Proceedings of the 20th International Conference
Sborník příspěvků z 20. mezinárodní konference

2021

WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE

Innovation – research and application
Inovace – výzkum a aplikace

Univerzita Palackého v Olomouci

KATEDRA PSYCHOLOGIE
FILOZOFICKÉ FAKULTY UP

Work and Organizational Psychology 2021: Innovation – research and application

Proceedings of the 20th International Conference

Psychologie práce a organizace 2021: Inovace – výzkum a aplikace

Sborník příspěvků z 20. mezinárodní konference

Palacký University Olomouc, Faculty of Arts
Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta

Work and Organizational Psychology 2021: Innovation – research and application
The 20th International Conference Proceedings

Psychologie práce a organizace 2021: Inovace – výzkum a aplikace
Sborník příspěvků z 20. mezinárodní konference

Martin Seitl
Lucie Viktorová
Petra Hypšová
(Eds.)

The conference took place on May 13 - 14 online
Konference se konala 13.–14. 5. online

Olomouc 2021

Editors/Editoři:

Martin Seitl

Lucie Viktorová

Petra Hypšová

Authors/Autoři:

Viera Bačová, Radvan Bahbouh, Katarína Baňasová, Jozef Bavoľár, Miroslava Bozogáňová, Rastislav Duriš, Simona Ďurbisová, Mária Ďurkovská, Denisa Fedáková, Aleš Gregar, Katarína Greškovičová, Jitka Gurňáková, Róbert Hanák, Eva Höschlová, Lucia Hrubá, Miriama Hudáková, Lucia Ištoňová, Anna Kalistová, Michal Kentoš, Martina Koleňová, Barbora Kuviková, Evelin Lelkesová, Elena Lisá, Alexander Loziak , Martin Máčel, Jana Matošková, Ivana Pejřová, Tatiana Pethö, Ivana Piterová, Slavka Silberg, Luděk Stehlík, Ivana Šípová, Nikoleta Taňkošová, Branislav Uhrecký, Josef Výrost

Reviewers/Recenzenti

Katarína Baňasová, Jozef Bavoľár, Denisa Fedáková, Aleš Gregar, Ilona Gillernová, Miriama Hudáková, Petra Hypšová, Elena Lisá, Ladislav Lovaš, Markéta Niederlová, Ivana Piterová, Jakub Procházka, Martin Seitl, Tomáš Sollar, Iva Štětovská

This work is licensed under a Creative Commons BY-NC-ND license (Attribution – NonCommercial – NoDerivates – 4.0 International). The license terms can be found at https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Toto dílo je licencováno pod licencí Creative Commons BY-NC-ND (Uveďte původ – Neužívejte komerčně – Nezpracovávejte – 4.0 Mezinárodní). Licenční podmínky najdete na adrese https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

The publication has not been proofread. The authors of the articles are responsible for the proofreading and the content. / Publikace neprošla korekturou. Za korekturu a obsah příspěvků odpovídají jejich autoři.

© 2021 Palacký University Olomouc and the authors of the contributions / 2021 Univerzita Palackého v Olomouci a autoři příspěvků

First Edition

Olomouc 2021

ISBN 978-80-244-6027-7 (online: iPDF)

DOI: doi.org/10.5507/ff.21.24460277

CONTENT

OBSAH

Univerzita Palackého
v Olomouci

KATEDRA
PSYCHOLOGIE
FILOZOFICKÉ FAKULTY UP

Content/ Obsah

Publication of the jubilee 20th proceedings from the conference Psychology of Work and Organization
Vydanie jubilejného 20. zborníka príspevkov z konferencie Psychológia práce a organizácie
Josef Výrost 11

Contributions in English / Příspěvky v angličtině

Relationship between perceived team communication and team performance
Radvan Bahbouh, Eva Höschlová 21

Perceived Effect of Migration, Employment Status and the Different Types of Incoming Migrants
Miroslava Bozogáňová & Tatiana Pethö 34

Teachers during COVID-19 lockdown: telework and online teaching
Denisa Fedáková & Alexander Loziak 45

Absence of measurement tools investigating attitudes towards university study of Information and Communication Technologies (ICT) - theoretical review
Róbert Hanák 54

Measurement of attachment styles at the workplace: AAW and WASQ questionnaires in Slovak translation
Evelin Lelkesová, Elena Lisá 63

Socio-demographic and Psychological Characteristics of the Unemployed in the Conditions of the SR
Tatiana Pethö, Miroslava Bozogáňová 72

Hostile sexism in the workplaceas a mediator of men´s beliefs and support for gender equality
Ivana Piterová 81

Differences in perceptions of team effectiveness and their relation to organisational agility and job satisfaction
Slavka Silberg, Luděk Stehlík & Rastislav Duriš 90

Are psychology students emotionally intelligent?
Ivana Šípová, Martin Máčel, & Radvan Bahbouh 103

Contributions in Czech or Slovak / Příspěvky v češtině nebo slovenštině

Career and age: exploring generational differences
Kariéra a vek: skúmanie generačných odlišností
Viera Bačová 114

Career and age: exploring generational differences
Pracovná identita a sebahodnotenie adolescentov
Katarína Baňasová & Martina Koleňová 123

Action crisis and decision-making process
Akčná kríza a proces rozhodovania
Simona Ďurbisová & Jozef Bavoľár 132

Life, work and family then and now: views of Generation Y
Život, práca a rodina kedysi a dnes: pohľad generácie Y
Denisa Fedáková & Lucia Ištoňová 140

The Influence of the Smart Factory Concept on Corporate Culture
Vliv konceptu Smart Factory na firemní kulturu
Aleš Gregar, Ivana Pejřová & Jana Matošková 146

Adult attachment and attachment in the workplace: analysis of relationships and predictions
Attachment v dospelosti a na pracovisku: analýza vzťahov a predikcií
Katarína Greškovičová, Nikoleta Taňkošová, Lucia Hrubá 155

Sources of stress and needs of emergency medical service professionals in the period of the first wave of the COVID-19 pandemic in Slovakia
Špecifické zdroje stresu a potreby pracovníkov záchrannej zdravotnej služby v období 1. vlny pandémie COVID-19 na Slovensku
Jitka Gurňáková 164

Acceptance of change in relation to personality characteristics in adults
Akceptácia zmeny vo vzťahu k osobnostným vlastnostiam u dospelých
Miriam Hudáková, Barbora Kuviková 174

The perception of fairness in recruitment in the Czech Republic and Slovakia
Vnímanie spravodlivosti pri prijímaní zamestnancov v Českej republike a na Slovensku
Michal Kentoš, Mária Ďurkovská & Anna Kalistová 183

Comparison of elementary school teacher´s work stress in 2018 and in 2020, during pandemic of coronavirus Covid-19
Porovnanie pracovného stresu učiteliek/učiteľov základných škôl v roku 2018 a v roku 2020, v priebehu pandémie koronavírusu Covid-19
Alexander Loziak & Denisa Fedáková 193

Coping with fatigue in Emergency Medical Services‘ professionals
Zvládanie únavy v profesii zdravotníckych záchranárov
Branislav Uhrecký 200

Foreword

Dear Colleagues,

You are holding in your hands the proceedings of the international conference Work and Organizational Psychology subtitled Innovation: Research and Application, which took place online on 13–14 May 2021. Despite the original intention of following the tradition of the conference being hosted by one of the organising institutions, this time in Olomouc, objective circumstances necessitated the online format. Although WOP conferences have been traditionally connected to the atmosphere of the particular venue and although the year 2021 was already the second year in which the online format was necessary, the conference still maintained its friendly spirit and its role as an information and discussion platform, successfully following up on previous years of WOP conferences. In 2021, the conference reached its twentieth year of existence. This fact is reflected in the first contribution of the proceedings, reviewing the development of the conference and its organising institutions. The contribution is authored by a long-term participant of WOP conferences and a prominent personality in psychology, Prof. PhDr. Josef Výrost, DrSc. Although he has now assumed the position of more of an observer, we owe him a great deal of thanks for his efforts, enthusiasm, and the amiability with which he has supported the conference and all of its organisers. We believe that even observing WOP conferences thriving will bring him joy.

The programme of the twentieth WOP conference comprised 45 contributions or posters delivered by authors from 9 countries to an audience of 112 participants. It involved invited speakers with standard contributions, workshops, and round tables, as well as authors and author collectives both from the practical sector and academia. The conference focused specifically on leadership, attachment in the work environment, driver behaviour, the psychological aspect in the work of emergency services, and job satisfaction, as well as topical issues in areas such as migration and diversity. Another area of focus was innovative utilisation of modern technologies in research and practice in the fields of work psychology, organizational psychology, and traffic psychology such as eye tracking, thermal imaging and behavioural analysis.

The already mentioned introductory contribution by Professor Výrost is followed by two dozen of the scholarly texts that were presented at the conference and subsequently passed the review procedure. We would like to thank our colleagues from Charles University, Palacký University Olomouc, Tomáš Baťa University in Zlín, Masaryk University, Comenius University Bratislava, Constantine the Philosopher University in Nitra, Pavol Jozef Šafárik University in Košice, and the Slovak Academy of Sciences for their help and cooperation in the review procedure. We believe that the presented contributions will prove useful and inspiring in your practical work or academic research. We also hope that the proceedings will promote the coming years of the WOP conferences as well as development within the Central-European scholarly community in work psychology, organizational psychology and traffic psychology.

Martin Seitl, Lucie Viktorová, and Petra Hypšová
Editors, UP FF Department of Psychology

Slovo úvodem

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

před Vámi se nachází sborník příspěvků z mezinárodní konference Psychologie práce a organizace s podtitulem Inovace: výzkum a aplikace, která se uskutečnila online ve dnech 13. - 14. 5. 2021. Přestože původní plán byl uskutečnit setkání tradičně v sídle jedné z pořádajících institucí, tentokráte v Olomouci, objektivní okolnosti vyústily v online formát. I přesto, že konference PPaO byly vždy spojeny s duchem místa svého konání a rok 2021 musel být již druhým rokem konaným online, proběhlo setkání v obvyklém propojení informační, diskusní a přátelské role, a zařadilo se tak svou osobitostí mezi předcházející ročníky konferencí PPaO. Spolu s konferencí konanou v roce 2021 bylo těchto setkání již 20. V kontextu jubilejního ročníku vznikl také příspěvek zařazený hned na začátek sborníku a rekapitulující vývoj konferencí i pořádajících institucí. Jeho autorem je dlouholetý nestor konferencí PPaO a současně významná osobnost psychologie jako takové, prof. PhDr. Josef Výrost, DrSc. Přestože nyní sleduje dění kolem konferencí PPaO již z odstupu, rádi bychom mu vyjádřili poděkování za jeho úsilí, entusiasmus a přátelského ducha, se kterými podporoval konference i nás ostatní při jejich organizaci. Věříme, že i z odstupu mu konference PPaO dělají a budou dělat radost.

Program 20. ročníku konference přinesl celkem 45 sdělení nebo posterů od autorů z 9 zemí, které si vyslechlo 112 účastníků. Do programu se zapojili zvaní přednášející se standardními příspěvky, workshopy a kulatými stoly, stejně jako autoři a kolektivy autorů jak z praxe, tak akademické půdy. Mezi jinými byla věnována pozornost tématům leadershipu, vztahové vazby v pracovním prostředí, chování řidičů, psychickým souvislostem práce záchranných složek nebo pracovní spokojenosti a aktuálním tématům oboru jako je migrace a diverzita. Pozornost byla rovněž věnována inovativnímu využití moderních technologií ve výzkumu a praxi psychologie práce, organizace a dopravy, například eyetrackingu, termoviznímu snímání a behaviorální analýze.

Vedle již zmíněného úvodního příspěvku prof. Výrosta obsahuje sborník dalších 20 odborných textů, které byly představeny na konferenci a následně úspěšně prošly recenzním řízením. Děkujeme kolegům z Univerzity Karlovy, Univerzity Palackého v Olomouci, Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Masarykovy univerzity, Komenského univerzity v Bratislavě, Univerzity Konštantína Filozofa v Nitře, Univerzity P. J. Šafárika v Košicích a ze Slovenské akademie věd za pomoc a spolupráci v recenzním řízení. Věříme, že publikované příspěvky shledáte užitečnými a inspirujícími pro Vaši praxi či akademický výzkum. Současně doufáme, že i tento sborník podpoří další ročníky konferencí PPaO stejně jako vývoj odborné komunity psychologie práce, organizace a dopravy ve středoevropském regionu.

Martin Seitl, Lucie Viktorová a Petra Hypšová
Editoři sborníku, Katedra psychologie FF UP v Olomouci

PUBLICATION OF THE JUBILEE 20TH PROCEEDINGS FROM THE CONFERENCE PSYCHOLOGY OF WORK AND ORGANIZATION

VYDANIE JUBILEJNÉHO 20. ZBORNÍKA PRÍSPEVKOV Z KONFERENCIE PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE

Josef Výrost

Abstract: *The paper maps the history of the conference „Work and Organizational Psychology", from the social context and the basis of its origin to the current twentieth year. It provides an overview of gradually emerging topics, important people and institutions involved in the organisation of individual conferences over the years, as well as the development of interest on the part of active participants. It finally provides a summary of basic information about all available conference proceedings and expresses thanks to all those who help keep the conference running.*

Keywords: *social transformation, conference of psychology, work and organizational psychology, science and practice*

Abstrakt: *Príspevok mapuje históriu konferencie Psychológia práce a organizácie od spoločenského kontextu a východísk jej vzniku až po aktuálny 20. ročník. Podáva prehľad o postupne sa vynárajúcich témach, významných osobách a inštitúciách zapojených v priebehu rokov do organizácie jednotlivých ročníkov a tiež o vývoji záujmu zo strany aktívnych účastníkov. V závere prináša zhrnutie základných informácií o všetkých dostupných konferenčných zborníkoch a predovšetkým poďakovanie všetkým, ktorí pomáhajú konferenciu udržiavať v behu.*

Kľúčové slová: *spoločenská transformácia, konferencia psychológie, psychológia práce a organizácie, veda a prax*

História konferencie na Slovensku

Zásadné spoločenské zmeny, procesy transformácie prakticky všetkých oblastí politického, ekonomického a sociálneho života, odštartované v 90-tych rokoch minulého storočia v krajinách strednej a východnej Európy, významne ovplyvnili aj postavenie a spôsob fungovania psychológie práce v bývalom Československu, neskôr v ČR i SR. Ekonomiku krajiny (na rozdiel napr. od Juhoslávie, Maďarska či Poľska) štyri desaťročia charakterizoval stav skoro 100% štátneho vlastníctva, čo bol zrejme jeden z významných argumentov rozhodnutia v prospech urýchlenej transformácie (tzv. šokovej terapie – V. Klaus), ktorej vyjadrením sa stala Prvá vlna privatizácie (1991 – 1998)[1].

V odborných kruhoch českých i slovenských ekonómov pri hodnotení Prvej vlny privatizácie (pravdepodobne okrem jej samotných autorov) prevláda ambivalentný postoj, na jednej strane vyjadrujúci pozitívne hodnotenie jej princípov a potreby, na druhej strane negatívne hodnotenie konkrétnej podoby jej realizácie: „... je vnímaná veľmi negatívne ako 'Krádež storočia'. Negatívnych javov spojených s touto privatizáciou bolo neúrekom – rýchle kolapsy sprivatizovaných podnikov, neuhradené záväzky privatizérov (prípadne uhradené na úkor financujúcich bánk, čo viedlo na prelome tisícročí až ku kolapsu bánk), vytlačenie drobných investorov, poškodenie aj väčších investorov, bujnenie podvodov, ale aj otvorene násilných praktík organizovaných skupín pri privatizačných procesoch" (Vlachynský, 2020, 8).

Jedným z neželaných dôsledkov týchto zásadných zmien vlastníckych pomerov najmä veľkých štátnych podnikov sa stala postupná likvidácia pracovísk psychológie práce, ktoré boli v náročných podmienkach dlhodobo budované v predchádzajúcom období (Kováč, 2001). Súčasne však transformácia ekonomiky vytvárala príležitosti pre prevzatie a postupné praktické uplatnenie pokročilých nástrojov a know how, efektívne využívaného psychológiou práce vo vyspelých ekonomikách. Rozporuplnosť situácie, v ktorej sa odborná obec v období 90-tych rokov nachádzala i atmosféru tej doby výstižne v svojich príspevkoch v prvých dvoch zborníkoch z konferencie PPaO charakterizovali viacerí kolegovia (napr. Kožiak; Glos; Bureš a Haňdiak; Kubalák; Lacušková; Kondáš).

Silnejúce hlasy z praxe i akademického prostredia, vyjadrujúce potrebu orientovať sa v turbulentne sa meniacich podmienkach, podeliť sa o skúsenosti a získať aktuálne informácie napokon vyústili v zámere pokúsiť sa znovu-vytvoriť fórum pre pravidelné stretnutia. Ako účelné riešenie sa ponúkala možnosť nadviazať na v minulosti osvedčený formát odborných, „vedecko-praktických" konferencií, ktorý v 80-tych rokoch pod názvom Dni výmeny skúseností psychológov z hospodárskej praxe pod gesciou Domu techniky ČSVTS v Bratislave organizovala kolegyňa N. Snopková (posledné 10. stretnutie sa uskutočnilo v r. 1990).

---

*1 Hlavnými formami realizácie Prvej vlny sa stali: a) **Malá privatizácia** (1991-1993), zameraná na prevádzky a malé podniky s odhadnutou cenou v priemere 1,5 mil. Kčs – do súkromných rúk tak prešlo 24 359 jednotiek v hodnote vyše 33 miliárd Kčs; b) **Kupónová privatizácia** (1991-1995), zameraná na veľké štátne podniky, bola pôvodne plánovaná na viacero vĺn, v ČSFR sa uskutočnila iba prvá vlna (1992), v ČR aj druhá (1994), v SR bola druhá vlna zrušená a nahradená tzv. dlhopisovou privatizáciou (1995). Do prvej vlny kupónovej privatizácie bolo v ČR vyčlenených 988 podnikov v hodnote 206 miliárd Kčs a v SR 503 podnikov v hodnote 111 miliárd Kčs; c) **Štandardné formy privatizácie**, ktoré sa realizovali formou aukcií, priamych predajov a reštitúcií majetku pôvodným vlastníkom, mali predstavovať doplnkovú formu (v SR bol do r. 1995 takto privatizovaný majetok v hodnote 33 miliárd Sk).*

Prvé stretnutie, ktoré organizačne zabezpečili kolegyne/ovia z VSŽ (Vzdelávacie a poradenské centrum), SAV (Spoločenskovedný ústav) a Slovenskej komory psychológov (Sekcie psychológov práce, organizácie a personálneho rozvoja), sa v r. 1999 pod názvom Psychológia práce – teória a prax uskutočnilo v Zlatej Idke. Vyše pol stovky účastníkov vyjadrilo pozitívne hodnotenie zvoleného formátu podujatia a podporu zámeru pravidelnej organizácie stretnutí (Frankovský, 1999).

Ďalšie stretnutie, opäť s dobrou účasťou pracovných psychológov, sa uskutočnilo o rok neskôr pod názvom Psychológia práce v roku 2000 - dni výmeny skúseností v Košickej Belej. Podujatie spoluorganizovali kolegyne/ovia z Vzdelávacieho a poradenského centra VSŽ a Spoločenskovedného ústavu SAV. Tematicky, pripravenými príspevkami a diskusiou, bolo zamerané na tri vybrané oblasti života odbornej komunity: legislatívne zakotvenie činnosti, riadenie ľudských zdrojov a vysokoškolskú prípravu v oblasti psychológie práce (Frankovský, 2000). Podujatia sa aktívne zúčastnila aj zástupkyňa výkonného výboru Európskej asociácie psychológov práce a organizácie (EAWOP). Milou spoločenskou udalosťou sa stalo aj ocenenie popredných českých a slovenských reprezentantov odboru Z. Bureša, M. Šolca, T. Kollárika, O. Kondáša a M. Kubaláka.

V organizovaní podujatia nastala v rokoch 2001-3 pauza, spôsobená viacerými faktormi, predovšetkým zložitou situáciou v zainteresovaných inštitúciách, ale aj problémami so získaním a zapojením (personálnym i materiálnym) ďalších spoluorganizátorov. Konferencia pod názvom Psychológia práce pred vstupom Slovenska do Európskej únie, zameraná ťažiskovo na dva tematické okruhy (európska perspektíva; nezamestnaní) sa napokon uskutočnila v r. 2004 v Košickej Belej a zorganizovali ju opäť kolegyne/ovia zo Spoločenskovedného ústavu SAV, Vzdelávacieho a poradenského centra VSŽ a Slovenskej komory psychológov.

Významným impulzom pre prípravu a realizáciu týchto stretnutí v ďalších rokoch, vďaka iniciatíve a agilite kolegu J. Piatera, bolo zapojenie sa početnej a dobre organizovanej komunity psychológov pôsobiacich v oblasti penitenciárnej služby. Konferenciu Európske impulzy pre rozvoj psychológie práce, organizácie a riadenia po vstupe do EÚ, ktorá sa v r. 2005 uskutočnila na Bukovci, organizačne zabezpečili kolegyne a kolegovia zo Spoločenskovedného ústavu SAV, Ústavu pre výkon väzby Košice, Fakulty manažmentu PU v Prešove a Ústavu aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave. Jadro programu podujatia tvorili 4 sekcie (Vasiľová, 2005) orientované: na tému rovnomennú s názvom konferencie; na aktuálne otázky vzdelávania a výskumu; na trh práce a nezamestnanosť; na psychologickú službu v ozbrojených zložkách.

Stretnutie v roku 2006 sa uskutočnilo opäť na Bukovci, po prvý raz s už ustáleným názvom Psychológia práce a organizácie 2006 (PPaO 2006). Organizačne ho zabezpečili, podobne ako v predošlom roku, Spoločenskovedný ústav SAV, Ústav pre výkon väzby Košice, Fakulta manažmentu PU v Prešove a Ústav aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave (Ištvániková, 2006). Mozaika tém zaradených v programe konferencie sa rozšírila a väčší priestor bol venovaný aj psychologickým aspektom negatívnych javov v pracovnom prostredí.

Konferencia Psychológia práce a organizácie 2007 sa konala v netradičnom, ale veľmi malebnom prostredí Lipoviec. K štyrom organizátorom predchádzajúcich stretnutí sa pripojila novozriadená Fakulta verejnej správy UPJŠ a aj jej pričinením sa tematický záber príspevkov ďalej rozšíril.

Podujatie s názvom Psychológia práce a organizácie 2008 sa uskutočnilo opäť na Bukovci (Fedáková, 2008) a úlohu organizátorov, tak ako v predchádzajúcom roku, prevzali Spoločenskovedný ústav SAV, Ústav pre výkon väzby Košice, Ústav aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave, Fakulta manažmentu PU v Prešove a Fakulta verejnej správy UPJŠ. Trendy, ktoré bolo možné zaregistrovať už na konferenciách v roku 2006 a 2007, tzn. nárast príspevkov z oblasti psychológie organizácie a prezentácií výsledkov vlastného výskumu, sa ďalej prehĺbili.

Česko-slovenská tradice konference

Skutočný „návrat ku koreňom“ tradície česko-slovenských stretnutí predstavovala konferencia Psychológia práce a organizácie 2009, ktorá sa uskutočnila v priestoroch Filozofickej fakulty UK v Prahe. Po dohode zástupcu slovenských organizátorov s M. Rymešom a I. Gillernovou sa tento i ďalšie ročníky konferencie PPaO mali uskutočniť striedavo v Čechách a na Slovensku. Organizačne podujatie pripravili kolegyne/ovia z Katedry psychológie FF UK v Prahe, v spolupráci s Katedrou podnikového hospodárstva Ekonomicko-správnej fakulty Masarykovej univerzity v Brne, s Ústavom managementu Univerzity Tomáša Baťu v Zlíne a s Inštitútom vzdelávania väzenskej služby ČR. Bohatá účasť priniesla mnoho zaujímavých vystúpení v programe i v diskusii. Podujatie poctil svojím aktívnym vystúpením aj účastník dvoch predchádzajúcich ročníkov profesor O. Mikšík, ktorý nás, na veľký zármutok celej komunity, niekoľko týždňov po tomto stretnutí náhle opustil.

Konferencia Psychológia práce a organizácie 2010 sa v súlade s dohodnutým pravidlom o pravidelnom striedaní uskutočnila opäť na Slovensku, v Kongresovom centre Modra – Harmónia. Hlavným organizátorom podujatia bola Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK Bratislava a spoluorganizátormi Spoločenskovedný ústav SAV, Ústav experimentálnej psychológie SAV

Bratislava a Generálne riaditeľstvo Zboru väzenskej a justičnej stráže SR. Bohatý odborný program (5 vyžiadaných prednášok, 42 referátov a 15 posterov) sa odzrkadlil v doposiaľ neprekonanom počte príspevkov publikovaných v konferenčnom zborníku – 56.

Jubilejný 10. ročník podujatia, Psychológia práce a organizácie 2011, sa konal v priestoroch Ekonomicko-správnej fakulty MU v Brne. Hlavným organizátorom bola Katedra podnikového hospodárstva ESF MU, spoluorganizátormi Katedra psychológie Filozofickej fakulty KU v Prahe, Ústav managementu UTB v Zlíne a Inštitút vzdelávania väzenskej služby ČR. Popri tradičných témach príspevkov, týkajúcich sa rôznych aspektov analýzy pracovnej aktivity, personálnych činností, či psychodiagnostiky, po prvý raz sa na tomto fóre vo viacerých vystúpeniach objavila téma zosúlaďovania pracovných a rodinných povinností, s osobitným zreteľom na postavenie žien v pracovnom prostredí.

Hlavným organizátorom konferencie Psychológia práce a organizácie 2012 bola Katedra psychológie FF UPJŠ a spoluorganizátormi Spoločenskovedný ústav SAV, Ústav aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave a Ústav pre výkon väzby v Košiciach. Podujatie sa konalo v historických priestoroch UPJŠ v Košiciach. Výrazné miesto vo vystúpeniach účastníkov na tomto stretnutí zaujímala oblasť sociálneho kontextu práce.

Podujatie Psychológia práce a organizácie 2013 sa uskutočnilo v priestoroch umeleckého centra Univerzity Palackého v Olomouci. Hlavným organizátorom bola Katedra psychológie FF UP a spoluorganizátormi Katedra podnikového hospodárstva Ekonomicko-správnej fakulty MU v Brne, Katedra psychológie Filozofickej fakulty KU v Prahe, Ústav managementu a marketingu Fakulty managementu a ekonomiky UTB v Zlíne a Inštitút vzdelávania väzenskej služby ČR. Program sa zameriaval na 6 tematických okruhov: trh práce, zamestnanosť a rodina; forenzná a penitenciárna psychológia; manažérska psychológia; psychodiagnostika v psychológii práce; psychológia v integrovanom záchrannom systéme; psychológia na ceste k bezpečnej, udržateľnej a kvalitu života podporujúcej doprave (Bozogáňová, 2013).

V roku 2014 sa konferencia Psychológia práce a organizácie presunula na Slovensko a uskutočnila sa v priestoroch Kongresového centra SAV Academia v Starej Lesnej. Organizačne podujatie zabezpečili kolegyne/ovia zo Spoločenskovedného ústavu SAV v Košiciach, v spolupráci s Katedrou psychológie FF UPJŠ v Košiciach, Ústavom aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave a Fakultou sociálnych vied a zdravotníctva UKF v Nitre. Program sa tematicky zameriaval na oblasti: pracovnú spôsobilosť a ľudské zdroje; pracovné tímy a atmosféra v organizáciách; prácu, školu a rodinu; aktuálne témy v psychológii práce (Bozogáňová, 2014).

Konferencia Psychológia práce a organizácie 2015 sa konala opäť v priestoroch Filozofickej fakulty UK v Prahe. Organizačne podujatie pripravili kolegyne/ovia z Katedry psychológie FF UK v Prahe, v spolupráci Katedrou psychológie FF UP v Olomouci, Katedrou podnikového hospodárstva Ekonomicko-správnej fakulty Masarykovej univerzity v Brne, s Ústavom managementu Univerzity Tomáša Baťu v Zlíne a s Inštitútom vzdelávania väzenskej služby ČR. V programe okrem vyžiadaných prednášok a posterov odzneli vystúpenia z oblastí: sociálne procesy a fenomény v organizácii; otázky zamestnanosti a pracovnej (ne)istoty; otázky riadenia a vedenia ľudí v organizáciách a pracovnej kariéry; diagnostické a výcvikové metódy; aktuálne otázky penitenciárnej služby (Kopaničáková, 2015).

Stretnutie Psychológia práce a organizácie 2016, ktoré sa uskutočnilo v krásnom prostredí kaštieľa v Mojmírovciach, organizačne zabezpečili kolegyne/ovia z Ústavu aplikovanej psychológie a Katedry psychologických vied Fakulty sociálnych vied a zdravotníctva UKF v Nitre. Spoluorganizátormi boli Katedra psychológie FF UPJŠ v Košiciach, Ústav aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave a Spoločenskovedný ústav Centra spoločenských a psychologických vied SAV v Košiciach. Podujatie s podtitulom "Aktuálne témy výskumu, vzdelávania a praxe" bolo súčasne venované významnej osobnosti, prvému riaditeľovi Ústavu aplikovanej psychológie pri FSVaZ UKF v Nitre, profesorovi J. Danielovi.

Konferencia Psychológia práce a organizácie 2017 s podtitulom „Pracovný potenciál a jeho premeny v čase" sa konala v priestoroch Fakulty managementu a ekonomiky UTB v Zlíne. Podujatie pripravili kolegyne/ovia z Ústavu managementu a marketingu FME UTB v Zlíne, v spolupráci s Katedrou psychológie Filozofickej fakulty KU v Prahe, Katedrou podnikového hospodárstva Ekonomicko-správnej fakulty MU v Brne a Katedrou psychológie Filozofickej fakulty UP v Olomouci (Piterová, 2017). Vysoká účasť (120, z toho 23 študentov) vytvorila bohatý program, v ktorom v pléne odznelo 9 vyžiadaných prednášok, 47 vystúpení v sekciách a prezentovaných bolo 22 posterov.

Hlavným organizátorom podujatia v roku 2018 mal byť pôvodne Ústav aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave. Reagujúc na žiadosť jeho zástupcov o zmenu sa tejto úlohy ujala Katedra psychológie FF UPJŠ a konferenciu Psychológia práce a organizácie 2018 s podtitulom „Minulosť, prítomnosť a výzvy do budúcnosti“ uskutočnila v priestoroch Filozofickej fakulty UPJŠ v Košiciach. Spoluorganizátormi boli Spoločenskovedný ústav Centra spoločenských a psychologických vied SAV v Košiciach, Ústav aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych vied a zdravotníctva UKF v Nitre a Ústav aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave. V programe (Kožárová, 2018) okrem vyžiadaných prednášok (4) a posterov (10) odznelo 39 vystúpení v blokoch nazvaných: zamestnanci; diagnostika; škola a rodina; starostlivosť o seba v pracovnom kontexte; širší kontext psychológie práce a organizácie; študentská sekcia.

V nasledujúcom roku, ako sa neskôr ukázalo poslednom „pred-covidovom“, sa stretnutie Psychológia práce a organizácie 2019 konalo v Brne. Hlavným organizátorom a hostiteľom v svojich priestoroch bola Ekonomicko-správna fakulta MU a po vzájomnej dohode, spoluorganizátormi sa stali všetky ostatné participujúce inštitúcie z ČR (Filozofická fakulta KU v Prahe, Filozofická fakulta UP v Olomouci a Fakulta managementu a ekonomiky UTB v Zlíne) i SR (Filozofická fakulta UPJŠ v Košiciach, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva UKF v Nitre a Spoločenskovedný ústav Centra spoločenských a psychologických vied SAV v Košiciach). Vyše 130 účastníkov a hostí z 10 krajín v pléne a paralelných sekciách si vypočulo 64 vystúpení z oblasti psychodiagnostiky v psychológii práce, psychológie riadenia, organizačnej, dopravnej, forenznej a penitenciárnej psychológie (Pastrnáková, 2019).

V rámci prípravy ďalšieho ročníka z pragmatických dôvodov, keďže sa skladba organizátorov stabilizovala, po dohode bol vytvorený Stály výbor konferencie PPaO, tvorený po 1 zástupcovi zainteresovaných pracovísk a rotujúcou funkciou predsedu (vykonáva ju v danom roku reprezentant hlavného organizátora). Za miesto konania Psychológia práce a organizácie 2020, na znak ocenenia dlhodobej spolupráce pri príprave stretnutí, boli pôvodne zvolené Trenčianske Teplice (zariadenie Generálneho riaditeľstva ZVJS). V dôsledku obmedzení, vyplývajúcich z aktuálnej pandemickej situácie, na návrh hlavného organizátora (Spoločenskovedný ústav Centra spoločenských a psychologických vied SAV v Košiciach) i spoluorganizátorov (Filozofická fakulta UPJŠ v Košiciach, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva UKF v Nitre, Ekonomicko-správna fakulta MU v Brne, Filozofická fakulta KU v Prahe, Filozofická fakulta UP v Olomouci, Fakulta managementu a ekonomiky UTB v Zlíne) a po kladnom stanovisku Stáleho výboru konferencie sa podujatie napokon uskutočnilo online. Táto zmena sa odrazila v počte účastníkov, ktorý z pôvodne prihlásených klesol prakticky na tretinu: online napokon odznelo 11 vystúpení a prezentovaných bolo 19 posterov (Piterová, 2020).

Jubilejná 20. konferencia Psychológia práce a organizácie 2020 s podtitulom Inovácie: výskum a aplikácie, sa uskutočnila v dňoch 12.-14. 5. 2021 v Olomouci a konala vzhľadom na pretrvávajúcu pandemickú situáciu opäť online. Hlavným organizátorom bola Filozofická fakulta Palackého Univerzity (už ustálený zoznam spoluorganizujúcich inštitúcií viď vyššie).

Tematické zameranie konferencie predstavovali oblasti diagnostiky, intervencie a rehabilitácie v psychológii práce, organizácie a dopravy; kognitívna psychológia práce a organizácie; forenzná, penitenciárna psychológia a psychológia v bezpečnostných zboroch; tým a organizácia; mobilita, kvalita života a klimatické zmeny; psychologické aspekty aktuálnych foriem práce v kontexte COVID-19.

Z každého doposiaľ realizovaného podujatia boli publikované konferenčné zborníky. Pochopiteľne, ich vzhľad a úroveň sa postupne vyvíjali – indexované vo WOS sa stali od roku 2013. Zoznam jednotlivých ročníkov pre prehľad uvádzame v tabuľke. Zborníky sú voľne prístupné v archíve na stálych stránkach konferencie: https://ppao.upol.cz/archiv/ a https://ppao2020.weebly.com/archiacutev.html

Tabuľka 1

Prehľad konferencií PPaO a publikovaných zborníkov

	Rok	Miesto konania	Prísp. v zb.	Zborníky z konferencií a editori
1	1999	Zlatá Idka	20	Kol. (1999)
2	2000	Košická Belá	26	Frankovský, Haňdiak (2000)
3	2004	Košická Belá	15	Frankovský, Kentoš (2004)
4	2005	Bukrovec	21	Frankovský, Kentoš (2005)
5	2006	Bukovec	18	Frankovský, Kentoš (2006)
6	2007	Lipovce	37	Fedáková, Kentoš (2007)
7	2008	Bukovec	27	Fedáková, Kentoš (2008)
8	2009	Praha	35	Rymeš, Štikar (2009)
9	2010	Modra	56	Letovancová, Vavráková (2010)
10	2011	Brno	37	Šmajsová-Buchtová, Kulhavý, Procházka (2011)
11	2012	Košice	37	Lovaš, Vasková (2012)
12	2013	Olomouc	23	Seitl, Vavrysová (2013)
13	2014	Stará Lesná	31	Fedáková, Bozogáňová, Ištoňová (2014)
14	2015	Praha	35	Rymeš, Gillernová (2015)
15	2016	Mojmírovce	26	Sollárová, Sollár (2016)
16	2017	Zlín	55	Gregar, Horák (2017)
17	2018	Košice	34	Kačmár, Bavoľár, Lovaš (2018)
18	2019	Brno	24	Procházka, Kratochvíl, Vaculík (2019)
19	2020	Trenčianske Teplice	23	Piterová, Fedáková, Výrost (2020)
20	2021	Olomouc	21	Seitl, Viktorová, Hypšová

Záverom patrí sa poďakovať všetkým, ktorí rôznou formou prispeli k organizácii a programu týchto odborných, niekedy viac praktických, inokedy zas skôr akademicky ladených stretnutí. Logicky nie je náhodou, že v posledných rokoch sa okruh organizátorov stabilizoval v podobe inštitúcií prevažne z akademického prostredia. Dôvod je zrejmý – disponujú primeranou materiálnou i personálnou infraštruktúrou, so skúsenosťami pre zabezpečenie domácich i medzinárodných konferencií, ale aj reálnou motiváciou participovať na aktivitách, ktoré jednotlivcom i inštitúcii prinášajú potrebné body do hodnotenia ich výkonnosti. Z hľadiska stratégie prípravy budúcich ročníkov by bolo rozumné naďalej prejavovať primeranú senzitivitu aj k reálne existujúcim, do istej miery odlišným potrebám kolegýň/ov pôsobiacich v praxi a ich špecifickej motivácii zúčastniť sa podujatí tohto druhu. Potrebujeme sa navzájom, ako to M. Cronin a R. Klimoski (2011) výstižne vyjadrili svojou metaforou trhu: tovar (psychologický servis v oblasti psychológie práce a organizácie) predstavuje spoločný produkt výrobcov (akademikov) a dodávateľov (praktikov), poskytovaný spotrebiteľom. V prípade PPaO sa získané skúsenosti Stály výbor konferencie spolu s organizátormi snaží systematicky transformovať do prípravy ďalších podujatí a súčasne sa aktívne hľadajú nové formy, schopné vzbudiť záujem všetkých účastníkov. Takto okrem zaužívaných foriem (vyžiadané prednášky, referáty, postery) už pribudla možnosť organizácie okrúhlych stolov či workshopov.

Hovorí sa, že do minulosti sú s obľubou zahľadení starci, do prítomnosti funkcionári/politici a o budúcnosť prejavujú záujem najmä telom a/alebo duchom mladí. Naša konferencia sa svojím 20. jubileom posunula, obrazne povedané, do obdobia mladej dospelosti - zaželajme jej teda spoločne ďalšie produktívne a činorodé vývinové obdobia. Ad multos annos, PPaO!

Literatúra

Bozogáňová, M. (2013). Správa z konferencie „Psychologie práce a organizace, Olomouc 22. – 23. máj 2013“. *Človek a spoločnosť*, 16(2), 48-49.

Bozogáňová, M. (2014). Správa z konferencie „Psychológia práce a organizácie, Stará Lesná 15. – 16. máj 2014“. *Človek a spoločnosť*, 17(2), 88-89.

Cronin, M. A., Klimoski, R. (2011). Broadening the view of what constitutes “evidence”. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(1), 57-61.

Fedáková, D. (2008). Správa z medzinárodnej vedeckej konferencie „Psychológia práce a organizácie 2008“. *Človek a spoločnosť*, 11(1), 46.

Frankovský, M. (1999). Psychológia práce - teória a prax. Správa z podujatia. *Človek a spoločnosť*, 2(3), 45-46.

Frankovský, M. (2000). Správa z medzinárodnej vedeckej konferencie „Psychológia práce v roku 2000 - dni výmeny skúseností“. *Človek a spoločnosť*, 3(2), 28.

Ištvániková, L. (2006). Správa z medzinárodnej vedeckej konferencie „Psychológia práce a organizácie 2006“. *Človek a spoločnosť*, 9(3), 31-32.

Kopaničáková, M. (2015). Správa z medzinárodnej vedeckej konferencie „Psychológia práce a organizácie 2006“. *Človek a spoločnosť*, 18(2), 88-89.

Kováč, D. (2001). Psychológia práce na Slovensku. Výber z významných prínosov. *Psychobalzam*. https://www.psychobalzam.com/psychologia-prace-na-slovensku/

Kožárová, Z. (2018). Conference Report „Work and Organizational Psychology“, Košice, Slovakia, 23rd – 24th May 2018. *Človek a spoločnosť*, 21(2), 76-77.

Pastrnáková, V. (2019). Conference Report – “Work and Organizational Psychology 2019”, Brno, Czech Republic, 22nd – 23rd May 2019. *Človek a spoločnosť*, 22(2), 49-50.

Piterová, I. (2017). Správa z medzinárodnej vedeckej konferencie „Psychologie práce a organizace 2017“, Zlín, 24. a 25. máj 2017. *Človek a spoločnosť*, 20(2), 84-85.

Piterová, I. (2020). Report of the 19th International Conference “Work and Organizational Psychology“, 20 – 21 May 2020, online. *Človek a spoločnosť*, 23(2), 48-49.

Vasiľová, K. (2005). Správa z vedeckej konferencie „Európske impulzy pre rozvoj psychológie práce, organizácie a riadenia po vstupe do EÚ“. *Človek a spoločnosť*, 8(2), 55-56.

Vlachynský, M. (2020). Privatizácia 3.0. INESS.

CONTRIBUTIONS IN ENGLISH

PŘÍSPĚVKY V ANGLIČTINĚ

Univerzita Palackého
v Olomouci

KATEDRA
PSYCHOLOGIE
FILOZOFICKÉ FAKULTY UP

RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED TEAM COMMUNICATION AND TEAM PERFORMANCE

Radvan Bahbouh[1], Eva Höschlová[1]

[1]Charles University, Faculty of Arts, Department of Psychology

Abstract: *The study aimed to determine what percentage of the working population feels to be a member of the working team, how they perceive their frequency of communication with their team, satisfaction with this communication, and perceived team performance. We also studied how these variables relate to each other. METHOD: The research was carried out as part of an omnibus survey at a quota representative sample of the population of the Czech Republic. When the respondent was a member of at least one working team, he/she evaluated the frequency of their communication in comparison with other team members, satisfaction with communication in this team, and the team's perceived performance, always on a five-point scale. RESULTS: From 1006 respondents, the working part of the population represented 609 (60.5%). Three hundred sixty-two people (59.4% from the working population) work in at least one working team. We found the strongest relationship between perceived team performance and satisfaction with communication (r = 0.385; p <0.001); and a weaker but still significant correlation between the frequency of communication and satisfaction with communication (r = 0.180; p <0.001) and between the frequency of communication and the perceived team performance (r = 0.190; p <0.001). CONCLUSION: The majority of the working population feels to be part of at least one work team. We found a significant relationship between evaluating team performance and satisfaction with communication and its perceived frequency. This relationship is not mediated by overall life satisfaction or optimism.*

Keywords: *satisfaction; team communication; team membership; team performance; team prevalence*

Introduction

Humans have been working together in teams throughout their documented history. Team cooperation can even be seen as the main impetus for evolution (Dunbar, 1998). In contrast, teams have been systematically studied for only a century, if we consider the Hawthorne studies to be the beginning of this research (Matthieu et al., 2017). While noting that we encounter teams in almost all areas of contemporary life, Salas and colleagues (2018) point out that many questions about teams remain to be answered in more detail.

One of the central issues in the study of teams is the dependency of team performance on other variables. Answering it would allow team performance to be predicted and also intervene for the purposes of its improvement. Team-determined variables that are not easily inferred from individual characteristics are sometimes summarized under the term teamwork or team processes. Although this term is widely used, hundreds of different models studying team performance demonstrate that the nature and components of team processes are among the critical yet unsatisfactorily answered questions (Salas et al., 2009). Therefore, Salas and colleagues (2007) proposed to reduce all possible aspects of team processes to the Big Five (similar to the Big Five in personality psychology), which would include leadership, monitoring (peer monitoring of performance

and insight into the work of others), back-up behavior (mutual assistance and knowledge exchange), team adaptability, and team orientation (goal knowledge and knowledge of other team members). Given that the concepts of teamwork themselves are not clear even to researchers trying to integrate them, the approach that tries to translate all these processes into communication itself seems understandable. Dickinson and McIntyre (1997), who previously distinguished seven components of teamwork (leadership, monitoring, back-up behavior, feedback, team orientation, coordination, and communication), stated that all these team processes are manifested and realized through communication. This can be explained by the very definition of a team, which can be simplified to a group of people who must communicate in order to achieve a common goal (Bahbouh, 2011). Not surprisingly, therefore, many studies have examined the relationship between various aspects of communication and team performance.

One of the recent meta-analyses (Marlow et al., 2018) highlighted the fundamental difficulty of the heterogeneity of the operationalizations of different communication (and performance) aspects. Despite that, this study concludes that there is a much stronger association between team performance and communication quality (adjusted correlation $r = 0.36$, $N = 4662$) than between team performance and communication frequency (adjusted correlation $r = 0.19$, $N = 3349$).

Instead of finding objective criteria regarding whether or not a person is a team member, we can ask if they consider themselves a team member. Instead of finding objective ways to measure the frequency of communication, we can ask how the team member perceives the frequency of team communication. Perceptions of the quality of team communication will be decisive for satisfaction with the communication. In this context, we can recall Thomas's theorem („What is perceived as real by people is real in its consequences"), which led to the formulation of the principle of self-fulfilling prophecy (Merton, 1948).

We have been working with the approach of evaluating communication parameters with simple subjective rating scales since 1994, when this approach was used in an experiment simulating a long-duration spaceflight followed by other experiments modeling the flight to Mars (Bahbouh, 2020). At the same time, we started to use this approach in the Czech Army (Bernardova, 2012), where it has been continuously used until now.

In various studies, we have shown significant correlations between communication parameters and (perceived) team performance, as well as correlations between these scales and objective measures of performance (Bahbouh, 2012, Bahbouh et al., 2014, Franc, Bahbouh, Kubik, 2019). However, these were partial studies that took place within a specific organizational context. Each company and each team can specifically moderate the link between perceived communication and perceived performance, and therefore the data should be processed by hierarchical models. Even so, the question is to what extent such a finding is population-representative.

Therefore, we decided to use a different selection strategy. Instead of collecting data from whole teams and processing them in a team context, we used the option of asking a representative sample of the population in the Czech Republic. We decided to ask the working population whether they felt they were members of a work team. Perceived team affiliation is one of the essential defining features of a team (Benishek & Lazzara, 2019). In case of a positive response, we then asked for an assessment of the team in terms of perceived performance and perceived communication. Thanks to our sample being quota-representative, we can more accurately

determine whether teamwork is indeed more common than individual work in the context of all possible work environments and not just those that frequently request team analyses.

In addition to estimating how large a portion of the population feels like a work team member, we also obtain a partial self-assessment or ratings of the reference teams. As with many self-assessments and attributions, we expected that there might be a positive bias, which would be evident in the asymmetric distribution of above--average and below-average ratings. We were also interested in how team communication and team performance ratings were related to gender or age.

Based on the meta-analysis as mentioned earlier and our own studies, we expected there to be a significant correlation between the satisfaction with the communication and perceived team performance. We also expected a positive correlation between communication frequency and team performance, but lower than that for satisfaction. Because the satisfaction with the team's communication and performance can also be affected by the overall life satisfaction or evaluator's optimism (and vice versa), we decided to proceed the mediation analysis to compare the direct and indirect effects.

The main research questions of this study are

1. What percentage of the working population feels like a member of a work team?

2. How do these people perceive their frequency of communication with the team, their satisfaction with it, and how would they rate their team's performance?

3. Do demographic characteristics such as gender or age impact the rating of team communication and performance?

4. To what extent is communication in a team related to its perceived performance?

5. To what extent is a relationship between satisfaction with the team communication and perceived team performance mediated by overall life satisfaction or optimism?

Method

We designed the research as a mapping representative survey and correlational and mediation study based on the respondents' answers, which express the self-assessment of several major ordinal scales focused on team communication, family communication, overall life satisfaction, optimism. The research focuses on the Czech adult working population.

Data collection. Data for the study was collected as part of an omnibus survey conducted between October 19th and October 29th, 2019 under the auspices of the Centre for Public Opinion Research of the Institute of Soci-

ology of the CAS. It was a quota sample of adult respondents from the Czech Republic (quota characteristics: region (NUTS 3), size of the place of residence, gender, age, education; data source for the sample: the Czech Statistical Office). One hundred sixty-eight interviewers approached a total of 1006 respondents; the data collection method was an interview, with a combination of PAPI (64%) and CAPI (36%). The content of the standardized questionnaire included not only questions from this study but also other areas.

This study focuses only on the working population, which still belongs to a work team. Both of these criteria were used to include respondents in the research sample of this study. Therefore, the number of people we will work with analytically below is only a part of the total sample described above. The sample is described in more detail in the results section. At the same time, the actual number of people working in a team, i.e. their prevalence in the total sample of workers, is an interesting outcome of this study. Tables 1 and 2 describes all used rating scales. For all scales, respondents also had the option of choosing the answer “I don‘t know” or not answering the question at all. These responses were treated as missing data in the analysis.

Table 1

Major rating scales used in the study

Scale	Question	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Frequency of communication with the team	You are the one in the work team who communicates:	Definitely less	Rather less	Comparably	Rather more	Definitely more
Satisfaction with communication with the team	"How satisfied are you with the communication in your work team?”	Definitely dissatisfied	Rather dissatisfied	Something in between	Rather satisfied	Definitely satisfied
Perceived team performance	How would you rate the performance of your work team as a whole?	Definitely below average	Rather below average	Average	Rather above average	Definitely above average

Table 2

Additional rating scales used in the study

Scale	Question	min [1]	max [10]
Overall life satisfaction	All things considered, how satisfied are you with your life?	Minimally	Maximally
Optimism	How optimistic are you?	Minimally	Maximally
max [10]	How would you rate the performance of your work team as a whole?	Definitely below average	Rather below average

Data analysis

In addition to basic descriptive statistics to outline the frequency of responses to the key scales, tests of differences in responses between men and women were performed, for which we used a parametric t-test due to the sample size; correlations were calculated using Pearson‘s correlation coefficient. For comparing the direct and indirect effects, we used mediation analysis in Jamovi (version 1.8).

Figure 1

Representation of the working population (working in teams) within the whole representative sample (N=1006)

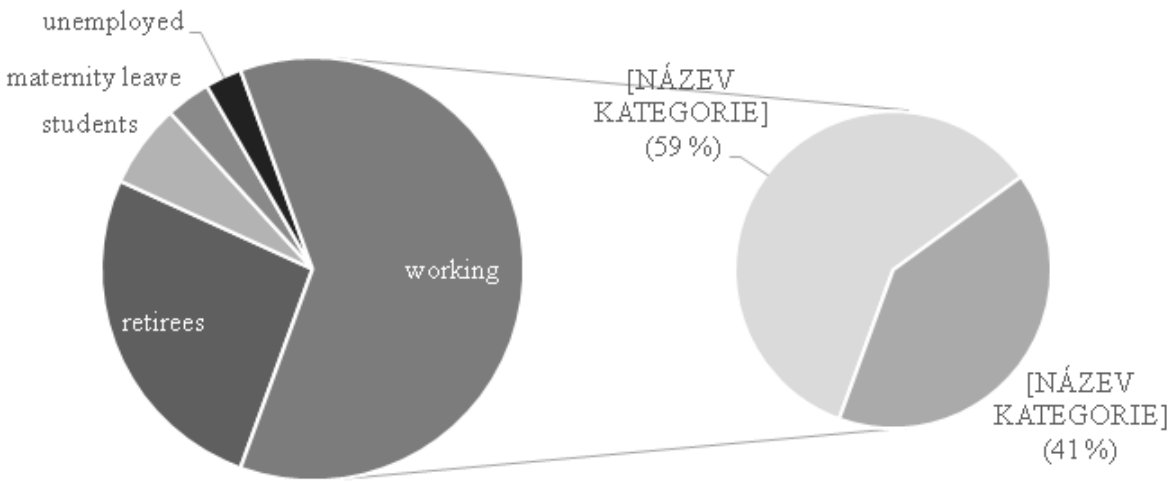


Table 3

Description of the sample of the working population that is a member of a work team

Age group	Frequency	Percentages	Education	Frequency	Percentages
18 – 29	54	14.9	(incomplete) basic	21	5.8
30 – 39	84	23.2	high school without a diploma and apprenticeship	119	32.9
40 – 49	124	34.3	high school with a diploma	123	34
50+	100	27.6	Colleges, Bachelor's and University	99	27.3
Total	362	100	Total	362	100

Descriptive statistics of major rating scales. Just under a third of people working in teams think that they communicate either more or definitely more with the other members than the rest does (30.2%), while only 11.6% say they communicate less (see Figure 2). Only 9.7% of those working in teams were definitely satisfied with their work communication, while 49.9% were rather satisfied (see Figure 3). 8.6% would describe their team‘s performance as definitely above average, with the largest proportion of respondents (46.3%) considering their team‘s performance average (see Figure 4).

Age and gender dependence. Men and women did not differ significantly in their ratings of individual communication aspects: communication frequency (t = 0,088; p = 0,930; d = 0,009), satisfaction with team communication (t = -0,827; p = 0,409; d = -0,087).

We found rather low effect size when comparing the ratings of the team performance (t = 2,243, p = 0,026; d = 0,236), while women were slightly more critical than men.

Moreover, we found no significant correlations with age: frequency of communication (r = - 0.018; p = 0.727), satisfaction with team communication (r = -0.042; p = 0.427), team performance (r = -0.023; p = 0.661).

Figure 2

Perceived communication frequency with one’s own work team compared to other members of the work team (percentage of responses)

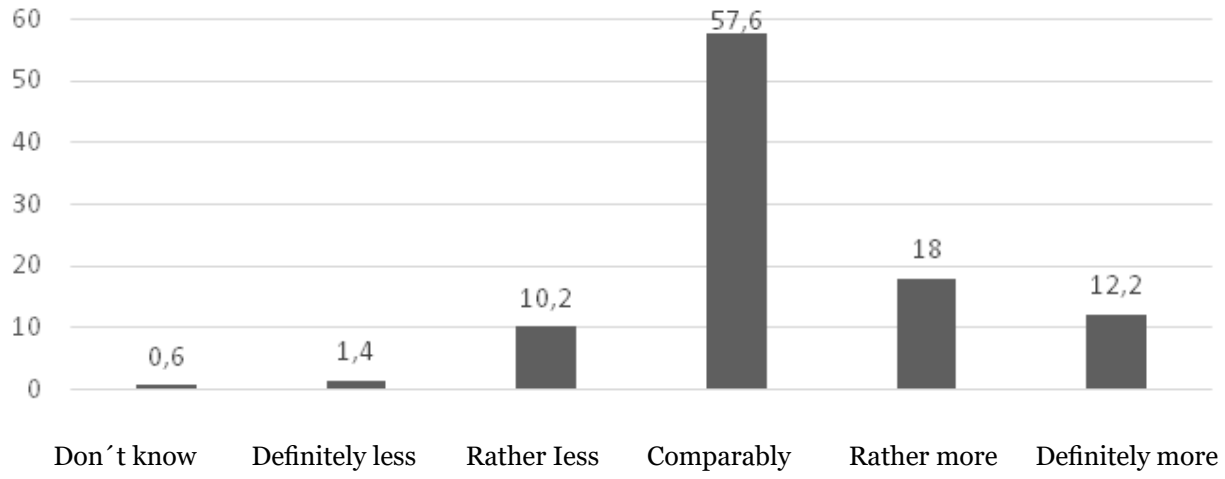


Figure 3

Satisfaction with communication with the work team (percentage of responses)

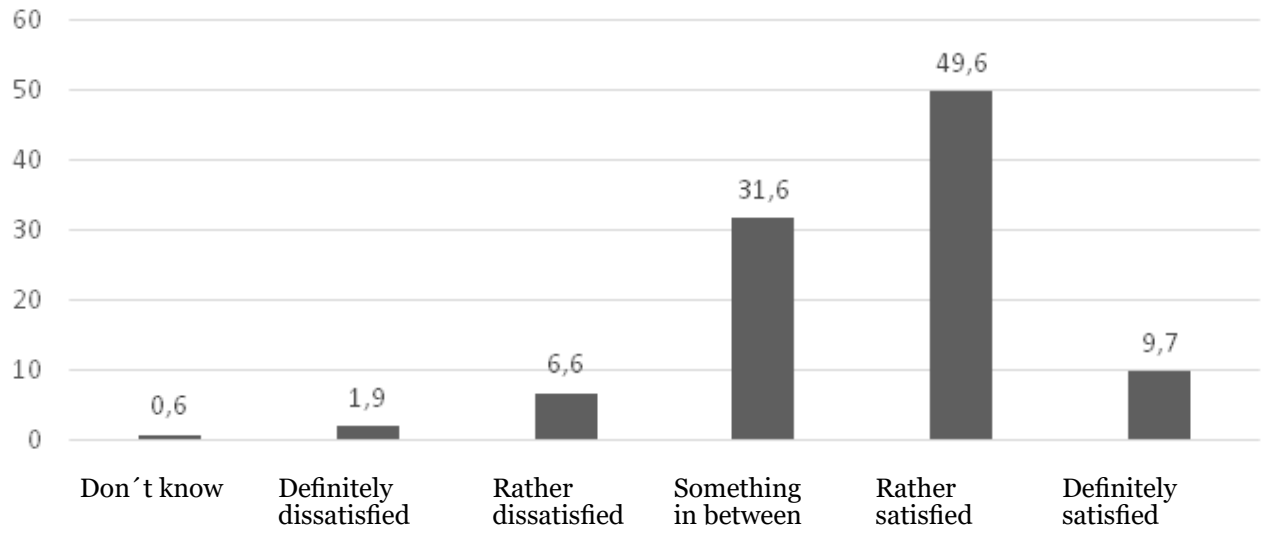
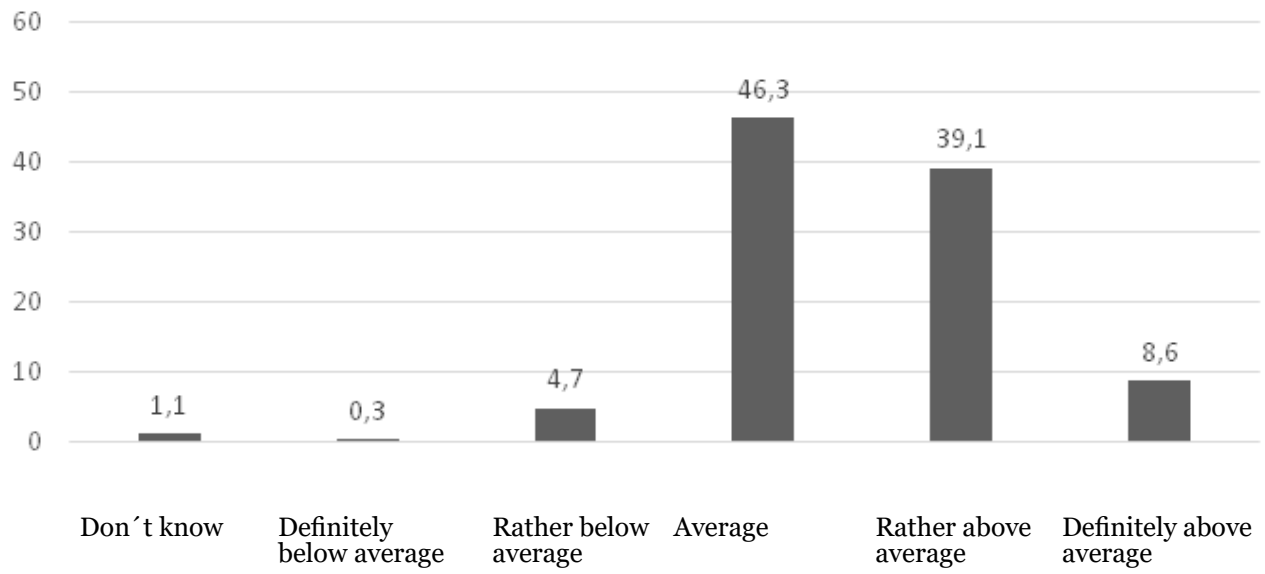


Figure 4

Perceived performance of the work team (percentage of responses)



Correlations of the scales used.A statistically significant positive relationship was found between all communication scales used (see Table 4). The strongest relationship exists between perceived team performance and satisfaction with team communication ($r = 0.385$; $p < 0.001$); there is also a significant relationship between frequency of team communication and satisfaction with team communication ($r = 0.180$; $p < 0.001$) and also with perceived team performance ($r = 0.190$; $p < 0.001$).

Table 4

Correlations between the rating scales

N/r	Frequency of communication	Satisfaction with communication	Team performance
Frequency of communication		0.180***	0.190***
Satisfaction with communication	357		0.385***
Team performance	357	355	

***=p<.001

Table 5

Standardized regression coefficientsfor the relationship between satisfaction withteam communication and perceived team performance as mediated by overall life satisfaction

				95% C.I. (a)				
Type	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	z	p
Indirect	Satisfaction with communication ⇒ Overall life satisfaction ⇒ Team performance	0.029	0.013	0.004	0.054	0.033	2.29	0.022
Component	Satisfaction with communication ⇒ Overall life satisfaction	0.487	0.010	0.291	0.683	0.250	4.87	< .001
	Overall life satisfaction ⇒ Team performance	0.059	0.023	0.0145	0.104	0.130	2.59	0.009
Direct	Satisfaction with communication ⇒ Team performance	0.313	0.045	0.226	0.401	0.353	7.04	< .001
Total	Satisfaction with communication ⇒ Team performance	0.342	0.044	0.257	0.428	0.385	7.86	< .001

Mediation analysis regarding overall life satisfaction and optimism. The direct relationships between satisfaction with communication and perceived performance in the team were stronger and more significant than indirect relationships in the case of both overall life satisfaction and optimism (see Table 5 and Table 6).

Table 6

Standardized regression coefficients for the relationship between satisfaction with team communication and perceived team performance as mediated by optimism.

				95% C.I. (a)				
Type	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	β	z	p
Indirect	Satisfaction with communication ⇒ Optimism ⇒ Team performance	0.032	0.013	0.006	0.058	0.036	2.39	0.017
Component	Satisfaction with communication ⇒ Optimism	0.552	0.010	0.343	0.761	0.266	5.18	< .001
	Optimism ⇒ Team performance	0.058	0.023	0.016	0.100	0.136	2.69	0.007
Direct	Satisfaction with communication ⇒ Team performance	0.311	0.045	0.223	0.398	0.3498	6.94	< .001
Total	Satisfaction with communication ⇒ Team performance	0.343	0.044	0.257	0.428	0.386	7.85	< .001

Note. Confidence intervals computed with method: Standard (Delta method), Betas are completely standardized effect sizes.

Discussion

The presented study examined teams‘ perceptions of work communication, their perceived performance, and their relationship with communication satisfaction. Communication frequency was found to be significantly related to perceived team performance (r = 0.190), and an even stronger relationship was found between team performance and communication satisfaction (r = 0.385). These results are almost entirely consistent with the findings of a recently published meta-analytic study (Marlow et al, 2018), in which the authors arrived at an adjusted correlation of 0.19 between team performance and frequency of communication and a correlation of 0.36 between team performance and quality of communication using a sample of working people that was more than ten times the size of ours. Also, in Franc, Bahbouh, and Kubik (2019), the relationship between the frequency of team-manager communication and team performance, in this case, measured with hard data as average financial return per team member, was tested on a sample of 237 managers and their teams. Again, the resulting correlation was of similar strength (r = 0.185). The perceived quality of team members‘ communication with the manager was also related to performance, but its strength was similar in this case (r = 0.196).

