehensive documentation
- Customer collaboration over contract negotiation
- Responding to change over following a plan

Interestingly, these value preferences show a clear shift towards the human being in collaborative relationship with fellow human beings – be it a team mate or a customer – and away from “design constructs” or artefacts like contracts, plans, tools, documentations. This may be the response to traditional methods’ overemphasis on the artificial constructs and a perceived missing satisfaction of the human “players” and their capacities. Some preferences of the agile “philosophy” are expressed still more distinctly in agile principles. Below I quote 6 out of the 12 items from the Principles behind the Agile Manifesto (Beck et al. 2001) that most clearly indicate the human qualities they call for (italicized by this author for emphasis):

- Welcome changing requirements, even late in development. Agile processes harness *change* for the customer's competitive advantage.
- Business people and developers must *work together daily* throughout the project.
- Build projects around *motivated individuals. Give them the environment and support they need, and trust them* to get the job done.
- The most efficient and effective method of conveying information to and within a development team is *face-to-face conversation*.
- The best architectures, requirements, and designs emerge from *self-organizing teams*.

- At regular intervals, the team *reflects* on how to become more effective, then tunes and *adjusts* its behavior accordingly.

The next section is aimed at giving an idea on how the required personal and interpersonal qualities can be understood in a psychological context and how their unfolding might be supported. Already at this point the reader will sense that the qualities can't be learned by purely intellectual learning but will need to be experienced, developed, and shaped gradually.

The Person-Centered Approach: Significant Learning, Person-Centered Attitudes, and Inner Flexibility

The Person Centered Approach was developed by the American psychologist Carl Rogers (1902 – 1987). While having its roots in psychology, psychotherapy, and counselling, it has spread to several areas as close or distant as education, management, social work, cross-cultural communication, conflict resolution, peace work, etc. Interestingly, Rogers had envisaged the primary value of education in *dealing with and adapting to change*. Almost half a century ago he wrote (1983; p. 196-197):

We are, in my view, faced with an entirely new situation in education where the goal of education [. . .] is the facilitation of change and learning. The only man who is educated is the man who has learned how to learn [. . .] how to adapt and change [. . .]. Changingness, a reliance on process rather than upon static knowledge, is the only thing that makes any sense as a goal for education in the modern world. [. . .] Out of such a context arise true students, real learners, creative scientists and scholars, and practitioners, the kind of individuals who can live in a delicate but ever-changing balance between what is presently known and the flowing, moving, altering problems and facts of the future.

But how can the facilitation of change and learning be achieved in practice? The basic motive upon which Rogers relies for *significant learning* to happen is that in each person there is a directional, forward-moving tendency, referred to as an *actualizing tendency* (Kriz, 2007; Rogers, 1951; 1980). Learners “who are in real contact with life problems wish to learn, want to grow, seek to find out, hope to master, desire to create” (Rogers, 1961, p. 289). Since various processes are involved in this kind of learning and change, the formation of rigid, preconceived mental models is kept to a minimum.

According to research and practice conducted by Rogers and his colleagues, for significant learning and change to happen, it is essential that the facilitator (manager, instructor, etc.) holds three core attitudes such that the other people (team members, students, etc.) perceive them, at least to some degree (Rogers, 1961). These attitudes are:

Congruence, with synonyms such as, realness, transparency, genuineness, authenticity; it also includes a lived, moment-to-moment openness to experience;

Acceptance, also referred to as respect, unconditional positive regard, caring attitude, concern for the individual; it implies a non-judgmental attitude;

Empathic understanding, a deep form of understanding of the feelings as well as meanings of the other person from his or her point of view.

In the context of significant learning, person-centered encounter groups, i.e. unstructured meetings allowing people to freely express their thoughts, feelings, meanings have proved to be potent vehicles for developing (inter-)personal qualities such as constructive communication, collaborative decision making, and creative problem solving in a rather self-organized way in all walks of life (Rogers, 1970). The author has experienced that such group meetings can provide sources of motivation, collaboration, reflection, deep learning, rich communication and personal growth unmet in other educational settings (Lago and McMillan, 1999; Motschnig-Pitrik, 2008; Nykl and Motschnig-Pitrik, 2005; Rogers, 1970). However, this kind of learning takes considerable amounts of time and is not intended to be “driven” into some particular direction of field, it is “by nature” self-organizing. The basic *encounter group* – a setting for self-experience and problem solving – if well facilitated, has been regarded as one of the most potent social inventions of the 20th century. The group as a whole and its participants as members move through a group process that is characterized by smalltalk, superficial conversation and a resistance against expressing own feelings in its beginning and moving towards trust, open and respectful interaction, deep understanding and helpful relationships inside and outside the group setting as the group process continues.

From the perspective of theorizing in the Person-Centered Approach, perceiving a person-centered climate, for example in a workshop or intensive group, course, or relationship, favors certain features of personal development. Below 5 (out of 10) features are listed that characterize the developmental direction in a person-centered climate (Rogers, 1959) and are related to inner flexibility:

- Openness to one’s experience.
- The self-structure will be a fluid gestalt, changing flexibly in the process of assimilation of new experience.
- Full absence of conditions of worth (such as prejudices, valuing conditions, rigid constructs)
- Each situation will be met with behavior which is a unique and creative adaptation to the newness of that moment.
- Persons will live with others in the maximum possible harmony, because of the rewarding character of reciprocal positive regard.

The following chapter presents person-centered pathways to developing flexibility. They draw upon the wisdom of encounter groups and were adapted by the author and her team at the University of Vienna to meet the particular requirements of management and teamwork at the contemporary workplace.

Person-Centered, Management-Related Innovations

In order to illustrate how recent innovations stemming from a mindset and research grounded in the Person-Centered Approach can contribute to personal flexibility and agile management competencies, readers are invited to accompany the author through her design rationale and experience in three management- and teamwork-related settings: Person-centered communication workshops, the open case workshop setting, and significant learning communities (SILCs).

Person-Centered Communication Workshops

Genesis. Person-centered communication workshops were borne out of the mission to support students of computer science to improve their soft-skills in the context of project management. Around the turn of the century, the author and her colleague Dr. Ladislav Nykl sought ways to enrich the purely theoretical and methodological course on project management at the University of Vienna by offering students to participate in half-day communication workshops. The very positive take-up by students and their insightful reactions encouraged the author to extend the half-day workshops to a whole course on “project management communication and soft skills” that was offered as an elective course for master- and PhD students of computer science, economy, and business informatics. A variant of this course, called “Person-Centered Communication” was taken up by the Faculty of Informatics at the Masaryk University in Brno, CZ, where this course is being offered to students of Service-Science Management and Engineering (SSME) yearly since 2005 up to now. Another variant was co-facilitated with Prof. Jeffrey Cornelius-White from the USA and conducted as a workshop as part of the iCom EU Project (www.icomproject.eu) with team-leaders of small and medium enterprises in the Brno-Vienna region and both staff and PhD students from Masaryk University and the University of Vienna. Due to the person-centered nature of the courses/workshops, no two instances had ever been the same. Nevertheless, all course realizations shared several highly similar features and tendencies. Thus, the goal of Section 4.1 is to provide a glimpse of this type of course or workshop to let readers imagine its vast potentials but also limitations.

Workshop description. The primary goal of person-centered communication workshops is to allow participants to communicate more sensitively and effectively. This encompasses the ability to listen actively, to express oneself in ways that facilitate understanding, to become more expressive of one's personality and concerns, and to be better able to work in and with teams and groups.

The workshop/course is highly person-centered and interactive in so far as the instructor acts as a facilitator to the group by providing resources and, most importantly, a facilitative atmosphere. Participants are welcome to contribute actively by attentive listening to one another as well as sharing their experiences, feelings, meanings, goals, thoughts etc. Participants are invited to contribute themes according to their personal and/or professional concerns. Examples of concerns are various goals,

conflicts, decisions, particular challenges to meet, problems, opportunities, or just anything they consider important from their point of view as it develops at each moment.

At a group level, the workshop /course aims to facilitate community building among participants while sensitizing them to person-centered principles and communication. Based on the course experience, participants elaborate person-centered principles and research questions, reflect and share their experience, and develop ideas and plans on how to transfer their learning into practice and further person-centered work.

Intended learning outcomes. Participants approach at least some of the following outcomes to a clearly perceivable degree.

- Participants become better listeners and can express themselves more transparently. They gain competence in engaging in dialogue.
- Participants can explain the essence of the person-centered approach to counselling as well as education. They can distinguish between dialogue and discussion and use either of them in project-related tasks.
- Participants become more open to their experience, more expressive, and more acceptant and understanding of others.
- Participants perceive their (social, international) environment more accurately and more realistically (more "extensionally"), improving both their problem solving capacities in complex, work-related contexts and their abilities of working in/with groups.
- Participants reflect their experiences and look at them in the light of person-centered values as well as perceived business- and educational values.
- Participants explore and reflect the features and values of both presence and computer-mediated interaction in their work-related contexts and in international settings.
- Participants experience and reflect the process and facilitation-style in a loosely structured, person-centered, international community and get first-hand experience on the potentials and limitations of such settings.
- Participants gain more clarity on their personal value base and learn to respect and constructively deal with values that differ from their own ones.

Workshop contents. Typically, the workshop unfolds along themes including:

- Person-Centered Approach – origins
- Actualizing tendency, providing a constructive climate
- Core attitudes: congruence, acceptance, empathic understanding
- Person Centered Groups: group process, group facilitation
- Active listening, dialogue, discussion,
- Classical versus agile project work
- Experiential learning, creativity, conflict management
- International communication in the context of project work
- Cultural value dimensions and their effect on project teams

In the following, participants speak for themselves. This is accomplished by presenting excerpts from their reactions posted after each of the seven blocks (each lasting about 3,5 hours) and by arguing how the reflected experiences may be seen as contributing to developing inner flexibility and a collaborative attitude. In sum, 10 to 20 people participate in the workshop with about 20 being an upper limit for this intensive and just loosely structured setting.

Excerpts from participants' reactions after the initial blocks

“I’ve met here many new people and listened to their interesting opinions that gave me new stimulations for other ways of thinking. “

“I really liked the way the course is given, especially when we were sitting in the circle not hiding ourselves behind the desk. .. All are open to new ideas and trying to understand the others and this is what I really miss at other courses and generally in normal life.”

“The exercise in which we shared in small teams features of good communication— in my view really contributed to learning about the various perspectives regarding this topic. Of course, we also found out that our thinking overlapped in several issues. Producing a flipchart to summarize our ideas furthermore was fun and contributed to getting closer to our colleagues and to collaboratively elaborating and finding expression for their attitudes and thoughts.”

“We shared experiences and themes that occupy our minds and which otherwise tended to be shared only with good friends. The experience of being listened to actively when sharing something personal is really very positive and motivates one to share even more and to fully subscribe to the conversation.”

Summarizing, the reactions illustrate, first of all, the positive atmosphere in the class. Based on that, students tend to be motivated, open to the unusual new experience and curious to learn from both theory and multiple participants' viewpoints. Note that the initial phases in a group process often tend to be more tedious and exhibit more conflict. One reason why this was *not* the case in the particular course may be the fact that the facilitator suggested activities and lead, though loosely and flexibly, the workshop.

Excerpts from participants' reactions after intermediate blocks

“Sharing is simply a great way of thinking, speaking out gives the idea somewhat new perspective.”

“The game with the ball (listening, repeating what the previous person said in my own words and only then articulating your message) seems like a very simple game, but it is not! I recognized how complicated and exhausting listening can be when we tried to do it really well.”

“I can see the concept of significant learning - I like the attitude of PCA, I try to implement it into my life, I am experiencing it, reading the theory of it and also practicing it in a kind of a learning mode in our group, which is also as a whole keen on

PCA - and I see that it works. [...] This road is hard and slow, .. but it is still exciting and fun.”

An international student reflects: “I was surprised, that sometimes it’s so hard to paraphrase what your partner said, and it’s so extremely hard to explain your mind in simple understandable words. “

A Czech participant noted: “Every opinion can change us in some way. Anyway, about this topic we have also talked at the beginning of the block. [...] I also like that we are not only Czechs, so we have to speak English all the time – also at lunch. Our soft skills are simply improving the whole day. I also consider it great that we can listen to the different ideas and experiences from people from other countries - this way we can also learn something new about our own nationality.”

“Each person is unique and I think it is interesting to see how individual characters differ. One can try to loosen one’s patterns and perceive whether one feels comfortable.”

Summarizing, the continued positive atmosphere in class encourages participants to accept challenges, like questioning one’s patterns of behavior and accepting that something like accurate listening that they thought would be simple if not trivial, in fact is not! Participants acknowledge (rather than distort or deny) their current limits and welcome the opportunities for development offered in the course.

Excerpts from participants’ reactions after the final block

“I must say that she [a participant from Pakistan] enriched our group in many ways, but really significantly in the multicultural aspect and we got to think about many more perspectives. My learning that everything is not black and white but fuzzy is strengthening.”

“Actually, I feel this approach strongly supports creativity. New ideas are not judged, fear is not necessary, people cooperatively develop and learn “

“When I left this session I felt that the people who shared in depth on their experiences felt lighter and in turn I felt lighter. I believe that the level of respect keeps growing as we continue to learn so much about each other on a personal level. The combination of the theory that we have learned during the course has facilitated our growth through our own experiences.”

“A highlight of today ... was that I learned something about myself and I am prepared to change it or at least deal with it more consciously. I would like to clearly express when I don’t like something and not communicate it through hidden, subliminal messages. Simply create more transparency.”

“Our feeling of community, the growing together of such different people is gigantic! I have never experienced anything like this so far. I very much liked the fact that, on the whole, we understand one another so well.”

“I’m also going to internalize the multiple building blocks of good communication and hope they will remain part of my personal communication culture or I can even strengthen them through frequent application.”

In general, during the final block participants tend to realize that often things are not black or white and are best understood in context and with some sort of “empathy to the whole situation”. For example, the fact that some persons spoke more than others initially has been perceived as disturbing while finally it became o.k. These changes are directed towards inner “lightness”, using the participants’ wording. This could indicate a higher degree of flexibility and less rigidity that tends to cause tension (Rogers, 1959; Senge, 2006). Another fascinating effect is the participants’ wish to continue the experience. Some of them intend to actively act on that wish in a self-organized way (Motschnig-Pitrik, 2008; Motschnig-Pitrik and Barrett-Lennard, 2010).

Person-centered skills training. A setting having similar goals and equally taking a loosely structured approach is referred to as Person-Centered Skills Training (Sollárová and Sollár, 2013) It is aimed at promoting (inter-)personal skills based on the Person-Centered Approach and Rogers’ Theory of the Fully-Functioning Person (Rogers, 1959).

Open Case

Open Case. In a nutshell, open case can be defined as a setting for collaborative person-centered problem solving in time-restricted workshops. In the sphere of group-work, person-centered encounter groups have been recognized as one of the most potent inventions of the previous century (Rogers, 1970). While not losing any of their potency, at times they seem too risky and/or time consuming for the hasty pace of our time, in particular in the context of work-related, personal development for managers and team members. So the question arises: Is there a setting that emanates in person-centered attitudes and can be used in time-restricted workshops to result in a significant share of the (inter-)personal growth possible in person-centered encounter groups?

Genesis and objectives. In the course of Practice-Research Workshops of the EU-project iCom (www.icomproject.eu at the University of Vienna), we experimented with various settings that would enable open sharing of experiences between people from industry and academia concerning challenging work situations. One setting that stood out as particularly worthwhile from the participants’ point of view was called “Open Case”, due to its similarity with the “open space” workshop format (Owen, 2008), yet being more specific in so far as it relied upon particular “cases” to be provided by participants, called “case providers”. The main purpose of “Open Case” is to provide a platform to share and explore experiences concerning business and life challenges in an open, constructive climate in a small group of 3 to about 7 people with at least basic active listening skills. It is a collaborative attempt to sense into a concrete, challenging situation (“case”) of common interest to the participants in the session. Personal viewpoints, feelings and meanings can be shared and reflected (iCom Team, 2014).

Need for work-related “training” for managers. In a nutshell, encounter groups tend to lead to personal growth, self-experience, more acceptance of self and others, better understanding of self and others, community building, improved relationships, becoming more self-expressive, transparent, creative, and able to deal with problems of life more effectively (Rogers, 1970; O’Hara, 2013). However, these general developments need considerable time for unfolding and aligning potentials of the participants, and, furthermore experienced facilitators or participants high in person-centered attitudes are needed to enable significant learning. Due to this inherent complexity and some risk of a process that would be experienced as “unproductive” by some participants, the encounter setting is hard to be acknowledged as work-related “training” for managers and team members. This is in sharp contrast to the “training” of counsellors, psychotherapists, coaches, teachers, etc. who tend to benefit a lot from encounter groups (O’Hara, 2013).

In management learning, “time is money”, work-related gain must be evident, and the risk of an “unproductive” process or personal feuds must be minimized. Frequently, though, experiential learning is acknowledged, listening skills are developed fairly well, and there is a particularly high interest and motivation to grow personally and professionally. In this context, let us explicate the goals of the open case setting.

Goals. Open Case has the following goals:

- Personal and job-related unfolding in the work context
- Suitability to be conducted during a conference, workshop, seminar, etc. and taking no more than 1,5 to 3 hours (depending on the amount of rounds and the time for introduction and reflection)
- Experiencing of a person-centered atmosphere (at least to some degree)
- Some progress that is connected, in a broad sense, to the participants’ performance at work.

Basic idea. Open case is based on following considerations:

- Alignment tends to be easier and faster in small groups
- The process can converge faster with some goal, structure and moderation
- The case/challenge/vision can be prepared in advance and would address issues of probably shared interest to the small group
- Some people in a larger group would bring cases and volunteer to be “case providers”. Interested peers would freely join the case providers, listen to them actively, share their perception and experience, and support the respective case provider to see their challenge more clearly, and move forward in their tackling/transforming/managing and in some cases even solving, their case in a self-determined, however peer-facilitated way. Peers would learn as well from the whole situation.
- A flexible structure via a handout (Motschnig and Ryback, 2016) for the open case process is provided for the “typical” case. Situational variations of the basic structure and process are encouraged.

In order to let readers imagine the potentials and limitations of open case, we let participants of open case sessions speak for themselves and subsequently derive comments based on the participants' statements.

A participant who acted as a peer in two open case sessions reflected: "Both cases we dealt with in the open case sessions were intriguing. Through addressing their problems, colleagues helped me personally in resolving my own problem. This felt very positive to me." This statement reflects an important effect of open case: Not only the case providers, but also people who act as interested *peers in the small groups tend to learn* throughout the process as they gain new perspectives on their own issues.

A participant who had provided a case, emphasized the *active listening* activity and attitude in the open case session. This is highly indicative for the open case setting, since the objective is to support the case provider by thoughtful listening rather than by giving advice. He wrote: "After it had been possible for me to share one of my contemporary communication problems and getting colleagues' feedback, it was easier for me to find a new aspect in that hopeless situation. So I gained new hope in approaching the current state of affairs. To me, the open case setting appeared like a giant form of active listening, since I shared my problem and felt like having full attention and empathy of all who were there. From the inputs I got, and from the various reactions that my situation had raised, I'd say that the experiment of "XXL-sized active listening" can, indeed, succeed, if all participants are ready for it."

But not all participants seem to benefit from each session. One participant described her problem as follows: "As for Martin's open case, I must say I was really surprised by what he said and what decision he was going to make. I didn't agree with it and my emotions did not allow me to fully engage in the open case. I could see right away, so I had a clear suggestion and solution in mind right away, so I couldn't help suspending this thought to let questions flow."

Another participant *compared* the open case setting with the *notion of an intervention* he had known before. He wrote: "I consider the open case principle brilliant. I know something similar as a so called intervention, but with that I always had the feeling it would focus too much on the problem as such and not consider the person. With open case, the opposite is true and, for me, this is perfect. The focus is on understanding the colleague and following his/her way of thinking in order to be able to support them. The whole conversation is full of a pleasant togetherness. Both case provider and peers can open up and show their feelings towards the other which may be essential for finding a constructive path to the solution. This is why I appreciate this system. One can solve problems by becoming aware of a) what the problem is, and b) why the problem feels like being a problem. Thus, open case can help with making sense of one's feelings and solving the problem." Indeed, this statement captures the difference between open case and more traditional consulting very pointedly.

Another case-providing participant reflected: "The offering to conduct an open case session came just right to me. This is because personally I was just dealing with an open

challenge and thus had a case to provide. It dealt with an upcoming meeting with a superior and how I should go about it. For me the way the group supported me was indeed very helpful. In this way I could very well prepare for the meeting. Supposedly, this was also the reason why, finally, the meeting went very well.” This reflection emphasizes the *positive effect* the open case session had on a concrete, present situation. It needs to be noted, however, that actually finding the solution is not the primary goal of the short open case session. As in this particular case, the session opened the door for the participant to find the solution himself after the session, using the “resources” or inputs he had gained from his peers.

These reflections also illustrate the “*size*” of the case or challenge optimally suited for an open case session. More complex challenges, such as how to deal with a highly creative employee with whom others have severe difficulties to cooperate or how to convince classical project managers to try an agile approach, tend to need some more time but still have been perceived as helpful for broadening one’s horizon when continuing to process the challenge.

The following reaction shows that the *theme of the case* has an important effect on an open case session. “Sam (name changed) has my deepest respect for bringing up such a personal and interesting topic. I think it was mostly because of the topic that everyone in the circle was able to contribute and the dialogue had a nice order, thanks to the handouts and Jim’s (name changed) moderation. “ “There were some useful hints, which might be helpful also in my case.”

Summarizing, the author’s experience with open case, drawing upon about 15 open case workshops, has been as follows:

- A clear presentation of the case is essential, otherwise too much time goes into clarification. We learned this painfully during a workshop with industry in one session didn’t get much further than clarifying an entangled case.
- Moderators (peers who volunteer to steer the process according to the steps proposed in the handout) need experience and optimally a high level of person-centered attitudes to be sensitive to the flow of the conversation.
- Quite high cognitive demands can surface, if peers ask several questions and share ideas. Case provides can be overwhelmed with inputs. Sometimes taking notes or recording the session might alleviate this problem.
- On an experiential level, the kind and quality of experience in the open case setting differ significantly from person-centered encounter, even though the facilitative climate is about the same, relying on person-centered attitudes of transparency, positive regard and an endeavor to understand the person in his/her situation empathically and comprehensively on several levels.
- Listening capacities and respective skills of participants can make a huge difference.

So far there has been no systematic research on the effects, just feedback and qualitative, phenomenological evaluations. More research and practice are definitely needed. Initial

experience is very promising, though. Such positive experience can be seen as supporting the hypothesis of people coming equipped with an inherent co-actualizing tendency (Motschnig-Pitrik and Barrett-Lennard, 2010; Motschnig, 2014) as a sub-tendency of their actualizing tendency (Rogers, 1959).

Significant Learning Communities: SILCs

Often, people participating in person-centered communication workshops or encounter groups develop a sense of community and connection (Barrett-Lennard, 2005; Motschnig-Pitrik, 2008; O'Hara, 2013) and want to continue their contact. Some wish to learn – in the sense of grow – personally, others want to share interests and create new knowledge even long after the end of the workshop. The reciprocal actualization processes that started unfolding and “feeding” the interpersonal relationships and relationships to knowledge items and the environment seek to be kept alive, to continue actualizing inherent potentialities and forming the system.

Thus, to integrate the potentials inherent in person-centered workshops and encounters with those of collaborative learning supported by interactive web environments, the author and her team experimented with sociotechnical systems they chose to refer to as Significant Learning Communities (SILCs). In its core, a SILC consists of a sequence of person-centered workshop-, open case- or encounter meetings, combined with an interactive web-space providing a virtual meeting and sharing space for preparatory and follow-up exchanges and resources. Learning and change in SILCs is based on experiencing facilitative interpersonal relationships and – by design – combining knowledge construction with personal growth. Self-organized co-actualization processes can unfold in a way that flexibly adjusts to personal (as well as environmental) requirements, resulting in effective, fluent processes.

SILCs have a longer life period than typically short or time-limited workshops or encounters. Participants in SILCs typically are virtually connected on a regular basis and thus can share meanings, ideas, feelings, experiences, reflections, anytime and anywhere. Persistence and virtual connectedness are the main distinguishing criteria with respect to “pure” person-centered encounter groups or workshops. The central focus on person-centered attitudes, relationships, and interpersonal sharing at all levels are the main distinguishing criteria regarding other kinds of groups and communities.

In general, SILCs can be proposed to any group of life-long “learners”, in particular agile managers and team members who deal with the challenge of frequent change. Sharing interest, willingness to invest time and effort in advancing an area of interest, and growing as human beings in relationship with others tend to keep SILs alive. They may go through exciting and flourishing times, but also pass through more silent ones and they continue their existence in a fairly self-organized way. In this respect, they adhere to the principle saying: “The best architectures, requirements, and designs emerge from *self-organizing teams* (Beck et al. 2001).”

Summarizing, this subchapter described three settings of varying duration – from 1,5 hours to a few years – aiming at supporting significant learning and change (not only) in the area of agile management and teamwork. These three settings were selected on the criterion of the author’s experience and original research. Further relevant offerings based on a person-centered mindset include person-centered skills training (Sollárová and Sollár, 2013), motivational interviewing in an organizational development context (Wagner and Ingersoll, 2012) person centered coaching (Sollárová and Sollár, 2013, Van Zyl and Stander, 2013; Van Zyl, Motschnig-Pitrik and Stander, 2016). Most recently, Motschnig and Ryback (2016) proposed the *two-agenda approach*, in which each situation, meeting, or project would be governed not by one but by two agendas: a task-oriented agenda, as usual, and a people-oriented one, including appropriate –levels of the following “items” or capacities, enabling the meeting to flow:

- Contact
- Transparency of goals, vision, and participants
- Respect towards the other, oneself, and the environment
- Trying to understand and to be understood comprehensively and thoroughly
- Collaboration and genuine sharing

Agile values and the Person-Centered Approach

It is amazing to witness, how closely some of the principles of agile management (Beck et al., 2001) overlap with those of the Person-Centered Approach. For example consider the following agile principles:

- Build projects around *motivated individuals*. Give them the environment and support they need, and trust them to get the job done.
- The best architectures, requirements, and designs emerge from *self-organizing teams*.

These principles clearly rely on providing a facilitative climate and on self-organization along with trusting the process, both of which are core concepts of person-centered theory and practice. However, agile methods do not provide a theory on *how to bring about a facilitative climate*. This is where person-centered theorizing can step in with offering Rogers’ conditions for constructive change (Rogers, 1959) and thus closing that gap. Another strong overlap becomes evident when considering the agile principle of face-to-face conversation: The most efficient and effective method of conveying information to and within a development team is *face-to-face conversation* (Beck et al. 2001).

Most apparently, one/the basic tasks of a person-centered counsellor or therapist is to unleash the flow of conversation within a person, or in other words, to convey and receive information about a client by being fully present and engaging in *face-to-face conversation*. Again, the PCA may contribute insight on *improving the quality* of this all important element of face-to-face conversation. But is there also something that the young field of agile management can contribute to the PCA?

In the author's view, some of the values explicated in the Agile Manifesto (Beck et al., 2001) could well inform the PCA and help it to get better manifested in contemporary management, in particular, in agile approaches. Hence, let us inspect the agile preferences and see what they would mean for the Person-Centered Approach and its application in management.

Individuals and interactions over processes and tools. This agile preference would encourage PCA folks to put the client and the relationship with him or her in the first place, while putting the theory or process second. Note that this also implies that, while the client and the relationship with the client are primary, there can be some processes, "tools" and techniques to be applied in the case that they are deemed to improve the outcome. This is in tune with the original idea of Carl Rogers who said; "One of the basic things which ... I am still learning is that when an activity feels as though it is valuable or worth doing it is worth doing. Put in another way: I have learned that my total organismic sensing of a situation is more trustworthy than my intellect." (Rogers, 1961, p. 22)

Working software [or product] over comprehensive documentation. The therapy (or counselling, coaching, learning, etc.) outcome would matter more than any formalities done to accompany the "core business", namely helping the client.

Customer collaboration over contract negotiation. This agile value has been broadly confirmed in the course of research on the therapeutic alliance (Cain, 2010). Again we are invited to collaborate with your client(s) or students, as this has a higher value than any preconceived plans or arrangements, even though the latter may be valuable, too. This should *not* render contracts of any kind obsolete, it should, however, clarify the priorities how to distribute and spend our effort.

Responding to change over following a plan. This last value may be of high impact to the PCA community. We need to be flexible enough to perceive where the real challenges in our society and economy are, and respond accordingly. Clearly, our society needs psychotherapist, perhaps more than ever, but it also needs managers, organizations, and teams who are able to deal with the complex problems of our time creatively and constructively. This is assumed to be an area of vast opportunities for bringing the enormous resources and capacities of the Person-Centered Approach into our (business) world. To end with Rogers' words:

"What we have done is to show, on sort of a smaller test-tube basis, that change is possible, reconciliation is possible, reduction of tension is possible, if a person-centered, facilitative climate is present. And that means a great deal to me. What we have worked on is more basic than the solution of problems; we have worked on helping people understand one another, communicate with one another, and that, I feel, represents a much more realistic basis for the solution of the specific issues. (Rogers and Russell, 2002, pp. 306)

Conclusion

This article voiced the need for developing inner flexibility if we want to implement flexibility in organizations and apply agile methods wholeheartedly and in coherence with human resources. To illustrate how personal flexibility and effective communication can be developed, some innovative settings being based on person-centered values have been described. Basically, Rogers' setting of the encounter group has been adopted to meet the demands on contemporary education and life-long learning in the field of management. Based on an innovative design and on participants' reflections it was argued that such settings have the potential to loosen mental models and to promote significant learning that makes a difference in the participants' thought as well as behavior. Since participants (including facilitators) of successful person-centered workshops often wish some kind of continuation, the author proposed the notion of a Significant Learning Community (SILC) (Motschnig-Pitrik, 2008). In a nutshell, a SILC is a largely self-organized socio-technical system that is based on the Person-Centered Approach and combines knowledge construction with personal growth. Web-technology is used to connect participants between face-to-face meetings/workshops that provide the ground for significant learning to unfold and influence the environment.

Given we trust person-centered theorizing and the participants' and author's experience, activities and events sharing essential features with the offerings described above would hold promise to promote learning from multiple perspectives and authentic experiences. This kind of experiential, collaborative learning is known to be deep and influential on building a self-structure that is a fluent gestalt acceptant of new situations arising in the richness of each moment rather than a rigid, made-up structure of pre-fabricated facts and beliefs (Rogers, 1951; 1961; 1983). In any case, more research is needed to confirm the hypothesis that settings involving experiential, person-centered learning (such as SILCs) sustainably enable the kind of inner flexibility needed for agile (or any service-oriented) management. In particular, the transfer of the qualities acquired in experiential workshops to worldwide management contexts needs to be assessed.

Reciprocally, I suggested considering the large overlap between agile values and principles and those of the PCA as a fresh perspective and learning-path for the PCA community. In this respect, the agile value of "individuals and interactions over [but not without, author's note] processes and tools" was seen as an opportunity to provide orientation in the practical application of the PCA and in its continuing process of evolution and need to adapt to new challenges of our rapidly changing society and global economy.

"There has been one other input to my learning [...] that my thinking and action seemed to be something of a bridge between Eastern and Western thought." (Rogers, 1961, p. 353)

Acknowledgements. The author thanks Prof. Eva Sollárová for her kind invitation to the PPaO event and community, as well as for her continuing and inspirational collaboration with the Sollárs team! Sincere thanks also to Tomáš Pitner at the Masaryk University in Brno for his support, and the students of Person-Centered Communication and related courses for their wonderful engagement in the course.

References

- Allee, V. (1997). *The Knowledge Evolution: Expanding Organizational Intelligence*. Newton, USA : Butterworth-Heinemann.
- Barrett-Lennard, G.T. (2005) *Relationship at the Centre: Healing in a Troubled World*. Philadelphia, PA: Whurr Publishers.
- Beck, K., et al. (2001). *The Agile Manifesto*. Agile Alliance. Získané 20.5.2012 z <http://www.agilealliance.org/the-alliance/the-agile-manifesto/>.
- Cain, D., J. (2010) *Person-Centered Psychotherapies*. Washington , DC: American Psychological Association (APA).
- Cornelius-White, J. H., & Harbaugh, A. P. (2010). *Learner-Centered Instruction : Building Relationships for Student Success*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Cornelius-White, J. H. D., Motschnig-Pitrik, R., & Lux, M. (2013). *Interdisciplinary applications of the person-centered approach*. New York: Springer.
- Damasio, A., R. (2012). *The Self Comes to Mind*. London: Vintage.
- Highsmith, J. (2004). *Agile Project Management: Creating Innovative Products*. Pearson Boston, USA: Education.
- iCom Team (2014): *Constructive Communication in International Teams An Experience-Based Guide*. DE: Waxmann.
- Kriz, J. (2007). Actualizing Tendency: The link between person-centered and experiential psychotherapy and interdisciplinary systems theory. *Person-Centered and Experiential Psychotherapies*, 6, 30-44.
- Lago, C., McMillan, M. (1999). *Experiences in Relatedness: Groupwork in the Person Centered Approach*. UK: PCCS Books, Llangarron, Ross-on-Wye.
- McCombs, B. L. (2011). Learner-Centered Practices: Providing the Context for Positive Learner Development, Motivation, and Achievement. In J. Meece & J. Eccles (Eds.), *Handbook of Research on Schools, Schooling, and Human Development* (pp. 60-74) Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Motschnig-Pitrik, R. (2005). Person-Centered e-Learning in Action: Can Technology help to manifest Person-centered Values in Academic Environments? *Journal of Humanistic Psychology*, 45(4), 503-530.

- Motschnig-Pitrik, R. (2008). Significant learning communities as environments for actualising human potentials. *International Journal of Knowledge and Learning (IJKL)*, 4(4), 383-397.
- Motschnig, R. (2014). Die Tendenz zur Co-Aktualisierung. [The tendency toward co-actualization: Considerations regarding the actualizing process in interpersonal relationships]. *Person*, 18(2), Facultas Universitätsverlag, 163-175.
- Motschnig, R. (2015). Developing Personal Flexibility as a Key to Agile Management Practice. In G. Chroust & Sushil (Eds.), *Systemic Flexibility and Business Agility* (pp. 131-141). India: Springer.
- Motschnig, R. (2016) Facilitating Person-Centered Communication with international students: Case study focusing on the students' voice. *Proceedings of WCCI 17th World Conference on Education*. July 10 – 15, 2016, Budapest, HU.
- Motschnig-Pitrik, R., & Barrett-Lennard, G., T. (2010) Co-actualization: A new construct for understanding well-functioning relationships. *Journal of Humanistic Psychology (JHP)*, 50(3), 374-398.
- Motschnig, R., Cornelius-White, J., H., D (2012) Experiential/Significant Learning (C. Rogers). In: N.M. Seal (Ed.), *Encyclopedia of the Sciences of Learning* (pp. 1219-1223), New York: Springer.
- Motschnig-Pitrik, R., & Holzinger, A. (2002). Student-Centred Teaching Meets New Media: Concept and Case Study. *IEEE Educational Technology & Society*, 5(4), 160–172.
- Motschnig-Pitrik, R., Lux, M., Cornelius-White, J. H. D. (2013). The Person-Centered Approach: An Emergent Paradigm. In J. H. D., Cornelius-White, R. Motschnig-Pitrik & M. Lux (Eds). *Interdisciplinary applications of the person-centered approach*. New York: Springer.
- Motschnig, R., & Nykl, L. (2014) Person-Centred Communication: Theory, Skills, and Practice. UK: Open University Press, McGraw Hill.
- Motschnig, R., Nykl, L. (2011). *Komunikace zaměřená na člověka*, Praha: Grada (Translation into Czech language from: Motschnig, R., Nykl, L. (2009). *Konstruktive Kommunikation*, Stuttgart, DE. Klett-Cotta).
- Motschnig-Pitrik, R., Nykl, L. (2013). An Interactive Cognitive-Emotional Model of the Person-Centered Approach. In J. H. D. Cornelius-White, R. Motschnig-Pitrik, & M. Lux, (Eds). *Interdisciplinary handbook of the person-centered approach: Research and theory*. (pp. 37-62) New York: Springer.
- Motschnig R., Pitner T. (2009). Promoting a Humanistic Perspective of Creativity by Interpersonal Qualities and Web-based Tools. In M.D. Lytras, E.Damiani, J.M. Carroll, R.D. Tennyson , D.E. Avison, A.Naeve, A. Dale, P. Lefrere, F. Tan, J. C. Sipior (Eds.). *Visioning and Engineering the Knowledge Society. A Web Science Perspective. Lecture Notes in Artificial Intelligence* (pp. 1-12). New York: Springer.

- Motschnig, R., & Pitner, T. (2016). Putting learners' experience at the center of technology enhanced learning, or how students can learn more while enjoying their classes. *Proceedings of DiVAI Distance Learning in Applied Informatics*, Sturovo, SK.
- Motschnig, R. and Ryback, D. (in press). *Transforming Communication in Leadership and Teamwork; Person-Centered Innovations*. Switzerland: Springer International Publishing.
- Owen, H. (2008). *Open Space Technology: A User's Guide* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Ryback, D., Motschnig-Pitrik, R., (2013). Successful Management with the Person-Centered Approach: Building the Bridge to Business. In J. H. D. Cornelius-White, R. Motschnig-Pitrik & M. Lux (Eds). *Interdisciplinary applications of the person-centered approach* (pp. 155-176). New York: Springer.
- Nykl, L., & Motschnig-Pitrik, R. (2005). Encountergruppen im Rahmen des ganzheitlichen Lernens an den Universitäten Wien und Brünn - Motivation, Kontext, Prozesse, Perspektiven. *Zeitschrift für Hochschuldidaktik*, 4, 36-62.
- O'Hara, M., Leicester, G. (2012). *Dancing at the Edge: Competence, Culture and Organization in the 21st Century*. Devon, UK: Triarchy Press.
- O'Hara, M. (2013). PCA Encounter Groups: Transformative learning for individuals and communities. In: J.H.D. Cornelius-White, R. Motschnig-Pitrik, and M. Lux (Eds.) *Interdisciplinary applications of the person-centered approach*. New York, USA: Springer.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-Centered Therapy*. London, UK: Constable.
- Rogers, C. R. (1959). A Theory of Therapy, Personality, and Interpersonal Relationships, as Developed in the Client-Centered Framework. In: S. Koch (Ed.), *Psychology: A Study of a Science*. (3rd ed.), New York, Toronto, London: Mc. Graw-Hill, Inc.
- Rogers, C. R. (1961). *On Becoming A Person - A Psychotherapists' View of Psychotherapy*. London: Constable.
- Rogers, C. R. (1970). *Carl Rogers on Encounter Groups*. New York: Harper and Row.
- Rogers, C. R. (1980). *A Way of Being*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Rogers, C. R. (1983). *Freedom to Learn for the 80's*. Charles E. Merrill Publishing Company, A Bell&Howell Company.
- Rogers, C. and Russell, D. E. (2002). *The Quiet Revolutionary An Oral History*. Roseville, CA: Penmarine Books.
- Ryback, D. (1998). *Putting Emotional Intelligence to Work*. New York: Butterworth-Heinemann.
- Senge, P., M. (2006). *The Fifth Discipline, The Art & Practice of the Learning Organization*. USA: Currency Doubleday.
- Sollárová, E. (2005). *Aplikácie prístupu zameraného na človeka (PCA) vo vzťahoch*. Bratislava: Ikar.

Sollárová, E., Sollár, T., & Romanová, M. (2011). *The Potential of the Person-Centered Approach in Non-therapeutic Setting*. Presentation at the ADPCA 2011 Conference, Chicago, July 27-31.

Sollárová, E., Sollár, T. (2013). Person-Centred Approach (PCA) Theory and Practice in a Nontherapeutic Context. In J. H. D. Cornelius-White, R. Motschnig-Pitrik, & M. Lux (Eds.). *Interdisciplinary applications of the person-centered approach* (pp. 177- 192) New York: Springer.

Van Zyl, L. E., Motschnig-Pitrik, R. & Stander, M., W. (2016). Exploring Positive Psychology and Person- Centred Psychology in Multi-cultural Coaching, In L., E. van Zyl, M. W. Stander, A. Odendaal (Eds.) *Coaching Psychology: Meta-theoretical perspectives and applications in multicultural contexts* (pp. 315 -356). Switzerland: Springer International Publishing.

Van Zyl, L. E., & Stander, M. W. (2013). A Strengths Based Approach Towards Coaching in a Multicultural Environment, In: J.H.D. Cornelius-White, R. Motschnig-Pitrik, and M. Lux, (Eds.) *Interdisciplinary handbook of the person-centered approach: Research and theory* (pp. 245-257) New York, USA: Springer.

Wagner, C. C., & Ingersoll, K., S. (2012). *Motivational Interviewing in Groups*. New York, USA: The Guilford Press

SMYSL PRÁCE A JEHO NĚKTERÉ PSYCHOLOGICKÉ SOUVISLOSTI U DĚLNICKÝCH PROFESÍ

THE MEANING OF WORK AND SOME PSYCHOLOGICAL CONTEXT IN MANUAL PROFESSIONS

Karel PAULÍK

*Katedra psychologie, Filozofická fakulta,
Ostravská univerzita v Ostrave
paulik@osu.cz*

Abstrakt

Příspěvek se zabývá smyslem práce jako důležitou součástí subjektivního hodnocení vlastní práce a podmínek, za nichž se odehrává a jeho některými souvislostmi s dalšími jevy zejména životní a pracovní spokojeností a percipovanou zátěží u zaměstnanců dělnických profesí. Pro analýzu těchto souvislostí byla použita data u souboru pracujících (N = 201) získaného ke spolupráci poučenými studenty kombinací příležitostného a dobrovolného výběru pomocí dotazníkových metod zjišťujících pracovní smysluplnost, subjektivní pracovní zátěž, životní spokojenost.

Klíčová slova: *Smysl práce, dělnické profese, pracovní spokojenost, pracovní zátěž.*

Abstract

The paper deals with the meaning of work as an important component of the subjective assessment of their own work and the conditions under which it takes place and some of his relations to other phenomena in particular, life satisfaction, job satisfaction and the perceived stress among employees blue collars professions in the Czech Republic willing to cooperate acquired knowledgeable students. For the analysis of these relationships was used for data file workers (N = 201) obtained by combining occasional and voluntary sampling by using the questionnaire method of ascertaining job meaningfulness, subjective workload, life satisfaction.

Key words: *meaning of work, blue-collar occupations, job satisfaction, work burden.*

ÚVOD

Cílem příspěvku je analyzovat některé souvislosti hodnocení smysluplnosti vlastní práce zaměstnanců v dělnických profesích. Přitom se zaměříme na jevy, u nichž lze vzhledem k jejich charakteru souvislosti k pocíťované vlastní smysluplnosti práce předpokládat na základě běžné empirie i výzkumů. Jde především o vnímanou pracovní a životní zátěž a pracovní spokojenost jako subjektivní zážitkový jev vycházející z hodnocení práce a pracovních podmínek.

V oblasti personálního managementu (srovnej (Armstrong, 2012; Paulík & Novotný, 2015; Paulík, Novotný, Bláha, Horváthová, & Mikušová, 2014) lze v posední době zaznamenat zvýšený zájem o otázky spojené se smysluplností práce (work meaningfulness), jenž je součástí trendu věnovat větší pozornost lidským zdrojům jako fenoménu nadaného silným potenciálem pro rozvoj organizace. Vzhledem k faktu, že dnešní člověk v produktivním věku tráví podstatnou část svého života v práci, lze považovat smysl přičítaný vlastní práci za významnou součást smyslu života vůbec (srovnej Halama, 2007).

Smysl vlastní práce vychází z posuzování jejích vlastností jako důležitost, charakter, hodnoty cílů a směřování k nim, hodnocení logického uspořádání, propojení a návaznosti pracovních aktivit i důležitosti, významu a užitečnosti dané práce pro jedince i společnost. V odborné literatuře lze nalézt různá vymezení a teoretické modely pracovní smysluplnosti vysvětlující její podstatu i souvislosti s dalšími proměnnými (podrobněji např. Paulík, Novotný, Bláha, Horváthová, & Mikušová, 2014; Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Terminologické a ani metodologické shody v této oblasti nebylo dosud dosaženo, nicméně z podstaty tohoto fenoménu vyplývají pravděpodobné souvislosti subjektivního pohledu na smysl vlastní práce, mimo jiné souvislosti s hodnocením náročnosti práce a pracovních podmínek (míra pracovní zátěže) a korespondenci s očekáváními (spokojenost). V našem modelu antecendentů a konsekventů pracovní smysluplnosti (Paulík et al, 2014) je spokojenost vycházející z hodnocení práce a pracovních podmínek součástí vstupních proměnných týkajících se pracovníka.

O vztazích pracovní smysluplnosti a zvládání zátěže, well-beingu či pracovní spokojenosti nebo zvládání zátěže se zmiňuje řada autorů (např. Morin & Aranha, 2008 Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010 a další).

METODA

Ve výzkumu jsme použili metody ke zjišťování smysluplnosti vlastní práce, životní spokojenosti, pracovní angažovanosti, pracovní a mimopracovní zátěže založené vesměs na písemné výpovědi o subjektivní percepci sledovaných jevů.

1. Work Meaning Inventory (WAMI) (Steger, Dik & Duffy, 2012) v českém překladu se zpětnou kontrolou; 10 položek. Pětibodové škály, na nichž se vyjadřuje míra souhlasu s tvrzeními týkajícími se práce. Rozmezí hodnot celkového skóre je 10 až 50
2. Dotazník životní spokojenosti (Fahrenberg, et al, 2001) - 70 položek, sedmibodové škály, na nichž se hodnotí míra spokojenosti (od silné nespokojenosti po silnou spokojenost) v 10 různých oblastech života: /1/ zdraví, /2/ práce a zaměstnání, /3/ finanční situace, /4/ volný čas, /5/ manželství a partnerství, /6/ děti, /7/ vlastní osoba, /8/ sexualita, /9/ přátelé známí, příbuzní a /10/ bydlení. Každá oblast je sycena 7 položkami. Celkové skóre od 70 do 490.

3. Pětibodová škála (stupňované od 1 minimální po 5 maximální hodnotu dané veličiny) pro určení míry pracovní zátěže

Zkoumaný soubor tvořili zaměstnanci dělnických profesí, v jejichž práci převažovaly činnosti s nároky zejména na fyzickou aktivitu (blue-collar), získaní ke spolupráci kombinací příležitostného a dobrovolného výběru.

Tabulka 1 Zkoumaný soubor

	n	%	Věk		Délka praxe	
			M	SD	M	SD
Muž	133	66,2	35.92	12.17	14.59	12.07
Žena	68	33,8	36.63	12.60	11.48	10.72
Celkem	201	100	36.16	11.92	13.96	11.67

VÝSLEDKY

Tabulka 2 Deskriptivní charakteristika výsledků

	M	SD	α (Crombach)
Smysluplnost práce	30.64	9.20	0.89
Pracovní zátěž	3,11	0,79	
Životní spokojenost.	320.96	47.88	0.96
Spokojenost se zdravím (7)	33.12	7.44	0.84
Spokojenost s prací a zaměstnáním (8)	32.84	8.09	0.86
Spokojenost s finanční situací (9)	30.29	8.22	0.91
Spokojenost s volným časem (10)	30.26	8.89	0.88
Spokojenost s manželstvím a partnerstvím (2)	37.41	8.87	0.91
Spokojenost s dětmi (1)	38.29	6.74	0.87
Spokojenost s vlastní osobou (4)	35.73	5.38	0.81
Spokojenost se sexualitou (6)	35.02	7.12	0.86
Spokojenost s přáteli, známými (5) a příbuznými	35.22	6.08	0.84
Spokojenost s bydlením (3)	36.29	6.03	0.73

Čísla v závorce za jednotlivými oblastmi životní spokojenosti udávají jejich pořadí podle průměru škálového hodnocení.

Pracovní smysluplnost našeho souboru dělníků lze hodnotit na základě průměru škálového hodnocení jako střední. Průměr celkové životní spokojenosti odpovídá při hodnocení na sedmibodové škále 4,57 což se blíží slovnímu vyjádření „spíše spokojen“. Nejvyšší průměrná spokojenost respondentů byla u vztahu k vlastním dětem Pracovní spokojenost byla v rámci jednotlivých domén životní spokojenosti až na osmém místě z deseti. Průměrné hodnocení pracovní zátěže v našem souboru respondentů odpovídá střední míře zátěže.

Tabulka 3 korelace sledovaných proměnných

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	-.06	.10	.51**	.39**	.68**	.39**	.30**	.12	.08	.37**	.07	.13
2		-.22*	.48**	-.34**	.58**	.42**	.20*	.11	.09	.29**	.09	.10
3			-.21*	-.11	-.21*	-.10	-.09	-.10	-.02	-.11	-.08	-.042**
4				.57**	.62**	.49**	.51**	.48**	.53**	.66**	.64**	.17*
5					.49**	.33**	.39**	.35**	.12*	.50**	.28**	.29**
6						.62**	.40**	.36**	.42**	.45**	.29**	.27**
7							.30**	.29**	.32**	.48**	.25**	.13*
8								.19**	.27**	.35**	.01	.33**
9									.40**	.48**	.55**	.25**
10										.39**	.43**	.19**
11											.40**	.18*
12												.30**

Legenda: 1 Pracovní smysluplnost, 2 pracovní zátěž, 3 životní spokojenost, 4 spokojenost se zdravím, 5 spokojenost se prací a zaměstnáním, 6 spokojenost s finanční situací, 7 spokojenost s volným časem, 8 spokojenost s manželstvím/partnerstvím, 9 spokojenost s vlastními dětmi, 10 spokojenost s vlastní osobou, 11 spokojenost se sexualitou, 12 spokojenost s přáteli známými, příbuznými, 13 spokojenost s bydlením; * Hladina významnosti 5%; ** Hladina významnosti 1%

Jak je vidět z tabulky 3 pracovní smysluplnost signifikantně koreluje se šesti z 10 sledovaných součástí životní spokojenosti, nikoliv však s celkovou životní spokojeností a pracovní zátěží.

K predikci pracovní smysluplnosti byla užita vícenásobná regresní analýza metodou sestupného výběru. Z analýzy byli vyloučeni respondenti, u kterých chyběla nějaká hodnota v *analyzovaných* proměnných. Kritériem pro vyřazení prediktoru byla statistická významnost jeho F-poměru (nižší než 0,10). Jako prediktory byly do počátečního modelu zadány tyto proměnné:

- Pohlaví; věk v letech; délka praxe v letech;
- Pracovní zátěž
- Životní spokojenost (DŽS) a její komponenty: Zdraví; práce a zaměstnání; finanční situace; volný čas; manželství a partnerství; vztah k vlastním dětem; vlastní osoba; sexualita; přátelé, známí a příbuzní; bydlení.

Konečný model zahrnoval dva prediktory spokojenost s prací a zaměstnáním, spokojenost s volným časem. Daný model byl statisticky významný: $F_{(1; 62)} = 54,20$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,478$; $\text{adjustované } R^2 = 0,469$. Regresní koeficienty a standardní chyby zobrazuje tabulka 3.

Tabulka 3 Vícenásobná lineární regrese metodou sestupného výběru s pracovní smysluplností jako závisle proměnnou – konečný model

	B	SE _B	β	t	p
konstanta	4.769	4.023		1.538	0.159
Spokojenost s prací a zaměstnáním	0.785	0.105	0.687	7.443	< 0.000
Spokojenost s volným časem	-0.139	0.069	-0.135	-1.829	0.050

Pro další zjišťování souvislostí pracovní smysluplnosti, spokojenosti a zátěže jsme provedli shlukovou analýzu. Její pomocí jsme hledali skupiny homogenní z hlediska pracovní smysluplnosti. Po převedení hrubých skóre zmíněných proměnných na z-skóre byla provedena hierarchická shluková analýza pomocí Wardovy metody. Jako optimální se jevílo rozdělení případů do dvou shluků (skupina 1 s vyšší a skupina 2 nižší pracovní smysluplností), jejichž složení přibližuje tabulka 4.

Tabulka 4 Srovnání skupin vymezených shlukovou analýzou prostřednictvím t-testu

	skupina 1		skupina 2		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>r</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Pracovní smysluplnost	32.87	9.45	27.34	10.4	2.68	136	0.008	0.22
WAMI								
Celková spokojenost DŽS	322.96	47.59	319.43	48.57	4.86	136	< 0.001	0.38
zdraví	52.92	8.43	45.83	10.70	4.35	136	< 0.001	0.35
práce a zaměstnání	51.91	8.81	46.92	10.88	2.97	136	0.004	0.25
vlastní osoba	52.97	8.13	45.31	10.58	4.81	136	< 0.001	0.38
sexualita	51.68	9.41	47.29	10.33	2.60	136	0.010	0.22
přátelé známí, příbuzní	51.73	8.98	47.36	10.98	2.57	136	0.011	0.22
bydlení	52.02	8.45	47.03	11.38	2.96	136	0.004	0.25

Poznámka: jsou uváděny *p*-hodnoty pro oboustranné testy

Nezávislý *t*-test odhalil, že mezi uvedenými skupinami existují signifikantní rozdíly pracovní smysluplnosti, celkové spokojenosti a subškálách DŽS (zdraví, práce, vlastní osoba, sexualita, přátelé a známí, bydlení).

DISKUSE

Průměrná hodnota smysluplnosti práce zjištěná dotazníkem WAMI 30.64 je poněkud nižší než hodnota u učitelů (37.48) v našem předchozím výzkumu (Paulík, Bajgarová, Rašíková, & Študlová 2015). Pracovní smysluplnost korelovala se spokojeností s prací a zaměstnáním a dalšími doménami životní spokojenosti (se zdravím, finanční situací, volným časem, s manželstvím/ partnerstvím, se sexualitou). Výsledky podporují předpoklad, že smysl práce v dělnických profesích podobně jako u učitelů souvisí se životní a zejména s pracovní spokojeností, kterou lze na základě našich výsledků spolu se spokojeností s volným časem považovat za jeho prediktor. Po rozdělení respondentů dvě skupiny s vyšší a nižší smysluplností byly na základě shlukové analýzy určeny proměnné, které se v obou skupinách lišily. Osoby, které hodnotily smysl své práce jako s vyšší současně byli více spokojeni se svým životem vůbec, zdravím, prací, vlastní osobou, sexualitou, přáteli a známými i s bydlením. Naproti tomu se neukázal jako významný vztah pracovní smysluplnosti a pracovní zátěže přes zřejmou souvislost pracovní zátěže se spokojeností zaměstnanců, která se ukazuje i v dalších výzkumech (viz např. Paulík, 2012). Naše výsledky korespondují s vlastními předcházejícími výzkumy i s výše zmíněnými výsledky (Morin & Aranha, 2008). Výsledky mají ovšem pro generalizaci pouze omezenou platnost vzhledem k metodologickým limitům zvoleného postupu výzkumu.

Literatura

- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (12th ed.), London, UK: Kegan Page.
- Halama, P. (2007). *Zmysel života z pohľadu psychológie*. Bratislava, SK: SAP.
- Fahrenberg, J, Myrtek, M., Schumacher, J., & Brähler, E. (2001). *Dotazník životní spokojenosti DŽS*. Praha: Testcentrum.
- Morin, E., & Aranha, F. (2008). *The meaning of work, mental health and organizational commitment*. Montréal, CAN: IRSST.
- Paulík, K. (2012). Job satisfaction and stress among teachers. *The New Educational Review*, 30(4), 138-149.
- Paulík, K., & Novotný, J. S. (2015). Smysluplnost práce jako podstatná součást životního smyslu. In A. Baranovská, Z. Mičková, (eds.) *Kondášove dni 2014. Zborník príspevkov*. (pp. 207-217). Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda, Filozofická fakulta, Katedra psychológie.
- Paulík, K. Bajgarová, A. Rašíková, A., & Ščudlová, S. (2015). Smysl práce a pracovní spokojenost učitelů. In I. Sarmány-Schuller (Ed.) *Rozhodovanie v živote človeka. 33. Psychologické dni. Sborník príspevkov* (pp. 203-209), Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV.
- Paulík, K, Novotný, J. S., Bláha, J., Horváthová, P., & Mikušová, M. (2014). Psychologické souvislosti pracovní smysluplnosti. *Psychologie a její kontexty*, 5(2), 2014, 3-15.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Storey, R. D. (2012). Measuring meaningful work. The Work and Meaning Inventory (WAMI) *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behaviour*, 25, 93-135.

AUTONÓMNE ROZHODOVANIE A JEHO VZŤAH K SPOKOJNOSTI A LÚTOSTI S KARIÉROVÝM ROZHODOVANÍM

AUTONOMOUS DECISION-MAKING AND ITS RELATIONSHIPS WITH SATISFACTION AND REGRET WITH CAREER DECISION-MAKING

Lubor PILÁRIK, Veronika LÁTALOVÁ

*Katedra psychologických vied, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva,
Univertita Konštantína Filozofa v Nitre
lpilarik@ukf.sk*

Abstrakt

Cieľom štúdie bolo zistiť súvislosti autonómiu podporujúcich motívov s hodnotením spokojnosti a ľútosti s rozhodovaním sa adolescentov pri výbere vysokoškolského štúdia. Teoretické zázemie predstavovala Teória Seba-determinácie, ktorá rozlišuje formy motivácie predstavujúce kontinuum od autonómnych až ku kontrolovaným formám motivácie. Výskumnej vzorke vysokoškolských študentov (n=701) sme administrovali sebvýpovedňové škály (IAF-Index autonómneho fungovania; GSM 18 - Globálna škála motivácie; SWDS - Škála spokojnosti s rozhodovaním; DRS - Škála ľútosti s rozhodovaním). Zistili, že autonómne formy motivácie pozitívne súvisia so spokojnosťou študentov a negatívne s prítomnosťou ľútosti s ich rozhodovaním sa ohľadom vysokoškolského štúdia. Kontrolované formy motivácie boli nezávislé od spokojnosti i ľútosti s rozhodovaním. Výsledky sú diskutované v kontexte kariérového rozhodovania a kariérového poradenstva.

Kľúčové slová: *autonómia, motivácia, rozhodovanie, spokojnosť, ľútosť, adolescenti*

Abstract

The aim of the study was to find out relationships of autonomy supporting motivation with satisfaction and regret with decision-making assessment of adolescent in the university choice. Theoretical background is representing Self-Determination Theory that distinguished continuum of motivational forms from autonomous to controlled motives. We used self-reported scales (IAF-Index of Autonomy Functioning; GSM 18 – Global Motivational Scale; SWDS – Satisfaction with Decision Scale; DRS – Decision Regret Scale) on the sample of university students (n=701). We found that autonomous forms of motivation are in positive correlation with student's satisfaction and in negative correlation with regret presence with their decision-making in the university study choice. Controlled forms of motivations were independent from satisfaction and regret with decision-making. Results are discussing in the context of career decision-making and career counselling.

Key words: *autonomy, motivation, decision-making, satisfaction, regret, adolescents*

ÚVOD

Štúdium rozhodovania je historicky silne ovplyvnené ekonomickými teóriami ukotvenými v matematických modeloch správania (Balaž, 2010; Bačová, 2010; atď.). Faktory ako nálada, emócie alebo sociálne vplyvy boli často vylúčené z týchto modelov. Aktuálne modely rozhodovania akceptujú dôležitosť roly, ktoré emócie v procese rozhodovania zohrávajú a zameriavajú sa na identifikáciu týchto vplyvov (napr. Grecucci, & Sanfey, 2014; Damasio, 1994; Čavojevová, 2010; Halama, 2013; Gurňáková, 2013; Jurišová, 2013, atď.). Emócie sú súčasťou rozhodovania v jeho jednotlivých fázach, ale i vo fáze po rozhodnutí. Najmä pri rozhodnutiach, kde neexistujú jasné objektívne kritériá a/alebo dochádza k zmenám v následkoch v čase, je často obtiažne posúdiť správnosť voľby. V týchto prípadoch sú dôležité subjektívne štandardy pre hodnotenie rozhodnutia a pocity ako napr. spokojnosť alebo ľútosť (Betsch, & Kunz, 2008).

Kariérové rozhodnutia sa uskutočňujú v podmienkach neistoty ohľadom budúcich dôsledkov a jednotlivé dôsledky sa môžu meniť v čase. Subjektívne hodnotenia rozhodovacieho procesu predstavujú adekvátne kritérium pre posudzovanie rozhodovania. Zároveň, prežívanie pozitívnych emócií, pocitov, spokojnosti či šťastia sa spája s ďalšími pozitívnymi dôsledkami ako je úspech, dosahovanie cieľov, sebadôvera, sociabilita, aktivita, well-being, coping, riešenie problémov atď. (viď. prehľad v Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). Spokojnosť s rozhodovaním a neprítomnosť ľútosti s rozhodovacím procesom tak môžu predstavovať jedny z kľúčových kritérií pri posudzovaní správnosti kariérových volieb. Zeelenberg & Pieters (2007) ľútosť charakterizujú ako *averzívnu, kognitívne sýtenú emóciu prežívanú pri predstave alebo uvedomení si skutočnosti, že naša súčasná alebo budúca situácia by mohla byť prijateľnejšia, ak by sme sa rozhodli iným spôsobom*. Ľutujeme tie rozhodnutia, za ktoré sa cítime osobne zodpovední a prijaté za okolností, ktoré sme mali pod osobnou kontrolou. Spokojnosť predstavuje komplexnejší hodnotiaci postoj tvorený *afektívnou, kognitívnou aj behaviorálnou zložkou* (Diener et al., 1999). Ľútosť je z tejto perspektívy vnímaná ako súčasť širšieho súboru špecifických emócií, ktorá formuje jadro afektívneho komponentu spokojnosti a vo významnej miere sa tak podieľa na jej celkovom prežívaní (Taylor, 1997; Inman, Dyer, & Jia, 1997).

Cieľom nášho výskumu bolo zistiť, či autonómne formy motivácie súvisia s prežívaním spokojnosti a neprítomnosťou ľútosti s kariérovým rozhodovaním pri výbere vysokej školy. Vychádzame z Teórie Seba-determinácie, kde sa autonómne formy motivácie spájajú s intrinsickou motiváciou, príp. so zvnútornenými formami extrinsickej motivácie ako je integrovaná a identifikovaná motivácia (Deci, & Rayen, 2008). *Intrinsická motivácia* odráža najvyššiu úroveň sebadeterminácie a predstavuje najautonómnejšiu formu sebaregulácie. Jednotlivec, ktorý je motivovaný intrinsicky sa vo svojom konaní a rozhodovaní riadi vnútornými psychologickými potrebami a záujmami, pričom činnosť vykonáva pre potešenie a pocit uspokojenia zo samotnej činnosti, nie pre výsledky plynúce z jej úspešnej realizácie. Najautonómnejšou formou extrinsickej motivácie je *integrovaná regulácia*, ktorá vzniká na základe internalizácie

externých zdrojov regulácie a ich integrovania do štruktúry jednotlivcovho self, čím sa stávajú jeho pevnou súčasťou. Činnosť či rozhodnutie, ktoré sú motivované na základe integrovanej regulácie sú plne kongruentné s kľúčovými aspektmi self. Menej autonómnou, i keď stále sebadeterminovanou formou extrinsickej motivácie je *identifikovaná regulácia*, ktorá vyplýva z jednotlivcovho stotožnenia sa s presvedčením o hodnote a dôležitosti určitého konania či rozhodnutia. Externé zdroje regulácie sú teda aj v tomto prípade internalizované a integrované do vnútorných štruktúr self, avšak nie sú s nimi celkom kongruentné. Napriek tomu je konanie a rozhodovanie na základe identifikovanej regulácie ešte stále prežívané ako sebadeterminované. Za neautonómne (kontrolované) formy extrinsickej motivácie sú považované *introjektovaná* a *externá regulácia*, prípadne *amotivácia*.

Hypotéza spokojnosti s kariérovým rozhodovaním ako jedného z dôsledkov autonómnych foriem regulácie kariérového rozhodovania vychádza z výskumných zistení týkajúcich sa pozitívneho vzťahu medzi úrovňou sebadeterminácie a životnou spokojnosťou (napr. Sheldon, & Elliot, 1999), ako aj spokojnosťou v akademickej oblasti (Ratelle et., 2007; Vallerand et al., 1993). Na základe princípu vertikálnej koherencie self ako jedného zo základných aspektov integrovanej osobnosti predpokladáme, že ak sú autonómne regulovaní jednotlivci spokojní na globálnej úrovni (životná spokojnosť), ako aj na úrovni kontextuálnej (akademická spokojnosť), budú sa pravdepodobne vyznačovať aj tendenciou prežívať spokojnosť s konkrétnym procesom rozhodovania vrátane toho kariérového. Výskumný dôkaz o nižšej miere prežívanej ľútosti ako adaptívnom dôsledku autonómnych foriem regulácie KR poskytli len nedávno DeHaan, Weinstein, & Deci (2013), ktorí zistili, že autonómne regulovaní jednotlivci prežívajú celkovo nižšiu mieru tejto emócie a to bez ohľadu na dôsledky ich rozhodnutí.

H: Predpokladali sme, že autonómne formy motivácie budú pozitívne súvisieť so spokojnosťou a negatívne s prežívanou ľútosťou s rozhodovaním sa pri výbere vysokoškolského štúdia.

METÓDA

Výskumný súbor

Výskumu sa zúčastnilo 701 VŠ študentov (58% žien) 1. roč. bakalárskeho stupňa štúdia vo veku 18-23 rokov (AM=19.60, SD=1.06). Študenti študovali na štyroch fakultách slovenských univerzít (30% spoločenskovedné a zdravotnícke nelekárske odbory, 42% pedagogické odbory, 10% prírodovedné odbory a 18% prírodovedné odbory). Pri ich zapájaní do výskumu sme uplatnili metódu príležitostného výberu. Študenti spätne posudzovali svoj proces rozhodovania z hľadiska spokojnosti/ľútosti pri výbere vysokoškolského štúdia (tz. cca. 1 rok od uskutočnenia rozhodnutia).

Meracie nástroje

Úroveň skúmaných premenných sme merali prostredníctvom dotazníkov, ktorých spätné preklady do slovenčiny sme realizovali v spolupráci s ich pôvodnými autormi.

Škála globálnej motivácie (GMS; Pelletier et al., 2004) – 18-položková sebvýpoved'ová škála určená na hodnotenie 3 autonómnych foriem regulácie (motivácie) – *intrinsická motivácia, integrovaná regulácia a identifikovaná regulácia*, a 3 neautonómnych foriem regulácie – *introjektovaná regulácia, externá regulácia a amotivácia*. Index autonómneho fungovania (IAF; Weinstein, Przybylsky, & Ryan, 2012) – 15-položková škála určená na hodnotenie 3 dimenzií autonómneho fungovania – *autorstvo/kongruencia Self, záujem a kontrola*. Škála ľútosti nad rozhodnutím (DRS – O'Connor, 1996) – sebvýpoved'ová škála obsahujúca 5 položiek určených na zisťovanie miery emočného distresu vznikajúceho v dôsledku prežívania ľútosti nad uskutočneným rozhodovaním. Škála spokojnosti s rozhodnutím (SWDS – Holmes-Rovner et al., 1996) – sebvýpoved'ová 6-položková jednodimenzionálna škála bola vyvinutá priamo na posudzovanie spokojnosti s uskutočneným rozhodovaním. Položky vo forme výrokov sú hodnotené na 5-bodovej škále.

VÝSLEDKY

Výsledky korelačnej analýzy preukázali, že spokojnosť s rozhodovaním pozitívne súvisela s autonómnyimi formami motivácie, a to na úrovni celkových indexov autonómie ako i v jednotlivých formách motivácie – intrinsická, integrovaná a identifikovaná motivácia. Podobné výsledky boli zistené i pri ľútosti s rozhodovaním. Nízka úroveň autonómnych foriem motivácie sa spájala s vyššou prítomnosťou ľútosti s rozhodovaním sa. V porovnaní so spokojnosťou boli v prípade ľútosti vzťahy s jednotlivými formami motivácie slabšie. Kontrolované formy motivácie nesúviseli so spokojnosťou, resp. ľútosťou s rozhodovaním (tab. 1).

Tab. 1 Pearsonove korelačné koeficienty medzi GMS, DR a SWD

		IM	IG	ID	IJ	EX	AM	AUT	KONT	RAI
DR	r	-.192***	-.219***	-.275***	.065	.023	.112**	-.275***	.056	-.212***
	p	.000	.000	.000	.085	.543	.003	.000	.139	.000
SWD	r	.281***	.333***	.381***	-.015	.014	-.107**	.400***	-.002	.248***
	p	.000	.000	.000	.700	.710	.005	.000	.951	.000

Legenda: DR-ľútosť nad rozhodovaním; SWD-spokojnosť s rozhodovaním; IM-intrinsická motivácia; IG-integrovaná motivácia; ID-identifikovaná motivácia; IJ-introjektovaná motivácia; EJ-extrinsická motivácia; AM-amotivácia; AUT-index autonómnej motivácie (IM+IG+ID/3); KONT-index kontrolovanej motivácie (IJ+EX/2); RAI-index relatívnej autonómie; *** korelácia významná na hladine významnosti 0.001; ** korelácia významná na hladine významnosti 0.01

K podobným výsledkom sme dospeli i v prípade použitia IAF. Index autonómneho fungovania súvisel pozitívne so spokojnosťou s rozhodovaním a negatívne s ľútosťou nad rozhodovaním. Dôležitým zistením je, že uvedené vzťahy boli sýtené len škálou Autorstvo/Kongruencia Self, pričom Záujem a Kontrola so spokojnosťou a ľútosťou nesúviseli (tab. 2).

Tab. 2 Pearsonove korelačné koeficienty medzi IAF, DR a SWD

		ASc	Sc	InT	IAF
DR	r	-.382***	-.024	-.022	-.204***
	sig.	.000	.527	.565	.000
SWD	r	.540***	.043	.044	.294***
	sig.	.000	.253	.241	.000

Legenda: DR-ľútosť nad rozhodovaním; SWD-spokojnosť s rozhodovaním; ASc-autorstvo/kongruencia Self; Sc-kontrola; InT-záujem; IAF-celkový index autonómneho fungovania; *** korelácia významná na hladine významnosti 0.001

Najsilnejším prediktorom spokojnosti ako i ľútosti s rozhodovaním bolo Autorstvo/Kongruencia Self. Predikčnú silu si v rámci analýzy zachovala i identifikovaná forma motivácie (tab. 3). Predikčnú silu modelu pri ľútosti sa po pridaní IAF zvýšila z pôvodných 9.2% ($F_{(6,699)}=12.835^{***}$) na 15.3% ($F_{(9,699)}=15.079^{***}$). Väčšiu predikčnú silu mal model spokojnosti s rozhodovaním, kde sa predikčnú silu po pridaní IAF zvýšila z pôvodných 17.4% ($F_{(6,699)}=25.563^{***}$) na 30.2% ($F_{(9,699)}=34.648^{***}$).

Tab. 3 Výsledky hierarchickej regresnej analýzy overujúcej účinky jednotlivých foriem motivácia na spokojnosť a ľútosť pri rozhodovaní

PREDIKTORY	DR				SWD			
	β	t	sig	ΔR^2	β	t	sig	ΔR^2
BLOK 1				.092***				.174***
IM	-.046	1.004	.316		.063	1.429	.153	
IG	-.095	2.035	.042		.165	3.691	.000	
ID	-.214	4.701	.000		.273	6.299	.000	
IJ	.072	1.760	.079		-.043	1.115	.265	
EX	.052	1.298	.195		-.050	1.294	.196	
AM	.050	1.296	.196		-.042	1.136	.256	
BLOK 2				.153***				.302***
IM	-.000	.006	.995		-.003	.063	.950	
IG	.003	.070	.944		.027	.618	.537	
ID	-.123	2.697	.007		.145	3.494	.001	
IJ	.064	1.581	.114		-.024	.661	.509	
EX	.044	1.107	.269		-.031	.867	.386	
AM	.023	.609	.542		.001	.031	.975	
ASc	-.319	7.093	.000		.457	11.181	.000	
Sc	-.059	1.560	.119		.058	1.684	.093	
InT	.016	.407	.684		-.038	1.084	.279	

Legenda: DR-ľútosť nad rozhodovaním; SWD-spokojnosť s rozhodovaním; IM-intrinsická motivácia; IG-integrovaná motivácia; ID-identifikovaná motivácia; IJ-introjektovaná motivácia; EJ-extrinsická motivácia; AM-amotivácia; ASc-autorstvo/kongruencia Self; Sc-kontrola; InT-záujem

DISKUSIA

Výsledky nášho výskumu podporujú predpoklad o významnej súvislosti medzi autonómnymi formami motivácie adolescentov s ich posudzovaním spokojnosti s rozhodovaním, ako i neprítomnosťou ľútosti s rozhodovaním sa pri výbere vysokej

školy. Zistenie, že autonómia, ako aj jej jednotlivé formy sa ukázali ako významné prediktory prežívania ľútosti a spokojnosti v procese kariérového rozhodovania, je podporou pre východiskové teoretické koncepcie a výskumy zaoberajúce sa ich pozitívnymi účinkami na oblasť duševného zdravia (Brown, & Ryan, 2003; Deci, & Ryan, 2008; Fernández-Berrocal, & Extremera, 2008). Naše zistenia podporujú závery DeHaan, Weinsten & Deci (2013) o nižšej miere prežívanej ľútosti ako adaptívnom dôsledku autonómnych foriem regulácie kariérového rozhodovania.

Najsilnejším prediktorom spokojnosti ako i ľútosti spojených s kariérovým rozhodovaním bolo *Autorstvo/kongruencia Self*. Táto centrálna a dávno rozpoznaná charakteristika autonómie predstavuje situáciu, kedy jednotlivец zažíva seba (svoje Self) ako autora správania, plne súhlasí s aktivitami, ktoré vykonáva a jeho správanie sa zakladá na jeho potrebách, hodnotách a záujmoch (Weinstein, Przybylsky, & Ryan, 2012). Za dôležité považujeme zistenie, že *Identifikácia* predikovala spokojnosť a neprítomnosť ľútosti v kariérovom rozhodovaní. Pri porovnaní šiestich foriem motivácie v GMS bola najsilnejším prediktorom a to i v porovnaní s intrinsickou motiváciou. Uvedené zistenia sú v súlade so závermi Koestner & Losier (2002), kde bola identifikácia najlepším prediktorom adaptívnych dôsledkov. Intrinsická motivácia vedie k spontánnemu vykonávaniu aktivít a tým k dosahovaniu krátkodobých cieľov. Identifikovaná motivácia si vyžaduje rozvíjať regulačné kompetencie, prostredníctvom ktorých dokáže vedome integrovať doménovo špecifické aktivity do svojich osobných cieľov a tak dosahovať dlhodobejšie ciele. V kontexte kariérového rozhodovania sa tak ukazuje, že vysoká úroveň intrinsickej ako i integrovanej identifikácie sú dôležitými prediktormi dosahovania pozitívneho well-beingu z krátkodobého ako i dlhodobého hľadiska.

Limity

Hodnotenie spokojnosti a ľútosti s kariérovým rozhodovaním bolo zamerané na proces rozhodovania. Nadväzujeme na trend, ktorý poukazuje na dôležitosť venovať v rámci kariérového rozhodovania pozornosť samotnému procesu rozhodovania a nie primárne dôsledkom rozhodovania (napr. Phillips, 1997). Vychádzame pritom z predpokladu, že zlepšovaním procesov rozhodovania sa zlepšuje kvalita kariérových rozhodnutí. Dobré kariérne rozhodnutie je tak výsledkom dobrého procesu rozhodovania (viac v Pilárik, & Látalová, 2014). Prezentované výsledky tak, ale neodrážajú priame hodnotenie spokojnosti/ľútosti s dôsledkami svojho rozhodovania po uplynutí približne 1 roka od jeho uskutočnenia.

ZÁVER

Výsledky výskumu podporujú dôležitosť podpory autonómie adolescentov pri rozhodovaní sa ohľadom vysokoškolského štúdia. Podpora autonómie sa priamo odzrkadľuje v subjektívnom hodnotení svojej spokojnosti s procesom rozhodovania a so znižujúcou sa prítomnosťou ľútosti nad rozhodovaním s odstupom času. Zároveň, naše

výsledky poukazujú na potrebu venovať pozornosť procesu integrácie vonkajších motívov a hodnôt do systému self v záujme dosahovania nie len krátkodobých, ale i dlhodobých kariérových cieľov.

Literatúra

Bačová, V. (2010). Psychológia posudzovania a rozhodovania. In V. Bačová (Ed.), *Rozhodovanie a usudzovanie – Pohľady psychológie a ekonómie I.* (pp. 14-47). Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV.

Baláž, V. (2010). Prospektová teória a jej miesto v ekonomickom myslení. In V. Bačová (Ed.), *Rozhodovanie a usudzovanie: pohľady psychológie a ekonómie I.* (pp. 88-132). Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV.

Betsch, C., & Kunz, J. J. (2008). Individual strategy preferences and decisional fit. *Journal of Behavioral Decision Making*, 21, 532-555.

Čavojová, V. (2010). Rola emócií v rozhodovaní a ekonomickom správaní. In V. Bačová (Ed.), *Rozhodovanie a usudzovanie – Pohľady psychológie a ekonómie I.* (pp. 133-161). Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV.

Damasio, A. R. (1994). *Descarte's error: Emotion, reason and the human brain.* New York: Grosset/Putnam.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008a). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49, 14-23.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008b). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*, 49, 3, 182-185.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

Grecucci, A., & Sanfey, A. (2014). Emotion Regulation and Decision Making. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of Emotion Regulation* (pp. 140-153). NY: The Guilford Press.

Gurňáková, J. (2013). Význam sebaregulácie emócií v zvládaní záťaže a schopnosti efektívneho rozhodovania zdravotníckych profesionálov. In J. Gurňáková, P. Halama, L. Pitel, H. Harenčárová, L. Adamovová (Eds.), *Rozhodovanie profesionálov: Sebaregulácia, stres a osobnosť* (pp. 129-160). Bratislava: ÚAP SAV.

Halama, P. (2013). Emócie pri komplexnom rozhodovaní v naturalistickom prostredí. In I. Sarmány-Schuller (Ed.), *Otázniky rozhodovania: Teória, empiria, život.* Bratislava: Stimul.

Holmes-Rovner, M., Kroll, J., Schmitt, N., Rovner, D. R., Breer, M. L., Rothert, M. L., Padonu, G., & Talarczyk, G. (1996). Patient satisfaction with health care decisions: the satisfaction with decision scale. *Medical Decision Making*, 16(1), 58-64.

Inman, J. J., Dyer, J. S., & Jia, J. (1997). A generalized utility model of disappointment and regret effects on post-choice valuation. *Marketing Science*, 16(2), 97-111.

Jurišová, E., & Sarmány-Schuller, I. (2013). Structure of basal psychical self-regulation and personality integration in relation to coping strategies in decision-making in paramedics. *Studia psychologica*, 55(1), 3-17.

Koestner, R., & Losier, G. F. (2002). Distinguishing Three Ways of Being Internally Motivated: A Closer Look at Introjection, Identification, and Intrinsic Motivation. In E. Deci, & M. Ryan (Eds.), *Handbook of Self-Determination Research* (pp. 101-121). NY: University of Rochester Press.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.

O' Connor, A. M. (1996). *User Manual – Decision Regret Scale*. Ottawa: Ottawa Hospital Research Institute. Získané 12.1.2011 z:
http://decisionaid.ohri.ca/docs/develop/User_Manuals/UM_Regret_Scale.pdf

Pilárik, L., & Látalová, V. (2014). Dobré rozhodnutie v neistom svete: implikácie v kariérovém rozhodovaní. In E. Ballová Mikušková, V. Čavojová (Eds.), *Rozhodovanie v kontexte kognície, osobnosti a emócií IV: Súčasné trendy v rozhodovaní* (pp. 135-143). Bratislava: ÚEP SAV.

Phillips, S. D. (1997). Toward an Expanded Definition of Adaptive Decision Making. *The Career Development Quarterly*, 45, 275-187.

Pelletier, L. G., Blanchard, C. M., Sharp, E., Otis, N., & Amiot, C. (in press). *The General Motivation Scale: A dispositional measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation for different life activities*. Canada: University of Ottawa.

Taylor, K. (1997). A Regret Theory Approach to Assessing Consumer Satisfaction. *Marketing Letters*, 8(2), 229-238.

Weinstein, N., Przybylski, A. K., & Ryan, R. M. (2012). The index of autonomous functioning: Developing of a scale of human autonomy. *Journal of research in Psychology*, 46, 397-413.

Zeelenberg, M., Pieters, R. (2007). A theory of regret regulation 1.0. *Journal of Consumer Psychology*, 17(1), 3-18.

Grantová podpora: VEGA 1/0446/14 Autonómne rozhodovanie: stratégie regulácie emócií v rozhodovacom procese a spokojnosť s rozhodovaním

BEHAVIORÁLNĚ EKONOMICKÉ A PSYCHOLOGICKÉ EXPERIMENTY: PROPOJENÍ PSYCHOLOGIE, MANAGEMENTU A MARKETINGU

BEHAVIORAL ECONOMIC AND PSYCHOLOGICAL EXPERIMENTS: INTERCONNECTIONS IN PSYCHOLOGY, MANAGEMENT AND MARKETING

Jakub PROCHÁZKA², Michal ĎURINÍK¹

¹ Katedra podnikového hospodářství, Ekonomicko-správní fakulta

² Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií

Masarykova univerzita, Brno

jak.prochazka@mail.muni.cz

Abstrakt

Předkládaný příspěvek prezentuje výzkumný projekt zaměřený na propojení behaviorální a experimentální ekonomie, sociální a pracovní psychologie, marketingu a managementu. Představuje sérii šesti plánovaných experimentů zkoumající vliv behaviorálních proměnných na výkon pracovníků a na rozhodování spotřebitelů. Projekt zahrnuje jeden field a pět laboratorních experimentů. V tomto příspěvku jsou podrobněji představeny tři z nich. Field experiment zkoumá, jak emoční vazba zákazníka k produktu ovlivňuje nabízenou cenu. První z laboratorních experimentů zkoumá rozšířené, ale výzkumem nepodložené doporučení kombinovat kritickou zpětnou vazbu vždy s nějakými pozitivními hodnoceními (sandwich feedback). Druhý se zabývá vlivem nedostupné alternativy na rozhodování spotřebitele. Cílem tohoto příspěvku je inspirovat, přispět k integraci poznatků z ekonomických a psychologických výzkumů a získat zpětnou vazbu k projektům od kolegů z jiných univerzit.

Klíčová slova: Experiment, behaviorální ekonomie, rozhodování spotřebitele, zpětná vazba, výkon

Keywords: Experiment, behavioral economy, consumer decision making, feedback, performance

Náš příspěvek představuje aktuálně řešený projekt zaměřující se na využití metod behaviorální a experimentální ekonomie ve výzkumu v oblastech marketingu a managementu. Na rozdíl od běžně využívaných výzkumných metod v těchto oblastech je experiment unikátním nástrojem umožňujícím zachycení kauzálních vztahů mezi zkoumanými veličinami. Výzkumným cílem projektu je odhalení psychologických, sociálních, kognitivních a emočních faktorů, které mají vliv na rozhodování spotřebitelů a na výkon zaměstnanců. Výukovým cílem projektu je zapojit studenty do výzkumu, motivovat je k excelentní práci a umožnit jim publikaci výsledků jejich práce.

Projekt zahrnuje šest experimentů. Do každého z nich je zapojený alespoň jeden student a většina ze zapojených studentů experimenty realizuje v rámci svých závěrečných prací. Většina experimentů je realizována studenty ekonomických oborů s designy typickými pro ekonomické experimenty. Zároveň ale tyto experimenty pracují s „psychologickými“ proměnnými a je možné je interpretovat v kontextu existujících psychologických teorií.

Záměr projektu představujeme na konferenci pro inspiraci kolegů a pro získání zpětné vazby k dosud zrealizované práci. Také chceme přispět k integraci psychologického a ekonomického výzkumu tam, kde se zkoumaná témata přibližují nebo dokonce překrývají.

Field experiment: Zaplatí spotřebitelé více za produkt signalizující jejich příslušnost k důležité sociální skupině?

Field experiment zkoumá, zda a proč jsou lidé ochotni zaplatit více peněz za produkty, které signalizují jejich osobní zájmy. Navazuje na studie věnující se nápadné spotřebě a ochotě platit cenovou přírážku za statusové poziční statky. Poziční statky lidé nakupují kvůli tomu, co vypovídají o jejich majiteli (Brighouse and Swift, 2006). Statusové poziční statky signalizují majitelovo postavení ve společnosti (Hirsch, 1976), odlišují své majitele od ostatních (obvykle sociálně hůře postavených) lidí, kteří daný poziční statek nevlastní (Brighouse and Swift, 2006) a spotřebitelé jsou za ně proto ochotni zaplatit vyšší částku („status-premium“), než jaká odpovídá kvalitě zboží (Chao and Schor, 1998). Dosavadní výzkumy se věnovaly tomu, jakou přírážku jsou spotřebitelé ochotni zaplatit za poziční statky signalizující jejich socioekonomický status. Žádný výzkum se nezaměřil na ochotu zaplatit vyšší cenu za jiný typ pozičních statků – takových, které nesignalizují socioekonomický status, ale příslušnost k nějaké pro danou osobu významné zájmové sociální skupině. K takovým statkům by si podle nás měl spotřebitel vytvářet silnější citovou vazbu a měl by za ně být ochoten zaplatit více, než za srovnatelné statky, kterými by nic nesignalizoval. Měl by fungovat podobný mechanismus jako u značek (resp. značkového zboží), u kterých možnost prezentovat se skrze viditelně nošenou značku vede jednak k vytvoření vztahu ke značce (Edson Escalas, 2004), a jednak k ochotě platit za značkové zboží s viditelnou značkou více, než za jiné zboží.