We were also interested in the extent to which demographic characteristics such as age and gender influence the rating of communication and performance. There was no strong evidence that men and women differed in their ratings of the frequency of work communication with their teams, nor did they differ in their perceptions

of the performance of their teams or their satisfaction with communication within them. All three of the main team parameters studied were also found to be independent of the age of the workers surveyed. These results support the relevance of combating stereotyping in the area of communication. The commonly mentioned claim that women talk more than men has not been confirmed in review studies (James; Drakich, 1993; Leaper, Ayres, 2007).

One of the key findings of this study was that the relationship between satisfaction with team communication and perceived team performance is not mediated by overall life satisfaction or optimism. Given that our research was based on rating scales, there was a possibility that the observed relationship between communication and perceived performance could be due to an overall more positive view of the matter. However, the mediation analysis showed that the overall life satisfaction or optimism of the evaluator explains only a negligible part of the relationship between satisfaction with team communication and perceived team performance.

One of the by-products of this study is theinformation on the percentage of the working population that is a member of a work team. Due to the quality of quota sampling and the combination of CAPI and PAPI surveys, it can be assumed that the sample of this study is very close to a representative sample of the Czech population. Of all working adults (representing approximately 60% of the adult population), the majority of people are members of a work team - specifically 59%. To our knowledge, there is no source in the Czech environment that captures the percentage of people working in teams in the last ten years.

Finding data on the prevalence of work team affiliation in the working population is not easy, even in literature from abroad. An older study (Devine, Clayton, Philips, Dunford, & Melner, 1999) reports that nearly half of their respondents (48%) from a random sample identify their organization as a place that uses some type of team, with teams being more common in organizations with multiple departments, divisions, and larger numbers of employees. A more recent study from a manufacturing setting based on data from 3522 companies (Bikfalvi, Jäger, & Lay, 2014) mentions that sixty percent of manufacturing companies with 20 or more employees use teamwork, which is also consistent with data from the large EU EWCS (Eurofond, 2016) survey of working conditions in EU countries, which reports that 58% of employees work in teams, while still distinguishing between autonomous (10%), semi-autonomous (28%) and non-autonomous (20%) teams. Our finding that 59% of the working population perceive themselves to be a member of a work team is consistent with the data from the European Eurofond (2016) study mentioned above; however, the report lacks more detailed country-specific data and only provides aggregate data for all EU Member States.

A phenomenon greatly complicates the situation of team membership called multiple team membership (MTM), or simultaneous membership in multiple teams (van deBrakeet al., 2018). Some studies have reported estimates that 81% of individuals are members of multiple teams ((O'Leary et al., 2011), while others have even estimated this number to be as high as 94.9% (Martin and Bal, 2006). However, these figures capture the proportion of those who are members of multiple teams out of people working in teams and specific samples heavily bias them. The Eurofund (2016) study reports that 42% of people working in teams are members of multiple teams. However, it is not clear whether these are teams of two, three or more and to what percentage of persons those distributions would apply to. We also did not address this question in our study. It would be

interesting to focus future research in the Czech context on identifying the specific number of teams that individuals report being members of at any given time. Alternatively, we could focus on the specifics of multiple team membership (MTM), which is being studied more and more commonly due to the growing popularity of agile management styles and the associated matrix organizational structure of firms.

References

Bahbouh, R. (2012). *Sociomapping of teams*. QED GROUP.

Bahbouh, R., Sněhotová, J., Děchtěrenko, F., & Sýkora, J. (2014). Sociomapování komunikace posádky v experimentu Mars 500. In I.Šolcová, I.Stuchlíková, & V.I.Guščin (Eds.), *Mars-500. Fakta a postřehy ze simulovaného letu na rudou planetu* (pp. 147-163). Academia.

Bahbouh, R. (2020). Psychosocial Aspects of a Flight to Mars. In *Mars Exploration—A Step Forward. IntechOpen*. https://doi.org/10.5772/intechopen.91021

Benishek, L. E., & Lazzara, E. H. (2019). Teams in a New Era: Some Considerations and Implications. *Frontiers in Psychology*, 10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01006

Bernardová, K. (2012). Using Sociomapping with the Czech Army. In R.Bahbouh, E.Rozehnalová,& V.Sailerová (Eds.), *New Perspectives of Psycho-diagnostics* (pp. 71-82). QED GROUP.

Bikfalvi, A., Jäger, A., & Lay, G. (2014). The incidence and diffusion of teamwork in manufacturing—Evidences from a pan-european survey. *Journal of organizational change management*, 27(2), 206–231. https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2013-0052

Brake, H. J. van de, Walter, F., Rink, F. A., Essens, P. J. M. D., & Vegt, G. S. van der. (2018). The dynamic relationship between multiple team membership and individual job performance in knowledge-intensive work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(9), 1219–1231. https://doi.org/10.1002/job.2260

Devine, D. J., Clayton, L. D., Philips, J. L., Dunford, B. B., & Melner, S. B. (1999). Teams in organizations: Prevalence, characteristics, and effectiveness. *Small Group Research*, 30(6), 678–711. https://doi.org/10.1177/104649649903000602

Dickinson, T. L., & McIntyre, R. M. (1997). A conceptual framework for teamwork measurement. In M. T. Brannick, E. Salas, & C. Prince (Eds.). *Team performance assessment and measurement: Theory, methods, and applications* (p. 19–43). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Dunbar, R. I. M. (1998). The social brain hypothesis. *Evolutionary anthropology: Issues, News and Reviews*, 6(5), 178-190.

Franc, M., Bahbouh, R., & Kubík, R. (2019). The effect of manager‘s frequency and quality of communication on team‘s performance. In J. Procházka, T. Kratochvíl, & M. Vaculík (Eds.), *Proceedings of the 18th International Conference on Work and Organizational Psychology 2019* (pp. 44-52). Masaryk University Press. https://doi.org/10.5817/CZ.MUNI.P210-9488-2019-4

James, D., & Drakich, J. (1993). Understanding gender differences in amount of talk: A critical review of research. In D. Tannen (Ed.) *Gender and conversational interaction* (pp. 281–312). Oxford University Press.

Leaper, C., & Ayres, M. M. (2007). A meta-analytic review of gender variations in adults' language use: Talkativeness, affiliative speech, and assertive speech. *Personality and Social Psychology Review: An Official Journal of the Society for Personality and Social Psychology*, Inc, 11(4), 328–363. https://doi.org/10.1177/1088868307302221

Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Paoletti, J., Burke, C. S., & Salas, E. (2018). Does team communication represent a one-size-fits-all approach?: A meta-analysis of team communication and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144, 145–170. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.08.001

Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2017). A century of work teams in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 452–467. https://doi.org/10.1037/apl0000128

Merton, R. K. (1948). The Self-Fulfilling Prophecy. *The Antioch Review*, 8(2), 193–210. https://doi.org/10.2307/4609267

O'Leary, M. B., Woolley, A. W., & Mortensen, M. (2012). *Multiteam membership in relation to multiteam systems*. In S. J. Zaccaro, M. A. Marks,& L. A. DeChurch, L. A. (Eds.),Multiteam systems: An organization form for dynamic and complex environments (pp. 141–172). Routledge/Taylor & Francis Group.

Salas, E., Reyes, D., & McDaniel, S. (2018). The Science of Teamwork: Progress, Reflections, and the Road Ahead. *American Psychologist*, 73(4), 593–600. https://doi.org/10.1037/amp0000334

Salas, E., Sims, D., & Burke, S. (2005). Is there a "Big Five" in Teamwork? *Small Group Research*, 36, 555–599. https://doi.org/10.1177/1046496405277134

Salas, E., & Wildman, J. L. (2009). Ten critical research questions: The need for new and deeper explorations. In E. Salas, G. F. Goodwin, & C. S. Burke (Eds.),*Team effectiveness in complex organizations: Cross-disciplinary perspectives and approaches* (p. 525–546). Routledge/Taylor & Francis Group.

Acknowledgements

„The work was supported by the grant SVV 2019 - 260482 realized at the Charles University, Faculty of Arts.“

Corresponding author

PhDr. Eva Höschlová, Ph.D.

Charles University, Faculty of Arts, Department of Psychology

Celetná 20, 110 00 Praha, Czech Republic

eva.hoschlova@ff.cuni.cz

PERCEIVED EFFECT OF MIGRATION, EMPLOYMENT STATUS AND THE DIFFERENT TYPES OF INCOMING MIGRANTS

Miroslava Bozogáňová[1], Tatiana Pethö[2]

[1]The Institute of Social Sciences, Centre of Social and Psychological Sciences,
Slovak Academy of Sciences, Kosice (Slovakia)
[2]The Department of Managerial Psychology, Faculty of Management,
The University of Presov, Presov (Slovakia)

Abstract: *The aim of the paper is to compare the perceived effect of migration on jobs, health and social security and crime in the country, in the group of employed, unemployed and retired respondents regarding the type of migrants assessed (general definition, work / study, threat in their country). The theory of realistic conflict was used as a starting point.*

The experimental method of vignetting (EVM) was used, where each vignette described a different type of migrant according to the reasons for their arrival in Slovakia. The final research sample consisted of 824 respondents (54.9% men) aged 18 to 75 years (M = 47.47; SD = 14.29). The research worked with respondents who were employed (65.9%), unemployed (9.1%) and retired (25%). Data were obtained in the form of an online panel collection with the ambition of obtaining a representative sample. We used three items of the European Social Survey questionnaire (2014), concerning the perceived effect of migration on jobs, health / social security, and crime in the country.

Based on analyses (ANOVA, MANCOVA), no statistically significant differences in perceived effects were found between the groups (control group, groups 1 and 2) in any of the categories of employment status. The results of the study are limited by small number of unemployed respondents. It was caused by the effort to get the representative research group.

Keywords: *migrants, work, crime, EVM*

Introduction

The most negative attitudes toward migrant/migration are in the countries of Eastern Europe (Hungary, Czech Republic, Slovakia, Poland, and Bulgaria) together with Cyprus, based onthe data from 9th Round of European Social Survey (Bozogáňová& Piterová, 2020). As Slovakia is one of the countries with the most negative attitudes towards migrants, our study examined what influences these attitudes in more depth. There are several theories that could explain attitudes toward migrants –the integrated threat theory (Stephan et al., 1998), the theory of social dominance (Ho et al., 2015), the contact theory (Allport, 1957; Himmelroos&Leino, 2016; Hoxhaj& Zuccotti, 2021) and for example, the threat-benefit theoretical model which suggests that people perceive immigrants as both threatening (economic, physical, social cohesion, and modernity) and beneficial (economic, physical, cultural diversity, and humanitarian) which affects their attitudes towards immigration policy (Tartakovsky & Walsh, 2015).

The realistic theory of group conflicts is used to explain the tension between groups - including the tension between immigrants and indigenous peoples. Competition for resources, status, and power, generally leads to strong ties between group members and hostility to other groups. Resources in this case may include economic resources such as money and employment and the power associated with those resources (Hainmueller& Hopkins, 2015; Boateng et al., 2021). The competition might concern material resources, such as employment. According to this theory, negative attitudes to immigrants result from the perception that immigrants threaten job opportunities ofnatives (Cooray et al., 2018). Studies have shown that unemployed people are less in favour of immigration (e.g.Malchow-Møller et al. 2008, Gorodzeisky&Semyonov, 2009). In line with dynamic approach ofethnic competition, becoming unemployed or being laid off increased concern over immigration. This effect did not dependon social class (Lancee&Pardos-Prado, 2013).

Based on this theory, it can be assumed that „natives“ will consider individuals comingto the country as a threat to jobs, security and personal safety. It has also been found that lower socioeconomic status, lower education, higher religiosity, older age, and rightist political orientation are associated with a higher sense of immigrant threat (see e.g. Hainmueller&Hiscox, 2007, Gorodzeisky, 2013, Tartakovsky& Walsh, 2015, Hoxhaj& Zuccotti, 2021). The nature of migration is also reflected in the willingness of the population to accept the migrants. If migration is perceived as voluntary, it is associated with a lower level of support and more antipathy, whereas for involuntary migration it is the other way round (Verkuyten et al., 2018).

The authors Findor, Hruška, Jankovská and Pobudová (2021) found that the terms migrant, refugee and foreigner are evaluated differently - the term „refugee“ evokes less favourable feelings, attitudes, trust and greater social distance compared to the terms „migrant“ and „foreigner“ “, so these terms were not usedin this research.

Based on the starting points, we asked whether different types of migrants cause differences in the perception of the impact of migration on jobs, health and social security and crime in the country in groups with different employment status –the employed, the unemployed and the retired.

Goal

The aim of the paper is to compare the perceived effect of migration on jobs, health and social security and crime in the country in the group of employed,unemployed and retired respondents with regard to the type of migrants assessed (general definition - CG, work / study – G1, threat in their country – G2).

Our assumption is that in the cross-section of groups according to employment, differences in individually perceived effects on migration will be demonstrated based on theoretical background. The perceived effect of migration will be more positive in the group of "*involuntary*" migrants (G2) in the groups of employed, unemployed and pensioners than in the group of *"voluntary"* migrants (G1).Unemployed respondents will perceive the effect of migration more negatively than other groups.

Research Sample

An experimental vignetting methodology (EVM) with a simple experimental design was used - the reason for the arrival of migrants to Slovakia was manipulated. Respondents were randomly assigned to one of three different vignettes.

Original research sample

The original research sample consisted of 1001 respondents (49% men) aged 17 to 75 years (M = 44.81; SD = 14.92). Out of these respondents, 54.2% were employed, 7.5% unemployed, 5.1% self-employed, 7.5% on maternity/parental leave, 20.6% pensioners and 5.1% students.

Each vignette describes a different type of migrant according to the reasons for coming to Slovakia, the word „migrant" was omitted. Control group (CG, general description of people coming to Slovakia, reason not published), group 1 (G1, people coming for work / study) and group 2 (G2, people coming because of the threat in their home country). The data were collected online in the form of a panel collection in Slovakia with the ambition to obtain a representative sample of respondents (based on gender, age, region, and education). Thus, individuals were similarly represented in individual groups (CG, G1, G2) regarding gender, age, region, education, and region.

Final research sample

In this set, we worked just with respondents who were employed, unemployed and retired.The final research group consisted of 824 respondents (54.9% men) aged 18 to 75 years (M = 47.47; SD = 14.29) - employed (65.9%), unemployed (9.1%) and pensioners (25%). Control group (CG1) consisted of 273 respondents (56.4% men) aged 19 to 75 years (M = 48.90; SD = 14.37) - employed (61.9%), unemployed (9.9%) and pensioners (28.2%); Group (G1) consisted of 278 respondents (54.3% men) aged 19 to 75 years (M = 47.15; SD = 13.82)

- employed (65.8%), unemployed (11.2%) and pensioners (23.0%) and Group 2 (G2) consisted of 273 respondents (53.8% men) aged 18 to 75 years (M = 46.36; SD = 14.62) - employed (70.0%), unemployed (6.2%) and pensioners (23.8%). As of 31 December 2020, there were 5,459,781 inhabitants in Slovakia, of which there were 1,411,904 pensioners (25.86% of the entire population). Unemployment was at the level of 7.57% (Statistical Office of the Slovak Republic, 2021). It could be said that our data roughly copy the population of Slovakia. More information about final research sample is available in Table 1.

Table 1

Final research sample - characteristics

		N	gender (% men)	age		education		
				M	SD	primary	secondary	tertiary
CG	employed	169	53.8	44.24	11.94	.6%	56.8%	42.6%
	unemployed	27	25.9	35.78	11.16	0%	63%	37%
	pensioners	77	72.7	63.75	7.1	1.3%	59.7%	39%
G1	employed	183	48.1	43.07	11.15	.5%	51.4%	48.1%
	unemployed	31	45.2	38.65	11.29	0%	45.2%	54.8%
	pensioners	64	76.6	62.94	9.9	1.6%	68.8%	29.7%
G2	employed	191	49.7	41.84	11.48	1%	46.6%	52.4%
	unemployed	17	17.6	33.06	12.64	17.6%	47.1%	35.3%
	pensioners	65	75.4	63.12	9.14	4.6%	63.1%	32.3%

Method

Three items of the European Social Survey questionnaire (ESS Round 7, 2018) were used, concerning the perceived effect of migration on jobs, health / social security, and crime in the country.

Items

1. Using this scale, would you say that people who come to live here generally take jobs away from workers in Slovakia, or generally help to create new jobs? (0 = take jobs away - 10 = create new jobs)

2. Most people who come to live here work and pay taxes. They also use health and welfare services. On balance, do you think people who come here take out more than they put in or put in more than they take out? (0 = generally take out more - 10 = generally put in more)

3. Isthe problem of crime in Slovakia made worse or better by people coming to live here from other countries? Please use this scale. (0 = problem of crime made worse - 10 – problem ofcrime made better).

The questions about age, gender, education (1 = completed primary education, 2 = completed secondary education, 3 = completed tertiary education) and political orientation (*"In politics, people sometimes talk about "left" and "right". Indicate where you would be on this scale, where 0 means left and 10 means right."*) were used as control variables.

The data were processed in IBM SPSS v26.

Results

The results are presented for individual groups according to job status. A one-way analysis of variance was used for the category of employed respondents, unemployed respondents, and pensioners, to compare the effect of migration on the examined variables(effect of migration on jobs, health/welfare services, problem of crime). Respondents (the employed, unemployed and pensioners) in individual groups (CG, G1, G2) were compared in the perceived effect of migration on jobs, health services /social security and crime problems. Results are shown in Table 2.

Table 2

Comparison of the perceived effect of migration on jobs, health services /social security and the problem of crime for respondents by individual groups (CG, G1, G2)

	the perceived effect of migration on...	group	mean	SD	n	F	df	p
employed	jobs	CG	4.36	3.01	151	.260	2	.771
		G1	4.45	2.74	165			
		G2	4.59	2.45	164			
	health and welfare services	CG	4.64	2.73	145	.008	2	.992
		G1	4.63	2.47	160			
		G2	4.61	2.41	152			
	problem of crime	CG	4.02	2.19	140	.521	2	.594
		G1	3.80	2.16	153			
		G2	4.01	2.13	153			
unemployed	jobs	CG	4.20	3.24	25	.183	2	.833
		GI	4.22	3.9	27			
		G2	3.67	2.72	15			
	health and welfare services	CG	4.40	2.86	25	.162	2	.851
		GI	4.82	2.33	28			
		G2	4.60	3.4	15			
	problem of crime	CG	3.67	2.52	21	1.739	2	.185
		GI	4.52	2.53	25			
		G2	3.00	2.48	14			
pensioners	jobs	CG	4.64	2.56	66	.689	2	.504
		GI	4.07	2.83	55			
		G2	4.46	2.61	57			
	health and welfare services	CG	3.98	2.48	61	.987	2	.375
		GI	4.45	2.80	55			
		G2	4.64	2.68	59			
	problem of crime	CG	3.28	2.18	64	.325	2	.723
		GI	3.46	1.88	54			
		G2	3.60	2.38	57			

It was found that there were no statistically significant differences between the individual groups of employed respondents ($p > .05$), unemployed respondents ($p > .05$) and pensioners ($p > .05$). ultivariate analysis of covariance (group, employment status, group x employment status) was conducted to compare the perceived

effect of migration on jobs, health services /social security and the problem of crime. Control variables were gender, age, education, and political orientation. Using Pillai's trace, there was no significant effect of group (CG, G1, G2), V = .006, (F(6, 1130) = .607, p = .725); employment (the employed, unemployed, pensioners), V = .006, (F(6, 1130) = .529, p = .787) on the perceived effect of migration. Also, there was no significant differences ofthe interaction of group x employment V = .016, (F(12, 1698) = .744, p = .709) on the perceived effect of migration. When it comes to control variables, gender (V = .004, (F(3, 564) = .690, p = .558)), age (V = .007, (F(3, 564) = 1.270, p = .284)), and education (V = .008, (F(3, 564) = 1.529, p = .206)) did not cause differences in the constructs examined. There were significant differences based on political orientation (V = .030, (F(3, 564) = .5.888, p = .001)) of respondents. There were smallpositive effectsof political orientation (0 = left, 10 = right) on perceived effect of migration on jobs (β = .181, t = 4.071, p < .001, CI [.094, .268]), health/welfare services (β = .146, t = 3.510, p < .001, CI [.064, .227]), and crime problems (β = .090, t = 2.467, p = .014, CI [.018, .161]). This means that the more right-wing the person is, the more positively he or she perceives the consequences of migration.

Discussion

The goal of the paper was to compare the perceived effect of migration on jobs, health and social security, and crime in the country in the group of employed, unemployed and retired respondents regarding to the type of migrants assessed – general definition of people coming to Slovakia, people coming for work / study and people coming because of the threat in their home country.

The average values in the individual groups were on the negative pole of the spectrum–it could be said that incoming people take jobs, in health services and social security they take more than they give, and by coming to live here, the problem of crime in Slovakia gets worse. This finding is supported by the results of other articles based on survey data (European Social Survey, Eurobarometer) which stated that Slovakia is one of the countries with negative attitudes towards migrants (Heath & Richards, 2016, Bozogáňová, 2020; Bozogáňová& Piterová, 2020). Our assumption that, in the cross-section of groups according to employment, differences in individual perceived effects on migration will be demonstrated and that the perceived effect of migration will be more positive in the group of "involuntary" (afraid for their lives) migrants in the groups of employed, unemployed and retired pensioners than in the group of "voluntary" (coming to Slovakia to study or work) migrants was not supported. The various assessed characteristics of migrants did not cause differences in the perception of the effect of migration on the conditions in the country - for whatever reason, a person who comes to Slovakia is perceived as a threat. Similarly, groups according to employment status (the employed, unemployed, pensioners) did not differ in the perceived effect of migration on the examined variables even within the experimental groups (CG, G1, G2).

It could be said that only the respondent's current employment status does not cause differences in the perceived effect of migration.Whether the person is employed, unemployed or a pensioner does not affect attitudes towards the perceived effect of migration. Based on literature, lower socioeconomic status, lower education, higher religiosity, older age, and rightist political orientation are associated with a higher sense of immigrant threat (see e.g. Hainmueller&Hiscox, 2007, Gorodzeisky, 2013, Tartakovsky& Walsh, 2015, Hoxhaj& Zuccotti, 2021). Based on the available data, we were able to control the variables gender, age, education, and political

orientation. Gender, age, and education did not cause differences in the perceived effect of migration in our research sample. In terms of political orientation, we found that the more right-wing the person is, the more positively he or she perceives the consequences of migration, which is not in line with previous research (Gorodzeisky, 2013).As Kentoš (in press) states in his research, the general absence of differences in attitudes towards migrants based on political orientation indicates a relatively limited influence of ideology on attitudes towards migrants in Slovak conditions. It would be appropriate to address this phenomenon and reveal what mechanisms cause it within the Slovak population.

Assumptions that unemployed respondents will perceive effect of migration more negatively than other groups was not supported, which is not in line with studies by Malchow-Møller et al. (2008) and authorsGorodzeisky and Semyonov (2009). Generalizing the results of studies on attitudes towards migrants is not easy because, as de Haas (2021) says, it is unrealistic to simply assume that dissimilar social groups will develop similar aspirations and tendencies to migrate even when exposed to similar set of external factors or stimuli or 'push' and 'pull' factors. This statement may similarly apply to natives and their attitudes. As there are several theories explaining attitudes towards migrants, not all of them are suitable for explaining the relations in different countries. For example, the contact theory may not be a suitable means of explaining attitudes towards migrant and migration in Slovakia. Slovaks generally do not encounter migrants to such an extent as e.g. Hungarians or Germans (Bozogáňová, 2020).

The results of the study are limited by small number of unemployed respondents. It was caused by the effort to get the representative research group.Unemployed respondents made up 9.1% of the original research sample, which is 1.53% more than the percentage of unemployed in 2020.There are more women among the unemployed respondents in our research sample. This may be due to the fact that some women stay at home with their children after maternity leave and are voluntarily unemployed. It would be appropriate to distinguish between voluntary and involuntary unemployment when measuring attitudes on these issues in the future.Only general differences were studied in the perceived effect of migration with respect to the type of arriving migrants and their employment status. Socioeconomic status and religiosity were not controlledbecause we did not have this data available. Data were not collected as a priority for this purpose and therefore not all variables were included.Another limit of the study is the cross-sectional design. Longitudinal research in this area would be beneficial, looking at how changes in employment status affect the perception of incoming migrants.

In further research in Slovakia regardingthe employment status it would be appropriate to look at other related characteristics (e.g., income satisfaction, job security, skill level, locus of control, duration of unemployment ...). More research could lead to a better understanding of migrant attitudes regarding employment status.

References

Allport, G.W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley.

Boateng, F. D., McCann, W. S., Chenane, J. L., & Pryce, D. K. (2021). Perception of immigrants in Europe: A multilevel assessment of macrolevel conditions. *Social Science Quarterly*, 102(1), 209–227. https://doi.org/10.1111/ssqu.12888

Bozogáňová, M. (2020). The opinions of the Slovak population on immigrants based on Eurobarometer data. *Človek a spoločnosť [Individual and Society]*, 23(1), 45–57. http://doi.org/10.31577/cas.2020.01.568

Bozogáňová, M. & Piterová, I. (2020). Postoje k migráciinaSlovensku v kontexteEurópy a krajínVyšehradskejštvorky. In D.Fedáková&M.Kentoš (Eds.), *Európskasociálnasonda - 9.kolo naSlovensku*(pp. 89–114). Spoločenskovedný ústav CSPV SAV. https://doi.org/10.31577/2020.978-80-89524-52-5

Cooray, A., Marfouk, A., & Nazir, M. (2018). Public opinion and immigration: Who favours employment discrimination against immigrants? *International Migration (Geneva, Switzerland)*, 56(6), 5–23. https://doi.org/10.1111/imig.12457

De Haas, H. (2021). A theory of migration: the aspirations-capabilities framework. *Comparative Migration Studies,* 9(1), 8. https://doi.org/10.1186/s40878-020-00210-4

ESS Round 7, European Social Survey (2018).ESS-7 2014 *Documentation Report. Edition 3.2. Bergen, European Social Survey Data Archive*. NSD - Norwegian Centre for Research Data for ESS ERIC. https://doi.org/10.21338/NSD-ESS7-2014

Findor, A., Hruška, M., Jankovská, P., &Pobudová, M. (2021). Re-examining public opinion preferences for migrant categorizations: “Refugees” are evaluated more negatively than “migrants” and “foreigners” related to participants’ direct, extended, and mass-mediated intergroup contact experiences. *International Journal of Intercultural Relations*, 80, 262–273. https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2020.12.004

Gorodzeisky, A. (2013). Mechanisms of exclusion: attitudes toward allocation of social rights to out-group population. *Ethnic and Racial Studies*, 36(5), 795–817. https://doi.org/10.1080/01419870.2011.631740

Gorodzeisky, A., & Semyonov, M. (2009). Terms of exclusion: public views towards admission and allocation of rights to immigrants in European countries. *Ethnic and Racial Studies*, 32(3), 401–423. https://doi.org/10.1080/01419870802245851

Hainmueller, J., &Hiscox, M. J. (2007). Educated preferences: Explaining attitudes toward immigration in Europe. International Organization, 61(2). https://doi.org/10.1017/s0020818307070142

Hainmueller, J., & Hopkins, D. J. (2015). The hidden American immigration consensus: A conjoint analysis of attitudes toward immigrants: The hidden American immigration consensus. *American Journal of Political Science*, 59(3), 529–548. https://doi.org/10.1111/ajps.12138

Heath, A., & Richards, L. (2016). *Attitudes towards Immigration and their Antecedents: Topline Results from Round 7 of the European Social Survey*. European Social Survey. *http://www.europeansocialsurvey.org/docs/findings/ESS7_toplines_issue_7_immigration.pdf*

Himelroos, S., &Leino, M. (2016). Attitudes toward immigration and the neighborhood effect. *Siirtolaisuus / Siirtolaisuusinstituutti = Migration / Institute of Migration*, 43(3), 49-52.

Ho, A. K., Sidanius, J., Kteily, N., Sheehy-Skeffington, J., Pratto, F., Henkel, K. E.,...& Stewart, A. L. (2015). The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SDO scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), 1003–1028. https://doi.org/10.1037/pspi0000033

Hoxhaj, R., & Zuccotti, C. V. (2021). The complex relationship between immigrants' concentration, socio-economic environment and attitudes towards immigrants in Europe. *Ethnic and Racial Studies*, 44(2), 272–292. https://doi.org/10.1080/01419870.2020.1730926

Kentoš, M. (in press). (Ne)priatelia: Politická orientácia a postoje k migrantom na Slovensku. *Novodobé migrácie a ich odraz vo verejnej diskusii – zborník konfrenčných príspevkov* (22. – 23.9. 2021).

Lancee, B., &Pardos-Prado, S. (2013). Group conflict theory in a longitudinal perspective: Analyzing the dynamic side of ethnic competition. *The International Migration Review*,47(1), 106–131. https://doi.org/10.1111/imre.12015

Malchow-Møller, N., Munch, J. R., Schroll, S., &Skaksen, J. R. (2008). Attitudes towards immigration—Perceived consequences and economic self-interest. *Economics Letters*, 100(2), 254-257. https://doi.org/10.1016/j.econlet.2008.02.003

Statistical Office of the Slovak Republic (2021). *Obyvateľstvo a migrácia*. https://slovak.statistics.sk/

Stephan, W. G., Ybarra, O., Martinez, C., Schwarzwald, J., & Tur-Kaspa. (1998). Prejudice towards immigrants to Spain and Israel: An integrated threat theory analysis. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 29, 559–576. https://doi.org/10.1177/0022022198294004

Tartakovsky, E., & Walsh, S. D. (2015). Testing a new theoretical model for attitudes toward immigrants: The case of social workers' attitudes toward asylum seekers in Israel. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 47, 72–96. https://doi.org/10.1177/0022022115613860

Verkuyten M., Mepham, K., &Kros, M. (2018). Public attitudes towards support for migrants: the importance of perceived voluntary and involuntary migration. *Ethnic and Racial Studies*, 41(5), 901–918. https://doi.org/10.1080/01419870.2017.1367021

Acknowledgements

Grant support: This research was supported by grant VEGA 2/0068/19: Attitudes towards Migrants in the Socio-psychological Context.

Corresponding author

Mgr. Miroslava Bozogáňová, PhD.

The Institute of Social Sciences, Centre of Social and Psychological Sciences, Slovak Academy of Sciences, Kosice (Slovakia)

Karpatská 5, 040 01 Košice, Slovakia

bozoganova@saske.sk

TEACHERS DURING COVID-19 LOCKDOWN: TELEWORK AND ONLINE TEACHING

Denisa Fedáková[1], Alexander Loziak[1]

[1]Centrum spoločenských a psychologických vied SAV

Abstract:

Aims. *The aim of this paper is to show the situation in which primary school teachers found themselves in the course of their work during the school closure when the teaching process took place online and the home of teachers was the place of work. The paper aims to identify the sources of work demands in time of teleworking and online teaching and to point out the newly gained skills of teachers.*

Method. *The research sample consisted of 490 primary school teachers. In September 2020, primary school teachers throughout Slovakia were contacted electronically individually or in groups with a request to fill in an online questionnaire. In this paper, we analyse the answers of primary school teachers to two open questions of the online questionnaire in the context of the Covid-19 pandemic: i) What caused you the greatest burden in performing telework? ii) What new skills did you learn while performing telework? Responses were categorized by conventional content analysis.*

Results. *The burden put on teachers was evident especially due to insufficient ICT and unstable quality of internet connection but also due to working time and family demands. It is therefore striking that teachers in many cases were not provided with the necessary support from school management and competent institutions in this difficult situation. However, the positives that teleworking has brought to teachers cannot be overlooked, for example, thanks to newly acquired skills and competences. Above all, it was the gained experience in conducting online teaching and teleworking, adopting new ways of teaching and communication.*

Conclusions. *Despite the uncertainty and work demands teachers continued to pursue the profession during the COVID-19 pandemic, also in the form of teleworking and online teaching. Globally, telework is perceived as a suitable (alternative) form of work but in the performance of the teaching profession several factors of the online teaching process come into play and in its long-term application it is necessary to take them into account and correct their effects.*

Limits. *The limit of the study is the sample selection which was occasional and the questionnaire was filled in by teachers with the online connection and experienced with the online questionnaires.*

Keywords: *Primary school teachers, teleworking, online teaching, new skills, COVD-19 pandemic.*

Abstrakt:

Ciele. *Cieľom príspevku je priblížiť situáciu, v ktorej sa ocitli učitelia a učiteľky základných škôl (ZŠ) pri výkone svojej práce počas uzatvorenia škôl, keď vyučovací proces prebiehal online a miestom výkonu práce boli domácnosti učiteliek a učiteľov. Príspevok má za cieľ identifikovať zdroje pracovnej záťaže počas telepráce a online vyučovania a poukázať na nadobudnuté zručnosti učiteľov a učiteliek.*

Metóda. *490 učiteliek a učiteľov ZŠ (186 prvý stupeň a 304 druhý stupeň) odpovedalo v septembri 2020 na dve otvorené otázky online dotazníka: Čo vám spôsobovalo najväčšiu záťaž pri výkone práce?; Čo nové ste sa naučili v situácii pandémie? Odpovede boli kategorizované metódou konvenčnej obsahovej analýzy.*

Výsledky. *Medzi zdrojmi pracovnej záťaže učiteľky a učitelia uvádzali chýbajúce a často sa meniace usmernenia týkajúce sa výkonu práce, nedostatočné technické zabezpečenie vyučujúcich aj žiakov, časovú náročnosť pracovných úloh a zároveň zvládanie domácich povinností. Z odpovedí o nadobudnutých zručnostiach možno spomenúť tieto kategórie: osvojenie si nových online zručností a ich aktívne používanie, zavedenie nových „vlastných" vyučovacích postupov a foriem komunikácie.*

Závery. *Napriek pociťovanej neistote a záťaži učitelia a učiteľky pokračovali vo výkone profesie v situácii pandémie COVID-19. Telepráca a online vyučovanie boli vnímané ako vhodné „alternatívne" formy vyučovacieho procesu, no pri ich dlhodobej aplikácii je potrebné na nich prihliadať a korigovať ich dopady.*

Limity. *Výber vzorky bol príležitostný a dotazník vypĺňali učiteľky a učitelia s možnosťou online pripojenia a so skúsenosťou s online dotazníkmi.*

Kľúčové slová: *Učiteľská profesia, telepráca, online vyučovanie, nové zručnosti, pandémia COVD-19.*

Introduction

Let‘s start with a definition: Labor Code (§ 52, 2021) defines telework as a type of work that could be performed at the employer‘s workplace, but is performed regularly within the established weekly working hours or a part of it from the employee‘s household using information technology, with which the electronic data transmission over a distance is regular. When we analyzed the advantages and disadvantages of IT staff teleworking in 2016(Fedáková & Ištoňová, 2017), we found that online work outside the workplace is accepted as a bonus or temporary solution to an emergency situation, but on a long-term basis, it did not suit all employees.A few years later, however, due to the Covid-19 pandemic, there were periods when teleworking (online work from home) was the only option for carrying out many professions, among others, the teaching profession.During the state of emergency in Slovakia, telework was ordered in many professions.

For some data (or text)-handling professions (programmers, data analysts, writers, journalists etc.)this did not mean a radical change in the work process, but for the teaching profession, which emphasizes teacher-pupil interaction and in which the group dynamics of the school classroom and school environment play an important supporting role, the transition to online environment was a significant intervention in the teaching process. In addition, teachers were required to immediately adapt to this change. Online teaching meant the transition from personal contact to its online form with minimal previous experience on the part of both the teachers and the students / pupils. Worldwide, the issues of technical implementation of the online teaching process have been addressed and the context of this process in the work and personal areas of teachers has been named (Lepp et al., 2021; Wang et al. 2021).

For primary school teachers, this meant a change not only on their part, but also primary school pupils, and especially the first-grade pupils (aged 6 to 10), had to deal with major changes, which in most cases was not possible without the assistance of parents or other family members. Not to mention the need for the necessary

technology at their disposal, on the side of teachers and the pupils. It is not surprising that the situation posed a significant work and mental burden for teachers. The first analyses of the responses of primary school teachers showed an increase in stress during the first lockdown in April 2020 (Loziak et al., 2020).

The aim of this paper is to show the situation in which primary school teachers find themselves in the course of their work during the school closure at the end of September 2020, when the teaching process took place online and the home of teachers was the place of work. The paper aims to identify the sources of work demands during teleworking and online teaching and to point out the acquired skills of teachers.

Method

Approach

In September 2020, primary school teachers throughout Slovakia were contacted electronically individually or in groups with a request to fill in an online questionnaire, the link of which was made available to them. It was an occasional choice. In this paper, we analyze the answers of primary school teachers to two open questions of the online questionnaire in the context of the Covid-19 pandemic:

- What caused you the greatest burden in performing telework?
- What new skills did you learn while performing telework?

The answers were entered by the teachers directly into the online questionnaire. One answer contained an average of 7 words. Responses were categorized by conventional content analysis (Hsieh & Shannon, 2005).

Based on the differences in the teaching process in the first and second stage of primary school, we assumed the presence of differences in the categories of teachers according to the stage of primary school education. (Note: Primary school education in Slovakia usually starts at the age of 6. Primary school is divided into two stages. First stage lasts for four years (1st – 4th year of study). Second stage lasts for five years (5th – 9th year of study).

Sample

The research sample consisted of 490 primary school teachers. 186 of them were at the first stage of elementary school (94% women) and 304 were at the second stage of elementary school education (88% women). The predominance of women in the sample represents their representation in the teaching profession in Slovakia. The age ranged from 26 to 60 years (mean 44.3 years, SD= 8.87) and years of practice from 1 to 38 years (mean19 years, SD=10.12). Teachers from all regions of Slovakia were represented in the sample (13.5% Bratislava region, 9.6% Trnava region, 10% Trenčín region, 11.5% Nitra region, 11.8% Žilina region, 10% Banská Bystrica region, 19.4% Prešov region and 14.1% Košice region).

Results

In the first part of the results, we present the categories that we generated from the answers of teachers to the question: What caused you the greatest burden in performing telework? We followed the method of conventional content analysis, i.e. we created categories directly from the text of the answers. We worked with the text from the answers of teachers from both primary school stages and in the case of the presence of differences between stages of primary school education, these differences are listed in the relevant category. They are given in parentheses next to the statements (gender, age / years of experience / stage of primary school education).

Category 1: Technical side of online teaching

The content of this category consisted of answers: Insufficient technical support; Limited technical possibilities of teachers and pupils: *„Technically equipped or rather non-equipped teachers“ (F, 52/38/1);* Internet connection options and connection quality.

Category 2a: The course of online teaching: focused on pupils

This category reflected the differences caused by the specifics of both stages of primary school. At the first stage, the content of this category was filled with answers related to the age of pupils and maintaining their attention: *„Cooperation with small, specifically 7-year-old children via the Internet.Without their parents, they are lost" (F, 42/20/1).* At the second stage, it was the lack of discipline of pupils and worsened behavior: *„Many pupils perceived distance education as a holiday.“(F, 34/3/2)*

Category 2b: The course of online teaching: focused on the process

This load category was only identified by the primary school teachers. These were the different dynamics of the online teaching process, the slow / slower pace of work, ineffective teaching for the youngest schoolchildren and the presence of parents:*"The presence of parents / siblings did not have the best effect on the course of teaching, as they interfered in the process." (F, 37/13/1)*

Category 3: Communication as a burden

In connection with the perceived work demands, teachers often made relentless and exhausting phone calls to parents, who often needed to manage the teacher‘s work, as well as parental and pupils´ excuses. *„I am most burdened by unnecessary communication with the parents, which I cannot get used to.“ (M, 33/3/1)*

Category 4: Helplessness

In this category, the differences were identified due to the specifics of both stages of primary school. At the first stage, it was helplessness resulting mainly from the weak impact on pupils, insufficient interaction; and that not all pupils could be connected: *„Some children did not have the opportunity to participate in online teaching“ (F, 50/27/1).* Teachers at the second stage of primary school education were burdened by the reluctance of pupils and their irresponsibility: *„How to lead all pupils to fulfill their responsibilities?“ (F, 27/1/2)*

Category 5: Absence of personal contact

The demand identified by the teachers was also the long-term separation from the pupils, the lack of or insufficient contact with the pupils: *"I miss the personal contact with little pupils a lot." (F, 35/12/1);"The greatest feeling of demand for me was caused by not having real feedback from pupils, real contact in time and space, so that I could find out what they understand and what they don't understand in the curriculum."(F, 41/17/2)*

Category 6: Work - personal life (family) imbalance

The demand was also represented by endless working hours and lack of time for work recovery and rest *"I suffer from the lack of time for myself and for my family"(F, 42, 15/1).*It was also time consuming to reconcile distance teaching from home with the upbringing of their own children, who were also at home, plus housekeeping: *„I had a problem combining distance learning and 2 of my own children at home (9 and 3 years old)." (F, 38/10/2)*

Category 7: „Paperwork"

The addition burden during online teaching and teleworking was caused by extraregistration, archiving of variety of forms and declarationsand related administrative work *„Large amounts of extra documentation." (F, 28/5/1); "Enormous paperwork required, we are not secretaries, we are teachers."(M, 36/10/2).*

Category 8: Amount of work and responsibilities

This category consisted of the burden associated with guiding parents and pupils online, checking pupils' tasks and their evaluation, preparation for online lessons: *„16-hour work day with preparations." (F, 38/15/2)*

Category 9: Uncertainty and health concerns

The burden experienced was associated with uncertainty about what the Covid-19 situation will look like in the near future and how long it will take. There were also negative effects associated with the amount spent at the computer: *„health problems - eyes, spine, hand" (F, 56/34/1);* Situations where teachers also taught during an illness were a serious burden: *„Even though I am sick, I teach online every day." (F, 49/20/1)*

Category 10: Regulations, changes, management

This category was saturated with the burden experienced in connection with a number of unnecessary organizational mistakes, confusing approach of school management, constant changes, chaos and unclear regulations of the Ministry of Education, Science, Research and Sport of the Slovak Republic:*"When I hear the word RECOMMENDED, I feel that the authorities are relieving themselves of responsibility." (F, 31/7/2)*

Category 11: Lack of encouragement, support, help

Feelings of burden were deepened by little help and support, and teachers were left without appreciation of work, without moral encouragement and with insufficient support from the state. In addition, the burden was also represented by increased costs for the use of own facilities for contact with pupils and preparation of materials: *„Using only my private resources - computer, data, electricity - without any help from school or the Ministry." (F, 48/23/2)*

Category 12: No stress, no burden reported

This category of NO DEMANDS was identified only by first grade teachers (both males and females). Teachers reported no perceived demands. The category content consists of statements on feelings of security and clear guidelines:*"I do not feel stressed, there is no burden on me." (M, 30/3/1); "Nothing to worry about, no stress."(F, 40/18/1)*

In the second part of the results, we present the categories that we generated from the answers of teachers to the question: What new skills did you learn while performing telework? The same procedure for analysis as in the first part of results was applied. We worked with the text from the answers of teachers from both primary school stages and in the case of the presence of differences between primary school stages, these differences are listed in the relevant category.

Category 1: Online teaching / teleworking

Teachers of both primary schoolstages stated that they had learned to work from home, mastered the format of teleworking, learned to lead and manage online teaching: *„I learned to teach and communicate with children through zoom."(F, 50/28/1)*

Category 2: Acquisition / expansion of digital literacy and ICT usage

This category included acquired skills related to a better understanding of Edupage features and new applications, forms and methods. (Note: Edupage is the online information system used at schools in Slovakia). Teachers have learned about the many benefits of online platforms and learned how to work better with computers: *„Yes, I discovered my shortcomings in working with a computer, but over time I have mastered it." (M, 48/24/1)* Working with technologies and using them for the quality of online teaching was the subject of another category. Teachers emphasized the use of online materials and the possibility of sharing them, working with interactive textbooks and exercises: *„I was preparing so that I could explain the curriculum at a distance." (F, 56/33/2)*

Category 3: Free hands, freedom, creativity

In this category, teachers emphasized that online teaching and teleworking allowed them to take a more creative approach and work with ICT „on their own": *„I created my own tests, materials and instructional videos." (F, 35/11/2)*

Category 4: Online communication as a useful tool

Teachers in the first stage praised better communication with parents and online class meetings with parents, in the second stage teachers also communicated directly with pupils. *„I have learned to communicate through MS Teams, which will certainly come together if we are forced to switch again to the distance form of teaching." (F, 48/24/1)*

Category 6: New skills reported with a humor / sarcasm

In this category we have included statements in which, with humor or a dose of exaggeration, teachers described what they learned during teleworking. *„I have learned to work at 200%“ (F, 37/15/1); „Work 24 hours a day“ (F, 48/22/2); „I did not have time to learn new things.“ (F, 27/1/2)*

Category 7: Personal growth

Teachers stated that they had learned to control themselves, tolerance, patience and control their emotions. *„I have learned patience and humility“ (M, 32/3/2); „Not skills, but self-control - to control own emotions.“ (F, 40/9/2)*

Category 8: ICT (Self) study

This category was saturated with statements about how teachers have mastered teleworking and online teaching through self-study. It was about how they learned to use their own (and other available) materials online: *„I learned everything about working with video calls, videos and online tests myself.“ (F, 48/25/2)*

Category 9: No new skills

In several cases, teachers‘ statements repeated that they had not learned anything new or acquired new skills during teleworking and online teaching: *„I was skilled enough in working with a computer, and I did not learn any novelties.“ (F, 42/18/1)*

Discussion

The identified categories of the experienced burden and their content pointed to many negatives associated with teleworking in the teaching profession and online teaching. But first we will point out how should it be in an ideal case. Wang et al. (2021) summarized the requirements for effective online teaching as follows: in preparing for lessons, it is necessary to take into account the objectives of teaching and the interaction between teacher and pupil/student. The third factor that is often neglected is the readiness and support of teachers in the online environment. The findings presented in the paper confirmed that in the situation faced by teachers during the pandemic, there was not enough time to prepare, and there was a lack of not only technical equipment, but also experience with online teaching, both on the part of teachers and pupils. This has been confirmed by studies conducted in many countries (Lepp et al., 2021; Gudmundsdottir & Hathaway, 2020). The burden put on teachers was evident and it is therefore striking that teachers in many cases were not provided with the necessary support from school management and competent institutions in this difficult situation. Besides the teaching duties there was additional adminiatration and paper work and also hours of communication with parents. We agree with other authors (Gartmeier et al., 2016) that this may cause additional burden. The voices of teachers were often heard that no support had been given to them, and the interest in how (and if at all) they managed to cope with the situation was minimal. Of course, the situation was complicated by unclear and too often changing regulations and the absence of personal contacts. In this line the paper by Baert et al. (2020) reports the general fear of employees that telework will weakens ties with their colleagues and employer.

However, the positives that teleworking has brought to teachers cannot be overlooked, for example, thanks to newly acquired skills and competences. Above all, it was the gained experience in conducting online teaching and teleworking. In many respects, teachers emphasized that, despite the situation of school closures, teleworking allowed them to stay in touch with pupils. The fact that pupils often stayed at home during the lessons and stayed alone in from of the computer allowed teachers to get to know the work and reactions of individual pupils better (i.e. how pupils work and think on their own). The benefit was that even in connection with the newly acquired ICT skills, which the teachers immediately passed on to the pupils, which globally resulted in the acquired positive attitude towards ICT. Related to this were other positives cited by teachers reflecting the „discovery“ of online opportunities, benefits and functions of online platforms and available online materials relevant to (online) teaching. The findings also reflect the overall readiness of teachers for coping with the new challenges. As stated by Gudmundsdottir and Hathaway (2020)“despite teachers' unpreparedness for online teaching, they still were able to use available tools and willing to make online learning work for them and their students”.Another advantage of using ICT during teleworking was the easier facilitation of online communication with parents on an individual and group level. In addition, during the telework, teachers emphasized the presence of effective social support and co-workers´cooperation. Finally, in accordance with the research of Lepp et al. (2021), our study also captured the statements of teachers reminding that they already had the necessary online skills and competencies, and so the transition to online teaching was a positive change for them.

Conclusion

At the end of the article, we would like to give recognition to teachers who, despite the uncertainty and work demands, continued to pursue the profession during the COVID-19 pandemic, also in the form of teleworking and online teaching. Our findings suggest that the differences between teachers at first and second stage of primary school education in the perception of work demands and in the acquired online skills were not often reported. Hence, the identified categories point to many similarities in situations of online teaching and teleworking of primary school teachers. The limitation of the study is the sample selection which was occasional and the questionnaire was filled in by teachers with the online connection and experienced with online questionnaires. The data obtained do not allow a deeper regard of the issue, but provide an overview of the sources of work demands and the skills learned by teachers while teleworking during the COVID-19 pandemic.

Globally, telework is perceived as a suitable (alternative) form of work, but in the performance of the teaching profession several factors of the online teaching process come into play and in its long-term application it is necessary to take them into account and correct their effects. On the positive site there stand many new skills gained by teachers and pupils during the Covid-19 pandemic that broaden ICT experience and highlighted new possibilities for teaching.

References

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Weytjens, J., & Sterkens, P. (2020). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes.IZA *Discussion paper 13229*. ISSN: 2365-9793

Fedáková, D., & Ištoňová, L. (2017). Slovak IT-employees and new ways of working: impact on work-family borders and work-family balance. *Československá psychologie*, 61(1), 68-83. ISSN 0009-062X.

Gartmeier, M., Gebhardt, M., & Dotger, B. (2016). How do teachers evaluate their parent communication competence? Latent profiles and relationships to workplace behaviors.*Teaching and Teacher Education*, (55), 207-216.

Gudmundsdottir, G.B. & Hathaway, D.M. (2020). 'We Always Make ItWork': Teachers' Agency in the Time of Crisis. *Journal of Technology and Teacher Education*, 28, 239–250.

Lepp, L.; Aaviku, T.; Leijen, A.; Pedaste, M. & Saks, K. (2021). Teaching during COVID-19: The Decisions Made in Teaching. *Education Science*,11, 47. https://doi.org/10.3390/educsci11020047

Loziak, A., Fedáková, D., & Čopková, R. (2020). Work-related Stressors of Female Teachers During Covid-19 School Closure. *Journal of women´s entrepreneurship and education*, (3-4), 59-78. https://doi.org/10.28934/jwee20.34.pp59-78

Wang, S., Bajwa, N.P., Tong, R., & Kelly, H. (2021): Transitioning to online teaching. In D. Burgos et al. (eds.).Radical Solutions for Education in a Crisis Context(pp.177 – 188). *Springer Nature Singapore*. https://doi.org/10.1007/978-981-15-7869-4_12

Zákonník práce. Domácka práca a telepráca §52. *Zákony pre ľudí*. https://www.zakonypreludi.sk/zz/2001--311#cast2

Corresponding author

Mgr. Denisa Fedáková, PhD.

Centrum spoločenských a psychologických vied SAV

Karpatská 5, 040 01 Košice, Slovakia

dfedak@saske.sk

ABSENCE OF MEASUREMENT TOOLS INVESTIGATING ATTITUDES TOWARDS UNIVERSITY STUDY OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES (ICT) - THEORETICAL REVIEW

Róbert Hanák[1]

[1]Slovak Academy of Sciences, Institute of Experimental Psychology, CSPV

Abstract:

Aims. *The aim of this study is to identify and explore psychological measurement tools, used for measuring attitudes towards studying information and communication technology (ICT) at the university.*

Method. *We applied a systematic review search in the relevant databases such as Science Direct, Web of Science, Scopus and also in the Google scholar.*

Results. *Number of identified measurement tools depends on the exclusion criteria based on quality such as reliability, validity, relevant theoretical background, sample size, rigour methodological apparatus and others. We were able to identify 53 relevant independent measurement tools investigating attitudes, perceptions, motivation and values of students generally towards STEM (science, technology, engineering, mathematics) or specifically toward the study of STEM. Only 9 are specialized mostly or only in ICT and met our exclusion criteria related to quality. The reported number of measurement tools published in peer-reviewed journals could be discussed because of lack of validity, reliability or lack of relevant theoretical background.*

Limits. *Because of the absence of these specialized tools, we could speculate if the existing tools used for STEM, should be more specified and adjusted towards ICT, or they are fully applicable to IT domain.*

Conclusion. *Our results indicate that there is an absence of specified and psychologically validated measurement tools specialized in measuring attitudes towards ICT university study. Future research should concentrate on the development of new measurement tools, which meet the highest levels of scientific rigour. We think that most of the existing tools used in practice does not meet psychometric quality requirements and more focused tools specialized at ICT should be developed.*

Keywords: *attitudes towards university study of ICT, measurement tools, psychometric qualities*

Introduction

Superiorly educated, trained and experienced workforce in science and technology and their availability or scarcity was recognized by governments around the world as a limiting factor for future national success. Therefore, we can identify voices (Summers & Abd-El-Khalick, 2018) calling for more governmental support of STEM study and in the last decades for ICT study (Happe et al., 2021). Lack of qualified and educated ICT specialists is Slovak national problem (Velšic, 2019). To make it worse, young generation interest for ICT study is even falling down from already low levels (Gürer & Camp, 2002). From a psychological perspective there are

several theoretical approaches with established theories trying to shed light on the process of ICT occupational choices. Most used and generally accepted are: Expectancy-value theory (Eccles & Wigfield, 2002; Wigfield & Eccles, 2000) and Theory of planned behaviour (Ajzen, 2001). Both of these are working with psychological construct attitudes, in our case attitudes toward ICT, which are the most relevant predictor of future behaviour (Armitage & Conner, 2001). It is based on the premise that anyone has to have positive attitudes toward ICT when deciding to study it. And from attitudes two most important constructs arise, on which is attitude build: self-efficacy and outcome expectancy (Vandenberg et al., 2021; Osborne et al., 2003). Measuring attitudes toward ICT means measuring self-efficacy in ICT and outcome expectancy ICT. This scientific approach is also standard in STEM attitude research (Rachmatullah et al, 2020), where researchers work with self-efficacy and outcome expectancy among other psychological constructs. Therefore, we were in our study looking for measurement tools investigating attitudes toward ICT in general and also for measurement tools investigating self-efficacy toward ICT or outcome expectancy.

Methodology

To identify measurement tools investigating attitudes towards university study ICT we applied a systematic review search in the relevant databases such as Science Direct, Web of Science, Scopus and also in the Google Scholar. First step: keywords in search and their combination: 1. University study, career interests, enrolment, study; 2. Attitude, self-efficacy, outcome expectancy; 3. Questionnaire, inventory, scale; 4. Information technology IT, informatics, computer science – CS; 5. Information and communication technology – ICT. Second step: manual search of the relevant articles, cross-referencing. From 546 papers found, 212 reported empirical ICT or ICT with STEM measurement tools.

Results

Firstly, we have to say that number of identified measurement tools is highly depended on the criteria what we apply on the quality of measurement tool. There are literally hundreds of measurement tools but most of them lack sufficient level of psychometric characteristics and for some of them were not reported any psychometric characteristics at all. This situation in ICT and also in STEM was critiqued by scientists from early stages of field development till today (Munby, 1983; Blalock et al., 2008; Rachmatullah et al., 2020). Therefore, we created list of measurement tools according to the standard criteria applied in psychological research related to psychological measurement tools (APA standards, 7th edition). They were: 1. psychological theoretical background and theoretical psychological constructs on which are measurement tool build, 2. psychometrical characteristics investigated: reliability tests (Cronbach alpha - α , test retest - r), Factor structure and factor investigation (exploratory factor analysis - EFA and confirmatory factor analysis - CFA, structural factor modelling - SFM), validity confirmation, 3. Standard processes of creation of measurement tools such as test theory and item response theory - IRT.

Applying these quality criteria, we created three groups of measurement tools related to ICT. First is group consisting of measurement tools with the lowest quality, which lacks all or almost all quality criteria listed above such as *Attitudes toward computers questionnaire* (ATCQ) (Jay & Willis, 1992). Tools in this group have low level of specific psychometric indicators such as Cronbach's alpha, or test-restest score or were missing. In our systematic search we identify over a hundred of measurement tools like this, but because of space we decided no report them in this paper. Second is the group with better qualities in term that at least some of the criteria were met and we created table 1 of them. We decided that if at least two demanded standard psychometric procedures were applied (etc. factor analysis, reliability tests) then we can consider it as measurement tool, but with limited psychometric characteristics. In the table 1 we selected eight, which meets most of criteria, but still missing some. They are older date, but still, we can find relatively new (Marakas et al., 2007) with missing several important psychometric requirements, which indicate that this domain is evolving relatively apart from psychological mainstream. Publication in mostly technical or interdisciplinary journals are symbols of that. Third group - the best measurement tools are in the table 2. We tried to select here only those which meets the highest standards, totalling in number 9. So, from tens of available only small percentage could be considered as meeting basic level of requirements.

Table 1

Measurement tools investigating attitudes about ICT

	Scale (authors)	Target population	Factor analysis	Internal consistency; test retest	Theory based	Validation	Item (IRT)
1	The Attitudes Toward Computer Usage Scale - ATCUS v.2 (Morris et al., 2009)	university students	PC (varimax) and CFA	α = 0.83; r = .69 (2 weeks)	yes	yes	no
2	Attitude Towards Computers Instrument - ATCI (Shaft et al., 2004)	university students	CFA	α = .76; r = .69 (4 weeks)	yes	yes	no
3	Students attitudes towards computers (Selwyn, 1996)	students 12 -14th grades	PC (varimax)	α = .9; r = .93 (2 weeks)	yes	yes	no
4	Teachers' attitude toward use of ICT (Hernández-Ramos et al., 2014)	teachers	EFA and CFA	α = 0.73; n.a.	yes	yes	no
5	The Computer Aversion, Attitudes, and Familiarity Index -CAAFI (Schulenberg and Melton, 2008; Schulenberg et al., 2006)	university students	Confirmatory factor analysis	α = .77 - .9; n.a.	yes	yes	no
6	Computer Understanding and Experience (CUE) Scale (Potosky, Bobko, 1998)	adults	PC (varimax)	α = .94; n.a.	yes	yes	no
7	Questionnaire for the content-differentiated assessment of attitudes toward the computer - QCAAC (Richter et al., 2000)	students academics	Confirmatory factor analysis	α = .76 - .88; n.a.	yes	yes	no
8	Computer Programming Self-Efficacy Scale -CPSES (Tsai et al., 2019)	university students	EFA	α = .84 - .96; n.a.	yes	no	no

Table 2

Measurement tools investigating attitudes about ICT

	Scale (authors)	Target population	Factor analysis	Internal consistency; test retest	Theory based	Validation	Item (IRT)
1	Brief Inventory of Technology Self-Efficacy - BITS (Weigold and Weigold, 2021)	workers and college students	EFA and CFA	α = .74 - .9; r = 0.87- 0.89 (2 and 8 weeks)	yes	yes	yes
2	Computer Science Attitudes Scale for middle school students - MG-CS attitudes (Rachmatullah et al., 2020)	Middle school students	EFA and CFA	α = .84 - .868; n.a.	yes	yes	yes
3	Elementary Computer Science Attitudes -E-CSA (Vandenberg et al., 2021)	upper elementary students 4-5k	CFA	α = .81 - .88; n.a.	yes	yes	yes
4	Computer user self-efficacy (CUSE) scale (Cassidy and Eachus, 2002)	university students	Factor analysis	α = .97; r = .86 (4 weeks)	yes	yes	yes
5	Computational thinking scales - CTS (Korkmaz et al., 2017)	university students	EFA (varimax) and CFA	α = .73 - .87; r = 0.37 to 0.61(3 weeks)	yes	yes	yes
6	Computer Self-Efficacy Scale (Howard, 2014)	College Students	EFA (direct oblimin) and CFA	α = .94; n.a.	yes	yes	no
7	Computer programming self-efficacy scale -CPSES (Kukul et al. 2017)	secondary students	EFA and CFA	α = .86 - .94, r = 0.5 to 0.84; n.a.	yes	no	no
8	Elementary Student Coding Attitudes Survey-ESCAS (Mason and Rich, 2020)	4th-6th grade students	CFA and SFM	α = .65 - .93; n.a.	yes	yes	no
9	Programming empowerment survey (Kong et al., 2018)	4th-6th grade students	CFA and SFM	α = .74 - .895; n.a.	yes	yes	no

Discussion

We can sum our findings into these paragraphs. Firstly, there has been intensive activity and effort in creating measurement tools in the last forty years, which literally generated hundreds of them. But from the early beginning many of them were created by individual enthusiasts from ICT domains, who did not apply the best psychological procedures for creation measurement tools known at that time. This resulted in measurement tools which lack proper psychometric qualities. We can sum it with metaphor: frenetic activity, poor quality. Therefore, as we set these quality criteria, the number of measurement tools vary: from nine with highest psy-

chometric standards to few tens with acceptable quality levels, to hundreds with lowest standards, which were in some cases based on only few or one criterion – being published in scientific medium.

We can identify some trends. First is incremental evolution in the quality terms. For example, measurement tools such as The Attitudes Toward Computer Usage Scale – ATCUS, which were created more three decades ago by Popovich, Hyde, Zakrajsek, and Blumer (1987) and in that time were not properly investigated in terms of psychometric qualities. But since then, new studies emerged which incrementally improved the original measurement tool, changing wording, adding or removing items, testing for validity, internal structure, reliability etc. (Morris et al., 2009). It finally resulted in a much better measurement tool. Problem with this approach is that initial theoretical approach and foundations on which are items created, the psychological constructs are old or even not existing in terms of relations to established updated modern psychological theory. Second more important trend is that in this domain we can see new measurement tools such as Brief Inventory of Technology Self-Efficacy - BITS (Weigold and Weigold, 2021), which are created by psychologists according to the highest current psychological standards.

There are several limits of this study. Firstly, the number of identified and selected studies depends on the criteria we apply in the search and exclusion. Older measurement tools published in the 80s or 90s have a broader approach (measuring electronics in general) and therefore if they are part of the study depends on the selection criteria. Second limit is related to self-efficacy which could be measured as the ability to do abstract things (I could handle problems with my computer) or to do specific things (I am able to create and set LAN networks for several devices). We could speculate about the validity of such measurement tools.

As our contribution we made a new attempt to organize our knowledge about published measurement tools measuring attitudes toward ICT using lenses and criteria used by psychology, which is surprisingly not a very frequent approach. This led to enormous reduction of numerous measurement tools to very few with the highest quality standard.

References

Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual review of psychology*, 52(1), 27-58.

Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *British journal of social psychology*, 40(4), 471-499. https://doi.org/10.1348/014466601164939

Blalock, C. L., Lichtenstein, M. J., Owen, S., Pruski, L., Marshall, C., & Toepperwein, M. (2008). In pursuit of validity: A comprehensive review of science attitude instruments 1935–2005. *International Journal of Science Education*, 30(7), 961-977. https://doi.org/10.1080/09500690701344578

Cassidy, S., & Eachus, P. (2002). Developing the computer user self-efficacy (CUSE) scale: Investigating the relationship between computer self-efficacy, gender and experience with computers. *Journal of educational computing research*, 26(2), 133-153. https://doi.org/10.2190/JGJR-0KVL-HRF7-GCNV

Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology*, 53(1), 109-132. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135153

Happe, L., Buhnova, B., Koziolek, A., & Wagner, I. (2021). Effective measures to foster girls' interest in secondary computer science education. *Education and Information Technologies*, 26(3), 2811-2829. https://doi.org/10.1007/s10639-020-10379-x

Hernández-Ramos, J. P., Martínez-Abad, F., Peñalvo, F. J. G., García, M. E. H., & Rodríguez-Conde, M. J. (2014). Teachers' attitude regarding the use of ICT. A factor reliability and validity study. *Computers in Human Behavior*, 31, 509-516. https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.04.039

Howard, M. C. (2014). Creation of a computer self-efficacy measure: analysis of internal consistency, psychometric properties, and validity. *Cyberpsychology, behavior, and social networking*, 17(10), 677-681. https://doi.org/10.1089/cyber.2014.0255

Gürer, D., & Camp, T. (2002). An ACM-W literature review on women in computing. *ACM SIGCSE Bulletin*, 34(2), 121-127. https://doi.org/10.1145/543812.543844

Jay, G. M., & Willis, S. L. (1992). Influence of direct computer experience on older adults' attitudes toward computers. *Journal of Gerontology*, 47(4), 250-P25.