Design studie je mezisubjektový experiment provedený v přirozených podmínkách pěti internetových jednostranných, uzavřených aukcí. Vzorek studie tvoří 83 příslušníků české komunity flamenca. V rámci aukcí nabízejí, jaké částky jsou ochotni zaplatit za viditelně používané produkty – značkovou tašku, bílou nákupní tašku, hrníček, bílý top a černé tričko. Tyto produkty se v aukci náhodně objevují ve verzi signalizující či nesignalizující zájem o flamenco. Sledujeme, zda jsou respondenti označujících se za fanoušky flamenca ochotni platit za signalizující produkty více, než za srovnatelné nesignalizující produkty.

Experiment jsme již zrealizovali a jsme ve fázi analýzy dat a přípravy publikace.

Laboratorní experiment: Funguje sandwichová zpětná vazba?

První z laboratorních experimentů zkoumá vliv tzv. sandwichové zpětné vazby na výkon příjemce této zpětné vazby. Sandwichová zpětná vazba je zpětná vazba sestávající se ze tří částí. Na začátku a na konci obsahuje pozitivní sdělení a uprostřed je skryta kritická zpětná vazba. Pozitivní sdělení na začátku a na konci mají zmírnit negativní dopad kritiky, kvůli které je celá zpětná vazba sdělována (Belludi, 2008). Ačkoliv některé zejména popularizační publikace sandwichovou zpěnou vazbu doporučují (např. Dohrenwend, 2002; How to Give a Feedback Sandwich, 2016; Lahnerová, 2012), jiné ji naopak kritizují, protože podle nich pozitivní část sandwiche podryvá efekt kritické části a kvůli skrývání pravé podstaty sdělení poškozuje sandwich vztah mezi poskytovatelem zpětné vazby a jejím příjemcem (např. Blažejovská, Matějů, & Pořízková, 2014; Schwarz, 2013). Zatím ale neexistuje empirická podpora pro ani jeden z názorů. Proto jsme se rozhodli experimentálně ověřit vliv sandwichové zpětné vazby na chování a výkon.

Respondenty našeho výzkumu je 90 studentů Masarykovy Univerzity získaných skrze databázi HROOT (Bock, Baetge, & Nicklisch, 2014) a přímé oslovování na chodbě univerzity a v knihovně. Jako odměnou za účast v experimentu dáváme 100 Kč bez ohledu na výkon v průběhu experimentu. V MUEEL laboratoři experimentální ekonomie mají respondenti za úkol řešit sérii 12 příkladů ze tří oblastí středoškolské matematiky, které byly vybrány v rámci pilotáže tak, aby dobře rozlišovaly mezi vysokoškolskými studenty. Respondenti mají 10 minut na řešení příkladů, pak dostanou zpětnou vazbu a mají až 10 minut na přípravu na další sérii matematických příkladů ze stejných oblastí matematiky. Následně řeší znovu 12 typově podobných úloh v časovém limitu 10 minut. K přípravě na druhou sérii příkladů mohou studenti využít internet. Každému studentovi je náhodně přidělen jeden typ elektronicky sdělované zpětné vazby: pouze kritická, sandwich, žádná (kontrolní skupina). Prostřední část sandwichové zpětné vazby je stejně jako v případě kritické zpětné vazby tvořena konkrétními sděleními týkajícími se nedostatků v respondentových znalostech matematiky v určitých oblastech a vychází ze skutečného výkonu respondenta v prvním kole. Úvodní a konečná část sandwiche se nijak neodvíjí od uchazečova přístupu a výkonu a obsahuje jen obecné pozitivní sdělení chválící respondentovu snahu. Sledujeme, zda má typ zpětné vazby vliv na čas, po který se respondent připravuje na druhou sadu příkladů a také, zda má vliv na výkon při řešení druhé sady příkladů. Testujeme také vliv typu zpětné vazby na motivaci a spokojenost respondentů měřené skrze dotazníky.

Experiment jsme již pilotovali a zrealizovali a jsme ve fázi analýzy dat a přípravy publikace.

Laboratorní experiment: Jakou roli na rozhodování má nabídnutí nedostupné alternativy?

Druhý laboratorní experiment je postavený na standardizované „hře“ známé v teorii her jako *dictator game*. V rámci experimentu chceme zkoumat, zda a jaký vliv má na rozhodování člověka nabídnutí další reálné nebo další nedostupné (fantomové)

alternativy. V experimentu jsou subjekty spárovány do dvojic, jeden z dvojice je v roli diktátora a druhý v roli příjemce. Diktátor dostává k dispozici stanovenou peněžní sumu, ze které může nic, libovolnou část nebo vše přenechat příjemci. Role příjemce je v této hře pasivní, rozhodnutím diktátora hra končí. Hra je tradičně užívána k měření a demonstraci různých konstruktů, od altruismu, averzi k nerovnosti až po sociální preference, protože každý dar větší než 0 je v rozporu s chováním tzv. „homo oeconomicus“ maximalizujícího vlastní užitek.

List (2007) a Bardsley (2008) upozorňují na závažný problém hry, který demonstrují ve svých experimentech. Rozšiřují alternativy volby diktátora o negativní transfery (diktátor může nejen dávat, ale i brát od druhé osoby) a pozorují signifikantní úbytek pozitivních transferů v takovém případě. Tedy část respondentů, kteří se v klasické verzi hry rozdělili, se při existenci alternativy „obrat spoluhráče“ se spoluhráčem nerozdělí, i když by se mohli podělit stejně jako v klasické verzi hry. Pokud by chování v klasické hře bylo motivováno altruismem a jinými prosociálními tendencemi, v rozšířené hře by objem pozitivních transferů neměl klesnout – příležitost projevit altruismus je stejná. List (2007) a Bardsley (2008) následně vysvětlují prosociální chování v klasické hře pomocí kognitivního zkreslení a jako experimentální artefakt (také Zizzo, 2010).

Náš výzkumný záměr navazuje na Lista (2007) a Bardsleyho (2008) a rozšiřuje záběr o tzv. *fantomové alternativy*. Fantomová alternativa (Doyle, O'Connor, Reynolds, & Bottomley, 1999) je součástí množiny alternativ, ale je prezentovaná jako nedostupná. Respondent ji tedy při rozhodování vidí, ale ví, že ji nemůže zvolit. Vliv fantomové alternativy byl demonstrován u spotřebitelského rozhodování (Doyle et al., 1999; Pettibone & Wedell, 2007; Pettibone, & Wedell, 2000), našim záměrem je testovat ji v oblasti mezisubjektových transferů, konkrétně v modifikaci *dictator game*.

Metodou zkoumání je ekonomický experiment. Subjekty z řad studentů Masarykovy Univerzity pozveme pomocí databáze HROOT (Bock, Baetge, & Nicklisch, 2014) do MUEEL laboratoře experimentální ekonomie v předpokládaném počtu 150 – 50 (25 dvojic) v každé ze tří experimentálních podmínek. Subjekty budou párovány náhodně a anonymně, náhodné je i určení rolí ve hře. Diktátoři vyznačují své rozhodnutí v programu Z-tree (Fischbacher, 2007) kliknutím na ose od nejmenšího po nejvyšší možný transfer. Experimentální podmínka 1 je klasická *dictator game*, tedy diktátor rozhoduje kolik, pokud vůbec, chce poslat druhé osobě. Experimentální podmínka 2 je replikací výzkumu Bardsleyho (2008), diktátor zde může zvolit transfer pozitivní, nulový nebo negativní. Experimentální podmínka 3 obsahuje fantomovou alternativu, tedy zobrazená osa obsahuje i negativní transfery, ale je v této oblasti neaktivní. I když diktátoři vidí vyznačovací osu obsahující i možnost brát od druhé osoby, nejnižší možný reálně vykonatelný transfer je nula. Výsledky umožní bližší pohled na to, do jaké míry jsou lidé ovlivňováni nedostupnými alternativami při svém rozhodování mimo spotřebitelskou oblast.

Experiment jsme již pilotovali a připravujeme se na sběr dat.

Součástí našeho projektu jsou ještě další tři experimenty, pro jejichž podrobný popis zde není prostor. Jeden z experimentů s aplikací v oblasti marketingu zkoumá, jak kontext, ve kterém jsou prezentovány dostupné alternativy, ovlivňuje rozhodovací chování spotřebitele. Další se zaměřuje na to, jak manipulace s mírou autonomie a popisované důležitosti úkolu zvyšuje či snižuje pracovní angažovanost (engagement). Poslední experiment s aplikací v oblasti managementu sleduje, jak náhodně přidělená pozitivní či negativní zpětná vazba k výkonu ovlivňuje pracovní spokojenost při různých úrovních self-efficacy.

Literatura

Bardsley, N. (2008). Dictator game giving: altruism or artefact? *Experimental Economics*, 11(2), 122-133.

Belludi, N. (2008). The compliment sandwich feedback technique. *Right Attitudes*. Získané 10.5.2016 z: <http://www.rightattitudes.com/2008/02/20/sandwich-feedback-technique/>.

Blažejovská, T., Matějů, Z., & Pořízková, V. (2014). Mýtus: Kritickou zpětnou vazbu sděluje tzv. metodou sendviče. *Webové stránky katedry psychologie FSS MU*. Získané 10.5.2016 z <http://psych.fss.muni.cz/psychologie-prace/pro-verejnost/myty/mytus-kritickou-zpetnou-vazbu-sdelujete-tzv-metodou-sendvice>.

Bock, O., Baetge, I., & Nicklisch, A. (2014). Hroot: Hamburg registration and organization online tool. *European Economic Review*, 71, 117-120.

Brighthouse, H., & Swift, A. (2006). Equality, Priority, and Positional Goods. *Ethics*, 116(3), 471-497.

Hirsch, F (1995). *Social Limits to Growth*. London: Routledge.

Chao, A. a Schor, J. B. (1998). Empirical Tests of Status Consumption: Evidence from Women's Cosmetics. *Journal of Economic Psychology*. 19(1), 107-131.

Dohrenwend, A. (2002). Serving up the feedback sandwich. *Family practice management*, 9(10), 43-50.

Doyle, J. R., O'Connor, D. J. D. J., Reynolds, G. M., & Bottomley, P. A. (1999). The robustness of the asymmetrically dominated effect: Buying frames, phantom alternatives, and in-store purchases. *Psychology and Marketing*, 16(3), 225-243.

Edson Escalas, J. (2004). Narrative processing: Building consumer connections to brands. *Journal of Consumer Psychology*, 14(1), 168-179.

Fischbacher, U. (2007). z-Tree: Zurich toolbox for ready-made economic experiments. *Experimental Economics*, 10(2), 171-178.

How to give a feedback sandwich. (2016). Získané 10.5.2016 z <http://www.wikihow.com/Give-a-Feedback-Sandwich>.

Lahnerová, D. (2012). *Asertivita pro manažery*. Praha: Grada.

List, J. A. (2007). On the interpretation of giving in dictator games. *Journal of Political Economy*, 115(3), 482-493.

Pettibone, J. C., & Wedell, D. H. (2007). Testing alternative explanations of phantom decoy effects. *Journal of Behavioral Decision Making*, 20(3), 323-341.

Pettibone, J., & Wedell, D. (2000). Examining models of nondominated decoy effects across judgment and choice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81(2), 300-328.

Schwarz, R. (2013). The “sandwich approach” undermines your feedback. *Harvard Business Review*. Získané 10.5.2016 z : <https://hbr.org/2013/04/the-sandwich-approach-undermin/>.

Zizzo, D. J. D. (2010). Experimenter demand effects in economic experiments. *Experimental Economics*, 13(1), 75-98.

Tato studie byla podpořena v rámci projektu specifického výzkumu na Masarykově univerzitě (MUNI/A/1021/2015).

Děkujeme Anetě Suchomelové, Martinu Ovčarčí, Anidě Krajina, Ditě Stehlíkové, Danieli Kerekešovi, Monice Heinigové, Kryštofovi Kamenickému, Lucii Lukášové a Alžbětě Sedlákové za jejich spolupráci na experimentech popsáných v této studii.

LEADERSHIP JAKO TERAPEUTICKÝ PROCES: ROLE PRACOVNÍHO SPOJENECTVÍ VE VZTAHU MEZI TRANSFORMAČNÍM PŘÍSTUPEM, EFEKTIVITOU LEADERA A PRACOVNÍ SPOKOJENOSTÍ

LEADERSHIP AND PSYCHOTHERAPY: THE ROLE OF WORKING ALLIANCE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, LEADER'S EFFECTIVENESS AND JOB SATISFACTION

Jakub PROCHÁZKA¹, Martin VACULÍK²

¹Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií

²Katedra podnikového hospodářství, Ekonomicko-správní fakulta,

Masarykova univerzita, Brno

jak.prochazka@mail.muni.cz

Abstrakt

Tato pilotní studie přenáší psychoterapeutický konstrukt pracovního spojení (working alliance) do prostředí psychologie práce a organizace. Pracovní spojení je termín vztahující se k síle a kvalitě vztahu mezi terapeutem a klientem a považuje se za jeden z klíčových faktorů efektivity psychoterapie. Studie ověřuje předpoklad, že pracovní spojení vzniká i ve vztahu mezi leaderem a následovníkem a to díky transformačnímu leadershipu. Respondenty výzkumu bylo 159 vysokoškolských studentů majících pracovní zkušenost, kteří se vyjadřovali k práci pro své současné nebo minulé nadřízené. Respondenti vyplnili Dotazník přístupu k vedení lidí (CLQ) k posouzení míry transformačního přístupu nadřízeného a dále pak upravený Dotazník pracovního spojení (WAI-SR), Škálu obecné pracovní spokojenosti (škála dotazníku JDS) a Škálu vnímané efektivity leadera. Výsledky ukázaly silný vztah mezi transformačním leadershipem a pracovním spojením a silný vztah mezi pracovním spojením a pracovní spokojeností následovníka i vnímanou efektivitou leadera. Dále se ukázal silný vztah mezi transformačním leadershipem a vnímanou efektivitou leadera a středně silný vztah mezi transformačním leadershipem a pracovní spokojeností následovníka. Oba tyto vztahy jsou silně mediovány pracovním spojením. Studie reaguje na nedávné články vybízející k hledání nových mechanismů působení transformačního leadershipu.

Klíčová slova: *Transformační leadership, pracovní spojení, efektivita leadera, pracovní spokojenost*

Abstract

The aim of this pilot study was the implementation of the psychotherapeutic construct "working alliance" to the environment of Work and Organizational Psychology. The working alliance is defined as the strength and quality of the relationship between

therapist and client and it is currently considered one of the key factors for the effectiveness of psychotherapy. This study examined the assumption that the working alliance also arises in the relationship between leader and follower due to the transformational leadership. Research respondents were 159 master students with work experience, who rated their current or past supervisors. Respondents completed the Czech Leadership Questionnaire (CLQ) to assess the transformational leadership of their supervisors, the adapted short version of the Working Alliance Inventory (WAI-SR), the general job satisfaction scale of Job Diagnostic Survey (JDS) and the Scale of perceived leader effectiveness. The analysis revealed a strong relationship between transformational leadership and the working alliance and the strong relationship between working alliance and followers' job satisfaction and perceived leader effectiveness. Furthermore, the results showed a strong relationship between transformational leadership and perceived leader effectiveness and a moderate relationship between transformational leadership and followers' job satisfaction. These two relationships were strongly mediated by working alliance. The study responds to recent articles encouraging the search for new mechanisms that explain the effect of transformational leadership.

Keywords: Transformational leadership, working alliance, leader effectiveness, job satisfaction

Tato pilotní studie aplikuje psychoterapeutický konstrukt pracovního spojení (working alliance či therapeutic alliance) v prostředí psychologie práce a organizace. Vysvětlujeme v ní, proč by mezi leaderem a následovníkem mohl existovat podobný vztah jako mezi terapeutem a klientem a jak by mohl tento vztah souviset s hojně zkoumanými konstrukty z oblasti psychologie práce - s transformačním leadershipem, pracovní spokojeností a vnímanou efektivitou leadera. Propojení terapeutického konstruktů s oblastí psychologie práce umožní využít v organizacích poznatky ze stovek výzkumů provedených v kontextu psychoterapie.

Existuje řada faktorů, které mohou ovlivnit výsledek psychoterapeutického procesu. Mezi nimi vyčnívají faktory týkající se vztahu mezi terapeutem a jeho klientem, které jsou silnějším prediktorem úspěšnosti terapie než např. používání konkrétních psychoterapeutických technik či postupů (Lambert & Barley, 2001). Mezi vztahovými proměnnými je nejvíce zkoumanou proměnnou pracovní spojení, které Horvath (2001) definuje jako kvalitu a sílu spolupracujícího vztahu mezi klientem a terapeutem. Má tři složky původně formulované Bordinem (1979): míru shody na cílech terapie („agreement on goals“), míru shody na průběhu a prostředcích terapie („assignment of tasks“) a emoční vazbu mezi klientem a terapeutem („development of bonds“). Podle metaanalýzy Horvatha a Bediho (2002) je pracovní spojení stabilním prediktorem výsledků terapie a průměrně koreluje s výsledky terapie na úrovni 0.21. Kvalitu a sílu pracovního spojení ovlivňují zejména faktory na straně terapeuta (Baldwin, Wampold, & Imel, 2007). Dle Hatcher (1999) posiluje terapeut vztah podporujícím a akceptujícím přístupem, vytvořením sdíleného závazku k cílům terapie a podporováním klientovy angažovanosti a nadšení pro práci v terapii.

Hatcherem (1999) popsané chování terapeuta vedoucí k posílení pracovní aliance a k lepšímu výsledku terapie připomíná chování transformačního leadera. Transformační leadership je přístup k vedení lidí, který má stabilní pozitivní dopady napříč kulturami a regiony (Procházka, Vaculík, & Smutný, 2013). Vede například k vyšší pracovní spokojenosti následovníků (Awamleh, Evans, & Mahate, 2005; Fernandes & Awamleh, 2004), k vnímání leadera následovníky jako efektivnějšího (Bycio, Hackett, & Allen, 1995; Judge & Piccolo, 2004) nebo k vyššímu výkonu týmu (Keller, 2006). Transformační přístup má čtyři složky: idealizovaný vliv, inspirující motivování, intelektuální stimulaci a individuální přístup (Procházka & Vaculík, 2015). V rámci idealizovaného vlivu dává například leader najevo vlastní oddanost organizaci, v rámci inspirujícího motivování formuluje pro následovníky atraktivní vizi, kterou mohou s leaderem sdílet, v rámci intelektuální stimulace zapojuje následovníky, podporuje jejich angažovanost a podněcuje je a v rámci individuálního přístupu akceptuje leader následovníky takové, jací jsou, projevuje o ně zájem a zohledňuje jejich individuální potřeby (Procházka et al., 2013). Podobně jako terapeut vytvářející kvalitní pracovní spojení i transformační leader podporuje, akceptuje a podněcuje své následovníky a sdílí s nimi směr společné práce. Jestliže terapeut takovým chováním vytváří pracovní spojení, měl by ho vytvářet i leader. Vztahy terapeut-klient a leader-následovník jsou si hodně podobné. V obou případech je vztah nevyrovnaný, obě strany v něm musí na něčem společně pracovat a měli by usilovat o dosažení společného cíle. V této studii proto odpovídáme na otázku, zda transformační přístup leadera k následovníkovi vede k vytvoření pracovního spojení podobnému pracovnímu spojení mezi terapeutem a klientem.

Hypotéza 1: Transformační přístup leadera je v pozitivním vztahu s pracovním spojením mezi leaderem a následovníkem.

Jak jsme uvedli výše, transformační přístup vede k vyšší pracovní spokojenosti následovníků a k vyšší vnímané efektivitě leadera (Awamleh et al., 2005; Bycio et al., 1995; Fernandes & Awamleh, 2004; Judge & Piccolo, 2004). Domníváme se, že by tomu tak mohlo být díky pracovnímu spojení, které by mohlo mít v oblasti leadershipu podobné pozitivní dopady jako má v oblasti psychoterapie (Horvath & Bedi, 2002; Lambert & Barley, 2001). Silnější a kvalitnější pracovní spojení se vyznačuje sdílenými cíli, shodou na postupech a emoční vazbou mezi leaderem a následovníkem. Proto by měl následovník vnímat svého leadera jako efektivnějšího, protože souhlasí s tím, kam a jak směřuje a také proto, že ho má raději.

Hypotéza 2: Pracovní spojení mezi leaderem a následovníkem je v pozitivním vztahu s následovníkem vnímanou efektivitou leadera.

Zároveň by měl být při lepším pracovním spojení následovník spokojenější v práci, jelikož má dobrý vztah se svým vedoucím, jeho práce někam směřuje a probíhá v souladu s jeho přesvědčením. Pro tento vztah našli podporu už Mena a Bailey (2007) ve svém výzkumu na vzorku sociálních pracovníků.

Hypotéza 3: Pracovní spojení mezi leaderem a následovníkem je v pozitivním vztahu s pracovní spokojeností následovníka.

Transformační přístup leadera vede k silnějšímu a kvalitnějšímu pracovnímu spolenectví, které má pak za důsledek vyšší pracovní spokojenost i vnímanou efektivitu leadera. Proto předpokládáme, že pracovní spolenectví je mediátorem vztahů mezi transformačním přístupem a pracovní spokojeností následovníků a efektivitou leadera vnímanou následovníky.

Hypotéza 4: Pracovní spolenectví mezi leaderem a následovníkem mediuje vztah mezi transformačním přístupem leadera a následovníkem vnímanou efektivitou leadera.

Hypotéza 5: Pracovní spolenectví mezi leaderem a následovníkem mediuje vztah mezi transformačním přístupem leadera a pracovní spokojeností následovníka.

Testováním mediačního efektu reaguje naše studie na výzvu van Knippenberga a Sitkina (2013). Ti ve své analýze upozorňují, že dosud nebyl nalezen jasný mechanismus, kterým působí transformační leadership na pozitivní tzv. „leadership outcomes“ (spokojenost, efektivita, výkon, závazek k organizaci apod.). Teorie transformačního leadershipu původně předpokládala odlišné mechanismy působení jednotlivých složek transformačního leadershipu (např. Shamir, House, & Arthur, 1993). Pro tyto mechanismy ale nebyla nalezena přesvědčivá empirická podpora a existence odlišných mechanismů působení by navíc byla v rozporu s uvažováním o transformačním leadershipu jako o jednom vícedimenzionálním konstruktu (van Knippenberg & Sitkin, 2013). Vliv skrze pracovní spolenectví znamená jeden stejný a ověřitelný mechanismus pro všechny dimenze transformačního leadershipu.

Metoda

Vzorek

Respondenty výzkumu byli studenti navazujícího magisterského studia podnikového hospodářství a managementu z Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity a psychologie z Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity. Na seminářích povinných předmětů jsme je požádali o vyplnění dotazníků vyjadřujících se k vedoucímu, se kterým měli zkušenost v rámci zaměstnání nebo dlouhodobé brigády. Dotazníky anonymně vyplnilo 174 studentů. Pět respondentů jsme ze vzorku vyřadili, protože neodpověděli na otázky týkající se některé ze zkoumaných proměnných. Dále jsme vyřadili 10 respondentů, kteří měli kratší než dvouměsíční zkušenost s hodnoceným leaderem nebo hodnotili leadera, který neměl žádnou vedoucí pozici.

Do analýzy jsme zahrnuli 159 respondentů v průměrném věku 23.25 let ($SD = 2.02$). Ve vzorku mírně převažují ženy (58.5 %). Většina respondentů pracovala ve službách (46 %). Jen šest respondentů pracovalo na plný úvazek a 36 respondentů pracovalo na částečný úvazek. Většina respondentů popisovala leadera, který je vedl během dlouhodobé brigády (106 respondentů).

Mezi hodnocenými leadery bylo přibližně stejně mužů jako žen (52 % mužů). Většinou působili v malých organizacích s méně než 50 zaměstnanci a pracovali na pozici liniového manažera (58.5 %). Zhruba čtvrtina leaderů byla ve středním nebo vyšším

managementu a 17 % pracovalo na jiné pozici (např. projektový manažer). Hodnocení leaderi vedli respondenty v průměru 15.30 měsíců ($SD = 17.15$) a v týmu měli 15.41 ($SD = 24.18$) podřízených.

Metody sběru dat

Každý respondent posuzoval s pomocí Dotazníku přístupu k vedení lidí (CLQ, Czech leadership questionnaire; Prochazka, Vaculik & Smutny 2016) míru transformačního přístupu svého nadřízeného. Dotazník má 32 položek rozdělených po čtyřech do osmi škál, které odpovídají čtyřem složkám transformačního přístupu, třem složkám transakčního leadershipu a absenci leadershipu. Položky ze čtyř subškál transformačního leadershipu spolu silně korelují a dají se použít i jako jedna vysoce vnitřně konzistentní škála (Prochazka, Vaculik & Smutny 2016).

Pracovní spolenectví jsme měřili Horvathovým a Greenbergovým (1989) Work Alliance Inventory v adaptované zkrácené a revidované verzi (WAI-SR; Hatcher & Gillaspay, 2006). Pracovní překlad Řiháčka určený pro výzkum v psychoterapii jsme upravili pro použití v oblasti leadershipu. V českém překladu jsme nahradili slovo „terapeut“ slovem „leader“, „terapie“ byla vyměněna za slovo „práce“ a slovní spojení „můj problém“ jsme nahradili slovy „můj pracovní problém“. Dotazník má sedmibodovou hodnotící škálu. Obsahuje 12 položek, které jsou rozděleny do tří subškál (shoda na cílech, shoda na prostředcích, emoční vazba).

Pracovní spokojenost jsme měřili škálou General Satisfaction z dotazníku Job Diagnostic Survey Hackmana a Oldhama (1974). Použili jsme existující český překlad (Vaculik, Vytaskova, Prochazka & Zalis, 2016). Škála má tři položky a použili jsme u ní sedmibodovou stupnici tak jako u ostatních dotazníků.

Vnímanou efektivitu leadera jsme stejně jako míru transformačního leadershipu měřili na základě hodnocení podřízených. Využili jsme třípoložkový dotazník Vnímané efektivitu leadera použitý již dříve v několika českých studiích (např. Docekalova, Vaculik, & Prochazka, 2016; Vaculik, Prochazka, & Smutny, 2014). Dotazník sleduje vnímanou efektivitu leadera z pohledu a) vnímání dosažení výsledku; b) vnímané efektivitu procesů; c) vnímané efektivitu leadera při naplňování vedoucí role. Respondenti vyjadřují míru souhlasu s jednotlivými položkami na sedmibodové stupnici.

Výsledky

V Tabulce 1 jsou uvedeny popisné statistiky všech proměnných. Hodnoty proměnných jsme počítali jako průměr z položek sytících příslušnou škálu dotazníku. Všechny použité dotazníky mají vysokou vnitřní konzistenci ($\alpha_{TL} = .93$; $\alpha_{WA} = .93$; $\alpha_{PLE} = .88$; $\alpha_{JS} = .84$).

Tabulka 1. Popisné statistiky

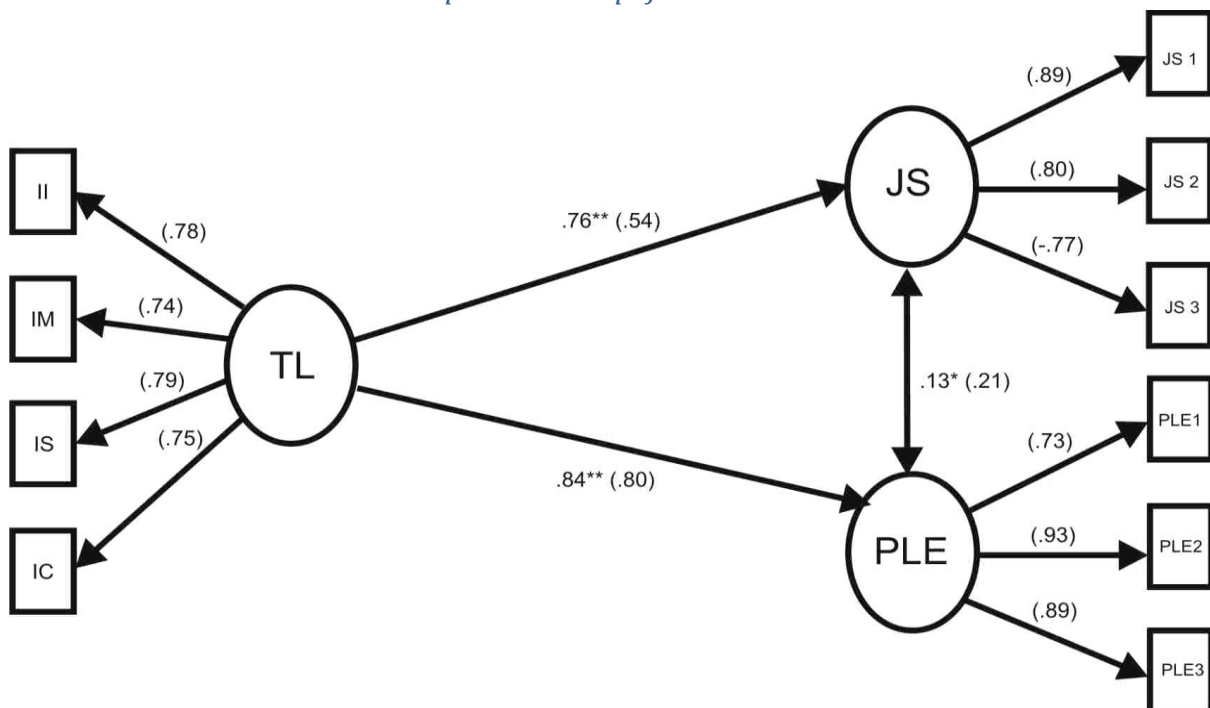
	M	SD	šik.	špič.	TL	WA	PLE
TL: Transformační leadership	4.76	1.06	-.41	-.51			
WA: Pracovní spolenectví	4.82	1.24	-.62	-.19	.77**		
PLE: Vnímaná efektivita leadera	5.00	1.31	-.69	-.32	.66**	.74**	
JS: Pracovní spokojenost	4.90	1.35	-.65	-.67	.47**	.53**	.46**

Poznámka: **p < .01; šik. = šikmost; špič. = špičatost.

Pro analýzu vztahů mezi sledovanými proměnnými jsme v programu MPLUS 6.1 (Muthén & Muthén, 1998-2011) vytvořili strukturní model (SEM). Použili jsme estimátor MLMV (maximum likelihood estimation with robust standard errors and a mean- and variance adjusted test statistic). Latentní proměnné transformační leadership a pracovní spolenectví jsme odhadovali skrze 4 resp. 3 manifestní proměnné, které odpovídaly dimenzím transformačního leadershipu resp. pracovního spolenectví. Spočítali jsme je jako průměr položek patřících do příslušné subškály dotazníku. Latentní proměnné pracovní spokojenost a vnímaná efektivita leadera jsme odhadli skrze tři jednotlivé položky příslušných dotazníků.

Nejprve jsme vytvořili strukturní model bez proměnné pracovní spolenectví (viz Obrázek 1). V tomto modelu je v souladu s dřívějšími výzkumy transformační leadership silným prediktorem pracovní spokojenosti i vnímané efektivity leadera.

Obrázek 1. Strukturní model bez pracovního spolenectví

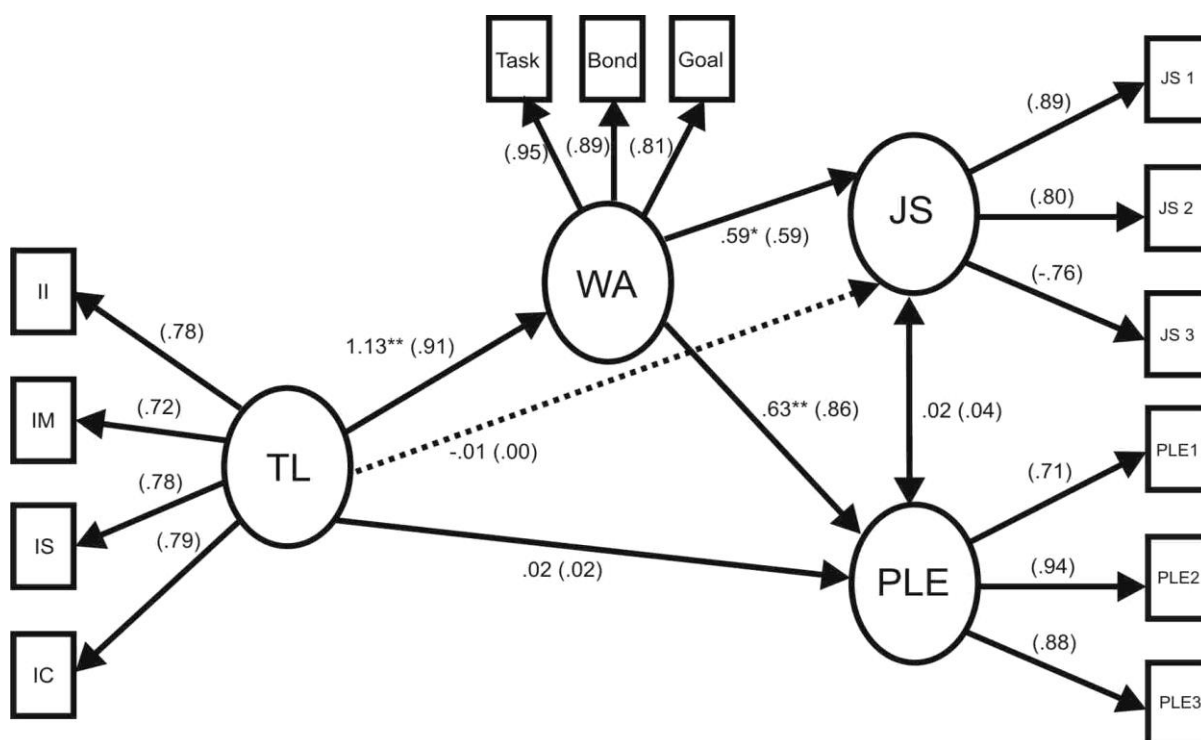


Poznámka. *p < .05; **p < .01; $\chi^2(32) = 75.01$; CFI = .93; RMSEA = .09 (90%CI = .07; .12); II = idealizovaný vliv; IM = inspirující motivace; IS = intelektuální stimulace; IC =

individuální přístup; JS = pracovní spokojenost; PLE = vnímaná efektivita leadera následovníky.

Následně jsme vytvořili strukturní model zahrnující i pracovní spolenectví (viz Obrázek 2). Pracovní spolenectví souvisí silně s transformačním leadershipem, což značí podporu pro hypotézu 1. Pracovní spolenectví dále silně predikuje pracovní spokojenost a efektivitu leadera vnímanou následovníky, což znamená podporu pro hypotézy 2 a 3.

Obrázek 2. Strukturní model – částečná mediacce skrze pracovní spolenectví



Poznámka. * $p < .05$; ** $p < .01$; $\chi^2(59) = 117.16$; CFI = .93; RMSEA = .08 (90%CI = .06; .10); II = idealizovaný vliv; IM = inspirující motivace; IS = intelektuální stimulace; IC = individuální přístup; WA = pracovní spolenectví; JS = pracovní spokojenost; PLE = vnímaná efektivita leadera následovníky.

Přidání pracovního spolenectví do modelu vedlo k oslabení vztahů mezi transformačním leadershipem a pracovní spokojeností i vnímanou efektivitou leadera. Oba dva tyto vztahy jsou při zohlednění pracovního spolenectví téměř nulové. To značí silný mediační efekt, což potvrzuje i hodnota kappa squared (spokojenost: $\kappa^2 = .27$; vnímaná efektivita leadera: $\kappa^2 = .54$) Prechera a Kelleyho (2011). Nepřímý efekt transformačního leadershipu na pracovní spokojenost skrze pracovní spolenectví je statisticky významný (est. = .76, S.E. = .31, $p = .02$) stejně jako nepřímý efekt transformačního leadershipu na vnímanou efektivitu leadera skrze pracovní spolenectví (est. = .81, S.E. = .17, $p < .01$). Tyto výsledky znamenají podporu pro hypotézy 4 a 5.

Strukturní model má ucházející parametry. Fit modelu snižuje to, že složky transformačního přístupu idealizovaný vliv a individuální přístup mají tendenci sytit

také latentní proměnnou vnímaná efektivita leadera a druhá položka dotazníku vnímané efektivita leadera („Je úspěšným vedoucím našeho týmu.“) koreluje s idealizovaným vlivem nad rámec vztahu mezi latentními proměnnými transformační leadership a vnímaná efektivita leadera.

Strukturní model se vztahy mezi všemi zkoumanými proměnnými a s mediací (M3, viz Obrázek 2) jsme porovnali se třemi alternativními jednoduššími modely (viz Tabulka 2). Model M3 odpovídá datům lépe než nulový model s žádnými vztahy mezi proměnnými (M0) i než model, ve kterém jsou transformační leadership a pracovní spolenectví nezávislými prediktory obou závislých proměnných (M2). Model M3 ale není lepší než model s úplnou mediací (M1), který nepředpokládá žádný přímý efekt transformačního leadershipu na závislé proměnné. Model s plnou mediací tedy uspokojivě vysvětluje získaná data.

Tabulka 2. Porovnání alternativních strukturních modelů

Model	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	CFI	RMSEA
M0: Žádné vztahy	337.9**	65		.672	.162
M1: Úplná mediace	117.8**	61	M0-M1=433.8**	.932	.077
M2: Přímé vztahy (bez mediace)	205.1**	60	M0-M2=213.8**	.826	.123
M3: Částečná mediace (mediace i přímé vztahy)	117.2**	59	M0-M3=381.6**; M1-M2=.6; M2-M3=183.1**	.930	.079

Poznámka. ** $p < .01$.

Diskuse

Výsledky pilotní studie podporují smysluplnost využití psychoterapeutického konstruktů pracovní spolenectví v kontextu psychologie práce a organizace. Transformační přístup leadera posiluje pracovní spolenectví s následovníkem a to následně vede k vnímání leadera jako efektivnějšího i k vyšší pracovní spokojenosti následovníků. Mediační efekt pracovního spolenectví je silný a vztahy mezi transformačním leadershipem, pracovním spolenectvím, pracovní spokojeností a vnímanou efektivitou leadera nejlépe vysvětluje model s plnou mediací bez přímých vztahů transformačního leadershipu na efektivitu a spokojenost. Pracovní spolenectví by tedy mohlo být klíčovým mechanismem, který vysvětluje vliv transformačního leadershipu na tzv. „leadership outcomes“ (srov. van Knippenberg & Sitkin, 2013).

Tato studie je první studií zkoumající pracovní spolenectví ve vztahu k transformačnímu leadershipu. Naplňuje tak Bordinovo (1979) několik desítek let staré doporučení zkoumat pracovní spolenectví i mimo oblast terapie a přispívá k integraci poznatků psychologického výzkumu různého zaměření.

Ve vzorku pilotní studie byli studenti magisterského studia s pracovní zkušeností především z brigád. Neznáme důvody, proč by vztah mezi zkoumanými proměnnými měl být výrazně ovlivněn vzděláním nebo výší úvazku. Pokud by výše úvazku ovlivňovala vztah mezi transformačním leadershipem, pracovním spolenectvím, pracovní spokojeností a vnímanou efektivitou leadera, vyšší úvazek by zmíněné vztahy

spíše posiloval a to z důvodu vyšší intenzity spolupráce. Pro zvýšení jistoty ohledně zobecnitelnosti výsledků plánujeme provést výzkum na odlišném vzorku dospělé pracující populace.

Za hlavní omezení výzkumu považujeme využití pouze jednoho zdroje dat a jednoho typu metod sběru dat (dotazníků). Výsledky mohou být zatíženy tzv. common method bias. Pozitivní vztah následovníka k leaderovi se mohl promítnout nejen v dotazníku pracovního spolenectví, ale mohl vést také k pozitivnějšímu hodnocení u sociálně žádoucích položek transformačního leadershipu a k hodnocení leadera jako efektivnějšího. I když se zvolené proměnné měří obtížně jinak než dotazníky, mohl by být příště například místo hodnocení efektivity leadera následovníky použit nějaký objektivní ukazatel výkonu týmu. Použití dotazníků administrovaných ve stejnou chvíli také neumožňuje dělat jednoznačné závěry o kauzalitě vztahů. Naše úvahy o tom, co je prediktor a co je důsledek jsou tedy založeny čistě na teorii a mohly by být v budoucnosti podpořeny experimentem nebo studií s panelovým designem.

Za další omezení výzkumu považujeme, že jsme nesledovali jiné existující konstrukty popisující vztah mezi leaderem a následovníky. Navazující výzkumy by měly sledovat zejména odlišnost pracovního spolenectví od směny mezi leaderem a následovníkem (leader-member exchange, LMX, Messick, 2005) a jako prediktor by bylo vhodné zohlednit také citovou vazbu (attachment) leadera, jejíž aplikaci v psychologii práce popisuje např. Seidl (2014).

Mezi omezení výzkumu zařazujeme také použití upravené nevalidované verze překladu pracovního spolenectví. I když metoda prokázala dobrou vnitřní konzistenci a její jednotlivé subškály dobře sytí jeden faktor „pracovní spolenectví“, v navazující studii použijeme nový validovaný český překlad WAI-SR a využijeme kognitivní rozhovory a expertní skupiny při jeho převodu do kontextu leadershipu.

Literatura

- Awamleh, R., Evans, J., & Mahate, A. (2005). A test of transformational and transactional leadership styles on employees' satisfaction and performance in the UAE banking sector. *Journal of Comparative International Management*, 8(1), 3-19.
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, research & practice*, 16(3), 252-260.
- Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468-478.
- Baldwin, S. A., Wampold, B. E., & Imel, Z. E. (2007). Untangling the alliance-outcome correlation: Exploring the relative importance of therapist and patient variability in the alliance. *Journal of consulting and clinical psychology*, 75(6), 842-852.
- Docekalova, S., Vaculik, M., & Prochazka, J. (2016). Competencies measured in assessment centers: Predictors of transformational leadership and leader's

- effectiveness. In D. Vasilenko and N. Khazieva (Eds.), *Proceedings of the 4th International Conference on Management, Leadership & Governance* (pp. 76 - 83). Reading, UK: ACPI.
- Fernandes, C., & Awamleh, R. (2004). The impact of transformational and transactional leadership styles on employee's satisfaction and performance: An empirical test in a multicultural environment. *International Business and Economics Research Journal*, 3(8), 65-76.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. New Haven: Yale University.
- Hatcher, R. L. (1999). Therapists' view of treatment alliance and collaboration in therapy. *Psychotherapy Research*, 9, 405-423.
- Hatcher, G. L. & Gillaspay, J. A. (2006). Development and validation of a revised short version of the working alliance inventory, *Psychotherapy Research*, 16(1), 12-25.
- Horvath, A. O. (2001). The alliance. *Psychotherapy: Theory, research, practice, training*, 38(4), 365-372.
- Horvath, A. O., & Bedi, R. P. (2002). The alliance. In J. C. Norcross (Ed.), *Psychotherapy Relationships that Work: Therapist Contributions and Responsiveness to Patients* (pp. 37-70). New York: Oxford University Press.
- Horvath, A. O., & Greenberg, L. S. (1989). Development and validation of the Working Alliance Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 223-233.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Keller, R. T. (2006). Transformational leadership, initiating structure, and substitutes for leadership: A longitudinal study of research and development project team performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 202-210.
- Lambert, M. J., & Barley, D. E. (2001). Research summary on the therapeutic relationship and psychotherapy outcome. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 38(4), 357-361.
- Mena, K. C., & Bailey, J. D. (2007). The effects of the supervisory working alliance on worker outcomes. *Journal of social service research*, 34(1), 55-65.
- Messick, D. M. (2005). On the psychological exchange between leaders and followers. In D. M. Messick, & R. M. Kramer (Eds.), *The Psychology of Leadership: New Perspectives and Research* (pp. 81-96). Mahwah: L. Erlbaum Associates.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998-2011). *Mplus user's guide*. Los Angeles: Muthén & Muthén.
- Preacher, K. J., & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93-115.

Prochazka, J., & Vaculik, M. (2015). Transformační vedení: „normativní“ psychologická teorie efektivního vedení lidí. *Československá psychologie*, 59(2), 137-149.

Prochazka, J., Vaculik, M., & Smutny, P. (2013). *Psychologie efektivního leadershipu*. Praha: Grada.

Prochazka, J., Vaculik, M., & Smutny P. (2016). Czech leadership questionnaire: The development of a Czech questionnaire of transformational leadership. In P. Jedlicka (Ed.), *Hradec Economic Days 2016* (pp. 848-854). Hradec Králové: University of Hradec Králové.

Seitl, M. (2014). Teorie vztahové vazby v dospělosti a sebesouzení osobnostních charakteristik relevantních v pracovním prostředí. In D. Fedáková, M. Bozogánová & L. Ištoňová (Eds.), *Zborník príspevkov z 13. ročníka medzinárodnej konferencie Psychológia práce a organizácie 2014*. Košice: SVÚ SAV.

Shamir, B., House, R., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4, 577-594.

Vaculik, M., Prochazka, J., & Smutny, P. (2014). Competencies and Leadership Effectiveness: Which Skills Predict Effective Leadership? In *Proceedings of the 10th European Conference on Management Leadership and Governance* (pp. 337-344). Reading: ACPI.

Vaculik, M., Vytaskova, J., Prochazka, J., & Zalis, L. (2016). Mindfulness, job satisfaction and job performance: Mutual relationships and moderation effect. In *Proceedings from the 21st International Scientific Conference, Economics and Management 2016*. (pp. 148-156). Brno: Brno University of Technology, Faculty of Business and Management.

Van Knippenberg, D., & Sitkin, S. B. (2013). A critical assessment of charismatic-transformational leadership research: Back to the drawing board? *Academy of Management Annals*, 7(1), 1-60.

Tato studie byla podpořena v rámci projektu specifického výzkumu „Transformační vedení, pracovní spokojenost a pracovní výkon“ (MUNI/A/1077/2015).

VALIDATION OF TWO INSTRUMENTS DESIGNED TO MEASURE VALUES: THE PORTRAIT VALUE QUESTIONNAIRE AND MOTIVES, VALUES, PREFERENCES INVENTORY

Martina ROMANOVÁ, Tomáš SOLLÁR, Jana TURZÁKOVÁ

*Institute of Applied Psychology, Faculty of Social Sciences and Health Care,
Constantine the Philosopher University in Nitra
tsollar@ukf.sk*

Abstract

The purpose of the article is to examine validity of two measurement tools designed to assess values: The Portrait Value Questionnaire and Motives, Values, Preferences Inventory. Both of them are used mainly in the field of organizational psychology including career counseling.

Validation study was applied to questionnaire responses obtained from a sample of 55 employed adults, aged from 18 to 62.

Seven of ten formulated hypotheses were confirmed, positive and significant correlations have been identified. Three of ten formulated hypotheses were not confirmed, even though positive but not significant correlations have been identified.

Studied conceptions with their measurement instruments do not provide equivalent information about individual's values. Thus, when using both instruments simultaneously, the results should be clarified strictly in accordance with the theoretical background of the value concepts behind.

Keywords: *values, measurement, validity*

Abstrakt

Cieľom príspevku bolo zhodnotiť validitu dvoch meracích nástrojov zameraných na hodnoty: The Portrait Value Questionnaire and Motives, Values, Preferences Inventory. Obidva sú vo veľkej miere používané hlavne v oblasti organizačnej psychológie, vrátane kariérového poradenstva. Validizačná štúdia bola realizovaná použitím uvedených nástrojov a na základe odpovedí získaných na vzorke 55 zamestnaných dospelých vo veku od 18 do 62 rokov.

Sedem z desiatich formulovaných hypotéz sa potvrdilo a boli identifikované pozitívne a významné vzťahy. Tri z desiatich hypotéz neboli potvrdené, vzťahy medzi premennými boli síce pozitívne, ale nie významné.

Skúmané koncepcie a z nich vyplývajúce meracie nástroje neposkytujú ekvivalentné informácie o hodnotách človeka. Na základe zistení konštatujeme že, pri administrácii oboch meracích nástrojov súčasne, interpretácia výsledkov by mala byť v zhode s teoretickým pozadím koncepcie hodnôt prislúchajúcej konkrétnemu meraciemu nástroju.

Kľúčové slová: *hodnoty, meranie, validita*

Introduction

Theorists dealing with the concept of values differentiate them from attitudes, beliefs, needs, goals or norms. Values (Rohan, 2000) in general possess two basic meanings. The value of a specific thing or object is what that thing or object is worth to an individual. From the perspective of psychology a value can serve as motivation or a barrier in the process of goals achievement. The hierarchy of values according to their significance in life of each individual is labeled as values orientation. Nákonečný (2009) postulates that the hierarchy of values is created throughout the process of socialization and several factors, as the school or the norms accepted by the family and society in general, seem to have a profound impact on it. The value orientation helps predict one's behavior, goals and motivation (Prudký, 2009). There are several theories of values. To be consistent with the objective of the submitted article we will focus on two theories or value typologies that are relevant for the instruments designed to measure values. Both of them are mainly used in the field of career counseling since there is no doubt that values and career choice are apparently intertwined. The first discussed theory was introduced by Schwartz who perceives values as motivations and goals that guide one's life (Schwartz, 2007). He developed two measurement tools. The first one is Schwartz Value Survey. The second instrument that was used in our research is The Portrait Value Questionnaire (PVQ). It is based on Schwartz' value theory that resulted in identification of ten basic values. Values are organized along two bipolar dimensions. Each dimension is presented as continuum. First dimension has on its beginning openness to change and on its end there is a conservation value (Schwartz, 1994). The second dimension distinguishes between other two contrast values: self-enhancement and self-transcendence (Schwartz, 2007). The value structure is circular (Figure 1) and activities in pursuit of a specific value have consequences that are in accordance with some other values but at the same time they conflict with others.

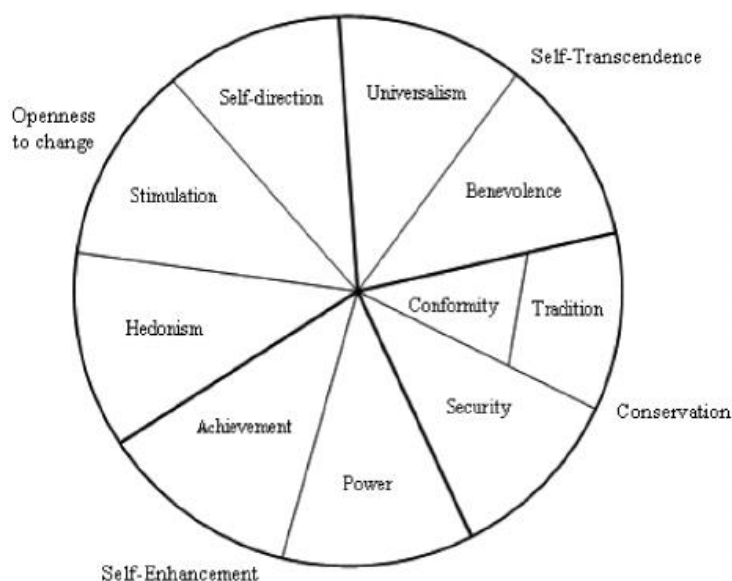


Figure 1 Model of relations among values and dimensions (Schwartz, 1992)

The theoretical model contains ten basic values which are specifically related to various aspects of a human behavior:

- a) *Self-Direction* reflects independent thinking and acting.
- b) *Stimulation* reflects excitement and challenge in one's life.
- c) *Hedonism* reflects enjoying life and experiencing pleasure.
- d) *Achievement* reflects personal success and it demonstrates competence according to accepted social norms.
- e) *Power* reflects dominance and control over other individuals.
- f) *Security* reflects harmony and stability of self, of relationships and of society.
- g) *Conformity* reflects suppression of anything that could negatively affect or harm other people.
- h) *Tradition* reflects acceptance and respect regarding ideas, beliefs and customs.
- i) *Benevolence* reflects protecting and supporting the welfare of people with whom an individual is in personal contact.
- j) *Universalism* reflects understanding and protecting the welfare of people and nature in general.
- k) *Spirituality* reflects inner harmony and searching for the meaning of life (Myyry, Helkama, 2001).

Conceptual background for the second values theory dates back to 1958 when Peters claims that in everyday life we explain one's behaviors by means of interests, preferences, values and goals. Hogan and Hogan (1996) believe that not just interests or needs but also values (which are labelled as motivational constructs) differ in their extent and level of abstraction. This naturally led to three core conclusions: (a) motivational constructs are organized in a hierarchical structure; (b) values are at the highest level of the hierarchy and interests are at the bottom level and (c) the pattern of preference's used by a person when responding to statements in values and interests

inventories has a great impact on everyday life functioning. Based on these key assumptions The Motives, Values, Preferences Inventory designed to measure motives, values and preferences was developed. There are two significant goals of the MVPI instrument use. Firstly, it provides the evaluation of the match between a person and the organizational culture. This aspect is perceived as highly significant, particularly in case the values of an individual are not compatible with the values of the organization which might negatively affect the job performance. The second goal relates to immediate results about the degree to which an individual is motivated by power, money, or enjoyment (Hogan, Hogan, 1996). These two goals can be used for the purpose of career counseling, not only career selection as a main practical use of the MVPI instrument. The description of core motives provide a better insight into core goals, values, drivers, and interests that determine what people desire and strive to achieve.

- a) *Recognition motives* reflect responsiveness to attention, approval, and praise.
- b) *Power motives* reflect a desire for success, accomplishment, status, and control.
- c) *Hedonistic motives* reflect orientation toward fun and enjoyment.
- d) *Altruistic motives* reflect helping others and contributing to society.
- e) *Affiliation motives* reflect seeking out social interaction and enjoyment of them.
- f) *Tradition motives* reflect strong personal beliefs, spirituality and history.
- g) *Security motives* reflect a desire for certainty, predictability, structure, and order.
- h) *Commerce motives* reflect interest in money, profits, and business opportunities.
- i) *Aesthetics motives* reflect an interest in music, literature and art in general.
- j) *Scientific motives* reflect a desire for knowledge, research and new technologies.

We introduced two approaches that represent a solid background for the research objective which is to compare two instruments measuring (a) just values (PVQ) and (b) a set of motivational constructs as motives, interests and values (MVPI). Predicted positive significant correlations are (first variable represents PVQ value, second variable represent MVPI motive): Conformity – Tradition; Benevolence – Altruistic; Universalism – Altruistic; Achievement – Commercial; Hedonism – Hedonistic; Power – Power; Self-direction – Recognition; Stimulation – Scientific; Security – Security; Tradition – Tradition.

Methods

The design of the study is correlational.

Sample

Data were collected in the sample of 55 employed adults (76% were females). The questionnaires were completed on an anonymous basis participated in the study. The age range was from 18 to 62 ($M_{age}=29.9$, $SD_{age}=10.5$)

Measures

The Portrait Values Questionnaire (PVQ)

Values were assessed using a Slovak version of 25 item PVQ questionnaire. Each value is measured by two or three single items. All items consist of two sentences describing a person. The first one describes how important a single value is for an individual and the second one describes the desire of an individual for that values. Participants assess how alike the person in the portrait is to them using 6 point scale ranging from “not at all like me” to “just like me”.

Motives, Values and Preferences Inventory (MVPI)

Individual values and motives were also assessed by use of a Slovak version of MVPI. The inventory consists of 200 items which assess core values of an individual and detect what an individual really wants rather than what he or she might do in a particular situation on a dichotomy scale (participants indicate “agree” or “disagree”).

Results

Because of non-normal distribution of several variables, Spearman Rank Correlation formula was used as a measure of the strength of relationship. Results are presented in the table below.

Table 2 Relationship of variables in two instruments (PVQ: 1st column; MVPI: 1st row)

N=55	Recog.	Pow.	Hed.	Altr.	Affil.	Trad.	Sec.	Comm.	Aest.	Scien.
Trad.	-0.092	-0.201	-0.043	0.261	-0.085	0.294*	.347**	-0.186	0.178	0.01
Stim.	0.157	0.473**	0.016	0.176	0.128	0.014	-0.048	0.238	0.154	0.438**
Sec.	0.014	-0.177	0.043	0.119	0.007	0.217	.276*	-0.02	-0.179	-0.222
Ben.	-0.043	0.073	-0.263	0.566**	0.211	0.443**	0.309*	0.105	0.105	0.233
Pow.	0.447**	0.410**	0.113	-0.223	0.027	-0.151	-0.182	0.238	0.064	0.121
Self-D.	0.156	0.324*	0.135	0.217	0.016	0.272*	0.107	0.224	0.154	0.304*
Univer.	-0.147	-0.062	-0.169	0.461**	-0.158	0.433**	0.158	-0.008	0.168	0.109
Achiev.	.362**	.285*	-0.125	0.019	-0.156	0.189	-0.044	0.188	0.134	0.055
Conf.	0.025	0.013	-0.353**	0.340*	-0.122	0.322*	0.315*	-0.082	0.179	0.119
Hed.	0.179	0.19	0.178	-0.011	0.068	-0.105	-0.163	-0.02	0.001	0.028

Legend: Abbreviations: Trad.-Tradition; Stim.-Stimulation; Sec.-Security; Ben.-Benevolence; Pow.-Power; Self-Dir.-Self-Direction; Univer.-Universalism; Achiev.-Achievement; Conf.-Conformity; Hed.-Hedonism; Recog.-Recognition; Altr.-Altruism; Affil.-Affiliation; Comm.-Commerce; Aest.-Aesthetic; Scien.-Science; * p<.05 (r=.265); ** p<.01 (r=.345); *** p<.001 (r=.445); grey cells represent hypotheses

From the comparison of the studied conceptions of values (and the PVQ and MVPI Instruments) several conclusions can be formulated. First, seven of ten formulated hypotheses were confirmed, positive and significant correlations have been identified. Second, three of ten formulated hypotheses were not confirmed, even though positive but not significant correlations have been identified (PVQ achievement vs. MVPI commerce; PVQ hedonism vs. MVPI hedonism; PVQ self-direction vs. MVPI recognition) with range of correlations 0.16-0.21). Third, in the case of eight PVQ values more than

one expected correlation was found. Security value (PVQ) correlated just with one: Security value in MVPI. The value Hedonism (in PVQ) did not correlate with any other variable in MVPI. Fourth, three MVPI variables (Affiliation, Commerce and Aesthetics) did not correlate with any other PVQ value. The consequences of these results are commented in the next section.

Discussion

First, only one PVQ value (*Security*) correlated with appropriate MVPI variable (*Security*), but the strength of the relationship was rather weak ($r=0.28$). *Security* in PVQ (Schwartz, 2006) is more associated with stability of self, relationships and society, while *Security* motives in MVPI reflects more external conditions than self (Hogan, Hogan, 1996).

Second, *Hedonism* value from PVQ did not correlate with any of the MVPI motives. It was expected that it would correlate with the *Hedonistic motives* but the correlation was found to be very weak and thus confirming that these two instruments (PVQ and MVPI) in terms of hedonism do not measure the same value.

Third, as we expected, some values in two studied approaches correlated together, but eight out of ten PVQ values correlated with two or more (max. four) other MVPI variables:

- *Tradition* (in PVQ) correlated with MVPI *Tradition* (as expected) but also with *Security* (even stronger $r=0.35$). *Tradition* (in PVQ) reflects acceptance and respect regarding ideas, beliefs and customs especially in the field of religion which is similar to “dedication to ritual, ..., spirituality...” in MVPI *Tradition* variable (Hogan, Hogan, 1996, p.15). Moreover *Tradition* and *Security* variables in MVPI possess similar contents.
- As in the previous case the *Power* value (in PVQ) correlated with MVPI *Power* (as expected) but also with *Recognition* motives. Similar to *Tradition-Security* motives in MVPI, *Power* and *Recognition* are both associated with status (desire for appraisal and/or control over others; Hogan, Hogan, 1996) which can be also found in the definition of the PVQ value *Power* (dominance and control over others; Schwartz, 2006).
 - *Stimulation* (in PVQ) correlated with *Science* (as we expected) but also strongly with *Power* ($r=0.47$). One aspect of the *Stimulation* value reflects challenge in one’s life, which can be found in the MVPI *Power* motives as a desire for success (what is definitely a challenge).
 - *Benevolence* (in PVQ) correlated significantly ($r=0.57$) with MVPI *Altruistic* motives (as we expected). This result is not surprising since *Benevolence* values are perceived as being helpful, honest, forgiving or loyal and *Altruistic* as a desire to help others and society.
 - *Self-Direction* (in PVQ), perceived as being independent in actions and thinking, correlated with *Power* motives in the MVPI, but the just slightly ($r=0.32$). Moreover this value is connected mainly with creativity, curiosity and freedom. The motive of *Power* which is defined as the desire for success, status and control

resembles more to the motive of *Recognition* that reflects the need to be appreciated and recognized. Since these two values (*Self-direction* and *Power*) do not match in their description and definition, the correlation did not reach a significant level.

- *Universalism* in the PVQ correlated highly with the *Altruistic* value from the MVPI ($r=0.46$). Both values in their essence are related to the same goal which is protecting the welfare of people and society in general and both somehow express the desire to help others. *Universalism* also positively correlated with the *Tradition* motives ($r=0.43$) which are described in terms of old-fashioned values and spirituality. Protecting others and helping them definitively match to the description and definition of *Tradition* motives.
- *Achievement* in PVQ did not correlate with the *Commerce* values though it was expected. Based on the results, achievement which is described in terms of a personal success and tendency to be ambitious and influential, correlated strongly with *Power* and *Recognition* motives since both reflect more the domain of personal prestige. *Commerce* in the MVPI relates more to interest in business. In accordance with this we can conclude, that *Achievement* values fits more to *Power* and *Recognition* motives.
- *Conformity* in PVQ correlates negatively with *Hedonism* motives in the MVPI, since conformity speaks about moderation, self-restraint, obedience and politeness, the values that are in contrast to hedonism that is associated more with orientation toward enjoyment and pleasure. In case of *Conformity*, the results show positive connection mostly with *Altruistic* motives and with motives of *Tradition* and *Security* which in their essence reflect desire to help people, desire for certainty and tendency to stick to old-fashioned values.

Conclusion

For the purpose of career counselling these two conceptions provide different information about individual's values. Schwartz' theory (and measurement instrument PVQ) provides information about values without other variables while Hogans' approach (how operationalized in their MVPI instrument) takes into considerations also motives and preferences. Since these two instruments do not converge to a high degree we recommend strict adherence to the theory behind the particular instrument when interpreting the results. As in other psychological fields also in the case of values it is crucial to interpret results in the terms of a specific theoretical background.

References

- Hogan, J., & Hogan, R. (1996). *Motives, values, preferences inventory manual*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- Myyry, L., & Helkama, K. (2001). University students' value priorities and emotional empathy. *Educational Psychology*, 21(1), 25-40.
- Nakonečný, M. (1998). *Základy psychologie*. Praha: Academia.
- Prudký, L. 2009. *Studie o hodnotách*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.
- Rohan, M. J. (2000). A Rose by Any Name? The Values Construct. *Personality and Social Psychology Review*, 4(3), 255-77.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. *Journal of social issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S. H. (2007). Basic human values: theory, methods, and application. *Risorsa Uomo*.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online readings in Psychology and Culture*, 2(1), 11.

Acknowledgements

The paper was supported by research grants “APVV 0540-12 Psychometric quality of psychodiagnostic measures in career counseling” and “UGA IX/10/2015 Osobnostné dotazníky v kariérovom poradenstve”.

PREČO AKO VODIČI PORUŠUJEME NORMY V DOPRAVE?

WHY DO WE AS DRIVERS VIOLATE THE TRAFFIC NORMS ?

Eva ROŠKOVÁ, Martin JAKUBEK

*Katedra psychológie, Filozofická fakulta,
Univerzita Komenského v Bratislave
eva.roskova@uniba.sk , martin.jakubek@uniba.sk*

Abstrakt

Vzťah individuálnych charakteristík človeka/vodiča k porušovaniu predpisov v doprave a následne k dopravným nehodám je kritický a je veľmi dobre zdokumentovaný mnohými empirickými štúdiami v posledných rokoch. Cieľom prezentovaného príspevku je v nadväznosti na viacúrovňový model dopravnej kultúry a prostredia (Özkan, 2006) dokumentovať význam ďalších faktorov relevantných pre dodržiavanie/porušovanie noriem v cestnej doprave: kultúra bezpečnosti v organizáciách, kvalita vládnutia a výkonnej moci v príslušnej krajine, vplyv faktorov kultúry v zmysle hodnotových dimenzií (podľa Hofstedeho), vplyv ekonomických faktorov (prosperita krajín). Význam týchto faktorov pre robenie efektívnych bezpečnostných preventívnych opatrení je tiež diskutovaný.

Kľúčové slová: *porušovanie noriem v doprave, model dopravnej kultúry a prostredia, bezpečnosť v doprave*

Abstract

The relationship among individual characteristics of driver, traffic violations and consequently traffic accidents is critical and it is very well documented in many recent empirical studies. The aim of the present study is, based on the multi-level traffic culture and environment model (Özkan, 2006) to document the importance of the other factors relevant to the compliance / violation of the rules in road traffic: safety culture in organizations, quality of governance and executive power in the country, culture factors and values (according to Hofstede), economic factors (country's economic situation). Importance of these factors for the effective safety strategies in traffic has been discussed.

Keywords: *traffic rules violations, traffic safety, porušovanie noriem v doprave, traffic culture and environment model*

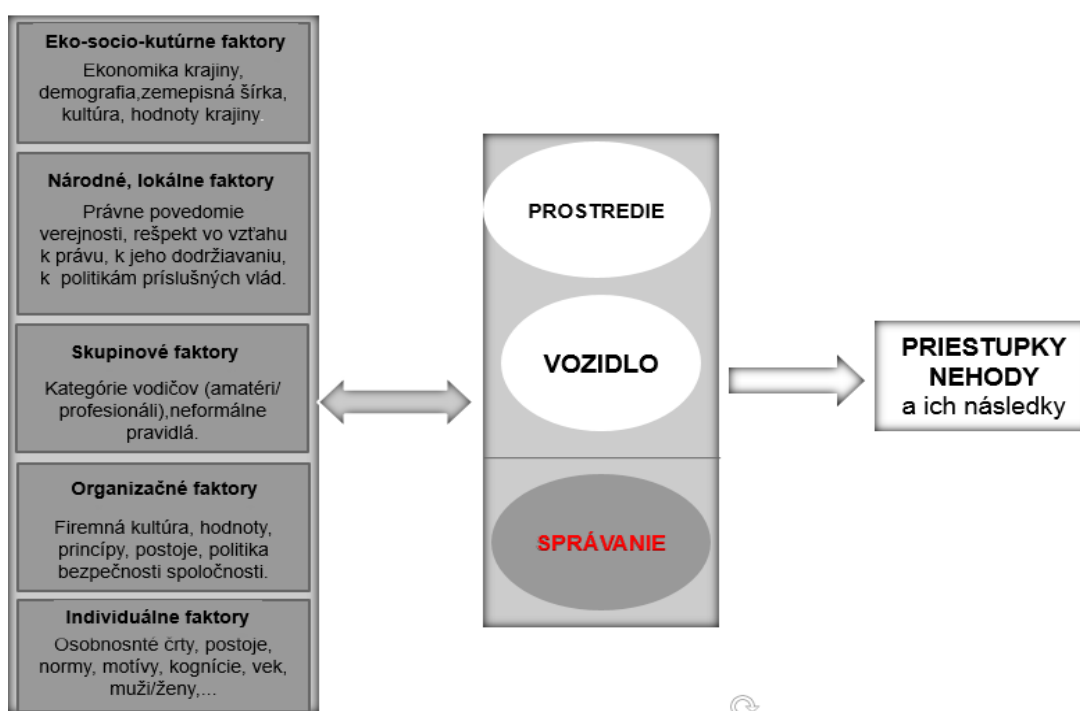
Úvod

Dopravné nehody sú jednou z hlavných príčin smrteľných úrazov na svete (1,25mil. obetí v roku 2013) (www.who.int). Dopravné nehody a ich fatálne dôsledky nie sú rovnomerne distribuované v jednotlivých krajinách sveta. Možno predpokladať, že

jedným z hlavných faktorov, ktoré vysvetľujú tieto rozdiely, sú kultúra bezpečnosti v cestnej premávke v príslušnej krajine a taktiež (častočne implicitné) kritériá pre bezpečnú jazdu.

Rámec štúdie: Viacúrovňový model dopravnej kultúry a prostredia

Z aktuálnych teoretických koncepcií vysvetľujúcich dopravné správanie vodičov (bezpečné aj nebezpečné) považujeme za vhodný teoretický rámec „Model dopravnej kultúry a prostredia“, (Özkan, 2006). Model je systémový, komplexný, individuálne správanie vodičov je v rámci neho vysvetľované piatimi úrovňami pôsobiacich faktorov, ktoré môžu intervenovať na úrovni konkrétneho šoférovania individuálne, samostatne, alebo aj vo vzájomnej súčinnosti a podmienenosti (obr. 1).



Obr. 1 Viacúrovňový Model dopravnej kultúry a prostredia (Özkan, 2006)

Podľa tohto modelu správanie vodiča, dopravné nehody sú buď nezávislým, alebo kombinovaným výstupom interakcie faktorov viacúrovňového prostredia v doprave. Vodič (individuálna úroveň) a akceptovaná úroveň bezpečnosti v krajine najviac ovplyvňujú to, ako a do akej miery ďalšie faktory, (organizačné, komunitné, národné, eko-kultúrne a sociopolitické) priamo alebo nepriamo vplývajú na správanie vodičov. Všetky tieto činitele sú interaktívne a pôsobia simultánne v každodennom živote pri šoférovaní. Každý prezentovaný komponent dopravnej kultúry má svoju vlastnú váhu a vplyv na bezpečnosť a táto závažnosť závisí od ich relevancie a dôležitosti vo vzťahu ku konkrétnej udalosti, dopravnej situácii v čase a v priestore (Özkan, 2006).

Individuálne faktory

Najnižšiu úroveň Modelu dopravnej kultúry a prostredia tvoria individuálne charakteristiky človeka (vodiča), napr. vek, pohlavie, osobnostné charakteristiky, postoje, motívy, normy, kondícia kognitívnych procesov, procesov spracovania informácií, kauzálne atribúcie, atď. Tieto faktory sú vo vzťahu k dopravnému správaniu prezentované ako kritické a ich vplyv je vo výskumných štúdiách veľmi dobre zdokumentovaný. Napr. nami realizované štúdie v oblasti rýchlostného správania potvrdzujú relevanciu postojov v porušovaní rýchlostných dopravných noriem (napr., Bilská, Rošková, 2015; Rošková, Ciglanová, 2014); realizovaná štúdia agresivity a agresívneho správania vodičov poukázala na to, že agresívne správanie v doprave predikujú odlišné komponenty agresivity (s odlišným vplyvom) pri ženách a pri mužoch, a taktiež pri jednotlivých druhoch agresívneho správania (Rošková, Kováčsová, 2012); „path“ analýza pre agresívne správanie vodičov ukázala, že ochota odpúšťať u vodičov a všeobecný hnev bola plne mediovaná „vodičským hnevom“ (driving anger), hostilita sa ukázala ako unikátny prediktor agresívneho správania v doprave (Kováčsová, Rošková, Lajunen, 2014). Testovanie vzťahu osobnostných premenných modelu „veľkej päťky“ krizikóvemu šoférovaniu preukázalo veľmi nízky prediktívnu validitu (Rošková, Michael, 2015) a teda poukazuje na to, že osobnostné črty skôr ovplyvňujú individuálne interpretácie a hodnotenia faktorov prostredia, vrátane správania ostatných účastníkov dopravy príp. fungujú ako prediktory nebezpečného šoférovania (proximálnych premenných), ktoré môžeme viesť k dopravnej nehode.

Organizačné faktory

Druhá úroveň modelu zahŕňa organizačné faktory, ako napr. firemná kultúra, hodnoty, princípy, postoje, politika bezpečnosti spoločnosti, pre ktorú vodiči pracujú, vo významnej miere ovplyvňujú to, ako, prečo, kedy, kde vodič šoféruje. Öz, Özkan a Lajunen (2010) pomocou škály organizačnej kultúry skúmali vzťah medzi organizačnou kultúrou, prostredím a správaním profesionálnych vodičov. Zistili, že najvyšší počet dopravných priestupkov reportovali respondenti, ktorí vykazovali najnižšiu úroveň ochoty prispôbiť sa kultúre organizácie, najnižšiu úroveň orientovania sa na firemné pravidlá, politiky.

Skupinové faktory

Vplyv skupinových faktorov môžeme podporiť porovnaním profesionálnych a neprofesionálnych vodičov (amatérov). Amatéri si určujú vlastné tempo šoférovania, vyberajú si čas, rýchlosť, trasu. Šoférovanie profesionálnych vodičov je určované ďalšími požiadavkami, ktoré zvyšujú náročnosť správania vodiča za volantom (časový harmonogram, pracovné zmeny, presná trasa). Čo sa týka komunitných faktorov, výskumy dokumentujú, že v tej istej krajine, dokonca aj v tom istom meste, sa vodiči rôznych skupín (vodiči kamiónov verus súkromní vodiči, mladí vodiči verus seniori) môžu za volantom správať rôzne, pretože rešpektujú skôr neformálne pravidlá skupiny,

do ktorej patria ako formálne normy v doprave, generujú si vlastný štýl šoférovania a tým aj rôzne úrovne vystavenia sa riziku dopravnej kolízie či nehody. Öz, Özkan a Lajunen (2009) skúmali stresové reakcie, rýchlostné správanie, počet nehôd a priestupkov medzi rôznymi skupinami profesionálnych vodičov (taxikári, vodiči minibusov, vodiči ťažkých vozidiel) a vodičov amatérov. Výsledky potvrdili rozdiely medzi skupinami vodičov v rizikovom správaní aj v stresových reakciách (agresivita, vyhľadávanie vzrušenia, monitorovanie rizika, sklon k únave). Neprofesionálni vodiči jazdili rýchlejšie ako taxikári, boli lepší vo vyhodnocovaní a monitorovaní rizika ako vodiči minibusov a ťažkých vozidiel, ktorí zároveň vykazovali vyššiu náklonnosť na únavu. Agresivita, monitorovanie rizika, vyhľadávanie vzrušenia korelovalo s nehodami a so správaním vodiča v meste.

Národné (lokálne) faktory

Štvrtá úroveň modelu sa týka národných, lokálnych faktorov. Vplyv faktorov z tejto úrovne môžeme vidieť v tom, že tí istí vodiči sa v dvoch rôznych krajinách správajú za volantom rôzne (rôzne rizikovo, rôzne agresívne), a to v závislosti od toho, ako vnímajú normy, predpisy, ich uplatňovanie v príslušnej krajine (vrátane dopravných), aké je právne povedomie verejnosti, rešpekt vo vzťahu k právu, k jeho dodržiavaniu, ako aj k politikám príslušných vlád. Gaygisiz (2010) skúmal súvislosť medzi kvalitou vládnutia a výkonnej moci a nehodovosťou v 46 krajinách sveta prostredníctvom 6 indikátorov, tzv. Worldwide Governance Indicators (WGI). Boli to tieto ukazovatele: sloboda prejavu v zmysle slobody, združovania, slobody médií; politická stabilita, absencia násilia vyjadrená pravdepodobnosťou, že vláda bude destabilizovaná alebo zvrhnutá násilným spôsobom, vrátane terorizmu; efektívnosť vládnej moci vyjadrená kvalitou verejných služieb, ich nezávislosťou od politických tlakov; schopnosť vlády formulovať a implementovať také pravidlá, ktoré umožňujú a podporujú rozvoj privátneho sektora; právo a zákony, vyjadrujúce mieru, do akej jednotlivci majú dôveru v existujúce pravidlá a normy, dôveru v ich dodržiavanie, sankcionovanie za ich porušenie, dôveru v políciu, súdnicstvo; kontrola korupcie, ktorá vyjadruje, do akej miery je verejná moc, verejná správa vykonávaná s cieľom dosahovať súkromné zisky, zahrnujúc menšie i obrovské formy korupcie, formovania štátnych elít a rôznych záujmových skupín. Korelácie všetkých vyššie uvedených ukazovateľov s dopravnou nehodovosťou boli významné (záporné), inými slovami, čím vyššie a pozitívnejšie boli respondentmi hodnotené ukazovatele (WGI) v jednotlivých krajinách, tým nižšiu mieru nehodovosti mali tieto krajiny tendenciu vykazovať.

Ekonomicko-sociálne faktory

Piata úroveň faktorov v Modeli dopravnej kultúry a prostredia reflektuje exogénne ekologicko-kultúrne a sociálno-politické faktory, napr. ekonomika krajiny, demografia, zemepisná šírka, kultúra, hodnoty krajiny. Tieto faktory vzájomne so sebou korelujú a krátkodobými bezpečnostnými opatreniami ich nemožno meniť. Majú väčšinou nepriamy vplyv na úroveň mobility a bezpečnosti, a to v interakcii s rôznymi

technickými faktormi a s faktormi individuálnych účastníkov dopravy v každodennej premávke v tej-ktorej krajine. Ekonomické, spoločenské a kultúrne faktory sa ukazujú byť najdôležitejšími premennými v dopravnej bezpečnosti (Gaudry, Lasserre, 2000). Krajiny s vysokými príjmami môžu viac investovať do cestnej infraštruktúry, jej údržby, dopravnej bezpečnosti, výchovy vodičov, krajiny s nižšími príjmami alebo krajiny v ekonomickej depresii budú do dopravnej bezpečnosti investovať menej. V čase ekonomickeho boomu sa taktiež mení kompozícia vodičskej populácie – od dominancie profesionálnych vodičov k vodičom privátnych automobilov, vyvažuje sa podiel mužov a žien vodičiek v premávke, a narastá počet mladých neskúsených šoférov, čo následne vedie jednak k nárastu celkového počtu dopravných nehôd i nehôd s fatálnymi následkami cca o 8.3 % (Page, 2001). Ekonomická prosperita krajín, nižšie ceny pohonných látok stimulujú nákup vozidiel, ich častejšie využívanie (dovolenky, trávenie voľného času, cestovanie do práce a z práce), zvyšovanie počtu najazdených kilometrov a tým aj vyššiu úroveň vystavenia sa riziku vzniku dopravných kolízií a nehôd (Jaeger, Lassarre, 2000).

Čo sa týka vplyvu faktorov kultúry v zmysle hodnotových dimenzií na šoférovanie, napr. podľa Hofstedeho (2001), výskumy ukazujú, že vodiči južných európskych krajín vo všeobecnosti vykazujú vyššie skóre v dimenziách vyhýbanie sa neistote, rozpätie moci, kolektivismus, egalitarizmus, maskulinita a sú menej konzervatívni v porovnaní s vodičmi severovýchodných štátov. „Nebezpeční“ Turci vykazovali vysoké skóre v dimenzii vyhýbanie sa neistote, rozpätie moci, konzervativizmus a hierarchia. „Bezpeční“ Briti a Holanďania mali vysoké skóre individualizmu, Briti zároveň veľmi nízke skóre vo vyhýbaní sa neistote. „Bezpeční“ Fíni nízko „skórovali“ v oblasti maskulinity, rozpätia moci a vyhýbania sa neistote. Taktiež bol potvrdený vzťah medzi dimenziou maskulinity a rýchlostného správania v 4 európskych krajinách (Hofstede, 2001). Özkan, Lajunen (2007) vo svojom výskume zistili negatívne korelácie konzervativizmu a pozitívne korelácie egalitarizmu s fatálnymi dopravnými nehodami. Vodiči „bezpečných“ krajín vykazovali vyššie skóre v klasických priestupkoch, najmä prekračovanie dovolenej rýchlosti na diaľnici, zatiaľ čo vodiči v „nebezpečných“ krajinách (južná Európa, stredný východ) vykazovali viac vodičských chýb a agresívneho správania, pričom sa potvrdila korelácia tohto správania s menej rozvinutou infraštruktúrou, nižším rešpektom voči normám a zákonom a vyššou úrovňou stresu vodičov.

Diskusia a záver

Okrem vyššie uvedených faktorov štvorúrovňového Modelu dopravnej kultúry a prostredia na správanie vodičov pôsobia aj ďalšie exogénne činitele, ktoré pri analýze dopravného správania tiež musíme zvažovať, napr. cestná infraštruktúra, činitele vzťahujúce sa na používaný dopravný prostriedok, počasie, ostatní účastníci premávky, fyzikálne prostredie, anonymita vo vozidle a ďalšie faktory, ktoré však nie sú predmetom analýzy predloženej štúdie.

Vyššie uvedené zistenia indikujú, že pri vysvetľovaní dopravného správania ako takého, ako aj pri vysvetľovaní individuálnych, národne špecifických, regionálnych rozdielov v dopravnej bezpečnosti medzi krajinami, navrhovaní a implementácii opatrení na zvýšenie bezpečnosti premávky treba pristupovať jednak individuálne, t. j. zohľadňovať lokálne špecifiká, ktoré formujú tému bezpečnosti v konkrétnej krajine, a jednak zvažovať vplyv ekonomických, sociálnych, kultúrnych, individuálnych i ďalších exogénnych premenných v súčinnosti, komplexnosti a vzájomnej podmienenosti.

Ďalej je tiež podstatné (a výsledky výskumov to dobre dokumentujú), že preventívne intervencie iba na jednej úrovni (napr. individuálnej, psychologickej) v dlhodobom horizonte nevedú k zlepšeniam a k pozitívnym zmenám na úrovni správania vodičov, pokiaľ ide o bezpečnosť a beznehodovosť. Podporujeme stanovisko Özkana (2006), ktorý v súvislosti s prevenciou dopravných nehôd a bezpečnosťou v doprave uvádza, že by bolo vhodné k tradičnému preventívnemu prístupu „3E“ v doprave (Education, Enforcement, Engineering) pridať „štvrté E“ (Economy) s odôvodnením, že napr. ekonomické stimuly na podporu nákupu rôznych bezpečnostných zariadení, ale aj celkovú podporu uvedených „3E“ by mohlo vo významnej miere prispieť k lepšej predvídateľnosti a interpretovateľnosti dopravného systému.

Literatúra

- Bilská, D., Rošková, E. (2015). Prediktory rizikového dopravného správania. In *Psychologica* 43 (pp. 4-13). Bratislava : Univerzita Komenského.
- Gaugry, M., Lassarre, S. (2000). *Structural road accident models*. Oxford : Pergamon.
- Gaygisiz, E. (2010). Cultural values and governance quality as correlates of road traffic fatalities: A nation level analysis. *Accident Analysis and Prevention*, 42(6), 1894-1901.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviours, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Jaeger, L., & Lassarre, S. (2000). The TAG-1 model for France. In: M. Gaudry & S. Lassarre (Eds.), *Structural road accident models* (pp. 157-184). Oxford : Pergamon.
- Kováčsová, N., Rošková, E., Lajunen, T. (2014). Forgiveness, anger, and hostility in aggressive driving. *Accident, analysis and prevention*, 62, 303-308.
- Özkan, T. (2006). The regional differences between countries in traffic safety: A cross-cultural study *and Turkish Case* (Dissertation thesis) University of Helsinki, Department of Psychology.
- Öz, B., Özkan, T., Lajunen, T. (2010). An investigation of the relationship between organizational climate and professional drivers' driver behaviours. *Safety Science*, 48(10), 1484-1489.
- Özkan, T., Lajunen, T. (2007). The role of personality, culture, and economy in unintentional injuries: An aggregated level analysis. *Personality and Individual Differences*, 43, 519-530.

Page, Y. (2001). A statistical model to compare road mortality in OECD countries. *Accident Analysis and Prevention*, 33, 371-385.

Rošková, E., Ciglanová, M. (2014). Postoje a rizikové správanie mladých vodičov: pilotná štúdia. In *Psychologica* 42 (pp. 455-462). Nové Zámky: Psychoprof.

Rošková, E., Kováčsová, N. (2012). Niektoré prediktory agresívneho správania v cestnej doprave. *Československá psychologie*, 56(3), 241-252.

Rošková, E., Michael, A. (2015). Distálne a proximálne faktory v nehodovom správaní mladých vodičov. In *Rozhodovanie v živote človeka* (pp. 242-249). Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV.

Grantová podpora: VEGA - 1/0545/14 Štrukturálne modely osobnostných a postojových prediktorov rizikového správania vodičov.