Liaw, S. (2002). An Internet survey for perceptions of computers and the World Wide Web: relationship, prediction, and difference. *Computers in Human Behavior*, 18, 17–35. https://doi.org/10.1016/S0747-5632(01)00032-2

Kong, S. C., Chiu, M. M., & Lai, M. (2018). A study of primary school students' interest, collaboration attitude, and programming empowerment in computational thinking education. *Computers & Education*, 127, 178-189. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.08.026

Korkmaz, Ö., Çakir, R., & Özden, M. Y. (2017). A validity and reliability study of the computational thinking scales (CTS). *Computers in human behavior*, 72, 558-569. https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.01.005

Korobili, S., Togia, A., & Malliari, A. (2010). Computer anxiety and attitudes among undergraduate students in Greece. *Computers in Human Behavior*, 26(3), 399-405. https://doi.org/10.1016/j.chb.2009.11.011

Kukul, V., Gökçearslan, Ş., & Günbatar, M. S. (2017). Computer programming self-efficacy scale (CPSES) for secondary school students: Development, validation and reliability. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 7(1), 158-179. https://doi.org/10.17943/etku.288493

Marakas, G., Johnson, R., & Clay, P. F. (2007). The evolving nature of the computer self-efficacy construct: An empirical investigation of measurement construction, validity, reliability and stability over time. *Journal of the Association for Information Systems*, 8(1), 2. https://doi.org/10.17705/1jais.00112

Mason, S. L., & Rich, P. J. (2020). Development and analysis of the Elementary Student Coding Attitudes Survey. *Computers & Education*, 153, 103898. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.103898

Morris, S. A., Gullekson, N. L., Morse, B. J., & Popovich, P. M. (2009). Updating the attitudes toward computer usage scale using American undergraduate students. *Computers in Human Behavior*, 25(2), 535-543. https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.11.008

Munby, H. (1983). An investigation into the measurement of attitudes in science education. SMEAC Information Reference Center.

Osborne, J., Simon, S., & Collins, S. (2003). Attitudes towards science: A review of the literature and its implications. *International journal of science education*, 25(9), 1049-1079. https://doi.org/10.1080/0950069032000032199

Popovich, P. M., Hyde, K. R., Zakrajsek, T., & Blumer, C. (1987). The development of the attitudes toward computer usage scale. *Educational and Psychological Measurement*, 47, 261–269. https://doi.org/10.1177/0013164487471035

Potosky, D., & Bobko, P. (1998). The computer understanding and experience scale: A self-report measure of computer experience. *Computers in Human Behavior*, 14(2), 337-348. https://doi.org/10.1016/S0747-5632(98)00011-9

Rachmatullah, A., Akram, B., Boulden, D., Mott, B., Boyer, K., Lester, J., & Wiebe, E. (2020). Development and validation of the middle grades computer science concept inventory (MG-CSCI) assessment. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 16(5), em1841. https://doi.org/10.29333/ejmste/116600

Richter, T., Naumann, J., & Groeben, N. (2000). Attitudes toward the computer: Construct validation of an instrument with scales differentiated by content. *Computers in Human Behavior*, 16(5), 473-491. https://doi.org/10.1016/S0747-5632(00)00025-X

Selwyn, N. (1997). Students‘ attitudes toward computers: Validation of a computer attitude scale for 16–19 education. *Computers & Education*, 28(1), 35-41. https://doi.org/10.1016/S0360-1315(96)00035-8

Shaft, T. M., Sharfman, M. P., & Wu, W. W. (2004). Reliability assessment of the attitude towards computers instrument (ATCI). *Computers in human behavior*, 20(5), 661-689. https://doi.org/10.1016/j.chb.2003.10.021

Schulenberg, S. E., Yutrzenka, B. A., & Gohm, C. L. (2006). The computer aversion, attitudes, and familiarity index (CAAFI): A measure for the study of computer-related constructs. *Journal of Educational Computing Research*, 34(2), 129-146. https://doi.org/10.2190/45B4-GMH7-GEQB-T1H1

Schulenberg, S. E., & Melton, A. M. (2008). The computer aversion, attitudes, and familiarity index (CA-AFI): A validity study. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 2620-2638. https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.03.002

Summers, R., & Abd-El-Khalick, F. (2018). Development and validation of an instrument to assess student attitudes toward science across grades 5 through 10. *Journal of Research in Science Teaching*, 55(2), 172-205. https://doi.org/10.1002/tea.21416

Tsai, M. J., Wang, C. Y., & Hsu, P. F. (2019). Developing the computer programming self-efficacy scale for computer literacy education. *Journal of Educational Computing Research*, 56(8), 1345-1360. https://doi.org/10.1177/0735633117746747

Vandenberg, J., Rachmatullah, A., Lynch, C., Boyer, K. E., & Wiebe, E. (2021). Interaction effects of race and gender in elementary CS attitudes: A validation and cross-sectional study. *International Journal of Child--Computer Interaction*, 29, 100293. https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2021.100293

Velšic, M. (2019) *Ženy vo svete informačných technológií*. Inštitút pre verejné otázky.

Weigold, A., & Weigold, I. K. (2021). Measuring confidence engaging in computer activities at different skill levels: Development and validation of the Brief Inventory of Technology Self-Efficacy (BITS). *Computers & Education*, 169, 104210. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104210

Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy–value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology,* 25(1), 68-81. https://doi.org/10.1007/BF02209024

Acknowledgement

This research was supported by a grant from the Slovak Ministry of Education Science, Research and Sport, VEGA n. 2/0048/18

Corresponding author

Doc. Ing. Mgr. Róbert Hanák PhD.

Ústav experimentálnej psychológie, Slovenská Akadémia Vied, CSPV

Dúbravská cesta 4, Bratislava, Slovenská republika

robohanak@gmail.com

MEASUREMENT OF ATTACHMENT STYLES AT THE WORKPLACE: AAW AND WASQ QUESTIONNAIRES IN SLOVAK TRANSLATION

Evelin Lelkesová[1], Elena Lisá[1]

[1]Faculty of Social and Economic Sciences, Comenius University

Abstract: *The paper is based on attachment theory in the workplace, such as attachment to colleagues and attachment to the workplace. The paper aimed to present the Adult Attachment in the Workplace Scale (AAW) and the Workplace Attachment Style Questionnaire (WASQ) in Slovak translation: their internal structure, mutual relations, and demographic context. The research sample consisted of 386 adult working participants, of which 230 were women and 156 men aged 19 to 69 years. Most of them worked in the health and social services (12.69%), trade (11.13%), construction (10.62%), manufacturing (10.62%), and services (8.29%). The exploratory and confirmatory factor analysis results confirmed the 3-factor structure of both questionnaires but in a shortened version. Correlation analysis showed the expected relationships between the styles of attachment to the workplace and colleagues. Women scored higher in the secure attachment to the workplace and colleagues. The correlations between attachment styles of the two measurement tools were significant as expected. The discussion deals with the possibilities of measuring attachment styles in the workplace depending on the object of attachment and other options for verifying the validity of measuring the attachment styles in the workplace.*

Keywords*: styles of attachment in the workplace, workplace attachment, attachment to colleagues in the workplace*

Abstrakt: *Príspevok vychádza z teórie attachmentu v kontexte pracoviska, ako pripútanie ku kolegom a pripútanie k pracovisku. Cieľom príspevku je predstavenie dotazníkov Adult Attachment in the Workplace Scale (AAW) a Workplace Attachment Style Questionnaire (WASQ) v slovenskom preklade: ich vnútornej štruktúry, vzájomných vzťahov, a demografických súvislostí. Výskumnú vzorku tvorilo 386 participantov, z tohto 230 žien a 156 mužov, vo veku od 19 do 69 rokov. Väčšina z nich pracovala v zdravotníctve a v sociálnych službách (12,69%), v obchode (11,13%), v stavebníctve (10,62%), vo výrobe (10,62%) a v službách (8,29%). Výsledky exploračnej a konfirmačnej faktorovej analýzy potvrdili 3-faktorovú štruktúru oboch dotazníkov, avšak v skrátenej verzii. Korelačná analýza preukázala očakávateľné vzťahy medzi štýlmi pripútania k pracovisku a ku kolegom. Ženy skórovali vyššie v bezpečnom pripútaní k pracovisku a ku kolegom. Korelácie medzi štýlmi pripútania k pracovisku a pripútania ku kolegom boli významné v súlade s očakávaniami. Diskusia sa zaoberá možnosťami merania štýlov pripútania na pracovisku v závislosti od objektu pripútania, ako aj ďalšími možnosťami overovania validity merania vzťahovej väzby na pracovisku.*

Kľúčové slová: *štýly pripútania na pracovisku, pripútanie k pracovisku, pripútanie ku kolegom na pracovisku*

Introduction

In the study on attachment, researchers initially focused on the mother and the child (Ainsworth,1985; Bowlby, 1973). According to the attachment theory, the child first creates an attachment to their mother, and then, from their interactions with each other, the child's attachment style is born. If positive working models develop within the child, a secure attachment is created (Byrne et al., 2017). In the case of a negative experience, however, the children develop negative working models, which means anxious or avoidant attachment. The attachment later functions similarly with the adults. People take longer to form attachments not only in romantic relationships (Greškovičová & Mrázková, 2020; Greškovičová & Mrázková, 2021) but also at work (Hazan & Shaver, 1987, 1990).

Attachment in the workplace is measured by self-report questionnaires, such as a one-dimensional construct (Molero et al., 2019; Rioux, 2006) or attachment styles (Neustadt et al., 2006, Scrima et al., 2017; Scrima, 2018). In this article, we focus on two tools used to measure attachment styles in the workplace: 1) the Adult Attachment in the Workplace Scale (AWW; Scrima et al., 2014), which measures style of attachment towards other people in the workplace; 2) the Workplace Attachment Style Questionnaire (WASQ; Scrima, 2018), which measures the style of attachment towards a place of work.

The Adult Attachment in the Workplace Scale (AAW; Scrima et al., 2014) measures three attachment styles towards co-workers, arriving from attachment definitions by Hazan and Shaver (1990). According to Hazan and Shaver (1990), an employee with secure attachment likes to work, and values work relationships. If they fail at something, they do not make a big deal out of it. Other aspects of their lives influence the work of anxious employees, and, at the same time, they crave praise from their co-workers. An avoidant employee is characterized as someone who uses their work to avoid social interactions. Avoidant type can also be characterized as less satisfied work-wise.

The Workplace Attachment Style Questionnaire (WASQ; Scrima, 2018) studies attachment from the perspective of attachment to a place and links this concept to Bowlby's theory of attachment. It is derived from four attachment styles to a place (Bartholomew & Horowitz, 1991; Scrima et al., 2017), from which three styles of attachment were identified. Based on Scrima et al. (2017), a person with the preoccupied style fixes anxiously on specific places and can get highly dependent. People with the dismissive attachment style also display high levels of dependence. However, they like to use the workplace to escape social interactions. People with secure attachment to a place view the place as a valuable resource for themselves and other people.

The attachment style of the employees can affect various aspects of employee-organization relationships (Yip et al., 2018). Despite this fact, however, only a few pieces of research studying this topic have been conducted in Slovakia (Greškovičová, 2020). Because of these facts, this article aims to introduce the properties of questionnaires mentioned above in their Slovak translation.

Methods

Participants

The research sample consisted of 386 working adults from the Slovak Republic, of which 230 participants were female and 156 were male, ranging in age from 19 to 69 years old (M=37, SD=12.12). The majority of participants worked in the following areas: health care and social services (12.69%), sales (11.13%), industry (10.62%), and services (8.29%). They were selected for the research with the convenient sampling method, and, based on an informative approval, they filled out the online questionnaire.

Methods of data collection

The questionnaire was anonymous. We asked for demographic data concerning age, gender, education, field of work, and the number of years spent with the current supervisor. A part of the questionnaire was the AAW scale (Scrima et al., 2014), which contained 18 items and worked based on a five-point Likert scale. The scale differentiated between three factors, which were secure, preoccupied, and avoidant attachment styles. Our questionnaire also included the WASQ scale (Scrima, 2018), which contained 15 items. This scale was also evaluated with a five-point Likert scale. The scale measured secure, dismissive, and preoccupied attachment. Slovak versions of the scales were developed based on a consensus of translations from two independent researchers (Geškovičová, 2020).

Methods of data analysis

As the first step, we performed a confirmatory analysis of the original WASQ (X^2 = 339.236; p <.001; CFI = .853; TLI = .822; RMSEA = .087; SRMR = .077) and AAW (X^2 = 572; p <.001; CFI = .745; TLI = .705; RMSEA = .093; SRMR = .079) questionnaire models. However, since the data did not show an acceptable fit with the model, we proceeded to verify the factor structure of the questionnaires through exploratory factor analysis and subsequently again its verification by confirmatory factor analysis.

Using the exploratory factor analysis, we examined the structural validity of the questionnaires, and with confirmatory factor analysis, we checked the model‘s suitability. To examine the suitability of the model, we used the following indexes: Tucker-Levis Index (TLI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Root Mean Square Residuals (SRMR), Comparative Fit Index (CFI). The reliability of the factors was examined with Cronbach‘s alpha. Correlations between the factors were examined with the Pearson coefficient.

Results

To verify scale AAW (Scrima et al., 2014), we applied exploratory analysis with Oblimin rotation (KMO=.793). After assigning the three factors, we removed the items that saturated none of the factors or saturated several factors at once. The removed items were 3, 4, 7, 15, 16, and 18 (table 1).

Table 1

Exploratory factor analysis of AWW

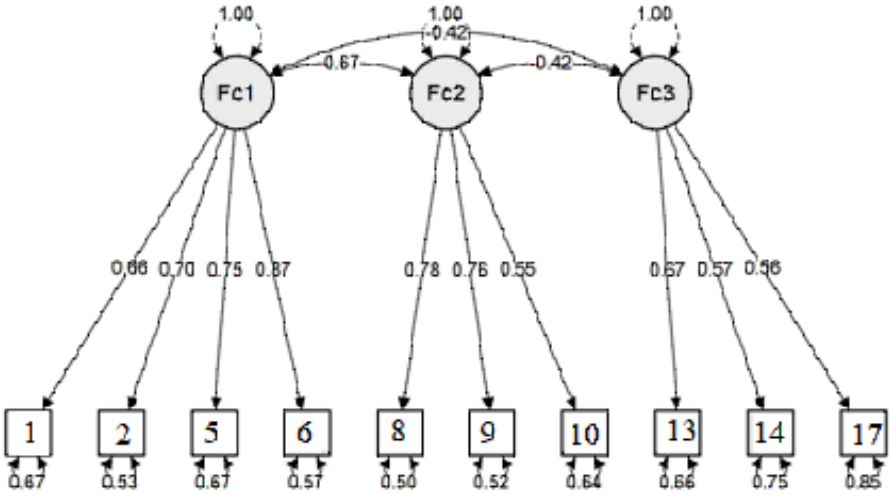
Factor Loadings		F1	F2	F3	Uniqueness
1.	I find it difficult to allow myself to depend on others at work	.723			.555
2.	Work colleagues are never there when you need them	.597			.530
5.	I find it difficult, in the workplace, to trust others completely	.642			.550
6.	I often feel that I am on my own in this company	.716			.442
8.	I often worry that work colleagues do not trust me		.564		.555
9.	I find work colleagues reluctant to be as open as I would like		.405		.579
10.	I often worry that people would not want to stay in my work team		.651		.551
11.	I want to be completely in tune with my work colleagues			.557	.672
12.	Work colleagues are sometimes put off by my desire to be on their wavelength		.550		.714
13.	I find it relatively easy to get close to others at work			.603	587
14.	I do not often worry about someone confiding too much in me at work			.591	.679
17.	I am comfortable having others depend on me at work			.412	.716

Note. Applied rotation method is oblimin. F1 (avoidant style AAW), F2 (preoccupied style AAW), F3 (secure style AAW)

The resulting confirmatory factor analysis model failed to show an acceptable data fit (CFI=.875; TLI=.838; RMSEA=.085; SRMR=.066). We proceeded by removing items 11 and 12 because their contribution to data variability was the least significant (R^2=.103; R^2=.257). After this step, the model displayed the acceptable value of the indexes (CFI=.924; TLI=.894; RMSEA=.077; SRMR=.056), however, only at the limit of the acceptable conditions (Picture 1). The avoidant attachment consisted of items 1, 2, 5, and 6 (α=.780). The preoccupied attachment consisted of items 8, 9, and 10 (α=.71). The secure attachment consisted of items 13, 14, and 17 (α=.59). The three factors all together explained 40.6% of the total variability. The avoidant attachment explained 17.4% of the total variability, the preoccupied attachment explained 12.1% of the total variability, and the secure attachment explained 11% of the total variability.

Figure 1

The three-factor model of the AWW questionnaire



With the WASQ scale (Scrima, 2018), we applied exploratory factor analysis with Oblimin rotation (KMO= .784). After assigning the three factors, we removed the items which saturated none of the factors or saturated several factors at once: 9, 10, 12, and 15 (table 2).

Table 2

Exploratory factor analysis WASQ

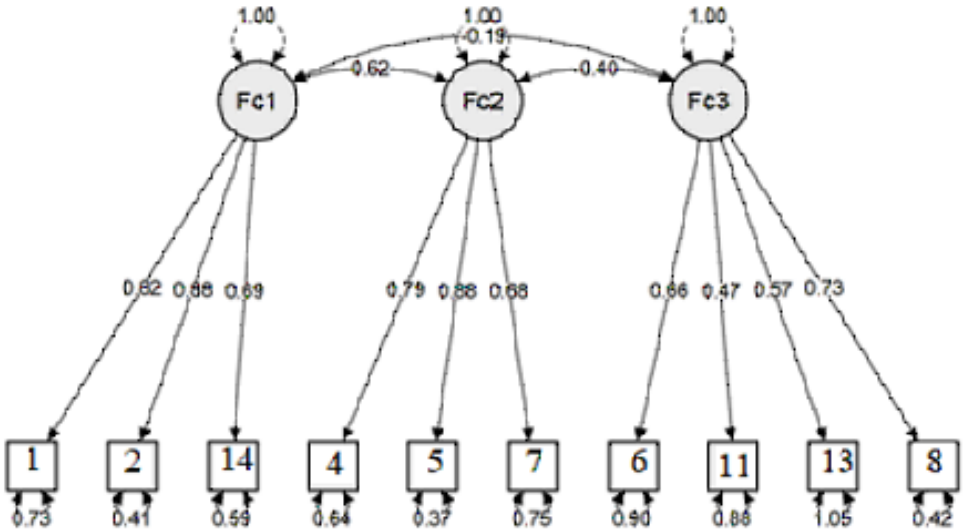
Factor Loadings		F1	F2	F3	Uniqueness
1.	Some places in my organization bring back bad memories		.567		.558
2.	In my organization, I prefer to avoid certain places, even if that interferes with my work		.790		.354
3.	I'm attached to my workplace			.486	.756
4.	I dread going back to my workplace after holiday	.755			.479
5.	I often feel anxious in my workplace	.790			.328
6.	My workplace is like me			.596	.641
7.	I sometimes feel oppressed by my workplace	.575			.616
8.	I enjoy the time I spend in my workplace			.599	.543
11.	I wouldn't enjoy working in another place as much			.510	.705
13.	I would find it very difficult to leave my workplace for good			.563	.692
14.	I prefer not to go to certain places in my organization		.738		.502

Note. F1 (preoccupied style WASQ), F2 (dismissive style WASQ), F3 (secure style WASQ)

The resulting confirmatory factor analysis model failed to prove the sufficient concurrence between the data (TLI=.896). We proceeded by removing item 3 due to its minimal impact on the variability of the data compared to the other items (R2=.145). After this step, the model (Image 2) displayed sufficient indexes (CFI=.946; TLI=.924; RMSEA=.065; SRMR=.058). The dismissive factor consisted of items 1, 2, and 14 (α=.76). The preoccupied factor consisted of items 4, 5, and 7 (α=.76). The secure factor consisted of items 6, 8, 11, and 13 (α=.66). These factors all together explained 43.9% of the total variability. The dismissive factor explained 14.1% of the total variability, the preoccupied factor explained 15% of the total variability, and the secure factor explained 14.1% of the total variability.

Figure 2

The three-factor model of the WASQ questionnaire



The correlation matrix showed the expected results (Table 3). Correlations between individual factors were on the level of statistical significance p<.001, except for the correlation between the dismissive style WASQ and the secure style WASQ (r= -.075; p=.142). Large positive relationships appeared between the dismissive style AAW and the preoccupied style AAW (r=.505; p< .001) and between the preoccupied style WASQ and the dismissive style of attachment AAW (r=.550; p< .001). Medium correlations appeared between the secure style AAW and the WASQ (r=.309; p< .001).

Table 3

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Secure style AAW					
2. Preoccupied style AAW	-.274***				
3. Avoidant style AAW	-.281***	.505***			
4. Secure style WASQ	.309***	-.182***	-.252***		
5. Preoccupied style WASQ	-.223***	.321***	.550***	-.245***	
6. Dimissive style WASQ	-.294***	.459***	.467***	-.075	.471***

***=p<.001

The difference between men and women appeared only with secure attachment styles (WASQ Cohen‘s d= -.339; AAW Cohen‘s d= -.276), where women scored higher than men.

Discussion

This article aimed to introduce Slovak versions of questionnaires AAW (Scrima et al., 2014) and WASQ (Scrima, 2018). In both cases, the three-factor structure of the questionnaire was supported, but only in their shortened version. Our findings agree with the original findings of the authors and with the original theory of workplace attachment by Hazan and Shaver (1990), as well as with the findings of De Andrade & Pedruzzi (2020). It is remarkable that, even though the WASQ scale is derived from the four-factor model by Bartholomew and Horowitz (1991), it still supports the three-factor structure. Even the AWW scale (Scrima et al., 2014) is based on a two-factor solution by Neustad et al. (2006), the results supported the three-factor structure. Smaller differences can be found in the correlation matrix. One crucial difference is present, for example, in the WASQ scale (Scrima, 2018), in which significantly negative correlations between secure attachment style and insecure attachment styles were found. In our case, we found none or just very weak statistically significant negative correlations between the secure attachment style and insecure styles of attachment. This fact is in agreement with the findings of Mrázková & Lisá (2021).

Apart from the questionnaires analyzed by us in this article, there exists a number of other tools measuring workplace attachment. Among the most recent ones is the Workplace Attachment Scale by Andrade & Pedruzzi (2020). This scale is also self-reporting in nature and identifies differences between secure, anxious, and avoidant attachment styles. Leader as Security Provider Scale from Molero et al. (2019) focuses on how the employees perceive their leaders. Besides the scales mentioned above, older versions of workplace attachment scales exist, such as the one-dimensional Echelle d‘attachement au lieu de travail scale from Rioux (2006). Scrima (2018) considers this scale to be the one most frequently used in this area of research to this day.

According to our knowledge, despite the large number of scales measuring attachment in the workplace and attachment to the place, Scrima (2018) focused on attachment in the workplace as related to attachment to a place. As Scannell and Grifford (2013) stated, these two areas had been developing separately from each other for a long time - it is precisely why it would be recommendable to develop tools for measuring workplace attachment and its styles.

References

Ainsworth, M. D. S. (1985). Patterns of infant- mother attachments: ancedents and effects on development. *Bull N Y Acad Med*, 61 (9), 771-791.

Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226–244. https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.2.226

Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss. Vol. 2: Separation, anxiety, and anger*. Basic Books.

Byrne, Z., Albert, L., Manning, S., Desir, R. (2017). Relational models and engagement: An attachment theory perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 32(1), 30-44. https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0006

De Andrade, A.L. & Pedruzzi, P. F. (2020). Development of The Workplace Attachment Scale (WAtS): evidence of validity and reliability. *Ciencias Psicológicas*, 14(2), e-2298. https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2298

Greškovičová, K. (2020). Attachment v pracovnom prostredí: analýza a porovnanie metodík. In I. Piterová, D. Fedáková, & J. Výrost (Eds.), *Zborník Príspevkov z 19. Medzinárodnej Konferencie Psychológia Práce a Organizácie 2020* (pp. 129-140). Institute of Social Sciences, CSPS SAS.

Greškovičová, K. & Mrázková, K. (2020). Transgenerational effect: remembered attachment, attachment to partners and bonding towards newborns. In: *International Psychological Applications Conference and Trends*, (pp. 184-188).https://org.doi/ 10.36315/2020inpact039

Greškovičová, K. & Mrázková, K. (2021). Transgenerational effect of attachment: What was I given as a child, what do I share with my partner and what do I give to my newborn? In: C. Pracana & M. Wang (Eds.), *Psychology Applications & Developments* VI (pp. 73-84). Science Press.

Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511–524. https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.3.511

Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270–280. https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.2.270

Mrázková, K. & Lisá, E. (2021). The Workplace Attachment Styles Questionnaire In Shortened 9-Item Versi-

on. In: C. Pracana & M. Wang (Eds.), *Psychological Applications and Trends 2021* (pp. 247-251), Science Press.

Molero, F., Mikulincer, M., Shaver, P. R., Laguía, A. Moriano, J. A. (2019). The Development and Validation of the Leader as Security Provider Scale. *Journal of Work and Organisational Psychology*, 35(3), 183-193. https://doi.org/10.5093/jwop2019a20

Neustadt, E. A., Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2006). The relationship between personality traits, self-esteem, and attachment at work. *Journal of Individual Differences*, 27(4), 208–217. https://doi.org/10.1027/1614-0001.27.4.208

Rioux, L. (2006). Construction d'une échelle d'attachement au lieu de travail: Une démarche exploratoire [Construction of a workplace attachment scale: An exploration]. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 38(4), 325–336. https://doi.org/10.1037/cjbs2006018

Scannell, L., & Gifford, R. (2013). Personally relevant climate change: The role of place attachment and local versus global message framing in engagement. *Environment and Behavior*, 45(1), 60–85. https://doi.org/10.1177/0013916511421196

Scrima, F. (2018). The psychometric properties of the workplace attachment style questionnaire. *Current Psychology*, 39, 2285- 2292. https://doi.org/10.1007/s12144-018-9928-1

Scrima, F., Rioux, L., & Di Stefano, G. (2017). I hate my workplace but I am very attached to it: Workplace attachment style: An exploratory approach. *Personnel Review*, 46(5), 936–949. https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0128

Scrima, F., Rioux,L.& Lorito, L. (2014). Three-factor Structure Of Adult Attachment In The Workplace: Comparison Of British, French, And Italian Samples. *Psychological Reports: Sociocultural Issues in Psychology*. 115(2), 627-642. https://doi.org/10.2466/49.PR0.115c25z2

Yip, J., Ehrhardt, K., Black, H., & Walker, D, O. (2018). Attachment theory at work: A review and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 185-198. https://doi.org/10.1002/job.2204

Corresponding author

doc., Mgr. Elena Lisá, PhD.

Comenius University, Faculty of Social and Economic Sciences, Institute of Applied Psychology

Mlynské luhy 4, 821 05 Bratislava, Slovakia

elena.lisa@fses.uniba.sk

SOCIO-DEMOGRAPHIC AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE UNEMPLOYED IN THE CONDITIONS OF THE SR

Tatiana Pethö[1], Miroslava Bozogáňová[2]

[1]The Institute of Social Sciences, Centre of Social and Psychological Sciences, Slovak Academy of Sciences, Kosice (Slovakia), petho@saske.sk

[2]Presov University in Prešov, Faculty of humanities and natural sciences, Department of Pedagogy, miroslava.bozoganova@unipo.sk

Abstract:

Objective. *The Slovak population is characterized by unemployment at the level of 4.98 % for year 2020 (Statistical Office of the Slovak Republic). Unemployment is one of the most serious problems facing the society. It affects both men and women, people of different ages with different education and in different social positions. The objective of the paper is to describe an unemployed individual in view of selected socio-demographic and psychological characteristics.*

Method. *The research sample consisted of 14.642 unemployed people with an average age of 37.653 and a standard deviation of 12.145. The condition for selecting respondents was their registration at the Office of Labour, Social Affairs and Family. The paper used selected items from Brief locus of control scale and Change in Organizational Culture methodologies.*

Findings. *Statistically significant gender differences in external LOC and openness to change were found. Comparative data showed statistically significant differences in external LOC level with regard to the place of residence. Comparative data showed statistically significant differences in external LOC level and openness to change with regard to the marital status.*

Limitations. *The paper is limited by the uneven representation of unemployed respondents within an individual region in Slovakia.*

Keywords: *unemployment, the unemployed, socio- demographic characteristics, psychological characteristics*

Introduction

Unemployment is an undesirable phenomenon from the point of view of psychological subjective well-being, according to Paul and Moser (2009) it predicates poor mental health and reduces overall life satisfaction. Lower or no income is most likely to cause consequences in the form of later economic results, such as loss of income and employment. Economic results have social consequences such as social deprivation (Mousteri et al., 2018). Kossen and McIveen (2018) emphasize that an unemployed person may feel unflinching in society,

experiencing differences in what is, what could be and what may never be, given past and present aspirations. An unemployed feels that he/she has not met stereotypical expectations on the part of loved ones (e.g. family and friends). Unemployment in Slovakia is a long-standing social problem. In 2020, the Slovak population was characterized by unemployment at the level of 4.98 % (Statistical Office of the Slovak Republic, 2020).

Theoretical Background

Unemployment affects both men and women, people of different ages, with different education, in different social statuses, with different psychological and personality characteristics resulting from unemployment. Personality characteristics play a significant role in individual success on the labour market. Previous research findings (Uysal & Pohlmeier, 2011) showed a significant effect of an unemployed person on various economic outcomes such as earnings, manpower and likelihood of employment. The personal characteristics of an unemployed may indicate to the potential employer the suitability of an adept for the job in question, thereby increasing the likelihood of receiving a job offer or employment. The locus of control (LOC) can also be included among the other unemployment characteristics examined. Rotter (1966) states that individuals with external LOC believe that results are primarily a matter of fate or coincidence. Conversely, individuals with internal LOC believe that the results depend on their own efforts. In this context, it is appropriate to consider the construct of the LOC in the context of attributing the reasons that a person is unemployed either to external circumstances or, conversely, to their own failure. Openness to change is a construct about primary organisational openness to change. Openness to change can be defined as willingness to promote change and to have a positive impact on climate change in the organisation (Anuradha & Kelloway, 2004). Openness to change in unemployment can be likened to openness to organisational change, which the authors (Devos et al., 2007) define as creating motivation and readiness for change, which is reflected in the attitudes of members of organisation. An unemployed person with a high level of openness to change should be willing and ready to change in the form of abandoning the current undesirable situation and be able to work and retain a job. On the basis of the above, it can be concluded that the analysis of unemployment in terms of socio-demographic and psychological characteristics has its merits due to a multidimensional view of the phenomenon (Frankovský, 2003).

The research study describes the basic socio-demographic and psychological characteristics of the unemployed in the conditions of the Slovak Republic. The results are partial and descriptive in nature and therefore the hypotheses have not been operationalised. Within the framework of the research, the main objective and two sub-objectives were set.

The aim of the paper is to describe the unemployed in view of selected socio-demographic and psychological characteristics.

The sub-objective was to describe the personality characteristics possessed by the unemployed.

The second sub-objective was to compare locus of control (external and internal) and openness to change with respect to gender, residence and marital status of the unemployed.

Methods

Research sample

The research sample consisted of 14.642 (55 % male and 45 % female) unemployed with an average age of 37.653 and a standard deviation of 12.145. The educational level of respondents was as follows: 6.76 % have not completed primary education, 29.07 % completed primary education, 35.82 % completed secondary vocational education without graduation, 21.92 % completed secondary vocational education with graduation, 4.42 % completed secondary grammar school education, 0.48 % bachelor education I, 1.49 master education and 0.003 % PhD education. Of all participants, 54 % were unmarried, 35 % were married, 9 % were divorced and 2 % were widowed. 58 % of participants live in the city and 42 % live in the countryside.

Research data were collected in 2018 and 2019 before the COVID-19 pandemic. The research data were collected by questionnaire method after attending a 20-day inclusive training course focused on automotive industry and soft skills. The condition for selecting participants was the registration at the Office of Labour, Social Affairs and Family. The research data are part of the project Ready for Work, a project of the Office of Labour, Social Affairs and Family (pripravenynapracu.sk). The selection of respondents was carried out by the aforementioned Office of Labour, Social Affairs and Family.

Measures

The research methodologies were administered in the native language (Slovak) and were translated from English by double translation.

Personality characteristics were detected on a 7-point scale (1- this characteristic fully describes me, 7- this characteristic does not describe me at all). The list of characteristics (confident, impudent, heartless, serious, timid, conciliatory, sensitive and friendly) was selected based on the ways in which people behave in their relationships. Personality characteristics were chosen with regard to the attitude to free time, efforts to find work and behaviour in interpersonal relationships (Filer, 1986; Vinikainen & Kokko, 2012). Personality characteristics were expressed by an adjective and the respondent was supposed to express how the characteristic describes them on the scale. The personal characteristics were selected on the basis of the requirements of the Office of Labour, Social Affairs and Family, which would best reflect the profile of the unemployed candidate. The selection of personality characteristics was also limited by capacity. Therefore, the reliability of personality characteristics is not mentioned, as they were detected separately.

Locus of Control

The Locus of control was detected through the Brief Locus of Control Scale by Lumpkin (1985), the range being inspired by the original 6- item Rotter Scale (1966) measuring locus of control. The range consists of 10 items that detect the level of internal and external LOC on a 5-point Likert scale (1- strongly disagree, 5- strongly

agree). The internal consistency analysis pointed to a value for Cronbach α= 0.60 for the internal LOC and for an external LOC with Cronbach α= 0.64.

Openness to Change

Openness to change was established through the Change in Organizational Culture methodology by the authors Dunham et al. (1989), which originally contains 19 items. For research purposes, six items were selected that measured attitudes towards change in general and regarding affective responses to change and behavioural tendencies. The selection of items was capacity constrained due to the requirements of the Office of Labour, Social Affairs and Family. Items were selected as a comprehensive assessment of change, whether the change is positive for the respondent, and were supplemented with items focusing on willingness to move or commute for work. These items were not used in the research study.

Respondents rated responses on the 5-point Likert scale (1- strongly disagree, 5- strongly agree). An analysis of the internal consistency showed a Cronbach α= 0.84.

Research results

The research results were processed in IBM SPSS 20.00 and JASP 0.14.1.0 using descriptive statistics and t-tests for two independent samples. The tables show the average values and comparatives of socio-demographic data (gender, residence and marital status of the unemployed) in the level of psychological characteristics (internal and external LOC, openness to change). Table 1 shows the averages of the personality characteristics of the unemployed examined.

Table 1

Average score in personality characteristics of the unemployed

Personality characteristics	N	mean	SD	median
confident	14642	3.292	1.947	3
impudent	14642	5.246	2.018	6
heartless	14642	5.494	2.052	7
serious	14642	4.027	1.884	4
timid	14642	4.426	1.961	4
conciliatory	14642	3.398	1.857	3
sensitive	14642	3.246	1.990	3
friendly	14642	2.573	2.115	2

Based on the average values of the personal characteristics of the unemployed, it was found that the least of the unemployed respondents describe traits such as impudent, heartless, and the most the friendly attitude. Table 2 presents the gender differences in external and internal LOC and openness to change. The variable gender of the unemployed was not included at the beginning of the administration of the methodology, only during the ongoing research. Information on the gender of all unemployed was not obtained for this reason.

Table 2

Comparison of psychological characteristics with regard to the gender of the unemployed

	gender	N	mean	SD	df	t	p	Cohen´s d
External LOC	women	3640	3.314	0.747	8062	-2.286	0.022	-0.051
	men	4424	3.276	0.731				
Internal LOC	women	3640	3.274	0.701	8062	1.348	0.178	0.030
	men	4424	3.294	0.687				
Openness to change	women	3640	20.867	4.949	8062	-2.163	0.031	-0.048
	men	4424	20.633	4.747				

Statistically significant gender differences in external LOC and openness to change were found. Based on Cohen‘s d, it can be concluded that the gender differences are statistically significant, but with a low effect. Table 3 presents the differences in external and internal LOC and openness to change with regard to the place of residence. The socio-demographic characteristics of the residence were not completed by 14 respondents that were excluded from the comparison.

Table 3

Comparison of psychological characteristics with regard to the place of residence of the unemployed

	residence	N	mean	SD	df	t	p	Cohen´s d
External LOC	city	6199	3.263	0.746	14626	-3.107	0.002	-0.052
	countryside	8429	3.303	0.756				
Internal LOC	city	6199	3.286	0.695	14626	0.115	0.908	0.002
	countryside	8429	3.284	0.698				
Openness to change	city	6199	20.729	4.804	14626	-1.187	0.235	-0.020
	countryside	8429	20.825	4.838				

The comparative data showed statistically significant differences in external LOC level with regard to place of residence. The unemployed from city have a higher external LOC than the unemployed from countryside. Statistically significant differences have been demonstrated, but with a low negative effect (Cohen‘s d = -0.052). Table 4 presents the differences in external and internal LOC and openness to change with regard to the marital status Respondents with marital status of a widower/widow were not included in the comparison.

Table 4

Comparison of psychological characteristics with regard to the marital status of the unemployed

	marital status	N	mean	SD	df	t	p	Cohen´s d
External LOC	single	7962	3.267	0.745	10581.554	-2.843	0.004	-0.051
	married	5077	3.306	0.766				
Internal LOC	single	7962	3.281	0.689	10526.436	-0.810	0.418	-0.015
	married	7962	3.291	0.714				
Openness to change	single	7962	20.627	4.755	10509.977	-4.064	<0.001	-0.074
	married	7962	20.982	4.938				

The comparative data showed statistically significant differences in external LOC level and openness to change with regard to the marital status. Single unemployed have a higher external LOC than the married unemployed. Married unemployed have a higher level of openness to change than single unemployed. Statistically significant differences have been demonstrated, but with a low negative effect (Cohen‘s d = -0.074).

Discussion and conclusion

Unemployment is a long-term social problem and in this context, the space was devoted to the individual characteristics of the unemployed throughout Slovakia. Long-term unemployment has a negative impact on several areas in the life of the unemployed and with the associated effort and desire to find work.

Based on the average values of the psychological characteristics of the unemployed, it was found that the least unemployed describe traits such as impudent and heartless and most reflect the friendly attitude. Examination of the personality of the unemployed also has its merits for economic reasons. Uysal and Pohlmeier (2011) point to the ignorance of individual differences in the form of personality characteristics, which can cause an individual‘s intrusive dependence on unemployment, as well as potentially misleading assessments concerning public measures to increase the employability of the unemployed.

Based on the research results, statistically significant gender differences in external LOC level were found, which is in line with previous studies dealing with gender differences in the context of LOC (Sherman et al., 1997; Dixon et al., 1976). Men possess higher levels of external LOC than women. Individuals with higher external LOC scored higher on dissociative, anxious and distress-reduction styles (Holland et al., 2010). In relation to the given finding, it can be concluded that unemployed men are more anxious in their job search than women due to their higher level of external LOC.

The unemployed from city have a higher external LOC than the unemployed from the countryside. The research findings point to attributing the reasons for finding work to external factors such as chance or fate, with the unemployed from the city disposing of a higher level of external LOC. Authors (Caliendo et al., 2015; McGee, 2015) highlights the internal and external LOC aspect of finding a job. The unemployed with internal LOC make more effort to find work, have higher levels of skills to help them find work and, last but not least, their search behaviour is influenced by the effect on beliefs about the efficacy and effort.

The research findings showed statistically significant differences with respect to external LOC, but with low effect. Married unemployed possess a higher level of external LOC than single unemployed, which is inconsistent with the research finding by Parish and Boyd (1983). Married unemployed with commitments and higher family background responsibilities should therefore possess significantly higher levels of internal LOC than single unemployed. It is therefore also necessary to carry out a deeper analysis in relation to the ability of the unemployed to seek information. Married unemployed have a higher level of openness to change than single unemployed. The research finding is surprising because the married unemployed are likely to have more family commitments than single unemployed, which could be the reason why they are less open to change in the work domain and need to have a stable job and conditions to perform their job.

The contribution is limited by the uneven representation of unemployed respondents within an individual region of Slovakia. Other limitations of the research study include the use of the LOC scale with low internal consistency and limited capacity to research individual psychological constructs due to the conditions set by the Office of Labour, Social Affairs and Family.

Special attention could also be paid to determine the level of LoC and the possibilities of its development (internality) for the benefit of the unemployed in the form of retraining courses. It is important for the unemployed to understand LoC in the context of finding a job. Education and training in the field of LoC and its development (internality) increases the chances of getting and keeping a job; therefore, the issue of LoC should gain focus at the end of secondary school, which could serve especially students who decide to join the labour market right after graduating from school. Important implication of the research study is the mapping of psychological characteristics of the unemployed in the conditions of the SR, which are related to their ability to retrain in the field of technical education and subsequent in the labour market.

The possibilities for further research arise from the absence of an internal and external LOC examination in the context of the unemployed and it is therefore possible to consider examining the internal and external LOC as two separate constructs in the light of the area of employment motivation, the ability to seek information on job offers and the concerns arising from new job opportunities in the context of unemployment.

References

Anuradha, Ch., & Kelloway, E. (2004). Predicting openness and commitment to change. *Leadership and Organizational Development Journal,* 25(6), 485 – 498. https://doi.org/10.1108/01437730410556734

Dunham, R. B., Grube, J. A., Gardner, D. G., Cummings, L. L. & Pierce, J. L. (1989). *The inventory of change in organizational culture*. Authors.

Caliendo, M., Cobb-Clark, D. A., & Uhlendorff, A. (2015). Locus of control and job search strategies. *The Review of Economics and Statistics*, 97(1), 88 – 103. https://doi.org/10.1162/REST a 00459

Devos, G., Buelens, M., & Bouckenooghe, D. (2007). Contribution of content, context and proces to understanding openness to organizational change: Two experimental simulation studies. *The Journal of Social Psychology*, 147(6), 607 – 630. https://doi.org/10.3200/SOCP.147.6.607-630

Dixon, D. N., McKee, C. S., & McRae, B. C. (1976). Dimensionality of three adult, objective locus of control scales. *Journal of Personality Assesment*, 40(2), 310 – 319. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4003 11

Filer, R. K. (1986). The role of personality and tastes in determining occupational structure. I*ndustrial and Labor Relations Review*, 39(3), 412 – 424. https://doi.org/10.1177/001979398603900308

Frankovský, M. (2004). Sociálna psychológia nezamestnaných: interakčný prístup. In M. Frankovský, & M. Kentoš (Eds.), *Psychológia práce pred vstupom Slovenska do Európskej únie*. (pp. 51 – 55). Spoločenskovedný ústav SAV.

Holland, C., Geraghty, J., & Shah, K. (2010). Differential moderating effect of locus of control on effect of driving experience in young male and female drivers. *Personality and Individual Differences,* 48(7), 821 – 826. https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.02.003

Kossen, Ch., & McIIveen, P. (2018). Unemployment from the perspective of the Psychology of Working. *Journal of Career Development*, 45(5), 474 – 488. https://doi.org/10.1177/0894845317711043

– McGee, A. D. (2015). How the perception of control influences unemployed job search. *Industrial and Labor Relations Review*, 68(1), 184 – 211. https://doi.org/10.1177/0019793914556245

McGee, A. D. & McGee, P. (2016). Search, effort, and locus of control. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 126(1), 89 – 101. https://doi.org/10.1016/j.jrbo.2016.03.001

Mousteri, V., Daly, M., & Delaney, L. (2018). The scarring effect of unemployment on psychological well- being across Europe. *Social Science Research*, 72(1), 146 – 169. https://doi.org/1016/j.ssresearch.2018.01.007

Parish, T. S., & Boyd, D. A. (1983). Locus of control as related to family background and marital status. *The Journal of Genetic Psychology: Research and Theory on Human Development*, 143(2), 287 – 288. https://doi.org/10.1080/00221325.1983.10533565

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: meta- analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264 – 282. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001

Rotter, J. B (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), (Whole No. 609)

Sherman, A. C., Higgs, G. E., & Williams, R. L. (1997). Gender differences in the locus of control construct. *Psychology & Health*, 12(2), 239 – 248. https://doi.org/10.1080/08870449708407402

Uysal, D. S., & Pohlmeier, W. (2011). Unemployment duration and personality. *Journal of Economic Psychology*, 32(6), 980 – 992. https://doi.org/10.1016/j.joep.2011.03.008

Viinikainen, J., & Kokko, K. (2012). Personality traits and unemployment: Evidence from longitudinal data. *Journal of Economic Psychology*, 33(6), 1204 – 1222. https://doi.org/10.1016/j.joep.201209.001

Corresponding author

PhDr. Tatiana Pethö, PhD.

The Institute of Social Sciences, Centre of Social and Psychological Sciences, Slovak Academy of Sciences, Kosice (Slovakia)

Karpatská 5, 040 01 Košice, Slovakia

petho@saske.sk

HOSTILE SEXISM IN THE WORKPLACEAS A MEDIATOR OF MEN´S BELIEFS AND SUPPORT FOR GENDER EQUALITY

Ivana Piterová[1]

[1]Institute of Social Sciences, Centre of Social and Psychological Sciences, Slovak Academy of Sciences

Abstract:

Aims and method. *Manhoodis culturally defined as a precarious social status. Men, compared to women, are more engaged in zero-sum thinking when feel threatened and by hostile sexism they canpreserve their dominance over women. The aim of this paper is to confirmwhether precarious manhood beliefs(4 items, α=0.75) and zero-sum thinking (4 items, α= 0.79)fuelled by hostile sexism in the workplace (3 items, α=0.73) decrease support for gender equality (6 items, α=0.9) among Slovak male undergraduate university students (N=284). Study is drawn on Slovak data collected online in 2019 as part of the large international project - Towards Gender Harmony.*

Results. *Results ofmediationanalysis proved for men in the sample that precarious manhood beliefs and zero-sum thinking predict lower support for gender equality movements, indirectly via increase of hostile sexism. The model allows to explain 25% of the variance of hostile sexism and 7% of thevariance of intention to support collective action on behalf of gender equality.*

Conclusions. *Effort to reduce gender discrimination in the workplace may be adversely affected by perceived uncertainty about men's status and belief in the loss of status in favour of women.*

Limits. *Research sample, design of the study, and other limitations of the study are discussed further.*

Keywords: *gender equality, precarious manhood, hostile sexism in the workplace, collective action, university male students*

Introduction

Despite the long lasting effort of European Union, gender equality in employment rate, working conditions and wages has not been fully established yet. Furthermore, "the COVID 19 pandemic has exacerbated existing inequalities between women and men in almost all areas of life, both in Europe and beyond" (European union, 2021, 2). In case of initiatives focused on enhancing equality in the workplace, which still is seen as a male domain, beliefs of men can play a significant role. This study focuses on men´s collective action intention on behalf of gender equality which can be defined as collective and public expression of the discontent of the group with the policies and practices of institutions (Tarrow, 2011) with the aim of social change resulted in gender equality.

Manhood, in contrast to womanhood, is culturally defined as a precarious social status, which means that it must be earned and demonstrated repeatedly through actions (Bosson & Vandello, 2011; Bosson et al., 2009). Link of precariousness of the manhood to anxiety and physical aggression as a way how to restore social status

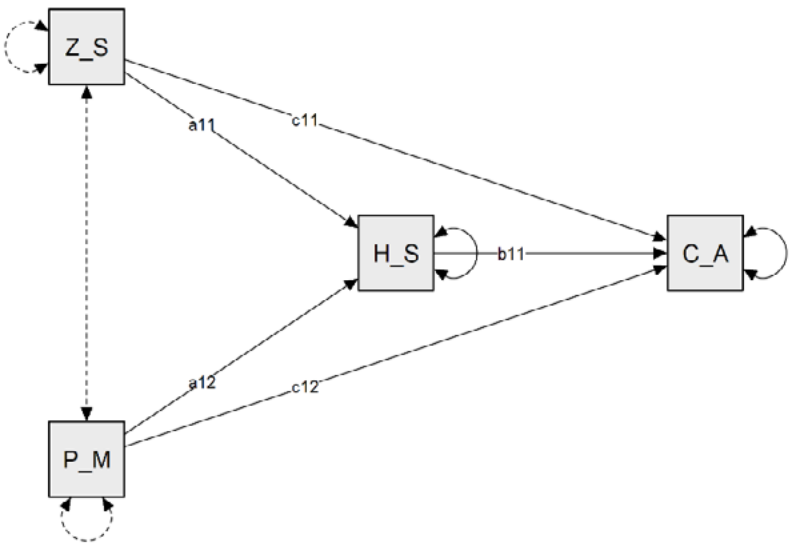
has been proved by series of experiments conducted by Bosson et al. (2009). Moreover, according to Mastari et al. (2019) hostile sexism is a way how men can preserve their dominance over women who are against the traditional gender roles, thus these women are perceived as a threat for their status. There is a research support (Bosson et al., 2012) that men view increasing discrimination against men as a consequence of decreasing discrimination against women. This cognitive heuristic is known as a zero-sum thinking which is a believe that gain of the resources (in terms of e.g. social status, power, economic gain or job positions) by one group automatically lead to the loss of the resources by another group (Ruthig et al., 2017). As research suggest that men endorse zero-sum thinking more strongly than women (Bosson et al., 2012; Kuchynka et al., 2018), this study focuses on men´s beliefs about precariousness of their status and zero-sum thinking in relation to hostile sexism and their intention to support gender equality. However, if men feel threatened and afraid of losing own status defensive responses could be expected (Kuchynka et al., 2018).

The aim of the study is to find support for two hypotheses build in accordance to the theory and research results mentioned above on the sample of Slovak male university students. It is assumed that zero-sum thinking (Z_S) and precarious manhood beliefs (P_M) allow to predict level of hostile sexism (H_S) and collective action intention (C_A) (H1).

It is also expected that precarious manhood beliefs (P_M) and zero-sum thinking (Z_S) will decrease collective action intention (C_A) indirectly via increase of hostile sexism (H_S) (H2). Model of hypothesized relations is plotted in Figure 1.

Figure 1

Model of hostile sexism as a mediator of the relationship between zero-sum thinking, precarious manhood beliefs and collective action intentions among Slovak male university students



Notes: C_A: Collective Action Intention, H_S: Hostile Sexism, Z_S: Zero-Sum Thinking, P_M: Precarious Manhood Beliefs

Method

Data collection and Research sample

Data collection was conducted in Slovakia as part of a large cross-national project -Towards Gender Harmony. Main project team have constructed the test battery and also coordinated data collection in 72 countries around the world. Items were translated into Slovak language using the back translation procedure. Two Slovak versions were simultaneously produced by two independent translators – psychologists with an English proficiency at the C1 and C2 levels. The translations were compared and merge into one by one of the forward translators. This version was translated back into English by another independent translator – qualified English teacher and translator. The produced English version was compared with the original text, while any discrepancies were discussed with a native English speaker. The use of this procedure supports the linguistic validity of the translation. Data collection in Slovakia was conducted online from September to the end of October 2019. Request for participation was sent to several public universities in Slovakia. Link to the survey was distributed to the students´ email addresses by employees of student administration office or heads of departments in Comenius University in Bratislava, Slovak University of Technology in Bratislava, University of Economics in Bratislava, Pavol Jozef Šafárik University in Košice, Technical university in Košice, Catholic University in Ružomberok, and Matej Bel University.

Research sample of this study consists of 284 male undergraduate university students living and studying in Slovakia. The average age of respondent is 22 years (SD = 4.2). Heterosexual or mainly heterosexual orientation prevails in 89 %. Most of men are single (71.7 %) or in a committed non-marital relationship (24.7 %), without children (98 %). Prevalent majors of their study were formal sciences – 124, social sciences – 35, natural sciences – 34, engineering – 24, more than one major or other – 67.

Measures

The selected variables were part of a more comprehensive test battery. Scales were constructed as an average of responses for items.

Gender Equality Collective Action Intention Scale: 6 items from the Environmental Action Scale (Alisat & Riemer, 2015, Cronbach α = .9). Respondents answered on a scale ranging from 1 (not likely at all) to 7 (very likely). How likely it is that you would…:

…become involved with a group (or political party) focused on gender issues/gender equality (e.g., volunteer, summer job, etc.)?

…consciously make time to work on gender issues / gender equality (e.g., working part-time for an organization, contributing to raise awareness about gender issues, choosing activities focused on gender issues over other leisure activities)?

…. participate in a community event which focused on gender issues?

...use online tools (e.g., Instagram, YouTube, Facebook, Wikipedia, Blogs) to raise awareness about gender issues/gender equality?

...participate in an educational event (e.g., workshop) related to gender issues/gender equality?

...spend time working with a group/organization that deals with the connection of gender issues/gender equality to other societal issues such as justice or inequality?

Hostile Sexism Scale: Agreement with 3 statements (Hostile sexism subscale of Ambivalent Sexism Inventory – ASI, Rollero et al., 2014, Cronbach α = .73) was measured on a scale ranging from 0 (strongly disagree) to 5 (strongly agree).

- Women seek to gain power by getting control over men.
- Women exaggerate problems they have at work.
- When women lose to men in a fair competition, they typically complain about being discriminated against.

Zero-sum Thinking Scale: Agreement with 4 statements (Ruthig et al., 2017, Cronbach α = .79) related to occupational, power, economic and social status domains was measured on a scale ranging from 0 (strongly disagree) to 5 (strongly agree).

- More good jobs for women mean fewer good jobs for men.
- The more power women gain, the less power men have.
- Women's economic gains translate into men's economic losses.
- As women gain more social status, men lose social status.

Precarious Manhood Beliefs Scale: Agreement with 4 statements (Vandello et al., 2008, Cronbach α = .75) was measured on a scale ranging from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree).

- It is fairly easy for a man to lose his status as a man.
- Some boys do not become men, no matter how old they get.
- Other people often question whether a man is a 'real man'.
- Manhood is not assured – it can be lost.

To verify the factorial validity and internal consistency of four scales, to control common-method bias and also to find support for the hypotheses, Confirmatory factor analysis (CFA), Cronbach alfa reliability estimates, Harman´s single factor test, Pearson's correlations and Mediation analysis were conducted in Factor and SEM modules of JASP 0.14.1.0. Parameters were estimated using Maximum Likelihood estimator.

Results

CFA for four latent variables (Gender Equality Collective Action Intention, Hostile Sexism, Zero-sum Thinking, Precarious Manhood Beliefs) was tested and the result revealed a good fit to the data (χ^2 (113) = 141.296, p = .037; CFI = .984; TLI = .981; RMSEA = .031; SRMR = .042 (Kline, 2016). All the standardized factor loadings for the indicators on the latent variables were statistically significant (ranging from .54 to .87, p < .001). That proved good factorial validity of the used scales on the research sample.

To control possible bias caused by the common source and common method used in the study, the Harman´s single factor test (Fuller et al., 2016) was performed. Results proved that only 23.6 % of total variance is explained by the single factor.

Results of Pearson's correlation analysis proved that collective action intentions are in a negative statistically significant correlation with hostile sexism and zero-sum thinking, but surprisingly not to precarious manhood beliefs. Moreover, hostile sexism is in positive significant correlation to precarious manhood beliefs and also zero-sum thinking (Table 1).

Table 1

Descriptive statistics and Pearson´s Correlations for examined variables

Variable	Scale	M(SD)	Collective Action Intention	Zero-sum thinking	Hostile Sexism	Precarious Manhood
Collective Action Intention	1-7	2.32(1.29)	—			
Zero-sum thinking	0-5	1.41(1.17)	-.159*	—		
Hostile Sexism	0-5	2.57(1.24)	-.236***	.610***	—	
Precarious Manhood	1-7	4.59(1.37)	.107	.123	.306***	—

* p < .05, ** p <.01, *** p < .001

Subsequently, mediation analysis was conducted. The confidence intervals were calculated through the bias corrected bootstrap (Biesanz et al., 2010). To test the significance level of indirect effect, 5,000 samples were bootstrapped to construct confidence intervals (Preacher & Hayes, 2008).

Statistically significant direct effect on collective action intention was proved for precarious manhood beliefs, but not for zero-sum thinking (Table 2). It´s positive valence means that men who perceived their status as

precarious and tenuous were more prone to support collective actions on behalf of gender equality. Using the bootstrap confidence intervals, it may be concluded that there is mediation in this model: the 95 % CI of the indirect effect for zero-sum thinking and precarious manhood is [-.194, -.055] and [-. 09, -015] respectively, which do not include zero, so the null hypothesis can be rejected. In addition, hostile sexism has a suppressive effect in a relationship between precarious manhood beliefs and collective action intentions. However, total effect was proved negative and statistically significant just for zero-sum thinking.

Table 2

Results of Mediation Analysis

									95% Confidence Interval	
Direct effect					Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Z_S	→			C_A	-.036	.074	-.484	.628	-.175	.100
P_M	→			C_A	.147	.058	2.534	.011	.027	.263
Indirect effect										
Z_S	→	H_S	→	C_A	-.118	.037	-3.202	.001	-.194	-.055
P_M	→	H_S	→	C_A	-.044	.017	-2.531	.011	-.090	-.015
Total effect										
Z_S	→			C_A	-.153	.067	-2.302	.021	-.278	-.023
P_M	→			C_A	.103	.058	1.777	.076	-.016	.218

Note. Delta method standard errors, bias-corrected percentile bootstrap confidence intervals, ML estimator. Z_S – zero-sum thinking, H_S - hostile sexism, C_A – collective action intention

According to R^2 values (Table 3), our model helps to explain 25.2 % of the variance of hostile sexism and 7.2% of the variance of collective action intention.

Table 3

R-Squared for predicted variables

	R^2
Collective_Action_Intention	.072
Hostile_Sexism	.252

Conclusion

The aim of the study was twofold. First, find out whether precarious manhood beliefs and zero-sum thinking allow to predict level of hostile sexism and collective action intentions among Slovak male undergraduate university students. Second, confirm the role of hostile sexism as a mediator of the relationship between zero-sum thinking, precarious manhood beliefs and collective action intention on behalf of gender equality.

It can be concluded that beliefs that women´s gain of jobs, money, power or social status means men´s loss decrease intention of men to participate in collective actions focused on gender equality indirectly via increased hostile sexism in the workplace. Surprisingly, higher precariousness of the status was not a direct barrier to collective action intentions, but enhanced hostile sexism had a suppressive effect on this relation. In this case, men´s beliefs about women as being manipulative, looking for control over men, exaggerating their problems, and complaining about discrimination lower men's will to participate in collective actions. These results were obtained on the sample of male undergraduate university students that may not represent whole population of the university students and surely does not represent population of men in Slovakia. For the support or rejection of these findings in general population, there is a need for further research on a representative sample. However, if men hold these beliefs, it could be expected that effort to achieve gender equality in the work sphere could be much more arduous and may last longer than expected.

The implication of the results could be seen in a reduction of zero-sum thinking. If competitive workplace enhances fear of losing social status and dominance among men, organizational policies and practices should be set as equal and fair to both genders. The aim would be to prevent positive and negative discrimination against women as well as men. Moreover, organization could promote gains for men if genders will be in equal position (Kuchynka et al., 2018). If the aim is to enhance men´s solidarity and their support for gender equality, it has been already proved by the series of experiments conducted by Subašić et al., (2018) that positioning men as agents of change; framing of inequality as an issue for both, men and women (mostly if man is the source of massage) is helpful.

The limits of the study lie in the research sample and the research design. Data were collected only on one sample – university students, in one time-point – cross-sectional design, using one method – the questionnaire. There is a risk of common-method bias that could strengthen correlations between constructs, however, some of procedural controls were implemented at the stage of questionnaire design (clear instructions, information about no correct answers, declared anonymity, wording of questions etc.). Statistical control, Harman´s single

factor test (Fuller et al., 2016) suggests that shared variance is rather low. Response rate was low, however it exceeded almost three times the minimum required sample size – 100 men per country. The sample consisted mainly of single men, which may be related to the attractiveness of the study topic for a certain group of men, so other limitation of the study is probably the „self-selection“. Despite the limits of the study, more light is shed on attitudes, beliefs and intentions to support gender equality among male university students, who probably have or soon will have also experiences from the workplace, where genders are still not in equal position.

References

Alisat, S., & Riemer, M. (2015). The environmental action scale: Development and psychometric evaluation. *Journal of Environmental Psychology*, 43, 13–23. https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.05.006

Biesanz, J. C., Falk, C. F., & Savalei, V. (2010). Assessing mediational models: Testing and interval estimation for indirect effects. *Multivariate Behavioral Research*, 45(4), 661–701, https://doi.org/10.1080/00273171.2010.498292

Bosson, J. K., & Vandello, J. A. (2011). Precarious manhood and its links to action and aggression. *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 82–86. https://doi.org/10.1177/0963721411402669

Bosson, J. K., Vandello, J. A., Burnaford, R. M., Weaver, J. R., & Arzu Wasti, S. (2009). Precarious manhood and displays of physical aggression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(5), 623–634. https://doi.org/10.1177/0146167208331161

Bosson, J. K., Vandello, J. A., Michniewicz, K. S., & Lenes, J. G. (2012). American men's and women's beliefs about gender discrimination: For men, it's not quite a zero-sum game. *Masculinities and Social Change*, 1, 210–239. https://doi.org/10.4471/mcs.2012.14

European Union (2021). 2021 report on gender equality in the EU. European Union. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf

Fuller, C. M., Simmering, M. J., Atinc, G., Atinc, Y., & Babin, B. J. (2016). Common methods variance detection in business research. *Journal of Business Research*, 69(8), 3192–3198. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.008

Kline, R. B. (2016). Principles and practice of structural equation modelling (4th ed.). Guilford Press.

Kuchynka, S. L., Bosson, J. K., Vandello, J. A., & Puryear, C. (2018). Zero-sum thinking and the masculinity contest: Perceived intergroup competition and workplace gender bias. *Journal of Social Issues*, 74(3), 529–550. https://doi.org/10.1111/josi.12281

Mastari, L., Spruyt, B., & Siongers, J. (2019). Benevolent and hostile sexism in social spheres: The impact of parents, school and romance on Belgian adolescents' sexist attitudes. *Frontiers in Sociology*, 4, 1–13. https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00047

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. https://doi.org/10.3758/brm.40.3.879

Rollero, C., Glick, P., & Tartaglia, S. (2014). Psychometric properties of short versions of the Ambivalent sexism inventory and Ambivalence toward men inventory. TPM-Testing, Psychometrics, *Methodology in Applied Psychology*, 21(2), 149–159. https://doi.org/10.4473/TPM21.2.3

Ruthig, J. C., Kehn, A., Gamblin, B. W., Vanderzanden, K., & Jones, K. (2017). When women's gains equal men's losses: Predicting a zero-sum perspective of gender status. Sex Roles, 76(1-2), 17–26. https://doi.org/10.1007/s11199-016-0651-9

Subašić, E., Hardacre, S., Elton, B., Branscombe, N. R., Ryan, M. K., & Reynolds, K. J. (2018). "We for She": Mobilising men and women to act in solidarity for gender equality. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(5), 707–724. https://doi.org/10.1177/1368430218763272

Tarrow, S. G. (2011). Power in movement: Social movements and contentious politics. Cambridge University Press.

Vandello, J. A., Bosson, J. K., Cohen, D., Burnaford, R. M., & Weaver, J. R. (2008). Precarious manhood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(6), 1325–1339. https://doi.org/10.1037/a001245

Corresponding Author

Ivana Piterová, PhD.

Centre of Social and Psychological Sciences, Slovak Academy of Sciences

Institute of Social Sciences

Karpatská 5, 040 01 Košice, Slovakia

piterova@saske.sk

DIFFERENCES IN PERCEPTIONS OF TEAM EFFECTIVENESS AND THEIR RELATION TO ORGANISATIONAL AGILITY AND JOB SATISFACTION

Slavka Silberg[1], Luděk Stehlík[2, 3], Rastislav Duriš[4]

[1]Faculty of Education, Constantine the Philosopher University in Nitra, Slovak Republic

[2]Department of Psychology, Faculty of Arts, Charles University in Prague, Czech Republic

[3]Time is Ltd. s.r.o. Czech Republic

[4]spoluHRame s.r.o. Slovak Republic

Abstract:

Objective. *The aim of this paper is to map areas with an impact on team performance, engagement and job satisfaction and to identify potential differences in the perception of team effectiveness between team members and team leaders that may negatively affect team dynamics, the teams' performance, the teams' engagement and adaptability.*

Method. *The research of studies and analysis of differences in the perception of the effectiveness of teamwork on an opportunistic sample of 837 probands in 85 teams from different sectors of the economy administered by the online TAS II questionnaire measuring 8 key dimensions of team effectiveness (Context, Mission, Talent, Norms, Buy-in, Power, Morale, and Results) in the period from 12/2014 to 3/2021.*

Results. *Theoretical research confirmed the importance of focusing adequate attention on elimination of work flow contradictions and agility and team cooperation improvement. A Bayesian hierarchical linear regression analysis provided some evidence about team members having lower scores in comparison with team leaders in case of 6 out of 8 TAS II scales and 16 out of 41 TAS II items, respectively. The biggest differences were identified in items Power-Budget, Power-Obstacles, Power-Authority, Talent-Structure and Mission-Goals.*

Conclusions. *We discuss possible causes of discrepancies in perception of team effectiveness between team members and team leaders, the importance of goal alignment for effectively meeting the stakeholders needs. We conclude that job satisfaction, team dynamics and agility are related to the teams' ability to communicate and cooperate. We also discuss appropriateness of the TAS II questionnaire as a tool for team (self)development.*

Limitations. *Due to the opportunistic sampling and relatively small sample of teams, the results of the study cannot be generalised. Proper evidence documenting psychometric qualities of the Slovak localisation of the TAS II questionnaire is not available yet.*

Keywords: *job satisfaction; organisational agility; TAS II questionnaire; team dynamic; team effectiveness.*

Introduction

Organisations are confronted daily with a rapidly changing environment. The technological progress and turbulent changes require speed of reactions, ability to adapt, organisational stability, persistence and resilience to survive in global competition. Organisational agility is the ability to be constantly prepared for transformation, allowing fast direction change, to identify and capitalise on incoming opportunities to innovate. In the new innovative solutions search, companies from various sectors are transforming from slow rigid hierarchical toward agile, flat and horizontal structures (Denning, 2018; McKinsey, 2019; Deloitte, 2019). Organisational agility depends on expected attitudes of people and mind-set inside the organisation. McKinsey study (2019) summarised: *Agile organisations are designed for both, stability and dynamism. They are made up of a network of teams within a people-centred culture that features rapid learning and fast decision cycles enabled by technology and guided by a powerful common purpose to co-create value for all stakeholders.*

Industry 4.0 transforms the nature of work towards more flexible working conditions, temporary contracts, flexible employment arrangements and redefining relationships between employers and employees and affecting HRM strategies. Complex tasks are increasingly shifting from individuals to small specialised cross-functional teams - they become more important operational units for wide ranging innovations than ever before. Effective team collaboration is therefore a highly relevant topic. The studies presented solid evidence of processes and team attributes affecting team efficiency and performance, e.g. team composition, commitment and effort to create a synergy with others (Katzenbach & Smith, 1993), psychological safety, dependability (Marks et al., 2011), structure and clarity of objectives and roles, meaning and impact of work (Rozovski, 2015). These elements create a synergy effect based on relationship between attitudes of employees, the structure of the company‘s value system, the way of leadership, impacted team effectiveness and collaboration (Sen & Ping, 2020). The performance attitudes either lead to job satisfaction and job commitment or to the contrary. Organisations are particularly motivated to understand them to avoid counterproductive work behaviour, absenteeism, reduce the staff turnover rate and increase productivity, workflow, support engagement and foster loyalty of employees. The most researched theme in recent decades is the satisfaction - performance relationship (Judge et al., 2001; Bowling, 2007; Rafferty & Griffin, 2009; Dziuba et al., 2020).

The aim of this paper is to map the areas of cooperation which influence teams’ performance, teams’ engagement, and job satisfaction using the research of contemporary experiences from existing studies. The literature review confirmed the importance of concentrating adequate attention on elimination of workflow contradictions and focus on proper team cooperation. Several studies proved positive impact of agility on organisational performance and resilience as a blend of proactive and reactive components (Kuntz et al., 2017; Pulakos et al., 2019; Duchek, 2020). We found various studies focus on factors affecting work performance and job satisfaction, e.g. relationship between EQ and job commitment (Kafetsios & Zampetakis, 2008; Batool et al., 2017), trust - deepen levels of interaction and expression (Mäkipeska & Niemäla, 2005, as cited in Hakanen & Soundusaari, 2012); mindfulness through shared leadership influences follower´s job attitudes and their well-being, positive work reflection and team commitment (Xu et al., 2021); engagement but also the level of self-confidence. The perception of team support affects attitudes of behaviour and motivation within a team (Sheng et al., 2010). Job satisfaction is in some previous studies perceived not from the perspective of needs

fulfilment, but consists of work attitudes and its aspects (Grüneberg, 1979; Spector, 1997). Locke´s (1969 p. 316) definition of job satisfaction is nevertheless still relevant. He suggested that it is: *...the pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job as achieving or facilitating the achievement of one's job values*.

Fragmentation, social distance, isolation, insufficient ability to understand the team, and a deficit of morale and also responsibility leads to the loss of many opportunities (Kirkman et al. 1999). The study (Tabrizi, 2015) presented that almost 75% of cross-functional teams are in some criteria dysfunctional (meeting a planned budget, staying on schedule, adhering to specifications, meeting customer expectations and maintaining alignment with company goals). More than half of the teams were not able to create, contribute, innovate, share the vision and demonstrates symptoms, which leads to team dysfunction and stress (Neville, 2018, p. 14). The contradictions in perception of effective teamwork between team members and team leaders often causes misunderstandings, dissatisfaction, stress, frustration, conflict tendencies, alienation from work, etc. Discrepancies in perception can also have significant negative influences on team dynamics, attitudes, performance, adaptability, agility, job satisfaction, long-term organisational progress, profit and competitiveness. Previous research documenting the ability to communicate effectively is positive-related to teamwork commitment, engagement, learning and information sharing, agility and is also associated with higher employee job satisfaction and well-being. The findings indicate that effective communication, shared attitudes, reviewing the strategy assessment and regular feedback are essential elements directly affecting attitudes of employees to job tasks (Cannon-Bower et al., 1995) closely related to team engagement, team dynamic and job satisfaction.

Additionally, we want to point out the conceptual aspect of effective teamwork to identify potential discrepancies in perception of team effectiveness between team members and team leaders which can have negative consequences on team dynamics, team performance and adaptability. The previously published studies focused mostly on discrepancies only in some specific part of teamwork, e.g. communication in different work environments (Wauben et al., 2011), expectations on leader behaviour (Hess, 2018), leadership style and team members interaction (Kim & Wan Kang, 2017), team leader abilities from the team point of view (Fulkerson, Thompson & Thompson, 2015), between teams, and proved it affects motivation, performance, ability to innovate and knowledge sharing discrepancies between team members and leaders (Castellani et al., 2021), individual perception of intrateam conflict, disruption of psychological contract and individual perception of team support (Cruz, Zagenczyk & Hood, 2020). Our goal is focused on several key aspects of teamwork concurrently - that makes our research contribution specific and unique.

Method

The theoretical framework consists of research of related studies about factors related to teams' performance and engagement and job satisfaction. The differences in perception of team effectiveness between team leaders and team members were studied using the opportunistic sample of 85 work teams from different economic sectors in the Slovak Republic (n = 837; 740 team members, 75 team leaders, 11 team superiors and 9 probands from "Others" category). The average size of a team was 9.82 (median = 9, SD = 4.58), team size ranging from 3

to 25. The teams were administered with Slovak localisation of the Team Assessment Survey II (TAS II) online questionnaire, measuring 8 key dimensions of team effectiveness (Context, Mission, Talent, Norms, Buy-in, Power, Morale, and Results1[1]) during the period between 12/2014 and 3/2021. The TAS II questionnaire (Curphy, 2012) consisted of 41 items reviewing and portraying team work effectiveness, providing team diagnostic and also a guideline how to became more efficient in underperforming areas. Respondents chose one option that best aligns with their view on a 5-point Likert scale (range from 1 - strongly disagree to 5 - strongly agree). The psychometric qualities of TAS II questionnaire were partially tested in 2019 by Stehlík (not published) on the sample of n = 459 Slovak probands (403 team members, 43 team leaders, 4 team superiors, and 9 probands from "Others" category) and it showed promising values of reliability (McDonald's omega (ω) ranged across scales between .72 and .87) and factor validity (*RMSEA = 0.033, CFI = .934, TLI = .928*).

Results

The first goal of this study was to map the key areas of cooperation which influence teams' performance and engagement, and job satisfaction using the research of existing scientific studies on this topic. This goal was achieved in the theoretical part. The second goal of the study focused on discrepancies in the perception of team effectiveness between team members and team leaders and is connected with and related to the findings in the theoretical part. For the descriptive analysis of distribution of scores on TAS II scales by participants´ team roles we are counting only with those participants with the *Team Member* role and *Team Leader* (participants with Team Superior or Others role were excluded from the following analysis, because they are irrelevant for our purpose). The basic descriptive statistics of research shows the Tables 1, 2 and Figure 1 below.

1 The Context scale expresses the environment in which the team operates (team members agreement about the team´s political and economic realities, stakeholders and challenges). Mission scale shows the team´s purpose and goals (Why does the team exists, how does it define winning, and what are its strategies for accomplishing the goals). Talent scale reflects the people who make up the team (the right number of people, role clarity, and skills needed to succeed). Norms representing the team´s formal and informal work processes. Buy-in scale indicates the level of motivation among team members, passion about team purpose, mutual help, trust in the leader, etc. Power scale looks at the team´s assets like decision-making power, authority, equipment, budget and obstacles. Morale scale includes items proud, cooperation, trust, conflicts and celebration. The scale Results includes e.g. plans, speed, customer expectations, quality, budget and comparison of the results (Curphy, 2012).

Table 1

Descriptive statistics for participants with Team Member role

Scale	n	Missing	Mean	SD	Q1	Median	Q3	Skewness	Kurtosis	Min	Max
<fct>	<int>	<int>	<dbl>	<dbl>	<dbl>	<dbl>	<dbl>	<dbl>	<dbl>	<dbl>	<dbl>
Context	740	5	3.85	0.72	3.33	4.00	4.33	-0.64	3.52	1.00	5
Mission	740	2	3.76	0.81	3.25	3.75	4,25	-0.61	3.19	1.00	5
Talent	740	2	3.79	0.71	3.40	3.80	4.20	-0.51	3.17	1.00	5
Norms	740	2	3.75	0.63	3.33	3.78	4.21	-0.36	3.01	1.25	5
Buy-in	740	2	3.97	0.62	3.60	4.00	4.40	-0.57	3.35	1.40	5
Power	740	7	3.59	0.70	3.00	3,75	4.00	-0,39	3.15	1.00	5
Morale	740	3	3.84	0.70	3.40	4.00	4.40	-0,61	3.29	1.40	5
Results	740	2	3.98	0.57	3.67	4.00	4.33	-0,68	4.07	1.33	5

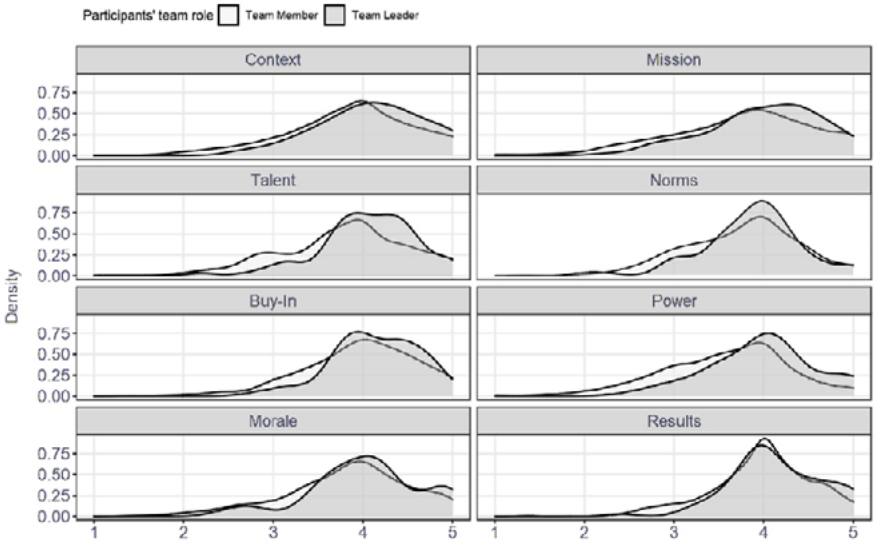
Table 2

Descriptive statistics for participants with Team Leader role

Scale	n	Missing	Mean	SD	Q1	Median	Q3	Skewness	Kurtosis	Min	Max
<fct>	<int>	<int>	<dbl>	<dbl>	<dbl>	<dbl>	<dbl>	<dbl>	<dbl>	<dbl>	<dbl>
Context	75	0	4.10	0.59	3.67	4.00	4.58	-0.33	2.59	2.67	5
Mission	75	0	4.00	0.63	3.75	4.00	4.50	-0.53	2.78	2.25	5
Talent	75	0	4.06	0.54	3.80	4.00	4.40	-0.68	3.99	2.20	5
Norms	75	0	3.87	0.56	3.56	3.89	4.17	-0.59	4.36	2.00	5
Buy-in	75	0	4.14	0.48	3.80	4.20	4.50	-0.42	2.92	2.80	5
Power	75	0	3.98	0.59	3.50	4.00	4.25	-0.19	2.76	2.50	5
Morale	75	0	4.04	0.62	3.67	4.00	4.40	-0.42	3.09	2.40	5
Results	75	0	4.15	0.52	3.83	4.00	4.50	-0.28	3.44	2.40	5

Figure 1

Distribution of scores on TAS II scales by participant´s team role



To estimate the size of the effect of the team role (Team Member and Team Leader) on the evaluation of team effectiveness in areas measured by scales of TAS II, we used the Bayesian hierarchical linear regression analysis. Given the skewed normal shape of the data, we modelled our data using Skew Normal distribution with three parameters for location, scale, and skewness, respectively. Because individual participants are embedded within the teams and their ratings are not independent, we used multilevel/hierarchical statistical model that treated the intercept and the effect of team role as varying between the teams. For parameter estimation we used wide, uninformative, and only mildly regularising priors.

For fitting our models we used computer programs R (R Core Team, 2020), Stan (Stan Development Team, 2017) and brms (Bürkner, 2017, 2018). After checking convergence of the Markov chains to stationarity and convergence of the Monte Carlo estimators to population quantities and after checking that models fitted sufficiently well the data using posterior predictive check, we used generated posterior values for estimation of models' parameters. The results of the analysis (Table 3) provided some evidence about team members having lower scores in comparison with team leaders, especially in case of TAS II scales Context, Mission, Talent, Power, Morale, and Results.

Table 3

Estimates of model's participant type parameter (with Team Leader as a reference level) for individual TAS II scales

Scale	Estimate	Est. Error	I_95HDI	H_95HDI
Context	-0.36	0.14	-0.62	-0.08
Mission	-0.3	0.15	-0.59	-0.03
Talent	-0.37	0.13	-0.63	-0.14
Norms	-0.1	0.09	-0.26	0.08
Buy-In	-0.17	0.09	-0.36	0
Power	-0.46	0.1	-0.65	-0.26
Morale	-0.26	0.12	-0.48	-0.03
Results	-0.19	0.09	-0.37	-0.03

Similar pattern was found on 16 out of 41 TAS II items (Table 4), with the biggest discrepancies being identified in the items Budget (scale Power), Obstacles (scale Power), Authority (scale Power), Talent-Structure (scale Talent) and Goals (scale Mission).

Table 4

Estimates of model's participant type parameter (with Team Leader as a reference level) for 16 TAS II items for which there was a stronger evidence about different scores across Team Member and Team Leader roles.

item	Estimate	Est.Error	I_95HDI	I_95HDI
<chr>	<dbl>	<dbl>	<dbl>	<dbl>
Power_Budget	-1.39	0.32	-2.00	-0.73
Power_Obstacles	-1.13	0.26	-1,62	0.60
Power_Authority	-0.86	0.25	-1.34	-0.34
Talent_Structure	-0,85	0.24	-1.34	-0.41
Mission_Goals	-0,82	0.25	-1.31	-0.33
Context_ Understanding	-0,73	0.26	-1.24	-0.24
Talent_Roles	-0,72	0.24	-1.17	-0.25
BuyIn_Involvement	-0,69	0.25	-1.17	-0.19
Morale_Proud	-0,66	0.26	-1.18	-0.15
Power_Equipment	-0,60	0.26	-1.13	-0.08
Talent_Number	-0,59	0.25	-1.09	-0.12
Talent_Follower	-0,58	0.26	-1.08	-0.08
Results_budget	-0,58	0.29	-1.14	-0.03
Mission_Metrics	-0,54	0.23	-0.97	-0.05
Results_Speed	0,53	0.26	-1.03	-0.03
Context_Challenges	-0,51	0.24	-0.97	-0.05

Discussion

The research findings support the hypothesis about discrepancies in perception of team effectiveness between team members and team leaders. A similar conclusion was reached by authors of a Dutch study (Wauben et al., 2011) who focused on non-technical skills of surgeons and team members and discovered discrepancies in several aspects of team perception such as communication, situation awareness and teamwork, leadership and decision making. We conclude that job satisfaction, team dynamics and agility to adapt to new challenges is related to a team's ability to communicate and cooperate effectively. We can agree with Marks et al. (2011) who found, that team success is not related only to team members talents and resources but also with interactions among them, culture, language, team support and mutual interdependency. These factors are able to satisfy individual team member´s needs as a by-product of team interaction (Piccoli et al., 2004). However, according to McMackin & Heffernan (2018), there are plenty of successful corporations (e.g. Amazon, Facebook, Google, Bosch, Apple, Netflix, ING, Spotify) which are recognisable agile, yet in the academic literature, the agile approach in HRM does not receive much attention or research interest. There is proof that the relationship between an employee and organisational resilience, influence of supportive organisational contexts on emplo-

yee resilience as behavioural capability signalled by adaptive learning and network-leveraging behaviour, can be developed by training just like other skills (Kuntz et al., 2017; Duchek, 2020). Duchek (2020) also describes organisational resilience capacity as a meta-capability to deconstruct it into its individual parts. For future research, we consider it important to explore the effect of training programmes on job satisfaction, engagement, agility and teamwork according to the scales of the TAS II questionnaire. In our study, we analysed a sample of 837 probands in 85 teams from different sectors of the economy administered by the online TAS II questionnaire measuring 8 key dimensions of team effectiveness (Context, Mission, Talent, Norms, Buy-in, Power, Morale, and Results). The research results provide some evidence in favour of existence of discrepancy in perception of team effectiveness between team members and team leaders (6 out of 8 TAS II scales and in 16 out of 41 TAS II items). The possible causes behind the observed discrepancies are the lack of power to make decisions in Budget, Obstacles, Authority items (Power scale) which affect engagement, follower´s job attitudes and well-being outcomes, work reflection, team commitment (Xu et al., 2021); and the level of self-confidence. The perception of team support affects attitudes of behaviour and motivation within a team (Sheng et al., 2010). People are more open to team interaction involvement through shared leadership, take advantage of regular feedback, scale up their mindfulness, innovation potential and talents due to their individual approach to team tasks. Another identified discrepancy was in the Talent-Structure item and indicates that the team does not have the right organisational or reporting structure. The accurate composition of team talents contributes to the higher team´s performance. The item Goals and the Mission scale are the most important elements to understand why they have to be done, to target their higher purpose, the importance of goal alignment and open communication about joint mission across the organisation as a basis for effectively accomplishing all of the stakeholders needs. Current research findings support the results of Sheng (2010), that team support, team engagement and team behaviour significantly influence agility, team performance, individual satisfaction and cooperation within a team. According to Shujaat et al. (2014), Pulakos and Kaiser (2020) study, the results oriented on the effect of team work on employee satisfaction and quality of communication confirmed that rightsized team work, simplicity, transparency, stability and relentless course correction has a direct effect on organisational agility and resilience.

The research study was successfully accomplished and both of the established goals were fulfilled. The added value of the study rests mainly in its contribution to the current body of knowledge about discrepancies in perception of team effectiveness between team members and team leaders. It can help to give deeper insight into relationships between teams and leaders. It highlights the necessity of regular open communication due to discrepancy in perception prevention in all assessed TAS II items. It might also be used for extended qualitative research of teamwork interactions. It also brings a more insight from having a deeper look at teamwork, its individual components and processes and can be useful for academic researchers and practitioners. The strength of our study, as far as we know, is that it is unique for its complex focus on all key parts of teamwork of Slovak work teams. It also zooms in on the practical usage of TAS II as a comprehensive diagnostic and developmental tool that provides not only the results of individual team members, but also the whole team perception of teamwork. From this perspective, our findings are relevant mainly for HRM, organisational psychology, professional andragogy - we assume that effective communication and longitudinal team training to enhance skills and agility is the way how to increase job satisfaction, improve interpersonal relationships and empathy in the workplace. The TAS II questionnaire can be used as a tool for team (self)development, enabling compre-

hensive evaluation, feedback, comparison and continuous monitoring, job satisfaction and effectiveness in the key areas of team work (e.g. by team diagnostic, implementing changes, team learning, talent development, job crafting, evaluation, etc.). It also allows managers to make qualified decisions in accordance with team members perception, to share mutual feedback, strengthen interpersonal relationships and to start positive changes that last. Importantly, it encourages people to be authentic through the opportunity to express and speak-up safely, manifest talents, develop their potential and co-create environment of trust - i.e. a workplace with happy and satisfied stakeholders. TAS II is applicable in the practice of work and organisational psychology, personnel management, and professional andragogy. For further research, we consider it important to give adequate attention to a people-centred approach and experience learning environment, team empowerment, goal harmonising, to invest into systematic human development and reshaping the ways how to satisfy stakeholders needs successfully.

Limitations

Due to the opportunistic sampling and relatively small sample of teams, the results of the study cannot be generalised to the whole population of teams. Proper evidence documenting psychometric qualities of the Slovak localisation of the TAS II questionnaire is still not available.

References

Batool, S. S., Parveen, N., & Batool, S. A. (2017). Emotional intelligence and job commitment: Meditational role of job satisfaction and job performance. *Pakistan Business review* 18, 904 – 923. https://doi.org/10.22555/pbr.v18i4.1117

Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction-job performance relationship spurious? A meta-analytic examination, *Journal of Vocational Behaviour*, 71(2) 167 - 185. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.007

Bürkner, P. (2017). brms: An R Package for Bayesian Multilevel Models Using Stan. *Journal of Statistical Software*, 80(1), 1 - 28. https://doi.org/10.18637/jss.v080.i01

Bürkner, P. (2018). Advanced Bayesian Multilevel Modelling with the R Package brms. *The R Journal*, 10(1), 395 - 411. https://doi.org/10.32614/RJ-2018-017

Castellani, P., Giaretta, E., Rossato, Ch., & Davide, R. (2021). Tacit knowledge sharing in knowledge-intensive firms: the perception of team members and team leaders. *Review of managerial science,* 15(2). https://doi.org/10.1007/s11846-019-00368-x

Cannon-Bowers, J. A., Tannenbaum, S. I., Salas, E., & Volpe, C. E. (1995). Defining team competencies and establishing team training requirements. In R. Guzzo, E. Salas & Associates (Eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations (pp. 333 - 380)*. Jossey-Bass.

Deloitte. (2019). *Global perspectives for private companies: Agility in changing markets*. Deloitte Insights.

Denning, S. (2018). *Why Agile is Eating the World*. https://www.forbes.com/sites/stevedenning/2018/01/02/why-agile-is-eating-the-world%E2%80%8B%E2%80%8B/#450330c34a5b

Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13, 215 - 246. https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7

Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees´ job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *Sciendo*, 2(1), 18 - 25. https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003

Cruz, K., Zagenczyk, T. J., & Hood, A. C. (2020). Aggregate Perceptions of Intrateam Conflict and Individual Team Member Perceptions of Team Psychological Contract Breach: The Moderating Role of Individual Team Member Perceptions of Team Support. *Journal of work and organizational psychology*, 36(1), 77 – 86. https://doi.org/10.5093/jwop2020a7

Curphy, G., & Hogan, R. (2012). *The Rocket Model: Practical advice for building high performing teams*. Hogan Press.

Fulkerson, E. R., Thompson, R. L., & Thompson, E. H. (2015). Team member perception of software team leader communication influencing motivation for achievement of project goals. *Journal of psychological issues in organisational culture* 6(3), 24 - 39. https://doi.org/10.1002/jpoc.21202

Grüneberg, M. M. (1979). *Understanding job satisfaction*. Wiley.

Hakanen, M., & Soudunsaari, A. (2012). Building trust in high-performing teams. *Technology Innovation Management Review*, 2(6), 38 – 41. http://doi.org/10.22215/timreview/567

Hess, J. P. (2018). Autonomous team members´ expectations for top-leader involvement. *Team performance management*, 24(5/6), 283-297. https://doi.org/10.1108/TPM-10-2017-0060

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376 - 407. https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The discipline of teams. *Harvard Business Review*. https://hbr.org/1993/03/the-discipline-of-teams-2

Kim, K., & Wan Kang, S. (2017). Effects of transformational and shared leadership styles on employees´ perception of team effectiveness. *Social behavior and personality*, 45(3), 377 – 386. https://doi.org/10.2224/sbp.5805

Kirkman. B., Lowe, K. B., & Young, D. P. (1999). *High-Performance Work Organizations: Definitions, Practices and an Annotated Bibliography*. Centre for Creative Leadership.

Kuntz, J., Malinen, S., & Naswall, K. (2017). Employee resilience: Directions for resilience development. *Consulting Psychology Journal Practise and Research*, 69(3), 223 - 242. https://doi.org/10.1037/cpb0000097

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309 - 336. https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0

Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of Management Review*, 26(3), 356 - 376. https://doi.org/10.2307/259182

McMackin, J. & Heffernan, M. (2018). Agile for HR: Fine in practise, but will it work in theory? *Human Resource Management Review*, 31(4), 100791 https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100791

Sen, L., & Ping, W. (2020). Construction of team effectiveness model based on paternalistic leadership style and team member interaction. *Advances in social science, education and humanities research 427.* 5th International conference on social sciences and economic development (ICSSED 2020).

Xu, X., Jiang, L., Hong, P. Y., & Roche, M. (2021). Will mindful employees benefit from positive work reflection triggered by transformational leadership? A two-study examination. *International Journal of Stress Management*, 28(1), 61 -73. https://doi.org/10.1037/str0000222

Kafetsios, K. & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44(3), 712 - 722. https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.10.004

McKinsey. (2019). *Performance management in agile organisations*. https://www.mckinsey.com/business--functions/organization/our-insights/performance-management-in-agile-organizations

Neville, P. (2018). The next generation of Teamwork. *People+Strategy*, 41(2), 14.

Pulakos, E. D., Kantrowitz, T., & Schneider, B. (2019). What leads to organizational agility: It's not what you think. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research,* 71(4), 305 - 320. https://doi.org/10.1037/cpb0000150

Pulakos, E. D., & Kaiser, R. B. (2020). Don't let teamwork get in the way of agility. *Harvard Business Review*. https://hbr.org/2020/05/dont-let-teamwork-get-in-the-way-of-agility

Piccoli, G., Powell, A., & Ives, B. (2004). Virtual teams: team control structure, work processes, and team effectiveness. *Information Technology and People*, 17(4), 359 - 379. https://doi.org/10.1108/09593840410570258

R Core Team. (2020). R: A language and environment for statistical computing. *R Foundation for Statistical Computing*, Vienna, Austria. https://www.R-project.org/

Rafferty, A. E., & Griffin, M. (2009). Job satisfaction in organizational research. In: D. Buchanan & A. Bryman, *The SAGE Handbook of Organizational Research Methods* (pp. 196 - 212). Sage Publications.

Rozovski, J. (2015). *The five keys to a successful Google team*. https://rework.withgoogle.com/blog/five-keys--to-a-successful-google-team/

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.

Sheng, CH. W. (2010). Relationships Among Teamwork Behaviour, Trust, Perceived Team Support, and Team Commitment. *Social Behaviour and Personality*, 38(10), 1297-1306. https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.10.1297

Shujaat, S., Manzoor, A. & Nadeem, P. (2014). Impact of team work on employee satisfaction. *Journal of Business Studies*, 10(2), 71 - 80.

Stan Development Team. (2017). Stan Modelling Language Users Guide and Reference Manual, *VERSION*. https://mc-stan.org

Tabrizi, B. (2015). 75% of Cross-Functional Teams are Dysfunctional. *Harvard Business Review*. https://hbr.org/2015/06/75-of-cross-functional-teams-are-dysfunctional

Wagenmakers, E. J. (2010). Bayesian hypothesis testing for psychologists: A tutorial on the Savage–Dickey method. *Cognitive Psychology*, 60(3), 158 - 189. https://doi.org/10.1016/j.cogpsych.2009.12.001

Wauben, L. S. G. L., Dekker van Doorn, C. M., van Wijngaarden, J. D. H., Goossens, R. H. M., Huijsman, R., Klein, J., & Lange, J. F. (2011). Discrepant perceptions of communication, teamwork and situation awareness among surgical team members. *International journal for quality in health care*, 23(2), 159 - 166. https://doi.org/10.1093/intqhc/mzq079

Acknowledgements

This work was supported by the Scientific Grant KEGA reg. No. 005/UKF-4/2021 “The social skills development of educands in tertiary and further education” and UGA reg. No. V9/2021 „Selected aspects of teamwork with an impact on job satisfaction and engagement of employees and the possibilities of their transformation through a training program utilising the agile approach“.

Corresponding author

Ing. Slavka Silberg, MBA

Constantine the Philosopher University in Nitra, Faculty of Education

Drazovska 4, 949 01 Nitra, Slovak Republic

slavka.silberg@ukf.sk

ARE PSYCHOLOGY STUDENTS EMOTIONALLY INTELLIGENT?

Ivana Šípová[1], Martin Máčel[1], Radvan Bahbouh[1]

[1]Charles University, Faculty of Arts

Abstract:

Objectives. *This study builds on previous validation studies of the Emotional Intelligence Diagnostic Tools, the Emotion Recognition Test-ERT and the MSCEIT, which serve to identify and develop their individual components. Emotional intelligence is an important competency (not only) of the working population. The main objective is to test the assumption of higher emotional intelligence competence in psychology students compared to the general population.*

Method. *The data collection was carried out between April 2020 and March 2021 in two waves on a specific sample of psychology students at the Faculty of Arts of the Charles University in Prague. For the purposes of the study, second-year psychology students were approached with the possibility of completing the following emotional intelligence tools: the ERT (Bahbouh & Fabianová, 2019), MSCEIT (Mayer et al. 2012), and EQ-i (Bar-On, 1997).*

The main research *question is whether students perform above average on tests of emotional intelligence relative to the general population on various diagnostic tools that operationalize emotional intelligence.*

Results. *Based on the collected data, t-tests were used to compare the results of psychology students with the general population to whom the tests were standardized. The results showed a statistically significant difference in favor of psychology students for the ERT test. For the MSCEIT test, students were significantly better in terms of the general EQ and strategic EQ. They were statistically significantly lower in the experiential aspect of emotional intelligence. On the other hand, in the area of strategic EQ, psychology students were significantly better. The overall EQ on the BarOn EQ-i self-assessment test was higher to that of the general population as well.*

Conclusions. *A by-product of the study is the convergent validation performed by a correlation analysis of the ERT, MSCEIT and BarOn EQ-i.*

Limits. *Measures during the pandemic situation may have affected the development of emotional intelligence in psychology students. The representativeness of the sample is also up for discussion.*

Keywords: *Emotional recognition; emotional intelligence; psychology students; ERT; MSCEIT*

Introduction

Given that the definition of a psychologist tends to contain the explicit mention of the study of human emotions (*Meaning of psychologist in English, 2021*) and the treatment of emotional disorders (*Definition of psychologist, 2021*), one might expect that emotional intelligence, as the ability „to carry out sophisticated information processing about emotions and emotion-relevant stimuli, and to use this information as a guide to thinking

and behavior“ (Mayer et al. 2008, p. 503), would be elevated in psychologists. If this is the case, it begs the question of whether increased emotional intelligence is a result or a prerequisite of studying psychology.

Studies examining the emotional intelligence of psychology students at the beginning of their studies, after a possible comparison with psychologists possessing various amounts of experience, could be followed by both non-experimental (Stratton et al., 2008) and experimental (Nelis et al., 2009) studies examining the development of emotional intelligence throughout their duration (and time). Such an analysis would allow for the consideration of whether it would be appropriate to include emotional intelligence training in psychology studies, as this type of training has been meta-analytically shown to produce significant effects (Hodzic et al., 2018).

Despite the simplicity of this question, it appears that very little research has been devoted to this topic, with inconclusive findings. One possible reason for this could be the very ambiguity of the operationalization of emotional intelligence, which, in addition to the aforementioned definition of emotional intelligence as a skill (Mayer et al., 2008; Salovey & Mayer, 2016), introduces emotional intelligence as a set of traits (Petrides & Furnham, 2003). The correlations between these two different operationalizations are low, with each operationalization having specific benefits (Davis & Humphrey, 2014).

The low amount of work on this topic contrasts with the extensive meta-analyses on the relationship between emotional intelligence and health (Martins et al., 2010), or emotional intelligence and performance (O‘Boyle et al., 2011), which have demonstrated the utility of using mixed models that include emotional intelligence both as a skill and as a trait, despite their low correlation noted above. Mikolajczak (2009) even proposes a so-called tripartite model, which mentions levels of knowledge, abilities and traits regarding emotional intelligence.

For this reason, we also chose to use the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) as the gold standard of performance testing for emotional intelligence and the BarOn EQ-i as the gold standard of the trait approach for psychology students (Hughes & Terrell, 2012). We complemented these two tests with our ERT, the construction and validation of which has been reported previously (Bahbouh & Fabianová, 2018; Bahbouh et al., 2019). We believe that the use of a mixed model of emotional intelligence testing will offer deeper insights into the emotional competence of psychologists and, as a by-product, a convergent and discriminant validation of the ERT.

Research hypotheses. In the context of the theoretical findings above, the following research hypotheses were established:

1. Psychology students will have a higher pass rate on the ERT than the general population.

2. Psychology students will score higher on the MSCEIT test than the general population.

3. Psychology students will score higher on the BarOn EQ-i test than the general population.

Methods

Research sample. The data collection was conducted on a specific sample of psychology students during the years 2020 and 2021. Specifically, these were two consecutive classes of students that were in their second year of study at the time of the data collection. The sample of the psychology student population may be described as self-selecting, but is largely an exhaustive population of second year students. These students were picked because they were about to learn about the theories of emotional intelligence and results could be skewed if the study was performed after these lectures.

A total of 108 students were contacted. 104 students promised to participate in the research. Some students did not complete all the questionnaires. 100 respondents completed the BarOn EQ-i test. The emotion recognition test was completed by 95. Only 78 students completed the MSCEIT test. Complete data was obtained from 77 respondents out of which 62 were women.

The mean age of the respondents was 22.6 with an average deviation of 3.12. The minimum age was 20 and the maximum was 36.

Tools used. One questionnaire and three emotional intelligence tests were administered to the respondents.

The first was the Emotion Recognition Test - ERT (Bahbouh & Fabianová, 2019). This is a 44-item performance-based diagnostic tool identifying one component of emotional intelligence based on the recognition of emotions from other people‘s faces. Respondents are electronically presented with alternating photographs of the six basic emotions according to Ekman‘s (1999) theory for 3 seconds. The task is to recognize the emotion and mark the correct answer. The advantage of the test is its relatively quick administration. The average completion takes around 6 minutes. Test-retest reliability, as measured by Cronbach‘s α = .77, split-half reliability varies with different distributions and ranges between .69 and .83 (Bahbouh & Fabianová, 2019).

The second tool was the MSCEIT emotional intelligence test, which is a performance test with a high internal consistency of 0.91 and test-retest reliability of .86. The norms for this tool are based on an Austrian-German sample of 3653 probands. Czech norms for this tool do not yet exist. The subscales themselves have a lower reliability, so it is recommended to work mainly with the total score.

The third tool was the BarOn-EQ-i emotional intelligence test, which is a self-assessment test. The norms used are based on the original 1997 norms that were collected on a sample from North America.

Research progress. The probands were approached in the course Psychology of Personality, which is a compulsory subject in the second year of psychology studies. Informed consent was sent to the probands’ email addresses. After agreeing to it, they were put on a list of those interested in psychological testing. Subsequently, these students were sent a test battery with the aforementioned diagnostic tools - MSCEIT, BarOn EQ-i and Emotion Recognition Test. The test was administered electronically. All students consented to the use of the data for the research. The questionnaires were completed online. Both collections were conducted during the SARS-COV-19 pandemic.

Ethics. In accordance with the ethical standards of psychological research, the data was anonymized immediately after all questionnaires were administered. Participants could decide prior to the start of testing whether they agreed to have their data included in the research sample. It was also possible to complete the psychodiagnostics without participating in the research. Students were advised that participation or non-participation was not rewarded or penalized in any way in or outside of class. In line with the principle of beneficence, students (regardless of participation in the research) were given collective feedback on their results.

Results

Table 1

Demographic characteristics of the sample

	N men	N women	Average age	SD	Min-Max age
2021 Collection	6	24	22.7	2.7	11
2021 Collection	9	38	22.5	3.39	16
Total	15	62	22.6	3.12	16

Age did not correlate with any of the emotional intelligence test scores examined MSCEIT ($r = .104$, $p = .369$), ERT ($r = .021$, $p = .857$), BarOn EQ-i ($r = -.036$, $p = .755$).

There were no statistically significant differences between the sexes in the test results. The only significant difference was found in the BarOn-intrapersonal EQ scale and in Strategic Emotional Intelligence, in which women had higher scores $t(75) = 2.142$, $p = .035$, $d = .616$, $t = 2.344$, $p = .022$, $d = .674$, respectively. Detailed results are presented in Table 2.

Table 2

Gender difference in emotional intelligence tests

Test	Subscale	t	df	Difference in means	SE difference	p	Effect size d
ERT	Emotion recognition test	.509	75	1.395	2.739	.612	.147
MSCEIT	Emotional Intelligence (EQ)	1.394	75	1.176	.844	.168	.401
MSCEIT	Experiential EQ	.264	75	.295	1.114	.792	.076
MSCEIT	Strategic EQ	2.344	75	2.059	.879	.022	.674
BarOn EQ-i	Emotional Intelligence (EQ)	.842	75	17.538	20.819	.402	.242
BarOn EQ-i	Intrapersonal EQ	2.142	75	11.666	5.446	.035	.616
BarOn EQ-i	Interpersonal EQ	-.216	75	-1.849	8.572	.830	-.062
BarOn EQ-i	EQ Adaptability	.811	75	2.363	2.914	.420	.233
BarOn EQ-i	Stress Management EQ	1.712	75	5.582	3.26	.091	.493
BarOn EQ-i	Subjective EQ attunement	.682	75	3.197	4.685	.497	.196

To test the first hypothesis, a one-sample t-test was used to compare the respondents‘ results with the aforementioned norms. For the ERT, norms from a sample (N = 334) of the general population were used on which the test was standardized. The test showed that probands scored significantly higher on the Emotion Recognition test $t(76) = 7.77$, $p < .001$ with an effect size of $d = .886$. Figure 1 shows the distribution of results. The general population has an average success rate of 65%. For our measurements, the split-half reliability of the test was .625 and the internal consistency of the items was $\alpha = .612$.

Figure 1

Comparison of the results of a group of psychology students and the general population

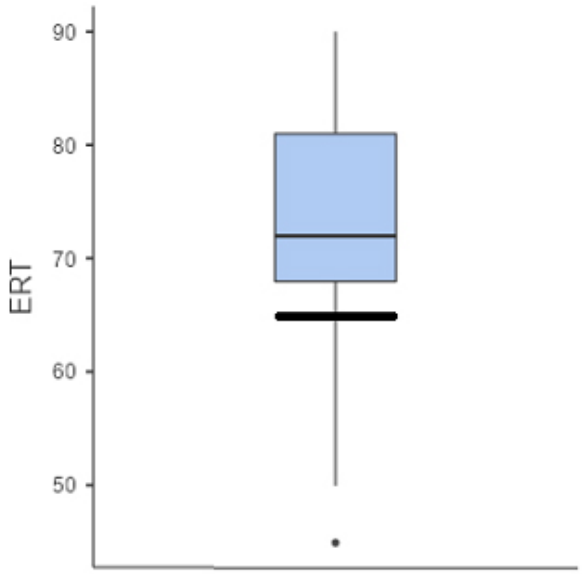


Table 3 shows a comparison of the students‘ results with the available German-Austrian MSCEIT (Humpolíček & Slezáčková, 2012) and BarOn EQ-i (1997) standards and TRE norms. In the MSCEIT comparisons, the norms for ages 18-24 were used. For BarOn EQ-I the North American norms was used as they are the most reliable. For the TRE test the Czech population norms were used. We do not know the average age of the normative sample of the BarOn EQ-I and TRE but we know they were based on normal population, so we can assume our sample was significantly younger.

Table 3

Comparison of the results of a group of psychology students with the norms

Test	Subscale	t	df	Difference in means	SE	p	Effect size d
TRE	Emotion recognition test	7.77	76	8.39	1.08	<.001	.886
MSCEIT	Emotional Intelligence (EQ)	9.12	76	3.06	.336	<.001	1.04
MSCEIT	Experiential EQ	-3.21	76	-1.41	.439	.002	-.366
MSCEIT	Strategic EQ	23.8	76	8.54	.358	<.001	2.72
BarOn EQ-i	Emotional Intelligence (EQ)	5.85	76	48.1	8.23	<.001	.666
BarOn EQ-i	Intrapersonal EQ	-2.48	76	-5.48	2.21	<.015	-.283
BarOn EQ-i	Interpersonal EQ	5.43	76	18.3	3.37	<.001	.619
BarOn EQ-i	Adaptability EQ	-5.8	76	-6.68	1.15	<.001	-.661
BarOn EQ-i	Stress Management EQ	-6.36	76	-8.31	1.31	<.001	-.724
BarOn EQ-i	General Mood EQ	-4.61	76	-8.5	1.85	<.001	-.525

Consistent with the second hypothesis, it was tested whether psychology students would also have a higher pass rate on the MSCEIT. The results of the sample of psychology students were compared to the norms that correspond with the average age of the respondents (i.e., 18-24 years old). Since the MSCEIT operates with a total score and two subscales, we report the results for each. In the total Emotional Intelligence score, respondents had a significantly better result (76) = 9.12, $p < .001$ with effect size $d = 1.04$; however, this trend was weaker for the subscales. In terms of Experiential Emotional Intelligence, the students achieved a worse result than what the international norms are for this age category $t(76) = -3.21$, $p = .002$ with an effect size of $d = -.366$. However, for Strategic Emotional Intelligence, psychology students were well above the average $t(76) = 23.8$, $p < .001$ with an effect size of $d = 2.72$.

Measured values were significantly higher than the norms in the overall Emotional Intelligence score in the BarOn EQ-i test $t(76) = 5.85$, $p < .001$, $d = .666$. Psychology students had significantly worse results compared to the norms in the subscales Intrapersonal EQ, Adaptability, Stress Management and General Mood (see table). Psychology students also had statistically significantly lower scores on the Positive impression control scale $t(76) = - 4.03$, $p < .001$ with an effect size of $d = -.459$. They also had significantly higher scores on the Negative Impression control scale $t(76) = 2.18$, $p = .032$ with an effect size of $d = .249$.

Discussion

The study describes in greater detail those areas of emotional intelligence for which differences can be expected between psychology students and the general population. A statistically significant difference was found for the MSCEIT, with overall EQ and Strategic EQ being statistically significantly higher in psychology students and Experiential EQ being statistically significantly higher in favor of the general population. When interpreting the results, the current societal situation, which caused limited face-to-face contact for several months, must be taken into account, which may be represented by the MSCEIT Experiential EQ. In this context, it would be interesting to investigate the effect of the pandemic measures on the emotional intelligence of the population, where the recognition of emotions from faces is also severely limited.

The performance ERT showed a statistically significant difference between psychology students and the general population in favor of future psychologists. Based on these results, it can be said that psychology students have a strong foundation in the theory of emotions, specifically in recognizing them on human faces.

BarOn‘s EQ-i showed the most surprising results, with psychology students scoring statistically significantly higher than the general population in overall EQ, but scoring significantly lower in most of the subscales except for Interpersonal EQ. Given that this is a self-assessment tool in which psychology students rated themselves statistically significantly more critically than the general population, it can be assumed that their lower self--esteem may also contribute to this result (Baron, 1997; Joseph et al., 2015).

The results of the study may be biased by the sample itself, which consists, as the nature of the field may pre--determine, predominantly of women (Furnham et al., 1999). The sample chosen from the population does not guarantee a representativeness. The data from normative population were collected through response sheets while our sample completed the online questionnaire. This might be a source of bias in results interpretation.

There is also the question of how the results can be interpreted if we assume that some students may have taken courses in emotional intelligence in addition to studying psychology in the past. For future research with a similar objective, we suggest controlling this variable.

References

Bahbouh, R., & Fabianova, I. (2018). Emotion recognition test - a report on test development. In P. Kačmár, J. Bavoľar, & L. Lovaš (Eds.), *Work and organizational psychology 2018: past, present and future challenges* (pp. 117–129). Pavol Jozef Šafárik University in Košice.

Bahbouh, R., Fabianová, I., Knorková, A., & Chroustová, E. (2019). Validation of the Emotion Recognition Test. In J. Procházka, T. Kratochvíl, & M. Vaculík (Eds.), *Proceedings of the 18th International Conference on Occupational Psychology and Organization 2019* (pp. 65–72). Masaryk University Press.

Bar-On, R. (1997). *BarOn Emotional Quotient Inventory* (1st ed.). Multi-Health Systems.

Davis, S. K., & Humphrey, N. (2014). Ability Versus Trait Emotional Intelligence. *Journal Of Individual Differences*, 35(1), 54–62. https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000127

Merriam-Webster (2021). D*efinition of psychologist. https://www.merriam-webster.com/dictionary/psychologist*

Furnham, A., Clark, K., & Bailey, K. (1999). Sex differences in estimates of multiple intelligences. *European Journal of Personality*, 13(4), 247–259.

Hodzic, S., Scharfen, J., Ripoll, P., Holling, H., & Zenasni, F. (2018). How Efficient Are Emotional Intelligence Trainings: A Meta-Analysis. *Emotion Review*, 10(2), 138–148. https://doi.org/10.1177/1754073917708613

Hughes, M., & Terrell, J. B. (2012). *Emotional intelligence in action: Training and coaching activities for leaders, managers, and teams* (2nd ed.). Pfeiffer.

Humpolíček, P., & Slezáčková, A. (2012). *MSCEIT- Test of Emotional Intelligence* (1st ed.). Testcentrum.

Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O'Boyle, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 298–342. https://doi.org/10.1037/a0037681

Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between Emotional Intelligence and health. *Personality And Individual Differences*, 49(6), 554–564. https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.029

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503–517. https://doi.org/doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503

Cambridge Dictionary (2021). *Meaning of psychologist in English*. https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/psychologist

Mikolajczak, M., Petrides, K. V., Coumans, N., & Luminet, O. (2009). The moderating effect of trait emotional intelligence on mood deterioration following laboratory-induced stress. *International Journal Clinical And Health Psychology*, 9(3), 455–417.

Nelis, D., Quoidbach, J., Mikolajczak, M., & Hansenne, M. (2009). *Increasing emotional intelligence: (How) is it possible? Personality And Individual Differences*, 47(1), 36–41. https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.01.046

O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relationship between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788–818. https://doi.org/10.1002/job.714

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: behavioral validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal Of Personality*, 17(1), 39–57. https://doi.org/10.1002/per.466

Salovey, P., & Mayer, J. D. (2016). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition And Personality*, 9(3), 185–211. https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG

Stein, S. J., Papadogiannis, P., Yip, J. A., & Sitarenios, G. (2009). *Emotional intelligence of leaders: a profile of top executives. Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 87–101. https://doi.org/10.1108/01437730910927115

Stratton, T. D., Saunders, J. A., & Elam, C. L. (2008). *Changes in Medical Students' Emotional Intelligence: An Exploratory Study. Teaching And Learning In Medicine*, 20(3), 279–284. https://doi.org/10.1080/10401330802199625

Corresponding author

Mgr. Ivana Šípová, Ph.D.

Charles University, Faculty of Arts, Department of Psychology

Celetná 20, 110 00 Prague, Czech Republic

ivana.sipova@ff.cuni.cz

CONTRIBUTIONS IN CZECH OR SLOVAK

PŘÍSPĚVKY V ČEŠTINĚ NEBO SLOVENŠTINĚ

Univerzita Palackého
v Olomouci

KATEDRA
PSYCHOLOGIE
FILOZOFICKÉ FAKULTY UP

CAREER AND AGE: EXPLORING GENERATIONAL DIFFERENCES

KARIÉRA A VEK: SKÚMANIE GENERAČNÝCH ODLIŠNOSTÍ

Viera Bačová[1]

[1]Ústav experimentálnej psychológie CSPS, Slovenská akadémia vied

Abstract: *The aim of the article is to point out that the new, non-linear, and non-hierarchical understanding of career weakens the traditional connection between career advancement and age. Frequent changes of employment and frequent switches of working-non-work periods, occurring throughout working life, also reduce the importance of the retirement transition, as this transition may involve a series of long-lasting work-retirement transitions and vice versa. The second goal of the article is to draw attention to theoretical and methodological issues in understanding the generational difference in practice, theory, and research in work psychology. Above all, it is necessary to separate the effects of age, period, and cohort, which in empirical research means using more demanding and complex research designs in the work context. An alternative approach to the study of generations in the workplace is presented, which is more suitable for psychological research, namely the lifespan developmental perspective.*

Keywords: *traditional and new careers; retirement transition; generational differences; age, period, and cohort (APC) effects; the lifespan developmental perspective*

Abstrakt: *Cieľom článku je poukázať na to, že nové, nelineárne a nehierarchické chápanie kariéry oslabuje tradičné spojenie medzi kariérnym postupom a vekom. Časté zmeny zamestnania a časté výmeny období práce–nepráce, ku ktorým dochádza počas celého pracovného života, znižujú tiež dôležitosť prechodu do dôchodku, pretože tento prechod môže obsahovať sériu dlho trvajúcich prechodov práca–dôchodok a naopak. Druhým cieľom príspevku je upriamiť pozornosť na teoretické a metodologické problémy pri porozumení generačným rozdielom v praxi, teórii a výskumoch v pracovnej psychológie. Predovšetkým je potrebné oddeľovať vplyv veku, doby a kohorty, čo v empirickom výskume znamená využiť náročnejšie a komplexnejšie výskumné dizajny v kontextoch práce. Uvedený je alternatívny prístup ku skúmaniu generácií na pracovisku, ktorý je viac primeraný pre psychologické skúmanie, konkrétne perspektíva celoživotného vývinu.*

Kľúčové slová: *tradičné a nové kariéry; tranzícia do dôchodku; generačné rozdiely; vplyvy veku, obdobia a kohorty (APC); prístup celoživotného vývinu*

Úvod

Predlžovanie doby života ľudí okrem iného spôsobilo, že rastie počet generácií, ktoré spolu pracujú na pracoviskách. Tejto skutočnosti sa intenzívne venujú populárne médiá, akademická i neakademická literatúra. Prevláda názor, že vekové skupiny ľudí (označované ako generácie) sa od seba silne líšia svojimi hodnotami, postojmi, preferenciami, rodinným i pracovným správaním (Parry & Urwin, 2017).

Existuje mnoho dôvodov na to, aby generácie (odlišné vekové skupiny) vo svete práce boli považované za rozdielne. Starší zamestnanci prešli dlhším procesom dozrievania a v minulosti zažili odlišné sociálne, politické, kultúrne a ekonomické udalosti a mali odlišné podmienky v porovnaní s mladšími. Všetkých, bez ohľadu na vek, ovplyvňuje aktuálna doba. Spolupôsobiace vplyvy veku a minulej doby, ktoré sú spoločne označované ako „generácia“, sa javia ako nepopierateľné.

Pri snahe o získanie presnejších údajov o správaní generácií však nutne narazíme na problém definovania generácií a stanovenia hraníc medzi nimi. Zisťovanie generačných rozdielov obsahuje zároveň aj riešenie vážnych metodologických problémov. V tomto príspevku usilujeme upozorniť na tieto problémy, najmä v súvislosti s pracovnou kariérou, a načrtnúť možný alternatívny prístup.

Tradičné a nové kontexty kariéry

Svet práce sa priemyselnými a informačno-technologickými revolúciami radikálne mení a mení sa aj tradičná kariéra. Kým predtým bol *normou* jeden zamestnávateľ za celý pracovný život, a tento zamestnávateľ kontroloval pracovnú zmluvu a určoval kariérový postup zamestnanca, súčasný mileniál sám preberá zodpovednosť za svoju kariéru. Pre jeho kariéru je rozhodujúca jeho pracovná mobilita, predajnosť, či zamestnateľnosť. Lineárne a hierarchické stupne kariéry podľa dĺžky zamestnania/veku (*začiatok, plató, koncový bod*) nahradilo cyklické striedanie ne/zamestnania; typu, obsahu, času a miesta práce; práce a pracovného voľna. Predtým úspech znamenalo dosiahnuť čo najvyšší stupeň kariéry, dnes je úspech v kariére arbitrárny. Predovšetkým je to subjektívny ukazovateľ, nielen výkon, ale i kvalita života či životná spokojnosť. Za úspech sa tiež považuje rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, pričom dosiahnutie tejto rovnováhy hodnotí pracovník sám (Bown-Wilson & Parry, 2013). Nové modely kariéry dostávajú názvy ako *proteánska* (seba-riadená) kariéra, kariéra *bez limitov* (priestorových, fyzických aj psychologických), najnovšie kariéra *kaleidoskopická*, t. j. taká kariéra, ktorá podporuje autenticitu, rovnováhu a zosúladenie pracovného a osobného života (Parry, 2018).

Je dobre pripomenúť, že nové modely kariéry sa rozvíjajú súčasne s novými pohľadmi na členenie ľudského života ako celku. Tzv. *trojboxový, tradičný model života* pozostával z prípravy na prácu, nepretržitej doby práce (kariéry) a odpočinku (dôchodku) ako samostatných oddelených troch fáz života, pevne spojených s mladým, stredným a starým vekom. V súčasnosti je nahrádzaný *cyklickým viacfázovým modelom*, v ktorom sa vzdelávanie, práca a voľný čas vzájomne prelínajú, jednotlivci môžu voľne prechádzať od jednej aktivity k druhej. Stupne klasicky chápanej kariéry (vzostup, pokles, ukončenie) môže jedinec cyklicky striedať v rôznom poradí, a tak do rôznych druhov kariéry môže opakovane vstupovať a vystupovať (Lyons et al., 2015; Parry, 2018).

V nových modeloch kariéry *sa oslabuje súvislosť medzi vekom a kariérou*. Dôležitosť nadobúdajú životné benefity, ktoré ľudia získavajú (a prinášajú iným) aj mimo sveta zamestnanosti, to znamená aj vtedy, keď nie sú zamestnaní.

Zároveň nadobúda iné rozmery a iný význam aj ukončovanie celoživotnej kariéry (Tomlinson, 2018). Dôchodok bol (a doteraz je) tradične chápaný ako rozhranie práce a nepráce. Ak sú však tieto rozhrania časté už počas pracovného života, znižuje sa dôležitosť, ktorá sa im tradične pripisovala, a to platí aj pri ukončovaní kariéry. Už v súčasnosti možno často pozorovať prechody do dôchodku ako série opakovaných obojsmerných prechodov „práca–dôchodok/nepráca" a naopak. Zmeny sa prejavujú aj v novej terminológii, ako premosťovacie zamestnanie, semi-dôchodok, polovičný dôchodok, graduálny dôchodok, kĺzavý dôchodok, oddôchodkovanie (Henkens et al., 2018), a tieto termíny sa začínajú používať nielen u zamestnancov pokročilého veku.

Je zrejmé, že nielen aj kariéra, ale aj jej ukončovanie (vrátane tranzície do dôchodku) historicky podliehajú zmenám, ktoré nastupujú pozvoľne. Pozvoľne sa tiež otvára napätie medzi očakávaniami benefitov z prerušovania práce/kariéry počas dospelosti a očakávaniami o živote po poslednom ukončení zamestnania. Na jednej strane možno pozorovať utváranie otvorenejších a uvoľnenejších životných štýlov v kariére *(napr. sabatikal)* a dôchodku *(koncept tretieho veku)*. Na druhej strane zaznamenávame nové výzvy na trhu práce, nové vznikajúce rezorty, nové práce a profesie, a v dôsledku demografického vývoja aj vznikajúci tlak na neskorší vek odchodu do dôchodku. Pre riešenie či zmierňovanie týchto protikladov bude potrebný aj príspevok pracovnej psychológie.

Skúmanie generačných rozdielov – problémy s „generáciou"

V priebehu posledných rokov prudko vzrástol počet štúdií zameraných na generačné rozdiely na pracovisku a generačné/vekové rozdiely v nazeraní na kariéru (napr. Bown-Wilson a Parry, 2013). Istou zaujímavosťou je, že téma generačných rozdielov zaujala najskôr praktikov, a až neskôr teoretikov vo svete práce (Parry & Urwin, 2011).

K. Mannheim, ktorému sa pripisuje uvedenie termínu generácia (Mannheim, 1952/1927) identifikoval tri spoločné znaky, ktoré generácia zdieľa. Je to rovnaké časové miesto (kohorta narodenia), rovnaké *historické* miesto (vystavenie rovnakej ére/významným udalostiam, a napokon rovnaké *socio-kultúrne* miesto (generačné vedomie, identita, entelechia). Generácia má byť teda identifikovateľná ako skupina, ktorá zdieľa nielen roky narodenia, ale súčasne aj umiestnenie v sociálnych procesoch, a tým aj významné životné udalosti, ktorým bola vystavená vo svojich kritických vývojových fázach.

Ak sa však generácia vymedzuje len rokmi narodenia (ako sa to často deje) namiesto vymedzenia sociálneho, ekonomického, kultúrneho či politického, potom takýto výskum nedokáže zmysluplne zistiť rozdiely medzi generáciami. Tieto môžu byť v rôznej miere výsledkom vekového dozrievania, životnej fázy, alebo spoločne prežívaných udalostí. Problém rozlíšenia rozdielov spôsobených vekom, životnou fázou, účinkami historického obdobia je známy ako problém APC (Age-Period-Cohort; bližšie Bell & Jones,2013).

Záujem o korektný odhad účinkov veku, obdobia a kohorty je prítomný v skúmaní psychologických a sociálnych javov vždy, keď sú skúmané v spojení s časom, historickým alebo individuálnom vývojom. Vek, obdobie a kohorta nie sú navzájom nezávislé, a preto je oddelenie ich relatívnych účinkov náročné, ak nie nemožné (Rudolph et al., 2020).

Vekové efekty sa vzťahujú na biologické alebo sociálne rozdiely, ktoré možno pripísať fyzickému alebo psychickému rastu, dozrievaniu, životnej fáze alebo vývinu, ktoré nastávajú bez ohľadu na to, kedy sa kto narodil. *Efekty obdobia* odrážajú variácie medzi jednotlivcami, ktoré sú založené na tom, ako ľudí rôzneho veku ovplyvnili rovnaké historické udalosti. Udalosti doby ovplyvňujú všetkých v danej dobe, aj keď nie úplne rovnako. *Efekty kohorty* poukazujú na rozdiely medzi skupinami jednotlivcov, ktoré možno pripísať ich členstvu v tejto skupine. Je dôležité odlíšiť *kohorty narodenia* od *generačných kohort* (používaných v literatúre o generáciách). *Generačné kohorty* predstavujú viaceré kohorty narodenia, ktorým bol pridaný nejaký význam; zatiaľ čo kohortu narodenia samu osobe možno považovať za generáciu hodnotovo neurčenú, t. j. bez kontextu (napr. kohorta ľudí narodených v roku 2015; Rudolph & Zacher, 2017).

Costanza a kol. (2012) podobne definovali generačné kohorty ako skupinu jednotlivcov približne rovnakého veku, ktorí prežívajú a sú ovplyvňovaní rovnakými významnými historickými udalosťami v *kľúčových vývinových obdobiach* ich života, zvyčajne v neskorom detstve, dospievaní a na začiatku dospelosti.

Ak je predmetom skúmania vplyv veku, súčasné vplyvy doby a kontextu alebo celoživotnej histórie, vyvstáva otázka ako oddeliť účinky veku, obdobia a kohorty pre výskum, ktorý chce tieto vplyvy vysvetliť. Skúmanie účinkov APC je problematické, keď sa ktorýkoľvek z týchto troch zdrojov vplyvu skúma spoločne. Správny odhad efektov APC je obzvlášť dôležitý pri štúdiu generácií, pretože tieto sú plne určené ďalšími dvoma faktormi: vekom a obdobím.

Niektoré práce preto tvrdia, že výskumníci majú uvažovať o generáciách ako o „fuzzy sociálnych konštruktoch“, a nie ako o samostatných kohortách. Iní tvrdia, že musíme inak chápať a preformulovať generácie, napríklad rozmýšľať o nich ako o jave percepcie, kontextu, založenom na identite, alebo sociálne konštruovanom (Rudolph & Zacher, 2017).

Dizajny skúmania časových zmien a ich kritika

Kritike a skepticizmu voči prístupu ku generáciám a ich skúmaniu napomáhajú protirečivé empirické zistenia. Doterajšie výskumy generácií neposkytujú dostatočnú empirickú evidenciu o generačných rozdieloch. V niektorých výskumoch boli zistené efekty príliš malé, alebo rozdiely neboli zmysluplné, a v dôsledku toho niektorí výskumníci dokonca začali hovoriť o generačných rozdieloch ako o mýtoch (Costanza & Finkelstein, 2015).