PSYCHOLOGICKÁ ZMLUVA, VZŤAHOVÁ VÄZBA A ZÁMER ZOTRVAŤ V ORGANIZÁCIÍ

PSYCHOLOGICAL CONTRACT, ATTACHMENT AND INTENTION TO STAY IN THE ORGANIZATION

Milica SCHRAGGEOVÁ, Eva ROŠKOVÁ

*Katedra psychológie, Filozofická fakulta,
Univerzita Komenského v Bratislave
milica.schraggeova@uniba.sk*

Abstrakt

Vychádzajúc z teórie sociálnej výmeny, psychologická zmluva (PZ) slúži ako vhodný teoretický rámec pre predikovanie pracovných postojov a správania. Cieľom prezentovanej štúdie je overiť vplyv transakčných a relačných psychologických kontraktov na zámer zotrvať v organizácii. Zároveň sme testovali vplyv vzťahovej väzby v dospelosti ako moderátora medzi psychologickou zmluvou a zámerom zotrvať v organizácii. Výskum sme realizovali na vzorke zamestnancov rôznych typov firiem (N=265) na Slovensku. Výsledný model regresnej analýzy potvrdil ako významné prediktory úmyslu zotrvať v organizácii relačný typ psychologickéj zmluvy, dobu strávenú v organizácii a typ organizácie. Dimenzie vzťahovej väzby neovplyvnili výsledný regresný model a nepotvrdil sa ani ich moderačný efekt v interakcii so psychologickou zmluvou na zámer zotrvať v organizácii.

Kľúčové slová: *Psychologická zmluvy transakčná; Psychologická zmluva relačná; Vzťahová väzba; Úmysel zotrvať v organizácii*

Abstract

Based on the social exchange theory, psychological contract represents useful theoretical framework for predicting work attitudes and behavior. The aim of the present study is to verify the impact of transactional and relational psychological contracts on intention to stay in the organization. We also tested the effect of the attachment styles as a moderator between psychological contract and intention to stay. The research was conducted on a sample of employees in different types of companies (N = 265) in Slovakia. The regression model confirmed relational psychological contract, time spent in the organization, and type of organization as significant predictors of the intention to stay in the organization. Dimensions of attachment styles did not affect the final regression model and their moderation effect in interaction with the psychological contract on intention to stay has not been confirmed.

Keywords: *Transactional psychological contract; Relational psychological contract; Attachment style; Intention to stay in the organization*

Psychologická zmluva v pracovnom kontexte

Podľa Rousseau (1995) psychologická zmluva (PZ) predstavuje individuálnu *vieru (belief)*, formovanú organizáciou, ktorá sa týka podmienok dohody o vzájomnej *výmene (exchange)* medzi jednotlivcom a organizáciou. Psychologická zmluva je subjektívna, implicitná, nepísaná, dynamická, neukončená, fokusovaná na ekonomické, sociálne aj emocionálne faktory vzťahu medzi zamestnancom a organizáciou. Referenčný rámec psychologickéj zmluvy predstavuje Teória sociálnej výmeny (Blau, 1964). Rousseau (1995) prichádza s obsahovým rozlíšením psychologickéj zmluvy na transakčnú a relačnú. Transakčný obsah zmluvy sa viaže na krátky časový úsek a na finančne vyčísliteľnú výmenu, relačný obsah sa viaže na dlhodobé interakcie, ktoré udržujú vzťah zamestnanec – zamestnávateľ.

Súvislosti psychologickéj zmluvy a pracovného správania a postojov sú v organizačnom kontexte najčastejšie skúmané z pohľadu dôsledkov porušenia PZ. Na základe pravidiel reciprocity sa predpokladá, že ak zamestnávateľ nespĺňa explicitne alebo implicitne formulované sľuby voči zamestnancovi, ten reaguje zmenou svojho správania, angažovania sa, znižuje sa pracovná spokojnosť, záväzok voči organizácii (napr. Zhao et al, 2007, Bal et al., 2010).

Zhao et al. (2007) vo svojej metaanalytickej štúdií predpokladali, že porušenie transakčnej zmluvy má silnejší vzťah s pracovnými dôsledkami, keďže finančná odmena za prácu predstavuje hmatateľný aspekt psychologickéj zmluvy a jej nedodržanie vyvoláva bezprostrednú reakciu zo strany zamestnanca. Vzťahový aspekt zmluvy je menej hmatateľný a je často pokladaný za niečo navyše. Táto ich hypotéza sa však nepotvrdila, naopak zistili, že porušenie transakčnej zmluvy malo menší vplyv na pracovnú spokojnosť, úmysel odísť oproti porušeniu relačnej.

Vo viacerých štúdiách autori analyzovali možný vplyv rôznych moderačných premenných na vzťah medzi porušením PZ a pracovným správaním. Bal et al. (2010) sa vo svojom výskume zamerali na to, ako je tento vzťah modifikovaný vnímaním sociálnych výmen. Sociálna výmena môže mať buď desenzitizujúci (buffering) alebo senzitivizujúci (intensifying) vplyv na vzťah medzi porušením PZ a pracovným správaním. „Buffering“ hypotéza predpokladá, že negatívny vzťah medzi porušením PZ a pracovným správaním bude menší u jedincov s vysokou kvalitou sociálnych vzťahov. Naopak, hypotéza zintenzívnenia dopadov predpokladá, že zamestnanci, ktorí majú vysokú kvalitu vzájomných vzťahov s organizáciou sú senzitivnejší k porušeniu zmluvy. Zaujímavé zistenia priniesla štúdia Van der Vaart et al. (2013), v ktorej bol zistený pozitívny vzťah medzi vnímanou zamestnateľnosťou (výhľad do budúcnosti), osobným well-beingom a úmyslom odísť z organizácie. Úmysel odísť sa ukázal vyšší, ak jedinec vnímal pozitívne svoje možnosti zamestnať sa, well-being zamestnanca bol ešte lepším prediktorom úmyslu odísť. Psychologická zmluva nemala moderujúcu vplyv na tieto vzťahy – teda úmysel odísť bol pri vysoko vnímanej jednoduchosti odchodu (zamestnateľnosti) a vysokom well-beingu rovnaký bez ohľadu na PZ. Rigotti (2009) upozorňuje, že vzťah medzi vnímaným porušením PZ a zmenami v pracovnom správaní

a v postojoch nie je jednoduchý lineárny ale skôr zakrivený (curvilinear) resp. odpovedá modelu prahov, čo znamená, že až po dosiahnutí istej miery porušenia PZ sa prejavia dôsledky v zmene postojov. Prah sa dosiahne, keď zamestnanec pociťuje, že sľuby ktoré si myslí že mu zamestnávateľ dal, sa nenaplnili. Rolu tu zohráva rôznych kontext, ako aj rozdielne osobnostné vlastnosti.

Vzťahová väzba v pracovnom kontexte

Predpoklad, že vzťahové modely vytvorené počas vývinu jedinca sa aktivujú v pracovnom kontexte sa dostáva čoraz viac do pozornosti výskumníkov (Harms, 2011). Organizácia, v ktorej jedinec pracuje poskytuje zamestnancom priestor, v ktorom sa do sociálnych interakcií premietajú vzťahové skúsenosti a očakávania. Aktuálne výskumy potvrdzujú súvislosti medzi štýlmi vzťahovej väzby a pracovnými postojmi (pracovná spokojnosť, angažovanosť, úmysel odísť z organizácie) a správaním zamestnancov (výkon, občianske správanie) (Mikulincer & Shaver, 2007). Výskumné výsledky v oblasti attachmentu a správania na pracovisku potvrdzujú pozitívny vzťah medzi bezpečnou väzbou a pracovnou spokojnosťou, vyššiu mieru úzkosti z pracovného výkonu, obavy z odmietnutia, neuznania pri vyššej miere vzťahovej úzkosti (Hazan & Shaver, 1990); negatívny vzťah miery organizačného občianskeho správania (OCB) s vyhýbavým a úzkostným štýlom väzby (Desivilya, Sabag & Ashton, 2007); vyhýbavý štýl sa spája s úmyslom odísť z organizácie (Mikulincer & Shaver, 2007).

Cieľ výskumu

Cieľom výskumu bolo overiť vplyv transakčných a relačných psychologických kontraktov na úmysel zotrvať v organizácii ako behaviorálnu intenciu reflektujúcu postoj voči organizácii. Zároveň sme chceli zistiť, či tieto dve formy psychologické zmluvy súvisia s osobnostnými dimenziami vzťahovej väzby a či vzťahová väzba funguje ako moderátor vzťahu medzi PZ a zámerom zotrvať v organizácii.

Hypotéza 1a: Relačná psychologická zmluva bude v pozitívnom vzťahu s mierou úmyslu zotrvať v organizácii.

Hypotéza 1b: Transakčná psychologická zmluva bude v negatívnom vzťahu s mierou úmyslu zotrvať v organizácii.

Vychádzajúc z výskumov Hazan & Shaver (1990) dimenzia vyhýbavosti znamená v pracovnom kontexte odtážitosť od spolupracovníkov, menšiu mieru angažovania sa vo vzťahoch a interakciách. Jedinci s vysokou vzťahovou úzkosťou preferujú stabilné prostredie, robia si starosti s tým, ako ich vnímajú a posudzujú druhí, dostávajú sa do závislej pozície v sociálnych interakciách.

Hypotéza 2: Vzťahová vyhýbavosť súvisí negatívne s úmyslom zotrvať v organizácii.

Hypotéza 3: Vzťahová úzkostnosť súvisí pozitívne s úmyslom zotrvať v organizácii.

Predpokladáme, že jedinci s vyššou vzťahovou vyhýbavosťou preferujú transakčné (neosobné, hmatateľné) aspekty PZ, naopak jedinci s vyššou mierou vzťahovej úzkostnosti budú preferovať relačnú PZ.

Hypotéza 4a: Vzťahová vyhýbavosť bude zosilňovať negatívny vzťah medzi transakčnou PZ a úmyslom zotrvať v organizácii.

Hypotéza 4b: Vzťahová úzkostnosť bude zosilňovať pozitívny vzťah medzi relačnou PZ a úmyslom zotrvať v organizácii.

Výskumný výber

Výskumu sa zúčastnilo 265 respondentov, 120 mužov (45,3%) a 145 žien (54,7%), vo veku

21 – 65 rokov ($M = 40,71$; $SD = 9,9$). Priemerná doba pôsobenia v organizácii bola 8,9 roka.

34,3% respondentov bolo zamestnaných v slovenskej súkromnej spoločnosti, 37,4% v štátnej a 27,9% v zahraničnej. 50% respondentov pracovalo v malej, 27% v strednej a 22% vo veľkej organizácii (kritérium: celkový počet zamestnancov v organizácii).

Podmienkou pre účasť vo výskume bol produktívny vek respondentov a minimálne tri roky pracovnej praxe v rôznych sférach hospodárstva. Výskum sme realizovali formou ceruza - papier v spolupráci s vyškolenými študentmi – anketármi. Zber dát prebiehal individuálnou formou v mimopracovnom prostredí.

Metódy

Prežívanie blízkych vzťahov (Experiences in Close relationships - ECR). Autormi dotazníka sú Brennan, Clark a Shaver (1998), dotazník tvoria dve subškály po 18 položiek: dimenzia úzkosti vo vzťahoch; $\alpha = 0,87$ a dimenzia vyhýbavosti vo vzťahoch; $\alpha = 0,806$.

Položky sa hodnotia na 7-bodovej Likertovej stupnici (1 - úplne nesúhlasím, 7- úplne súhlasím).

Škála psychologickéj zmluvy (Psychological Contract Scale - PCS) (Millward, Hopkins (1998) je tvorená 17 položkami v 2 subškálach/dimenziách: dimenzia relačná (7 položiek); $\alpha = 0,717$ a dimenzia transakčná (10 položiek); $\alpha = 0,669$;

Položky sa hodnotia na 7-bodovej Likertovej stupnici (1- úplne nesúhlasím, 7- úplne súhlasím).

Škála zámeru zotrvať v organizácii (Coleralli, 1984). Škálu tvoria tri položky vyjadrujúce zámer zostať v najbližšom čase v danej organizácii (napr. „Nasledujúcich 12 mesiacov nemám v pláne hľadať si prácu v inej organizácii“). Položky sa hodnotia na 7-bodová Likertovej stupnici (1- úplne nesúhlasím, 7- úplne súhlasím), $\alpha = 0,835$.

Výsledky

Prvým krokom pri štatistickom spracovaní výskumných dát bola základná deskriptívna štatistika a korelačná analýza (tabuľka 1). Na výpočet vzájomných korelácií sme použili Pearsonov korelačný koeficient.

Tab. 1 Priemerné hodnoty, smerodajné odchýlky a korelácie premenných

	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Vek	40,71	9,90						
2. Doba vo firme	8,99	8,21	0,567**					
3. Väzba_vyhýbavá	3,44	0,76	0,020	0,009				
4. Väzba_úzkostná	3,70	0,97	0,017	0,103	0,005			
5. Ps. zmluva_relačná	3,35	0,74	-0,213**	-0,090	-0,215**	-0,033		
6. Ps. zmluva_transakčná	2,73	0,68	0,037	-0,091	0,135*	0,172**	-0,109	
7. Úmysel zotrvať	5,00	1,75	0,189**	0,347**	-0,131*	0,105	0,350**	-0,138*

Na základe korelačnej analýzy môžeme konštatovať potvrdenie hypotézy 1a, 1b, teda potvrdenie pozitívneho vzťahu relačnej psychologickej zmluvy a úmyslu zotrvať v organizácii ($r = 0,350$, $p < 0,01$) a taktiež potvrdenie negatívneho vzťahu medzi transakčnou PZ a úmyslom zotrvať ($r = -0,138$, $p < 0,05$). Potvrdili sme tiež negatívny vzťah medzi vzťahovou vyhýbavosťou a úmyslom zotrvať, ktorý sme predpokladali v hypotéze 2. Pozitívny vzťah medzi vzťahovou úzkosťou a úmyslom zotrvať predkladaný v hypotéze 3 sa nepotvrdil na signifikantnej úrovni.

V ďalšom kroku štatistickej analýzy sme pomocou regresného modelovania zisťovali prediktívnu úroveň významných premenných pre závislú premennú úmysel zotrvať v organizácii. V prvom kroku sme do modelu vložili významné demografické premenné, aby sme kontrolovali ich vplyv: vek, doba strávená vo firme a typ firmy. Súvislosť zámeru zotrvať s typom firmy sme zistili porovnaním priemerov (súkromnej slovenskej: $M = 4,85$, $SD = 1,72$; súkromnej zahraničnej: $M = 4,52$, $SD = 1,64$; štátnej $M = 5,47$, $SD = 1,64$ pomocou testu ANOVA ($F(2,261) = 6,98$, $sig. = 0,001$) a Duncanovho post hoc testu. Významne najvyššiu tendenciu zotrvať vo firme vykazovali zamestnanci štátnych organizácií. Keďže typ firmy predstavuje kategorickú premennú, v rámci regresnej analýzy sme postupovali formou vytvorenia troch „dummy“ premenných predstavujúcich tri typy firmy. V druhom kroku sme do regresného modelu pridali osobnostné premenné – vzťahová vyhýbavosť a vzťahová úzkosť, typ psychologickej zmluvy - transakčná a relačná. Významnými prediktormi (tabuľka 2) premennej úmysel zotrvať boli: psychologická zmluva relačná ($B = 0,870$, $Beta = 0,369$, $sig. = 0,001$); doba strávená vo firme ($B = 0,054$, $Beta = 0,262$, $sig. = 0,001$); typ firmy s negatívnym nábojom pre organizácie zahraničné súkromné oproti štátnym ($B = -0,863$, $Beta = -0,220$, $sig. = 0,002$). V treťom kroku sme realizovali moderačnú regresnú analýzu, keď sme vytvorili najprv centrované premenné osobnostných premenných a relačnej a transakčnej psychologickej zmluvy. Následne sme vytvorili štyri nové premenné ako vzájomné interakcie dvoch typov väzieb (vyhýbavosť, úzkostnosť) a dvoch typov PZ

(relačná, transakčná). Ako vidieť z tabuľky 3, tretí model nezlepšil predikciu závislej premennej a nepotvrdil sa moderačný vplyv vzťahových väzieb na úmysel zotrvať.

Tab. 2 Výsledné modely regresnej analýzy pre závislú premennú úmysel zotrvať v organizácii

Model	R ²	Adjust.R ²	R ² Change	F Change	Sig.F Change
1	0,131	0,115	0,131	8,26	0,001
2	0,280	0,254	0,150	11,24	0,001
3	0,286	0,245	0,005	0,399	0,810

Diskusia

Napriek tomu, že koncept psychologickkej zmluvy sa v posledných rokoch čoraz častejšie objavuje vo výskumoch zameraných na pracovné postoje a správanie, v našej odbornej verejnosti dosiaľ nerezonuje dostatočne silno. Naším úmyslom bolo priniesť prvé výskumné zistenia zozbierané na vzorke slovenských zamestnancov. Vychádzali sme z typológie psychologickkej zmluvy podľa Rousseau (1995) na relačnú a transakčnú PZ. Výsledky korelačnej analýzy potvrdili naše očakávania o významnom pozitívnom vzťahu medzi relačnou PZ a negatívnym vzťahu medzi transakčnou PZ a úmyslom zotrvať v organizácii. V súlade so zisteniami Van der Vaart et al. (2013) sme toho názoru, že u zamestnancov preferujúcich transakčné typy psychologických zmlúv významnú úlohu vo vzťahu k úmyslu zotrvať pravdepodobne zohráva aj presvedčenie o vlastnej zamestnateľnosti a že zamestnanci vysoko skórujúci v transakčnej PZ sú tí, ktorí sú spokojní s ohodnotením a teda predstavujú skupinu viac žiadanú na trhu práce, prípadne sú vysoko špecializovaní a preto majú aj vyššie presvedčenie o svojej zamestnateľnosti. Z toho môžu byť menej fixovaní na súčasného zamestnávateľa a svoju budúcnosť plánujú aj uvažovaním o možnej zmene. Ďalej sme potvrdili negatívny vzťah medzi vzťahovým vyhýbaním a úmyslom zotrvať, korelácia, i keď významná, bola slabá ($p < 0,05$). Vzťah medzi vzťahovou úzkosťou a úmyslom zotrvať sa nepotvrdil. Obe osobnostné dimenzie vzťahových väzieb však nezohrávali významnú rolu ani ako nezávislé prediktory úmyslu zotrvať ani ako moderujúce premenné vzťahu PZ – úmysel zotrvať.

Záver

Na základe regresného modelu môžeme konštatovať, že tendencia zotrvať v organizácii závisí od vyššej preferencie vzťahových očakávaní zamestnancov (relačná psychologická zmluva) a od typu organizácie. Nepotvrdil sa predpoklad o vplyve osobnostného faktora (vzťahová väzba) na tendencie odchodu/zotrvania v organizácii.

Uvedomujeme si, že úmysel zotrvať odráža subjektívne vnímanú pravdepodobnosť, že jedinec v určitej blízkej dobe neopustí organizáciu. Podobne ako organizačný záväzok predstavuje indikátor pripútania zamestnanca k organizácii. Podľa Zhao et al. (2007) je to postoj, ktorý je menej ovplyvnený vonkajšími faktormi (napr. nečakaná pracovná

ponuka a pod.) a teda presnejšie odráža postoj voči organizácii. Realita zotrvania alebo opustenia organizácie býva ovplyvnená aj viacerými externými faktormi.

Literatúra

Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., & Van Der Velde, M. E. G. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 134-158.

Bal, P. M., Chiaburu, D. S., & Jansen, P. G. W. (2010): Psychological contract breach and work performance. Is social exchange a buffer or an intensifier? *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 252-273.

Berman, W., & Sperling, M. (1994). *Attachment in adults. Clinical and Developmental perspectives*. New York: A Division of Guilford Publications, Inc.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Jossey-Bass.

Desivilya, H. S., Sabag, Y., & Ashton, E. (2006). Prosocial tendencies in organizations: The role of attachment styles and organizational justice in shaping organizational citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(1), 22-42.

Harms, P.D. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review*, 21, 285-296.

Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270-280.

Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in adulthood. Structure, dynamics and change*. NY, London: The Guilford press.

Rigotti, T. (2009). Enough is enough? Threshold models for the relationship between psychological contract breach and job-related attitudes. *European Journal of work and organizational psychology*, 18, 442-463.

Rousseau, D., M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. London : SAGE Publications.

Van der Vaart, L, Linde, B., de Beer, L., & Cockeran, M. (2015). Employee well-being, Intention to leave and perceived employability: A psychological contract approach. *SAJEMS NS*, 18, 32-44.

Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60, 647-680.

Grantová podpora: VEGA 1/0952/14 Modely vzťahovej väzby a psychologická zmluva v kontexte organizačného správania a postojov

VZŤAH OSOBNOSTI A KARIÉROVÝCH KOTIEV

RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND CAREER ANCHORS

Tomáš SOLLÁR, Janka HOREHÁIOVÁ

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva,
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
tsollar@ukf.sk

Abstrakt

Hlavným cieľom práce je preskúmať vzťah medzi osobnostnými dimenziami osobnostnej teórie Big Five (Extraverzia, Otvorenosť k skúsenosti, Neurotizmus, Svedomitosť, Prívetivosť) a Scheinovými kariérovými kotvami (Autonómia, Bezpečie/Stabilita, Technicko-funkčné kompetencie, Manažérske kompetencie, Tvorivosť v podnikaní, Služba, Čistá výzva, Životný štýl).

Výskum bol realizovaný neexperimentálnym výskumným dizajnom. Na zisťovanie jednotlivých kariérových kotiev sme použili Scheinov dotazník kariérových kotiev COI a na meranie úrovni osobnostných dimenzií sme použili dotazník mini-IPIP. Výskumná vzorka pozostávala zo 110 respondentov ($M = 36,85$; $SD = 9,57$).

Výsledky ukázali, že vzťahy medzi osobnostnými dimenziami a kariérovými kotvami sú diferencované. Zistili sme štatisticky významné vzťahy medzi niektorými skúmanými premennými, napr. Extraverzia súvisí s kariérovými kotvami Technicko-funkčné kompetencie, Služba, Autonómia, Čistá výzva a Životný štýl. Z výsledkov je možné formulovať niektoré praktické implikácie.

Kľúčové slová: Kariérové kotvy. Osobnostné dimenzie. Kariérové typy.

Abstract

The main aim of the paper is to explore the character of relations of personality dimensions of Big Five Personality Theory (Extraversion, Openness to Experience, Neuroticism, Conscientiousness, Agreeableness) and the Schein's Career Anchors (Autonomy, Security/Stability, Technical Competences, General Management Competences, Entrepreneurial Creativity, Services, Pure Challenge, Lifestyle).

A non-experimental design was used. The Schein's Questionnaire of Career Anchors COI to identify the career anchors of the participants and the Mini-IPIP to determine the levels of personality dimensions were used. The research sample comprised of 110 respondents ($M = 36.85$; $SD = 9.57$).

The results show that some personality dimensions relate to some career anchors, e.g. Extraversion correlates with career anchors: Technical competences, Service, Autonomy, Pure Challenge and Lifestyle. Practical implications from the results can be formulated.

Key words: Career anchors. Personality dimensions. Career types.

Úvod

Práca zohráva v živote jednotlivca dôležitú úlohu, aj keď si to častokrát sám neuvedomuje. Preto je voľba zamestnania dôležitým momentom v živote každého človeka.

Voľba povolania je ovplyvnená viacerými faktormi, avšak vo všeobecnosti sa predpokladá, že z dlhodobého hľadiska si ľudia vyhľadávajú také pracovné pozície, ktoré by uspokojovali pre nich dôležité potreby (Lemrová, 2006). Schein sa domnieval, že prostredníctvom pracovných skúseností sa u človeka vyvíja kľúčový prvok, ktorého sa viac nebude ochotný vzdať a určujúcim spôsobom bude ovplyvňovať všetky jeho kariérové rozhodnutia. Tento kľúčový prvok označil kariérová kotva (Schein, 1974, 1990). Kariérovú kotvu možno definovať ako súbor subjektívne vnímaného vlastného talentu, motívov a hodnôt, ktorý slúži k vedeniu, usmerňovaniu, stabilizovaniu a integrovaniu osobnej kariéry (Bělohlávek 1994).

Vzťah osobnostných dimenzií päťfaktorovej teórie osobnosti a kariérových kotiev

Záujem o skúmanie prepojenia medzi osobnostnými charakteristikami a kariérovými kotvami sa objavuje už v 90. rokoch 20. storočia.

Nordvik (1996) skúmal vzťah medzi osobnostnými typmi prostredníctvom MBTI, Hollandovými typmi profesijnej osobnosti a Scheinovými kariérovými kotvami. Zistil, že introverti majú tendenciou skôr uprednostňovať investigatívne zamestnania, istotu v práci alebo v kariére. Introverti preferovali skôr kotvu Technické kompetencie, zatiaľ čo extroverti sa vyznačovali kotvou Manažérske kompetencie (Nordvik, 1996).

Mária Järnlström (2000) realizovala svoj výskum, v rámci ktorého sa orientovala na skúmanie vzťahu medzi osobnosťou a kariérovými očakávaniami fínskych študentov obchodu. Autorke sa podarilo preukázať existenciu významného pozitívneho vzťahu medzi dimenziou Extroverzia a kotvami Manažérske kompetencie, Služba a Čistá výzva (Järnlström, 2000).

Van Rensburg a kol. (2003) realizovali štúdiu, ktorej cieľom bolo identifikovať vzťah medzi osobnostnými charakteristikami a kariérovými kotvami u farmaceutov. Ich výsledky naznačujú, že existuje súvislosť medzi osobnostnými charakteristikami farmaceutov a ich kariérovými kotvami. Extroverzia pozitívne súvisela s Manažérskymi kompetenciami, Službou, Čistou výzvou a Tvorivosťou v podnikaní. Introverzia, neurotizmus sa pozitívne vzťahovali ku kariérovým kotvám Technické kompetencie a Bezpečnosť. Dimenzia Otvorenosť pozitívne súvisela s kotvami Autonómia, Tvorivosť v podnikaní, Čistá výzva a negatívne sa vzťahovala ku kotve Bezpečie (Van Rensburg a kol., 2003).

U nás bola problematika prepojenia osobnosti a kariérových kotiev v posledných rokoch témou viacerých výskumných prác, ktoré boli realizované na pôde Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre. Stanová (2010) zistila významné vzťahy medzi

extroverziou a kariérovými kotvami Všeobecné manažérske kompetencie a Čistá výzva. Paulovičová (2010) zistila významný vzťah medzi osobnostnou premennou extroverzia a kariérovými kotvami Stabilita/Bezpečnosť, Čistá výzva, Životný štýl.

Na základe predchádzajúcich štúdií môžeme vidieť, že už v minulosti bolo potvrdené, že existuje prepojenie medzi osobnosťou a Scheinovými kariérovými kotvami. Rozhodli sme sa skúmať vzťahy osobnosti a kariérových kotiev na slovenskej populácii pracujúcich respondentov. Viaceré predošlé štúdie skúmali uvedené vzťahy prostredníctvom Myers-Briggs osobnostnej typológie (Nordvik, 1996; Järnlström, 2000; Stanová, Zatlková, 2010; Paulovičová, Popelková, 2010; Van Rensburg a kol., 2003), pričom skúmanie vzťahov prostredníctvom teórie Big Five nebolo realizované na našej populácii, iba v zahraničí (Van Rensburg a kol., 2003). Vzhľadom na všeobecnú známosť konceptu Big Five aj v našej literatúre ju nebudeme bližšie predstavovať.

Cieľom príspevku je skúmať otázku: *Aké sú vzťahy medzi osobnostnými dimenziami osobnostnej teórie Veľkej Päťky a kariérovými kotvami?*

Metódy

Metodiky

Na skúmanie kariérových kotiev sme použil Dotazník kariérových kotiev (Career Orientation Inventory – COI) vypracovaný Edgarom Scheinom v roku 1985 (Lemrová, Vtípil, 2005). Dotazník pozostáva zo 40tich položiek, pričom každých päť položiek sýti jednu z ôsmich škál (každá zodpovedá jednej kariérovej kotve; Steele, Francis-Smythe, 2007). Úlohou participantov je na 4-bodovej Likertovej škále škály (1 = nikdy, 2 = niekedy, 3 = často, 4 = vždy) vyjadriť nakoľko sa s daným tvrdením stotožňuje.

Položky dotazníka je rozdelených do dvoch skupín. Prvá skupina zisťuje nakoľko sú pre participanta dôležité okolnosti pracovnej kariéry (napr. ako je preňho dôležité robiť veci po svojom, alebo ako je preňho dôležité, aby mu zamestnávateľ poskytoval určité istoty). Druhá skupina položiek sa orientuje na zistenie toho ako určité výroky vystihujú správanie participanta (napr. vždy hľadám nápady, ktoré by mi umožnili budovať vlastný podnik) (Lemrová, Vtípil, 2005). Dotazník nie je u nás štandardizovaný.

Na skúmanie osobnosti sme použili Dotazník mini-IPIP (International Personality Item Pool), krátky merací nástroj, vytvorený na meranie osobnostných dimenzií päťfaktorového modelu osobnosti. Bol odvodený z pôvodného IPIP dotazníka, ktorého autorom je Goldberg (1999). Mini-IPIP pozostáva z 20tich položiek, pričom každých 5 položiek sýti jednu z dimenzií päťfaktorového modelu. Položky sú formulované v podobe oznamovacích viet (výrokov), ktoré opisujú určité správanie (napr. „Často sa mi niečo podarí“). Participant má za úlohu na 5-bodovej Likertovej škále (vôbec nevystihuje – úplne vystihuje), určiť nakoľko ho daná položka vystihuje. Hrubé skóre pre každú dimenziu päťfaktorového modelu osobnosti sa získava pomocou sčítania skóre v jednotlivých položkách (Cooper, Smillie, Corr, 2010).

Výskumná vzorka

Výskumu sa zúčastnilo 110 participantov (58 mužov a 52 žien), pracujúcich v rôznych odvetviach a pochádzajúci z rôznych miest Slovenska. Vekové rozpätie výskumného súboru sa pohybovalo rozmedzí od 24 do 62 rokov ($M = 36,85$; $SD = 9,57$).

Výsledky

Normálne rozloženie dát umožnilo použiť parametrický test (Pearsonov korelačný koeficient) na zisťovanie vzťahov medzi premennými.

	Extroverzia	Otvorenosť	Neurotizmus	Svedomitosť	Prívetivosť
Manažérske kompetencie	-,011	,024	,016	-,234	-,242*
Technicko-funkčné komp.	,231*	,332**	-,188*	,193*	,276**
Služba	,292**	,336**	-,104	,08	,441*
Autonómia	,155	,453**	-,295**	,266**	,219*
Tvorivosť v podnikaní	-,013	,329**	-,236*	,086	,00
Čistá výzva	,307**	,310**	-,323**	,109	,138
Bezpečie a stabilita	,104	-,104	-,016	,252**	,197*
Životný štýl	,350**	,127	-,297**	,179	,336*

Legenda: * $p < ,05$, ** $p < ,01$

Analýza získaných dát ukázala, že existujú štatisticky významné vzťahy medzi osobnostnými dimenziami a kariérovými kotvami. Každá z kariérových kotiev súvisí minimálne s jednou kotvou. Zistili sme, že Extroverzia súvisí kariérovými kotvami Technicko-funkčné kompetencie, Služba, Čistá výzva a Životný štýl. Všetky významné vzťahy sú pozitívne. Zistili sme, že Otvorenosť k skúsenosti súvisí s kariérovými kotvami Technicko-funkčné kompetencie, Služba, Autonómia, Tvorivosť v podnikaní a Čistá výzva. Rovnako ako v prípade extravenzie, všetky korelácie sú pozitívne. Neurotizmus súvisí s kariérovými kotvami Technicko-funkčné kompetencie, Autonómia, Tvorivosť v podnikaní, Čistá výzva a Životný štýl negatívne. Svedomitosť významne pozitívne súvisí s kariérovými kotvami Technicko-funkčné kompetencie, Autonómia a Bezpečie/Stabilita. Prívetivosť negatívne súvisí s kariérovou kotvou Manažérske kompetencie a pozitívne s kariérovými kotvami Technicko-funkčné kompetencie, Služba, Autonómia, Bezpečie/stabilita a Životný štýl existuje významný pozitívny vzťah. Väčšina významných vzťahov je miernych až stredne silných (korelácie okolo ,3). Najsilnejšie súvisí osobnostná dimenzia Otvorenosť s kariérovou kotvou Autonómia ($r = ,453$, $p < ,01$) a osobnostná dimenzia Prívetivosť s kariérovou kotvou Služba ($r = ,441$, $p < ,01$). V ďalšej časti diskutujeme uvedené výsledky v kontexte predošlých výskumov.

Diskusia

Ako vidieť z výsledkov, pomerne pravidelne nachádzame štatisticky významné súvislosti medzi piatimi osobnostnými dimenziami modelu Big Five a Scheinovými kariérovými kotvami. V ďalšej časti sa zaoberáme jednotlivými osobnostnými faktormi a ich vzťahom ku kariérovým kotvám.

Vzťah medzi dimenziou Extroverzia a kariérovými kotvami

Vychádzajúc z našich výsledkov možno predpokladať, že jednotlivci vyznačujúci sa vyššou úrovňou dimenzie Extroverzia budú pravdepodobne zakotvení v niektorej z kariérových kotiev Technicko-funkčné kompetencie, Služba, Čistá výzva a Životný štýl. Naše zistenia sú čiastočne v súlade s výsledkami iných autorov – prepojenie medzi dimenziou Extroverzia a kariérovými kotvami Služba, Čistá výzva a Životný štýl sa už podarilo preukázať i iným autorom (Nordvik, 1996; Järlström, 2000; Stanová, Zaťková, 2010; Paulovičová, Popelková, 2010; Van Rensburg a kol., 2003). Ako uvádzajú spomínaní autori, vo všetkých týchto kotvách sa skôr prejavujú charakteristiky, ktoré sú typické pre extrovertovaných jednotlivcov.

Existencia štatisticky významného pozitívneho vzťahu medzi dimenziou Extroverzia a kotvou Technicko-funkčné kompetencie sa v predošlých výskumoch nezistila. Čiastočne naše výsledky môžu potvrdiť i teoretické pozadie koncepcií, ktoré sme skúmali. Pre nositeľov kariérovej kotvy Technicko-funkčné kompetencie je typické, že za každú cenu sa snažia zdokonaľovať v oblasti ich pôsobenia, čo so sebou prináša neustále vyhľadávanie stimulov, ktoré by prispeli k rozvoju ich špecifického talentu (Bělohlávek, 1994; Van Rensburg a kol., 2003). Pre extrovertných jednotlivcov je zas typické, že radi vyhľadávajú stimulujúce prostredie vo všeobecnosti (Hřebíčková, 2011; Ruisel, 2008). Nositelia kariérovej kotvy Technicko-funkčné kompetencie vedia zastávať i odborne riadiace pozície, pokiaľ je to v oblasti, ktorej sami pôsobia a dobre jej rozumejú (Schein, 1974, 1990, 2006). Možno uvažovať o tom, že extrovertní jednotlivci sú predovšetkým tí nositelia kariérovej kotvy Technicko-funkčné kompetencie, ktorí zastávajú vedúce funkcie. Vyznačujú sa energiou prekonávať nové výzvy v úzkej špecifickej oblasti, vyhľadávaním stimulujúceho prostredia nevyhnutného pre rozvoj svojich schopností a kompetenciami úspešne zvládať i odborné riadiace funkcie so všetkým, čo k nim patrí. Pre potvrdenie tejto hypotézy odporúčame výsledok ďalej preskúmať.

Vzťah medzi dimenziou Otvorenosť k novým skúsenostiam a kariérovými kotvami

Výsledky poukázali na to, že pre jednotlivcov vyznačujúcich sa vyššou úrovňou dimenzie Otvorenosť sú typické predovšetkým kariérové kotvy Technicko-funkčné kompetencie, Služba, Autonómia, Tvorivosť v podnikaní a Čistá výzva. Naše zistenia sú v súlade s výsledkami zahraničných štúdií (Van Rensburg a kol., 2003), až na preukázanie pozitívneho vzťahu medzi dimenziou Otvorenosť a kariérovou kotvou Technicko-funkčné kompetencie. Pre uvedené kotvy sú typické charakteristiky, ktoré sa vzťahujú na jednotlivcov s preferenciou Otvorenosti voči skúsenosti.

Možno uvažovať aj o opodstatnenosti prepojenia medzi dimenziou Otvorenosť a kariérovou kotvou Technicko-funkčné kompetencie. Nositelia kariérovej kotvy Technicko-funkčné kompetencie sa vyznačujú tým, že sa chcú neustále zdokonaľovať a rozvíjať svoje poznatky a zručnosti v konkrétnej špecifickej oblasti (Schein, 1990; D'Silva, Hamid, 2014; Van Rensburg a kol., 2003). Z toho vyplýva, že i nositelia kotvy Technicko-funkčné kompetencie musia disponovať určitou mierou otvorenosť voči

novým poznatkom, i keď sú skôr orientovaní na úzko špecifické poznatky a sú vysoko motivovaní venovať sa do hĺbky len istému okruhu svojich záujmov. Čo však neznamená, že by netúžili po poznatkoch a informáciách, čo je typickým znakom jednotlivcov vyznačujúcich sa vyššou úrovňou dimenzie Otvorenosť (Hřebíčková, 2011), ale zameriavajú sa tu len na úzku špecifickú oblasť.

Vzťah medzi dimenziou Neurotizmus a kariérovými kotvami

Z výsledkov možno usudzovať, že jednotlivci vyznačujúci sa vyššou úrovňou neurotizmu pravdepodobne nebudú zakotvení v niektorej z nasledujúcich kariérových kotiev: Technicko-funkčné kompetencie, Autonómia, Tvorivosť v podnikaní, Čistá výzva a Životný štýl. Negatívny vzťah medzi dimenziou Neurotizmus a kotvami Autonómia, Tvorivosť v podnikaní a Čistá výzva sú v súlade so zisteniami iných autorov (Van Rensburg a kol., 2003), ako aj s teoretickými pozadím skúmaných premenných. Vychádzajú z charakteristík, ktorými sa vyznačujú jednotlivci dosahujúci vyššie skóre v dimenzii Neurotizmus – napr. emočná labilita, absencia túžby po zmene, vnímanie zmien ako zdroj záťaže, nadmerné prežívanie distresu (Hřebíčková, 2011) – je zrejmé, že ide o charakteristiky takmer nezlučiteľné s typickými znakmi, ktorými sa vyznačujú nositelia kotiev Autonómia - napr. túžba mať absolútnu slobodu pri plnení si svojich povinností ai. (Schein, 1990); Čistá výzva – napr. túžba prekonávať neprekonateľné prekážky ai. (Schein, 1990); Tvorivosť v podnikaní – napr. skúšanie nových spôsobov, ktorými by bolo možné veci inovovať ai. (Steele, 2009). Pre uvedené kotvy je skôr typický prejav stability (ako opaku neurotizmu), nakoľko povolania vzťahujúce sa na ľudí preferujúcich tieto kotvy si vyžadujú skôr vyššiu úroveň schopnosti zvládať stres a záťaž.

V prípade negatívneho vzťahu dimenzie Neurotizmus a kariérovej kotvy Technicko-funkčné kompetencie, naše zistenie nie je v súlade so záverom zahraničných štúdií (Van Rensburg a kol., 2003). Avšak keď sa na nositeľov kariérovej kotvy Technicko-funkčné kompetencie pozrieme z inej perspektívy – a to ako na jednotlivcov, ktorí vyhľadávajú príležitosť pre neustále rozvíjanie svojich schopností a zručností, odhodlaných prekonávať rôzne prekážky, aby sa stali expertmi v určitej úzkej oblasti ich pôsobenia (Schein, 1990; D'Silva, Hamid, 2014; Steele, 2009), vidíme, že sú pre nich typické charakteristiky, ktorými sa skôr vyznačuje jednotlivec dosahujúci nižšie skóre v dimenzii Neurotizmus. Takýto jednotlivec by sa zrejme usiloval skôr o hľadanie príležitostí pre rozvoj svojich schopností, či usiloval by sa o zvyšovanie svojho expertného statusu.

Vzťah medzi dimenziou Svedomitosť a kariérovými kotvami

Opierajúc o naše výsledky možno predpokladať, že jednotlivci vyznačujúci sa vyššou úrovňou dimenzie Svedomitosť budú pravdepodobne zakotvení v niektorej z týchto kariérových kotiev: Technicko-funkčné kompetencie, Autonómia a Bezpečie/Stabilita.

Tieto výsledky nie sú v súlade s výskumom Van Rensburga a kol. (2003), ale vychádzajúc z teoretického pozadia skúmaných premenných možno nájsť ich opodstatnenie.

Pre svedomitých jednotlivcov je typické, že sa vyznačujú istým druhom sebakontroly, úzko súvisiacim s procesom plánovania a realizovania úloh (Hřebíčková, 2011) a okrem toho i pedantnosťou, presnosťou a spoľahlivosťou (Ruisel, 2008). Všetky vymenované charakteristiky sú typické i pre nositeľov kariérovej kotvy Technicko-funkčné kompetencie, pre ktorých je dôležité, aby sa stali expertmi istej špecifickej oblasti ich pôsobenia (Schein, 1990). Podobne jednotlivci, pre ktorých je typická vyššia úroveň dimenzie Svedomitosť sa vyznačujú zodpovednosťou, pribojnosťou, spoľahlivosťou, precíznosťou (Hřebíčková, 2011) a preto budú skôr uprednostňovať slobodu pri plnení svojich povinností a možnosť uplatňovať vlastné spôsoby pri plnení zadaných úloh, čo je typické, pre nositeľov kotvy Autonómia/Nezávislosť (Bělohlávek, 1994; Schein, 1990).

Vzťah medzi dimenziou Prívetivosť a kariérovými kotvami

Jednotlivci vyznačujúci sa vyššou úrovňou dimenzie Prívetivosť pravdepodobne nebudú zakotvení v kotve Manažérske kompetencie. Jednotlivci vysoko skórujúci v dimenzii Prívetivosť sú popisovaní ako vlúdni, prosociálne orientovaní, tímovo orientovaní atď. (Ruisel, 2008), zatiaľ čo nositelia kariérovej kotvy Manažérske kompetencie sa usilujú skôr riadiť, manipulovať, viesť druhých ľudí (Bělohlávek, 1994). Naše výsledky sú v súlade so závermi Van Rensburga a kol. (2003).

Jednotlivci vyznačujúci sa vyššou úrovňou dimenzie Prívetivosť bývajú častejšie zakotvení v kotve Technicko-funkčné kompetencie, Služba a Bezpečnosť/Stabilita. Jednotlivci, pre ktorých je typická vyššia úroveň dimenzie Prívetivosť, sa prejavujú väčším porozumením voči druhým, prejavmi láskavosti, vlúdnosti (Hřebíčková, 2011), čo sú charakteristiky príznačné i pre nositeľov kotvy Služba (D'Silva, Damid, 2014; Schein, 1990). Podobne jednotlivci vyznačujúci sa vyššou úrovňou dimenzie Prívetivosť bývajú opisovaní ako priateľskí, preferujúci spolupráce pred súperením (Hřebíčková, 2011; Ruisel, 2009), všetky spomínané charakteristiky sú typickejšie pre bežných radových zamestnancov, než pre jednotlivcov usilujúcich sa o riadiace manažérske funkcie. Takýto zamestnanci zvyknú byť často nositeľmi Bezpečnosť/Stabilita (Schein, 1990).

Záver

Z výsledkov výskumu pomerne jednoznačne vyplýva, že existujú vzťahy medzi stabilnými osobnostnými charakteristikami a kariérovými kotvami. Prostredníctvom pracovných skúseností sa u človeka vytvára stabilnejšie nastavenie a preferencia určitých vzorcov, ktoré ovplyvňujú dlhodobu jeho kariérne rozhodnutia. Podobný prvok je typický pre myšlienku o osobnostných dimenziách vôbec, kedy ide o stabilné vzorce správania, preferencie a prejavy, ktoré sú pre daného človeka typické. Preto nie je príliš prekvapivé, že pri týchto dvoch pohľadoch nachádzame vzájomné súvislosti. Výsledky

zároveň naznačujú, že meracie nástroje použité pre zachytenie uvedených konštruktov sú validné.

Literatúra

- Bělohlávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada s.r.o.
- Cooper, A. J., Smillie, L. D., & Corr, P. J. (2010). A confirmatory factor analysis of the Mini-IPIP five factor model personality scale. *Personality and Individual Differences*, 48, 688-691.
- Deary, I., De Fruyt, F., & Ostendorf, F. *Personality psychology in Europe*. Tilburg Holland: Tilburg University Press. Získané 11.4.2015 z <http://ipip.ori.org/newBroadbandText.htm>.
- D'Silva, J. L., & Hamid, J. A. (2014). Influence of Career Anchors, Work Values and Personality Traits toward Employability Orientation among Malaysian University Students. *International Education Studies*, 7(9), 15-23.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality psychology in Europe*, 7(1), 7-28.
- Hřebíčková, M. (2011). *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- Järnlström, M. (2000). Personality preferences and career expectations of Finnish business students. *Career Development International*, 5(3), 144-154.
- Lemrová, S. (2006). Scheinovy kariérové kotvy a jejich zastoupené u českých politiků a mamažerů. In D. Heller, V. Mertin & I. Sobotková (Eds.) *Sborník Psychologické dny 2006 Prožívání sebe a měnícího se světa* (pp. 1-8). Praha: Univerzita Karlova.
- Lemrová, S., & Vtípil, Z. (2005). Scheinuv systém kariérových kotiev a jeho využití. In: E. Reiterová (Ed.) *Varia Psychologica X* (pp. 89-104). Olomouc: Univerzita Palackého.
- Nordvik, H. (1996). Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myers-Briggs'types. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 263-375.
- Paulovičová, M. (2010). *Kariérové kotvy vo vzťahu k osobnostným faktorom v aktuálnych socio-ekonomických podmienkach* (Diplomová práca). Nitra: FSVaZ UKF.
- Ruisel, I. (2008). *Osobnosť a poznávanie*. Bratislava : Pegas.
- Schein, E. H. (1990). Career anchors and job/role planning : the links between career pathing and career development. *Sloan Working Papers*, 3192(90).
- Stanová, Z. (2010). *Vzťah Scheinovho modelu kariérových kotiev a Myers-Briggsovej osobnostnej typológie* (Diplomová práca). Nitra: FSVaZ UKF.

Steele, C. A. (2009). *Measuring Career Anchors and Investigating the Role of Career Anchor Congruence* (Dizertačná práca). Worcester: Coventry University in collaboration with Univerzity of Worcester.

Steele, C., & Francis-Smythe, J. (2007). Career anchors – An empirical investigation. In: *Proceedings of the British Psychological Society's 2007*. Occupational Psychology Conference, Bristol.

Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu APVV-0540-12 - Psychometrická kvalita psychodiagnostických nástrojov v kariérovom poradenstve.

VZŤAH ČESTNOSTI K OSOBNOSTNÝM FAKTOROM PÄŤFAKTOROVÉHO MODELU

RELATIONSHIP BETWEEN HONESTY-HUMILITY AND FIVE-FACTOR MODEL

Tomáš SOLLÁR, Radka PAULOVÍČOVÁ

*Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva,
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
tsollar@ukf.sk*

Abstrakt

Práca ponúka prehľad psychologických poznatkov o novom šesťfaktorovom modeli osobnosti, ktorý sme porovnávali s päťfaktorovým modelom osobnosti. Cieľom výskumu bolo zmapovať súvislosti medzi faktorom česťnosť – skromnosť a dimenziami päťfaktorového modelu osobnosti, tiež faktormi delikventného správania na pracovisku. Údaje boli zozbierané na vzorke 100 respondentov, ktorí zastupovali tri vekové kategórie – raná, stredná a neskorá dospelosť. Boli použité tri meracie nástroje: osobnostný dotazník (Mini-IPIP6), šesťfaktorový osobnostný dotazník (HEXACO-PI-R) a škála merajúca delikventné správanie na pracovisku (DWB). Zistili sme, že faktor česťnosť – skromnosť súvisí s faktormi päťfaktorového modelu osobnosti. Identifikovali sme významné súvislosti aj medzi faktorom česťnosť – skromnosť a delikvenciou na pracovisku.

Kľúčové slová: *Päťfaktorový model osobnosti. HEXACO model. Delikvencia na pracovisku.*

Abstract

The work provides overview of some psychological knowledges about a new six factor model of personality, which we compared with five factor model of personality. The aim of the research was to study connections between the factor honesty – humility and dimensions of five factor model of personality, also between workplace delinquency. Data were collected on a sample of 100 respondents, representing three age groups – early, average and belated adulthood. Three measurement tools: personality inventory (Mini-IPIP6), six factor personality inventory (HEXACO-PI-R) and scale measuring workplace delinquency (DWB) were used. Factor Honesty – Humility relates with factors of five factor model of personality. Significant relationships between factor Honesty – Humility and workplace delinquency were found.

Key words: *Five Factor Model (FFM). HEXACO Model. Workplace Delinquency.*

ÚVOD

Problematika päťfaktorového modelu osobnosti sa doposiaľ objavila v mnohých výskumoch, ale súvislostiam medzi čestnosťou a päťfaktorovým modelom sa nevenovala dostatočná pozornosť. V príspevku prezentujeme výsledky skúmania vzťahu päťfaktorového modelu osobnosti a čestnosti – skromnosti, ako podstatného faktora pri delikventnom správaní na pracovisku. Chceli sme overiť, či tieto meracie nástroje podporujú tvrdenia výskumníkov zo zahraničných štúdií (Ashton, Lee, 2001; Ashton, Lee, 2005; Lee et al., 2005; Ashton, Lee, 2008; Lee et al., 2008; De Vries et al., 2009; Gaughan et al., 2012; Ashton, Lee, 2013; Babarović, Šverko, 2013; Romero, Villar et al., 2014; Wakabayashi, 2014), teda zistiť, či sú dané konštrukty validné aj na slovenskej vzorke respondentov.

Päťfaktorový model osobnosti

Päťfaktorový model osobnosti alebo tiež aj ekvivalent známy ako Big Five model je známy od 80. rokov minulého storočia. Vznikal zásluhou viacerých autorov. Za autorov tohto konceptu a vytvorenie päťfaktorovej teórie považujeme Paula Costu a Roberta McCraeho (Ruisel, 2008). V súčasnosti sa tento model vo veľkej miere využíva a je predmetom mnohých výskumov v zahraničí aj u nás (Hřebíčková, 2011; Ruisel, 2008; Ruisel, Halama, 2007). Päťfaktorový model osobnosti obsahuje nasledujúce dimenzie: extroverzia, prívetivosť, svedomitosť, neurotizmus a otvorenosť voči skúsenosti.

Faktor čestnosť – skromnosť

Faktor čestnosť – skromnosť nebol približne do roku 2000 výskumníkom známy. Dovtedy boli mnohí výskumníci presvedčení, že vlastnosti osobnosti sú najlepšie popísané práve piatimi dimenziami, známymi ako päťfaktorový model osobnosti (Ashton et al., 2012). Lexikálne výskumy v oblasti osobnostných štruktúr poukázali na existenciu šiestich, nie piatich dimenzií, ktoré boli značne replikované v rôznych jazykoch (Ashton, Lee, 2005; u nás Hřebíčková 2011; Ruisel, Halama, 2007; Ruisel, 2008). V psychológii bol od 90. rokov minulého storočia viac známy a presadzovaný model piatich faktorov osobnosti (Ashton, Lee, 2005). Práve na tento model nadviazali dvaja kanadskí psychológovia Kibeom Lee a Michael C. Ashton, ktorí vytvorili novú verziu predchádzajúceho modelu, a to šesťfaktorový model osobnosti, známy pod názvom HEXACO (Ashton et al., 2012). Šesťfaktorová štruktúra sa potvrdila na základe kvalitatívnej analýzy prídavných mien vstupujúcich do faktorov šesťfaktorových štruktúr v lexikálnych štúdiách.

Výskumy v tejto oblasti potvrdili, že šesťfaktorový model osobnosti poskytoval komplexnejší rámec pre pochopenie štruktúry osobnostných charakteristík (Ashton, Lee, 2001; Ashton, Lee, 2005; Lee et al., 2005; Ashton, Lee, 2008; Lee et al., 2008; De Vries et al., 2009; Gaughan et al., 2012; Ashton, Lee, 2013; Babarović, Šverko, 2013; Romero, Villar et al., 2014; Wakabayashi, 2014). Treba však poznamenať, že

HEXACO model nie je jednoducho povedané päťfaktorový model osobnosti doplnený o faktor čestnosť – skromnosť, pretože dva zo zostávajúcich piatich faktorov nezodpovedali klasickému päťfaktorovému modelu osobnosti, a to prívetivosti a emocionalite (neurotizmus). Prívetivosť a emocionalita (neurotizmus) sa líšili v ich opačnej orientácii a obsahu z faktorov v zodpovedajúcej rovine päťfaktorovej štruktúry (Lee et al., 2005b).

Primárne sa zameriavame na vzťahy medzi čestnosťou – skromnosťou a jednotlivými faktormi päťfaktorového modelu, tzn. na vzťahy medzi čestnosťou a svedomitosťou, otvorenosťou, extroverziou, prívetivosťou a neurotizmom. Predpokladáme, že medzi faktorom čestnosť – skromnosť a ostatnými piatimi faktormi existujú slabé vzťahy.

Delikventné správanie na pracovisku

Doterajšie výskumy poukázali na to, že s delikventným správaním na pracovisku súviseli aj niektoré faktory šesťfaktorového modelu, konkrétne svedomitosť, o niečo menej prívetivosť, avšak najviac faktor čestnosť – skromnosť (Lee et al., 2005a). Škála delikvencie na pracovisku zahŕňala nasledujúce charakteristiky: prijatie krádeže, podvod, sabotáž a užívanie drog, resp. návykových látok na pracovisku (Lee et al., 2005). Predpokladáme, že faktor čestnosť – skromnosť bude korelovať so škálami delikventného správania na pracovisku. Ukazuje sa, že nízke skóre svedomitosti, neurotizmu a prívetivosti päťfaktorového modelu súvisia s delikventným správaním na pracovisku. Pri šesťfaktorovom modeli bol významným prediktorom pri delikvencii práve faktor čestnosť – skromnosť (de Vries, van Gelder, 2013).

METÓDY

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 100 respondentov pochádzajúcich zo Slovenska, prevažne z Nitrianskeho kraja. Naším cieľom bolo zostaviť čo najreprezentatívnejšiu vzorku z hľadiska pohlavia a veku respondentov. Výber respondentov bol kombináciou príležitostného a zámerného výberu. Pri kategorizácii respondentov z hľadiska veku sme použili nasledujúce kritériá: raná dospelosť (20-30 rokov), stredná dospelosť (30-45 rokov), neskorá dospelosť (45-60 rokov).

Pri nasledujúcej kategorizácii sme vychádzali z rozdelenia vývinových fáz podľa Langmeiera a Krejčírovej, pretože nám poskytovala aktuálnu klasifikáciu a charakteristiku jednotlivých etáp dospelého veku (Langmeier, Krejčířová, 2006). Cieľom bolo nájsť predovšetkým takých ľudí, ktorí mali za sebou nejakú skúsenosť so zamestnaním, nakoľko toto isté kritérium bolo použité aj pri skúmaní delikvencie na pracovisku (Lee et al., 2005). Preto sme oslovovali tých ľudí, ktorí boli zamestnaní, nezamestnaní a študentov, ktorí mali za sebou nejakú pracovnú skúsenosť počas leta či štúdia.

Meracie nástroje

Výskumné údaje boli získavané pomocou seba-výpoved'ových dotazníkov:

- A. HEXACO-PI-R** (HEXACO Personality Inventory-Revised, 2009) predstavuje dotazník, ktorý slúžil na mapovanie osobnostných charakteristík. Vytvorili ho K. Lee a M. C. Ashton v roku 2009. Merací nástroj bol preložený aj do slovenčiny a jeho preklad môžeme nájsť na stránke www.hexaco.org. Daný inventár mal dve varianty, a to 60-položkovú a 100-položkovú. V našom výskume sme použili 60-položkovú verziu. Obsahuje šesť subškál, pričom jednotlivé subškály zastupovali nasledujúce dimenzie: čestnosť – skromnosť (H), emocionalita (E), extroverzia (X), prívetivosť (A), svedomitosť (C) a otvorenosť voči skúsenosti (O). Respondenti v tomto dotazníku vyjadrujú svoj názor na päťstupňovej Likertovej škále (1 = úplne nesúhlasím, 2 = nesúhlasím, 3 = ani súhlas, ani nesúhlas, 4 = súhlasím, 5 = úplne súhlasím) (Ashton, Lee, 2009).
- B. IPIP** (International Personality Item Pool) je dotazník, ktorý skúma škály päťfaktorového modelu osobnosti. Autorom je L. R. Goldberg, ktorý ho vytvoril v roku 1999. Jeho inventár mal viac variant, v našom výskume sme použili skrátenú 20-položkovú verziu, ktorú sme doplnili o ďalšie 4 položky. Pôvodný 20-položkový inventár obsahuje 5 subškál, pričom škály predstavovali nasledujúce dimenzie: extroverzia, prívetivosť, svedomitosť, emočná stabilita a intelekt/obrazotvornosť. Respondenti v tomto inventári vyjadrovali svoj názor na päťstupňovej Likertovej škále (1 = vôbec nevystihuje, 2 = skôr nevystihuje, 3 = ani vystihuje, ani nevystihuje, 4 = skôr vystihuje, 5 = úplne vystihuje).
Mini-IPIP6 (24-položková verzia doplnená o 4 položky) zahŕňala dimenziu čestnosť – skromnosť. Dve položky boli inšpirované výskumom Campbella zo škály narcizmu (Campbell et al., 2004) a dve boli adaptované z modelu HEXACO od Ashtona a Leeho z roku 2009 z faktora čestnosť – skromnosť (Chris G. Sibley et al., 2011).
- C. Deviant Workplace Behaviors** (Bennet, Robinson, 2000) bol merací nástroj, ktorý skúmal delikvenciu respondentov v pracovnom prostredí. Autorkami tohto meracieho nástroja boli R. Bennetová a S. Robinsonová, ktoré ho vytvorili v roku 2000. Tento merací nástroj obsahuje 24-položiek. Respondenti v ňom vyjadrovali svoj názor na sedemstupňovej škále (od 1 = nikdy po 7 = denne).

Analýza dát

Údaje, sme analyzovali prostredníctvom programu MS EXCEL a IBM SPSS Statistics 21. Pre vyhodnotenie dát sme použili neparametrický Spearmanov korelačný koeficient, Pearsonov korelačný koeficient a parciálne korelácie.

VÝSLEDKY

Tab. 1 Vzťah faktora čestnosť v dvoch meracích nástrojoch a faktorov big five a organizačnej deviácie

		Čestnosť - skromnosť Mini-IPIP6	Čestnosť - skromnosť HEXACO
Neurotizmus Mini-IPIP6	r	-0,241*	-0,256*
Extroverzia Mini-IPIP6	r	-0,258**	-0,207*
Otvorenosť Mini-IPIP6	r	-0,003	0,029
Prívetivosť Mini-IPIP6	r	0,142	0,288**
Svedomitosť Mini-IPIP6	r	0,289**	0,372**
Emocionalita HEXACO	r	0,233*	0,343**
Extroverzia HEXACO	r	0,066	0,039
Otvorenosť HEXACO	r	0,240*	0,341**
Prívetivosť HEXACO	r	0,389**	0,513**
Svedomitosť HEXACO	r	0,305**	0,461**
Organizačná deviácia	r	-0,421**	-0,473**
Interpersonálna deviácia	r	-0,393**	-0,394**

Legenda: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Medzi faktorom čestnosť – skromnosť a ostatnými faktormi päťfaktorového modelu sme predpokladali slabé vzťahy. Avšak naše výsledky poukázali na silnejšie vzťahy (7 vzťahov $r > 0,30$).

Najsilnejšie vzťahy boli medzi prívetivosťou (HEXACO) a čestnosťou – skromnosťou (HEXACO), čo potvrdzujú i predchádzajúce výsledky výskumov (Ashton, Lee, 2005; Lee et al., 2005).

V prípade delikventného správania sa potvrdili výrazné vzťahy vzhľadom na faktor čestnosť – skromnosť u oboch použitých meracích nástrojoch (všetky $r > 0,39$).

DISKUSIA

Cieľom nášho výskumu bolo zistiť, či existujú vzťahy medzi dimenziou čestnosť – skromnosť a jednotlivými faktormi päťfaktorového modelu. Rovnako nás zaujímal aj vzťah medzi čestnosťou a delikventným správaním na pracovisku. Výsledky vzťahov jednotlivých faktorov diskutujeme nižšie.

Vzťahy medzi čestnosťou – skromnosťou a päťfaktorovým modelom

Na základe výsledkov výskumu sme zistili, že vzťahy medzi faktorom čestnosť – skromnosť a jednotlivými faktormi päťfaktorového modelu existovali, dokonca vo väčšine prípadov boli tieto vzťahy silnejšie ako sme očakávali. Výskumné hypotézy (H1, H2, H3, H4 a H5) sa však nepotvrdili.

Dôvodov, prečo sa väčšina našich výskumných hypotéz nepotvrdila, je niekoľko. V prvom rade sme výskumné hypotézy vytvárali zo vzťahu čestnosti – skromnosti z HEXACO inventára k jednotlivým faktorom päťfaktorového modelu. Na túto problematiku sme nazerali tou istou optikou aj v prípade, že šlo o iné meracie nástroje, ktoré mapovali päťfaktorový model osobnosti (IPIP, NEO-FFI, FFPI, NEO-PI-R). Dôležitú úlohu tu zohrali aj typy odpovedí (pri seba-výpoved'ových škálach odpovedá jedinec sám za seba, pričom pri posudzovacích škálach odpovedá o inom jedincovi) vo výsledkoch z predchádzajúcich výskumov. Iným dôvodom, pre ktorý sa väčšina hypotéz nepotvrdila, boli rôzne vzorky respondentov v predchádzajúcich výsledkoch. Jazyk a samotný preklad meracieho nástroja bol odlišný a mohol byť inak chápaný a interpretovaný danú skutočnosť, napr. pri skúmaní vzťahov medzi faktorom čestnosť – skromnosť a jednotlivými dimenziami päťfaktorového modelu sa ukázali rozdielne výsledky v súvislosti s inventárom IPIP u vzorke respondentov z Austrálie, Holandska a Japonska (Wakabayashi, 2014; Lee, Ashton, De Vries, 2005a).

Výsledky našich zistení neboli konzistentné s výsledkami predchádzajúcich výskumov, nakoľko ani predchádzajúce výskumy neboli jednoznačne vymedzené. Domnievame sa, že naše výsledky mohli byť ovplyvnené práve rozličnými výsledkami predchádzajúcich výskumov a rôznymi premennými, ktoré mohli vstupovať do týchto vzťahov. Ďalším dôvodom, prečo sa výskumné hypotézy nepotvrdili, bol ten, že doterajšie výskumné štúdie mapovali vzťahy medzi čestnosťou – skromnosťou a päťfaktorovým modelom prostredníctvom piatich faktorov, nie šiestich. V našom výskume sme použili IPIP inventár, ktorý obsahoval šesť dimenzií. Nenašli sme také výskumné štúdie, ktoré by sa zaoberali komplexne touto problematikou z hľadiska porovnávania šiestich faktorov IPIP inventára spolu so šiestimi dimenziami HEXACO inventára. Ďalším faktorom, ktorý mohol ovplyvniť náš výskum, bol aj samotný počet položiek v týchto inventároch. Pri meracom nástroji IPIP to bolo 24 položiek a pri meracom nástroji HEXACO to bolo 60 položiek. Aj tento počet položiek mohol závažne ovplyvniť pri výsledných vzťahoch. Oba meracie nástroje mali svoje prednosti i nedostatky, no vo všeobecnosti by sme mohli povedať, že oba meracie nástroje boli použiteľné a merali šesť faktorov osobnosti odlišným spôsobom. Avšak, výsledky našich zistení nemôžeme zovšeobecňovať na celú populáciu.

Z celkového hľadiska by sme mohli povedať, že merací nástroj HEXACO meral o niečo lepšie dimenzie päťfaktorového modelu, na rozdiel od meracieho nástroja IPIP. Napriek tomu, aj merací nástroj IPIP meral spoľahlivo jednotlivé dimenzie. Mohli by sme povedať, že oba meracie nástroje mali svoje prednosti i nedostatky, z toho dôvodu na základe výsledkov nášho výskumu nemôžeme robiť závery na celú populáciu. Naším výsledkom chýbajú výsledky domácich, resp. českých výskumov, podľa ktorých by sme

mohli porovnať výsledné vzťahy. Výsledky nášho výskumu poukázali na pestrosť vzťahov, ktoré nemožno stotožňovať s výsledkami predchádzajúcich výskumov. Na základe týchto tvrdení nedokážeme jednoznačne povedať, ktoré premenné ovplyvnili celkovú nepresnosť s ostatnými minulými výskumami.

Vzťah čestnosť – skromnosť a deviácia (organizačná, interpersonálna)

Naše výsledky naznačujú, že existuje významný vzťah medzi čestnosťou – skromnosťou a delikventným správaním na pracovisku. Výsledky našich zistení pravdepodobne poukazujú na to, že faktor čestnosť – skromnosť úzko súvisí s delikventným správaním na pracovisku.

Predchádzajúce výskumy poukázali na to, že faktor čestnosť – skromnosť úzko súvisel s delikventným správaním na pracovisku. V predošlých výskumoch boli použité iné meracie nástroje, ktoré tento vzťah rovnako potvrdili. Delikvencia bola skúmaná na vzorkách rôznych respondentov (austrálska, kanadská, holandská), rôznymi meracími nástrojmi (20-položkový inventár od Donkera, Smeenka et al., 2003 in Lee et al., 2005 (a); 10-položkový inventár mapujúci delikventné správanie od Ashtona, 1998). V oboch prípadoch sa potvrdili významné vzťahy, ktoré hovoria o tom, že tento faktor sa výrazne podieľal na delikventom správaní na pracovisku.

Na základe našich výskumných zistení sme dospeli k potvrdeniu týchto vzťahov. Tieto vzťahy sa potvrdili u oboch meracích nástrojoch a neboli takmer žiadne rozdiely pri použití inventárov IPIP a HEXACO v kontexte delikventného správania. Veľkú úlohu tu zohral aj výber tretieho dotazníka mapujúci delikventné správanie. Ukázalo sa, že výber práve tohto meracieho nástroja bol dobrou voľbou, pretože ukázal rovnako silné vzťahy ako v predchádzajúcich výskumoch v použití rozdielných meracích nástrojov. Na druhej strane, táto deviácia obsahovala dve zložky, a to organizačnú a interpersonálnu. Organizačná deviácia sa ukázala v oboch meracích nástrojoch silnejšie ako interpersonálna deviácia. Súviselo to s tým, že organizačná deviácia viac mapuje práve takéto správanie na pracovisku ako interpersonálna deviácia.

Limity výskumu

Za určitý limit považujeme aj zvolenie meracieho nástroja IPIP, ktorý bol v skrátenej 24-položkovej verzii, na rozdiel od HEXACO inventára, ktorý obsahoval 60-položiek. Merací nástroj HEXACO obsahoval šesť dimenzií, resp. faktorov, ktoré boli mapované desiatimi otázkami, na rozdiel od meracieho nástroja IPIP, ktorý obsahoval rovnako šesť faktorov, ale boli mapované prostredníctvom štyroch otázok. Táto nevyváženosť otázok sa mohla prejaviť aj v spomínaných výsledkoch. Pri oboch meracích nástrojoch je potrebné uvažovať aj o formulácii otázok, nakoľko ich odlišný počet ešte nemusí znamenať, že daný merací nástroj nie je vhodný alebo by rovnako dobre mapoval danú problematiku. Práve merací nástroj IPIP popisuje tieto faktory jednoduchšími a kratšími vetami na rozdiel od HEXACO modelu, ktorý využíva súvetia a obsirnejšie odpovede. Napr. IPIP: „Ľahko sa rozruším.“, HEXACO: „Ľudia si o mne myslia, že som osoba, ktorý sa rýchlo

rozčúli.“ Alebo „Keď mi niekto povie, že sa mýlim, mojou prvou reakciou je, že sa začnem hádať.“

Za určitý limit považujeme aj preklad niektorých meracích nástrojov, nakoľko merací nástroj HEXACO bol preložený do slovenského jazyka, avšak táto verzia je stále v skúšobnej, neoficiálnej verzii.

Za ďalší limit považujeme nerovnomernosť vzorky z hľadiska momentálneho stavu respondenta. Do nášho výskumu bola zapojená nerovnomerná vzorka respondentov z hľadiska zamestnania, najmenej bolo nezamestnaných ľudí, potom študentov a najviac bolo zamestnaných ľudí. Aj táto nerovnomernosť vzorky z hľadiska stavu mohla mať vplyv na celkové výsledky nášho výskumu.

Na základe našich výsledkov dokážeme komplexnejšie nazerať na problematiku čestnosti – skromnosti, päťfaktorového modelu osobnosti a delikventného správania na pracovisku. Výsledky ukázali, že faktor čestnosť – skromnosť významne súvisí s takou formou správania, ktoré nevyhovuje väčšine zamestnávateľov. Na základe našich výsledkov dokážeme lepšie predpokladať niektoré formy takéhoto nevhodného delikventného správania na pracovisku. Do ďalšieho výskumu odporúčame použiť na skúmanie tejto problematiky aj NEO inventár, ktorý môže obohatiť výsledky.

ZÁVER

V práci sme sa zameriavali na vzťahy medzi faktorom čestnosť – skromnosť a jednotlivými dimenziami päťfaktorového modelu osobnosti a na vzťahy medzi týmto faktorom a delikventným správaním na pracovisku. Na základe výsledkov konštatujeme, že faktor čestnosť – skromnosť najviac súvisí s dimenziou prívetivosť, podobne ako i v predchádzajúcich zisteniach. Naše zistenia okrem toho poukázali aj na to, že faktor čestnosť – skromnosť zohráva dôležitú úlohu pri meraní osobnostných vlastností, aj pri meraní charakteristík, ktoré sú typické len pre určité oblasti, ako je pracovná oblasť. Prostredníctvom nášho výskumu vieme do budúcnosti oveľa lepšie predpokladať takéto správanie napr. u pracujúcich, u uchádzačov o zamestnanie na základe niekoľkých meracích nástrojov, ktoré mapovali tieto skutočnosti. Náš výskum poukázal na to, že je potrebné túto oblasť do budúcnosti overiť aj na ďalších výskumoch a zistiť, či sa naše predpoklady potvrdia alebo nie. V prípade potvrdenia niektorých častí výskumu, môžeme do budúcnosti naše zistenia uplatniť aj v kariérovom poradenstve, napr. v oblasti výberu uchádzačov o zamestnanie, pomáhať zamestnávateľom pri výbere pracovníkov, či eliminovať nepoctivých, delikventných zamestnancov uchádzajúcich sa do zamestnania ešte pred uzavretím pracovného pomeru a podobne. Na základe našich výsledkov vieme lepšie mapovať osobnostné charakteristiky ľudí šesťfaktorovým modelom, ktorý môže zamestnávateľom vo väčšej miere viac pomôcť zmapovať takéto správanie na pracovisku.

Literatúra

- Ashton, M. (1998). Personality and job performance: The importance of narrow traits. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 289-303.
- Ashton, M. C. & Lee, K. (2001). A Theoretical Basis for the Major Dimensions of Personality. *European Journal of Personality*, 15(5), 327-353.
- Ashton, M. C. & Lee, K. L. (2005). Honesty-Humility, the Big Five, and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 73(5).
- Ashton, M. C. & Lee, K. (2008). The prediction of Honesty-Humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor Models of personality. *Journal of Research in Personality* 42(5).
- Ashton, M. C. & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A Short Measure of the Major Dimensions of Personality. *Journal of Personality Assessment* 91(4), 340-345.
- Ashton, M. C. & Lee, K. (2012). *The H Factor of Personality: Why Some People are Manipulative, Self-Entitled, Materialistic, and Exploitive – And Why It Matters for Everyone*. Kanada: Wilfrid Laurier University Press.
- Ashton, M. C. & Lee, K. (2013). Prediction of self- and observer report scores on HEXACO-60 and NEO-FFI scales. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 668-675.
- Ashton, M., Lee, K., & Goldberg, L. R. (2007). The IPIP-HEXACO scales: An alternative, public-domain measure of the personality constructs in the HEXACO model. *Personality and Individual Differences*. 42(8), 1515-1526.
- Ashton, M., Lee, K., & Son, Ch. (2000). Honesty as the sixth factor of personality: Correlations with machiavelism, primary psychopathy, and social adroitness. *European Journal of Personality* 14(4), 359-368.
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., De Vries, R. E., Di Blas, L., ... & De Raad, B.(2004). A Six-Factor Structure of Personality-Descriptive Adjectives: Solutions From Psycholexical Studies in Seven Languages. *Journal of Personality and Social Psychology*. 86(2), 356.
- Babarović, T. & Šverko, I. (2013). The HEXACO personality domains in the croatian sample. *Drustvena Istrazivanja*, 22(3), 397-411.
- Bennet, R. J. & Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. In *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349.
- Brocklebank, S., Pauls, S., Rockmore, D., & Bates, T. C. (2015). A spectral clustering approach to the structure of personality: Contrasting the FFM and HEXACO models. *Journal of Research in Personality* 57, 100-109.
- De Vries, R., De Vries, A., De Hoogh, A., & Feij, J. (2009). More than the Big Five: Egoism and the HEXACO Model of Personality. *European Journal of Personality* 23(8), 635-654.
- De Vries, R. E. & Van Gelder, J. L. (2013). Tales of two self-control scales: Relations with Five-Factor and HEXACO traits. *Personality and Individual Differences*, 54(6), 756-760.

- Gaughan, E. T., Miller, J. D. & Lynam, D. R. (2012). Examining the utility of general models of personality in the study of psychopathy: a comparison of the HEXACO-PI-R and NEO PI-R. *Journal of Personality Disorders*, 26(4), 513.
- Horková, S. (2015). *Osobnost dobrovolníka z hlediska procesů sebeuvědomění a sebevztahných pocitů studu a viny* (Bakalárska práca). Brno : Masarykova univerzita.
- Hřebíčková, M. (2011). *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění*. Praha: Grada Publishing.
- Langmeier, J. & Krejčířová, D. (2006). *Vývojová psychologie 2, aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing.
- Lee, K., Ashton, M. C., & De Vries, R., E. (2005 a). Predicting Workplace Delinquency and Integrity with the HEXACO and Five-Factor Models of Personality Structure. *Human Performance*, 18(2), 179-197.
- Lee, K., Ashton, M. C., Morrison, D. L., Cordery, J., & Dunlop, P. (2008). Predicting integrity with the HEXACO personality model: Use of self- and observer reports. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 81(1), 147-167.
- Lee, K., Ashton, M. C., Wiltshire, J., Bourdage, J. S., Visser, B. A., & Gallucci, A. (2013). Sex, Power, and Money: Prediction from the Dark Triad and Honesty–Humility. In *European Journal of Personality*, 27(2), 169-184.
- Lee, K., Ogunfowora, B., & Ashton, M. C. (2005 b). Personality Traits Beyond The Big Five: Are They Within The HEXACO Space? *Journal of Personality*, 73(5), 1437-1463.
- Marcus, B., Schuler, H., Quell, P., & Hümpfer, G. (2002). Measuring Counterproductivity: Development and Initial Validation of a German Self-Report Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (1), 18-35.
- Popálená, K. (2015). *Vzťah spirituality a osobnostných typov* (Diplomová práca). Nitra: UKF.
- Romero, E., Villar, P. & López-Romero, L. (2014). Assessing six factors in Spain: Validation of the HEXACO-100 in relation to the Five Factor Model and other conceptually relevant criteria. *Personality and Individual Differences* 76, 75-81.
- Ruisel, I. (2008). *Osobnosť a poznávanie*. Bratislava: Ikar.
- Ruisel, I. & Halama, P. *NEO päťfaktorový osobnostný inventár (podľa NEO Five-Factor Inventory P.T. Costu a R.R. McCraeho)*. Praha: Testcentrum – Hogrefe.
- Schneider, T. J. & Goffin, R. D. 2012. Perceived ability to deceive and incremental prediction in pre-employment personality testing. In *Personality and Individual Differences*, 52(7), 806-811.
- Sibley, C. G., Luyten, N., Purnomo, M., Mobberley, A., Wootton, L. W., Hammond, M. D., Sengupta, N., Perry, R., Newman, T. W., Wilson, M. S., Mclellan, L., Howerd, W. J. & Robertson, A. (2011). The Mini-IPIP6: Validation and extension of a short measure of the

Big-Six factors of personality in New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, 40(3), 142.

Wakabayashi, A. (2014). A sixth personality domain that is independent of the Big Five domains: The psychometric properties of the HEXACO Personality Inventory in a Japanese sample. *Japanese Psychological Research*, 56(3), 211-223.

Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu APVV-0540-12 - Psychometrická kvalita psychodiagnostických nástrojov v kariérovom poradenstve.

PRACOVNÉ PODMIENKY NA SLOVENSKU A V EURÓPSKÝCH KRAJINÁCH V DÁTACH EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEYS (EWCS) 2010 A 2015

WORKING CONDITIONS IN SLOVAKIA AND EUROPEAN COUNTRIES IN EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEYS (EWCS) 2010 AND 2015

Jozef VÝROST

*Centrum spoločenských a psychologických vied,
Slovenská akadémia vied v Košiciach
vyrost@saske.sk*

Abstrakt

EWCS od roku 1990 v 5-ročnom intervale mapuje percepciu pracovných podmienok na reprezentatívnych vzorkách zamestnaných obyvateľov európskych krajín. Príspevok sa zameriava na komparáciu dát 6. kola EWCS z roku 2015 (43-tisíc respondentov z 35 krajín) a 5. kola z roku 2010 (44-tisíc respondentov z 34 krajín) s cieľom analyzovať vývoj názorov na stav pracovných podmienok v sledovaných 4 oblastiach: pracovný čas, pracovná intenzita, organizácia práce, fyzikálne faktory pracovnej činnosti. V závere príspevku sa pozornosť venuje významu identifikovaných trendov vývoja pracovných podmienok pre oblasť psychológie práce a organizácie.

Kľúčové slová: *pracovné podmienky, EWCS, psychológia práce a organizácie*

Abstract

From 1990 EWCS maps, in 5 years interval, perception of working conditions on representative samples of employees in European countries. The paper concentrates on comparisons of 6-th EWCS 2015 (44 thousands of respondents from 35 countries) and 5-th EWCS 2010 (44 thousands of respondents from 34 countries) results with aim to analyse development of opinions on working conditions in 4 areas: working time, work intensity, work organization, physical factors. In conclusion attention is paid to the meaning of identified trends in working conditions for the work and organizational psychology.

Keywords: *working conditions, EWCS, work and organizational psychology*

Vo vystúpení generálneho riaditeľa Medzinárodnej organizácie práce Juana Somaviu na 95. zasadnutí ILO v Ženeve 31.5.2006 sa konštatuje, že hlavnými trendmi v súčasnom vývoji pracovných podmienok sú vzrastajúci tlak na **bezpečnosť práce** a súčasne **flexibilitu** pracovnej sily (2006):

- Ročne na pracovné úrazy vo svete zomiera 2,2 mil. pracovníkov a 270 mil. utrpí pracovné úrazy s trvalými následkami, celkové straty/náklady s pracovnými úrazmi spojené predstavujú 4% svetového HDP.
- Tlak na flexibilitu vyplýva zo zmien, registrovaných vo sfére práce.

V správe Deloitte Global Human Capital Trends (2015), ktorá je produktom unikátnej longitudinálnej štúdie, realizovanej v 106 krajinách sveta, sa v 4 oblastiach popisuje 10 trendov aktuálne registrovaných zmien v obsahu a organizácii práce:

RIADENIE.

Organizácie investujú do nových, akcelerovaných modelov riadenia.

Organizácie aktívne hľadajú efektívne cesty odbornej prípravy a výcviku.

ANGAŽOVANOSŤ.

Organizácie cítia potrebu dramatického zvýšenia upadajúcej motivácie a angažovanosti svojich pracovníkov rozvojom podnikovej kultúry.

Organizácie kladú dôraz na sofistikovanejšie prístupy k pracovníkom (obsah pracovných zmlúv a pracovná doba).

Organizácie nahradzujú tradičné formy manažmentu výkonu inovatívnymi prístupmi k jeho registrácii a stimulovaniu.

ZNOVUOBJAVOVANIE.

Ľudské zdroje prechádzajú procesmi radikálnej profesionalizácie a inovácie podnikateľských aktivít.

Objavovaním „talentov“ v oblasti ľudských zdrojov sa zatiaľ zaoberá iba málo O.

Za potrebné sa považuje rozšírenie vyhľadávania talentov aj na platformy sociálnych médií.

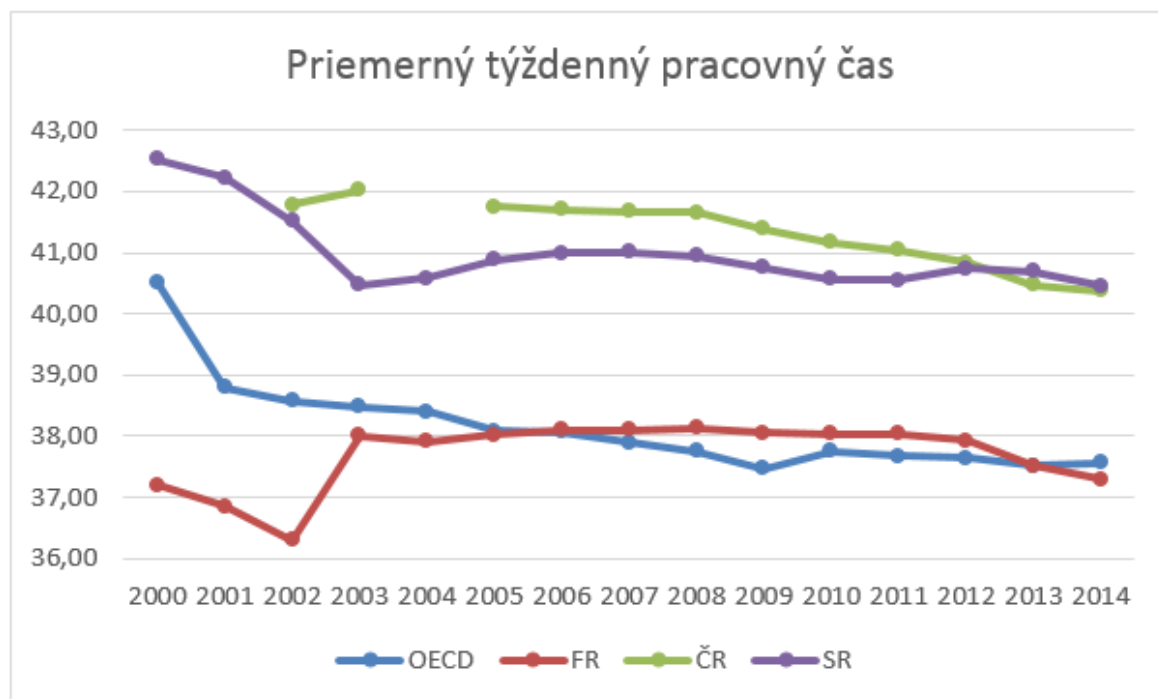
PREHODNOCOVANIE

Firmy ako odpoveď na informačné presýtenie (overload) majú snahu zjednodušiť pracovné prostredie a procesy, ale súčasne tým zvyšujú zložitosť svojho organizačného systému.

Vzrastajúca automatizácia a informatizácia procesov vyvoláva zmeny v pracovnom dizajne a požiadavkách na pracovné zručnosti zamestnancov.

Základný problém pri posudzovaní stavu pracovných podmienok a ich zmeny predstavuje skutočnosť, že je ťažké zisťovať ich priamo. Niečo sa objektívne merať dá, napr. dĺžka pracovnej doby – pre ilustráciu uvádzame vývoj od roku 2000 v troch krajinách (Francúzsko, ČR, SR) a priemer za krajiny OECD:

Graf č.1: Priemerný týždenný pracovný čas v OECD, SR, ČR a vo Francúzsku v r. 2000 – 2014¹.