Najčastejšie kritika smeruje k tomu, že väčšina výskumov generačných rozdielov je prierezová, čo neumožňuje rozlíšiť medzi účinkom dozrievania a skutočnými generačnými rozdielmi. Po druhé, generácie sú klasifikované podľa sociohistorických udalostí na Západe (zvyčajne v USA), a teda nemusia platiť pre vzorky mimo USA. Po tretie, mnoho generačných štúdií nezohľadňuje heterogenitu, ktorá existuje vo vnútri jednej generácie. Okrem

toho výskumníci často používajú na vymedzenie generácie roky narodenia namiesto socio-kultúrno-ekonomických alebo politických kritérií (Parry & Urwin, 2017). Výskum potom nedokáže zmysluplne zistiť rozdiely medzi generáciami, ktoré sú výsledkom dozrievania alebo vstupom do inej životnej fázy jednotlivca.

Jednoduché výskumné dizajny, v ktorých v jednom časovom bode sú skúmané osoby rôzneho veku, alebo ľudia rovnakého veku v rôznych časových bodoch, neumožňujú oddeliť efekty veku, obdobia a kohorty, a preto majú malú hodnotu pre skúmanie generácií. Môžu viesť k falošným záverom o povahe účinkov veku v prípade skutočných účinkov kohorty.

Primeranejšie môžu modelovať efekty veku, obdobia a/alebo kohorty zložitejšie longitudinálno-sekvenčné výskumné dizajny, ktoré do jednej metodológie kombinujú prvky prierezových dizajnov, dizajnov s časovým odložením a longitudinálnych (podrobnejšie o tom pozri napr. Rudolph et al., 2020).

Niektoré výsledky skúmaní generačných rozdielov v kariére

Tie výskumy, ktoré sa napriek námietkam usilujú skúmať generačné rozdiely, uvedené výhrady zohľadňujú a usilujú sa im čeliť napríklad kontrolou vekových rozdielov. Vo svojom kontrolovanom výskume Ng et al. (2018) zistili, že príslušníci tzv. tichej generácie sa identifikovali so svojou kariérou viac než iné generácie. Mileniáli a Generácia X boli viac presvedčení, že svoj kariérny úspech nemajú pod kontrolou. Mileniáli mali tiež nižšiu úroveň seba-účinnosti v porovnaní so zamestnancami Generácie X a „Boomers“. Každá nasledujúca mladšia generácia viac zdôrazňovala autonómiu a nezávislosť, podnikateľskú tvorivosť, životný štýl, služby a odhodlanie. Ďalej uvádzame ďalšie zistenia.

Najmladšia generácia mileniálov zdôrazňovala pracovné vlastnosti vedúce k seba-zdokonaľovaniu, ako aj sociálne aspekty pracoviska. Hodnoty Generácie X naopak zdôrazňovali potrebu nájsť rovnováhu medzi pracovnou a osobnou stránkou života. Boomers a „tichá“ generácia usilovali udržať svoju dôležitosť v meniacom sa pracovnom prostredí. Líšili sa však v tom, že boomers sa zameriavali na svoj progres a úspechy, zatiaľ čo „tichá“ generácia sa usilovala vytvárať dobrý dojem vo svojej organizácii.

Mileniáli mali v priemere viac ako dvojnásobný počet pracovných zmien ročne ako ostatné generácie. Každá nasledujúca mladšia generácia urobila viac kariérnych zmien ako generácia, ktorá im predchádzala. Očakávania „tichej“ generácie o zvyšovaní platu, rýchlosti postupu, uznania úspechov, zapojenia do osobne zmysluplnej práce a dosiahnutia kariérneho potenciálu boli splnené viac než u každej z mladších generácií. Očakávania zamestnancov Generácie X na vzdelávania a rozvoj boli splnené podstatne menej než u ostatných generácií. Očakávania každej nasledujúcej mladšej generácie o osobnej hrdosti na kariérne úspechy boli splnené podstatne menej ako u generácie, ktorá ich predchádzala. Vo všeobecnosti sa spokojnosť s rôznymi aspektmi kariéry postupne zvyšovala pri každej staršej generácie (Ng et al., 2018).

Kým výskum Ng et al. (2018) ukázal generačné rozdiely, Unite et al. (2012) ich vo svojom výskume nezistili. Kvalitatívne porovnávali koncepcie kariérneho úspechu u viac ako 100 starších (nad 50 rokov) a mladších (do 30 rokov) pracovníkov v 11 krajinách, avšak pri interpretácii výsledkov vychádzali z prístupov celoživotného

vývinu, životnej fázy a generácie. Ich výskum preukázal *väčšie podobnosti než rozdiely* medzi vekovými skupinami. Napriek nezisteniu vekových rozdielov zistili rozdiely medzi vekovými skupinami na úrovni jednotlivých krajín, napr. medzi USA a Čínou. Ich zistenia zdôrazňujú a podporujú potrebu kombinovať priebeh celého individuálneho života (vek) a generačný prístup pri skúmaní kariérových preferencií, pracovných skúseností a prežívania práce v rôznych vekových skupinách.

Alternatíva skúmania generácií – prístup celoživotného vývinu

Ako uvádzajú viacerí autori (napr. Parry, 2018), pri skúmaní vplyvu veku na kariéru existujú rôzne *spôsoby konceptualizácie výskumného problému*. Prvým je skúmanie *efektu generácie*, ktorému sme sa venovali. Zdôrazňuje myšlienku, že rôzne generačné kohorty jednotlivcov sa budú odlišovať hodnotami vo vzťahu ku kariére a preferenciami kariéry na základe ich rôznych skúseností dozrievania v rôznom období. To je prístup skúmania medzigeneračných rozdielov. Ich skúmania prostredníctvom neprimeraných plánov výskumu môže mať (a často má) nedostatky, na ktoré sme usilovali poukázať.

Druhá perspektíva sa zameriava na *účinky veku* alebo *dozrievania*. Vychádza zo skutočnosti, že potreby ľudí vo vzťahu k ich kariére sa menia s pribúdajúcimi rokmi v dôsledku fyziologických a psychologických zmien, ktoré prežívajú s pribúdajúcim vekom. Meniace sa potreby prejavujú napríklad v rôznych preferenciách výsledkov kariéry. Potreby ľudí v práci a ich prežívanie kariéry sa tiež menia aj so životnou fázou, najmä spojením s inými ľuďmi, napríklad partnerským spolužitím a deťmi. To je prístup skúmania celoživotného vývinu v pracovnej oblasti.

Odborníci v pracovnej a organizačnej psychológii sa zaujímajú o sociologické chápanie generácií, ale tiež aj o psychologické teórie celoživotného vývoja (Costanza & Finkelstein, 2015; Rudolph & Zacher, 2017). Tieto dva prístupy neboli zatiaľ veľmi porovnávané a spoločne zohľadnené. Jedným z mála výskumníkov, ktorí sa venujú hodnoteniu týchto prístupov je Cort W. Rudolph so spolupracovníkmi. Vo svojich prácach kritizuje niektoré výskumy generácií na pracovisku, konštatuje potrebu ich ďalšieho rozpracovania a súčasne naznačuje alternatívu (Rudolph & Zacher, 2017; Rudolph et al. 2020).

Rudolph konštatuje, že koncept generácie vznikol zo sociologického myšlienkového experimentu. Sociológii poskytol veľkú vysvetľovaciu silu: pomohol vysvetliť spoločenské zmeny tým, že generácie postavil do pozície katalyzátorov týchto zmien. Pojem *generácia* a pojem *spoločenská zmena* majú však povahu agregátnych javov. A tak ich použitie na skúmanie správania na individuálnej úrovni v psychológii nie je ani vhodné, ani oprávnené, tvrdí Rudolph. Namiesto toho navrhuje rozpracovať pre psychologický výskum práce *prístup celoživotného vývinu* ako vhodný rámec pre pochopenie veku, obdobia a kohorty v pracovnom správaní (Rudolph et al., 2020).

Podľa Baltesa a jeho spolupracovníkov (1980), ktorí *prístup celoživotného vývinu* rozpracovali, na jednotlivca majú v priebehu celého života (vrátane pracovného) vplyv tri skupiny faktorov: veku, historického obdobia a nenormatívne vplyvy (prvé dve skupiny sú normatívne v štatistickom zmysle).

Vek obsahuje osobnostné a kontextové determinanty vývinu ľudí v priebehu starnutia, napr. biologické dozrievanie, zhoršovanie zmyslov a pokles fyzickej sily, ako aj bežné socializačné udalosti (nástup do školy, manželstvo, narodenie detí, dôchodok). Tieto determinanty sú predvídateľné z hľadiska ich nástupu a trvania. Vplyvy *histórie* znamenajú osobnostné a kontextové faktory, ktoré súvisia s konkrétnym historickým obdobím (napr. 2.svet.vojna), ktoré môžu odlišne ovplyvňovať vývin ľudí. *Nenormatívne vplyvy* sú pre každého jednotlivca jedinečné a sú nepredvídateľné (ako napríklad kariérne zmeny, rozvod, strata zamestnania, ťažké choroby a ď.). Interakcia vplyvov týchto troch systémov vedie k stabilite a zároveň k zmenám, ako aj k viacrozmernosti a viacsmernosti v rozvoji jednotlivca, vrátane pracovného rozvoja (Baltes, 1987).

Rôznu silu troch systémov vplyvov na vývoj jednotlivca v priebehu celého jeho života hypotetizoval Baltes a spolupracovníci (1980) nasledovne. Normatívne faktory *veku* majú silný vplyv v detstve, znížený dopad v dospievaní a zvýšený význam v dospelosti a starobe. *Historické obdobie* najviac ovplyvňuje ľudí v dospievaní a ranej dospelosti, slabšie v detstve a starobe. Nakoniec, sila *nenormatívnych vplyvov* sa počas života lineárne zvyšuje. Dôležité udalosti v živote jednotlivca sa časom stávajú dôležitejšími prediktormi vývoja v pracovnej kariére (čo napríklad z pohľadu skúmania generácií nie je zohľadňované).

Domnievam sa, že táto cesta naznačená C.W. Rudolphom, je perspektívna v ďalšom psychologickom skúmaní súvislostí a vzťahu veku a kariér, generačných odlišností a ich dôsledkov v pracovnej psychológii.

Literatúra

Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*, 23(5), 611–626. https://doi.org/10.1037/0012-1649.23.5.611

Baltes, P. B., Reese, H. W., & Lipsitt, L. P. (1980). Life-span developmental psychology. *Annual Review of Psychology*, 31, 65–110. https://doi.org/10.1146/annurev.ps.31.020180.000433

Bell, A., & Jones, K. (2013). The impossibility of separating age, period and cohort effects. *Social Science & Medicine*, 93, 163–165. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.04.029

Bown-Wilson, D., & Parry, E. (2013). Career progression in older managers. *Employee Relations*, 35(3), 309-321. https://doi.org/10.1108/01425451311320495

Costanza, D. P., Darrow, J. B., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational differences in work-related variables: A metaanalysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375–394. https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4

Costanza, D. P., & Finkelstein, L. M. (2015). Generationally-based differences in the workplace: Is there a there there? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Sciences and Practice*, 8(3), 308–323. https://doi.org/10.1017/iop.2015.15

Henkens, K., van Dalen, H., Ekerdt, D. J., Hershey, D. A., Hyde, M., Radl, J.,...Zacher, H. (2018). What we need to know about retirement: Pressing issues for the coming decade. *The Gerontologist*, 58(5), 805–912. https://doi.org/10.1093/geront/gnx095

Lyons, S.T., Schweitzer, L., & Ng, E.S.W. (2015), How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 8–21. http://dx.doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0210

Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In P. Kecskemeti (Ed.). *Essays in the sociology of knowledge* (pp. 276–322). Routledge & Kegan Paul. (*Pôvodná práca publikovaná 1927*)

Ng, E. S., Lyons, S. T., & Schweitzer, L. (2018). *Generational career shifts: how matures, boomers, Gen Xers, and millennials view work*. Emerald Group Publishing.

Parry, E. (2018). Age and generational diversity in careers. In *Research Handbook of Diversity and Careers* (pp. 29-43). Edward Elgar Publishing.

Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. International *Journal of Management Reviews*, 13, 79–96. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x

Parry, E., & Urwin, P. (2017). The Evidence Base for Generational Differences: Where Do We Go from Here? *Work, Aging and Retirement*, 3(2), 140–148. https://doi.org/10.1093/workar/waw037

Rudolph, C.W., Costanza, D.P., Wright, C. & Zacher, H. (2020). Cross-Temporal Meta-Analysis: A Conceptual and Empirical Critique. *Journal of Business and Psychology*, 35, 733–750. https://doi.org/10.1007/s10869-019-09659-2

Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2017). Considering generations from a lifespan developmental perspective. *Work, Aging and Retirement*, 3(2), 113–129. https://doi.org/10.1093/workar/waw019

Tomlinson, F. (2018) *The last career transition? A gendered perspective on retirement. In Research Handbook of Diversity and Careers* (pp. 75-88). Edward Elgar Publishing.

Unite, J., Parry, E., Briscoe, J.P., & Chudzikowski, K. (2012). Careers and age: career success for older and younger workers. In J.P. Briscoe, D.T. Hall, & W. Mayrhofer (Eds.). *Careers around the World: Individual and Contextual Perspective* (pp. 118–144). Routledge.

Grantová podpora

Túto prácu podporila Vedecká grantová agentúra Ministerstva školstva SR a Slovenskej akadémie vied (VEGA) na základe zmluvy č. 2/0048/18.

Kontaktná osoba

Viera Bačová

Ústav experimentálnej psychológie CSPV SAV

Dúbravská cesta 9, 841 04 Bratislava, SR

viera.bacova@savba.skAcknowledgements

VOCATIONAL IDENTITY OF ADOLESCENTS IN RELATION TO SELF-ESTEEM

PRACOVNÁ IDENTITA A SEBAHODNOTENIE ADOLESCENTOV

Katarína Baňasová[1], Martina Koleňová[2]

[1]Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva,
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
[2]Katedra psychologických vied, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva,
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre

Abstract: *The aim of the study was to find out the relationship between students' self-esteem during the period of late adolescence and their vocational identity in three areas (career research, career commitment and career reconsideration). We used Porfeli's model to examine vocational identity (Porfeli, Vondracek, Weigold, 2011). A sample of our research and university students (Mage = 18,57; SDage = 1,12). We used the Rosenberg self-esteem scale (Rosenberg, 1965) and the Coopersmith self-esteem questionnaire (Coopersmith, 1967) to measure self-esteem. Vocational identity was measured by The vocational identity status Assessment (VISA) scale (Porfeli, 2011). The results of our analysis have shown that there is a statistically significant relationship between global self-esteem in adolescents and some dimensions of vocational identity. We also found relationships between Coopersmith's self-esteem factors and some dimensions of vocational identity. We have found that people have the highest self-esteem in undifferentiated status. Therefore, self-esteem is an important aspect of personality, which in a certain way is also reflected in a person's career development.*

Keywords: *students´ self-esteem, late adolescence , Rosenberg self-esteem scale, vocational identity, career*

Abstrakt: *Cieľom predkladanej štúdie je zistiť, aký je vzťah medzi sebahodnotením študentov v období neskorej adolescencie a ich pracovnou identitou v troch oblastiach (kariérový prieskum, kariérový záväzok a kariérové prehodnotenie). Pri skúmaní pracovnej identity sme vychádzali z Porfeliho modelu (Porfeli, Vondracek, Weigold, 2011). Výskumný súbor v našom výskume tvorilo 177 adolescentov (Mvek= 18,57; SDvek =1,12). Na meranie sebahodnotenia sme použili Rosenbergovu škálu sebahodnotenia (Rosenberg, 1965) a Coopersmithov dotazník sebahodnotenia (Coopersmith, 1967). Pracovnú identitu sme zisťovali škálou The Vocational Identity Status Assessment (VISA; Porfeli, 2011). Výsledky analýz poukazujú na fakt, že medzi sebahodnotením u adolescentov a niektorými dimenziami pracovnej identity. Taktiež sme zistili vzťahy medzi faktormi sebahodnotenia podľa Coopersmitha a niektorými dimenziami pracovnej identity. Zistili sme, že najvyššiu úroveň sebahodnotenia dosahujú adolescenti v nediferencovanom statuse pracovnej identity. Sebahodnotenie sa podľa našich zistení javí ako dôležitý aspekt osobnosti, ktorý sa spája aj s kariérovým vývinom mladých ľudí.*

Kľúčové slová: *sebahodnotenie študentov, neskorá adolescencia, Rosenberg self-esteem scale, pracovná identita, kariéra*

Úvod

Jednou z kľúčových úloh obdobia adolescencie je hľadanie vlastnej identity. Nejde však iba o nájdenie identity personálnej a sociálnej, ale aj o nájdenie identity pracovnej. Tafarodi a Swan (2001) na základe výsledkov výskumu tvrdia, že pozitívne sebahodnotenie prispieva k vyššej účinnosti v rozhodovaní, pretože jedinci s pozitívnym sebahodnotením majú viac pozitívnych postojov a viac si sami seba cenia, čo môže výrazne vplývať nielen na ego identitu adolescentov, ale aj na ich vytvárajúcu sa pracovnú identitu. Hlavným zámerom predkladanej štúdie je skúmať súvislosti medzi sebahodnotením adolescentov a ich pracovnou identitou a porovnať v úrovni sebahodnotenia študentov s rôznym statusom pracovnej identity.

Pracovná identita

Pojem pracovná identita je na Slovensku pomerne nový, napriek tomu môžeme nájsť domáce výskumy zohľadňujúce aj túto problematiku (napr. Hudáková, Sollár, 2020). Vondracek a Skorikov (1993) definujú pracovnú identitu ako vnútornú reprezentáciu profesionálneho ja, ako aktívneho činiteľa v procese profesionálneho vývinu, ktorá zahŕňa hodnoty, schopnosti self-efficacy, ašpirácie a tiež profesionálne záujmy dôležité v rámci kariérových volieb a kariérového poradenstva (Hudáková, Sollár, 2017, 2018; Hudáková, Dančová, 2019). Porfeli a Lee (2012) popisujú model pracovnej identity, ktorý pozostáva z troch dimenzií: kariérový záväzok, kariérový prieskum a kariérové prehodnotenie. Rozoznávame šesť statusov pracovnej identity: ako adaptívnu formu statusu označujeme Dosiahnutý status (Achieved), ktorý je založený na záväzku a hľadaní možností. Uzavretý status pracovnej identity (Foreclosed) je založený na záväzku bez toho, aby jednotlivec hľadal kariérové možnosti. Moratórium (Moratorium) je hľadanie bez záväzku a so strednou hodnotou kariérovej flexibility. Rozptýlený status (Diffused) zahŕňa nízke hodnoty hľadania a záväzku. Moratórium v štádiu hľadania (Searching Moratorium) je status označovaný ako „predbežný záväzok“. Nediferencovaný status (Undifferentiated) je charakteristický nevyhranenosťou jednotlivca (Porfeli, Savickas, 2012).

Sebahodnotenie

Pojem sebahodnotenie po prvýkrát definoval americký psychológ Wiliam James ako určitý sebaobraz, vďaka ktorému oceňujeme alebo neoceňujeme to čím sme, čo robíme a aké výsledky dosahujeme (James et al., 1890). V období adolescencie má jednotlivec tendenciu posudzovať sa predovšetkým podľa reakcií druhých ľudí (Langmeier, Krejčířová, 2006), avšak presvedčenie o tom, že sa človek musí prispôsobiť očakávaniu iných súvisí s tendenciou ťažšieho zvládania psychickej záťaže (Hudáková, Kureková, 2020). Ak mladý človek hodnotí svoju identitu pozitívne, je viac než dosť pravdepodobné, že bude takýto človek úspešnejší v sociálnych vzťahoch a interakciách, komunikácii, bude sa správať úprimne a nezávisle. Adolescenti s nízkym sebahodnotením často čelia mnohým rizikám, ktoré súvisia s vytváraním negatívnejších vzťahov a zažívaním negatívnych emócii. V tomto ohľade sa sebahodnotenie považuje za výrazný potenciál v živote adolescentov (Çakar & Karatas, 2017), ktorý vnímame úzko prepojený so spomínanou formujúcou pracovnou identitou mladých ľudí.

Pracovná identita vo vzťahu k sebahodnoteniu adolescentov

Santos (2003) skúmal u študentov súvislosti medzi stabilitou cieľa, sebahodnotením a pracovnou identitou. Zistil, že sebahodnotenie a pocit, že máme v živote nejaký smer prispieva k rozvoju kariérových zručností. Vzťahom medzi sebahodnotením, vnímaním bariér a pracovnou identitou skúmali Gushue et al. (2006). Autori zistili, že vyššia úroveň sebahodnotenia pri kariérovom rozhodovaní súvisí s diferencovanejšou pracovnou identitou a väčším zapojením sa do úloh kariérového prieskumu. Johnson et al. (2014) vo svojom výskume sledovali pracovnú identitu a kariérové rozhodovanie u študentov stredných škôl. Autori zistili, že silnejší pocit seba predikoval vyššie úrovne pracovnej identity.

Výskumné ciele a predpoklady

Cieľom predkladaného príspevku je analyzovať vzťahy medzi aspektmi pracovnej identity a sebahodnotením, a tiež zhodnotiť rozdiely v sebahodnotení medzi študentmi s rôznym statusom pracovnej identity. Na základe vyššie spomínaných skutočností predpokladáme v prípade adaptívnych dimenzií pracovnej identity (kariérového záväzku a kariérovej explorácie) pozitívne vzťahy s globálnym sebahodnotením, ale aj rodinným, školským a rovesníckym self. V prípade neadaptívnej dimenzie – kariérového prehodnocovania sme predpokladali so všetkými spomínanými zložkami sebahodnotenia negatívne vzťahy. V prípade rozdielov v sebahodnotení študentov s rôznym statusom pracovnej identity sme formulovali výskumnú otázku: Existuje rozdiel v sebahodnotení medzi študentmi s rôznym statusom pracovnej identity?

Metódy

Výskumný súbor

Macek (2003) obdobie neskorej adolescencie vymedzuje od 17- 20/22 rokov. Predpokladáme, že väčšina adolescentov si v tomto období prešla krízou vlastnej identity, a aktívne premýšľa o svojej budúcnosti. Výskumný súbor v našej práci tvorilo 177 stredoškolských a vysokoškolských študentov vo veku 17- 21 rokov (Mvek = 18,57; SDvek = 1,12). Respondentov sme do vybrali prostredníctvom príležitostného výberu. Z hľadiska pohlavia náš súbor tvorilo 116 dievčat (65,5 %) a 61 chlapcov (34,5%).

Meracie nástroje

Na meranie sebahodnotenia sme použili Rosenbergovu škálu sebahodnotenia (Rosenberg, 1965)a Coopersmithov dotazník sebahodnotenia (Coopersmith,1967). Na meranie pracovnej identity bola použitá škála od Porfeliho (2011) – The Vocational Identity Status Assessment (VISA). Škála obsahuje 3 subškály: kariérový prieskum, kariérový záväzok a kariérové prehodnotenie (Porfeli, 2011).

Metódy analýzy dát

Vzhľadom na normálnu distribúciu dát v skúmaných súboroch sme použili Pearsonov korelačný koeficient na základe odporúčaní, ktoré uvádzajú Sollár a Ritomský (2003). Na identifikovanie statusov pracovnej identity sme použili K-means zhlukovú analýzu. V komparačnej časti našej štúdie sme použili neparametrický Kruskal--Wallisov test a Mann-Whitneyho test, na zhodnotenie vecnej významnosti sme použili príslušné koeficienty.

Výsledky

Vzťahy medzi sebahodnotením a jednotlivými aspektmi pracovnej identity uvádzame v Tab. 1. a rozdiely v sebahodnotení medzi študentmi s rozdielnym statusom pracovnej identity v Tab. 2, Tab. 3.

Tabuľka 1

Vzťah aspektov pracovnej identity a sebahodnotenia

	Generalizované self		Rovesnícke self		Školské self		Rodinné self	
	r	p	r	p	r	p	r	p
KEŠ	0,238	<0,001	0,204	0,006	0,165	0,028	0,203	0,007
KEH	0,306	<0,001	0,235	0,002	0,258	<0,001	0,142	0,059
KF	0,173	0,021	0,125	0,098	0,409	<0,001	0,012	0,876
KP	-0,381	<0,001	-0,263	<0,001	-0,342	<0,001	-0,109	0,147
KZ	0,228	0,002	0,026	0,735	0,183	0,015	0,042	0,581
IKZ	0,175	0,020	0,158	0,035	0,090	0,232	0,083	0,270

Poznámka. r – Pearsonov korelačný koeficient, p - štatistická významnosť, KEŠ – kariérový prieskum do šírky, KEH – kariérový prieskum do hĺbky, KF – kariérová flexibilita, KP – kariérové pochybnosti, KZ – kariérový záväzok, IKZ– identifikácia s kariérovým záväzkom.

Stredne silný záporný vzťah sme zistili medzi generalizovaným self a kariérovými sebapochybnosťami (r = -0,381; p<0,001). Stredne silný pozitívny vzťah sme zistili v prípade školského self v súvislosti s kariérovou flexibilitou (r = 0,409; p<0,001) a stredne silný záporný vzťah s kariérovými pochybnosťami (r = -0,342; p<0,001). V prípade rodinného self sa potvrdil len vzťah s kariérovým prieskumom do šírky, ktorý bol však slabý (r = 0,203; p = 0,007).

Tabuľka 2

Kruskal – Wallisov test, porovnanie sebahodnotenia v skupinách študentov s rôznym statusom pracovnej identity

DS (n_1=33)	MVFH (n_2=20)	M (n_3=37)	US (n_4=26)	RS (n_5=22)	NS (n_6=27)	H	df	p	η2
Mdn_1 7	Mdn_2 20	Mdn_3 17	Mdn_4 20,5	Mdn_5 19	Mdn_6 21	20,38	5	<0,001	0,184

Poznámka. p – štatistická významnosť, Mdn – medián, H – Kruskal-Wallisovo H, df – stupne voľnosti, η^2 – vecná významnosť, DS – dosiahnutý status, MVFH – moratórium vo fáze hľadania, US – uzavretý status, RS – rozptýlený status, NS – nediferencovaný status.

Tabuľka 3

Testovanie rozdielov v sebahodnotení adolescentov s rôznym statusom pracovnej identity

Statusy pracovnej identity	DS (n_1=33)	MVFH (n_2=20)	M (n_3=37)	US (n_4=26)	RS (n_5=22)	NS (n_6=27)
DS (Mdn = 17)	-	0,36	0,04	0,32	0,26	0,36
MVFH (Mdn = 20)	**	-	0,39	0,04	0,16	0,06
M (Mdn = 17)	*	***	-	0,31	0,24	0,34
U (Mdn = 20,5)	*	ns	**	-	0,15	0,91
R (Mdn = 19)	ns	ns	ns	ns	-	0,10
NS (Mdn = 21)	*	ns	**	ns	ns	-

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

Poznámka. Nad diagonálou je uvedená vecná významnosť rozdielu korelačná miera (rm), DS – dosiahnutý status, MVFH – moratórium vo fáze hľadania, US – uzavretý status, RS – rozptýlený status, NS – nediferencovaný status.

Zistili sme rozdiely v generalizovanom sebahodnotení medzi študentmi s rozličným statusom, vecná významnosť poukazuje na malý efekt rozdielu (η_2= 0,184, Tab. 2). Konkrétne sme zistili štatisticky významné rozdiely v prípade študentov dosiahnutého statusu, ktorí majú štatisticky nižšie sebahodnotenie ako študenti v moratóriu vo fáze vyhľadávania, v uzavretom a nediferencovanom statuse. Študenti v statuse moratórium vo fáze hľadania majú vyššie sebahodnotenie než v statuse moratórium. V prípade uzavretého a nediferencovaného statusu majú študenti vyššie sebahodnotenie než študenti vo fáze moratória. Vecná významnosť dosiahla stredný efekt rozdielu, a to len v prípadoch štatisticky významných rozdielov (Tab 3).

Diskusia

V prípade generalizovaného self sa prejavili štatisticky významné vzťahy vo všetkých sledovaných aspektoch pracovnej identity. V prípade dimenzie kariérovej flexibility sme predpokladali opačný vzťah, a teda negatívny. Daný vzťah hodnotíme ako pozitívny a kladný. V Porfeliho teórii (2011) je aspekt kariérovej flexibility definovaný ako neadaptívny aspekt, pretože vystihuje nestabilitu v rozhodovaní, zmenu názoru v prípade kariérovej voľby. Neistota a neustála zmena názoru však v prípade zváženia situácie našej výskumnej vzorky je pochopiteľná, keďže študenti ešte nemusia byť pevne rozhodnutí o svojom povolaní alebo ďalšej kariérovej ceste, čo môže znamenať prirodzený kariérový vývin a fakt, že študenti sú ochotní meniť svoju voľbu. Takéto prijatie môže byť aj znakom zdravého sebahodnotenia, ktoré vedie ku kariérovému úspechu (Bezuidenhout, 2011). Na základe zistených výsledkov kladný vzťah k samému sebe v ostatných ohľadoch prispieva k zdravej pracovnej identite a teda k nižším sebapochybnostiam, vyššiemu kariérovému záväzku a väčšej potrebe vyhľadávať ďalšie informácie o kariérových možnostiach (Porfeli et al.,2011). Je zaujímavé zamyslieť sa nad výsledkom aj opačným spôsobom - a teda či môže ucelenejšia pracovná identita prispievať k vyššej úrovni sebahodnotenia. V každom prípade, podľa holistického modelu kariérového poradenstva sú kariéra a osobnosť značne prepojenými celkami (Law, Watts, 1977). V prípade ostatných oblastí sebahodnotenia sme identifikovali vzťahy aspektov pracovnej identity najmä s rovesníckym a školským self. Ukazuje sa, že to, ako na seba nahliadame v rámci rovesníckeho prostredia môže značne pôsobiť na rozvoj pracovnej identity. K podobným výsledkom dospeli tiež štúdie autorov Naz, Saeed, Khan, Khan, Sheikh, Khan (2014) a Felsmana a Blusteina (1999), ktorí zdôrazňujú dôležitosť rovesníckych vzťahov v kontexte kariérovej dráhy jednotlivca. Samotná úzka spojitosť vnímania seba samého v školskom prostredí, ktoré je vo väčšine prípadov neoddeliteľnou súčasťou kariérovej dráhy adolescentov nie je v našich výsledkoch až tak prekvapujúca. Lepeňová a Hargašová (2012) tvrdia, že škola ovplyvňuje kariérový vývin žiakov svojím obsahom, sociálnou atmosférou a kariérovou výchovou. Deje sa to najmä prostredníctvom rôznych skupinových aktivít, ktoré prebiehajú v triedach a aktivujú kariérový prieskum žiaka. V prípade rodinného self sme zistili významný vzťah len v rámci aspektu kariérová explorácia do šírky. Kracke (2002) uvádza, že podporné rodičovské správanie je prediktorom vyhľadávania informácií adolescentov o kariére, čo nepriamo stimuluje ich kariérový prieskum.

V prípade sledovaných rozdielov v sebahodnotení študentov sme zistili, že najvyššie sebahodnotenie majú adolescenti, ktorí sa nachádzajú v nediferencovanom statuse pracovnej identity. Zmienený status je podobný dosiahnutému stavu, ale nie je natoľko adaptívny ako dosiahnutý status (Baňasová, Sollár, Sollárová, 2016) v zmysle menej intenzívnej explorácie do šírky. Dané aspekty nediferencovaného statusu sú v jednotlivých dosahovaných úrovniach menej výrazné. Vzhľadom na vývin pracovnej identity považujeme tento stav v našom výskumnom súbore za prirodzený.

Post-hoc analýza ukázala štatisticky významné rozdiely v sebahodnotení medzi študentmi s dosiahnutým statusom a všetkými ostatnými statusmi okrem rozptýleného statusu. Zaujímavým výsledkom je, že študenti s dosiahnutým statusom majú nižšie sebahodnotenie než študenti v moratóriu vo fáze hľadania, v uzavretom statuse, a nediferencovanom statuse, a teda že sebahodnotenie majú vyššie študenti v statusoch, ktoré sú považované za menej adaptívne. Prechádzať aj menej adaptívnymi statusmi sa aj v tomto prípade zdá prirodzeným javom. Sú študenti, ktorí si dovolia prechádzať aj neadaptívnymi statusmi viac akceptujúci vlastné self

a vlastnú hodnotu? Štatisticky významne vyššiu úroveň sebahodnotenia dosahujú študenti v statuse moratória vo fáze hľadania na rozdiel od študentov vo fáze moratória. Takisto študenti v statuse uzavretého a nediferencovaného statusu dosahujú vyššiu úroveň sebahodnotenia než študenti v statuse moratória. Podľa Porfeliho a Leeho (2012) ľudia vo svojom pracovnom vývine začínajú v rozptýlenom statuse, od ktorého sa potom pohybujú k ostatným statusom pracovnej identity. V tomto prípade sa vyššie sebahodnotenie viac odráža v uzavretom a nediferencovanom statuse než v statuse moratória. Status moratória je prechodným stavom, ktorý sa vyznačuje aktívnym kariérovým prieskumom, ale aj neochotou prijať kariérový záväzok (Porfeli et al., 2011).

Limity, odporúčania pre ďalší výskum a aplikácia zistení do oblasti kariérového poradenstva

V zmienenom kontexte by sme odporúčali skúmať viac vývinový aspekt pracovnej identity, aj vo vzťahu k sebahodnoteniu a jednotlivým jeho zložkám, pretože práve otázka vývinu pracovnej identity sa v našom výskume ponúka ako jedno z hlavných zamyslení. Zaujímavým by bol napríklad náročnejší longitudinálny dizajn. V prípade limitov predkladanej štúdie dávame do pozornosti fakt, že výsledky zhlukovej analýzy sme porovnávali so štúdiou Porfeliho (2011), ktorá bola prevedená na počte respondentov n = 775. Uvedomujeme si tiež, že výskumný súbor tvorili stredoškolskí aj vysokoškolskí študenti, a teda tí, ktorí mali pred ale aj po druhej smerovej kariérovej voľbe. Výsledky môžu byť prínosom pre oblasť výskumu ale aj praxe kariérového poradenstva, ktorého proces zameraný na sebahodnotenie mladých ľudí môže byť prínosom pri formovaní ich pracovnej identity. Sebahodnotenie sa podľa našich zistení javí ako dôležitý aspekt osobnosti, ktorý sa spája aj s kariérovým vývinom mladých ľudí.

Literatúra

Baňasová, K., Sollár, T., & Sollárová, E. (2016). Vocational identity in the context of values and career motivation. In C. Pracana (Ed.), *Psychology Applications & Developments II Advances in Psychology and Psychological Trends Series*, (pp.116-129).

Bezuidenhout, M. (2011). *The development and evaluation of a measure of graduate employability in the context of the new world of work* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).

Çakar, F. S., & Karatas, Z. (2017). Adolescents' Self-Esteem, School Anger and Life Satisfaction as Predictors of Their School Attachment. *Egitim ve Bilim*, 42(189), 121-136.

Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. W. H. Freeman & Co.

Felsman, D. E., & Blustein, D. L. (1999). The role of peer relatedness in late adolescent career development. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 279-295. https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1664

Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., & Scanlan, K. R. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 307-317. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00196.x

Hudáková, M., & Dančová, K. (2019). Psychometrické vlastnosti multimetódového prístupu k diagnostike kariérovách záujmov. In E. Maierová, L., Viktorová, M. Dolejš, &T. Dominik (Eds.), *PhD. existence 2019: Česko-slovenská psychologická konference (nejen) pro doktorandy a o doktorandech* (1st ed., pp. 232-244). Univerzita Palackého v Olomouci.

Hudáková, M., & Kureková, I. (2020). Osobnosť a autenticita učiteľov základných škôl. In E. Maierová, L. Viktorová, M. Dolejš, &T. Dominik (Eds.), *Phd existence 2020:Česko-slovenská psychologická konference (nejen) pro doktorandy a o doktorandech* (pp. 107-118). Univerzita Palackého v Olomouci.

Hudáková, M. & Sollár, T. (2017). Konštruktový aspekt validity revidovanej verzie Testu na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov (AISTR). In E. Maierová, L., Viktorová, J. Suchá, &M. Dolejš (Eds.), *PhD. existence 2017: Česko-slovenská psychologická konference (nejen) pro doktorandy a o doktorandech (1st ed., pp. 93-101)*. Univerzita Palackého v Olomouci.

Hudáková, M. & Sollár, T. (2018). Konštruktová validita Multimetódovej objektívnej testovej batérie záujmov (MOI). In E. Maierová, L. Viktorová, J. Suchá,& M. Dolejš (Eds.), *PhD existence 2018: Česko-slovenská psychologická konference (nejen) pro doktorandy a o doktorandech (1st ed., pp. 110-123)*. Univerzita Palackého v Olomouci.

Hudáková, M., & Sollár, T. (2020). Overenie validity Multimetódovej objektívnej testovej batérie záujmov (MOI): Zhodnotenie materiálu pre interpretáciu testových výsledkov. In I. Piterová, D. Fedáková, &J. Výrost (Eds.), *Zborník príspevkov z 19. medzinárodnej konferencie Psychológia práce a organizácie 2020* (pp. 152 – 163). Institute of Social Sciences CSPS SAS.

James, W., Burkhardt, F., Bowers, F., & Skrupskelis, I. K. (1890). *The principles of psychology* (vol. 1, No. 2). Macmillan.

Johnson, P., Schamuhn, T. D., Nelson, D. B., & Buboltz Jr, W. C. (2014). Differentiation levels of college students: Effects on vocational identity and career decision making. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 70-80. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00071.x

Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of adolescence*, 25(1), 19-30.

Law, B., & Watts, A. G. (1977). *Schools, careers and community: A study of some approaches to careers education in schools*. Church Info.

Langmeier, J., & Krejčířová, D. (2006). *Vývojová psychologie*. Grada publishing.

Lepeňová, D. – Hargašová, M. (2012). *Kariéra v meniacom sa svete: Kariérová výchova a kariérové poradenstvo pre žiakov*. Metodicko-pedagogické centrum v Bratislave.

Naz, A., Saeed, G., Khan, W., Khan, N., Sheikh, I., & Khan, N. (2014). Peer and friends and career decision making: A critical analysis. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 22(8), 1193-1197. https://doi.org/10.18844/gjgc.v10i3.4898 .

Porfeli, E. J. (2011). *Vocational Identity Status Assessment* (VISA). 3 s.

Porfeli, E. J., & Lee, B. (2012). Career development during childhood and adolescence. *New directions for youth development, 2012*(134), 11-22. https://doi.org/10.1002/yd.20011

Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009

Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of adolescence*, 34(5), 853-871. https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001

Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). Acceptance and commitment therapy. *Measures package*, 61(52), pp. 18.

Santos, P. J. (2003). Goal instability, self-esteem, and vocational identity of high school Portuguese students. *Análise Psicológica*, 21(2), 229-238.

Skorikov, V., & Vondracek, F. W. (1993). Career development in the Commonwealth of Independent States. *The Career Development Quarterly*, 41(4), 314-329.

Sollár, T., & Ritomský, A. (2003). *Aplikácie štatistiky v sociálnom výskume*. Univerzita Konštantína Filozofa.

Tafarodi, R. W., & Swann Jr, W. B. (2001). Two-dimensional self-esteem: Theory and measurement. *Personality and individual Differences*, 31(5), 653-673.https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00169-0

Grantová podpora

UGA IX/1/2021 Analýza metakognitívnych faktorov, aspektov súvisiacich s úrovňou sebapoznania a rozhodovania v oblasti kariérového poradenstva

Kontaktná osoba

Katarína Baňasová

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

Trieda Andreja Hlinku 1, 949 01 Nitra, Slovenská republika

kbanasova@ukf.sk

ACTION CRISIS AND DECISION-MAKING PROCESS

AKČNÁ KRÍZA A PROCES ROZHODOVANIA

Simona Ďurbisová[1], Jozef Bavoľár[1]

[1]Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Abstract:

Objective. *This paper´s objective is to present found relationships between the action crisis occurring throughout the different stages of the process of achieving work goals by employees and the aspects of the decision-making process.*

Method. *Sixty employees of a software company participated in a four-months lasting research study where they completed the Action Crisis Scale (ACRISS) and responded to questions focused on momentary decisions to make certain changes in the process of work goal attainment, or deliberations concerning the benefits and costs of continuing or ending the process.*

Results. *The results of correlation analyses pointed out to several findings. In the first phase of the study there was found a positive relationship between the action crisis and experiencing the difficulty of decision--making, the decision to change the way of goal achievement, and deliberation of costs regarding the continuance of goal attainment. Besides these findings, in the second phase of the study there was found a positive relationship between the action crisis and experiencing time distress while deciding, and a negative relationship between the action crisis and the decision to continue the goal attainment process as well as the decision certainty.*

Conclusion. *This paper points out to the existence of connection between the action crisis and certain aspects of the decision-making process, and can stimulate more in-depth exploration of these relationships, especially in workplace settings.*

Keywords: *Actioncrisis, Decision-making process, Work goals*

Abstrakt:

Cieľ. *Cieľom tohto príspevku je prezentovať zistené vzťahy medzi výskytom akčnej krízy v odlišných štádiách procesu dosahovania pracovných cieľov zamestnancov a aspektmi rozhodovacieho procesu.*

Metóda. *Štvormesačného výskumu sa zúčastnilo 60 zamestnancov softvérovej firmy, ktorí vyplnili Škálu akčnej krízy (ACRISS) a odpovedali na otázky zamerané na momentálne rozhodnutia vykonať určité zmeny v procese dosahovania pracovného cieľa, či úvahy o výhodách a nevýhodách spojených s pokračovaním alebo ukončením tohto procesu.*

Výsledky. *Výsledky korelačných analýz poukázali na niekoľko zistení. V prvej etape výskumu bol zistený pozitívny vzťah medzi akčnou krízou a pociťovanou náročnosťou rozhodovania, rozhodnutím zmeniť spôsob dosahovania cieľa, a zvažovaním nevýhod spojených s pokračovaním v dosahovaní cieľa. Okrem týchto*

vzťahov bol v druhej etape výskumu takisto zistený pozitívny vzťah medzi akčnou krízou a pociťovanou časovou tiesňou pri rozhodovaní, a zároveň negatívny vzťah medzi akčnou krízou a rozhodnutím pokračovať v dosahovaní cieľa, ako aj istotou v rozhodnutiach.

Záver. *Tento príspevok poukazuje na existenciu súvisu medzi akčnou krízou a určitými aspektmi procesu rozhodovania, a môže slúžiť ako podnet na podrobnejšie prebádanie týchto vzťahov, a to obzvlášť v pracovnej oblasti.*

Kľúčové slová: *akčná kríza, proces rozhodovania, pracovné ciele*

Úvod

Výskum procesu dosahovania cieľov sa už tradične zameriava na viaceré konštrukty s ním súvisiace. V prípade dosahovania pracovných cieľov sa výskumná pozornosť často venuje aj pracovnej spokojnosti, úspešnosti a efektívnosti zamestnanca (Salmela-Aro et al., 2012), subjektívnej pohode, emóciám, ako aj kognícíam prítomným v procese snaženia sa o dosiahnutie pracovného cieľa (Hyvönen et al., 2009; Pomaki et al., 2004).

Práve aspekty rozhodovacieho procesu sú však jednou z menej prebádaných oblastí v súvislosti s priebehom procesu dosahovania daného cieľa. Hoci je rozhodovanie ako téma úzko prepojené so snažením sa o cieľ, je náročné nájsť výskumy bližšie sa zameriavajúce na menšie rozhodnutia o zmenách a ďalšom postupe pri dosahovaní cieľa, ktoré človek robí v priebehu času.

Tento proces rozhodovania môže pritom zohrávať dôležitú úlohu obzvlášť v prípade výskytu komplikácií, ktoré znižujú šance na úspešné dosiahnutie cieľa. Môže sa objaviť akčná kríza vzťahujúca sa na situáciu, kedy človek napriek už vynaloženému úsiliu čelí sérii prekážok a zlyhaní na ceste za svojím cieľom (Brandstätter & Schüler, 2013; Herrmann et al., 2019). Človek sa tak ocitá v situácii kedy je rozpoltený medzi rozhodnutím pokračovať vo vynakladaní snáh o dosiahnutie daného cieľa a rozhodnutím úplne sa vzdať tohto cieľa (Brandstätter & Schüler, 2013). Táto akčná kríza môže otvoriť dvere pochybám o opodstatnenosti a žiadúcnosti daného cieľa. Často sa objavujú úvahy o ziskoch a stratách, ktoré sú spojené nielen s pokračovaním ale aj ukončením procesu dosahovania cieľa, prípadne úvahami o odložení tohto cieľa či presunutí pozornosti na jeho alternatívy (Brandstätter & Schüler, 2013; Herrmann et al., 2019).

Hoci akčná kríza nemusí nevyhnutne skončiť vzdaním sa cieľa, často máva negatívne dôsledky na prežívanie človeka, a v pracovnej oblasti môže viesť k zníženému výkonu a vyhoreniu (Brandstätter et al., 2013). Pokiaľ ide o cieľ úzko spätý s jedincovou identitou a sebahodnotou, ako to často pri pracovných cieľoch býva, tieto negatívne dôsledky môžu byť výraznejšie, a do značnej miery môžu ovplyvniť jeho motiváciu a budúce úsilie pri ďalších cieľoch, čo môže ohroziť samotnú existenciu zamestnanca v danej pracovnej oblasti (Herrmann et al., 2019; Lebeau et al., 2018). Prežívané negatívne emócie sa zároveň môžu podieľať na výskyte ruminácie, ktorá v nadmernom množstve môže negatívne vplývať aj na pracovnú pamäť (Lebeau et al., 2018). Na druhej strane však mentálny návrat k realizovaným krokom môže poskytnúť zamestnancovi náhľad na svoje doterajšie konanie a nájsť tak potenciál pre vykonanie zmien, ktoré by v budúcnosti viedli k žiadúcemu výsledku.

Zároveň môže samotný výskyt akčnej krízy vytvoriť priestor pre úvahy, ktoré by sa pri hladkom priebehu pro-

cesu dosahovania cieľa nemuseli vyskytnúť, a človeku sa tak môžu ponúknuť nové možnosti riešenia danej situácie (Brandstätter et al., 2013). Môže tak dôjsť nielen k pomerne častému zvažovaniu výhod či nevýhod spojených s ďalším postupom v otázke dosahovania daného cieľa, ale aj k úvahám o konkrétnych spôsoboch, ktoré môžu umožniť prekonanie krízy a úspešné dosiahnutie cieľa, ako je napríklad zmena v miere vynakladaného úsilia, očakávaní, či úprava časového harmonogramu procesu dosahovania cieľa (Herrmann et al., 2019).

Aj z tohto hľadiska sa preto javí ako dôležité upriamiť pozornosť na rozhodovací proces, ktorý sprevádza samotný proces dosahovania cieľa, a to najmä v pracovnej oblasti. Cieľom tohto príspevku bolo preto preskúmať existenciu súvisu medzi akčnou krízou a určitými aspektmi rozhodovacieho procesu pri dosahovaní pracovných cieľov zamestnancov.

Metóda

Výskumný súbor

Štvormesačného výskumu pozostávajúceho z troch fáz sa zúčastnilo 60 zamestnancov softvérovej spoločnosti, pričom väčšinu vzorky (92% – 55 zamestnancov) tvorili muži. Vek účastníkov bol od 24 do 51 rokov (M = 31,88; SD = 5,98). Účasť zamestnancov v jednotlivých etapách bola vzhľadom na dobrovoľnosť rôzna – v prvej to bolo 57 respondentov, v druhej 49 a v tretej 31.

Respondenti ako najčastejšie pracovné ciele uvádzali zlepšenie úrovne programovacích schopností a vedomostí (26 = 43,3%), a absolvovanie kurzu či získanie špecializácie, certifikátu (16 = 26,8%). Jedenásť (18,3%) účastníkov uviedlo za cieľ dokončenie aktuálneho projektu, produktu. Medzi ďalšie ciele patrilo zlepšenie schopnosti vedenia a komunikácie (3 = 5%), časového manažmentu (2 = 3,3%), či povýšenie a vyšší plat (2 = 3,3%).

Výskumný plán

Respondenti sa výskumu zúčastnili prostredníctvom vyplnenia sebavýpoveďových on-line dotazníkov. Výskum pozostával z troch fáz, medzi ktorými bol približne 1-mesačný odstup. Časový harmonogram výskumu a jednotlivých etáp bol dohodnutý na základe vyťaženosti zamestnancov firmy, ktorá súhlasila s účasťou na výskume. Vzhľadom k zameraniu tohto príspevku na súvislosť medzi akčnou krízou a aspektmi rozhodovacieho procesu neuvádzame ďalšie skúmané premenné presahujúce potreby príspevku, ako aj tretiu fázu výskumu, v ktorej respondenti zhodnocovali svoj doterajší postup pri dosahovaní stanoveného cieľa.

Výskumné nástroje

Miera akčnej krízy bola u účastníkov zisťovaná prostredníctvom Škály akčnej krízy (ACRISS; Brandstätter & Schüler, 2013) pozostávajúcej z piatich položiek (napr. „*Práca na dosahovaní tohto cieľa ide bez akýchkoľvek problémov.*“) pokrývajúcich rozličné prejavy výskytu akčnej krízy. K jednotlivým položkám bola priložená 7-bodová škála súhlasu (1 – úplne nesúhlasím; 7 – úplne súhlasím).

Zahrnuté boli zároveň nami vytvorené otázky zamerané na jednotlivé aspekty procesu rozhodovania, na ktoré možno usudzovať z určitých existujúcich zdrojov (napr. Brandstätter & Schüler, 2013; Herrmann et al., 2019; Hyvönen et al., 2009; Lebeau et al., 2018; Pomaki et al., 2004), ale doposiaľ neboli v takejto podobe cielene merané. Tieto položky boli využité aj v ďalšom súbežne prebiehajúcom výskume, kde bolo overované ich pochopenie vysokoškolskými študentmi.

Sledované tak bolo momentálne rozhodnutie zamestnanca vykonať určité zmeny vo vynakladaní úsilia, tempe dosahovania cieľa, nárokoch na cieľ a odhadovanom čase dosiahnutia cieľa s využitím 7-bodovej škály (1 – znížiť; 4 – nezmeniť; 7 – zvýšiť). Prostredníctvom 7-bodovej škály (1 – vôbec; 7 – veľmi) bolo sledované momentálne rozhodnutie pokračovať a ukončiť proces dosahovania cieľa, ako aj miera istoty aktuálnymi rozhodnutiami, náročnosti aktuálneho rozhodovania, pociťovanej časovej tiesne a rozhodnutia zmeniť spôsob dosahovania cieľa. Takisto boli zachytávané momentálne úvahy nad výhodami a nevýhodami spojenými s pokračovaním a ukončením procesu dosahovania cieľa, a úvahy nad predošlými rozhodnutiami, ktoré doposiaľ jedinec vykonal.

Výsledky

Výsledky korelačných analýz (Tabuľka 1) priniesli niekoľko zistení.

Tabuľka 1

Súvis medzi akčnou krízou a aspektmi procesu rozhodovania

Aspekty procesu rozhodovania	Akčná kríza 1.zber N = 57	2.zber N = 49
Rozhodnutie pokračovať v dosahovaní cieľa	−0,11	−0,52**
Rozhodnutie ukončiť dosahovanie cieľa	0,08	0,16
Rozhodnutie zmeniť úsilie	0,17	0,03
Rozhodnutie zmeniť tempo	0,21	−0,02
Rozhodnutie zmeniť nároky	0,24	−0,18
Rozhodnutie zmeniť čas	0,15	0,17
Istota v rozhodnutiach	−0,13	−0,52**
Náročnosť rozhodovania	0,50**	0,61**
Časová tieseň	0,10	0,55**
Rozhodnutie zmeniť spôsob dosahovania cieľa	0,32*	0,49**
Zvažovanie výhod spojených s pokračovaním v dosahovaní cieľa	0,12	0,02
Zvažovanie výhod spojených s ukončením dosahovania cieľa	0,09	0,01
Zvažovanie nevýhod spojených s pokračovaním dosahovania cieľa	0,30*	0,40**
Zvažovanie nevýhod spojených s ukončením dosahovania cieľa	−0,01	0,26
Úvahy nad doterajšími rozhodnutiami	−0,03	0,22

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

V oboch fázach výskumu bol zistený stredne silný pozitívny vzťah medzi akčnou krízou a vnímanou náročnosťou vykonávania momentálnych rozhodnutí ($r = 0,50$ a $0,61$, $p < 0,01$), slabý pozitívny vzťah medzi akčnou krízou a aktuálnym rozhodnutím zmeniť spôsob dosahovania daného pracovného cieľa ($r = 0,32$, $p < 0,05$; $r = 0,49$, $p < 0,01$), ako aj aktuálnymi úvahami o nevýhodách spojených s pokračovaním dosahovania cieľa ($r = 0,30$, $p < 0,05$; $r = 0,40$, $p < 0,01$). Navyše bol v druhej fáze výskumu zistený stredne silný pozitívny vzťah medzi akčnou krízou a vnímanou časovou tiesňou pri rozhodovaní sa ($r = 0,55$, $p < 0,01$), ako aj stredne silný negatívny vzťah medzi akčnou krízou a momentálnym rozhodnutím pokračovať v dosahovaní pracovného cieľa ($r = -0,52$, $p < 0,01$) a istotou v rozhodnutiach ($r = -0,52$, $p < 0,01$).

Z týchto výsledkov možno usúdiť, že čím väčšmi bola prežívaná akčná kríza, tým väčšmi zamestnanci pociťovali časový tlak pri vykonávaní ich rozhodnutí, vnímali náročnosť vykonávania týchto rozhodnutí, a tým viac si nimi boli neistí. Zároveň tým viac zvažovali nevýhody spojené s pokračovaním v dosahovaní daného cieľa a tým väčšmi boli naklonení rozhodnutiu nepokračovať v týchto snahách.

Diskusia a záver

Vzhľadom k relatívne malej pozornosti doposiaľ venovanej prepojeniu procesu dosahovania cieľa a procesu rozhodovania, bolo cieľom tohto príspevku preskúmať existenciu súvisu medzi akčnou krízou a určitými aspektmi rozhodovacieho procesu. Prostredníctvom korelačných analýz bol zistený pozitívny vzťah medzi akčnou krízou a náročnosťou rozhodovania, časovou tiesňou pri rozhodovaní, momentálnym rozhodnutím zmeniť spôsob dosahovania cieľa, zvažovaním nevýhod spojených s pokračovaním dosahovania cieľa, ako aj negatívny vzťah medzi akčnou krízou a momentálnym rozhodnutím pokračovať v dosahovaní cieľa a istotou v rozhodnutiach. Zistený vzťah medzi akčnou krízou a úvahami o nevýhodách spojených s pokračovaním v dosahovaní cieľa bol aj na základe predošlých výskumov (Brandstätter & Schüler, 2013) očakávaný.

Na základe týchto zistení tak možno zhodnotiť, že so zvyšujúcou mierou prežívanej akčnej krízy môže zamestnanec vnímať väčšiu náročnosť vykonávania jednotlivých rozhodnutí ako aj nedostatočný časový priestor na úvahy vedúce k týmto rozhodnutiam, ktorými si následne nie je istý. Zároveň sa tým pádom môže zvýšiť frekvencia výskytu úvah o stratách, ktoré hrozia v prípade, že sa jedinec bude naďalej o daný cieľ pokúšať, ktoré ho môžu viesť k rozhodnutiu, že v týchto snahách pokračovať radšej nebude.

Za zmienenie však stojí aj nepreukázanie určitých očakávaných vzťahov. Napriek existencii súvisu medzi akčnou krízou a momentálnym rozhodnutím pokračovať v dosahovaní cieľa sa takýto súvis nepreukázal v prípade momentálneho rozhodnutia ukončiť dosahovanie cieľa. Na jednej strane môže byť tento výsledok ovplyvnený určitými limitmi výskumu, ako je veľkosť a rodové zastúpenie výskumného súboru, dizajn výskumu a časové odstupy medzi jednotlivými výskumnými fázami, či samotná formulácia položiek skúmajúcich aktuálne rozhodnutia jedincov. Na strane druhej môže poukazovať na potrebu odlíšenia významu rozhodnutia nepokračovať v snažení sa o cieľ a rozhodnutí ukončiť tento proces. Tieto rozhodnutia môžu predstavovať odlišné aktivity s tým spojené. Zatiaľ čo rozhodnutie nepokračovať môže zahŕňať napríklad odloženie cieľa na neskôr, či delegovanie niektorých povinností na iných zamestnancov, rozhodnutie ukončiť tento proces môže predstavovať priame a oficiálne oznámenie napríklad nadriadenému pracovníkovi, a môže byť tým pádom vnímané ako ohrozujúcejšie, najmä v súvislosti s budúcou existenciou daného zamestnanca na jeho pracovisku. Zamestnanci môžu tak vnímať možnosť rozhodnutia ukončiť proces dosahovania cieľa ako neprípustnú. To môže vysvetľovať aj absenciu výskytu úvah o výhodách či nevýhodách spojených s ukončením dosahovania cieľa.

Čiastočne prekvapivým môže byť nepotvrdený vzťah medzi akčnou krízou a jednotlivými rozhodnutiami vykonať určité zmeny, ako je napr. zmeniť mieru úsilia či tempa (ako sme očakávali vychádzajúc napr. z Herrmann et al., 2019), aj napriek prítomnosti rozhodnutia zamestnancov zmeniť spôsob dosahovania cieľa. Z toho možno usudzovať, že títo zamestnanci sú ochotní a odhodlaní urobiť niečo preto, aby aj napriek vyskytnutým

ťažkostiam daný cieľ dosiahli, avšak si nemusia byť dostatočne vedomí jednotlivých možností ako tento zámer vykonať, a akú dôležitosť by mohli tieto mikrorozhodnutia mať pre úspešné ukončenie procesu dosahovania ich pracovného cieľa. Potvrdzovať to môže aj absencia úvah o rozhodnutiach, ktoré do daného momentu zamestnanci vykonali. Ak aj napriek výskytu akčnej krízy sa zamestnanci nevracajú k rozhodnutiam, ktoré ich do danej situácie priviedli, môže ísť o znak podceňovania významu malých rozhodnutí a vlastnej schopnosti rozhodovať sa, vďaka ktorej majú kontrolu nad priebehom tohto procesu.

Hoci vzhľadom na spomínané limity nášho výskumu tieto zistenia nie je možné generalizovať na celú populáciu pracujúcich ľudí, je možné predpokladať potvrdenie niektorých výsledkov aj v rámci ďalšieho, obsiahlejšieho výskumu pozostávajúceho z väčšieho počtu fáz a realizovaného na väčšom výskumnom súbore. Tento príspevok tak môže slúžiť ako podnet na bližšie preskúmanie problematiky, ktoré by prinieslo praktické odporúčania ako pre zamestnávateľov, tak pre zamestnancov.

Literatúra

Brandstätter, V., & Schüler, J. (2013). Action crisis and cost–benefit thinking: A cognitive analysis of a goal-disengagement phase. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(3), 543-553. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.10.004

Brandstätter, V., Herrmann, M., & Schüler, J. (2013). The struggle of giving up personal goals: Affective, physiological, and cognitive consequences of an action crisis. *Personality and Social Psychology Bulletin,* 39(12), 1668-1682. https://doi.org/10.1177/0146167213500151

Herrmann, M., Brandstätter, V., & Wrosch, C. (2019). Downgrading goal-relevant resources in action crises: The moderating role of goal reengagement capacities and effects on well-being. *Motivation and Emotion*, 43(4), 535-553. https://doi.org/10.1007/s11031-019-09755-z

Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2009). Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of vocational Behavior*, 75(2), 183-196. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.002

Lebeau, J. C., Gatten, H., Perry, I., Wang, Y., Sung, S., & Tenenbaum, G. (2018). Is failing the key to success? A randomized experiment investigating goal attainment effects on cognitions, emotions, and subsequent performance. *Psychology of Sport and Exercise*, 38, 1-9. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.05.005

Pomaki, G., Maes, S., & Ter Doest, L. (2004). Work conditions and employees' self-set goals: Goal processes enhance prediction of psychological distress and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(6), 685-694. https://doi.org/10.1177/0146167204263970

Salmela-Aro, K., Mutanen, P., & Vuori, J. (2012). Promoting career preparedness and intrinsic work-goal motivation: RCT intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 67-75. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.001

Grantová podpora

VEGA 1/0748/19 – Charakteristiky rozhodovania a kríza v procese dosahovania cieľov

Kontaktná osoba

Mgr. Simona Ďurbisová

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

Moyzesova 9, 040 01 Košice, Slovenskárepublika

simona.durbisova@student.upjs.sk

LIFE, WORK AND FAMILY THEN AND NOW: VIEWS OF GENERATION Y

ŽIVOT, PRÁCA A RODINA KEDYSI A DNES: POHĽAD GENERÁCIE Y

Denisa Fedáková[1], Lucia Ištoňová[1]

[1]Centrum spoločenských a psychologických vied SAV

Abstract:

Aims. *The paper focuses on exploring the changes in perception by people in their thirties – generation Y. A research question was formulated: In the subjective comparison, is life, work and family life of generation Y perceived to be easier or harder than that of their parents´?*

Method. *Research sample consisted of 23 participants (14 males, 9 females), IT company employees, organised in 3 focus groups. Each group attended 3 sessions. Data was gained from semi-structured interviews. Each session was recorded and analysed by a frame analysis.*

Results. *On one hand, representatives of generation Y perceived their life to be easier compared to their parents´ life (generation X) in the following areas: access to information, internet services, comfortable life, possibilities and opportunities. On the other hand, generation Y evaluated their life being harder due to social isolation, financial situation, consumption way of life and ever-present technologies. According to the Gen Y perception, there were some advantages of working life identified: homeworking, virtual meetings and decline of hard manual work. On the contrary, being too much involved in work and fast work pace were considered disadvantages. Regarding family life, respondents negatively perceived feelings of isolation, restricted contacts with close relatives and hard-to-reach balance between work and family life. Advantages related to family life (compared to Gen X) mentioned by the respondents, were access to all products and technologies that enhance family comfort and keep family members connected.*

Conclusion. *In general, respondents characterised their generation Y as a generation that is constantly moving borders of own abilities, but also as a generation that longs for super-perfection, yet still living under pressure and constant stress.*

Keywords: *Focus groups, work, family, life, generation Y, generation X.*

Abstrakt:

Ciele. *Predkladaná kvalitatívna štúdia sa zameriavala na zisťovanie vnímania týchto zmien dnešnými tridsiatnikmi, tzv. generáciou Y. Formulovaná bola výskumná otázka: Vnímajú súčasní tridsiatnici svoj život, prácu a rodinu ako jednoduchšie alebo náročnejšie v porovnaní s generáciou ich rodičov?*

Metóda. *Výskumný súbor pozostával z 23 participantov (14 mužov, 9 žien), zamestnancov IT spoločnosti, ktorí tvorili 3 fokusové skupiny, pričom každá skupina absolvovala 3 stretnutia. Výskumné dáta boli získané prostredníctvom pološtruktúrovaných rozhovorov. Zo stretnutí bol vytvorený zvukový záznam, ktorý ná-*

sledne poslúžil na prepis. Výskumné dáta boli analyzované prostredníctvom rámcovej analýzy.