Ak však chceme zistiť viac informácií o pracovných podmienkach, musíme sa oprieť o postoje a hodnotenie pracovníkov, jednoducho preto, že iné údaje nie sú k dispozícii. Vyvoláva to však otázky ako sú reprezentatívnosť vzorky, vhodný spôsob získavania údajov, stratégie analýzy dát, atď. V každom prípade je to však veľmi nákladné a získavanie takýchto údajov si môžu dovoliť iba veľké medzinárodné organizácie (napr. ILO, OECD, EÚ). Len tak však možno usudzovať na globálne trendy a skúšať formulovať odpovede na otázky kľúčového významu: menia sa, a ak áno, ktoré pracovné podmienky? Tak napríklad dáta EU Labor Force Survey 2015 (28 krajín, 1.6 mil. respondentov) dokumentujú, že zamestnanosť ešte stále nedosiahla predkrízovú úroveň (osobitne v Grécku, Španielsku a Portugalsku), pracovná sila starne a podiel žien na zamestnanosti sa zvyšuje. Do tohto kontextu zapadá aj dlhodobý projekt European Working Conditions Survey (EWCS), ktorý od roku 1990 v 5-ročnom intervale mapuje vnímanie pracovných podmienok na reprezentatívnych vzorkách zamestnaných obyvateľov európskych krajín². Pre účely tohto príspevku sme vybrali na komparáciu dáta z 5.kola (2010) a 6. kola (2015) EWCS:

- 5. kola EWCS³ sa zúčastnilo 44 tis. pracujúcich respondentov z 34 krajín (EÚ27 + Chorvátsko, Nórsko, Macedónsko, Turecko, Albánsko, Čierna Hora a Kosovo).

¹ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>

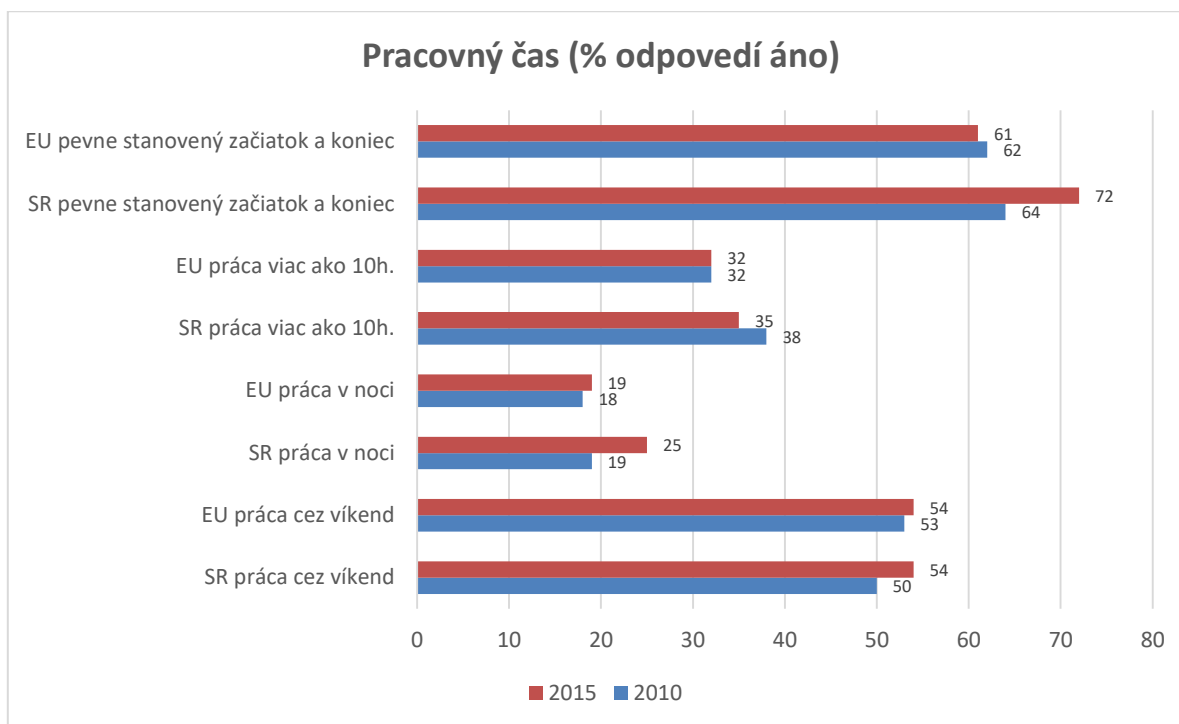
² <http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs>

³ <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/european-working-conditions-survey-2010>

- 6. kola EWCS⁴ sa zúčastnilo 43 tis. pracujúcich respondentov z 35 krajín (EÚ28 + Nórsko, Macedónsko, Švajčiarsko, Turecko, Srbsko, Albánsko a Čierna Hora). Spracovaných bolo 35 765 interview.

Analyzovať budeme dáta v 4 vybraných oblastiach: **pracovný čas, pracovná organizácia a výcvik, pracovné nároky a fyzikálne faktory.**

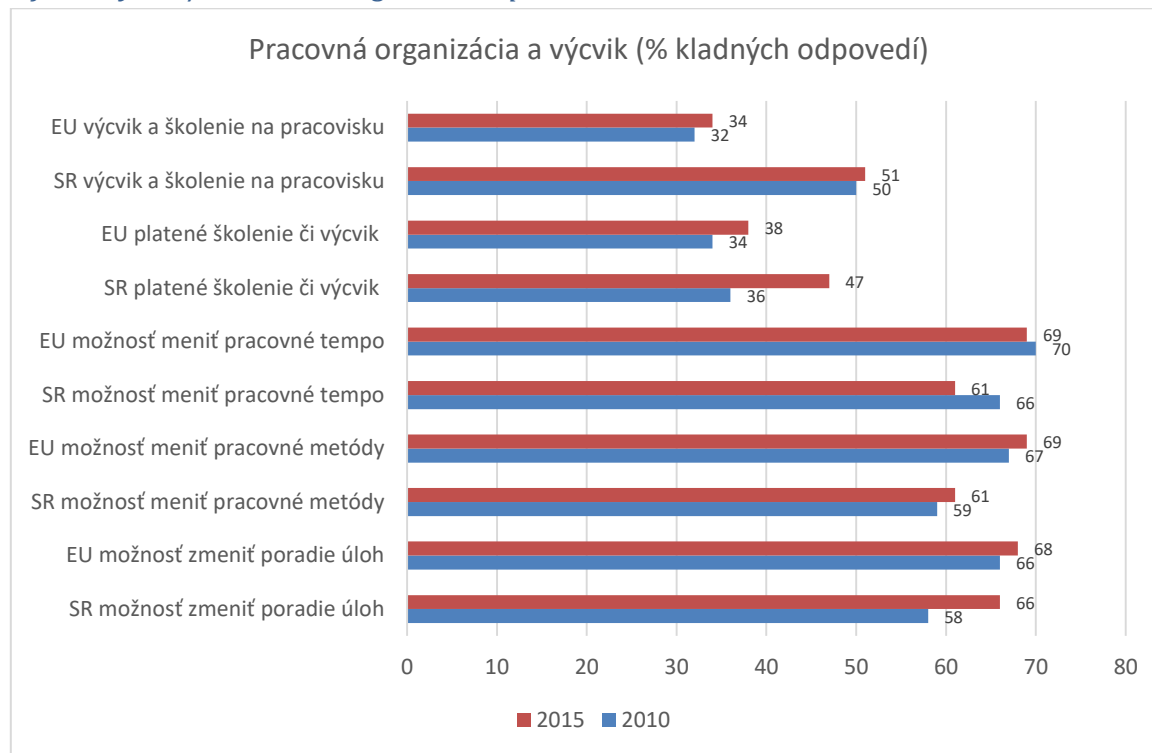
Graf č.2: Pracovný čas v EÚ a SR v dátach EWCS 2010 a 2015



V grafe č. 2 môžeme vidieť, že v SR pevne stanovený začiatok a koniec pracovnej doby za obdobie 5 rokov vzrástol z 64% v r. 2010 na 72% v r.2015 a je vyšší ako priemer krajín EÚ. Výskyt práce v rozsahu viac ako 10 hodín denne (odpovede raz alebo viackrát za mesiac) sa v SR za obdobie 5 rokov znížil (z 38% na 35%) a približuje sa priemeru EÚ. Podiel práce v noci (raz alebo viackrát za mesiac) sa mierne zvýšil v EÚ (z 18% na 19%), o niečo viac v SR (z 19% na 25%), práca cez víkend len mierne v EÚ (z 53% na 54%) a o niečo viacej v SR (z 50% na 54%).

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

Graf č.3: Výcvik/školenie a organizácia práce v EÚ a SR v dátach EWCS 2010 a 2015

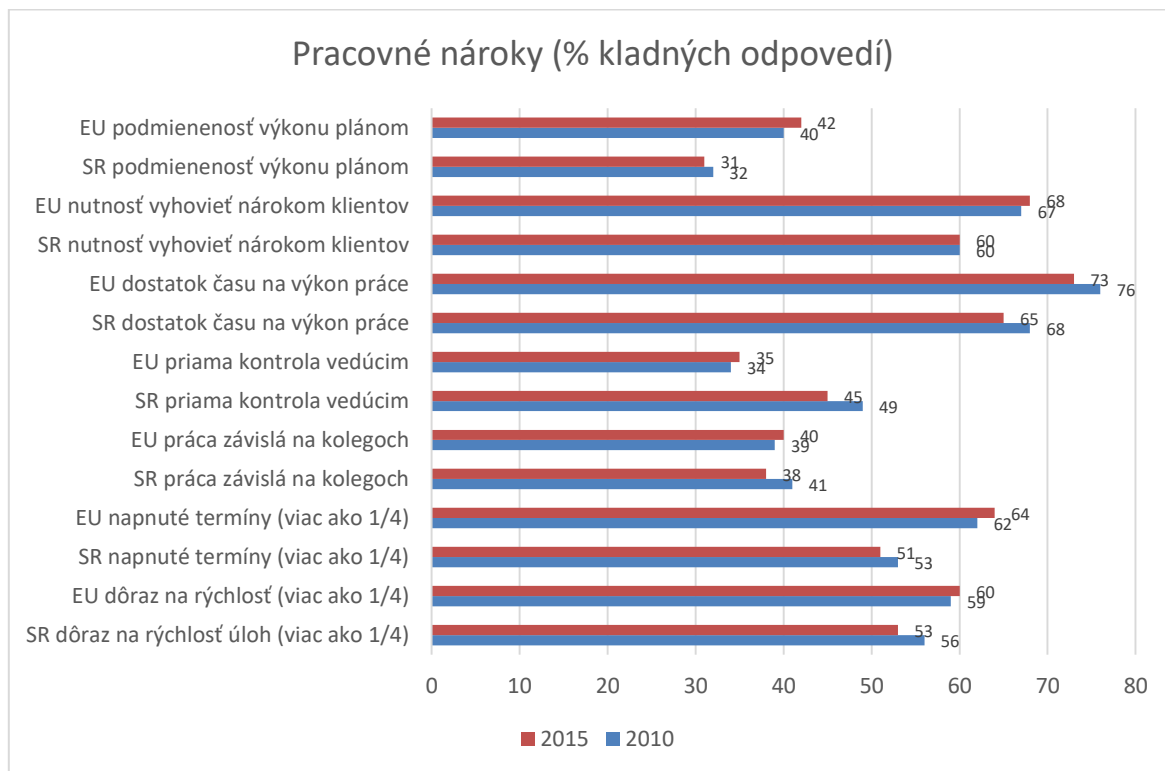


Graf č.3 ukazuje vzrastajúci podiel školení a výcvikov pracovníkov v SR, ktorý je súčasne výrazne vyšší ako je priemer EÚ. Súčasne flexibilita v organizácii práce je u pracovníkov v SR stále o niečo nižšia ako je priemer v EÚ (možnosť meniť pracovné tempo, pracovné metódy a poradie úloh), ale v období 5 rokov sa postupne vyrovnáva.

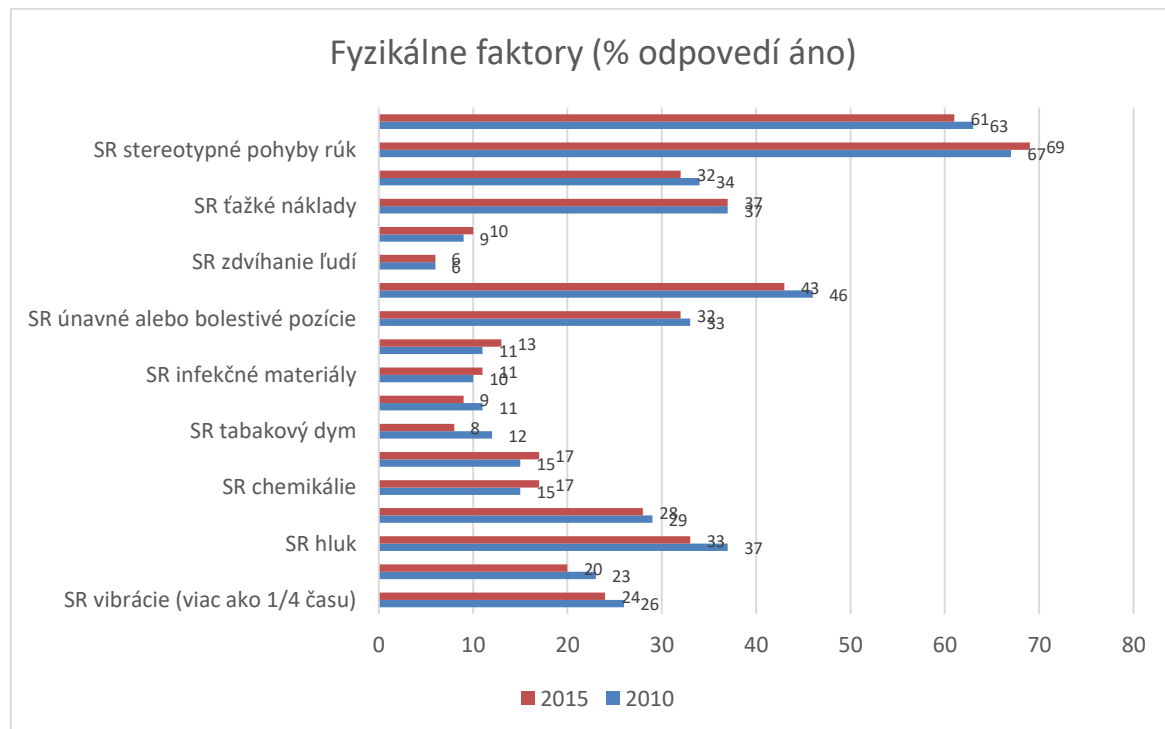
Údaje v oblasti pracovných nárokov, uvedené v grafe č.4 ukazujú, že podmienenosť pracovného výkonu plánom je v EÚ vyššia ako v SR o cca 10%, podobne nutnosť vyhovieť nárokom klientov, priama kontrola vedúcim, výskyt „horiacich“ termínov a tiež mierne vyšší je dôraz kladený na rýchlosť. V opačnom garde sa ukazuje parameter dostatku času na výkon práce, ktorý je udávaný pracovníkmi v SR o cca 10% nižšie ako v EÚ. Miera závislosti pracovného výkonu na spolupracovníkoch v EÚ a v SR je podobná a osciluje okolo hodnoty 40%.

Napokon údaje v oblasti fyzikálnych rizikových faktorov, uvedených v grafe č.5, poukazujú na relatívne stabilnú situáciu a aj rozdiely sú mierne: pracovníci v SR častejšie uvádzajú výskyt prác, vyžadujúcich stereotypné pohyby rúk a prácu v hlučnom prostredí, priemer EÚ je vyšší v miere výskytu únavných alebo bolestivých pozícií v práci.

Graf č.4: Pracovné nároky v EÚ a SR v dátach EWCS 2010 a 2015



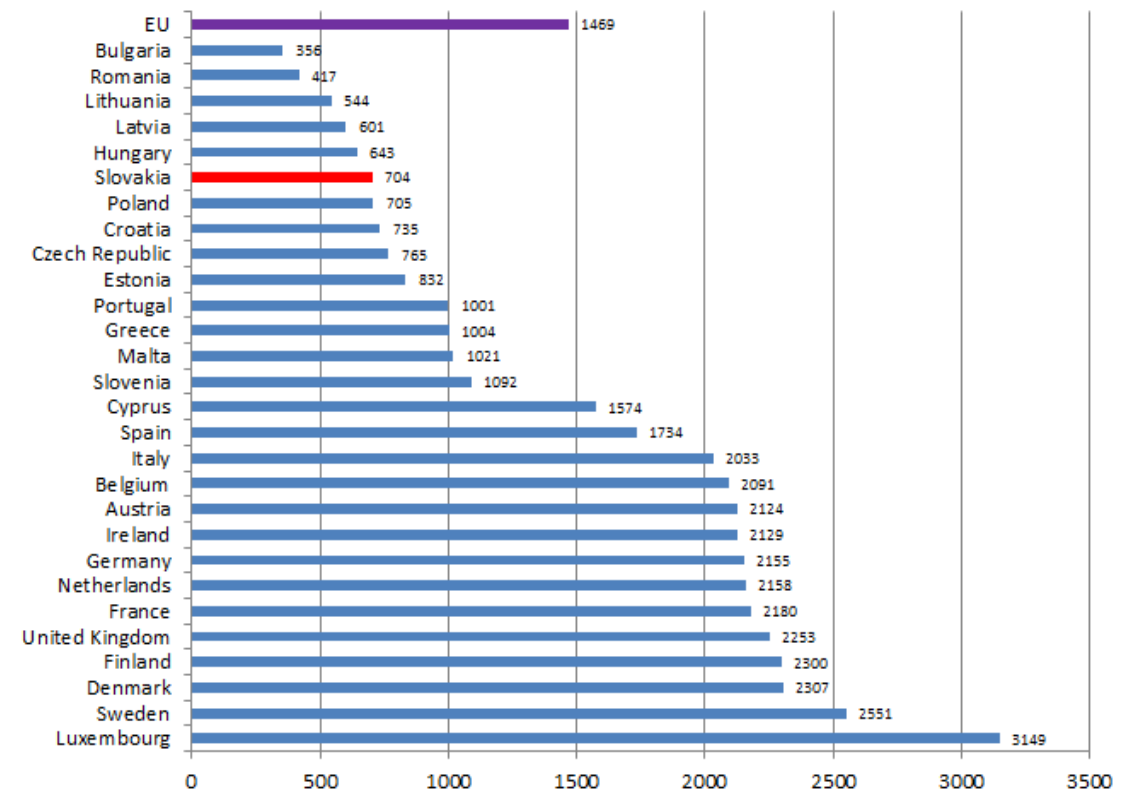
Graf č.5: Fyzikálne faktory práce v EÚ a SR v dátach EWCS 2010 a 2015



ZÁVER

Celkove možno konštatovať, že pracovné podmienky v SR sú porovnateľné so štandardom EÚ vo všetkých štyroch analyzovaných oblastiach. Zásadný rozdiel však stále pretrváva vo výške odmeny za prácu:

Graf č.6: Priemerné mesačné platy v krajinách EÚ v roku 2015⁵



V súvislosti s témou zmien pracovných podmienok sa prirodzene ponúka aj otázka: Načo môžu byť pracovným psychológom takéto informácie potrebné? Odpoveď je zrejماً: Pretože sa objektívne mení svet práce a súčasne s tým postavenie človeka v pracovnom procese. A v dôsledku týchto ekonomicko-administratívnych „mega-trendov“ sa mení aj postavenie psychológa práce, i odboru ktorý reprezentuje. Psychológia všeobecne, a v tok zmysle i psychológia práce, svojím fokusom na jednotlivca, prirodzene patrila a stále patrí k tým skôr „do seba“ zahľadeným odborom. Takéto disciplíny za východisko výkladu vlastnej histórie považujú VNÚTORNÉ hybné sily (osobnosti, teórie, metódy) a v nich hľadajú logiku vývoja. V skutočnosti určujúce boli – aj v prípade psychológie práce – skôr tie VONKAJŠIE hybné sily (technologické, ekonomické, právne). Môžeme si túto myšlienku ilustrovať na príklade vžitej periodizácie vývinových etáp psychológie práce a organizácie:

⁵ <https://www.reinischfer.com/average-salary-european-union-2015>

1. **Industriálna etapa** (industrial psychology), s akcentom na individuálne rozdiely v pracovnej spôsobilosti na danom pracovnom mieste (profesiografia), diagnostika (psychotechnika), predikcia pracovnej výkonnosti. EXTERNÉ vplyvy: **technologické inovácie+nadbytok pracovných síl** → technokratické prístupy (človek-stroj, taylorizmus) → PP v podriadenom, konzultačnom postavení.
2. **Organizačná etapa** (industrial&organizational psychology), s akcentom na pracovnú motiváciu, vzťahy, skupiny/tímy, kultúra organizácie, human/public relations. EXTERNÉ vplyvy: **inovácie v riadení+dostatok pracovných síl** → organizačné prístupy → PP v kooperujúcom postavení (organizational behavior, management).
3. **Ľudský potenciál rozvíjajúca etapa** s akcentom na témy, ako výcvik, koučing, talent manažment, well-being, vyvažovanie práce a rodiny, vývoj organizácie. EXTERNÉ vplyvy: **odhaľovanie „rezerv“ a následné rozvíjanie ľudského potenciálu +nedostatok pracovných síl** → pozitívna psychológia práce → PP v rovnocennom postavení s technickými i ekonomickými prístupmi (nevyužitá možnosť je potrebné hľadať najmä v ľudských zdrojoch a v ich rozvíjaní).

Pri prirodzenom entuziazme a zaujatí pozitívnou psychológiou práce by sa ale nemalo zabúdať, že aj samotný odbor, ako sme tomu boli v minulosti často svedkami, i jeho čelní predstavitelia, podliehajú módnym vplyvom. Možno by sme sa „pozitívne“ mali zamýšľať aj nad tým, akej časti sveta sa tieto témy – objektívne – môžu týkať a aká časť sveta musí stále pracovať a žiť v neporovnateľne odlišných podmienkach. Na dokreslenie situácie jedna ilustrácia na záver: 12. júna 2016 bude Svetový deň boja proti detskej práci (z podnetu ILO sa pripomína od r. 2002). Podľa dostupných údajov o detskej práci v roku 2014 (IPEC, 2015) bolo vo svetovej ekonomike zamestnaných 168 mil. detí (asi 5% z celkového počtu zamestnaných vo svete), čo je oproti roku 2000 pokles o 78 mil. (31,5%). Viac ako polovica z uvedeného počtu zamestnaných detí (85 miliónov) pracuje v zdraví rizikových podmienkach, z toho asi 300 tisíc je detských vojakov, bojujúcich v asi 30 ozbrojených konfliktoch v rôznych častiach sveta.

Odkazy

Dĺžka týždenného pracovného času v krajinách OECD 2000-2014. (2016) Získané 13.5.2016 z <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>.

EÚ Labor Force Survey. Získané 13.5.2016 z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>.

EWCS 2010 data visualisation. Získané 13.5.2016 z <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/european-working-conditions-survey-2010>.

EWCS 2015 data visualisation. (2015) Získané 13.5.2016 z <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.

Bersin, J., Agarwal, D., Pelster, B., & Schwartz, J. (2015). *Global human capital trends 2015*. Deloitte Development LLC. New York: Deloitte University Press.

Somavia J. (2006) *Changing patterns in the world of work. Report of the ILO director-general Juan Somavia*. International Labour Conference, 95th session. Získané 10.4.2016 z <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>.

International Labour Organization. (2015). *World Report on Child Labour 2015. Paving the way to decent work for young people. ILO, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC)*. Získané 10.4.2016 z http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_358969/lang--en/index.htm.

Publikačný výstup je súčasťou riešenia grantu VEGA, projektu č.2/0172/15 s názvom „Vnímanie bezpečia v kontexte osobnosti a práce“.

OSOBNOSTNÉ KORELÁTY A ICH VZŤAH K ŤAŽKOSTIAM V KARIÉROVOM ROZHODOVANÍ U STREDOŠKOLÁKOV

PERSONAL CORRELATES AND THEIR RELATION TO CAREER DECISION- MAKING DIFFICULTIES IN SECONDARY SCHOOL STUDENTS

Marta ZAŤKOVÁ

*Katedra psychologických vied, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva,
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
mzatkova@ukf.sk*

Abstrakt

Štúdia sa zameriava na vzťah medzi osobnostnými korelátmi a ťažkosťami pri kariérovom rozhodovaní, pričom zisťuje, ktoré osobnostné premenné sa viažu na tieto ťažkosti. Výskumnú vzorku tvorilo 108 participantov, 33 chlapcov a 75 dievčat, žiakov strednej odbornej školy – Hotelovej akadémie v Nitre. Tento súbor bol pre výskumné účely rozdelený na tri skupiny, podľa úrovne kariérovej rozhodnutosti. Na zisťovanie osobnostných premenných boli použité dotazníky NEO päťfaktorový osobnostný inventár (autori pôvodnej NEO-FFI verzie: Costa, McCrae, autori slovenskej verzie: Ruisel, Halama, 2007), škály na úzkosť STAI XI a XII (autori slovenskej verzie: Müllner a kol., 1980, podľa Spielbergera), a škály Self-efficacy (autori: Jeruzalem, Schwarzer, 1993, škálu do slovenského jazyka preložili: Košč, Heftyová, 1993) a Self-mastery (autori: Pearlin, Schooler, 1978). Na zisťovanie ťažkostí pri kariérovom rozhodovaní bol použitý dotazník EPCD (autori: Saka, Gati, Kelly, 2008). Výsledky ukazujú pozitívne vzťahy medzi ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní a neurotizmom, aktuálnou úzkosťou, úzkostlivosťou a vysokým Self-mastery. Negatívne vzťahy medzi ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní a extraverciou, tiež Self-efficacy. Významným zistením je že v skupine silno rozhodnutých žiakov sa ťažkosti pri kariérovom rozhodovaní nevyskytovali.

Kľúčové slová: Kariérové rozhodovanie, ťažkosti kariérového rozhodovania, kariérová nerozhodnosť, kariérová nerozhodnosť, osobnosť, NEO FFI, úzkosť, Self-efficacy, Self-mastery.

Abstract

The study focuses on the relation between personal correlates and *career decision-making difficulties*, while it attempts to investigate which personal variables are connected with these difficulties. The sample consisted of 108 participants, 33 boys and 75 girls of secondary school students – Hotel Academy in Nitra. For the purpose of the

study the sample was divided into three groups according to the level of career indecision. To measure personal variables NEO Five Factor Inventory (authors of original version: Costa, McCrae, authors of Slovak version: Ruisel, Halama, 2007), anxiety measures STAI XI a XII (authors of Slovak version: Múllner et al., 1980) and Self-efficacy Scale (authors: Jeruzalem, Schwarzer, 1993, the scale was translated into Slovak language: Košč, Heftyová, 1993) and Self-mastery Scale (authors: Pearlin, Schooler, 1978) were administered. To *identify* career decision-making difficulties, the questionnaire EPCD (authors: Saka, Gati, Kelly, 2008) was used. The results indicate *positive relation between* career decision-making difficulties and neuroticism, and between state anxiety and trait anxiety and high self-mastery. Negative relations were identified between career decision-making difficulties and extraversion, and also self-efficacy. One of the most significant findings is that in strongly career decided students no career decision-making difficulties were identified.

Key words: career decision-making, career decision-making difficulties, career indecision, career indecisiveness, personality, NEO FFI, anxiety, Self-efficacy, Self-mastery.

Ťažkosti vyskytujúce sa pri voľbe povolania môžeme charakterizovať ako množinu všetkých možných príčin neschopnosti vykonať kariérové rozhodnutie. V starších výskumoch sa ťažkosťami pri voľbe povolania rozumela často iba kariérová nerozhodnosť, čo môžeme vidieť v definícii kariérovej nerozhodnosti ako ťažkosti v najširšom zmysle slova, ktorá je pociťovaná jednotlivcami počas rozhodovania sa o budúcej kariére prípadne povolání a vzťahuje sa na akýkoľvek problém vynárajúci sa počas procesu voľby povolania a zároveň s ním aj úzko súvisí. Osipow (1999) poznamenal, že s voľbou povolania môžu tiež súvisieť aj iné rozhodovacie ťažkosti ako je napríklad stres, či úzkosť. Galinsky a Fast (1966) tvrdia, že ťažkosti pri voľbe povolania môžeme chápať aj ako problémy pri formovaní identity. Erikson popisuje formovanie identity ako integráciu predchádzajúcej identifikácie a rolovej skúsenosti a tvrdí, že ľudia si vyberajú takú kariéru, ktorá im umožní maximálne vyjadriť svoje sebapoňatie. González (2008) skúmal difúznú identitu, súvisiacu hlavne s kariérovou nezrelosťou a spája s ňou aj nedostatočné sebapoznanie či nízke sebahodnotenie. Rovnako aj rodinné prostredie vplýva na vývin identity a tým aj na ťažkosti pri voľbe povolania (Kinnier et al., 1990).

V našej štúdií sme sa venovali osobnostným korelátom a ich vzťahu k ťažkosťami pri kariérovom rozhodovaní stredoškólkov. Pod osobnostnými korelátmi rozumieme osobnostné premenné, ktoré sme identifikovali pomocou dotazníkov: NEO päťfaktorový osobnostný inventár, STAI, Self Mastery Scale a Generalized Self-Efficacy Scale. Zistené výsledky z vyššie uvedených dotazníkov následne budeme korelovať s kariérovými ťažkosťami. Teoretický poklad práce, z ktorého sme vychádzali tvorí navrhnutý model emocionálnych a osobnostných aspektov pri ťažkostiach kariérového rozhodnutia, ktorý v roku 2008 predstavili autori Saka, Gati a Kelly. Tento model delí ťažkosti do troch kategórií. Sú to pesimistické pohľady, úzkosť a osobnosť a identita. Tieto sa ďalej

diferencujú na ďalších 11 podskupín. Spomínaní autori tiež vytvorili Škálu emocionálnych a osobnostných ťažkostí v kariérovom rozhodovaní, s ktorou sme pracovali, a s jej pomocou sme zisťovali jednotlivé aspekty ťažkostí kariérneho rozhodovania. Dizajn práce je korelačný. Už spomínané metodiky boli použité na vzorke o veľkosti 108 žiakov končiacich ročníkov strednej školy.

Extraverzia a **neurotizmus** sa ukazujú ako položky, ktoré sú v osobnosti jedinca stabilné, a sú na kariérnu nerozhodnosť výrazne viazané (Feldman, 2003). Caldwell a Burger (1998) preukázali, že extraverzia hrá úlohu pri uľahčovaní vyhľadávania informácii, ktoré sa týkajú novej budúcej profesijnej dráhy jedinca (Di Fabio, Palazzeschi, 2009). Extrovertní jedinci sa zasa usilujú o väčšiu sociálnu podporu v prípade, keď sa stretnú s ťažkosťami pri vyhľadávaní kariérnej voľby a zdá sa, že im takáto podpora pomáha v hľadaní vytrvať (Kanfer, Wanberg, Kantrowitz, 2001). Ľudia s vyššou mierou neurotizmu sa zasa na druhej strane vzťahujú k riešeniu problémov kariérnej nerozhodnosti pomocou závislých štýlov rozhodovania (Boudreau, Boswell, Judge, Bretz, 2001; Tokar et al., 1998 in Di Fabio, Palazzeschi, 2009). Jedinci s vysokým skóre neurotizmu sa zdajú byť viac hyperviligantný pri hľadaní zamestnania a viac impulzívny s kariérom rozhodovaním. Extraverziu teda skôr ovplyvňuje kognitívne zložky kariérneho rozhodovacieho procesu, zatiaľ čo neurotizmus emocionálne zložky, čo zvyšuje úroveň úzkosti a depresie (McCrae, Costa, 1991). Podľa Feldmana (2003) je úloha otvorenosti, prívetivosti a svedomitosti pri kariérom rozhodovaní menej jasná a konzistentná. **Úzkosť** vedie jedinca k predčasnému zastaveniu, alebo k odkladu kariérového rozhodovania. Výskumy potvrdili súvislosť medzi úzkosťou a rozhodovaním (Bruncková, Vendel, 2011). Štúdie Kaplana a Browna (1987) ukazujú, že nerozhodní a nerozhodnutí jedinci dosahujú vyššiu mieru úzkosti ako jedinci rozhodnutí, čo vedie k následným ťažkostiam pri kariérovom rozhodovaní (Saka, Gati, Kelly, 2008). Podľa Betza (1992) chápeme **sebaúčinnosť** v užšom zameraní ako vzorec vnímania našich schopností vykonávať aktivity a úlohy spojené s povoláním a kariérou, ktorý ovplyvňuje výkon, vzdelanie, profesijné rozhodnutia aj adaptačné procesy v povolání a kariére. Sebaúčinnosť možno využiť nielen k zmene existujúcej reality, ale rovnako k adaptácii na situáciu vzhľadom na to, že dáva človeku pocit, že je schopný riadiť chod udalostí a ten je podľa Banduru spájaný s predstavou lepšieho zvládania životných ťažkostí, akou je aj voľba povolania (Bandura, 1997). **Self-mastery** spočíva v mechanizme zvládania na zníženie stresu a bol navrhnutý (Pearlinom, Schoolerom, 1978). Tento pojem môžeme tiež chápať ako sebaovládanie, ovládanie vlastného života a vlastných rozhodnutí, do ktorých spadá aj oblasť rozhodovania o kariére.

Naším **výskumným problémom** bolo zistiť, aké osobnostné črty predikujú ťažkosti pri kariérom rozhodovaní. Tieto ťažkosti vo vzťahu s osobnostnými premennými sme tiež sledovali u skupín žiakov, rozdelených na základe úrovne ich rozhodnutosti. Táto bola vyjadrená na škále položkami od 1 po 9. V prvej skupine – slabo rozhodnutých (n=22), sa na tejto škále žiaci vyjadrili od 1 po 3. V skupine stredne rozhodnutých (n=48) od 4 po 6. Poslednú skupinu tvorili žiaci silno rozhodnutí (n=38), ktorý sa na tejto škále vyjadrili od 7 po 9.

H1 Predpokladali sme, že vyššie skóre v neurotizme bude v pozitívnom vzťahu s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní. Predpokladali sme na základe Feldmana (2003), ktorý tvrdí že táto zložka osobnosti je viazaná na kariérovú nerozhodnosť a ťažkosti vo voľbe kariéry. Našu hypotézu podporoval aj fakt, že neurotickejší jedinci sú viac nerozhodní (Pervin, 1993 in Hřebíčková, Urbánek, 2001), ako menej neurotickí jedinci.

H2 Predpokladali sme, že vyššia extravertzia bude v negatívnom vzťahu s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní. Táto hypotéza sa opiera o Caldwell a Burgera (1998), ktorí preukázali že extravertnejší jedinci sa snažia o väčšiu sociálnu podporu, ktorá im pomáha pri prekonávaní ťažkostí kariérneho rozhodovania (Di Fabio, Palazzeschi, 2009). Extrovertní jedinci sú aktívni (napr. vo vyhľadávaní informácii o kariérnych možnostiach) a optimistickí, čo našu hypotézu tiež podporovalo (Pervin, 1993 in Hřebíčková, Urbánek, 2001).

H3 Predpokladali sme, že aktuálne prežívaná úzkosť bude v pozitívnom vzťahu s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní, najmä v kategórii ťažkostí týkajúcich sa úzkosti. Hypotézu sme predpokladali na základe Spielbergera (1966), ktorý tvrdil že vysoko úzkostliví ľudia (s vysokým sklonom k úzkosti) budú vnímať situácie alebo podmienky, ktoré potenciálne implikujú možnosť neúspechu (zlyhania) alebo ohrozenia seba s väčšou intenzitou.

H4 Predpokladali sme, že úzkostlivosť bude v pozitívnom vzťahu s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní, najmä v kategórii ťažkostí týkajúcich sa úzkosti. Hypotézu sme predpokladali na základe Spielbergera (1966), ktorý tvrdil že vysoko úzkostliví ľudia (s vysokým sklonom k úzkosti) budú vnímať situácie alebo podmienky, ktoré potenciálne implikujú možnosť neúspechu (zlyhania) alebo ohrozenia seba s väčšou intenzitou. Tiež ju podporoval aj Lazarus (2000), ktorý výskumne opísal súvis úzkosti a copingových stratégií. Jedinci s vysokou mierou kontroly a zameraním na riešenie problémov prejavovali nižšiu mieru úzkosti. To znamená, že vyššia úzkosť a úzkostlivosť bude v pozitívnom vzťahu s ťažkosťami pri kariérovom rozhodovaní (Bruncková, Vendel, 2011).

H5 Predpokladali sme, že vyššia miera sebaúčinnosti bude v negatívnom vzťahu s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní. Túto hypotézu sme predpokladali, pretože ľudia s vysokou dôverou vo vlastné schopnosti pristupujú k ťažkým úlohám ako k výzvam (Bandura, 1977). Tiež ju potvrdzoval aj Betz (1992), ktorý sebaúčinnosť berie ako vzorec vnímania našich schopností vykonávať aktivity a úlohy spojené s povolaním a kariérou. Sebaúčinnosť je predpokladom úspechu v úlohách rozhodovania o kariére (Taylor, Betz, 1983), a vedci ukázali že nedostatok sebaúčinnosti vedie ku kariérnej neistote (Betz, Voyten, 1997; Osipow, Gati, 1998; Taylor, Betz, 1983; Wulff, Steitz, 1999).

H6 Predpokladali sme, že vyššia miera sebaovládania bude v negatívnom vzťahu s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní. Túto hypotézu sme stanovali na základe

Pearlina a Schoolera (1978), ktorí uvádzajú, že vyššie sebaovládanie poskytuje jedincovi ochranu, telesné i duševné zdravie a pohodu, v období keď čelí pretrvávajúcej životnej námahe, ako sú napr. ekonomické ťažkosti, alebo ťažkosti pri voľbe povolania.

Metódy

NEO päťfaktorový osobnostný inventár

Autormi slovenskej verzie tohto inventára sú Imrich Ruisel a Peter Halama (2007), podľa pôvodnej verzie NEO-FFI od P. T. Costu a R. R. McCraea. Tento inventár obsahuje 60 výrokov, ktorými mohli respondenti popísať sami seba. Výroky si prečítali a posúdili do akej miery je pre nich daný výrok platný. Pri každom z výrokov označili svoju odpoveď na pridruženej päťdobovej škále od 0 po 4. Inventár zachytáva 5 osobnostných dimenzií: neurotizmus, extraverziu, otvorenosť (voči skúsenosti), prívetivosť a svedomitosť. Každá z dimenzií je reprezentovaná 12 položkami – výrokmi o sebe, pričom testovaný posudzuje mieru platnosti výroku pre seba na 5-bodovej škále. Nízky stupeň hovorí o malej platnosti daného výroku pre testovanú osobu.

STAI XI a XII

STAI XI meria aktuálne prežívaný stupeň úzkosti. Respondenti sa v ňom vyjadrujú na 4-bodovej škále, v 20 výrokoch, ktorými opisujú svoj aktuálny stav. Na tejto škále vyjadrujú to, ako sa cítia práve v danej chvíli.

STAI XII meria úzkostlivosť ako trvalú osobnostnú vlastnosť, resp. sklon k úzkosti. Dotazník obsahuje 20 výrokov, ktorými ľudia opisovať samých seba. Odpovedať sa dá v štyroch možnostiach ktoré primerane vyjadrujú ako sa človek zvyčajne cíti.

Pre obe formy STAI platí, že čím je výsledné číslo vyššie, tým je buď aktuálna úzkosť alebo úzkostlivosť vyššia. Skóre je možné v rozsahu od 20 do 80. Pre našu populáciu tieto škály štandardizoval v roku 1980 Müllner a kol. podľa Spielberga.

Škála sebaúčinnosti (Generalized Self-Efficacy Scale)

Autormi sú Jeruzalem a Schwarzer (1993), škálu do slovenského jazyka preložili Košč a Heftyová (1993). Škála sebaúčinnosti predstavuje 10-položkovú psychometrickú škálu so 4-bodovou stupnicou súhlasu, ktorá sa vyznačuje tým, že sa zameriava na opis schopností jedinca vyrovnat' sa so stresovými situáciami. Maximálne skóre v dotazníku je 40, minimálne skóre je 10. Vysoké skóre hovorí o vysokej sebaúčinnosti, naopak nízke skóre hovorí o opačnom trende. Dotazník sa vyznačuje pomerne vysokou reliabilitou s udávanými hodnotami α od 0,75 do 0,90.

Škála sebaovládania (Self-Mastery Scale)

V rámci psychologického výskumu vyvinuli Pearlin a Schooler (1978) Self-mastery scale, ktorá pozostáva zo siedmych položiek. Každá položka je hodnotená na 4-bodovej škále v rozsahu od „ silno súhlasím ” po „ silno nesúhlasím ”. Kódovanie posledných dvoch položiek je obrátené. Odpovede na všetky položky sú spočítané (maximálne skóre

predstavuje hodnotu 28). Vysoké skóre indikuje lepšie mastery (ako zvládanie náročných životných situácií) a skóre nižšie ako 20 je kategorizované ako nízke mastery – resp. príklon k naučenej bezmocnosti.

Škála emocionálnych a osobnostných ťažkostí kariérového rozhodovania (EPCD)

Autormi tohto dotazníku sú Saka, Gati a Kelly (2008). Preklad do slovenského jazyka uskutočnili pracovníci Katedry psychologických vied a Ústavu aplikovanej psychológie UKF v Nitre. Dotazník okrem 4 úvodných položiek, ktoré zisťujú aj mieru aktuálnej rozhodnutosti, obsahuje 53 výrokov. Pri každom výroku sa respondenti majú na 9-bodovej škále vyjadriť do akej miery s daným výrokom súhlasia alebo nesúhlasia, pričom 1 znamená vôbec nesúhlasím a 9 úplne súhlasím. Vyššie hodnotenie v konkrétnej položke naznačuje vyššiu mieru ťažkostí v tej ktorej oblasti. V dotazníku sú zahrnuté aj dve kontrolné položky, ktoré kontrolujú či respondenti pracovali správne. Ide konkrétne o položky číslo 14 a 36.

Výsledky

Výskumu sa zúčastnilo 108 respondentov, žiakov záverečných ročníkov Hotelovej akadémie v Nitre. Respondenti boli vo veku od 18 do 20 rokov, pričom priemerný vek bol 19,05 roka. Dievčat sa vo výskume zúčastnilo 75 a chlapcov 33. Bližšie informácie týkajúce sa výskumného súboru sú k nahliadnutiu v nasledujúcich tabuľkách 1 a 2. Štatistickú významnosť sme si určili na bode 0,05 a menej.

Tabuľka 1 – vekové rozloženie výskumného súboru

Vek	Počet	Percentuálne zastúpenie
18	26	24,1
19	51	47,2
20	31	28,7
Spolu	108	100
Priemerný vek	19,05	

Tabuľka 2 – rozloženie výskumného súboru z hľadiska pohlavia

Pohlavie	Počet	Percentuálne zastúpenie
chlapec	33	31,6
dievča	75	69,4

Tabuľka 3 - ťažkosti kariérového rozhodovania z kategórie osobnosti a identity a Big Five

	Neo N	Neo E	Neo P	Neo O	NEO S
Všeobecná úzkosť	,522**	-,372**	-,111	-,005	-,272**
Sebavedomie	,516**	-,440**	-,239*	,041	-,295**
Nevykryštalizovaná osobnosť ^r	,391**	-,392**	-,231*	,014	-,310**
Konfliktná vzťahová väzba	,440**	-,316**	-,336**	,048	-,337**

Legenda: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Tabuľka 4 - ťažkosti kariérového rozhodovania z kategórie osobnosti a identity a STAI XI a XII

	STAI XI - stav	STAI XII - črta
Všeobecná úzkosť	,511**	,725**
Sebavedomie	,522**	,606**
Nevykryštalizovaná osobnosť	,263**	,417**
Konfliktná vzťahová väzba	,295**	,376**

Legenda: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Tabuľka 5 - ťažkosti kariérového rozhodovania z kategórie osobnosti a identity a Self-mastery a Self-efficacy

	SM	SE
Všeobecná úzkosť	,515**	-,369**
Sebavedomie	,523**	-,402**
Nevykryštalizovaná osobnosť	,337**	-,311**
Konfliktná vzťahová väzba	,413**	-,382**

Legenda: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Tabuľka 6 - ťažkosti kariérového rozhodovania podľa úrovne kariérnej rozhodnutosti a Big Five v skupine slabo rozhodnutých žiakov

	Neo N	Neo E	Neo P	Neo O	NEO S
Pesimistické pohľady	,384	-,241	-,339	-,208	-,133
Úzkosť	,280	-,373	-,481*	,139	,003
Osobnosť a identita	,602**	-,574**	-,591**	,074	-,311

Legenda: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Tabuľka 7 - ťažkosti kariérového rozhodovania podľa úrovne kariérovej rozhodnutosti a STAI XI, XII, Self-mastery a Self-efficacy v skupine slabo rozhodnutých žiakov

		STAI X1	STAI X2	SM	SE
Pesimistické pohľady		,117	,366	,135	-,078
Úzkosť	r	,169	,331	-,080	-,152
Osobnosť a identita		,368	,586**	,370	-,518*

Legenda: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Tabuľka 8 - ťažkosti kariérového rozhodovania podľa úrovne kariérovej rozhodnutosti a Big Five v skupine stredne rozhodnutých žiakov

		Neo N	Neo E	Neo P	Neo O	NEO S
Pesimistické pohľady		,294*	-,382**	-,400**	-,003	-,198
Úzkosť	r	,310*	-,477**	-,361*	,015	-,352*
Osobnosť a identita		,669**	-,540**	-,313*	,058	-,403**

Legenda: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Tabuľka 9 - ťažkosti kariérového rozhodovania podľa úrovne kariérovej rozhodnutosti a STAI XI, XII, Self-mastery a Self-efficacy v skupine stredne rozhodnutých žiakov

		STAI X1	STAI X2	SM	SE
Pesimistické pohľady		,417**	,397**	,513**	-,279
Úzkosť	r	,517**	,515**	,566**	-,456**
Osobnosť a identita		,692**	,766**	,697**	-,571**

Legenda: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Diskusia

Predpokladali sme, že vyššie skóre v neurotizme bude v pozitívnom vzťahu s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní. Náš predpoklad sme definovali podľa Feldmana (2003), ktorý výskumne potvrdil, že táto zložka osobnosti je viazaná na kariérovú nerozhodnosť a ťažkosti vo voľbe kariéry (Di Fabio, Palazzeschi, 2009). Našu hypotézu podporuje aj fakt, že neurotickejší jedinci sú viac nerozhodní (Pervin, 1993 in Hřebíčková, Urbánek, 2001), ako menej neurotickí jedinci. Uvedené zistenie nám dovoľuje konštatovať, že jedinci s vyššou mierou neurotizmu majú viac ťažkostí pri

kariérovom rozhodovaní. Najsilnejšie vzťahy s neurotizmom tvorili ťažkosti so sebavedomím a všeobecná úzkosť. Sebavedomie autori uvádzali v negatívnej korelácií s ťažkosťami pri kariérovom rozhodovaní (Kishor, 1981; Santos, 2001; Wulff, Steitz, 1999), čo potvrdzuje aj naše zistenie. Čím je teda nižšia úroveň sebavedomia, tým viac je ťažkostí pri kariérovom rozhodovaní (Kishor, 1981; Santos, 2001; Wulff, Steitz, 1999). Naš výsledok korelácie medzi kariérovými ťažkosťami pri voľbe kariéry a všeobecnou úzkosťou podporuje Santos (2001), ktorý uvádzal pozitívnu koreláciu medzi črtami úzkosti a kariérnou nerozhodnosťou, čo znamená viac ťažkostí u úzkostlivejších jedincov. Naš ďalší predpoklad bol o vzťahu medzi extravertiou a menšou úrovňou ťažkostí pri ich kariérovej voľbe. Predpokladali sme ju na náklade Caldwell a Burgera (1998), ktorí preukázali že extravertnejší jedinci sa snažia o väčšiu sociálnu podporu, ktorá im pomáha pri prekonávaní ťažkostí kariérneho rozhodovania (Di Fabio, Palazzeschi, 2009). Tiež aj podľa Pervina (1993), podľa ktorého sú extravertní jedinci aktívni (napr. vo vyhľadávaní informácií o kariérnych možnostiach) a optimistickí (Pervin, 1993 in Hřebíčková, Urbánek, 2001). Naše výsledky hovoria, že viac extravertní jedinci v našom výskumnom súbore majú menej ťažkostí pri kariérovom rozhodovaní. Ďalej sme predpokladali, že aktuálne prežívaná úzkosť bude v pozitívnom vzťahu s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní, najmä v kategórii ťažkostí týkajúcich sa úzkosti. Hypotézu sme predpokladali na základe Spielbergera (1966), ktorý hovorí, že vysoko úzkostliví ľudia budú vnímať situácie alebo podmienky, ktoré potenciálne implikujú možnosť neúspechu (zlyhania) alebo ohrozenia seba s väčšou intenzitou. Tiež ju podporovalo aj Lazarusovo (2000) tvrdenie, že existuje súvis úzkosti a copingových stratégií. Jedinci s vysokou mierou kontroly a zameraním na riešenie problémov prejavovali nižšiu mieru úzkosti. To znamená, že vyššia úzkosť a úzkostlivosť je v pozitívnom vzťahu s ťažkosťami pri kariérovom rozhodovaní (Bruncková, Vendel, 2011). Najsilnejšie vzťahy sa vyskytovali v kategórii ťažkostí týkajúcich sa osobnosti a identity.

Našu výskumnú pozornosť sme sústredili aj na úzkostlivosť, kde sme predpokladali, že bude v pozitívnom vzťahu s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní, najmä v kategórii ťažkostí týkajúcich sa úzkosti. Hypotézu sme predpokladali taktiež na základe Spielbergera (1966), ktorý tvrdil že vysoko úzkostliví ľudia (s vysokým sklonom k úzkosti) budú vnímať situácie alebo podmienky, ktoré potenciálne implikujú možnosť neúspechu, zlyhania, alebo ohrozenia seba s väčšou intenzitou. Taktiež aj túto hypotézu podporuje aj Lazarus (2000), ktorý výskumne opísal súvis úzkosti a copingových stratégií. (Bruncková, Vendel, 2011). Pozitívne seba-ponímanie (vyššie sebavedomie) a črta úzkosti (Kaplan, Brown, 1987; Santos, 2001) súvisia s kariérnou nerozhodnosťou a ťažkosťami pri kariérovom rozhodovaní. Zvýšená úzkostlivosť so sebou pri kariérovom rozhodovaní prináša ťažkosti najmä z kategórie osobnosti a identity. Ďalším z významných zistení, ktoré sme potvrdili je, že sebaúčinnosť má pozitívny vplyv na minimalizáciu ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Pearlina a Schoolera (1978), uvádzajú, že vyššie sebaovládanie poskytuje jedincovi ochranu, telesné i duševné zdravie a pohodu, v období keď čelí pretrvávajúcej životnej námahe, ako sú napr. ekonomické ťažkosti, alebo ťažkosti pri voľbe povolania, a to môže jedincovi pomôcť

takéto obdobie bez ťažkostí prekonať. Uvedené zistenie autorov sme v našom výskumnom súbore nepodporili.

V skupine *slabo rozhodnutých žiakov* sa silné pozitívne korelačné vzťahy vyskytovali medzi ťažkosťami z kategórie osobnosti a identity a úzkostlivosťou. Negatívne vzťahy sme zistili pri extravertzii, prívetivosti a Self-efficacy. Naše výsledky podporuje aj predchádzajúci výskum Kounenou (2014), ktorý na gréckej vzorke žiakov zistil, že vyššia miera nerozhodnutosti vedie k väčšiemu počtu ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. *U stredne rozhodnutých žiakov* sa ťažkosti vyskytovali najmä v kategórii ťažkostí týkajúcej sa osobnosti a identity, kde tvorili silné až veľmi silné pozitívne vzťahy s neurotizmom, aktuálne prežívanou úzkosťou, úzkostlivosťou a Self-mastery. Negatívne vzťahy sme v tejto kategórii ťažkostí namerali s extravertiou a Self-efficacy. V kategórii ťažkostí týkajúcej sa pesimistických pohľadov sme zistili silný pozitívny vzťah so Self-mastery. Mohli by sme si ho vysvetliť, že stredne rozhodnutí žiaci, ktorí mali vysoké skóre v Self-mastery, mali zároveň viac ťažkostí kariérového rozhodovania z kategórie pesimistických pohľadov. Vysoká miera sebaovládania mohla žiakov viesť k podceneniu úlohy kariérového rozhodovania, a k následným ťažkostiam. Z kategórie ťažkostí týkajúcej sa úzkostí sa silné pozitívne vzťahy vyskytli pri oboch typoch úzkostí, a opäť pri Self-mastery. Významným zistením našej práce je fakt, že v skupine silno rozhodnutých žiakov sa žiadne ťažkosti vytvárajúce silné vzťahy s osobnostnými premennými nevyskytli.

Záverom by sme teda mohli konštatovať, že rozhodnutí žiaci mali menej ťažkostí súvisiacich s kariérovým rozhodovaním. Výsledky výskumu Kounenou (2014) tiež hovoria o tom, že žiaci ktorí si svoje ďalšie štúdium alebo profiláciu vybrali, vykazovali viac motivácie a schopnosti chopiť sa príležitosti. V súvislosti na vyššie uvedenom sa naznačuje ako nová cesta v kariérovom poradenstve smerovaná do oblasti podpory a intervencie v oblasti rozhodovania sa a precízneho výberu kariérovej cesty, pretože istota a spokojnosť s rozhodnutím môžu následne ovplyvniť aj celkovú úspešnosť celého procesu a minimalizovať ťažkosti s uvedeným procesom.

Literatúra

- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(4), 483-503.
- Bandura, A. (2002). Growing primacy of human agency in adaptation and change in the electronic era. *European Psychologist*, 7(1), 2-16.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press .
- Betz, N. E. (1992). Career assessment: A review of critical issues. In S. D. Brown R. W. & Lent (Eds.), *Handbook of Counselling Psychology* (pp.453-484) (2th Ed.). New York: Wiley.

- Betz, N. E., & Luzzo, D. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 413-428.
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly*, 46, 179-189.
- Blustein, D. L., Devenis, L. E., & Kidney, B. A., (1989). Relationship between the identity formation process and career development. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 196-202.
- Bruncková, M., & Vendel, Š. (2011). Ťažkosti pri voľbe povolania. In M. Dolejš, M. Charvát, A. Neusar, K. Bendová (Eds.) *Zborník príspevkov z PhD existence: česko-slovenská psychologická konferencia (nejen) pro doktorandy a o doktorandech* (pp252-262). Univerzita Palackého: Olomouc.
- Callahan, G. & A., Greenhaus, J. H., (1992). The career indecision of managers and professionals: An examination of multiple subtypes. *Journal of Vocational Behavior*, (41), 212-231.
- Cohen, C. R., Chartrand, J. M., & Jowdy, D. P. (1995). Relationships between career indecision subtypes and ego identity development. *Journal of Counseling Psychology*, (42), 440-447.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2009). *Emotional intelligence, personality traits and career decision difficulties*. Italy: Springer Science + Business Media.
- Feldman, D. C. (2003). *The antecedents and consequences of early career indecision among young adults*. *Human Resource Management Review*, (13), 499-531.
- Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2012). Evaluation of an Intervention to Foster Time Perspective and Career Decidedness in a Group of Italian Adolescents. *The Career Development Quarterly*, 60, 82-96.
- Fuqua, D. R., Seaworth, T. B., & Newman, J. L. (1987). The relationship of career indecision and anxiety: A multivariate examination. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 175-186.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of counseling and development*, 79, 331-340.
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 11-25.
- Gordon, V. N., 1981. The undecided student: A developmental perspective. *Personnel and Guidance Journal*, 59, 433-439.
- Hackett, G., & Lent, R. W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in counseling psychology. In S. D. Brown & R. W. Lent, Jr. (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp 419-452) (2nd Ed.). New York: John Wiley

- Hlad'o, P. (2012). *Profesní orientace adolescentu: poznatky z teorií a výzkumu*. Brno: Konvoj.
- Hřebíčková, M., & Urbánek, T. (2001). *NEO pětifaktorový osobnostní inventář*. Praha: Testcentrum.
- Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliot, T. R., Marmarosh, C., & Caldwell, C. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision making style correlates of career indecision. *Journal of Career Assessment*, (1), 66-82.
- Chiesa, R., Massei, F., & Guglielmi, D. (2016). Career Decision-Making Self-Efficacy Change in Italian High School Students. *Journal of counseling and development*, 94, 210-224.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kaplan, D. M., & Brown, D. (1987). The role of anxiety in career indecisiveness. *Career Development Quarterly*, 36, 148-162.
- Khasmohammadi, M., Noah, S. M., Kadir, R. A., Baba, M., & Keshavarz, H. (2010). Manifestation of parental perfectionism on career indecision. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (5), 1200-1204.
- Kinzie, M. B., Delcourt, M. A. B., & Powers, S. M. (1994). Computer technologies: Attitudes and self-efficacy across undergraduate disciplines. *Research in higher education*, 35(6), 745-768.
- Kishor, N. (1981). The effect of self-esteem and locus of control in career decision-making of adolescents in Fiji. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 227-232.
- Kounenou, K. (2014) Career indecisiveness and personality in Greek High school students. *International Journal of Psychology and Counseling*, 6, 1-9.
- Krumboltz, J. D. (1991). *Manual for the Career Beliefs Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lent, R. W., Jr., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Leong, F. T. L., & Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: Negative personality traits as predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 4, 315-329.
- Majer, J. M., Jason, L. A., & Olson, B. D. (2004). Optimism, Abstinence Self-Efficacy, and Self-Mastery - A Comparative Analysis of Cognitive Resources. *Assessment*, 11(1), 57-63.
- Marcionetti, J. (2014). Factors affecting teenagers' career indecision in southern Switzerland. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, p. 158 - 166.

- Mccrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1991). The neo personality inventory: Using the five-factor model in counseling. *Journal of Counseling and Development*, 69, 367-37.
- Nevo, O., 1987. Irrational expectations in career counseling and their confronting arguments. *Career Development Quarterly*, 35, 239-250.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- Osipow, S. H., & Gati, I. (1998). Construct and concurrent validity of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 6, 347-364.
- Rotter, J. B., 1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1.
- Ruisel, I. (2008). *Osobnosť a poznávanie*. Bratislava: Ikar 2008.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and Personality - Related Aspects of Career Decision Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career Thoughts Inventory: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Santos, P. J. (2001). Predictors of generalized indecision among Portuguese secondary school students. *Journal of Career Assessment*, 9, 381-396.
- Spielberger, Ch. D. (1966). *Anxiety and Behavior*. New York: Academic Press.
- Stărică, E. C. (2012). Predictors for career indecision in adolescence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, p. 168-172.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Wulff, M. B., & Steitz, J. A. (1999). A path model of the relationship between career indecision, androgyny, self-efficacy, and self-esteem. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 935-940.
- Zhou, D., Santos, A., 2007. *Career decision-making difficulties of British and Chinese international university students*. *British Journal of Guidance and Counselling*, 35(2), 219-235.

Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu APVV-0540-12 - Psychometrická kvalita psychodiagnostických nástrojov v kariérovom poradenstve.

KONŠTRUKCIA VODCOVSTVA Z NARATÍVNEJ PERSPEKTÍVY

LEADERSHIP CONSTRUCTION FROM THE NARRATIVE PERSPECTIVE

Denisa ZLEVSKÁ

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied,
Univerzita Komenského v Bratislave
denisa.zlevska@ctar.sk

Abstrakt

Článok sa zameriava na objasnenie diskurzívnej povahy vodcovstva z hľadiska naratívnej perspektívy vyplývajúcej z paradigmy sociálneho konštruktivismu. Jeho cieľom je poukázať na fluidnosť a nejednoznačnosť identity vodcu, ktorá sa neopiera len o osobnostné charakteristiky a sociálne zručnosti, ale tvoria ju práve narácie vznikajúce v procese uplatňovania vplyvu na jeho nasledovníkov. V príspevku si kladieme hlavnú otázku: „Kto vedie - vodca ako konkrétna reálna osoba, či narácie konštruované o ňom?“. Zaoberáme sa tiež tým, kto narácie tvorí a akým procesom vznikajú. Rovnako tak opisujeme ich charakteristiky a zaoberáme sa ich vplyvom na samotné vedenie. Príspevok má za cieľ objasnenie teoretického rámca budúcej výskumnej štúdie a nastoliť otázky pre prax.

Kľúčové slová: vodcovstvo, naratívna paradigma, storytelling, identita

Abstract

The article focuses on the clarification of the discursive nature of leadership from the narrative perspective point of view which is based on the paradigm of social constructivism. Its aim is to point at the fluidity and ambiguity of the leader's identity which is not only based on personality characteristics and social skills but it is also formed by narrations created in the process of applying leader's influence on their followers. In the contribution we ask the main question: "Who leads - the leader as a specific real person or the narrations which are being constructed about the leader?" We also deal with who creates the narrations and how they are being created. On top of that, we describe their characteristics and we deal with their effect on the leadership itself. The aim of the contribution is to clarify the theoretical framework of a future research study and to set questions useful for the practical life.

Keywords: leadership, narrative paradigm, storytelling, identity, story

Úvod

Ak chápeme vodcovstvo ako proces, počas ktorého jednotlivec ovplyvňuje skupinu za účelom dosiahnutia spoločného cieľa (Northouse, 2010. In Mládková, 2014), znamená

to, že do ovplyvňovania nevstupuje len samotný vodca, ale aj jeho nasledovníci. Vodcovstvo má teda recipročný charakter - vyžaduje si dve vzájomne sa dopĺňajúce roly – ľudí ochotných nechať sa viesť (nasledovníkov) a ľudí, ktorí chcú viesť iných (vodcov) (Labáth, 2001), pričom je ťažiskové jeho usúvzťažnenie k sociálnemu kontextu, v ktorom je uplatňované. Vzhľadom na uvedené, naratívne vodcovstvo môžeme chápať ako recipročne negociovaný vzťah medzi lídrom a nasledovníkmi (Auvinen, 2012). Je vlastne diskurzívnym ovplyvňovaním zúčastnených strán, ktoré je konštruované rozprávaním (Sintonen, Auvinen 2009. In Auvinen, 2012). V tomto vyjadrení vnímame akoby dve polohy – používanie rozprávania ako nástroja na ovplyvňovanie nasledovníkov a zároveň je tu rozprávanie ako samotný proces, ktorým sa vodcovstvo negociuje, vytvára, mení a zaniká. Práve z týchto dvoch uhlov sa aj my budeme nad naratívny vodcovstvom zamýšľať v predkladanom príspevku.

Príbeh ako nástroj uplatňovania vplyvu

Ak naratívne vodcovstvo je diskurzívny ovplyvňovaním, potom jeho hlavným nástrojom bude vytváranie i rozprávanie príbehov vedúcich k vytýčenému cieľu. Denning (2011) definoval príležitosti, kedy je rozprávanie v príbehoch efektívnym nástrojom uplatňovania vplyvu zo strany lídrov. Sú nimi: implementácia zmeny, zdieľanie tacitných znalostí, procesy inovácií, budovanie tímu, plánovanie a komunikácia vízií, koučing a tréning, komunikácia s dodávateľmi, či komunikácia značky, zvyšovanie dôveryhodnosti a mnohé iné.

Z uvedeného vyplýva, že vplyvné vodcovstvo zahŕňa schopnosť rozprávania príbehov (Ciulla, 2005. In Auvinen, Aaltio, Blomqvist, 2013) a rozprávanie príbehov je vnímané v tomto kontexte ako jeden z najefektívnejších spôsobov ovplyvňovania nasledovníkov zo strany ich lídrov (Mládková, 2013). Lídri prostredníctvom rozprávania príbehov ovplyvňujú správanie nasledovníkov, vrátane ich hodnôt a pocitov (Auvinen, Aaltio, Blomqvist, 2013). Podľa toho, čo v danej spoločnosti znamená byť človekom, tak sa osoby sociálne a psychologicky vytvárajú, prežívajú, vysvetľujú a definujú sa. Účelom rozprávania a príbehov samotných je teda ustanoviť a udržiavať také pomery, také vzťahy, aby vzájomne voči sebe vystupovali, konali ako morálne a zodpovedné osoby a tým podporovať identitu spoločnosti, do ktorej patria (Bačová, 2009). Čo tvorí efektivitu takéhoto príbehu?

Hlavným zmyslom narácie je schopnosť štruktúrovať udalosti tak, aby vykazovali vzájomnú koherenciu, smerovosť a kauzalitu. Efektívny a účinný príbeh pritom musí mať svoj cieľ, resp. hodnotný koncový stav a následne vyberá a usporadúva udalosti takým spôsobom, že dosiahnutie tohto cieľa je viac-menej pravdepodobné. Všetky udalosti v úspešnom príbehu musia byť pritom medzi sebou spojené tak, že sa nachádzajú v jednom hodnotovom priestore. Účinnosť príbehu súvisí s existenciou, resp. prisudzovaním kauzálnych vzťahov medzi rôznymi prvkami príbehu, kde každá udalosť je základom pre pochopenie toho, prečo došlo k výskytu nasledujúcej udalosti (Gergen, Gergenová, 1986). Špecifikom účinných príbehov je ich schopnosť vyvolávať emócie

a zážitky. Gergen a Gergenová (1986) to nazývajú dramatickým nábojom príbehov, ktorý vyvolávajú vzťahy medzi udalosťami, nie udalosti samotné. Lídri teda prostredníctvom rozprávania príbehov ovplyvňujú správanie nasledovníkov skrze ich hodnoty a pocity (Auvinen, Aaltio, Blomqvist, 2013). Denning (2011) označuje príbeh ako opozitum k explicitným vyjadreniam. On má moc prekonávať bariéry, ktorými sa bránia nasledovníci proti zmenám, ktoré nastávajú. Je tomu tak preto, lebo príbehy zasahujú emocionálne prežívanie a nie iba racionalitu. Explicitná argumentácia uspokojuje intelekt, no často nespôsobuje vnútornú zmenu prežívania. Emócie a pocity sú esenciálnymi elementami správania v organizácii a majú významný vplyv na podriadených. Je možné získať ich práve cez rozprávanie - počúvanie príbehov. Vodca môže získať informácie o pocitoch podriadených cez rozprávanie príbehov a rovnako tak skrze príbeh môže podporiť komfort prežívania (Auvinen, Aaltio, Blomqvist, 2013). Príbeh dokáže prekonať mentálnu bariéru tým, že dokáže rozvíjať komunikáciu medzi ľuďmi, zvýšiť ich kreativitu a pomáha nachádzať spoločné hodnoty i prekonávať konflikty. Príbehy majú schopnosť otvárať predstavivosť a zvyšovať inovatívny potenciál, môžu slúžiť ako katalyzátor zmeny (Mládková, 2005; 2010). Aby tomu tak bolo, príbeh musí obsahovať zápletku. Tú si vytvára rozprávajú rozprávač i poslucháč. Na základe nej sa z beztvarych epizód prebiehajúcich v čase stávajú príbehy, ktoré komunikujú zážitky a tým sa vytvára význam a zmyslupnosť epizód (Auvinen, 2012). Príbehy fungujú ako virtuálny zážitok. Ak je príbeh a jeho zápleтка vytvorená správne, poslucháča vtiahne do príbehu a on „vstupne do topánok“ hrdinu príbehu. Hlavný hrdina ho pozýva na spoločnú cestu. Poslucháč rieši spolu s ním jeho problémy, prekonáva ťažkosti a nakoniec vyhráva, či prehráva s hlavným hrdinom na konci príbehu (Mládková, 2013).

Denning (2004) klasifikuje príbehy rozprávané lídrami na pozitívne a negatívne. Pozitívne sú príbehy o víťazstvách, splnených prianiach. Sú prostriedkom pre zdieľanie vízií i spracovanie nových skutočností, pričom pomáhajú porozumieť uhlom pohľadu ostatných ľudí. Týmto príbehmi vodca môže ovplyvniť konanie svojich podriadených tým, že skrze ne povzbudí ich sebadôveru (Auvinen, Aaltio, Blomqvist, 2013). Negatívne príbehy sú prostriedkom pre učenie sa. Ich obsahom je opis chýb a ťažkostí, ktoré človek musí prekonať. Pomáhajú identifikovať nové poznanie a porozumieť zmenám reality. V našom kultúrnom kontexte sa zistilo (Mládková, 2014), že vo firmách je lídrami rozprávaný skoro rovnaký pomer pozitívnych a negatívnych príbehov s tendenciou k pozitívnym, pričom ich obsahom býva obvykle objasňovanie pochybení a ich prevencia, vysvetľovanie situácií a úloh, či zdieľanie znalostí.

Pri rozprávaní príbehov zo strany lídrov je užitočné uplatňovať isté vzorce, či šablóny smerujúce k vybraným cieľom (Denning, 2006). Povzbudzujúce príbehy pozývajú ľudí do akcie, sú rozprávané pozitívnym tónom, obvykle krátke a úderné. Ich obsahom je žiadúca zmena a opis toho, ako úspešne zmenu implementovať do prostredia. Opierajú sa o príbehy, keď podobné, či rovnaké zmeny niekto už v minulosti zvládol a o to, aký priniesla zmena úžitok. Dôvodom tohto usporiadania je to, že nie je dôležitý príbeh, ktorý sa rozpráva, ale ten príbeh, ktorý sa ním vzbudí v mysliach poslucháčov, a ktorého

sa oni stávajú protagonistami a hrdinami. Na základe neho si potom vytvárajú plány pre implementáciu zmeny, pre ktorých plnenie sú vnútorne motivovaní. Kontraproduktívne v týchto príbehoch je poskytovanie zahlcujúcich a procesných detailov zmeny, nakoľko tieto negatívne ovplyvňujú motiváciu poslucháčov a preberanie ich autorstva. Ďalším vzorcom príbehu je príbeh komunikujúci „kto som“. Jeho obsahom je dramatický príbeh, ktorý zverejňuje silné, či slabé stránky z minulej skúsenosti lídra. Jeho cieľom je poskytnúť detaily života a vzbudiť myšlienky typu: „Toto som teda o ňom nevedel“. Je istou formou sebaodhalenia vodcu. Úspech týchto príbehov však závisí od prežívaného emocionálneho a sociálneho bezpečia poslucháčov. Ak tomu tak nie je, môžu sa príbehom cítiť zneistení, či ohrození. Inou naratívnu formou je prenášanie, odovzdávanie hodnôt a zároveň zverejňovanie príbehov riešenia konfliktu hodnôt. Táto forma príbehov je veľmi citlivá na koherenciu medzi tým, čo líder hovorí a tým, čo líder koná. Ak nie je zachovaná, môže znižovať dôveryhodnosť lídra. Iným príkladom je príbeh komunikujúci firemnú identitu, či firemnú značku. Jeho úlohou je vzbudiť v poslucháčoch túžbu vlastniť produkt, či skôr stať sa súčasťou tejto firmy. Úskalím tejto formy príbehu je nutnosť súladu komunikujúceho obsahu s vlastnosťami produktu, ktorý firma ponúka. Príbehy môžu slúžiť aj ako nástroj podpory spolupráce a to tým, že členov tímov povzbudzujú k prerozprávaniu spoločných príbehov a ich zdieľaniu naprieč tímom, či firmou. Príbehy sa používajú aj na zamedzenie šírenia poplašných správ, či ohovárania a to tým, že sa používajú satirické, či humorné príbehové formy, ktoré oslabujú pozície protistrany, ktorá fámy šíri. Dôležité pritom je, aby fáma skutočne bola nepravdivá a jej oslabenie tým malo reálny základ. Inou príbehovou formou je tá, ktorej cieľom je zdieľanie a prenos poznania. Táto je zameraná na opis chýb, ktoré popisuje v detailoch, pričom jej súčasťou je aj detailný opis ich korekcie a správneho riešenia. Príbehy sú mocným nástrojom aj pre vedenie ľudí k želanej budúcnosti. V tom prípade príbehová forma obsahuje predstavu budúcnosti. Táto príbehová forma si vyžaduje dobré zručnosti rozprávania, nakoľko sa neopiera o minulé úspechy, ale vytvára obrazy budúcich úspechov - pozýva poslucháčov z miesta, kde sa nachádzajú v prítomnosti na miesta, kde by chceli byť, pričom budúcnosť predstavuje ako prirodzenú a pohodlnú alternatívu prítomnosti. Kľúčnym miestom týchto príbehov je priniesť skrze rozprávanie kredibilitu obsahu príbehu v čase, kedy budúcnosť nie je známa a zjavný výsledok tejto narácie je neistý.

Iným priestorom pre použitie príbehov je budovanie dôvery a zvyšovanie dôveryhodnosti lídrov. Dôveru definujeme v tomto kontexte ako vieru nasledovníkov v lídrove schopnosti a integritu, či ich ochotu konať na základe slov, akcií a rozhodnutí lídra (Auvinen, Aaltio, Blomqvist, 2013). Spomínaní autori uvedený fakt zdôvodňujú tým, že tak, ako je komunikácia dôležitým prostriedkom pre budovanie dôvery, taktiež príbeh môže byť použitý s účelom kreovať dôveru medzi lídrom a jeho nasledovníkmi. Dôvera je v tom prípade manifestovaná otváraním citlivých tém voči nasledovníkom, ktorí si na základe toho môžu vybrať svoju odpoveď na ne a to: stať sa tiež dôveryhodnými a/alebo prejaviť dôveru voči lídrovi. Autori definovali oblasti vplyvu vodcu, ktoré majú vzťah k posilňovaniu dôvery a dôveryhodnosti lídra. Sú nimi: oblasť motivácie k dosahovaniu výsledkov a povzbudzovanie nasledovníkov – tu sú vhodné

príbehy kde vodca vystupuje ako model správania, oblasť inšpirácie, kedy použitím príbehu vodca vytvára pocit užitočnosti svojich podriadených alebo rozpráva príbehy zdieľajúce víziu a ciele organizácie, oblasť prevencie konfliktov, kedy naratívnu formou pozýva podriadených do riešenia na miesto autoritatívneho riešenia konfliktu, oblasť ovplyvňovania podriadených s cieľom podpory kreatívneho myslenia správania, ďalšou je situácia kedy líder ukazuje sám dôveryhodnosť tým, že podporuje starostlivosť o členov tímu, preukazuje empatiu, je teda pozitívnym modelom budovania dôvery. Inou oblasťou je rozpoznávanie zamerania tímu, kedy líder podporuje pocit slobody rozvíjať inovatívne nápady a spôsoby riešenia na miesto tlačenia podriadených do vopred vybraných spôsobov a ciest. Poslednou oblasťou je vytváranie dôvery skrze sebaodhalenia vodcu, ktorý na seba berie pozíciu zraniteľnosti vo vzťahu k dôvere. Všetky tieto typy príbehov sa však musia stať súčasťou správania lídra, teda musia byť overené na základe konkrétnych skúseností, ktoré sú rozprávané v diskurzoch organizácie. Znamená to teda, že dôvera sa skrze príbehy nebuduje priamym rozprávaním príbehov o dôvere v lídra z jeho strany, ale buduje sa nepriamo. Dôveryhodnosť je vedľajším produktom pretrvávajúceho zdieľania manažérových postojov, rozhodnutí a správania.

Vodcovstvo ako sociálny konštrukt

Aj napriek zdanlivým „uceleným a zmysluplným príbehom“, či ich vedomým cieleným používaním, zostávajú príbehy nejednoznačné a fragmentované (Auvinen, 2012). Je tomu tak preto, lebo príbeh je finálne vytváraný jeho prijímateľom, nie jeho odosielateľom. Porozumenie významu nezávisí od rozprávača, ale od poslucháča a jeho sveta významov. Obsah komunikovaných poznatkov sa totiž riadi podľa biologickej štruktúry adresátov a nie podľa ich obsahu: človek počuje a chápe to, čo počuje a chápe (Ludewig, 2011). Denning (2008) v tomto kontexte prináša myšlienku, že efektívna komunikácia prebieha tam, kde je auditórium a nie tam, kde je prítomný rečník.

Okrem priameho rozprávania príbehov zo strany lídrov a ich používaním ako nástroja pre ovplyvňovanie a vedenie, prináša Auvinen (2012) metaforu lídra ako toho, ktorý nie je len prítomnou živou bytosťou, ale je konštruovaný práve skrze príbehy, ktoré sú rozprávané v organizáciách, ktoré vedie. Dokonca poukazuje na fakt, že nie líder – jeho osobnosť, či materiálna prítomnosť je to, kto vedie, ale príbeh je ten, ktorý vedie. Tento fenomén, inšpirovaný Davidom M. Boje (2008), nazýva „duchom vodcovstva“. Poukazuje na interaktívny charakter vodcovstva a spôsob uplatňovania vplyvu, kedy pisateľ príbehu neexistuje v reálnom svete, no existuje v realite významov tých, ktorí príbehy vytvárajú. Zdôrazňuje interaktívny proces medzi človekom a diskurzom, kedy príbeh a život interagujú. Interakcia medzi lídrom a jeho nasledovníkom neprebieha teda v sociálnom kontexte priamo, ale v diskurzívnej interakcii medzi nasledovníkom a príbehom. Pre vodcu nie je žiadne tu a teraz. Vodcovia nemôžu reprezentovať samých seba ako jednoznačné entity v reálnom čase. V realite je vždy prítomný „príbehový líder“ konštruovaný diskurzívne (Auvinen, 2012).

Príbehy teda nikdy nie sú ukončené a kompletne rozprávania, ale každá interpretácia udalostí, ako napr. úspech lídra, či jeho zlyhanie v organizácii, sa stáva časťou rozvíjajúcej sa línie nekončiaceho príbehu (Auvinen, 2012). Neustále totiž rozprávame sami sebe a druhým ľuďom, aký svet je a tým ho udržujeme stabilný. Opakovaním príbehov, sa z nich stávajú skutočnosti, ktoré svojich rozprávačov držia v zajatí hraníc, ktoré sami pomáhali vytvoriť (Efran, 1994. In Schlippe, Schweitzer, 2001). Z vyššie uvedeného vyplýva aj to, že je nemožné kontrolovať potencionálne významy príbehov a mnohovýznamovej príbehovej realite. Je tomu tak preto, lebo rozprávanie príbehov sa nedeje len zámerne, ale aj spontánne, nie je teda len vedomým, kontrolovaným konaním (Auvinen, Aaltio, Blomqvist, 2013).

Auvinen (2012) na základe výsledkov kvalitatívnej štúdie poukazuje na to, že aj neprítomný líder v materiálnej realite, existuje v realite významov jeho nasledovníkov. Ide o jeho tzv. naratívnu post-existenciu. Príbehy teda akoby „prežívali“ ich rozprávačov. Rovnako tak poukazuje na fakt, že líder je v organizácii prítomný ešte predtým, než sa v nej ocitne fyzicky a to v príbehoch nasledovníkov o očakávanej zmene. Hovoríme o tzv. pre-existencii lídra. Výskum rovnako tak ukázal, že zmena v štýle riadenia musí byť prenesená do príbehov organizácie, aby tak narušila pôvodné naratívne štruktúry a mohol sa rozprávať „nový príbeh zmeny“. Ak sa to tak neudeje, existuje riziko, že nasledovníci zostanú v myšlienkovom zajatí - v starej interpretácii situácie aj keď sa zmenil spôsob správania lídra. Hovoríme o tzv. tichých príbehoch, ktoré sa nedostali do verejného diskurzu, no sú rozprávane v jeho pozadí. Tento fakt potvrdzuje neustálu nejednoznačnosť vodcovstva, kedy si kladieme otázku: „Som pre vás viditeľný? Ste viditeľní vy pre mňa?“. Jeho „reálny obraz“ je totiž vždy len tým obrazom, ktorý si o ňom jeho nasledovníci skonštruovali.

Závery pre prax

Príbehy vodcov stavajú most od manažérovej minulosti k prítomnosti a predpovedajú, naznačujú správanie smerujúce k nejednoznačnej a riskantnej budúcnosti. Budujú obraz o charaktere lídra, ktorý môžu ostatní zažívať v interakcii s ním, umožňujú predstavenie jeho nahliadania na svet a vyjadrenie dôležitých hodnôt. (Auvinen, Aaltio, Blomqvist, 2013). Tým sa stáva vedenie predpovedateľné, čo vytvára základ pre tímovú spoluprácu a zážitok komunity.

Vodcov príbeh si vyžaduje sociálnu interakciu pre to, aby bol počutý v rozprávaní organizácie, ktorá konštruuje lídrovu naratívnu existenciu. (Auvinen, 2012). Budovanie spoločného príbehu je teda výsostne dialogický proces, pričom tak ako je dôležitá schopnosť rozprávať príbehy a vytvárať ich, tak je dôležitá aj schopnosť počúvať a interagovať. Perspektíva nasledovníkov totiž odhaľuje konštrukciu vodcovstva v diskurzívnej interakcii, ktorá sa rodí v príbehoch organizácie (Auvinen, 2012).

Aké otázky naratívne vodcovstvo vyvoláva v praxi?

- Aké príbehy „píšu“ - žijú vodcovia vo svojom vodcovstve? S akým zámerom?

- Aké hodnoty a presvedčenia tieto príbehy sýtia? Odkiaľ sa nabrali? Korešpondujú s firemnými hodnotami alebo nie?
- K akým príbehom vodcovia pozývajú svojich nasledovníkov? Vedia o tomto pozvaní samotní vodcovia, či ich nasledovníci?
- Reflektujú vodcovia príbehy nasledovníkov – pripájajú sa na ne? Vedia o ich existencii alebo zostávajú tiché, nevyzvedané?
- K akým príbehom pozývajú firmy svojich zákazníkov, dodávateľov, verejnosť?

Záverečné otázky sú otázkami nielen pre vedecké skúmanie, ale aj pre prax vodcovstva. Sú reflexiou spôsobu ovplyvňovania nasledovníkov i toho, či sa toto ovplyvňovanie deje v spoločnej krajine významov a cieľov. Vidíme ako veľmi užitočné viesť dialógy a vytvárať tak príbehy, ktorých sa môžeme stať súčasťou a kreovať spoločný zmysel. Príbehy majú totiž moc učiť ako žiť i ako sa správať. Tvorí spomienky organizácií a udržiavajú ich nažive. Formujú firemnú kultúru, ovplyvňujú a spoluvytvárajú základné princípy fungovania pre jednotlivcov i tímy. Charakter a typ príbehu, ktorý je v organizáciách rozprávaný totiž charakterizuje organizácie a poukazuje na jej silné stránky i slabosti, hodnoty, princípy fungovania i zdravie (Mládková, 2012). Z tohto dôvodu má veľký zmysel načúvať im a vedome ich rozprávať.

Literatúra

Auvinen, T. (2012). The Ghost Leader: An Empirical Study on Narrative Leadership. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 17(1), 4-15.

Auvinen, T., Sintonen, T. (2013). Leadership Manipulation and Ethics in Storytelling. *Journal of Business Ethics*. 116, 415-431.

Auvinen, T., Aaltio, I., Blomqvist, K. (2013). Constructing leadership by storytelling – the meaning of trust and narratives. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 496 -514.

Bačová, V. (2009). *Súčasné smery v psychológii*. Bratislava : VEDA.

Denning, S. (2004). Telling Tales. *Harvard Business Review*, 85(5), 64-72.

Denning, S. (2008). Stories in the Workplace. Capture Employees' Attention During Change – or When They Need a Change in Mind-Set. *HR-Magazine*, 9, 129-132.

Denning, S. (2011). *The Leaders Guide to Storytelling*. San Francisco : Josey Bass.

Gergen, K., Gergen, M. (1986). *The Storied Nature of Human Conduct. Narrative Psychology*. NY : PRAEGER.

Labáth, V. (2001). Vedenie ľudí a pracovných tímov a riadenie organizácie. In Z. Pauliniová, (Ed.), *Čítanka pre neziskové organizácie* (pp. 135-158). Bratislava: Centrum prevencie a riešenia konfliktov.

Ludewig, K. (2011). *Základy systemické terapie*. Praha: Grada.

Mládková, L. (2005). *Moderní přístupy k managementu. Tacitní znalost a jak ji řídit*. Praha: C.H.Beck.

Mládková, L. (2010). Tacit Knowledge Sharing Through Storytelling. In *Business and Management* (pp. 884 – 890) 1, Lithuania: Vilnius Gediminas Technical University.

Mládková, L. (2012). *Management of Knowledge Workers*. Bratislava: IURA Edition.

Mládková, L. (2013). Leadership and Storytelling. *Social and Behavioral Sciences*, 75, 83-90.

Mládková, L. (2014). Storytelling and Leadership Skills of Managers. In C. Vivas & P. Sequeira (Ed.), *15th European Conference on Knowledge Management. Santarem, Portugal 4 – 5 September 2014*. 1 (pp.667-675). UK : Academic Conferences Ltd..

Schilippe, A., Schweitzer, J. (2006). *Systemická terapie a poradenství*. Brno: Cesta.

Taročková, T. (2011). *Naratívny prístup a možnosti jeho uplatnenia v psychologickom poradenstve*. Nové Zámky: Psychoprof.

**Psychológia práce a organizácie 2016
(Work and Organizational Psychology 2016)**

Zborník z medzinárodnej konferencie

Editori

Eva Sollárová, Tomáš Sollár

Technický redaktor

Zuzana Majerová

Edícia CD

Vydal:

Ústav aplikovanej psychológie a Katedra psychologických vied, Fakulta sociálnych vied
a zdravotníctva, Univerzita Konštatína Filozofa v Nitre, Kraskova 1, 94974 Nitra
Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci

Nitra, 2016

Nepredajná publikácia

ISBN 978-80-558-1133-8