Výsledky. *Z výpovedí zástupcov generácie Y vyplynulo, že vnímajú svoj život ako jednoduchší v porovnaní so životom generácie svojich rodičov (generácie X) v oblastiach: prístup k informáciám, internetové služby, pohodlné žitie, možnosti a príležitosti. Za náročnejší považovala generácia Y svoj život v oblastiach sociálnej izolácie, finančného zadlženia, konzumného žitia a pohltenia všadeprítomnou technológiou. V pracovnej oblasti za výhody považovali: možnosť práce z domu, virtuálne mítingy a celkovo menej manuálne náročnú prácu, zároveň však videli nevýhody predovšetkým vo vysokej miere nepretržitého zaoberania sa prácou a v rýchlom pracovnom tempe. V rodinnej oblasti vnímali opýtaní zamestnanci väčšiu izoláciu, udržiavanie kontaktov s blízkymi len prostredníctvom telefónu a v neposlednom rade ťažko dosiahnuteľnú rovnováhu medzi rodinným a pracovným fungovaním. Za výhody rodinného života považovali predovšetkým jeho materiálnu stránku, ktorá zabezpečuje vyšší komfort rodiny a technológie, ktoré umožňujú kontakt s ostatnými členmi rodiny.* ***Záver****. Všeobecne sa respondenti charakterizovali ako generácia, ktorá neustále posúva hranice (vlastných) možností, túži po superdokonalosti, no žije pod tlakom a v strese.*

Kľúčové slová: *Fokusové skupiny, práca, rodina, život, generácia Y, generácia X.*

Úvod

Ak hovoríme o zamestnancoch a ich rodičoch, hovoríme o dvoch odlišných generáciách. Generáciu možno definovať ako „skupinu, ktorú spája rok narodenia, veková kategória a významné životné udalosti v priebehu kľúčových vývinových štádií“ (Kupperschmidt, 2000, p. 66).

Ak by sme chceli stručne charakterizovať generáciu rodičov mohlo by nám poslúžiť označenie „generácia X“. Do tejto generácie sa všeobecne zaraďujú tí, ktorí sa narodili v rozpätí rokov 1965-1980 (Dries at al., 2008). Medzi základnými charakteristikami „generácie X“ sa uvádza, že sú rodinne orientovaní, potrebujú stabilitu a toleranciu. Zo sveta techniky zažili walkmany, videoprehrávače, majú skúsenosti s počítačmi, ale používanie informačných a komunikačných technológií (IKT) považujú skôr za nutnosť. Naopak, ich deti (naša cieľová skupina), označované ako „generácia Y“, narodení v rokoch 1981-2001, vyznávajú odlišné hodnoty v porovnaní s predchádzajúcimi generáciami, sú liberálnejší v sociálnych otázkach aj kultúre (Dries at al., 2008). Svet techniky je prirodzenou súčasťou ich života, disponujú silnými užívateľskými zručnosťami IKT, sú prvou generáciou, ktorá vyrástla s počítačmi a niektorí autori (Vrabec, 2010) ich označujú za digitálnych domorodcov. IKT predstavujú pre „generáciu Y“ prostriedok „spájania“, zároveň si ním vymedzujú vlastný priestor, aj nezávislosť, anonymitu a odcudzenie od predchádzajúcich generácií. Spomenuté rozdiely vo využívaní technológií vytvárajú medzi oboma generáciami „digitálnu priepasť“ (Velšic, 2014).

Ak by sme ešte zostali pri generácii Y, je dôležité spomenúť niekoľko ďalších podstatných vývinových a kariérnych charakteristík, ktorými sa líšia od predchádzajúcej generácie X (Harrington a kol., 2015):

- Neskorší prechod z detstva do dospelosti
- Zmena rodových rolí – ženy sa stávajú živiteľkami rodín, muži väčšmi dbajú na rovnováhu medzi prácou a starostlivosťou o rodinu
- Zmeny v kariérnej dráhe – stabilita pracovného miesta nie je rozhodujúca

- Zmeny v pracovných očakávaniach – vysoké nároky na rovnováhu medzi prácou a rodinou, očakávajú rešpekt na pracovisku.

Na základe zhrnutých teoretických poznatkov je zrejmé, že okrem uvedených charakteristík vieme málo o rozdieloch medzi generáciami X a Y v každodennom živote, v rodinnom a pracovnom fungovaní. Za cieľ našej štúdie sme si preto stanovili popísať rozdiely medzi generáciou X a generáciou Y na základe výpovedí generácie Y o svojom živote, rodine a práci a o živote, rodine a práci svojich rodičov. Zo stanoveného cieľa bola formulovaná aj výskumná otázka: Vnímajú súčasní tridsiatnici svoj život, prácu a rodinu ako jednoduchšie alebo náročnejšie v porovnaní s generáciou svojich rodičov?

Metóda

Výskumný súbor pozostával z 23 participantov (14 mužov, 9 žien), zamestnancov dvoch IT spoločností v Košiciach. Priemerný vek 33.54 (SD=3.3), 3 skupiny po 7-8 účastníkov.

Zber dát prebehol v období apríl-máj 2015. Stretnutia s respondentmi boli realizované formou fokusových skupín v trvaní 60 minút. Výber metódy zberu dát formou fokusových skupín bol ovplyvnený predovšetkým faktom, že ku skúmanej problematike je málo dostupných výskumných zistení a práve fokusové skupiny umožňujú hlbší vhľad do problematiky (Stewart, et al., 2007). Účasť participantov na stretnutiach bola dobrovoľná. Výskumné dáta boli získané prostredníctvom pološtruktúrovaných rozhovorov, z ktorých sa po získaní súhlasu od respondentov uchovával zvukový záznam.

Otázky rozhovorov sa týkali najmä vnímania podobností a rozdielov v živote dvoch generácií: Napr.: Vo všeobecnosti, čo by ste povedali, mali vaši rodičia ľahší/ťažší život ako máte vy?; V čom sa váš život líši od života vašich rodičov?; V čom je váš život ľahší ako život vašich rodičov?; V čom sú vaše pracovné podmienky ťažšie ako podmienky vašich rodičov?; V čom mali vaši rodičia ťažší rodinný život ako máte vy? Otázky rozhovoru boli podľa potreby dopĺňané upresňujúcimi a posilňujúcimi otázkami.

Dáta v podobe textového materiálu (prepísané rozhovory) boli kategorizované do troch skupín: práca, rodinný život, spôsob života, v rámci ktorých sa ďalej identifikovali „uľahčovače“ a „sťažovače“; t.j. elementy, ktoré vystupovali v rámci troch stanovených kategórií ako pozitíva resp. ako negatíva. Išlo o jednoduchý exploratívny výskumný dizajn a výstupy sú uvádzané v deskriptívnej forme (Stewart et.al, 2007).

Výsledky

Najskôr sme zisťovali či vnímajú zástupcovia generácie Y svoj spôsob života ako jednoduchší alebo ako náročnejší v porovnaní s generáciou X (ich rodičov). Zistenia sú spísané v tabuľke 1.

Tabuľka 1

Spôsob života z pohľadu generácie Y – identifikované „uľahčovače“ a „sťažovače“

Spôsob života je jednoduchší lebo...	Spôsob života je náročnejší lebo...
Máme autá – ľahko sa dostaneme všade	Všade chodíme autami – musíme sa sústrediť
Technológie – prístup k informáciám	Sme v strese
Technológie – online shopping, banking	Všetko riešime okamžite, tlak na rýchlosť
Viac možností, výber	Hypotéky, bývanie
	Svet je napodmienkovaný, stávame sa otrokmi podmienok
	Človek je stroj
	Väčší dôraz na „materiálno“ ako na vzťahy
	Nemáme čas na budovanie kontaktov
	Nepoznáme susedov: rodičia nás nechávali s bratom u susedov – ja teraz susedov vôbec nepoznám

Ďalší okruh fokusovej diskusie bol v zameraní pohľadov na pracovné možnosti a prostredie v práci. Participanti uvádzali výhody aj nevýhody pracovných podmienok v dnešnej dobe, ktorú porovnávali s pracovnými podmienkami ich rodičov (viď tabuľka 2).

Tabuľka 2

Práca z pohľadu generácie Y - identifikované „uľahčovače“ a „sťažovače“

Práca je jednoduchšia lebo...	Práca je náročnejšia lebo...
Nepracujeme manuálne	Prácu nosíme v hlave, nedá sa „vypnúť“
Práca z domu – homeworking	Neustále „zapnutý“ mozog
Čiastočný/polovičný úväzok	Rýchlo sa menia požiadavky, podmienky
Virtuálne mítingy (spojenie s „celým svetom“)	

Tretí okruh otázok sa týkal rodinného života generácie Y a jeho porovnania s generáciou X. Participanti popisovali čo im uľahčuje a čo naopak sťažuje ich rodinný život. Výpovede sú zaznamenané v tabuľke 3.

Tabuľka 3

Rodinný život z pohľadu generácie Y; identifikované „uľahčovače“ a „sťažovače“

Rodinný život je jednoduchší lebo…	Rodinný život je náročnejší lebo…
Vieme sa dovolať našim deťom, vieme kde sú	Rodiny sú viac izolované
Môžeme si kúpiť čo potrebujeme	Rovnováha medzi prácou a rodinou je ťažšie dosiahnuteľná
	Je problém umiestniť dieťa v MŠ

Diskusia

Z výpovedí respondentov vyplynulo, že vnímajú svoj život ako jednoduchší v porovnaní so životom generácie svojich rodičov v oblastiach: prístup k informáciám, internetové služby, pohodlného žitia, možností a príležitostí. Za náročnejší považovali zástupcovia generácie Y svoj život v oblastiach: sociálnej izolácie, finančného zadlženia, konzumného žitia a pohltenia dostupnou technológiou. V pracovnej oblasti za výhody považovali: možnosť práce z domu, virtuálne mítingy a iné flexibilné formy práce, ako aj celkovo manuálne nenáročnú prácu. Zároveň však videli nevýhody predovšetkým vo vysokej miere nepretržitého zaoberania sa prácou a v rýchlom pracovnom tempe a v meniacich sa pracovných požiadavkách . V rodinnej oblasti vnímali opýtaní zamestnanci väčšiu izoláciu, udržiavanie kontaktov s blízkymi len prostredníctvom telefónu a v neposlednom rade ťažko dosiahnuteľnú rovnováhu medzi rodinným a pracovným fungovaním, ktorú komplikuje napríklad aj nedostatok predškolských zariadení. Za výhody rodinného života považovali zástupcovia generácie Y predovšetkým jeho materiálnu stránku, ktorá zabezpečuje vyšší komfort rodiny a technológie, vďaka ktorým sú rodičia v kontakte s deťmi počas dňa.

Odpoveď na výskumnú otázku, ktorá znela: Vnímajú súčasní tridsiatnici svoj život, prácu a rodinu ako jednoduchšie alebo náročnejšie v porovnaní s generáciou ich rodičov? nachádzame vo výpovediach respondentov – reprezentantov generácie Y- „máme to ťažšie“ (povzdych) alebo „No ja si myslím, že jednoznačne to máme ťažšie…moji rodičia to pripomínajú, že bolo to (v ich čase) menej stresujúce o dosť…“

Zmienenia hodné považujeme zistenia o tom, ako vnímali zástupcovia generácie Y samých seba.

„posúvame hranice, nakladáme si, naša generácia chce byť super dokonalá a také majú byť aj naše deti“

„máme viac informácií, ale tie nám komplikujú život – čím menej vieš, tým lepšie spíš….“

„neustále sa s niekým porovnávame a to je zlé, vytratilo sa, že každý sme „unique“ a to by malo byť na tom krásne, že niekto vyniká v tom a niekto v inom“

„nebudujeme si vzťahy – to len udržiavame nejaké statusy/kontakty“

„nevytvárame si k práci (firme) taký vzťah ako naši rodičia“

Prezentovaná štúdia má obmedzenia, ktorých sme si vedomé a to nielen čo sa týka veľkosti vzorky, ale aj špecifickosti vzorky (Zamestnanci IT firiem). Rovnako tak vidíme slabé miesto štúdie v tom, že neboli konfrontované dve generácie, ale získali sme pohľad len jednej generácie na dve generačné obdobia.

Záver

V závere by sme chceli uviesť aj prínosy prezentovanej štúdie, ako aj fokusových skupín, ktoré sme uskutočnili so zamestnancami dvoch IT firiem. Spoločné diskutovanie zamestnancov o rozdieloch medzi dvoma generáciami im umožnilo nielen pohľad späť a bilancovanie, ale zároveň aj pohľad vpred a vnímanie príležitostí, možností a vzájomného obohacovania medzi prostredím práce a rodiny. Participanti si zároveň formovali reálny pohľad na možnosti a príležitosti generácie Y: „je to dobré, len sa to človek musí naučiť tak vnímať a pozrieť sa na veci inak“. Uskutočnené fokusové skupiny zároveň poslúžili aj ako príjemné spestrenie bežného pracovného dňa, priniesli participantom uvoľnenie a vo viacerých momentoch posilňovali súdržnosť pracovných tímov.

Literatúra

Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations‘ beliefs about career: Is „satisfied“ the new „successful?“ *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 907–928. https://doi.org/10.1108/02683940810904394

Kupperschmidt, B. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *Health Care Manager*, 19(1), 65-76. https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011

Stewart, D. W., Shamdasani, P. N., & Rook, D. W. (2007). Focus Groups: Theory and practice. *Applied Social Research Methods Series* (vol. 20, 2nd ed.). Sage Publications.

Velšic, M. (2014). *Digitálna priepasť v generačnej optike*. Inštitút pre verejné otázky.

Vrabec, N. (2010). Digitálni domorodci na Slovensku: komunikácia a nová identita mládeže v on-line prostredí. *Communication Today*, 1, 83-92.

Kontaktná osoba

Mgr. Denisa Fedáková, PhD.

Centrum spoločenských a psychologických vied SAV

Karpatská 5, 040 01 Košice, Slovenská republika

dfedak@saske.sk

THE INFLUENCE OF THE SMART FACTORY CONCEPT ON CORPORATE CULTURE

VLIV KONCEPTU SMART FACTORY NA FIREMNÍ KULTURU

Aleš Gregar[1], Ivana Pejřová[1], Jana Matošková[1]

[1]Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Abstract:

Goals: *The aim of the paper is to provide information about a research project focused on supporting the implementation of the Smart Factory concept in the environment of the ALPS production plant, with regard to identifying the impact of the Smart Factory concept on the organizational culture.*

Method: *The first data collection in a sample of employees of the „O" category (operators in production) the form of structured interviews focused on the evaluation of working conditions and technological changes. The second data collection in the form of questionnaires focused on the evaluation of organizational culture in a sample of employees of category „M" (managers and technicians).*

Results: *The answers of the operators indicate that they are sufficiently informed about what is expected of them and they also have everything that is needed for quality work. The perceived benefits of higher use of technology and digitization for production line work are rather optimistic and positive, but for some respondents, the introduction of higher automation makes them worry about job security. The analysis of the questionnaire data shows that the current culture of the organization can be described as predominantly hierarchical and even in five years it will have predominantly the characteristics of a hierarchical organizational culture. But the managers´ answers also suggest a slight shift toward the organizational culture of adhocracy.*

Conclusions: *The conclusions of the research will help the ALPS management to initiate the desired change in the organizational culture and to support the course of its gradual implementation.*

Limits: *A small number of respondents in the questionnaire survey was caused by organizational complications. With regard to this fact, it was not possible to analyze the data in relation to the identification data of the respondents.*

Keywords: *Smart Factory, digitization, human factor, internal company communication, organizational culture.*

Abstrakt:

Cíle: *Cílem příspěvku je podat informaci o výzkumném projektu zaměřeném na podporu implementace konceptu Smart Factory v prostředí výrobního závodu ALPS, s ohledem na identifikaci vlivu konceptu Smart Factory na stávající firemní kulturu.*

Metoda: *První sběr dat formou strukturovaných rozhovorů zaměřených na hodnocení pracovních podmínek a technologických změn se zaměstnanci kategorie „O" tj. operátoři ve výrobě.*

Druhý sběr dat formou dotazníků zaměřených na hodnocení organizační kultury mezi zaměstnanci kategorie „M“ tj. manažeři a technici.

Výsledky: *Odpovědi operátorů naznačují, že je jim dostatečně komunikováno, co se od nich očekává a mají také vše co je potřebné pro kvalitní práci. Vnímaný přínos větší míry využívání technologií a digitalizace pro práci na výrobní lince vyznívá spíše optimisticky a pozitivně, avšak u některých respondentů vyvolává zavádění větší míry automatizace strach o práci. Z odpovědí manažerů vyplývá, že současnou kulturu organizace lze označit za převážně hierarchickou a i za pět let bude mít převážně charakteristiky hierarchické organizační kultury. Odpovědi ale také naznačují mírný posun směrem k organizační kultuře adhokracie.*

Závěry: *Závěry výzkumu pomohou vedení ALPS iniciovat žádoucí změnu podnikové kultury a podporovat průběh její postupné realizace.*

Limity: *Malý počet respondentů v dotazníkovém šetření ovlivněný organizačními komplikacemi. S ohledem na tuto skutečnost nebylo možné analyzovat data ve vztahu k identifikačním údajům o respondentech.*

Klíčové slová: *Smart Factory, digitalizace, lidský faktor, vnitrofiremní komunikace, organizační kultura.*

Úvod

Smart Factory (SF) je systém řízení výroby s podporou robotizace, digitalizace, big data (BD), průmyslového internetu věcí (IIoT) a umělé inteligence (AI). SF dokáže integrovat data z celopodnikového fyzického, provozního a lidského kapitálu za účelem optimalizace řízení výroby, údržby, zásob, digitalizace operací prostřednictvím digitálního twin a dalších typů činností v celé výrobní struktuře. Výsledkem je efektivnější a flexibilnější systém výroby, méně prostojů při výrobě a větší schopnost předvídat a přizpůsobit se změnám v podniku nebo širším okolí, což vede ke zvýšení konkurenceschopnosti na trhu. I v inteligentní továrně (SF) se ale předpokládá, že lidé budou stále klíčem operací (Agolla, 2018; Marr, 2017; Mařík, 2016; Qin et al., 2016).

Organizační kultura představuje soubor sdílených předpokladů, hodnot a přesvědčení, které se odrážejí v postupech a cílech organizace, pomáhají jejím členům pochopit organizační funkce (Deshpande et al., 1993). Lee et al. (2016) doplňují charakteristiku organizační kultury o symboly, jazyk, ideologii, víru, rituály a mýty konkrétní organizace. Organizační kulturu lze diferencovat do rozlišovacích charakteristik a typů podle různých perspektiv a kritérií (McDermott & Stock, 1999; Quinn & McGrath, 1985; Stock et al., 2007).

Cameron a Quinn (1999) uvádějí, že nejdůležitější konkurenční výhodou společnosti je její organizační kultura. Podle jejich teorie konkurenčního hodnotového rámce je možné charakterizovat firmy do čtyř samostatných typů, s různými kritérii pro vedení a efektivitu. Jsou to: klan, adhokracie, hierarchie a trh. V typu klan jsou vedoucí pracovníci facilitátory, mentory a rodiči. Kritériem účinnosti je kombinace soudržnosti a správného rozvoje lidských zdrojů. Základní filozofie řízení je: účast podporuje závazky (participation fosters commitments). V organizaci typu adhokracie jsou vůdci inovátory, podnikateli a vizionáři. Kritéria účinnosti jsou tvořivost, růst společnosti s nejmodernější technologií. Filozofie řízení je: inovace podporují nové zdroje (innovations foster new resources). V organizaci typu hierarchie jsou vedoucí koordinátory, monitory a organizátory. Kritériem účinnosti je efektivnost, včasnost a hladké fungování organizace. Filozofií řízení je: kontrola podporuje účinnost (control fosters efficiency). V organizaci typu trh jsou vedoucí tvrdí manažeři, konkurenti a výrobci.

Kritéria účinnosti jsou podíl na trhu, dosažení cíle a porážka konkurentů. Filozofie řízení je: konkurence podporuje produktivitu (competition fosters productivity).

V grantovém projektu MPO ČR OPPIK jsme se zabývali podporou implementace konceptu Smart Factory (SF) s ohledem na úspěšné zvládnutí změny pracovních rolí, změny pracovních podmínek, změny motivačních faktorů, změny podmínek pro vnitrofiremní komunikaci a celkové změny organizační kultury ve firmě ALPS Electric CZ.

Cílem řešení třetí etapy projektu byla identifikace vlivu konceptu Smart Factory na stávající firemní kulturu ALPS. Při definování pojmu organizační kultury a jeho operacionalizaci vycházíme z výše popsaného konceptu Camerona a Quinna (1999) a používáme jejich dotazník pro hodnocení organizační kultury.

Metody

Ke splnění cíle byly využity poznatky z odborné literatury, informace poskytnuté firmou ALPS, informace zjištěné pomocí dotazníkového šetření a z rozhovorů s pracovníky firmy ALPS. Tato firma je českou pobočkou japonského národního koncernu tvořeného 79 firmami. Ve firmě pracuje více než 600 pracovníků, z toho je přibližně 16 % agenturních pracovníků. Počet THP se pohybuje kolem 150.

Sběr dat formou rozhovorů se zaměstnanci kategorie „O“ v ALPS

Sběr dat formou strukturovaných rozhovorů byl zaměřen na pracovníky kategorie „O“, tj. operátory ve výrobě. Předpokládali jsme, že u této kategorie pracovníků umožní rozhovory získat více a kvalitnějších dat než forma dotazníkového šetření.

Rozhovory proběhly 13. března 2020 ve firmě ALPS, v době od 10 do 12 h. Data byla po dohodě s ALPS sbírána u kategorie pracovníků „O“ (operátoři) způsobem vyplnění dotazníků tužka – papír, s účastí tazatelů z FaME UTB. Výběr respondentů (operátorů ve výrobě) zajistil ALPS, respondenti byli z řad kmenových zaměstnanců podniku a komunikace byla v českém jazyku. Celkem byla získána data od 21 respondentů kategorie O.

Rozhovor byl strukturovaný, tj. byl připraven soubor 15 otázek, které byly v daném pořadí pokládány respondentům. Tematicky se rozhovor zaměřil na tyto oblasti: spokojenost v práci, vnímání vlastní účinnosti ve vztahu k práci na lince, vnímaný přínos větší míry využívání informačních technologií a digitalizace pro práci na výrobní lince.

Rozhovor byl plánován na max. 15 minut, což bylo ve všech případech dodrženo. Na začátku rozhovoru byl respondentovi vysvětlen účel rozhovoru, byl ubezpečen o anonymitě odpovědí a byla mu vysvětlena čtyřbodová hodnoticí škála, kterou má při odpovědích používat. Na konec byl požádán o zodpovězení identifikačních otázek. Sledováno bylo pohlaví, věková kategorie, nejvyšší dosažené vzdělání, doba zaměstnání v organizaci a označení výrobní linky.

Data byla pro popisnou statistiku vyhodnocena pomocí statistického software SPSS. Byly rovněž testovány rozdíly v odpovědích v závislosti na identifikačních znacích pomocí Mann-Whithneyova a Kruskal-Wallisova testu. Pomocí Spearmannova korelačního koeficientu byly ověřeny vztahy mezi odpověďmi na jednotlivé otázky.

Sběr dat formou dotazníku zaměřeného na hodnocení organizační kultury mezi zaměstnanci kategorie „M“ v ALPS

Data byla po dohodě s ALPS sbírána u kategorie „M“ (top management, střední management až do úrovně mistrů, ostatní THP) pomocí vyplnění online dotazníku. Respondenty byli manažeři a ostatní THP, kmenoví zaměstnanci podniku. Rozeslání odkazu pro online vyplnění dotazníků provedla firma ALPS, link na dotazník byl rozeslán všem vedoucím pracovníkům a ostatním THP. Dotazník OCAI (Cameron & Quinn, 1999), v českém i anglickém jazyku, byl v online verzi (Survio), pro respondenty kategorie „M“ k dispozici od 28. 2. 2020. Termín pro vyplnění byl do 9. 3 2020. Informaci o vyplnění dotazníku a link pro vyplnění dotazníku předal respondentům personální útvar ALPS. Pro vyhodnocení jsme získali celkem 9 vyplněných dotazníků, 8 česky a 1 anglicky. Ani po opakovaném připomenutí vyplnění dotazníku se nepodařilo získat větší počet respondentů. Tato skutečnost byla pravděpodobně ovlivněna skutečností, že právě v tomto období probíhala ve firmě další omezení s ohledem na epidemii Covid-19. S ohledem na malý počet respondentů nebylo možné analyzovat data s ohledem na některé identifikační údaje o respondentech.

Východiskem pro tvorbu dotazníku je typologie organizačních kultur dle autorů Cameron a Quinn (1999). Hodnocení typu organizační kultury se týká takových oblastí, jako je charakteristika firmy, operativní a strategické řízení, vedení pracovníků, vztahy a hodnoty ve firmě. Charakteristika organizační kultury následně vychází z umístění na škálách flexibilita – stabilita a orientace dovnitř – orientace ven. Firemní kultura je po vyhodnocení dat zařazena do prostoru ve čtyřech typových kvadrantech: klanová, hierarchická, adhokratická a tržní. Pro jednotlivé typy firemní kultury jsou charakteristické specifické typy leadershipu, hodnot a kritérií efektivnosti.

Základem použitého dotazníku OCAI bylo šest otázek, každá z nich se zaměřovala na jeden klíčový aspekt organizační kultury. Každá otázka měla čtyři možnosti odpovědí. Úkolem respondenta bylo rozdělit 100 bodů mezi tyto čtyři odpovědi v závislosti na míře, v jaké je podle něj každá odpověď aktuálně podobná organizaci ALPS. Respondenti danou sérii otázek hodnotili ze dvou úhlů pohledu (časových horizontů) – stav nyní a jimi předpokládaný stav v organizaci za pět let.

Výsledky

Výsledky strukturovaných rozhovorů s operátory ve firmě ALPS

Odpovědi na jednotlivé otázky uvádějí, že se zaměstnanci je dostatečně komunikováno, co se od nich očekává a mají také vše, co je potřebné pro kvalitní práci (otázka 1 a 2). Určitý prostor pro zlepšení indikují odpovědi na otázky spojené s podporou rozvoje zaměstnanců (otázka 3 až 5). Odpovědi na otázky spojené s vnímaným přínosem větší míry využívání informačních technologií a digitalizace pro práci na výrobní lince vyznívají spíše

optimisticky a pozitivně (otázka 9-12, 14,15). U některých respondentů (asi 1/3) vyvolává ale zavádění větší míry automatizace strach o práci (otázka 13). Pro vedení ALPS by to měl být signál pro zlepšení vnitrofiremní komunikace zaměřené na toto téma.

Součástí zpracování dat z rozhovorů bylo také testování hypotéz. Ověřovali jsme, zda existují statisticky významné rozdíly v odpovědích operátorů na jednotlivé otázky v závislosti na pohlaví.

Pro ověření byl použit Mann-Whithney test. Rozdíly se potvrdily jen ve dvou případech, a sice u otázek 12 ($U = 24, z = -2{,}19, p = 0{,}045$) a 13 ($U = 82, z = 2{,}338, p = 0{,}030$). Otázka 12 zněla: „Myslíte si, že až budou nové technologie a automatizace využívány na lince ve větší míře, budete dělat méně chyb?“ Muži byli v tomto případě optimističtější (medián 3,5) než ženy (medián 3). Otázka 13 zněla „Vyvolává ve Vás větší míra využívání nových technologií a automatizace firmou strach o práci?“ Ukázalo se, že ženy se více obávají o práci (medián 3) než muži (medián 1,25).

V dalším kroku jsme ověřovali, zda existují statisticky významné rozdíly v odpovědích operátorů na jednotlivé otázky dle různých věkových kategorií. Pro ověření byl použit Kruskal-Wallis test. Žádný rozdíl se v tomto případě nepotvrdil. Ověřovali také to, zda existují statisticky významné rozdíly v odpovědích na jednotlivé otázky dle kategorií nejvyššího dosaženého vzdělání. Pro ověření byl použit Kruskal-Wallis test. Ani v tomto případě se žádné statisticky významné rozdíly neukázaly. Ověřovali jsme také, zda existují rozdíly v odpovědích na jednotlivé otázky dle kategorií doby zaměstnání v organizaci. Pro ověření byl použit Kruskal-Wallis test. Ani v tomto případě se žádné rozdíly nepotvrdily. Očekávali jsme, že budou existovat rozdíly v odpovědích na jednotlivé otázky podle typu výrobní linky (a míry automatizace na nich). Pro ověření byl použit Kruskal-Wallis test. Žádné rozdíly se nepotvrdily.

Ověřeny byly také korelace mezi jednotlivými otázkami pomocí Spearmannova korelačního koeficientu. Statisticky významné korelace ukázaly na tyto zajímavé vztahy. Čím zkušenější operátor, tím snadnější je pro něj práce na výrobní lince ($r_s = 0{,}673$, $p < 0{,}01$; silná pozitivní korelace) a tím spíše se vyzná v zobrazovaných hlášeních ($r_s = 0{,}621$, $p < 0{,}01$; silná pozitivní korelace). Pokud operátor věří, že díky technologiím bude pracovat rychleji, zároveň také věří, že bude dělat méně chyb ($r_s = 0{,}547$, $p < 0{,}01$; silná pozitivní korelace). Ti, co mají obavy, že by mohli poškodit linku, si nemyslí, že by jim technologie dávaly větší míru kontroly nad prací ($r_s = 0{,}474$, $p < 0{,}05$; středně silná pozitivní korelace). Pro vedení ALPS by to mohly být signály pro efektivnější vnitrofiremní komunikaci se skupinou operátorů.

Výsledky dotazníkového šetření mezi zaměstnanci ALPS zaměřeného na hodnocení organizační kultury

Z hodnocení aspektů organizační kultury, které jsou pro firmu typické dnes, vyplývá, že kulturu organizace lze aktuálně označit za převážně hierarchickou.

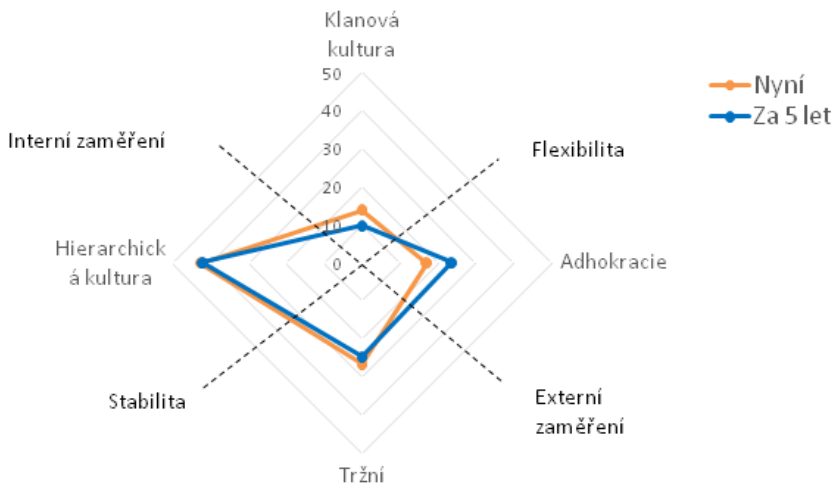
Cameron a Quinn (1999) k charakteristikám této kultury uvádí: v této kultuře je důležité zajistit hladký chod organizace. Organizace se soustředí na stabilitu, předvídatelnost a efektivitu a za tímto účelem vydává různá

pravidla a předpisy. Efektivní vůdci v takové kultuře jsou především skvělí koordinátoři a organizátoři. Charakteristické přístupy k řízení kvality v této kultuře jsou: detekce chyb, měření, kontrola procesů, aplikace systematických nástrojů řešení problémů. Hlavním úkolem personálního oddělení je v těchto organizacích role odborného specialisty. Tato role podle Ulricha (2009) vyžaduje, aby personalisté navrhovali a uplatňovali účinné personální procesy pro účely získávání a výběru, vzdělávání, hodnocení, odměňování a povyšování pracovníků a další řízení pohybu pracovníků v rámci organizace. Personalisté zajišťují, že tyto organizační procesy budou navrženy a uplatněny účinným způsobem.

Pokud se podíváme na hodnocení aspektů organizační kultury, jak respondenti předpokládají, že to bude v organizaci vypadat za pět let, lze konstatovat, že podle respondentů bude mít organizace i za pět převážně charakteristiky hierarchické organizační kultury. Respondenti tedy neočekávají nějakou významnou změnu. Zajímavé jsou však výsledky, pokud srovnáme jednotlivé aspekty organizační kultury. Odpovědí na jednotlivé otázky naznačují mírný posun směrem ke kultuře adhokracie, tj. větší orientaci na flexibilitu a externí zaměření, než tomu bylo dosud (viz Obr. 1).

Obrázek 1

Srovnání celkového vnímání organizační kultury respondenty skupiny M (nyní a za 5 let)



Zdroj: vlastní zpracování

Cameron a Quinn (1999) k charakteristikám kultury adhokracie uvádí: hlavním cílem je posílit adaptabilitu, flexibilitu a kreativitu v podmínkách, kde dochází k informačnímu přetížení, nejistotě a mnohoznačnosti. Firma s touto kulturou usiluje o výrobu inovativních produktů a nabídku inovativních služeb, aby se rychle přizpůsobila novým příležitostem. Neexistuje zde centralizovaná rozhodovací moc nebo důraz na vztahy nadřízenosti a podřízenosti. Rozhodovací moc se přesouvá od jedince k jedinci, od týmového úkolu k týmovému úkolu v závislosti na tom, který problém se v daném čase musí řešit. Je kladen důraz na individualitu, přijímání

rizika a předvídání budoucnosti. Úspěšnými leadery v této kultuře jsou inovátoři, podnikatelé a vizionáři. Ke strategiím řízení kvality v tomto typu organizací patří: překvapení a uspokojení zákazníka, proaktivní chování, předvídání potřeb, neustálé zlepšování, hledání kreativních řešení, tvorba nových standardů.

Významně odlišná je v této organizační kultuře role personálního oddělení. To se musí stát tzv. agentem změny a usnadňovat transformaci. To podle Ulricha (2009) znamená, že personalisté pomáhají rozpoznávat a realizovat procesy vedoucí ke změně. Mezi aktivity personalistů patří rozpoznávání a definování problémů, budování vztahu důvěry, řešení problémů a vytváření a plnění akčních plánů. Úspěšní agenti změny z řad personalistů nahrazují odpor řešením, plánování výsledky a strach ze změny vzrušením z možností, které změna skýtá. Personalisté se stávají v procesu řízení výrobních částí firmy HR business partnery. Pro vedení ALPS by to měl být signál pro změnu role personálního řízení ve vztahu k řízení výroby (operational management, HR business partner).

Diskuse

Výsledky analýzy dat naznačují, že charakteristiky kultury adhokracie bude účelné s postupující digitalizací, automatizací a robotizací procesů výroby a montáže podporovat/implementovat jen v určitých úsecích a odděleních ve firmě. Bude se jednat především o útvary těsně spojené s vývojem, technickou přípravou, realizací a podporou digitalizace, automatizace a robotizace procesů v ALPS. V ostatních úsecích zůstane převažující hierarchická kultura. Role top managementu a HR útvaru bude v této souvislosti klíčová. Postup změny bude potřebné iniciovat a řídit, především ve vztahu k pracovníkům, ne jen ve vztahu k realizaci technických a organizačních změn.

Vzhledem k tomu, že pro úspěšnou změnu podnikové kultury jsou důležité především postoje a chování pracovníků, klíčový je přístup top managementu a HR oddělení. Právě tyto dva subjekty mohou bezprostředně ovlivnit podmínky pro práci, motivaci i rozvoj žádoucích dovedností a znalostí všech pracovníků (operátorů a specialistů), ovlivnit jejich postoje. Je potřebné, aby top management formuloval a komunikoval jasnou vizi a potřebu změny spojenou s digitalizací, automatizací, robotizací a s implementací konceptu Smart Factory v ALPS. HR oddělení by mělo v této souvislosti iniciovat žádoucí změnu podnikové kultury a podporovat průběh její úspěšné implementace. Proto je role HR oddělení charakterizována jako tzv. agent změny podnikové kultury, to znamená propagátor, podporovatel a garant této změny. Personalisté se proto musí stát v procesu řízení výrobních částí firmy HR business partnery pro střední management (Ulrich, 2009).

V závěru diskuse je potřebné uvést významné limity pro interpretaci získaných výzkumných výsledků. Pro podrobnější analýzu dat z vyplněných dotazníků u respondentů kategorie M s ohledem na některé identifikační znaky (věk, délka práce ve firmě, oblast práce, funkční zařazení) nám, bohužel, chybí dostatečný počet respondentů. Pro vyhodnocení máme data z celkem 9 vyplněných dotazníků, 8 česky a 1 anglicky. Měli jsme ambici získat data cca od 30 respondentů. Ani po opakovaném připomenutí vyplnění dotazníku se nepodařilo získat větší počet respondentů. Časová kolize s vyhlášením nouzového stavu v souvislosti s šířením epidemie Covid-19 nám neumožnila získat data od dalších respondentů. Pracujeme s těmi daty, které máme, i když vy-

povídací hodnota závěrů je malá. S ohledem na malý počet respondentů není možné analyzovat data ve vztahu k některým identifikačním údajům o respondentech a formulovat specifické závěry pro formování organizační kultury v ALPS, která by podporovala implementaci konceptu Smart Factory v podmínkách ALPS.

Literatura

Agolla, J. E. (2018). Human Capital in the Smart Manufacturing and Industry 4.0 Revolution. In A. Petrillo, R. Cioffi, & F. D. Felice (Ed.), *Digital Transformation in Smart Manufacturing*. InTech. https://doi.org/10.5772/intechopen.73575

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Addison-Wesley.

Deshpande, R., Farley, J. U., & Webster, F. E. (1993). Corporate Culture, Customer Orientation, and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrad Analysis. *Journal of Marketing*, 57(1), 23. https://doi.org/10.2307/1252055

Lee, J.-C., Shiue, Y.-C., & Chen, C.-Y. (2016). Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement. *Computers in Human Behavior*, 54, 462–474. https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.08.030

Marr, B. (2017). *What Is Digital Twin Technology—And Why Is It So Important?* Forbes. https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2017/03/06/what-is-digital-twin-technology-and-why-is-it-so-important/#fb-34c882e2a7

Mařík, V. (2016). P*růmysl 4.0: Výzva pro Českou republiku* (Vydání 1). Management Press.

McDermott, C. M., & Stock, G. N. (1999). Organizational culture and advanced manufacturing technology implementation. *Journal of Operations Management*, 17(5), 521–533. https://doi.org/10.1016/S0272--6963(99)00008-X

Qin, J., Liu, Y., & Grosvenor, R. (2016). A Categorical Framework of Manufacturing for Industry 4.0 and Beyond. *Procedia CIRP*, 52, 173–178. https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.08.005

Quinn, R. E., & McGrath, M. R. (1985). The transformation of organizational cultures: A competing values perspective. In Frost, P. J., Moore, L. F., Louis, M. R., Lundberg, C. C., & Martin, J. (Eds.), *Organizational culture* (pp. 315–334). Sage Publications.

Stock, G. N., McFadden, K. L., & Gowen, C. R. (2007). Organizational culture, critical success factors, and the reduction of hospital errors. *International Journal of Production Economics*, 106(2), 368–392. https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2006.07.005

Ulrich, D. (2009). *Mistrovské řízení lidských zdrojů: Překlad bestselleru Human resource champions*. Grada.

Grantová podpora

Projekt byl podporován grantem MPO ČR, OPPIK – program APLIKACE – Výzva č. IV, termín řešení 3/2019–8/2020, reg. č. MPO/CZ.01.1.02/0.0/0.0/17_107/0011225, Smart Factory v prostředí výrobního závodu.

Kontaktní osoby:

doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc., Ing. Ivana Pejřová, Ph.D., Ing. Jana Matošková, Ph.D.

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, Ústav managementu a marketingu, Mostní 5139, 760 01 Zlín, Česká republika

gregar@utb.cz ; pejrova@utb.cz ; matoskova@utb.cz

ADULT ATTACHMENT AND ATTACHMENT IN THE WORKPLACE: ANALYSIS OF RELATIONSHIPS AND PREDICTIONS

ATTACHMENT V DOSPELOSTI A NA PRACOVISKU: ANALÝZA VZŤAHOV A PREDIKCIÍ

Katarína Greškovičová[1], Nikoleta Taňkošová[1], Lucia Hrubá[1]

[1]Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského v Bratislave

Abstract:

Objective. *Attachment theory contributes to understanding of organizational behaviour. This study explores relationships between adult attachment and attachment towards colleagues and predictive power of adult attachment on attachment towards colleagues.*

Methods. *The research sample was consisted of 412 participants (68.2% women) with mean age 40.72 (SD=11), based on available and convenience sampling. Online questionnaire included few socio-demographic questions and two tools- Experience in Close relationships (to tap adult attachment with avoidance and anxiety dimensions) and Adult Attachment in the Workplace (to tap attachment towards colleagues with three dimensions- safety, avoidance, anxiety).*

Results. *We found positive relationships between anxiety and avoidance in adult attachment and anxiety and avoidance in attachment towards colleagues. We also found negative relationships of anxiety and avoidance in adult attachment with safety in attachment towards colleagues. Via multiple linear regression with two predictors (anxiety and avoidance from adult attachment) several significant models were shown. Anxiety and / or avoidance in adult attachment can explain from 7 up to 21 % of variability in attachment towards colleagues.*

Conclusion. *The results confirmed overlapping of studied concepts. Knowledge of adult attachment helps us to understand relationships in the workplace and some aspects of organizational behaviour.*

Limitations. *Used tools, participants´ selection and data collection are the main limitations of the study.*

Keywords: *attachment, adult attachment, attachment in the workplace, ECR, AAW*

Abstrakt:

Cieľ. *Teória attachmentu prispieva k pochopeniu organizačného správania. Cieľom nášho príspevku bolo preto preskúmať vzťahy ako aj prediktívnu silu attachmentu v dospelosti na attachment ku kolegom na pracovisku.*

Metóda. *Dostupnú a príležitostnú vzorku tvorilo 412 participantiek/participantov (ženy 68,2%) s priemerným vekom 40,72 (SD=11). Online dotazníková batéria pozostávala z niekoľkých sociodemografických*

otázok a dvoch dotazníkov -„Ako prežívam blízke vzťahy“, pomocou ktorého sme skúmali attachment v dospelosti (vyhýbanie a úzkosť), a „Dotazník vzťahovej väzby na pracovisku“ s troma premennými- bezpečie, vyhýbanie a úzkosť, vďaka ktorému sme zachytili attachment ku kolegom.

Výsledky. *Zistili sme pozitívne vzťahy medzi úzkosťou a vyhýbaním v dospelosti a úzkosťou a vyhýbaním ku kolegom, negatívne vzťahy s bezpečím pociťovaným ku kolegom. Pri viacnásobnej lineárnej regresii s dvoma prediktormi (úzkosť a vyhýbanie z attachmentu v dospelosti) sa ukázalo niekoľko signifikantných modelov. Úzkosť a / alebo vyhýbanie v dospelosti vysvetľovali od 7 až 21% variability attachmentu ku kolegom.*

Závery. *Výsledky potvrdzujú prepojenie konceptu attachmentu v dospelosti a attachmentu v ku kolegom. Poznanie attachmentu v dospelosti pomáha porozumieť vzťahom na pracovisku ako aj niektorým aspektom organizačného správania.*

Limity. *Medzi hlavné limity práce patrí použitie uvedených metodík na zisťovanie attachmentu, samotný výber participantov a zber dát.*

Kľúčové slová: *vzťahová väzba, attachment v dospelosti, attachment na pracovisku, ECR, AAW*

Úvod

Attachment (syn. vzťahová väzba, pripútanie) je typom citovej väzby, ktorá je relatívne dlhotrvajúca, ktorá sa týka nezameniteľného a špecifického človeka- tzv. attachment figúry (Ainsworth, 2006). Vzťahová väzba funguje na vnútorných pracovných modeloch, ktoré sa vytvárajú na základe skúseností s attachment figúrou, a tieto modely poskytujú afektívne, behaviorálne a kognitívne vzorce reagovania v blízkych vzťahoch (Bretherton & Munholland, 2008). Tradičné je uchopovanie attachmentu v blízkych vzťahoch cez dvojdimenzionálnu perspektívu (vyhýbanie a úzkosť), na základe ktorej potom môžu byť kombinované dimenzie do štyroch štýlov (bezpečne pripútaný, neisto pripútaný- úzkostný, vyhýbavý a dezorganizovaný). Attachment v pracovnom prostredí by sme mohli definovať ako afektívnu väzbu medzi pracovníčkou / pracovníkom a jej / jeho pracovným prostredím, pričom toto prostredie obsahuje štyri figúry/objekty attachmentu- laterálnu/hierarchickú dyadickú osobu, skupinu, organizáciu a pracovné miesto.

Keďže organizácie sú v princípe interpersonálne entity, ktoré sú závislé na ľudskom faktore (Simpson & Rholes, 2015), zameranie sa na kvalitu vzťahov medzi spolupracovníkmi, medzi kolegami. Relevantnosť tejto problematiky sa potvrdila v rôznych výskumoch a zvyčajné je prepojenie attachmentu s vybranými organizačnými premennými (napr. pracovný výkon, organizačné občianske správanie, fluktuácia, emocionálne vyčerpanie, vyhorenie zamestnanca), ktoré sa pokladajú za kľúčové pre organizáciu, aby obstála v dynamickom a kompetitívnom prostredí (Reizer, 2019).

Pri skúmaní vzťahovej väzby v pracovnom prostredí predpokladáme, že ľudia si prenášajú väzbu z blízkych vzťahov aj do vzťahov ku kolegom v práci. Za prelomový sa v tejto téme považuje výskum Hazanovej a Shavera (1990), ktorí popierajú „mýtus dvoch oddelených svetov“. Nakoľko však evidujeme len minimálne výstupy, odhodlali sme sa preto preskúmať prieniky týchto konceptov a určiť prediktívnu silu attachmentu v dospelosti na attachment ku kolegom.

Formulovali sme nasledovné výskumné otázky:

VO1: Ako spolu súvisia koncepty attachmentu v dospelosti a attachment ku kolegom?

VO2: Ako attachment v dospelosti predikuje attachment ku kolegom?

Metódy

Náš výskum bol exploračný a kvantitatívny. Použili sme dostupný a príležitostný výber. Naše inkluzívne kritéria boli dve: vek 18+ a zamestnanie na trvalý pracovný pomer. Výskumu sa zúčastnilo 412 participantiek (68,2%) a participantov (31,8%) s priemerným vekom 40,72 (SD=11). Participantky a participanti mali ukončené stredoškolské (17,9%) a vysokoškolské vzdelanie (82,1%).

Využili sme dotazníkový zber dát. Online batéria pozostávala z niekoľkých sociodemografických otázok a dvoch dotazníkov, ktoré sú zatiaľ v procese overovania.

Attachment v dospelosti sme hodnotili pomocou dotazníka „Ako prežívam blízke vzťahy"- „Experience in the Close Relationship" (ECR) (Brennan, Clark, & Shaver, 1998). Dotazník preložila jedna z autoriek (KG) a konečná forma položiek bola odsúhlasená autorkami príspevku. 36 položiek je hodnotených na 5-stupňovej Likertovej stupnici, pričom 1 znamenalo „úplne nesúhlasím" a 5 „úplne súhlasím". Dotazník meria dve dimenzie- úzkosť a vyhýbanie a čím vyššie skóre, tým intenzívnejšia úzkosť/vyhýbanie.

„Dotazník vzťahovej väzby na pracovisku" alebo „Adult Attachment in the Workplace" (Scrima, Rioux, & Lorito, 2014) sme použili na odhadovanie attachmentu ku spolupracovníkom. Dotazník bol preložený dvoma nezávislými psychologičkami Elenou Lisou a jednou z autoriek (KG). Konečná forma položiek bola vytvorená syntézou prekladov. Dotazník obsahuje tri dimenzie- bezpečie, vyhýbanie a úzkosť. 18 položiek je hodnotených na 5-bodovej Likertovej škále (1 znamená „vôbec nesúhlasím, 5 „úplne súhlasím") a rovnomerne rozložených medzi tri dimenzie. Vyššie skóre indikuje intenzívnejšiu mieru danej dimenzie.

Zber dát sme robili od decembra 2020 do januára 2021. Na online zber dát sme využili platformu QuestionPro.com . Na spracovanie dát sme použili program IBM SPSS 25 a JASP 0.14.1. Využili sme deskriptívnu, bivariačnú a multivariačnú štatistiku.

Výsledky

Attachment v dospelosti

Vyhýbanie (α= 0,846) aj úzkosť (α= 0,869) vykazovali veľmi dobré odhady spoľahlivosti meranej pomocou Cronbachovej alpha. Po zhodnotení grafického zobrazenia (histogramy, krabičkové grafy) a deskriptívnych charakteristík (Tabuľka 1) sme usúdili, že premenné sú gaussovsky rozložené. Vnútrodotazníkové korelácie boli nízke (r= 0,155).

Attachment ku kolegom

Attachment ku kolegom z dotazníka AAW má tri dimenzie. Pri premennej bezpečie sme zistili nedostatočný odhad spoľahlivosti (α= 0,548). Vylúčili sme položku 7, ktorá mala minimálnu koreláciu s celkovým dotazníkov (r= 0,086) a odhad sa zvýšil na prijateľnú hodnotu (α= 0,613). Premenná vyhýbanie vykazovala dobrú vnútornú konzistenciu (α= 0,726). A nakoniec pri premennej úzkosť sme zistili α= 0,555 a tak sme vylúčili položku 11 s nízkou a negatívnou koreláciou s celkovým skóre dotazníka a odhad spoľahlivosti sa zvýšil na akceptovateľnú úroveň (α= 0,667). Nakoľko sa jedná o šesť položkové dimenzie, pokračovali sme v ďalších analýzach.

Po zhodnotení grafického zobrazenia (histogramy, krabičkové grafy) a deskriptívnych charakteristík (Tabuľka 1) sme usúdili, že premenné sú negaussovsky rozložené.

Vnútrodotazníkové korelácie boli vysoké. Bezpečie negatívne korelovalo s vyhýbaním (r_s= - 0,57) a úzkosťou (r_s= - 0,47). Úzkosť a vyhýbanie spolu silne korelovali (r_s= 0,72).

Tabuľka 1

Deskriptívna štatistika pre attachment v dospelosti a ku kolegom, zdroj: autorky

	Attachment v dospelosti		Attachment ku kolegom		
	vyhýbanie	úzkosť	bezpečie	vyhýbanie	úzkosť
AM	2,66	2,54	3,54	2,46	2,40
SD	0,59	7.13	0,51	0,58	0,59
Medián	2,66	2,53	3,58	2,44	2,36
Mode	3,00	2,39	3,80	2,17	2,20
Šikmosť	0,12	0,24	- 0,12	- 0,12	-0,12
Strmosť	- 0,15	0,42	0,32	0,32	0,32
Cronbachova α	0,846	0,869	0,613	0,726	0,667
Počet položiek	18	18	5	6	5

Poznámka. Vypočítané zo zoskupených dát.

Korelačná a regresná analýza

V tabuľke 2 uvádzame korelačnú analýzu (VO1). Vzťahy medzi attachmentom v dospelosti a bezpečím vo vzťahu ku kolegom sú negatívne, pričom podľa veľkosti sily je vecne významný vzťah konkrétne medzi vyhýbaním v dospelosti a bezpečím v attachmente ku kolegom (r_s= 0,34). Vzťahy attachmentu v dospelosti s ostatnými dvoma premennými attachmentu ku kolegom sú pozitívne a slabé, na relatívne rovnakej úrovni (od 0,22 do 0,23), s výnimkou vzťahu premennej vyhýbanie z oboch dotazníkov. Tento vzťah je stredne silný (r_s= 0.42).

Pomocou viacnásobnej lineárnej regresii s metódou stepwise sme zistili tieto signifikantné modely (VO2):

1. Úzkosť v attachmente ku kolegom je

   - predikovaná úzkosťou ECR; $F(1,410)= 30,230$; $p< 0,001$ s adjustovaným $R^2= 0,066$; $\beta = 0,262$, $p< 0,001$;

   - predikovaná úzkosťou a vyhýbaním ECR; $F(2,409)= 26,909$; $p< 0,001$ s adjustovaným $R^2= 0,112$, pričom úzkosť $\beta = 0,231$, $p< 0,001$ a vyhýbanie $\beta = 0,220$, $p< 0,001$

2. Bezpečnosť v attachmente ku kolegom je predikovaná vyhýbaním ECR; $F(1,410)= 60,22$; $p< 0,001$ s adjustovaným $R^2= 0,126$; $\beta = -0.358$, $p< 0,001$.

3. Vyhýbanie v attachmente ku kolegom je

   - predikovaná vyhýbaním v ECR; $F(1,410)= 85,212$; $p< 0,001$ s adjustovaným $R^2= 0,170$; $\beta = 0,415$, $p< 0,001$;

   - predikovaná vyhýbaním a úzkosťou ECR; $F(2,409)= 55,818$; $p< 0,001$ s adjustovaným $R^2= 0,210$, pričom vyhýbanie $\beta = 0,385$, $p< 0,001$ a úzkosť $\beta = 0,208$, $p< 0,001$.

Tabuľka 2

Korelačná matica (N=412), zdroj: autorky

		AAW_BEZ	AAW_VYH	AAW_UZK	ECR_VYH
AAW_VYH	r_s	-0,613***			
	p	<0,001			
AAW_UZK	r_s	-0,505***	0,708***		
	p	<0,001	<0,001		
ECR_VYH	r_s	-0,336***	0,416***	0,231***	
	p	<0,001	<0,001	<0,001	
ECR_UZK	r_s	-0,133***	0,222***	0,224***	0,155***
	p	0,004	<0,001	<0,001	0,001

Poznámka. Attachment ku kolegom: AAW_BEZ- bezpečie, AAW_VYH_ vyhýbanie a AAW_UZK- úzkosť. Attachment v dospelosti: ECR_VYH- vyhýbanie a ECR_UZK- úzkosť.

Diskusia

Naše výsledky potvrdzujú prepojenie konceptu attachmentu v dospelosti a attachmentu ku kolegom (VO1). Vzťahy sú slabé, s výnimkou stredne silného vzťahu medzi vyhýbaním v dospelosti a vyhýbaním sa kolegom. Ak je jedinec viac vyhýbavý vo svojich blízkych vzťahoch, je viac vyhýbavý aj v pracovných vzťahoch. Vyhýbanie v attachmente v dospelosti je silnejším prediktorom ako úzkosť a podieľa sa na predikovaní všetkých troch dimenzií v attachmente ku kolegom (VO2).

Vyhýbaví ľudia využívajú sekundárnu stratégiu odpojenie sa- deaktiváciu a tak sa pri regulácií emócií snažia blokovať alebo inhibovať akýkoľvek emocionálny stav (Mikulincer & Shaver, 2007), nakoľko takéto prejavy vnímajú ako formu investície do vzťahu (Cassidy, 1994). Snažia sa o minimalizáciu významu vzťahu (Bakermans-Kranenburg & van IJzendoorn, 2009) a maximalizáciu odstupu od osoby. Čím viac sú jedinci vyhýbaví, tým vyšší je výskyt symptómov sociálne úzkosti, čo spôsobuje emočný diskomfort práve v interpersonálnych situáciách (Read et al., 2018). Miesto komunikácie face-to-face preferujú preto iné komunikačné kanály, napr. telefonovanie a textové správy (Wardecker et al., 2016). Vyhýbanie však znižuje aj možnosti pracovnej realizácie (Leiter et al., 2015), má súvis s neetickým rozhodnutím v organizačnom prostredí (Chopik, 2015), s nižšou pracovnou angažovanosťou, kariérnym záväzkom, a naopak s vyšším vyhoretím a emocionálnym distresom (Littman-Ovadia et al., 2013).

Na druhej strane vyhýbanie v pracovných vzťahoch môže mať aj adaptívny charakter. Zachovávanie emocionálneho odstupu je oceňované vo formálnych vzťahoch a nemusí byť vnímané ako sociálna izolácia alebo nedostatok intimity (Leiter et al., 2015). V organizáciách s kultúrou preferujúcou hierarchickú štruktúru a zdôrazňovanie pracovných rol môže byť takýto kontakt práve vítaný. Vyhýbanie tak môže byť dobrou stratégiou minimalizovania distresu a nezdvorilosti na pracovisku už len kvôli absencii sociálnych kontaktov (Leiter et al., 2015). Okrem toho sú vyhýbaví pracovníci emocionálne stabilní a vedia pracovať pod tlakom (Seitl & Charvát, 2018).

Pri interpretácii výsledkov musíme brať na zreteľ aj limity nášho výskumu. Počínajúc korelačným dizajnom, pokračujúc výberom participantiek / participantov, ktorí boli dobrovoľníčky / dobrovoľníci, zložením výberového súboru (neproporčnosť pohlavia a vzdelania), online vypĺňaním batérie i samotné sebavýpoveďové dotazníky. U dotazníka AAW sme tiež zaznamenali problémy s odhadom spoľahlivosti. Vybrali sme trojfaktorový model attachmentu ku kolegom, nakoľko sa ukázal ako vhodnejší do pracovného prostredia (Scrima et al., 2014). Taktiež rozlišovanie orientácie v neistej väzbe na vyhýbavú a úzkostnú je potrebné z ohľadu dynamiky neistej väzby a diferenciácie správania na pracovisku. Okrem toho samotné faktory attachmentu ku kolegom z AAW sú vlastne dimenzionálnym riešením a nie je z nich reálne odvodená sekundárna premenná (štýl/orientácia attachmentu) (Greškovičová, 2020).

V budúcom výskume sa chceme orientovať na overovanie psychometrických kvalít dotazníkov attachmentu v pracovnom prostredí, na identifikáciu figúr attachmentu a attachment siete na pracovisku. Dôležité je tiež preskúmať prieniky attachmentu ku kolegom s attachmentom na pracovisku k iným objektom, napr. k samotnému pracovnému prostrediu (Mrázková & Lisá, 2021).

Napriek výhradám pokladáme náš výskum za prínosný z viacerých hľadísk. V prvom rade konvergencia konceptov attachmentu v dospelosti a attachmentu v pracovnom prostredí nie je stále dostatočne rozpracovaná a našimi výsledkami sme prispeli do empirickej bázy poznatkov korelačnou a predikčnou analýzou. Okrem toho sme použili dotazníky, ktoré zatiaľ len vstupujú do slovenského priestoru (Greškovičová, 2020), a tak informácie o ich fungovaní prinášajú dôležité informácie. Tretím a neposledným prínosom je samotný výsledkom ohľadom vyhýbavých pracovníkov. I na tomto výskume vidíme, že má význam rozlišovať neistú vzťahovú väzbu na úzkostnú a vyhýbavú v pracovnom prostredí, pretože majú rozdielne prejavy. Vyhýbaví jedinci sú ohrození v rámci organizačnej štruktúry, nakoľko sa vyznačujú nízkou vnímanou efektivitou nadriadeného, neidentifikáciou s firemnou kultúrou, zníženou angažovanosťou v práci, zníženým organizačným občianskym správaním (Harms et al., 2016; Kale, 2020; Little et al., 2011; Littman-Ovadia et al., 2013; Molero et al., 2013, 2019). A pritom práve extrarolové správanie je zamestnávateľmi považované za veľmi dôležité, hlavne v prípade absolventov (Lisá et al., 2019; Lisá & Newman, 2020). V kontakte s vyhýbavým zamestnancom treba kontakt iniciovať a zároveň zdôrazňovať kvalitu vzťahov na pracovisku a až potom pristúpiť k reálnemu zlepšovaniu týchto vzťahov (Maslyn et al., 2017).

Slovenská verzia dotazníkov je na vyžiadanie u autoriek.

Literatúra

Ainsworth, M. D. S. (2006). Attachments and other affectional bonds across the life cycle. In C. M. Parkes, J. S. Hinde, & P. Marris (Eds.), *Attachment Across the Life Cycle* (pp. 33–51). Routledge.

Bakermans-Kranenburg, M. J., & van IJzendoorn, M. H. (2009). The first 10,000 Adult Attachment Interviews: Distributions of adult attachment representations in clinical and non-clinical groups. *Attachment & Human Development*, 11(3), 223–263. https://doi.org/10.1080/14616730902814762

Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. In J. A. Simpson & W. S. Rholes (Eds.), *Attachment theory and close relationships* (pp. 46–76). Guilford Press.

Bretherton, I., & Munholland, K. A. (2008). Internal working models in attachment relationships: Elaborating a central construct in attachment theory. In J. Cassidy & P. R. Shaver (Eds.), *Handbook of attachment: Theory, research and clinical applications* (2nd ed., pp. 102–127). Guildford Press.

Cassidy, J. (1994). Emotion Regulation: Influences of Attachment Relationships. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2/3), 228–249. https://doi.org/10.2307/1166148

Chopik, W. J. (2015). Relational attachment and ethical workplace decisions: The mediating role of emotional burnout. *Personality and Individual Differences*, 75, 160–164. https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.11.007

Greškovičová, K. (2020). Attachment v pracovnom prostredí: Analýza a porovnanie metodík (Attachment in the Work Setting: Analysis and Comparison of Methods). In I. Piterová, D. Fedáková, & J. Výrost (Eds.),

Proceedings of the 19th International Conference Work and Organizational Psychology 2020: (pp. 129–140). Institute of Social Sciences CSPS SAS. https://doi.org/10.31577/2020.978-80-89524-51-8.11

Harms, P. D., Bai, Y., & Han, G. H. (2016). How leader and follower attachment styles are mediated by trust. *Human Relations*, 69(9), 1853–1876. https://doi.org/10.1177/0018726716628968

Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270–280. https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.2.270

Kale, E. (2020). Attachment styles and job performance in the hospitality industry: The mediating role of general self-efficacy. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(1), 23–42. https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1672244

Leiter, M. P., Day, A., & Price, L. (2015). Attachment styles at work: Measurement, collegial relationships, and burnout. *Burnout Research*, 2(1), 25–35. https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.02.003

Lisá, E., Hennelová, K., & Newman, D. (2019). Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 20(1), 71–82.

Lisá, E., & Newman, D. (2020). Zamestnateľnosť a kariérové zručnosti študentov a absolventov vysokých škôl v kontexte zamestnávateľských očakávaní. *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*, 17, 47–58.

Little, L. M., Nelson, D. L., Wallace, J. C., & Johnson, P. D. (2011). Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 464–484. https://doi.org/10.1002/job.709

Littman-Ovadia, H., Oren, L., & Lavy, S. (2013). Attachment and autonomy in the workplace: New insights. *Journal of Career Assessment*, 21(4), 502–518. https://doi.org/10.1177/1069072712475282

Maslyn, J. M., Schyns, B., & Farmer, S. M. (2017). Attachment style and leader-member exchange: The role of effort to build high quality relationships. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 450–462. https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2016-0023

Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). Attachment in Adulthood: Structure, *Dynamics, and Change* (p. 578). Guilford Press.

Molero, F., Mikulincer, M., Shaver, P. R., Laguía, A., & Moriano, Juan. A. (2019). The development and validation of the Leader as Security Provider Scale. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 183–193. https://doi.org/10.5093/jwop2019a20

Molero, F., Moriano, J. A., & Shaver, P. R. (2013). The influence of leadership style on subordinates' attachment to the leader. *Spanish Journal of Psychology*, 16, 1–10. https://doi.org/10.1017/sjp.2013.67

Mrázková, K., & Lisá, E. (2021). The Workplace Attachment Styles Questionnaire in shortened 9-item version. *Psychology Applications & Developments* VI, 247–251. https://doi.org/10.36315/2021inpact051

Read, D. L., Clark, G. I., Rock, A. J., & Coventry, W. L. (2018). Adult attachment and social anxiety: The mediating role of emotion regulation strategies. *PLOS ONE*, 13(12), e0207514. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0207514

Reizer, A. (2019). Bringing self-kindness into the workplace: Exploring the mediating role of self-compassion in the associations between attachment and organizational outcomes. *Frontiers in Psychology*, 10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01148

Scrima, F., Rioux, L., & Lorito, L. (2014). Three-factor structure of Adult Attachment in the Workplace: Comparison of British, French, and Italian samples. *Psychological Reports*, 115(2), 627–642. https://doi.org/10.2466/49.PR0.115c25z2

Seitl, M., & Charvát, M. (2018). Attachment styles: A motivational framework of personality dispositions in selection and counselling. *Človek a Spoločnosť*, 21(1), 12–28.

Simpson, J. A., & Rholes, W. S. (2015). Attachment theory and research: New directions and emerging themes (J. A. Simpson & W. S. Rholes, Eds.). *The Guildford Press*. https://doi.org/10.5860/choice.192100

Wardecker, B. M., Chopik, W. J., Boyer, M. P., & Edelstein, R. S. (2016). Individual differences in attachment are associated with usage and perceived intimacy of different communication media. *Computers in Human Behavior*, 59, 18–27. https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.01.029

Kontaktná osoba

Mgr. Katarína Greškovičová, PhD.

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied

Univerzita Komenského v Bratislave

Mlynské luhy 4, 821 05 Bratislava, Slovenská republika

greskovicovakatarina@gmail.com

SOURCES OF STRESS AND NEEDS OF EMERGENCY MEDICAL SERVICE PROFESSIONALS IN THE PERIOD OF THE FIRST WAVE OF THE COVID-19 PANDEMIC IN SLOVAKIA

ŠPECIFICKÉ ZDROJE STRESU A POTREBY PRACOVNÍKOV ZÁCHRANNEJ ZDRAVOTNEJ SLUŽBY V OBDOBÍ 1. VLNY PANDÉMIE COVID-19 NA SLOVENSKU

Jitka Gurňáková[1]

[1]ÚEP CSPV SAV, Bratislava

Abstract: *The aim of this study was to identify the most important sources of stress and the possibilities of supporting its management in emergency medical workers during the first wave of the COVID-19 pandemic in Slovakia. A thematic analysis of the answers in a sample of 66 members of emergency medical staff to the open-ended questions of the online questionnaire brought as the most burdensome issues concerning the threat to their own safety and the safety of their close relatives; difficulties in ensuring optimal care for acute, although non-covid patients; changes in the quality and quantity of normal working practices; emotional tension between colleagues and difficulties in the overall management of the pandemic. Insufficient support from employers and the system, worsened opportunities to meet their basic needs, insufficient opportunities for rest outside the service, stigma, and insufficient support from the public complicated management of named loads for some respondents. Adequate specialized training and material equipment, recognition and support, better financial rewards, ample opportunities for rest and regeneration including specialized psychosocial care, were considered by respondents to be measures taken by employers and the health care system that could reduce the adverse effects of increased burdens.*

Keywords: *stress, sources of load, emergency medical service, COVID-19*

Abstrakt: *Cieľom tejto štúdie bolo identifikovať najdôležitejšie zdroje stresu a možnosti podpory jeho zvládania u pracovníkov ZZS v období prvej vlny pandémie ochorenia COVID-19 na Slovensku. Prostredníctvom tématickej analýzy odpovedí 66 pracovníkov ZZS na otvorené otázky on-line dotazníka boli popísané ako najviac zaťažujúce problémy, týkajúce sa ohrozenia ich vlastnej bezpečnosti a bezpečnosti ich blízkych; ťažkosti v zabezpečení optimálnej starostlivosti o akútnych - necovidových pacientov; zmeny v kvalite i kvantite obvyklých pracovných postupov; emočné napätie medzi kolegami a ťažkosti v celkovom manažmente pandémie. Ich zvládanie komplikovala u viacerých respondentov nedostatočná podpora zo strany zamestnávateľov a systému, zhoršené možnosti napĺňania ich základných potrieb, nedostatočné možnosti oddychu mimo služby, stigmatizácia a nedostatočná podpora zo strany verejnosti. Za opatrenia zo strany zamestnávateľov a systému poskytovania zdravotnej starostlivosti, ktoré by mohli znižovať nežiaduci dosah zvýšenej záťaže, boli respondentmi považované adekvátna odborná príprava a materiálne vybavenie, prejavy uznania a podpory, lepšie finančné ohodnotenie, dostatok príležitostí na odpočinok a regeneráciu, vrátane špecializovanej psychosociálnej starostlivosti.*

Kľúčové slová: *stres, zdroje záťaže, záchranná zdravotná služba, COVID-19*

Úvod

Od začiatku prvej vlny pandémie COVID-19 na Slovensku boli prvým osobným kontaktom a starostlivosťou o pacientov s príznakmi tohto ochorenia v teréne poverení pracovníci záchrannej zdravotnej služby (ZZS), ktorí mali k dispozícii špeciálne vyškolené a vybavené biohazard tímy pre zásahy v prípade vysoko nebezpečnej nákazy (VNN). Keďže biohazard tímov bolo málo, čoskoro sa k prvotnému testovaniu, vyšetrovaniu a ošetrovaniu potenciálne nakazených pacientov museli pridať aj bežné posádky ZZS.

Takmer mesiac od potvrdenia prvého nakazeného na území SR bol (ako vôbec prvý) vydaný Štandardizovaný postup, ktorý upravoval procesy ošetrenia podozrivých či pozitívnych pacientov v prostredí ZZS (NaKriKT, 2020). Definoval tiež povinný stupeň zabezpečenia ambulancií ZZS dostatočnými osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami (OOPP).

Možnosti jednotlivých poskytovateľov dosiahnuť požadovaný štandard sa v dôsledku rôznej úrovne zásob a aktuálneho nedostatku OOPP na svetovom trhu, značne líšili. Rovnako sa líšila aj miera informovanosti a odbornej prípravy personálu na podobné typy zásahov. Mnohí pracovníci ZZS tak boli nútení v prvých týždňoch od začiatku pandémie ochorenia COVID-19 na Slovensku pracovať v rizikovom prostredí, bez adekvátnych OOPP a bez jasne definovaných pracovných postupov.

Podobné nedostatky, ako napr. rastúca miera pracovnej záťaže, nedostatok prístrojového vybavenia a materiálov pre poskytovanie adekvátnej starostlivosti a ochranu vlastného zdravia, nedostatok odporúčaných postupov, rastúci pocit izolácie a osamelosti, či prípady nakazených kolegov, boli identifikované ako *zdroje zvýšenej psychickej záťaže* v predchádzajúcich pandémiách iných infekčných ochorení ako napr. SARS (Brooks et al., 2018) či EBOLA (Greenberg et al., 2015). Zdravotníci sa pritom stretávali so širokým spektrom reakcií zo strany verejnosti – od oceňovania a povzbudzovania, až po stigmatizáciu a útoky (Mascayano et al., 2021). Tieto štúdie poukázali tiež na negatívne dôsledky zvýšeného prežívania stresu zdravotníckymi pracovníkmi počas pandémií VNN a po nich.

Podľa predbežných výsledkov (Kucbel et al., 2021 in Folentová, 2021) až 70% zdravotníkov, ktorí boli v kontakte s COVID – pozitívnymi pacientmi v prvej vlne pandémie na Slovensku, trpelo príznakmi akútneho stresu a 80% vykazovalo klinicky významné príznaky depresie. Podobne Lai et al. (2020) udávajú, že až 50,4% zdravotníkov, ktorí poskytovali starostlivosť COVID-pozitívnym pacientom vo Wuhane a jeho okolí, trpelo symptómami depresie, 44,6% symptómami anxiety, 34% poruchami spánku, 72% prejavmi distresu. V jednej z najviac postihnutých oblastí Talianska až polovica zdravotníckeho personálu prejavovala symptómy klinicky významnej anxiety a 26% symptómy strednej a ťažkej depresie (Lasalvia et al., 2021).

Negatívny vplyv vystavenia sa riziku nákazy VNN na psychický stav zdravotníkov môžu moderovať podmienky na pracovisku a sociálna atmosféra (Mascayano et al., 2021). Napríklad v úvodných fázach šírenia nákazy vo Wuhane sa spokojnosť pracovníkov s poskytnutými OOPP a subjektívne hodnotená opodstatnenosť spôsobu, akým boli zostavované pracovné smeny spájala s nižšou mierou depresívnych symptómov (Zhu et al. 2020).

Hoci štúdie na túto tému ešte nie sú dostupné, je možné predpokladať, že prípadné konflikty v sociálnych vzťahoch, stigmatizácia či dokonca útoky zo strany kolegov, príbuzných pacientov či verejnosti mohli negatívny dopad na psychické zdravie zdravotníkov ešte zhoršovať.

Cieľom tejto štúdie bola identifikácia tých okruhov problémov, ktoré predstavovali zdroje zvýšenej psychickej záťaže v období prvej vlny pandémie ochorenia COVID-19 pre pracovníkov ZZS na Slovensku a analýza rôznych foriem nimi požadovanej podpory zo strany zamestnávateľov, systému poskytovania zdravotnej starostlivosti, štátu, médií, či verejnosti.

Metódy

Súbor

Participanti boli požiadaní o vyplnenie on-line dotazníka jednak prostredníctvom formálnej žiadosti o spoluprácu, ktorú malo na e-mailové adresy svojich zamestnancov rozposlať vedenie jednotlivých organizácií, prevádzkujúcich všetky pozemné stanice ZZS v SR, ako aj prostredníctvom jej zverejnenia v rámci profesných zoskupení na facebooku. Keďže šlo o nepriamu formu kontaktovania, bez spätnej väzby o reálnom počte oslovených pracovníkov, vyčísliť celkovú mieru odpovedania nemožno. Nakoľko účasť vo výskume bola dobrovoľná a anonymná, jednalo sa o samovýber respondentov.

Elektronický dotazník vyplnilo 66 profesionálov z prostredia ZZS: 55 zdravotníckych záchranárov, 2 lekári ZZS, 7 vodičov ZZS, 2 osoby z iných pozícií z rôznych okresov SR (viď. Tabuľka 1).

Tabuľka 1

Vybrané charakteristiky výskumného súboru (n=66; 37 mužov, 29 žien)

	M	SD	Min	Max
Vek	38.27	11.35	21	65
Dĺžka praxe v ZZS	11.45	8.70	0	35
Dĺžka praxe v zdravotníctve	16.14	11.40	0	46

Metóda

Elektronicky administrovaný dotazník pozostával z troch častí. V prvej časti boli zisťované základné sociodemografické údaje, v druhej šlo o otázky vzťahujúce k miere rizika nakazenia COVID-19 pre daného respondenta (zdravotný stav, kontakt s nakazenými pacientami a pod.). Tretiu časť tvorili 4 otvorené otázky a škály týkajúce sa prežívania, zdrojov stresu, ako aj zdrojov zvládania stresu (napr. PSS, Cole, 1999; SOOS, Kimbrel et al., 2001).

Predmetom tematickej analýzy (Braun & Clarke, 2006) a jednoduchej frekvenčnej analýzy prezentovaných v rámci tejto štúdie, boli písomné odpovede respondentov na nasledujúce otvorené otázky[1]:

a) Pokúste sa, prosím, stručne ale dostatočne konkrétne popísať aspoň päť, alebo aj viac najčastejších problémov, súvisiacich s Vašou prácou, ktoré sú pre Vás v posledných týždňoch zdrojom väčšieho stresu/ negatívnych emócií, ako pred vypuknutím pandémie COVID-19. Pri jednotlivých problémoch, ktoré ste uviedli v predchádzajúcej otázke, označte prosím úroveň, nakoľko sú pre Vás tieto problémy stresujúce/ obťažujúce (stupnica od 1 nezaťažujúce, po 5 veľmi zaťažujúce)

b) Zamyslite sa, prosím, nad tým, čo by pre podporu Vás a Vašich kolegov mohla urobiť Vaša organizácia, systém poskytovania zdravotnej starostlivosti, konkrétni odborníci, štát, médiá alebo široká verejnosť.

Výsledky

Kým 7 respondentov deklarovalo, že žiadne špecifické problémy v tomto období neprežívali, zvyšných 58 respondentov popisovalo ako zdroje zvýšenej záťaže najčastejšie vlastné negatívne emócie; problémy súvisiace s OOPP; problémy so správaním pacientov a verejnosti; zvýšenú náplň a rozsah práce atď. Ako najviac zaťažujúce, boli hodnotené problémy súvisiace s nedostatkami v celkovom manažmente krízy, ťažkosti súvisiace s odovzdávaním pacientov v nemocniciach, nedostatočná podpora zo strany vlastného zamestnávateľa, nezodpovedné správanie pacientov a verejnosti, atď. (viď. Tabuľka 2). V nasledujúcich riadkoch popíšeme obsah jednotlivých kategórií detailnejšie.

Jedným z najčastejšie sa vyskytujúcich zdrojov záťaže v práci ZZS počas prvej vlny pandémie ochorenia COVID-19 boli ***sprievodné negatívne emócie*** zdravotníkov, medzi ktorými dominoval *strach*, týkajúci sa vlastného nakazenia, nakazenia a ohrozenia svojich blízkych, ako aj jeho dôsledkov – napr. práceneschopnosti. Strach z výpadku príjmu sa vzťahoval tiež na nutnosť karantény a prelínal sa s obavami z budúcnosti, napr. nakoľko budú respondenti schopní zabezpečiť seba a/alebo svoju rodinu, čo prinesie druhá vlna pandémie, či s úvahami o tom, ako v takých podmienkach vydržia pracovať v ZZS až do dôchodku. Vyskytoval sa tiež strach z neznámeho, emočné napätie, neistota a stres, ktorý sa najčastejšie vzťahoval k priamemu kontaktu s pacientami.

Niektorí respondenti popisovali namiesto vlastného strachu skôr *nevôľu* voči (nadmernému) strachu iných ľudí – či už verejnosti, pacientov, alebo vlastných kolegov a to najmä vtedy, ak ich konanie vnímali ako iracionálne, prehnané, alebo nadmerne obťažujúce. Výnimkou neboli ani prejavy *hnevu* na nezodpovedné správanie pacientov, hnevu na spôsob manažovania pandémie, niektorí respondenti intenzívnejšie prežívali vlastnú *bezmocnosť*.

---

1 Analýza odpovedí na ďalšie dve otvorené otázky „Ovplyvnila pandémia COVID-19 nejakým spôsobom Váš vzťah k práci v ZZS alebo k pacientom? Ak áno, ako?“ a „Popíšte, prosím, dostatočne konkrétne aspoň 10 spôsobov správania, uvažovania či spracovávania negatívnych emócií, ktoré Vám osobne pomáhajú cítiť sa lepšie v práci a mimo práce.“ nebola z dôvodu limitovaného rozsahu predmetom tejto štúdie.

Popri negatívnych emocionálnych stavoch sa však sporadicky objavili aj výroky, reprezentujúce snahu o *akceptáciu* súčasného stavu, či *stratégie zvládanie* obáv z nakazenia prostredníctvom dôkladného dodržiavania pravidiel bezpečnosti práce a snahy urobiť maximum pre vlastnú ochranu.

Tabuľka 2

Najčastejšie kategórie zdrojov stresu v práci ZZS v období 1. vlny pandémie COVID-19 podľa voľných výpovedí respondentov (n=66, záťaž: Min = 1; Max = 5)

Kategória zdrojov stresu	frekvencia výrokov	priemerná záťaž
Vlastné negatívne emócie	68	3.97
Problémy súvisiace s OOPP	64	3.45
Neadekvátne správanie pacientov a verejnosti	59	4.08
Zvýšená náplň a rozsah práce	38	3.53
Problémy na strane nemocníc	27	4.22
Horšia dostupnosť zdrojov zvládania záťaže	20	3.70
Nedostatky v celkovom manažmente krízy	19	4.32
Nedostatky vo fungovaní KOS	14	3.71
Nedostatočné finančné ohodnotenie	10	3.20
Nedostatočná podpora zo strany zamestnávateľa	6	4.33

Práve problematika **osobných ochranných pracovných prostriedkov** (OOPP) ako kľúčových nástrojov vlastnej ochrany pred nakazením, tvorila druhý z najčastejšie spomínaných zdrojov stresu v práci ZZS. V úvode pandémie tvoril jeden z najvážnejších problémov ich *nedostatok*. Keďže nových výjazdov pribúdalo a zároveň bolo nutné šetriť OOPP, posádky boli niekedy nútené ošetrovať (potenciálne) rizikových pacientov aj s vybavením, ktoré nepovažovali za dostatočne bezpečné. *Nosenie* OOPP však prinášalo ďalšie komplikácie – takmer tretina respondentov uvádzala ako zdroj zvýšenej záťaže značný fyzický *diskomfort,* pri ich používaní, ktorý sa u niektorých prejavil aj *v sťaženom výkone práce*. Navyše, obliekanie OOPP vyššieho stupňa ochrany prinášalo tiež značné *časové straty* pri príprave posádky na výjazd a *navýšenie administratívy*, týkajúcej sa jeho evidencie. Podobné výhrady - nedostatok prostriedkov a zvýšená časová náročnosť pri jej používaní - sa vzťahovali aj na nutnosť *dezinfekcie* sanitky a jej vybavenia po každom výjazde, ktoré uberali z času na ostatné pracovné povinnosti, či na napĺňanie vlastných potrieb posádky.

S rizikom nákazy a/alebo nútenej karantény súviselo množstvo výrokov, ktoré za významný zdroj záťaže v práci ZZS počas prvej vlny pandémie COVID-19 považovali **neadekvátne správanie samotných pacientov a ich blízkych**.

Ako veľmi ohrozujúce bolo vnímané *úmyselné klamanie či zatajovanie* dôležitých anamnestických informácií, na základe ktorých sa mal zvoliť adekvátny stupeň OOPP, *neinformovanosť* a *nedisciplinovanosť* (napr. neznalosť a/alebo odmietanie základných bezpečnostných opatrení), či úmyselné *zneužívanie* ZZS na ošetrenie menej naliehavých problémov, pre ktoré zásah ZZS nebol indikovaný.

Časť výrokov označovala ako problém **reakcie** širšej **verejnosti** – od bagatelizovania závažnosti ochorenia a nedodržiavania opatrení, až po prehnané obavy či hystériu. Demotivujúcim sa niektorým respondentom javil *postoj verejnosti voči pracovníkom ZZS – dehonestácia* či *opomínanie* ich úlohy v boji s pandémiou (jednak v médiách, ale aj pri rozhodovaní o odmenách a rizikových príplatkoch), či dokonca ich *stigmatizácia*, pokiaľ boli svojím sociálnym prostredím vnímaní ako potenciálny zdroj nákazy.

Zdroj zvýšenej psychickej záťaže nepredstavovalo len subjektívne hodnotenie rizika nákazlivého ochorenia, ale aj reálne **zvýšenie nárokov na kvantitu a kvalitu ich práce**: a) častejšie, nepredvídateľné, dlhšie trvajúce zmeny, nedostatok flexibility pri potrebe výmeny služieb, dlhšie výjazdy z dôvodu nedostatku personálu, karantény kolegov, väčšieho počtu volaní na tiesňovú linku 155; b) ťažkosti s adaptáciou na nové predpisy - často sa meniace, nejasné, nerealizovateľné pokyny, nutnosť improvizácie, viac administratívy; c) chýbajúce informácie, s tým súvisiace komplikácie v rozhodovaní, či d) komplikácie v dôsledku nútenej karantény.

Obvyklý výkon práce posádok ZZS často komplikovali intenzívnejšie **ťažkosti pri odovzdávaní pacientov do nemocnice**. Išlo jednak o zlú organizáciu smerovania a príjmu (potenciálne) infekčných pacientov, kedy dochádzalo k nadbytočnému zdržovaniu ich nemocničného ošetrenia v dôsledku nejasných/meniacich sa postupov, ale vyskytli sa tiež sťažnosti na nedostatočnú kompetenciu a nevhodné správanie personálu na urgentnom príjme v nemocnici.

Pôvod týchto problémov vidí takmer tretina respondentov v **nedostatkoch celkového manažmentu krízy** v oblasti poskytovania zdravotnej starostlivosti. Kriticky boli hodnotené časté *zmeny a znenie všeobecne platných nariadení*, ktoré bolo ťažké obratom implementovať do praxe, *zanedbávanie liečby ostatných ochorení, nedostatočné zabezpečenie ambulantnej starostlivosti*, ktoré sa automaticky prejavilo zvýšeným tlakom na prácu ZZS, ako aj *nedostatočné* (či oneskorené) *testovanie* zdravotníkov, ktoré predstavovalo jednak zvýšené riziko prenosu infekcie, ale tiež nadbytočné obmedzenia kvôli preventívnej karanténe.

Záchranárov sa bezprostredne dotýkali najmä **nedostatky v práci krajských operačných stredísk (KOS) ZZS,** ktoré ich k pacientom vysielajú. Kým nedokonalé alebo nedostatočne dodržiavané *postupy pre identifikáciu* potenciálne *nakazených pacientov* pri prijímaní tiesňových volaní na linke 155 vystavovali záchranárov priamemu riziku nákazy počas výjazdu, neprofesionálny až arogantný *štýl komunikácie* niektorých operátorov prispieval k hromadeniu hnevu a frustrácie zdravotníckych záchranárov v prvej línii.

Menej frekventované, avšak najviac záťažové okolnosti pre respondentov nastali, pokiaľ sa k nutnosti zasahovať aj pri (potenciálne) rizikových prípadoch pridal tiež pocit **nedostatočnej podpory zo strany zamestnávateľa** jednak v momentálnej situácii (nedostatočné zabezpečenie OOPP) ako aj z dlhodobého hľadiska – odmietanie zodpovednosti a absencia finančnej podpory alebo odškodnenia v prípade ochorenia či nútenej karantény. Jeden respondent uviedol tiež odopretie možnosti dobrovoľne nastúpiť do karantény, po kontakte

so suspektným prípadom zo strany zamestnávateľa, na iného vplývali negatívne prejavy zvýšeného napätia u nadriadených. Jeden respondent naopak vyjadril uznanie svojej firme, ktorá prejavila maximálnu snahu postarať sa o zaistenie bezpečnosti svojich podriadených.

Okrem toho, že v období pandémie COVID-19 pribudli v práci zdravotníckych profesionálov *nové zdroje záťaže*, jej úspešné zvládanie limitovali tiež **obmedzené možnosti pre využívanie zdrojov zvládania záťaže** tak *počas pracovnej doby* (napr. nedostatok skúseností a prípravy na podobné situácie, zhoršené možnosti uspokojenia základných fyziologických potrieb, nedostatok času na oddych), ale aj *vo voľnom čase* medzi smenami. Popri všeobecne platných nariadeniach (napr. obmedzenie sociálnych kontaktov, cestovania, možností relaxácie), sa jednalo aj o špecifické problémy ako napr. nemožnosť čerpania dovolenky, neustála pohotovosť, oddelenie od zvyšku rodiny, sťažené fungovanie v osobnom živote (napr. starostlivosť o rodinu), či strach z nákazy od zdravotníka zo strany sociálneho okolia.

Zvýšené riziko vlastného ochorenia u viacerých respondentov ešte viac zvýraznilo pocit **nedostatočného finančného ohodnotenia** v práci, pocit *nespravodlivosti a krivdy* pri nepriznávaní rizikových príplatkov či výsluhových dôchodkov v porovnaní s inými profesiami v prvej línii.

Tabuľka 3

Návrhy pre podporu činnosti pracovníkov ZZS v období 1. vlny pandémie COVID-19 podľa voľných výpovedí respondentov (n = 66)

Kategórie návrhov pre podporu činnosti pracovníkov ZZS	frekvencia výrokov
Lepšie finančné ohodnotenie a zabezpečenie	24
Efektívnejší manažment zdravotnej starostlivosti	20
Špecializovaná príprava a vzdelávanie	5
Adekvátne vybavenie	4
Konštruktívne vzťahy, atmosféra na pracovisku	4
Efektívnejšie nastavenie procesov vo firme	3
Adekvátne osobné ochranné pracovné prostriedky	3
Opatrenia podporujúce bezpečnosť pracovníkov ZZS	3
Špecializovaná psychologická starostlivosť	3
Podpora zabezpečenia základných potrieb v práci	2
Možnosti regenerácie mimo práce (dovolenka, rekondičné pobyty)	4 + 6
Podpora zo strany verejnosti a médií	3 + 4

V závere dotazníka respondenti formulovali vlastné **návrhy pre efektívnejší manažment poskytovania zdravotnej starostlivosti počas pandémie infekčného ochorenia a žiaduce spôsoby podpory pracovníkov ZZS** (Tabuľka 3), ktoré zahŕňali nasledujúce oblasti:

Najčastejšie uvádzanou kategóriou boli požiadavky na lepšie **finančné ohodnotenie a zabezpečenie** – rizikové príplatky, platba za nadčasy, výsluhový dôchodok, finančné zabezpečenie pri pracovnom úraze/nákaze/karanténe;

Efektívnejší manažment zdravotnej starostlivosti – riadenie odborníkmi z praxe, transparentnosť, jasné, predvídateľné, aplikovateľné postupy, jednotnosť postupov a vybavenia naprieč regiónmi, organizáciami; prísnejšie selektovanie výjazdov; korigovanie nefunkčných zložiek systému poskytovania zdravotnej starostlivosti, jasná komunikácia, záujem, ocenenie a podpora pre zdravotníckych pracovníkov;

Zo strany zamestnávateľov by bola vítaná tiež špecializovaná **príprava a vzdelávanie** na riešenie podobných udalostí, **modernizácia a zjednotenie** povinného vybavenia, **proaktívne riešenia** pre zaistenie bezpečnosti pracovníkov, efektívnejšie **nastavenie procesov** vo firme (jednoduchšia administratíva, nezaťažovať inými povinnosťami, podporujúce vzťahy na pracovisku a zlepšenie možností zabezpečenia základných fyziologických potrieb - strava, hygiena, odpočinok, ale aj viac času na oddych mimo práce - viac dovolenky, možnosti rekondičných pobytov apod.). Za povšimnutie stojí tiež požiadavka sprístupnenia **špecializovanej psychologickej starostlivosti** pre zdravotníckych profesionálov, ako sú systémy osobnej či telefonickej psychosociálnej podpory, alebo možnosti intervencie špeciálne vyškolených kolegov - peerov.

Zo strany médií by bola vítaná kvalitnejšia **osveta**, zo strany verejnosti dôkladné **dodržiavanie protiepidemiologických opatrení a obmedzenia zneužívania ZZS.**

Diskusia a záver

Pandémie infekčného ochorenia patria medzi katastrofy, ktorých výskyt je aj v budúcnosti vysoko pravdepodobný. Priebeh prvej vlny pandémie COVID-19 na Slovensku ukázal, že pripravenosť na takéto riziko, ktorá má potenciál eliminovať jeho následky na fyzickom i psychickom zdraví zdravotníckych profesionálov v prvej línii, by mala zahŕňať dostatočnú personálnu kapacitu, materiálne a technické vybavenie (vrátane OOPP), odbornú prípravu a tréning personálu na riešenie situácií zvládania VNN, kompetentne a jasne definované postupy pre všetky úrovne systému poskytovania zdravotnej starostlivosti, spoluúčasť odborníkov z praxe na rozhodovaní; vyváženú distribúciu zvýšenej pracovnej záťaže medzi viaceré časti systému; stabilné komunikačné kanály a jasnú komunikačnú stratégiu ohľadne situácie a opatrení voči verejnosti; identifikáciu a pomoc so zabezpečením základných potrieb zdravotníkov; ich adekvátne ocenenie, ako aj dostupnú inštrumentálnu, morálnu, psychologickú aj finančnú podporu v pravý čas.

Literatúra

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2). 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Brooks, S. K., Dunn, R., Amlôt, R., Rubin, G. J., & Greenberg, N. (2018). A systematic review of social and occupational factors associated with psychological outcomes in healthcare employees during an infectious disease outbreak. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(3), 248-57. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001235

Greenberg, N., Wessely, S., & Wykes, T. (2015). Potential mental health consequences for workers in the Ebola regions of West Africa- a lesson for all challenging environments. *Journal of Mental Health*, 24(1), 1-3. https://doi.org/10.3109/09638237.2014.1000676

Folentová, V. (2021). Skúmajú duševný stav zdravotníkov: prejavy depresie malo 80 percent zdravotníkov, ktorí pracujú s covidom. *Denník N*. https://dennikn.sk/2321957/skumaju-dusevny-stav-zdravotnikov--prejavy-depresie-malo-80-percent-zdravotnikov-ktori-pracuju-s-covidom/?ref=tema&fbclid=IwAR3A-20miYumoVmweEPKjmSFEisf3F-Rb5G5J7gXgpAZNhOJm_zzHarzGRK8.

Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., & Tan, H. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3). https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976

Lasalvia, A., Bonetto, C., Porru, S., Carta, A., Tardivo, S., Bovo, C., Ruggeri, M., & Amaddeo, F. (2020). Psychological impact of COVID-19 pandemic on healthcare workers in highly burdened area of north-east Italy. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 30. https://doi.org/10.1017/S2045796020001158

Mascayano, F., van der Ven, E., Moro, M. F., Schilling, S., Alarcon, S., Barathie, J. A., Alnasser, L., Asaoka, H., Ayinde, O., Balalian, A., Basagoitia, A., Brittain, K., ... & Susser, E. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on the mental health care workers: study protocol for the COVID-19 HEalth caRe wOrkErS (HEROES) study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*. Manuscript draft.

Národný krízový klinický tím (NaKriKT), (2020). *Štandardizovaný postup pre záchranné zdravotnú službu v Slovenskej republike – Operačné strediská ZZS SR a poskytovateľov ZZS SR v súvislosti s ošetrením pacienta podozrivého/pozitívneho na ochorenie COVID-19 spôsobeného SARS-COV-2*. https://korona.gov.sk/wp-content/uploads/2020/04/SP-OSZZS-ZZS_COVID.pdf

Zhu, Z., Xu, S., Wang, H., Liu, Z., Li, G., Miao, J., Zhang, C., Yang, Y., Sun, W., & Zhu, S. (2020). *COVID-19 in Wuhan: immediate psychological impact on 5062 health workers*. MedRxiv. EClinical Medicine. https://doi.org/10.1101/2020.02.20.20025338

Grantová podpora

VEGA 2/0070/18 Kognitívne a sociálne zručnosti podporujúce kvalitu rozhodovania a celkového výkonu práce u členov posádok záchrannej zdravotnej služby

Kontaktná osoba

Mgr. Jitka Gurňáková, PhD.

Ústav experimentálnej psychológie, Centrum společenských a psychologických vied, Slovenská akadémia vied

Dúbravská cesta 9, 841 04 Bratislava, Slovenská republika

jitka.gurnakova@savba.sk

ACCEPTANCE OF CHANGE IN RELATION TO PERSONALITY CHARACTERISTICS IN ADULTS

AKCEPTÁCIA ZMENY VO VZŤAHU K OSOBNOSTNÝM VLASTNOSTIAM U DOSPELÝCH

Miriam Hudáková[1], Barbora Kuviková[1]

[1]Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre

Abstract: *The aim of the study was to examine the relationship between acceptance of change and personality characteristics in context of Big Five theory in adults and investigate whether the level of acceptance of change differs in different stages of adulthood. The research sample consisted of 110 participants (44 men, 66 women) aged from 18 to 60 years (Mage=36.42; SDage=13.105). We used Slovak version of Acceptance of change scale (Di Fabio & Gori, 2016) to measure the acceptance of change. Personality characteristics were measured by Mini–IPIP (Donellan et al., 2006). We found out that acceptance of change is negatively correlated with neuroticism and positively correlated with extraversion, openness, and agreeableness. We did not find a difference in the level of acceptance of change in three compared stages of adulthood. The results suggest that the ability to accept change depends on people's personality, but not on age, or stage of adulthood.*

Keywords: *acceptance of change, Big Five, adulthood, Acceptance of change scale*

Abstrakt: *Cieľom príspevku bolo skúmať vzťah akceptácie zmeny a osobnostných vlastností v ponímaní koncepcie Big Five u dospelých a tiež zistiť, či sa úroveň akceptácie zmeny líši v rôznych štádiách dospelosti. Výskumnú vzorku tvorilo 110 participantov (44 mužov, 66 žien) vo veku od 18 do 60 rokov (Mvek=36,42 SDvek=13,105). Na meranie akceptácie zmeny sme použili slovenskú verziu Acceptance of change scale (Di Fabio & Gori, 2016) a osobnostné vlastnosti sme merali dotazníkom Mini–IPIP (Donellan et al., 2006). Zistili sme, že akceptácia zmeny negatívne koreluje s neurotizmom a pozitívne s extraverziou, otvorenosťou a prívetivosťou. Nezistili sme rozdiel v úrovni akceptácie zmeny vzhľadom na tri porovnávané štádia dospelosti. Výsledky naznačujú, že pri schopnosti akceptovať zmenu záleží na osobnosti človeka, avšak nie na veku, resp. štádiu dospelosti.*

Kľúčové slová: *akceptácia zmeny, Big Five, dospelosť, Acceptance of change scale*

Úvod

V modernej spoločnosti je schopnosť človeka čeliť zmene vysoko cenená, a to na individuálnej úrovni, vo svete práce aj v spoločnosti (Di Fabio & Gori, 2016). Na individuálnej úrovni je porozumenie a akceptácia zmeny kľúčová pre osobnostný rozvoj, najmä preto, že zvládanie zmeny je pre mnoho jednotlivcov náročné (Wanberg & Banas, 2000). Na celospoločenskej úrovni môžu ľudia, ktorí pozitívne prijímajú zmeny, ľahšie reagovať na požiadavky modernej spoločnosti (Di Fabio & Gori, 2016). Niekoľko autorov identifikovalo faktory, ktoré môžu

byť asociované s otvorenosťou alebo rezistenciou človeka voči zmenám (napr. Di Fabio & Gori, 2016; Wanberg & Banas, 2000; Oreg, 2003). Jednotlivec a jeho osobnosť môžu hrať kľúčovú úlohu pri reakcii na zmeny (Smollan et al., 2010; Samah et al., 2017). Preto v predkladanej štúdii venujeme pozornosť skúmaniu akceptácie zmeny vo vzťahu k osobnostným vlastnostiam v ponímaní teórie Big Five. Vychádzame pri tom z konceptu akceptácie zmeny od Di Fabio a Gori (2016), ktorý je v slovenských podmienkach pomerne nový a ktorý vznikol, aby vniesol do psychológie zmien viac pozitivity (Di Fabio & Gori, 2016). Koncept akceptácie zmeny bol doteraz skúmaný najmä v kontexte pracovnej a organizačnej psychológie (napr. Samah, 2017), pričom uplatnenie našich zistení vidíme taktiež v uvedenej problematike, nakoľko psychológia práce a organizácie stojí pred výzvou spoznávať osobnostné predpoklady pre akceptáciu zmeny (Kališ & Koša, 2020). Sekundárnym cieľom štúdie je skúmať rozdiely v miere akceptácie zmeny u ľudí v troch rôznych štádiách dospelosti (mladá, stredná a neskorá dospelosť).

Akceptácia zmeny

Akceptáciu zmeny možno vnímať ako tendenciu prijať zmenu, skôr než sa jej vyhýbať, čím je konceptualizovaná ako pozitívny konštrukt, na rozdiel od odporu k zmene, ktorý sa prevažne považuje za negatívny a kontraproduktívny (Di Fabio & Gori, 2016; Di Fabio, 2016; Di Fabio et al., 2016). Schopnosť akceptovať zmenu môže byť veľmi užitočným zdrojom v mnohých sférach života tak na intra-individuálnej a inter-individuálnej úrovni, ako aj na globálnej úrovni. Z hľadiska pozitívnej psychológie môže byť akceptácia zmeny vnímaná ako príležitosť k rastu a učeniu sa (Di Fabio & Gori, 2016). Podľa autorov Di Fabio et al., (2014) a Di Fabio a Gori (2016) v dnešnom rýchlo meniacom sa svete práce sa ľudia potrebujú vyrovnávať so zmenami konštruktívne, pretože dobrý prístup k zmenám im môže pomôcť nájsť spôsoby, ako úspešne čeliť výzvam, a tým podporovať ich osobnú pohodu. Autori konštruktu akceptácie zmeny identifikovali 5 nasledovných aspektov akceptácie zmeny. ***Predispozícia k zmene*** je schopnosť ľudí učiť sa zo zmien a využiť zmenu k zlepšeniu kvality života. ***Podpora zmeny*** sa týka sociálnej podpory od ostatných pri tom, ako človek čelí výzve. ***Vyhľadávanie zmien*** predisponuje jednotlivca nielen k hľadaniu zmien ale aj k prijatiu a integrovaniu zmien. ***Pozitívna reakcia na zmenu*** sa týka pozitívnych emócií, ktoré predisponujú jednotlivca k pozitívnemu prežívaniu zmeny a k benefitu z nej. ***Pri kognitívnej flexibilite*** ide o schopnosť premýšľať o viacerých konceptoch súčasne, meniť rozhodnutia ak je to výhodné a ľahko meniť plány a rutinu (Di Fabio & Gori, 2016).

Osobnosť podľa päťfaktorového modelu Big Five

O osobnosti človeka hovoríme ako o organizácii jeho duševného života (Boroš et al., 1999). Hřebíčková (2011) uvádza, že osobnosť človeka najviac vystihuje päťfaktorový model osobnosti, z ktorého v našej štúdii vychádzame. Model Big Five predstavuje taxonómiu piatich hlavných dimenzií osobnosti. ***Neurotizmus*** odlišuje jednotlivcov náchylných k psychickému vyčerpaniu od jednotlivcov vyrovnaných a odolných voči psychickému vyčerpaniu. ***Extraverzia*** zisťuje kvantitu interpersonálnych interakcií, úroveň aktivácie a stimulácie. Otvorenosť voči skúsenosti zisťuje vyhľadávanie nových skúseností, zážitkov a toleranciu neznámeho. Svedomitosť zisťuje mieru motivácie a vytrvalosti na cieľ zameraného správania.

Prívetivosť zisťuje kvalitu interpersonálnej orientácie na kontinuu od súcitenia po nepriateľskosť v myšlienkach, pocitoch i činoch (Hřebíčková, 2011; Ruisel & Halama, 2007).

Výskumné ciele a predpoklady

Hlavným cieľom predkladanej štúdie je skúmať vzťah akceptácie zmeny a osobnostných vlastností v slovenských podmienkach, pričom sa opierame o tvrdenie, že jednotlivec a jeho osobnosť môžu hrať kľúčovú úlohu pri reakcii na zmeny (Smollan et al., 2010; Samah et al., 2017). Chceme skúmať každú z piatich osobnostných vlastností vo vzťahu k akceptácii zmeny a jej aspektom. Pri formulácii hypotéz sa opierame o charakteristiky a teoretické vymedzenie skúmaných konštruktov (bližšie napr. Hřebíčková, 2011; Ruisel & Halama, 2007; Di Fabio & Gori, 2016 a pod.), ale aj o zahraničné empirické štúdie zaoberajúce sa príbuznými konštruktmi z problematiky zmien. Napr. Oreg (2003) skúmal vzťah medzi osobnosťou a negatívne orientovaným konceptom rezistencie voči zmene. Model veľkej päťky empiricky testovali v kontexte organizačných zmien autori Vakola et al. (2004), ktorí našli pozitívne korelácie medzi akceptáciou organizačnej zmeny a extraverziou, otvorenosťou voči skúsenostiam, svedomitosťou a negatívny vzťah s neurotizmom. Na základe zmieneného predpokladáme, že akceptácia zmeny bude negatívne korelovať s neurotizmom a pozitívne korelovať s extraverziou, otvorenosťou, svedomitosťou a prívetivosťou. Vzťahy s osobnostnými vlastnosťami v uvedenom smere očakávame aj na úrovni jednotlivých piatich aspektov akceptácie zmeny.

Sekundárnym cieľom štúdie je skúmať rozdiely v akceptácii zmeny a jej dimenziách vzhľadom na štádium dospelosti, pričom v súlade s Vágnerovou (2000) a Langmeierom a Krejčířovou (2006) rozlišujeme skorú dospelosť (18/20 -30 rokov), strednú dospelosť (30-45 rokov) a neskorú dospelosť (45-60 rokov). Význam skúmania tohto cieľa vidíme v tom, že nám známe teoretické pozadie a empirické štúdie z danej problematiky sa nezhodujú alebo neposkytujú dostatok informácií o tom, či a nakoľko sa schopnosť akceptovať zmenu líši v rôznych vekových štádiách.

Metódy

Výskumná vzorka

Vzorku tvorilo 110 participantov (44 mužov, 66 žien) vo veku od 18 do 60 rokov (M=36,42; SD=13,105). Počet participantov v troch skúmaných obdobiach dospelosti bol: mladá dospelosť(n=44), stredná dospelosť (n=33) a neskorá dospelosť (n=33).

Meracie nástroje

Na meranie akceptácie zmeny sme použili ***Škálu akceptácie zmeny*** (Di Fabio & Gori, 2016), ktorá umožňuje merať 5 vyššie spomínaných aspektov akceptácie zmeny a poskytuje tiež celkové skóre akceptácie zmeny. Obsahuje 20 položiek, ktoré participanti hodnotia na 5-bodovej škále od „vôbec (1)“ po „úplne (5)“. Hodnoty

vnútornej konzistencie (Cronbachovho koeficientu alfa) slovenskej verzie Škály akceptácie zmeny a jej subškál zistené v našom výskumom súbore boli nasledovné – škála akceptácie zmeny: α=0,815; hľadanie zmeny: α=0,790; kognitívna flexibilita: α=0,663; predispozícia k zmene: α=0,711; pozitívna reakcia na zmenu: α=0,737; podpora zmeny: α=0,487. S výnimkou podpory zmeny ide teda o akceptovateľné hodnoty vnútornej konzistencie.

Päťfaktorová štruktúra osobnosti bola meraná dotazníkom ***Mini-IPIP*** (Mini-International Personality Item Pool; Donnelan et al., 2006). Ide o 20-položkový dotazník, kde každá z piatich dimenzií osobnosti je meraná štyrmi položkami. Participant odpovedá na 5-bodovej odpoveďovej škále. Vnútorná konzistencia (Cronbachov koeficient alfa) slovenskej verzie dotazníka v našom výskumnom súbore dosahovala v jednotlivých osobnostných dimenziách nasledovné hodnoty – extraverzia: α=0,755; prívetivosť: α=0,695; svedomitosť: α=0,706; neurotizmu:s α=0,648; otvorenosť voči skúsenosti: α=0,656. Ide o porovnateľné hodnoty vnútornej konzistencie s anglickou verziou dotazníka. Donnelan et al. (2006) uvádza hodnoty Cronbachovho koeficientu alfa pre osobnostné dimenzie v rozpätí od α=0,65 do α=0,77.

Štatistické spracovanie dát

Štatistické spracovanie dát sme realizovali v programe IBM SPSS Statistics 24.0. Na zisťovanie vzťahov medzi premennými sme použili Pearsonov korelačný koeficient a rozdiely v akceptácii zmeny sme zisťovali analýzou rozptylu One-way ANOVA.

Výsledky

Zistenia o vzťahu medzi osobnosťou a akceptáciou zmeny uvádzame v tab.1 a rozdiely v akceptácii zmeny vzhľadom na štádium dospelosti prezentujeme v tab.2.

Tabuľka 1

Korelácie osobnostných vlastností s akceptáciou zmeny a jej dimenziami

	Akceptácia zmeny	Predispozícia k zmene	Podpora zmeny	Hľadanie zmeny	Pozitívna reakcia	Kognitívna flexibilita
Neurotizmus	-.21*	-.26*	-.17	-.01	-.29**	-.02
Extraverzia	.39**	.30**	.43**	.19	.16	.25**
Otvorenosť	.37**	.29**	.26**	.32**	.12	.19*
Svedomitosť	.01	.20*	.05	-.10	.06	-.12
Prívetivosť	.31**	.17	.26**	.01	.29**	.35**

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Výsledky v tab. 1 ukazujú, že neurotizmus slabo negatívne koreluje s celkovou akceptáciou zmeny, predispozíciou k zmene a pozitívnou reakciou na zmenu. Extraverzia pozitívne stredne silno koreluje s akceptáciou zmeny a podporou zmeny. Slabé pozitívne vzťahy sme zistili medzi extraverziou a predispozíciou k zmene a kognitívnou flexibilitou. Otvorenosť pozitívne koreluje s akceptáciou zmeny a jej dimenziami (okrem pozitívnej reakcie na zmenu). Sila vzťahov je stredne silná až slabá. Svedomitosť vykazuje pozitívny slabý vzťah len s dimenziou predispozície k zmene. Prívetivosť stredne silno koreluje s akceptáciou zmeny a kognitívnou flexibilitou a slabo s podporou zmeny a pozitívnou reakciou na zmenu.

Tabuľka 2

Rozdiely v akceptácii zmeny (a jej dimenziách) u participantov v troch štádiách dospelosti

	Mladá dospelosť (n_1=44)		Stredná dospelosť (n_2 =33)		Podpora zmeny		F	df	p	η
	M_1	SD_1	M_2	SD_2	M_3	SD_3				
Akceptácia zmeny	67.36	9.94	66.91	10.14	64.09	9.99	1.11	2.11	.33	.14
Predispozícia	13.70	2.94	13.61	3.24	13.67	2.955	.01	2.11	.99	.01
Podpora zmeny	14.20	2.61	14.52	2.05	14.45	2.281	.48	2.11	.62	.09
Hľadanie zmeny	10.66	3.72	11.00	4.02	8.97	3.51	2.84	2.11	.62	.23
Pozitívna reakcia	13.93	2.98	14.18	3.07	13.39	2.70	.63	2.11	.53	.11
Kogn. flexibilita	14.86	2.74	13.61	3.67	13.33	3.29	2.55	2.11	.08	.21

Poznámka. M – priemer, SD – štandardná odchýlka; F – výsledok F-testu; df – stupne voľnosti; p – štatistická signifikancia; η – koeficient vecnej významnosti

Nezistili sme štatisticky významný rozdiel v úrovni akceptácie zmeny ani v jej jednotlivých dimenziách (tab. 2) vzhľadom na tri porovnávané štádiá dospelosti. Hodnoty vecnej významnosti poukazujú na malý (prípadne zanedbateľný) efekt rozdielu.

Diskusia

Cieľom štúdie bolo skúmať osobnostné vlastnosti vo vzťahu k akceptácii zmeny (a jej aspektom) a zistiť rozdiely v akceptácii zmeny u participantov v troch štádiách dospelosti (mladá, stredná a neskorá dospelosť). Výsledky naznačujú že to, akými vlastnosťami disponuje osobnosť človeka súvisí s jeho schopnosťou akceptovať zmenu. Čím je človek extrovertovanejší, otvorenejší a prívetivejší, tým vyššia je jeho miera akceptácie zmeny, naopak čím je neurotickejší, tým má nižšiu mieru akceptácie zmeny. Pri ***neurotizme*** sme teda zistili negatívny vzťah s akceptáciou zmeny, čo môže znamenať, že človek s vyššou mierou neurotizmu horšie zvláda zmeny, i keď si uvedomujeme, že zistený vzťah bol slabý. Hřebíčková (2011) definuje neurotickú osobu ako osobu emočne nabitú, plnú zdesení, neistoty a úzkostí, ktoré jej bránia v prekonávaní neľahkých životných situácií. Za takúto

situáciu môžeme považovať aj zmenu, čím sa naše výsledky javia ako zmysluplné. K podobným výsledkom sa dopracovali aj Wanberg a Banas (2000), ktorí zistili, že v kontexte organizačnej psychológie, jedinci odolní voči stresu (t.j. stabilní) zvládali zmeny lepšie. Di Fabio et al. (2016) zistili pozitívny vzťah akceptácie zmeny s emočnou stabilitou, protipólom neurotizmu.

Pri ***extraverzii*** sa na základe našich výsledkov ukazuje, že ľudia s vyššou tendenciou k extraverzii lepšie akceptujú zmeny, čo si vysvetľujeme tým, že podľa Hřebíčkovej (2011) je extrovert ten nadšenec vyhľadávajúci vzruchy, introvert je uzavretý, orientovaný do seba. Pozitívny vzťah medzi extraverziou a akceptáciou zmeny zistili aj Di Fabio et al. (2016).

Charakteristiky ***otvorenosti voči skúsenosti*** a akceptácie zmeny sú si vo svojej podstate veľmi podobné (Smollan et al., 2010). Človek otvorený voči skúsenosti, teda zvedavý, vnímavý ku svojim pocitom, človek s nekonvenčnými myšlienkami (Novikova, 2013; Ruisel & Halama, 2007) by mal podľa Orega (2003) prispôsobivo reagovať na nové situácie a zmeny. Ľudia skórujúci vyššie v otvorenosti sú otvorenejší aj k zmene práce alebo zamestnania (Hřebíčková, 2011). Kariérová identita, ktorej súčasťou je aj aspekt otvorenosti voči novým možnostiam je tiež prediktorom kariérovej rozhodnutosti (Baňasová, 2018a; 2018d, 2018e). Tento poznatok je využívaný aj v rámci intervenčných programov zameraných na kariérovú voľbu (Baňasová, 2018b; 2018c). Uvedené vyjadrenia môžu naznačovať, že so situáciou zmeny sa pravdepodobne vyrovnávajú ľahšie ľudia s vyššou mierou otvorenosti, čo podporujú aj naše výsledky o pozitívnom vzťahu medzi otvorenosťou a akceptáciou zmeny.

Svedomití ľudia podľa Smollana et al. (2010) preukážu dobrú vôľu pri prijímaní zmien. Preto sme predpokladali pozitívny vzťah medzi spomínanými premennými, čo sa nám však nepotvrdilo. Svedomitosť nevykazovala vzťah ani k dimenziám akceptácie zmeny (okrem predispozície k zmene). Naše zistenia teda poukazujú na to, že v procese prijatia zmeny nezáleží ani tak na svedomitosti či nesvedomitosti jednotlivca, skôr na ostatných osobnostných vlastnostiach.

V prípade ***prívetivosti*** sme zistili pozitívny vzťah s akceptáciou zmeny, čo značí, že čím je človek prívetivejší, tým ľahšie akceptuje zmeny. Výsledok je v súlade s výskumom Di Fabio et al. (2016) realizovaným na talianskej populácii a tiež so štúdiou od autorov Vakola et al. (2004), ktorí zistili pozitívny súvis medzi prívetivosťou a organizačnou zmenou. Čo sa týka skúmania vzťahu medzi osobnostnými vlastnosťami a jednotlivými aspektmi akceptácie zmeny, nie vo všetkých prípadoch sa ukázali obdobné významné vzťahy ako pri celkovej akceptácii zmeny, čím vnímame ako prínosné skúmať akceptáciu zmeny vo vzťahu k osobnosti aj na úrovni jej aspektov. Ako najmenej súvisiaci s osobnosťou sa javí aspekt hľadania zmeny, ktorý vykazoval vzťah len s otvorenosťou.

V druhom cieli štúdie sme chceli zistiť, či sa úroveň akceptácie zmeny líši v rôznych štádiách dospelosti, pričom sme uvažovali nad prirodzenou zmenou spôsobu reagovania a rozmýšľania ľudí v dôsledku veku (Langmeier & Krejčírová, 2006). Časom sa modifikujú aj osobnostné vlastnosti človeka, ktoré strácajú alebo narastajú na intenzite (Hřebíčková, 2011). Naše výsledky poukazujú na to, že medzi porovnávanými štádiami dospelosti nie je rozdiel v akceptácii zmeny, ani v jej dimenziách. Nečakali sme, že schopnosť prijať zmeny sa nebude líšiť v tak rozdielnych štádiách, akými sú tri štádiá dospelosti. V súvislosti s organizačnou psychológiou však považujeme takýto výsledok pozitívny. Znamenalo by to totiž, že ak by sa dotazníky k meraniu akceptácie zmeny dostali

na stoly personalistov, v akceptácii zmeny zdatnejší 50-ročný človek má rovnakú, či väčšiu šancu o prijatie do zamestnania ako 25-ročný človek, a to kvôli silnej potrebe flexibility zamestnancov v modernej dobe (Newman, 2019).

Prínosy, limity a implikácie do ďalšieho výskumu a praxe

Prínosom predkladanej štúdie je zaoberanie sa v slovenských podmienkach novým konceptom akceptácie zmeny, čo považujeme za dôležité vzhľadom k tomu, že ide o vysoko cenenú vlastnosť v modernej spoločnosti (Di Fabio & Gori, 2016). Uvedomujeme si aj limity výskumu – napr. veľkosť a zloženie výskumnej vzorky, nízka vnútorná konzistencia jednej zo subškál Škály akceptácie zmeny. Ide o subškálu podpora zmeny, ktorá ako jediná nevykazuje hodnoty vnútornej konzistencie porovnateľné s pôvodnou verziou, kde Di Fabio a Gori (2016) uvádzajú pre jednotlivé subškály hodnoty Cronbachovej alfy v rozmedzí od α=0,72 do α=0,83. Pri výsledkoch zmienenej subškály preto odporúčame prihliadať na túto skutočnosť. Do ďalšieho výskumu odporúčame podrobnejšie preskúmanie konceptu akceptácie zmeny v slovenských podmienkach, a to napr. aj vzhľadom na ďalšie vývinové štádiá (nielen štádiá dospelosti), čo môže priniesť hlbší vzhľad do problematiky. Zmienené by bolo vhodné skúmať tiež longitudinálnym dizajnom. Uplatnenie zistení našej štúdie vidíme v oblasti organizačnej psychológie, nakoľko podľa Kališa a Košu (2020) psychológia práce a organizácie stojí pred výzvou spoznávať osobnostné predpoklady pre akceptáciu zmeny, pričom náš výskum prináša zistenia o tom, ktoré osobnostné vlastnosti sú asociované s akceptáciou zmeny. K používaniu slovenskej verzie Škály akceptácie zmeny v praxi odporúčame opätovné preskúmanie jej vnútornej konzistencie a tiež podrobné zhodnotenie jej psychometrickej kvality. Na záver môžeme konštatovať, že výsledky nášho výskumu naznačujú, že pri schopnosti akceptovať zmenu záleží na osobnosti človeka, avšak nie na veku, resp. štádiu dospelosti.

Literatúra

Baňasová, K. (2018a). Rozhodovacie schopnosti ako prediktory kariérovej rozhodnutosti. In E. Maierová, L. Viktorová, J. Suchá, & M. Dolejš (Eds.), *PhD existence 2018: Československá psychologická konference (nejen) pro doktorandy a o doktorandech*, (pp. 218-225). Univerzita Palackého v Olomouci.

Baňasová, K. (2018b). Účinnosť intervenčného programu na rozhodovacie schopnosti v procese druhej kariérovej smerovej voľby. In E. Maierová, L. Viktorová, J. Suchá, & M. Dolejš (Eds.), *PhD existence 2018: Česko-slovenská psychologická konference (nejen) pro doktorandy a o doktorandech* (pp. 240-247). Univerzita Palackého v Olomouci

Baňasová, K. (2018c). Effectiveness of the intervention programme on career decision making difficulties and metacognition in the process of the second career directional. *5th international multidisciplinary scientific konference on social sciences and arts SGEM 2018*. (pp. 101-108). STEF 92 Technology Ltd.

Baňasová, K. (2018d). Emotional and personality difficulties with career decision making and metacognitions as predictors of the career decidedness. *EDULEARN18: Proceedings from 10th international conference on education and new learning technologies* (pp. 6536-6542). IATED.

Baňasová, K. (2018e). Important aspects of decision-making skills and metacognitions as predictors of the career decidedness. *5th international multidisciplinary scientific conference on social sciences and arts SGEM 2018*. (pp. 183-190). STEF 92 Technology Ltd.

Boroš, J., Ondrišková, E., & Živčicová, E. (1999). *Psychológia*. Iris.

Di Fabio, A., Bernaud, J., Loarer, E.(2014). Emotional intelligence or personality in resistance to change? Empirical results in Italian health context. *J. Employ. Couns*, 51, 146–157. https://doi.org/10.1002/j.2161--1920.2014.00048.x

Di Fabio, A. (2016). Promoting Well-being: New constructs and instruments in career guidance and counseling. *Career Guidance in Theory and Practice*, 5(10), 8-33. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01916

Di Fabio, A., & Gori, A. (2016). Developing a new instrument for assessing acceptance of change. *Frontiers in psychology*, 7, 802. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00802

Di Fabio, A., Giannini, M., Loscalzo, Y., Palazzeschi, L., Bucci, O., Guazzini, A., & Gori, A. (2016). The challenge of fostering healthy organizations: An empirical study on the role of workplace relational civility in acceptance of change and well-being. *Frontiers in psychology*, 7, 1748.

Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The mini-IPIP scales: tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological assessment*, 18(2), 192 - 203. https://doi.org/10.1037/1040-3590.18.2.192

Hřebíčková, M. (2011). *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: Přístupy, diagnostika, uplatnění*. Grada.

Kališ, M. & Koša, V. (2020). Priemysel 4.0 – výzvy pre psychológiu práce a organizácie. In I. Piterová, D. Fedáková, & J. Výrost (Eds.), *Zborník príspevkov z 19. Medzinárodnej konferencie psychológia práce a organizácie 2020* (pp. 178-189). Institute of Social Sciences.

Langmajer, J., & Krejčířová, D. (2006). *Vývojová psychologie*. Grada.

Newman, D. (2019). Manažment zmeny v organizáciách. Pripravenosť na zmenu ako individuálna charakteristika. In E. Gajdošová (Ed.), *Psychológia inkluzívnej školy* (pp. 65-69). IPV Inštitút priemyselnej výchovy.

Novikova, I. A. (2013). Big Five (the five-factor model and the five-factor theory). The encyclopedia of cross--cultural psychology, 1, 136-138.

Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of applied psychology*, 88(4), 680 - 693. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680

Ruisel, I. & Halama, P. (2007). *NEO päťfaktorový osobnostný inventár*. Testcentrum.

Samah, S., Bahaman, A. S., Turiman, S., Khairuddin, I., & Khairunnisa, M. F. (2017). The roles of managers and acceptance of change in the public sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(9), 1-18.

Smollan, R. K., Matheny, J. A., & Sayers, J. G. (2010). Personality, affect, and organizational change: a qualitative study. In Z. J. Wilfred, Ch. E. J. Härtel, & N. M. Ashkanasy (Eds.), *Emotions and organizational dynamism*. Emerald Group Publishing Limited.

Vakola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change. *Journal of managerial psychology* 19(2), 88-110. https://doi.org/10.1108/02683940410526082

Vágnerová, M. (2000). *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Portál.

Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of applied psychology*, 85(1), 132-142. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.132

Grantová podpora

UGA IX/3/2021: Akceptácia zmeny, proaktívne zvládanie a faktory z oblasti kariéry a kariérového rozhodovania

Kontaktná osoba

Mgr. Miriama Hudáková, PhD.

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

Kraskova 1, 949 74 Nitra, Slovenská republika

miriama.hud@gmail.com

THE PERCEPTION OF FAIRNESS IN RECRUITMENT IN THE CZECH REPUBLIC AND SLOVAKIA

VNÍMANIE SPRAVODLIVOSTI PRI PRIJÍMANÍ ZAMESTNANCOV V ČESKEJ REPUBLIKE A NA SLOVENSKU

Michal Kentoš[1], Mária Ďurkovská[1], Anna Kalistová[1]

[1]Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Spoločenskovedný ústav, Košice

Abstract:

Objective of the study: *There are basically two mechanisms for recruiting the staff – market and „social closure". The market mechanism prioritizes characteristics directly related to productivity (knowledge and skills, job experience). The social closure perspective assumes that access to jobs is restricted based on characteristics not related to productivity (knowing someone in the company, gender and background). The aim of the study was to find out how the respondents evaluate the level of the mentioned mechanisms and which factors determine the attitudes to the recruitment of the employees in both countries.*

Method: *The analysed data were obtained within the 9th round of the European Social Probe (ESS), collected in 2018 on a sample of 2398 respondents from the Czech Republic and 1083 from Slovakia. For the purposes of the analysis, regression models of both monitored mechanisms were created for each country. In addition to socio-demographic variables (gender, age, education and income), assessments of life chances, job opportunities in the country, own income, the distribution of the income were analysed.*

Results /Findings: *Regression models of both mechanisms confirmed the different structure in each country. Within the competence model in Slovakia, the equity of one's own income and the equity of income of the top 10% of employees and social contacts dominated. In the Czech Republic were significant predictors of social contacts and the equity of one's own income. The model of social closure in both countries saturated the gender and in Slovakia also its own income and belief in a just world.* ***Limits:*** *The limitation of the study is a small number of the particular concepts´ items.*

Keywords: *market, social closure, perception of justice, income, inequalities*

Abstrakt:

Cieľ príspevku: *Pri prijímaní zamestnancov sa v zásade uplatňujú dva mechanizmy – trh a sociálne uzavretie. Trhový mechanizmus uprednostňuje faktory produktivity (znalosti a zručnosti, pracovné skúsenosti). Sociálne uzavretie predpokladá výber na základe charakteristík nesúvisiacich s produktivitou (známosti v organizácii, rod a pôvod). Cieľom štúdie bolo zistiť, ako respondenti hodnotia úroveň uvedených mechanizmov a ktoré faktory podmieňujú postoje k prijímaniu zamestnancov v oboch krajinách.*

Metóda: *Analyzované dáta boli získané v rámci 9. kola Európskej sociálnej sondy (ESS), zozbierané v roku 2018 na vzorke 2398 respondentov z Čiech a 1083 zo Slovenska. Pre účely analýzy boli pre každú krajinu vytvorené regresné modely oboch sledovaných mechanizmov. Okrem sociodemografických premenných (rod,*

vek, vzdelanie a príjem), boli analyzované hodnotenia životných šancí, pracovných príležitostí v krajine, vlastných príjmov a distribúcie príjmov.

Výsledky / Zistenia: *Regresné modely oboch mechanizmov potvrdili odlišnú štruktúru v jednotlivých krajinách. V rámci kompetenčného modelu na Slovensku dominovali spravodlivosť vlastného príjmu a spravodlivosť príjmu top 10% zamestnancov a sociálne kontakty. V Českej republike boli významnými prediktormi sociálne kontakty a spravodlivosť vlastného príjmu. Model sociálneho uzavretia v oboch krajinách sýtil rod a na Slovenku aj vlastný príjem a viera v spravodlivý svet.* ***Limity:*** *Obmedzením štúdie ja malý počet položiek jednotlivých konceptov.*

Kľúčové slová: *trhový mechanizmus, sociálne uzavretie, vnímanie spravodlivosti, príjem, nerovnosti*

Teoretické východiská

Ako uvádza Liebig, et al. (2018) rozhodujúcimi faktormi, ktoré sa uplatňujú pri prijímaní pracovníkov do zamestnania sú trh a sociálne uzavretie (z ang. social closure). Ak alokáciu pracovných miest určujú výlučne trhové mechanizmy, pri prijímaní zamestnancov by mali byť relevantné iba otázky súvisiace s produktivitou ako napr. znalosti, zručnosti a pracovné skúsenosti potenciálnych zamestnancov. Ak prevláda princíp sociálneho uzavretia, prístup k pracovným miestam je obmedzený na základe charakteristík nesúvisiacich s produktivitou ako napr. rod, pôvod alebo známosti v podniku. To vedie k monopolizácii obmedzených zdrojov pre vlastnú skupinu a zároveň k vylúčeniu ostatných z prístupu k nim (Mackert, 2012).

Aj napriek predpokladu, že moderné spoločnosti majú tendenciu využívať sociálne uzavretie v menšej miere, sa podľa Ibáñez & García-Mingo (2021) sociálne uzavretie naďalej prejavuje vo forme obmedzeného prístupu k špecifickým povolaniam a profesiám. Viaceré štúdie podporujú existenciu sociálneho uzavretia na základe rodu (napr. Ibáñez & Vincente, 2020), alebo rodu a pôvodu (Roscigno et al., 2007), prípadne veku (Roscigno, et al. 2007). Hegewisch & Hartmann, (2014) uvádzajú, že „segregácia“ na základe rodu je v západných krajinách stále prítomná, v niektorých sa dokonca zvyšuje (Charles & Grusky, 2004). Vo svojich dôsledkoch odmietnutie zamestnanca na základe pôvodu alebo rodu, vedie k pocitu nespravodlivosti. Rovnako nespravodlivo je vnímané, ak sa niekto dostane do zamestnania na základe známostí v podniku. Naopak, ak sú postupy pri prijímaní zamestnancov hodnotené ako spravodlivé, ich výsledky, aj keď nepriaznivé, bývajú ľahšie akceptovateľné. V rámci výskumu spravodlivosti sa otázky procedurálnej spravodlivosti vo veľkej miere zanedbávali, i keď tieto otázky boli identifikované ako oveľa silnejší motivátor správania, než otázky distributívnej spravodlivosti (Vermunt & Steensma, 2016). Vychádzajúc zo zistení Liebiga, et al. (2018) možno očakávať, že prijímanie zamestnancov na základe fungujúceho trhového mechanizmu resp. kompetencií kandidátov bude korelovať s hodnoteniami vlastných ako aj cudzích životných šancí. Na druhej strane vnímanie mechanizmov sociálneho uzavretia a ich vplyv na obsadzovanie pracovných miest bude súvisieť s hodnotením pracovných príležitostí ako nespravodlivých. Uvedení autori zároveň predpokladajú, že vnímanie sociálneho uzavretia pri prijímaní zamestnancov negatívne koreluje s vnímanou spravodlivosťou vlastných príjmov, rozdelenia príjmov, ale aj s vnímaním životných šancí, ako je spravodlivosť príležitostí na vzdelanie a prácu.

Cieľ príspevku

Cieľom príspevku bolo zistiť, ako respondenti hodnotia úroveň uvedených mechanizmov a ktoré faktory podmieňujú postoje k prijímaniu zamestnancov v oboch krajinách.

Metódy

Výskumný súbor

Účastníkmi výskumu boli respondenti projektu Európska sociálna sonda 9. kolo v Českej republike a na Slovensku. V oboch krajinách išlo o reprezentatívne výbery z hľadiska veku, rodu a vzdelania. Odchýlky od uvedených parametrov boli korigované vážením. Výskumnú vzorku v Českej republike tvorilo 2398 respondentov vo veku 15 – 90 rokov, z toho 1349 žien (M = 49,82; SD = 18,04) a 1049 mužov (M = 48,03; SD = 16,88). Slovenskú vzorku tvorilo 1083 respondentov vo veku 16 – 90 rokov, z toho 580 žien (M = 48,10; SD = 18,61) a 503 mužov (M = 45,67; SD = 17,44). Údaje boli zbierané formou osobných rozhovorov v mieste bydliska respondenta.

Metóda

Pre účely výskumu boli použité položky dotazníka projektu Európska sociálna sonda 9. kolo, identické vo všetkých zúčastnených krajinách. Pre účely analýz boli pre každú krajinu vytvorené regresné modely oboch sledovaných mechanizmov. Deskriptívne štatistiky uvádzame v Tabuľke 1. Pri použití regresných modelov sme rešpektovali podmienky ich použitia. Pre účel analýz boli závislými premennými dve škály:

Škála kompetencií: Aký veľký vplyv na rozhodnutie o prijatí alebo neprijatí osoby do zamestnania majú? 1. Vedomosti a zručnosti. 2. Pracovné skúsenosti osoby v danej oblasti. Cronbachova α = ,81 (SK), ,82(CZ), ,76 (pre celý súbor, N=48288)

Škála sociálneho uzavretia: 1. Či osoba niekoho pozná v danej organizácii. 2. Migrantský pôvod. 3. Pohlavie osoby. Cronbachova α = ,65 (SK), ,63 (CZ) ,61 (pre celý súbor, N=43898). Respondenti v oboch prípadoch odpovedali na 4-bodovej škále, kde 1=žiaden alebo veľmi malý vplyv a 4=veľmi veľký vplyv.

Nezávislé premenné:

Šanca dosiahnuť vzdelanie: V porovnaní s ostatnými ľuďmi som mal/a približne rovnaké šance dosiahnuť také vzdelanie, o aké som sa usiloval/a. Škála: 0=vôbec sa nevzťahuje a 10=úplne sa vzťahuje.

Šanca získať prácu: V porovnaní s ostatnými ľuďmi by som mal/a približne rovnakú šancu dostať prácu, o ktorú som sa uchádzal/a. Škála: 0=vôbec sa nevzťahuje a 10=úplne sa vzťahuje.

Šance iných dosiahnuť vzdelanie: Celkovo každý má približne rovnakú šancu dosiahnuť takú úroveň vzdelania, o akú sa usiluje. Škála: 0=vôbec sa nevzťahuje a 10=úplne sa vzťahuje.

Šance iných získať prácu: Celkovo každý má približne rovnakú šancu dostať prácu, o ktorú sa uchádza. Škála: 0=vôbec sa nevzťahuje a 10=úplne sa vzťahuje.

Spravodlivosť vlastného príjmu: Povedali by ste, že váš príjem je nespravodlivo nízky, spravodlivý alebo nespravodlivo vysoký? Škála: -4=Extrémne nespravodlivý nízky príjem a +4=Extrémne nespravodlivý vysoký príjem.

Spravodlivosť príjmu top 10: Zamyslite sa nad hornými 10% zamestnancov pracujúcich na plný pracovný úväzok na Slovensku, zarábajúcich viac ako 2550€ mesačne. Podľa vášho názoru, sú tieto príjmy nespravodlivo nízke, spravodlivé alebo nespravodlivo vysoké? Škála: -4=Extrémne nespravodlivé nízke príjmy a +4=Extrémne nespravodlivé vysoké príjmy.

Spravodlivosť príjmu ľudí rovnakej profesie: Myslíte si, že príjem ľudí, ktorí vykonávajú rovnaké povolanie ako vy, je nespravodlivo nízky, spravodlivý alebo nespravodlivo vysoký? Škála: -4=Extrémne nespravodlivý nízky príjem a +4=Extrémne nespravodlivý vysoký príjem.

Frekvencia sociálnych kontaktov: Ako často sa stretávate vo voľnom čase s priateľmi, príbuznými či kolegami z práce? Škála: 1=Nikdy a 7=Každý deň.

Vlastný príjem: Aký je váš zvyčajný mesačný príjem pred zaplatením daní a povinných odvodov?

Viera v spravodlivý svet: Do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s každým z nasledujúcich tvrdení? Spoločnosť je spravodlivá: 1. keď príjmy a bohatstvo sú rovnomerne rozdelené medzi všetkých ľudí. 2. keď tvrdo pracujúci ľudia zarábajú viac ako ostatní. 3. keď sa stará o chudobných a o tých v núdzi bez ohľadu na to, čo oni spoločnosti vracajú. 4. keď ľudia z rodín s vysokým sociálnym statusom si užívajú privilégia, ktoré v živote majú. Škála: 1=rozhodne súhlasím a 5=rozhodne nesúhlasím.

Výsledky

Regresné modely oboch mechanizmov potvrdili odlišnú štruktúru v jednotlivých krajinách.

Tabuľka 1

Deskriptívne charakteristiky analyzovaných premenných

	Česká republika		Slovenská republika	
	Priemer	SD	Priemer	SD
škála kompetencií	6,46	1,37	6,17	1,57
škála sociálneho uzavretia	7,96	1,93	8,57	1,96
šanca dosiahnuť vzdelanie	7,87	4,00	6,24	2,38
šanca získať prácu	6,91	1,98	5,50	2,45
šance iných dosiahnuť vzdelanie	7,21	1,86	6,14	2,17
šance iných získať prácu	6,55	1,94	4,73	2,32
spravodlivosť vlastného príjmu	-1,24	1,46	-2,33	0,81
spravodlivosť príjmu top 10%	0,33	1,95	1,07	2,15
spravodlivosť príjmu ľudí rovnakej profesie	-1,19	1,38	-2,31	1,02
rod	0,48	0,50	0,54	0,50
vzdelanie (počet rokov)	13,59	3,15	13,17	2,80
vek	44,14	11,25	42,11	11,92
frekvencia sociálnych kontaktov	4,56	1,41	4,65	1,50
vlastný príjem	32795	14937	1233	688
viera v spravodlivý svet	10,48	2,59	9,39	2,61

Prijímanie pracovníkov na základe kompetencií

V súvislosti s prijímaním zamestnancov na základe ich kompetencií sme zaznamenali pomerne vysoké hodnotenia v oboch krajinách. V Českej republike s uvedeným predpokladom súhlasí viac ako 85% respondentov a na Slovensku takmer 83% opýtaných. Výsledky regresných modelov v oboch krajinách sú prezentované v Tabuľke 2. V zmysle teoretických predpokladov na Slovensku vysvetlil koncipovaný model 23% variancie a významnými prediktormi trhového konceptu boli intenzita sociálnych kontaktov, posudzovanie vlastného príjmu ako nespravodlivo nízkeho a zároveň posudzovanie príjmu top 10 zamestnancov ako mierne nespravodlivého. Ostatné prediktory sa neprejavili ako významné. Dáta z Českej republiky pri rovnakej štruktúre prediktorov vysvetlili iba 9% rozptylu a medzi významnými prediktormi okrem intenzity sociálnych kontaktov a posudzovania vlastného príjmu bolo aj vzdelanie respondentov. Aj v tomto prípade platí, že teoreticky predpokladané prediktory životných šancí neboli významné.

Tabuľka 2

Regresný model prijímania pracovníkov na základe kompetencií

	Česká republika					Slovenská republika				
	B	Std. Error	SD	t	p	B	Std. Error	Beta	t	p
(konštatnta)	3,835	,674		5,693	,001	4,858	,765		6,350	<,001
rod	-,047	,147	-,017	-,318	,751	,295	,191	,099	1,547	,123
vek	,012	,007	,097	1,738	,083	-,008	,008	-,062	-,937	,350
vzdelanie (počet rokov)	,060	,024	,137	2,502	,013	-,002	,032	-,004	-,054	,957
šanca dosiahnuť vzdelanie	,003	,019	,008	,141	,888	-,008	,054	-,013	-,143	,886
šanca získať prácu	,069	,055	,100	1,263	,207	,020	,054	,034	,376	,707
šance iných dosiahnuť vzdelanie	,048	,057	,065	,842	,400	,053	,055	,080	,960	,338
šance iných získať prácu	-,012	,061	-,018	-,206	,837	,033	,049	,055	,684	,495
spravodlivosť vlastného príjmu	,160	,071	,169	2,234	,026	,198	,102	,180	1,991	,049
spravodlivosť príjmu top 10% zamestnancov	,048	,037	,068	1,287	,199	,131	,051	,169	2,570	,011
spravodlivosť príjmu ľudí rovnakej profesie	-,126	,075	-,127	-1,695	,091	,104	,098	,094	1,066	,288
frekvencia sociálneho kontaktu	,140	,052	,144	2,666	,008	,258	,067	,260	3,849	,001
R^2 change	0,086					0,231				

Prijímanie pracovníkov na základe sociálneho uzavretia

Koncept sociálneho uzavretia pri prijímaní zamestnancov potvrdilo v Českej republike 60% respondentov a na Slovensku až 66% opýtaných. Regresné modely však vysvetlili len 7% českej a takmer 16% slovenskej variancie. Ako významný sa v českých dátach prejavil iba prediktor rodu. V slovenských dátach predikovali sociálne uzavretie pri prijímaní pracovníkov rod, vlastný príjem a viera v spravodlivý svet. V oboch krajinách ženy vyjadrovali presvedčenie o väčšom výskyte prijímania zamestnancov na základe sociálneho uzavretia. Výsledky regresných modelov v oboch krajinách uvádzame v Tabuľke 3.

Tabuľka 3

Regresný model prijímania pracovníkov na základe sociálneho uzavretia

	Česká republika					Slovenská republika				
	B	Std. Error	SD	t	p	B	Std. Error	Beta	t	p
(konštatnta)	7,815	1,095		7,137	<,001	6,289	1,680		3,742	<,001
rod	,449	,217	,116	2,071	,039	,729	,364	,186	2,000	,048
vek	,010	,010	,060	1,015	,311	-,006	,016	-,033	-,357	,722
vzdelanie (počet rokov)	-,044	,035	-,071	-1,235	,218	-,102	,062	-,154	-1,650	,102
šanca dosiahnuť vzdelanie	-,054	,033	-,098	-1,652	,100	-,001	,100	-,002	-,015	,988
šanca získať prácu	,063	,082	,066	,768	,443	,031	,102	,039	,300	,765
šance iných dosiahnuť vzdelanie	,004	,086	,004	,046	,963	-,032	,111	-,035	-,287	,775
šance iných získať prácu	-,101	,092	-,104	-1,099	,273	,046	,099	,058	,467	,641
vlastný príjem	1,212E-6	,000	,031	,558	,577	,001	,000	,267	2,684	,008
spravodlivosť príjmu ľudí rovnakej profesie	-,108	,085	-,073	-1,268	,206	-,030	,146	-,021	-,205	,838
frekvencia sociálneho kontaktu	,114	,078	,083	1,466	,144	-,056	,131	-,040	-,423	,673
viera v spravodlivý svet	-,040	,043	-,054	-,927	,355	,196	,069	,260	2,843	,005
R^2 change	0,066					0,155				

Diskusia

Analýza faktorov prijímania pracovníkov do zamestnania na základe trhových mechanizmov resp. sociálneho uzavretia priniesla zmiešané výsledky. Aj napriek predpokladom Liebiga, et al. (2018), vzťah medzi prijímaním pracovníkov na základe kompetencií a spravodlivosťou životných šancí sa ani v jednom z modelov nepotvrdil. V tejto súvislosti je však nutné overiť uvedené teoretické predpoklady aj v iných kultúrnych kontextoch. Ako uvádzajú Almas et al. (2020), medzi kultúrami možno identifikovať významné rozdiely vo vnímaní spravodlivosti.

Naopak významným faktorom bola frekvencia sociálnych kontaktov, ktorú teória nespomína. V oboch krajinách boli významnými tiež prediktory distributívnej spravodlivosti, t.j. vnímania (ne)spravodlivosti vlastného príjmu, na Slovensku navyše v kombinácii s vnímanou nespravodlivosťou vysokopríjmových pracovníkov. To indikuje väčšie príjmové nerovnosti na Slovensku v porovnaní s Českou republikou. Aj napriek vysokej miere

súhlasu s kompetenčným konceptom pri prijímaní pracovníkov v oboch krajinách, takmer dve tretiny respondentov potvrdili výskyt sociálneho uzavretia pri výbere pracovníkov. Aj napriek nízkej vysvetlenej variancii sa v oboch krajinách potvrdili stále pretrvávajúce negatívnejšie skúsenosti žien pri prijímaní pracovníkov do zamestnania. Podobné zistenia uvádzajú aj ďalší autori (Ibáñez & Vincente, 2020, Hegewisch & Hartmann, 2014). Pretrvávajúcim problémom najmä v dominantne mužských zamestnaniach je rodová segregácia , ktorá spätne posilňuje rodovú stereotypizáciu. Aj Európsky parlament vo svojej správe o boji proti nerovnosti (Európsky parlament, 2017) zdôrazňuje, že narastajúce nerovnosti ohrozujú vytváranie kvalitných pracovných miest a spoločnej prosperity. V tomto kontexte je vhodným riešením výskum hnacích mechanizmov stereotypov a vývoj nástrojov pre „debias" náborových postupov s cieľom dosiahnuť ich spravodlivejší priebeh. Ako upozorňuje Raub (2018) v praxi je potrebné využívať nástroje, ktoré eliminujú rasizmus, elitárstvo, sexizmus alebo ageizus pri výbere zamestnancov. Ako príklad uvádza metódy založené na umelej inteligencii, ktoré uvedené obmedzenia úspešne prekonávajú.

Regresné modely potvrdili čiastočnú platnosť teoretických predpokladov o vzťahoch medzi premennými. Paradoxne frekvencia sociálnych kontaktov bola významným prediktorom kompetenčného modelu a naopak vôbec sa neuplatnila ako prediktor modelov sociálneho uzavretia, kde bola intuitívne očakávaná. Podobne súvislosť konceptu hodnotenia viery v spravodlivý svet bola potvrdená len na Slovensku. Podľa prieskumu Eurobarometra uverejneného v roku 2018 si väčšina Európanov myslí, že ich život sa odvíja prevažne spravodlivo a že majú rovnaké príležitosti na úspešný život. Majú však pochybnosti o tom, či sa v ich krajinách súdne a politické rozhodnutia uplatňujú rovnako a konzistentne, teda bez ohľadu na sociálne postavenie, bohatstvo a známosti. Ak si jednotlivci myslia, že dostávajú svoj spravodlivý podiel, ak majú pocit, že sa s nimi pri distribúcii statkov a bremien zaobchádza spravodlivo, a ak majú dojem, že štátne orgány, spoločenské inštitúcie a jednotlivci s nimi zaobchádzajú rovnako spravodlivo, budú mať väčšiu tendenciu dobrovoľne dodržiavať pravidlá a normy (Liebig, et al., 2018).

Určitým obmedzením takto koncipovaného výskumu je položka mapujúca migrantský pôvod uchádzača o zamestnanie, ktorá súvisí najmä s množstvom migrantov v jednotlivých krajinách. Aj napriek faktu, že v našich podmienkach, v porovnaní s južnou a západnou Európou, je množstvo migrantov relatívne nízke, uvedená položka vykazovala uspokojivú reliabilitu.

Literatúra

Almås, I., Cappelen, A., & Tungodden, B. (2020). Cutthroat Capitalism versus Cuddly Socialism: Are Americans More Meritocratic and Efficiency-Seeking than Scandinavians? *Journal of Political Economy*, 128(5), 1753–1788. doi: http://dx.doi.org/10.1086/705551

ESS Round 9, European Social Survey Round 9 Data (2018). *Data file edition 2.0*. NSD – Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. https://doi.org/10.21338/NSD-ESS9-2018

ESS topline Result Series (2020). *Justice and Fairness in Europe. Topline results from Round 9 of the European Social Survey 10.* ESS ERIC Headquarters c/o City, University of London.

Európska komisia (2018). *Osobitný prieskum Eurobarometra: Aký spravodlivý je život v EÚ podľa Európanov?* https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sk/IP_18_3427

Európsky parlament (2017). *Správa o boji proti nerovnosti ako prostriedku na podporu tvorby pracovných miest a rastu*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0340_SK.html

Hegewisch, A. & Hartmann, H. (2014). *Occupational segregation and the gender wage Gap: A job half done*. IWPR.

Charles, M., & Grusky, D. B. (2004). *Occupational Ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford University Press.

Ibáñez, M., & García-Mingo, E. (2021). Maping gendered social closure mechanisms through examination of seven male-dominated occupations. *Gender Work Organ,* 28(2), 1–21. https://doi.org/10.1111/gwao.12634

Ibáñez, M., & Vicente, M. R. (2020). La segregación ocupacional por sexo. Evolución en España 2001-2011, 10 años de caminar sin avanzar. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 171, 43–62.

Liebig, S., et al. (2018). *ESS Round 9 Module on Justice and Fairness - Question Design Final Module in Template*. ESS ERIC Headquarters c/o City, University of London.

Mackert, J. (2012). *Social closure*. Oxford University Press.

Raub, M. (2018). Bots, Bias and Big Data: Artificial Intelligence, Algorithmic Bias and Disparate Impact Liability in Hiring Practices. *Arkansas Law Review*, 71, 43.

Roscigno, V. J., Garcia, L. M., & Bobbitt-Zeher, D. (2007). Social Closure and Processes of Race/Sex Employment Discrimination. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 609(1), 16–48. https://doi.org/10.1177/0002716206294898

Roscigno, V., Sherry Mong, Byron, R., & Griff Tester. (2007). Age Discrimination, Social Closure and Employment. *Social Forces*, 86(1), 313-334.

Vermunt, R., & Steensma, H. (2016). Procedural justice. In C. Sabbagh & M. Schmitt (Eds.), *Handbook of Social Justice Theory and Research* (pp. 219-236). Springer.

Grantová podpora:

Príspevok vznikol v rámci riešenia projektu VEGA 2/0068/19 Postoje voči migrantom v sociálno-psychologických kontextoch

Kontaktná osoba

Mgr. Michal Kentoš, PhD.

CSPV SAV, Spoločenskovedný ústav

Karpatská 5, 040 01 Košice, Slovenská republika

kentos@saske.sk

COMPARISON OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHER´S WORK STRESS IN 2018 AND IN 2020, DURING PANDEMIC OF CORONAVIRUS COVID-19

POROVNANIE PRACOVNÉHO STRESU UČITELIEK/ UČITEĽOV ZÁKLADNÝCH ŠKÔL V ROKU 2018 A V ROKU 2020, V PRIEBEHU PANDÉMIE KORONAVÍRUSU COVID-19

Alexander Loziak[1], Denisa Fedáková[1]

[1]Spoločenskovedný ústav, Centrum spoločenských a psychologických vied, SAV

Abstract:

Objectives. *The new coronavirus pandemic has affected every sphere of life. The sudden changes have also influenced Slovakia's education; primary schools were forced to move to distance education in two waves. Several studies have found that the combination of the pandemic's unpredictability and distant education increased teachers' work stress (Klapproth et al., 2020; Sokal et al., 2020). This study aims to investigate how these changes have influenced the work stress of Slovakia's second-cycle primary school teachers.*

Method. *We compared data from the 2018 TALIS survey (3,046 respondents) with data from the TALIS survey in October 2020. (303 respondents). In terms of age, gender, and regional representation, the data sets were representative. The same 14 items were used in both data collections to measure the overall experience of stress and the experience of specific work stressors.*

Results. *Data were compared using statistics of difference. We confirmed significant differences and increases in the overall experience of stress and the experience of 10 of the 11 job stressors.*

Conclusions. *The data shows that teachers experience higher levels of stress, and therefore it is important to provide support to teachers in those situations where the increase of stress is most significant.*

Limits. *The study is limited by the 2-year time lag between data collections therefore it is not possible to claim that the change in stress was solely due to pandemic-related changes.*

Keywords: *work stress, teachers, coronavirus pandemic.*

Abstrakt:

Ciele. *Pandémia nového koronavírusu ovplyvnila každú sféru života. Náhle zmeny zasiahli aj Slovensko a jeho vzdelávanie – základné školy boli v dvoch vlnách nútené prejsť na dištančnú formu vzdelávania. Viaceré štúdie ukazujú, že kombinácia neistoty spôsobenej pandémiou a dištančného vzdelávania spôsobila u učiteliek/učiteľov nárast pracovného stresu (Klapproth et al., 2020; Sokal et al., 2020). Cieľom výskumu je zistiť, ako tieto zmeny ovplyvnili pracovný stres učiteľov druhého stupňa základných škôl na Slovensku.*

Metóda. *V štúdií porovnávame dáta vyzbierané v rámci výskumu TALIS z roku 2018 (3046 respondentov) a dáta, ktoré sme vyzbierali v októbri 2020 (303 respondentov). Zbery boli reprezentatívne vzhľadom na*

vek, rod a zastúpenie regiónov. V oboch zberoch bolo použitých rovnakých 14 položiek zisťujúcich celkové prežívanie stresu a prežívanie konkrétnych pracovných stresorov.

Výsledky. *Dáta sme porovnávali pomocou rozdielovej štatistiky. Potvrdili sme signifikantné rozdiely a nárast v celkovom prežívaní stresu a v prežívaní 10 z 11 pracovných stresorov.*

Závery. *Dáta odhaľujú zvýšené prežívanie stresu a je nevyhnutné poskytnúť učiteľkám/učiteľom podporu v tých situáciách, v ktorých je nárast stresu najvýznamnejší.*

Limity. *Štúdiu limituje fakt, že medzi zbermi dát je 2-ročný časový odstup a nie je možné tvrdiť, že zmenu stresu spôsobili výhradne zmeny súvisiace s pandémiou.*

Kľúčové slová: *pracovný stres, učiteľky/učitelia, pandémia koronavírusu*

Úvod

Pandémia nového koronavírusu Covid-19 zapríčinila v roku 2020 doposiaľ nepredstaviteľné zmeny v každej oblasti života (Kickbusch et al., 2020).

Nečakané zmeny zasiahli aj Slovensko a jeho vzdelávanie. Prvá vlna zatvárania škôl bola ministerstvom školstva oznámená 16. marca, kedy všetky základné, stredné školy a väčšia časť vysokých škôl prešla z prezenčného vzdelávania na dištančné. Dištančné vzdelávanie trvalo pre základné školy do 1. júna, pre stredné a vysoké školy do konca školského roka. Druhá vlna zatvárania škôl bola oznámená 12. októbra, znovu sa začalo dištančne vyučovať na všetkých stredných školách. Do 21. decembra sa zatvoril aj prvý a druhý stupeň základných škôl (minedu.sk, 2020).

Zatvorenie škôl sa samozrejme odohralo celosvetovo. Učitelia na celom svete neboli pripravení na problémy, ktoré tieto opatrenia priniesli. Učitelia len ťažko udržiavali zmysluplný kontakt so svojimi žiakmi a mnohí sa cítili v digitálnom svete stratení (Goetz, 2020).

Nemecká štúdia uskutočnená na 380 pedagógoch v období pandémie preukázala, že učitelia prežívali strednú až vysokú úroveň stresu. Veľa učiteľov narazilo na technické prekážky, no väčšina z nich uviedla, že zvýšený stres dokážu zvládať (Klapproth et al., 2020).

Longitudinálny výskum kanadských učiteľov sledoval ich prežívanie pracovného stresu vo viacerých úsekoch pandémie. Po troch mesiacoch od začiatku pandémie učitelia prežívali narastajúcu únavu a cynizmus, avšak tiež narastajúcu efektivitu v dištančnom vzdelávaní. V neskorších obdobiach pandémie učitelia pociťovali odpor voči častým zmenám, ktoré sa vo vzdelávaní zavádzali. To prinieslo chronický stres a prejavy syndrómu vyhorenia (Sokal, Trudel & Babb, 2020).

Najrozsiahlejší a najaktuálnejší výskum pracovného stresu slovenských učiteľov do roku 2020 uskutočnil medzinárodný prieskum TALIS (Teaching and Learning International Survey) v roku 2018. Prieskum sa zameriaval na učiteľky/učiteľov základných škôl, ktorí vzdelávajú žiakov vo veku 10 až 15 rokov, čo na Slovensku predstavuje ekvivalent učiteľov druhého stupňa. Vo svojom dotazníku využil na zisťovanie pracovného stresu

celkom 14 položiek. Prvé tri položky zisťovali celkové prežívanie stresu a jeho vplyv na mentálne a telesné zdravie. Ďalších 11 položiek zisťovalo intenzitu stresorov v troch oblastiach – stres z pracovnej záťaže, stres zo správania žiakov a stres z iných zainteresovaných strán (OECD/TALIS, 2018).

Metóda

Postup

Zber dát prebiehal v druhej polovici septembra a prvej polovici októbra 2020. V tejto časti školského roka prevažná časť učiteliek/učiteľov ZŠ na Slovensku učila prezenčne. Online dotazník bol distribuovaný celým pedagogickým kolektívom 28 ZŠ vo všetkých krajoch Slovenska, použili sme emailové adresy učiteľov dostupné na webových portáloch ZŠ. Vyplnenie dotazníku trvalo približne 30 minút a bolo dobrovoľné.

Využitá metodika

Vo výskume bol využitý dotazník, ktorý bol vyvinutý v rámci prieskumu TALIS. Dotazník pozostáva zo štyroch subškál. Prvá subškála *Pohoda na pracovisku a stres* obsahovala 3 položky zisťujúcich celkové prežívanie stresu a dopad pracovného stresu na mentálne a fyzické zdravie. Ostatné subškály zisťovali prežívanie konkrétnych stresorov. Druhá subškála *Zdroje súvisiace s pracovným zaťažením* pokrývala 5 položiek. Tretia subškála *Zdroje súvisiace so správaním žiakov* obsahovala 3 položky. Štvrtá subškála *Zdroje súvisiace s požiadavkami zainteresovaných strán* pozostávala z 3 položiek. Tieto subškály vo výskume v roku 2018 na slovenskej populácii vykazovali uspokojivú reliabilitu (nad 0,68 omega koeficient pre všetky subškály) a akceptovateľný model fit.

Vzorka

Vzorku tvorilo 489 učiteliek/učiteľov ZŠ (38 % učiteliek/učiteľov prvého stupňa a 62 % učiteliek/učiteľov druhého stupňa), v tejto štúdii sme pracovali s 303 učiteľmi druhého stupňa. Vekové rozmedzie učiteliek/učiteľov druhého stupňa sme namerali medzi 25 až 66 rokmi (priemer vzorky bol 43,8) s priemernými 18 rokmi praxe. V rámci druhého stupňa sa zberu zúčastnilo 87,5 % žien a 12,5 % mužov.

Vyhodnotenie

Cieľom štúdie bolo porovnať dáta vyzbierané prieskumom TALIS v roku 2018 (3046 učiteľov druhého stupňa) a dáta, ktoré boli vyzbierané v septembri/októbri 2020 (303 učiteľov druhého stupňa). V oboch zberoch bolo použitých rovnakých 14 položiek. Učitelia/učiteľky odpovedali na 4 stupňovej škále (1 – Vôbec neprežívam, 4 – Veľmi prežívam). Pomocou F testu sme overili, že sme nenaplnili predpoklad zhodnosti rozptylu a tak bol na výpočet použitý Welchov t-test.

Veľkosť účinku bola vypočítaná pomocou Hedgesovho g, keďže tento ukazovateľ koriguje značné rozdiely vo veľkosti porovnávaných vzoriek.

Výsledky

V Tabuľke 1 uvádzame deskriptívnu štatistiku a výsledky porovnávaní prostredníctvom Welchovho t-testu v dvoch meraniach (roky 2018 a 2020) pre 3 položky subškály *Pohoda na pracovisku a stres*. Uvádzame priemerné skóre, štandardné odchýlky, t hodnoty, p hodnoty a Hedgesovo g. Signifikantný nárast v priemernom skóre sme zaznamenali vo všetkých troch položkách, čo indikuje nárast vnímaného pracovného stresu v týchto položkách. V položke *V práci prežívam stres* sme namerali veľkosť účinku (g = 0,28), čo predstavuje skôr slabú veľkosť účinku, teda mierny nárast prežívania stresu. V položke *Moja práca negatívne vplýva na moje mentálne zdravie* bolo zaznamenané (g = 0,38), teda slabá až stredná veľkosť účinku. Najväčšia veľkosť účinku (g = 0,50) bola nameraná v položke *Moja práca negatívne vplýva na moje fyzické zdravie*, čo predstavuje strednú veľkosť účinku a najvýraznejší nárast nameraného skóre.

Tabuľka 1

Porovnanie 3 položiek, 2018 a 2020

Stresor	Priemer 2018 (SD)	Priemer 2020 (SD)	t hodnota (p hodnota)	g
V práci prežívam stres	2,53 (1,04)	2,80 (0,86)	4,98 (< 0,001)	0,28
Moja práca negatívne vplýva na moje mentálne zdravie	2,10 (1,17)	2,50 (0,94)	6,84 (< 0,001)	0,38
Moja práca negatívne vplýva na moje fyzické zdravie	1,89 (1,21)	2,44 (0,95)	9,26 (< 0,001)	0,50

V Tabuľke 2 uvádzame deskriptívnu štatistiku a výsledky porovnávaní prostredníctvom Welchovho t-testu v dvoch meraniach (roky 2018 a 2020) pre 11 položky subškál *Zdroje súvisiace s pracovným zaťažením* (PZ), *Zdroje súvisiace so správaním žiakov* (SŽ) a *Zdroje súvisiace s požiadavkami zainteresovaných strán* (PZS). Uvádzame priemerné skóre, štandardné odchýlky, t hodnoty, p hodnoty a Hedgesovo g v 11 položkách zisťujúcich konkrétne pracovné stresory. Výsledky dokazujú signifikantné rozdiely v 10 z 11 meraných stresorov. V položke *Priveľa vyučovacích hodín* sa ako jedinej signifikantné rozdiely nepotvrdili. V 9 z 10 meraných stresoroch pritom vnímaná intenzita pracovného stresu stúpla. V položke *Priveľa známkovania* sa miera stresu signifikantne znížila (g = 0,20).

Veľkosť účinku sa v rámci meraných stresorov pohybovala v rozmedzí (g = 0,12 – 0,49), čo môžeme interpretovať ako slabú až strednú veľkosť účinku. Vo všeobecnosti teda nastal mierny, ale znateľný nárast vnímaného pracovného stresu v týchto zdrojov v danom období. Najväčšiu veľkosť účinku (v porovnaní s ostatnými stresormi) sme zaznamenali v stresoroch Priveľké množstvo administratívnej práce (g = 0,49) a Držanie kroku s meniacimi sa požiadavkami zriaďovateľa, VÚC alebo MŠ (g = 0,49), čo naznačuje, že v spomenutých dvoch položkách nastal najväčší nárast pracovného stresu. Tieto zdroje stresu sa zároveň vyznačovali najvyšším priemerným skóre a teda najvyššou úrovňou vnímaného stresu.

Tabuľka 2

Porovnanie intenzity stresorov, 2018 a 2020

Stresor (subškála)	Priemer 2018 (SD)	Priemer 2020 (SD)	t hodnota (p hodnota)	g
Priveľa príprav na vyučovacie hodiny (PZ)	2,23 (1,17)	2,36 (0,89)	2,32 (0,020)	0,12
Priveľa vyučovacích hodín (PZ)	1,96 (1,26)	2,02 (0,86)	1,06 (0,289)	0,05
Priveľa známkovania (PZ)	2,11 (1,28)	1,89 (0,86)	-3,95 (< 0,001)	-0,20
Priveľké množstvo administratívnej práce (PZ)	2,69 (1,21)	3,21 (0,90)	9,29 (< 0,001)	0,49
Povinnosti nad rámec kvôli neprítomným učiteľom (PZ)	2,20 (1,28)	2,44 (1,00)	3,93 (< 0,001)	0,21
Znášanie zodpovednosti za výsledky žiakov (SŽ)	2,54 (1,21)	2,89 (0,88)	6,45 (< 0,001)	0,34
Udržiavanie disciplíny v triede (SŽ)	2,47 (1,23)	2,70 (0,98)	3,76 (< 0,001)	0,21
Zastrašovanie alebo verbálne ohrozovanie zo strany žiakov (SŽ)	1,62 (1,28)	1,84 (1,04)	3,47 (< 0,001)	0,19
Držanie kroku s meniacimi sa požiadavkami zriaďovateľa, VÚC alebo MŠ (PZS)	2,45 (1,32)	3,00 (0,91)	9,60 (< 0,001)	0,49
Reagovanie na obavy rodiča alebo opatrovníka (PZS)	2,28 (1,23)	2,57 (0,95)	4,98 (< 0,001)	0,27
Prispôsobenie vyučovacích hodín žiakom so špeciálnymi potrebami (PZS)	2,25 (1,30)	2,55 (0,99)	4,98 (< 0,001)	0,27

Diskusia

V prvej analyzovanej položke *V práci prežívam stres s veľkosťou účinku* (g = 0,28) sme dokázali štatisticky signifikantný rozdiel medzi rokmi 2018 a 2020, čo podľa nášho názoru poukazuje na celkový nárast prežívaného pracovného stresu medzi učiteľmi/učiteľkami druhého stupňa ZŠ v tomto období. Hoci v bode nášho zberu

prebiehala pandémia približne pol roku, predpokladáme, že nárast pracovného stresu nastal aspoň z časti jej následkom. Signifikantný rozdiel bol dokázaný aj v nasledujúcej dvojici položiek *Moja práca negatívne vplýva na moje mentálne zdravie (g = 0,38) a Moja práca negatívne vplýva na moje fyzické zdravie* (g = 0,50). V druhej z dvojice položiek sme preukázali väčšiu veľkosť účinku, čo predstavuje výraznejší nárast od roku 2018. Tento výsledok môžeme dať do súvisu so zisteniami, ktoré predpokladajú, že náhle zmeny v učiteľskej profesii zvyšujú pracovné požiadavky, prežívanie pracovného stresu a poškodzujú telesné zdravie učiteľov (Santavirta et al., 2007). Môžeme tiež uvažovať, že učitelia/učiteľky si výraznejšie uvedomovali nepriaznivé telesné prejavy stresu, ktoré môžu byť viac zjavné ako mentálne prejavy.

Analyzovali sme aj 11 stresorov, ktoré merajú stres v konkrétnych situáciách učiteľskej práce. Signifikantné rozdiely boli objavené v 10 z 11 stresorov, pričom v 9 z 10 stresorov vnímaná miera stresu narástla. V položke *Priveľa vyučovacích hodín* sa signifikantné rozdiely nepotvrdili. Tento výsledok sa dá vysvetliť faktom, že počet učiteľmi vyučovaných hodín sa v období skúmaných dvoch rokov nezvýšil. Objektívne teda tento stresor nestúpol na intenzite a podľa našich zistení sa ani nezmenilo jeho subjektívne vnímanie. V položke *priveľa známkovania* sa miera stresu signifikantne znížila (g = 0,20). Dôvod tohto poklesu nie je jasný. Môžeme však uvažovať, že v kontexte daných okolností (ak zoberieme do úvahy napríklad neustále zmeny vo vyučovaní) známkovanie učiteľom nepripadalo zvlášť stresujúce.

Porovnanie odhalilo signifikantné rozdiely v ostatných 9 položkách/stresoroch. Najväčšiu veľkosť účinku sme zaznamenali v položkách *Priveľké množstvo administratívnej práce* (g = 0,49) a *Držanie kroku s meniacimi sa požiadavkami zriaďovateľa*, VÚC alebo MŠ (g = 0,49). Tieto stresory okrem najväčšej veľkosti účinku zároveň prejavili aj najväčšiu vnímanú intenzitu v porovnaní s ostatnými zdrojmi stresu, s priemerným skóre 3,21 pre prvý uvedený a 3,00 pre druhý uvedený stresor.

Výrazným limitom tejto štúdie je skutočnosť, že nárast vnímaného pracovného stresu medzi rokmi 2018 a 2020 nie je možné interpretovať výlučne ako dôsledok zmien zapríčinených pandémiou. Porovnali sme dáta s dvojročným rozstupom, pričom pandémia ovplyvnila len polrok tohto časového úseku. Zmeny v pracovnom strese mohli teda ovplyvniť aj iné faktory, ktoré nám dáta neumožňujú jednoznačne identifikovať.

Prínosom štúdie je poukázanie na nepriaznivý stav vnímaného pracovného stresu v učiteľskej profesii. Náročnosť učiteľského zamestnania a z nej vyplývajúci stres je dlhoročným predmetom vedeckého skúmania a už pred obdobím pandémie bolo zjavné, že učitelia a učiteľky to vo svojej profesii nemajú ľahké. Tento výskum odhaľuje, že slovenskí učitelia pociťujú ešte väčší pocit subjektívnej záťaže ako v minulosti. Taktiež upresňuje, v ktorých situáciách je vnímaný stres najvyšší. Na základe týchto poznatkov je možné aplikovať v učiteľskej profesii konkrétne riešenia, ktoré môžu napomôcť zmierniť nepriaznivý vývin pracovného stresu.

Literatúra

Goetz, M. (2020). Distance Learning in der Covid-19 Krise: Ein Praxischeck. *Medienimpulse*, 58(2), 1-21. https://doi.org/10.21243/mi-02-20-19

Kickbusch, I. et al. (2020). Covid-19: How a virus is turning the world upside down. *BMJ*, 369, m1336. https://doi.org/10.1136/bmj.m1336

Klapproth, F. et al. (2020). Teachers´ experiences of stress and their coping strategies during COVID - 19 induced distance teaching. *Journal of Pedagogical Research*, 4(4), 444–452. https://doi.org/10.33902/JPR.2020062805

Minedu (2020). Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu. https://www.minedu.sk

OECD. (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II) Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. Van Haren Publishing.

Santavirta, N., Solovieva, S., & Theorell, T. (2007). The association of job strain and exhaustion in a cohort of 1,028 Finnish teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 213–228. https://doi.org/10.1348/000709905X92045

Sokal, L., Trudel, L. E., & Babb, J. (2020). Canadian teachers' attitudes toward change, efficacy, and burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 1, 100016. https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100016

Kontaktní osoba

Mgr. Alexander Loziak

Centrum spoločenských a psychologických vied SAV

Karpatská 5, 040 01 Košice, Slovenská republika

loziak@saske.sk

COPING WITH FATIGUE IN EMERGENCY MEDICAL SERVICES' PROFESSIONALS

ZVLÁDANIE ÚNAVY V PROFESII ZDRAVOTNÍCKYCH ZÁCHRANÁROV

Branislav Uhrecký[1]

[1]Ústav experimentálnej psychológie, CSPV SAV

Abstract: *Coping with fatigue is one of non-technical skills in medicine, though i tis studied on a organizational rather than individual level. In the present study, interviews with 12 paramedics were conducted and numerous sources, consequences, and coping strategies relating to fatigue were identified via thematic analysis. Respondents associate fatigue with inadequate sleep during night shifts, but workload or frustration from unjustified tasks. They are aware of concentration decline in the state of fatigue, which leads to subpar performance and threat to the crew safety when driving. Decreased quality of sleep outside night shifts was also mentioned. Coping strategies included self-stimulatory activities, sleep on a night shift, but also changes to sleeping habits outside work which vary among individuals. Some prefer day sleep after night shift, but others consciously evade it.*

Keywords: *emergency medical service, fatigue, coping with fatigue, non-technical skills*

Abstrakt: *Zvládanie únavy patrí medzi netechnické zručnosti v medicíne, i keď sa skôr skúma na organizačnej a menej na individuálnej úrovni. V rámci tejto štúdie boli realizované rozhovory s 12 pracovníkmi záchrannej zdravotnej služby a tematickou analýzou identifikované zdroje, dôsledky a spôsoby zvládania únavy. Respondenti si spájali únavu predovšetkým s nedostatočným spánkom v rámci nočných služieb, ale spomínali taktiež aj pracovnú záťaž či frustráciu z neodôvodnených výjazdov. Uvedomovali si oslabenú schopnosť koncentrácie v stave únavy, čo môže viesť k subštandardnému výkonu alebo k ohrozeniu posádky pri riadení vozidla. Spomenutá bola aj narušená kvalita spánku mimo výkonu nočných služieb. Zvládanie únavy zahŕňalo (seba)stimulačné činnosti, spánok počas nočnej služby, ale aj taktiež úpravy režimu spánku mimo služieb, ktoré boli značne individuálne. Mnohí respondenti preferovali denný spánok po nočnej službe, avšak niektorí sa mu vedome vyhýbajú.*

Kľúčové slová: *pracovný stres, učiteľky/učitelia, pandémia koronavírusu*

Úvod

Štatistiky príčin úmrtí (Kohn et al., 2000), v ktorých figurovali pochybenia na strane zdravotníckeho personálu, zvýšili mieru pozornosti venovanú ľudskému faktoru. Podobným spôsobom, akým sa skúmajú kompetencie v manažérskych alebo iných pracovných pozíciách (pozri Vazirani, 2010), sa začali skúmať tzv. netechnické zručnosti (NTS – non-technicall skills) v profesiách, kde chyby majú potenciálne veľmi závažné následky – policajti, hasiči, vojenskí dôstojníci, operátori, chirurgovia atď. Flinová (2013) ako priekopníčka výskumu NTS

v zdravotníctve ich definuje ako kognitívne, sociálne a osobnostné zručnosti, ktoré podporujú kvalitu výkonu a bezpečnosť pri práci. Systémy NTS umožňujú hodnotiť výkon pracovníkov podľa behaviorálnych markerov, t.j. prejavov správania, ktoré sú typické pre vysokú resp. nízku mieru tej-ktorej zručnosti. Kodate et al. (2012) uvádzajú zoznam jadrových NTS, ktoré sú podľa nich univerzálne pre všetky profesie. Zaraďujú sem konkrétne situačné uvedomenie, rozhodovanie, komunikáciu, tímovú prácu, vedenie tímu, zvládanie stresu a zvládanie únavy.

V spomenutom type profesii vieme toho o posledných dvoch zručnostiach najmenej. Je tomu tak z toho dôvodu, že sa najťažšie pozorujú v prejavoch správania izolovane od ostatných zručností (Kodate et al., 2012). V prípade únavy sa štúdie nezameriavajú na individuálne spôsoby jej zvládania, ale skôr na dopad organizačných politík či intervencii na spánok či subjektívny pocit únavy (napr. Studnek et al., 2018). V niektorých profesiách, predovšetkým v sektore dopravy (leteckí piloti, dispečeri, vodiči z povolania), sa uplatňujú systémy manažmentu rizika únavy (FRMS – fatigue risk management system), ktoré sú založené na dôkazoch a predpisujú pre zamestnávateľov obmedzenia v rozpise a dĺžke služieb. Špecificky u zdravotníckych záchranárov (ZZ) identifikovali Martin-Gill et al. (2018) vo svojej prehľadovej štúdií päť takýchto systémov.

Ako vyplýva z uvedenej literatúry, únava sa typicky operacionalizuje ako kvantita a kvalita spánku alebo ako subjektívny pocit unavenosti (sprevádzaný percepciou spomalenia vlastnej pozornosti, myslenia a motoriky) (Gander, 2015). Aj keď by sa mohlo javiť, že druhé vyplýva z prvého, v skutočnosti nedostatočná kvalita a/alebo kvantita spánku súvisí s tzv. fyziologickou únavou, ktorá znamená nedostatočnú regeneráciou organizmu a spája sa s horším kognitívnym výkonom, zatiaľ čo subjektívny pocit únavy sa nazýva mentálnou únavou, pričom tá môže súvisieť s frustráciou psychologických potrieb (Hockey, 2013). Inými slovami, človek môže byť fyziologicky unavený, ale nemusí byť mentálne unavený, a naopak. V rámci tejto štúdie nás zaujímala nielen únava spojená so spánkovým deficitom, ale aj únava v zmysle psychickej vyčerpanosti, ktorá môže mať pôvod aj inde ako v spánku.

Zamestnanci pracujúci v nočných službách majú vlastné implicitné teórie únavy a spôsoby jej zvládania (Rosekind, 1997), ktorým sa však podľa môjho najlepšie vedomia a svedomia dosiaľ nevenovalo veľa pozornosti výskumníkov, obzvlášť u ZZ. Zahraničné štúdie naznačujú, že ZZ sú spomedzi zdravotníckych profesií najviac ohrození únavou a nedostatočným spánkom (Ramey et a., 2019). Preto sme si stanovili za výskumný cieľ preskúmať subjektívne vnímané zdroje, dôsledky a individuálne spôsoby zvládania únavy vo výkone práce u zdravotníckych záchranárov.

Metódy

Zber dát prebiehal od júna do októbra 2020 prostredníctvom polo-štruktúrovaných individuálnych hĺbkových rozhovorov. Rozhovory mali širší záber než len zvládanie únavy, primárne boli zamerané na zvládanie kritických či iných záťažových výjazdov. Časť protokolu rozhovoru však bola venovaná aj prežívaniu a zvládaniu únavy v práci ZZ (otázky z protokolu týkajúce sa únavy uvádzam v Tabuľke 1). Rozhovory boli doslovne prepísané a následne analyzované tematickou analýzou.

Tabuľka 1

Otázky rozhovoru k téme únavy

Predmet otázok	Otázky
Zdroje a prežívanie únavy	Kedy bývate v rámci služieb najviac unavený?
	Akým spôsobom sa u Vás únava prejavuje?
Zvládanie únavy	Ako sa s pôsobením únavy zvyknete vysporiadať? Čo robíte, aby ste ju zvládali?
Únava u kolegov	Ako sa prejavuje únava u Vašich kolegov?
	Čo robíte, ak pozorujete únavu u kolegu?

Výskumná vzorka

Výskum sa zúčastnilo celkove 12 pracovníkov záchrannej zdravotnej služby (ZZS), z toho 7 mužov a 5 žien. Dvaja respondenti boli lekári pracujúci v ZZS, ostatní mali vzdelanie v urgentnej medicíne. Boli stanovené dve kritériá pre zaradenie do výskumnej vzorky – 1. aspoň 3 roky praxe, 2. pracovník ZZS nerobí iba na pozícii vodiča (čiže aspoň niekedy bol/je v pozícii vedúceho zdravotníckeho záchranára). Vek respondentov sa pohyboval v rozpätí od 25 do 51 rokov (Md = 33), počet rokov praxe v ZZS bol v rozpätí od 3 do 20 rokov (Md = 11). Rozhovory trvali od 50 do 150 minút (väčšina však v rozmedzí 90 – 120 minút).

Výsledky a diskusia

Pri spracovaní výsledkov som sa rozhodol jednotlivé kategórie odpovedí respondentov odprezentovať súbežne s ich konfrontáciou s poznatkami z literatúry. Výsledky dávam do širšieho diskusného rámca v kapitole Záver. Najprv prezentujem zdroje únavy, ktoré udávali moji respondenti, následne dôsledky únavy, spôsoby zvládania únavy v službe a napokon spôsoby zvládania mimo služby.

Zdroje únavy

Nedostatok kvalitného spánku. Pracovníci ZZS si únavu asociovali prevažne s nočnými službami a nedostatočným množstvom ako aj kvalitou spánku počas nich. Pracovný výkon je ohrozený pri menej ako 6 hodinách spánku a/alebo 18 hodinách nepretržitej bdelosti (McCulloch, 2016), čo podľa výpovedí respondentov určite pri mnohých nočných službách nastáva. Množstvo výjazdov a čas na oddych a spánok sú počas služieb dosť variabilné, pričom je hypoteticky nemožné si regulovať dĺžku spánku. Niektorí respondenti uviedli, že napriek pôvodnému očakávaniu, že nočné služby budú časom zvládať lepšie, sa so zvyšujúcim sa vekom práveže ich subjektívne prežívanie únavy zhoršuje.

„Ako, nastavte si doma päťkrát v noci budík a buďte hodinu hore. A nehovoriac o tom, šoférovať, starať sa o pacienta, dávať pozor na smer... milión faktorov a toto robiť celú noc. Neskutočná únava.“ (P3)

Nutnosť ostať v strehu. Ďalší zdroj únavy, ktorý respondenti spomínali špecificky v súvislosti s nočnými výjazdmi, je nemožnosť ozajstného nerušeného oddychu či spánku. Pracovníci ZZS často spomínali, že spánok v službe nie je porovnateľný so spánkom v domácom prostredí, pretože v „podvedomí" sú stále v strehu. Taktiež takmer uniformne spomínali zvuk AVL zariadenia, cez ktoré dostávajú hlásenia a na ktoré sa budia počas nočných služieb. Jedna respondentka konkrétne pri tejto skúsenosti opakovane používala prirovnanie ZZ k „cvičeným opiciam", čím zrejme chcela vyjadriť frustráciu svojej potreby autonómie. Na tento aspekt poukazujem preto, lebo frustráciu potreby autonómie považuje Hockey (2013) vo svojom teoretickom modeli mentálnej únavy za hlavnú príčinu jej vzniku.

„Ešte aj to je také, že mi to pripadá, že sme jak cvičené opice, lebo proste musíme sa rozbehnúť, lebo do dvoch minút musím ísť na výjazd... na to strašné škriekanie toho prístroja." (P7)

Pracovná záťaž. Veľké množstvo výjazdov a krátke trvanie prestávok medzi nimi tiež udávali respondenti faktor vzniku únavy, či už pri dennej alebo nočnej službe. Ako príčinu veľkého množstva výjazdov udávali respondenti slúženie na stanici v urbánnej oblasti, avšak respondenti slúžiaci na periférnych staniciach zas udávali ako faktor väčšiu vzdialenosť od nemocnice, čo ústi v dlhšie trvanie výjazdov. Respondenti uvádzali 12-hodinové trvanie služieb s výnimkou dvoch, ktorí chodia na 24-hodinové služby resp. dve 12-hodinové služby hneď po sebe. Patterson et al. (2018) pritom neodporúčajú z hľadiska bezpečnosti a chybovosti pri práci v ZZS 24-hodinové trvanie služieb, dokonca podľa Rameyho et al. (2019) vzhľadom na zaznamenanú chybovosť by v zdravotníckych profesiách nemala trvať dlhšie ako 8 hodín.

„To... lebo... lebo vy nemáte čas na tú psychohygienu. To nie je, že vy prídete na stanicu a zrazu finito. Nie... to... to... ja kde som slúžil na stanici, väčšinou vo Zvolene, to bola druhá najvyťaženejšia stanica na Slovensku. To znamená, že my sme urobili v priemere deväť alebo desať výjazdov. Denne." (P1)

Frustrácia z pracovnej náplne. Respondenti často udávali kontrast medzi svojimi pôvodnými očakávaniami od práce v ZZS s reálnou náplňou práce.Predovšetkým išlo o tzv. neindikované resp. podľa slov respondentov „zbytočné" výjazdy, kedy postihnutá osoba je sama schopná sa prepraviť na pohotovosť , jej stav si nevyžaduje neodkladnú zdravotnú starostlivosť alebo vedome zneužíva systém ZZS (napr. na prepravu do centra mesta). Zatiaľ čo v štúdii Patersonovej et al. (2014) sa austrálski ZZ sťažovali na nedostatok personálu v ZZS, naši respondenti kritizovali v rámci slovenského systému absenciu postihov pre tých, čo si neoprávnene zavolajú záchranku.

„Ono, keď mi príde nejaký vysoký tlak, a ešte je tam napísané, že pacient má vysoký tlak už tri dni. Tak sa dokážem prebrať až na adrese. Proste sadnem do sanitky s tým, že som rozbitý a nemám náladu na nič, ešte keď má problémy tri dni a rozhodne sa to riešiť o tretej v noci, tak nech sa na mňa nikto nehnevá, prečo tri dni nebol u svojho obvodného lekára, hej?" (P9)

Dôsledky únavy

Narušená kvalita spánku mimo služieb. V súlade so štúdiou Patersonovej et al. (2014) spomenuli aj niektorí naši respondenti, že rotácia služieb ovplyvňuje ich spánok mimo služieb, či už tým, že narúša ich vnútorný biorytmus alebo tým, že ich nočný spánok je prerušovaný podobne, ako je tomu počas služieb. Špecificky jeden respondent uvádzal, že jeho časy prebúdzania v noci zodpovedajú časom, kedy typicky prichádzajú hlásenia. Ďalšia respondentka zas uvádzala obavy o vlastné zdravie vplyvom nekvalitného spánku na báze skúsenosti kolegu, ktorý pre vysoký krvný tlak a iné zdravotné ťažkosti skončil s prácou v ZSS.

Jej obavy pritom nie sú neopodstatnené, keďže horšia kvalita spánku sa spája s vyšším rizikom rozvinutia kardiovaskulárnych, ale aj iných ochorení (Gander, 2015).

„Zarobil som si akurát na poruchu spánku, ktorou trpím, lebo mám presne stanovené intervaly, v ktorých sa viem prebúdzať… hej… že budím sa o jednej, o tretej. Tak ako zhruba boli tie výjazdy.“ (P1)

Nedostatočná koncentrácia na výjazdoch. Pracovníci ZZS udávali, že síce aj v stave únavy dokážu splniť minimálne nutné úkony (prvotné a druhotné vyšetrenie, prevoz pacienta), avšak ich schopnosť podať výkon nad rámec týchto úkonov je znížená. Správnym odoberaním anamnézy a kladením otázok dokážu presnejšie určiť suspektnú diagnózu a uľahčiť tak prácu zdravotníkom na urgentnom príjme, čo je však sťažené vplyvom únavy. Nie je však vylúčené, že respondenti si v plnej miere neuvedomujú vplyv únavy na ich koncentráciu, a možno sú ňou postihnuté aj nižšie úrovne výkonu. Akceptácia až bagatelizácia únavy býva často súčasťou kultúry v zdravotníckych profesiách (McCulloch, 2016; Ramey et al., 2019).

„Vy sa neviete sústrediť na toho pacienta. V úvodzovkách, vy si to chladné gro zachováte, urobíte prvotné a druhotné vyšetrenie, vypíšete záznam a tak ďalej… ale nedávate až taký pozor na toho… na to, čo vám ten pacient rozpráva.“ (P1)

Zvládanie únavy počas služby

Stimulácia. Tento spôsob zvládania mohlo mať rôzne podoby – či už žuvanie žuvačky, pitie teplého nápoja, udržiavanie konverzácie s kolegom v sanitke, pískanie, pospevovanie apod. Niektoré z týchto stratégií uvádza aj Rosekind et al. (1997) ako odporúčané a založené na dôkazoch. Ich spoločným menovateľom je, že sú spôsobom stimulácie seba samého. Prítomnosť určitého podnetu a/alebo činnosti tak pomáha udržiavať bdelosť. V prípadoch extrémnej únavy bola uvedená aj možnosť zapnúť si maják na sanitke.

„Kolegovci sme vpredu, pacient vzadu… rádio sa dá zapnúť nahlas… žuvať sa dá žuvačka, cmúľať cukrík.“ (P3)

Motivačné zameranie. Udržiavanie si pocitu zodpovednosti na každom, hoc aj banálne vyzerajúcom výjazde, bolo tiež spomenuté ako spôsob, ako si zachovať koncentráciu počas nočných služieb.

V tomto prípade ide o vedomú sebareguláciu, avšak respondenti hovorili o viac automatickom procese, kedy závažný výjazd sám o sebe produkuje adrenalín eliminujúci pocity únavy.

„Ale nie je dobré padnúť do stereotypu, lebo potom človek prehliada veci. A tým, že nechcete upadnúť do stereotypu, stále sa udržujete v nejakom napätí. To napätie opadne až po tej službe. Tak až niekedy v aute si človek uvedomí, že som unavený.“ (P9)

Spánok medzi výjazdmi. Hoci náhle preberanie zo spánku po prijatí hlásenia je nepríjemnou skúsenosťou, viacerí respondenti uviedli, že je to prijateľná cena za aspoň obmedzenú možnosť načerpania síl. Viacero zdrojov sa zhoduje, že tzv. šlofík (v angl. napping) znižuje chybovosť a pocity únavy u ZZ (Ramey et al., 2019; Rosekind et al., 1997).

„Že pokiaľ je človek unavený je lepšie, keď si ide ľahnúť teda... jak keby mal nasilu sedieť a pozerať televízor napríklad... alebo si pozerať fotky na Facebooku, tak je lepšie, keď proste zaľahne a na neviem, hodinu a pol.“ (P11)

Zvládanie únavy mimo služby

Dospať spánkový deficit. Prevažná časť respondentov uviedla, že po nočnej službe si dopraje spánok. U niekoho sa to môže obmedzovať iba na doobedné hodiny, aby si nenarušil svoj biorytmus, u iných to býva aj väčšia časť dňa. V prípade spánku po nočnej službe nie je stanovená odporúčaná dĺžka, avšak odporúča sa ísť spať čo najskôr po príchode zo služby (Novak & Auvil-Novak, 1996).

„Naučil som sa spávať po nočnej... v podstate po každej nočnej, aj keby som bol bez výjazdu a prespal celú noc... tak... tak... minimálne do tej jedenástej, dvanástej spím. Lebo chcem mať niečo z toho dňa, aj keď z neho mám len polovicu aspoň.“ (P9)

Vyhnúť sa dennému spánku. Časť respondentov sa aj po náročnej nočnej službe radšej vyhýba následnému spánku cez deň, pretože sa im výrazne posunie čas, kedy sú schopní zaspať v noci. Jedna respondentka zas uviedla, že aj keď sa pokúsi spať cez deň, tak často sa jej nepodarí zaspať a čas strávený prehadzovaním v posteli považuje za stratený, preto sa už o denný spánok ani nepokúša.

„No môj spánok to poznačilo tak, že napríklad ja sa snažím vyhýbať po nočnej tomu dennému spánku. Lebo to by mi potom narušilo ten môj biorytmus na niekoľko dní.“ (P4)

Byť aktívny. Niektorí respondenti spomedzi tých, ktorí sa vyhýbajú dennému spánku, sa ešte dodatočne zmienili o tom, že sa snažia ostať počas dňa aktívni, aj po náročnej nočnej službe. Išlo o respondentov, ktorí majú športové záľuby – bicyklovanie, turistika, beh. Fyzická aktivita ich napriek potenciálnemu prvotnému odporu nabudí a po aktívne strávenom dni si dokážu dopriať o to dlhší nočný spánok.

„Ja si vždy poviem, že únava je iba stav mysle… a ako sa ja nastavím tak, tak som unavená… a hlavne ten beh mi potom dodáva energiu… čo potom sa vyplavia endorfíny, a ja tú únavu ako takú necítim… ako fyzickú možno, ale tú psychickú, to nie.“ (P2)

Oddych pred nočnou službou. Špecificky jedna respondentka, ktorá tiež udávala, že sa vyhýba dennému spánku po nočnej službe, zas volila ako pomocnú stratégiu to, že pred nočnou službou mala pasívnejšie strávený deň, často si dopriala aj masáž alebo well-ness, prípadne aj poobedný spánok, podobne ako austrálske zdravotné sestry v štúdii Centofantiovej et al. (2018).

„No, tá únava… no… záleží aj od toho, že čo pred tým robíte – že je dobré… je dobré, keď si človek pred tou nočnou akože aj pospí, alebo že nerobí… že sa nezoderie pred tou nočnou, lebo potom, keď príde do roboty a je strašne unavený, a ešte prejazdí celú noc, tak ako je to dosť.“ (P8)

Záver

V štúdii sme preskúmali zdroje, dôsledky a spôsoby zvládania únavy u pracovníkov ZZS a výsledky sme dávali do kontextu s odbornou literatúrou. Medzi zdrojmi únavy spomenuli respondenti nedostatok kvalitného spánku, vysokú pracovnú záťaž, nutnosť byť stále v strehu a taktiež frustráciu z pracovnej náplne, týkajúcu sa predovšetkým neindikovaných výjazdov. Medzi dôsledkami únavy spomínali narušenú koncentráciu pri výkone práce a taktiež narušenú kvalitu spánku mimo nočných služieb. Pri spôsoboch zvládania sme diferencovali medzi zvládaním počas a mimo služby. Zvládanie počas služby zahŕňalo (seba)stimuláciu (napr. žuvanie žuvačky, udržiavanie konverzácie s kolegom), spánok počas nočných služieb či udržiavanie nabudzujúceho motivačného zamerania. Zvládanie mimo služby malo často podobu spánku po nočnej službe, hoci niektorí preferovali sa tomuto spánku vyhnúť a radšej počkať do nasledujúcej noci, zostať aktívny počas dňa, prípadne si dopriať pred nočnou službou oddychovejší deň. Pri porovnaní mojich výsledkov so štúdiou Patersonovej et al. (2014), kde skúmali faktory prispievajúce k únave taktiež kvalitatívnym prístupom, sa v mojich dátach nevyskytlo zdravie a životný štýl. Respondenti vo výskume Patersonovej et al. (2014) reflektovali u seba napríklad zlé stravovacie návyky či nadmernú konzumáciu alkoholu ako faktory vzniku únavy, čo respondenti v tejto štúdii nespomínali.

Ako ústredný limit štúdie možno spomenúť to, že otázky týkajúce sa únavy predstavovali menšiu časť z celého rozhovoru, čo neumožnilo ísť dostatočne do hĺbky a prípadne aj do šírky. Zároveň otázky mierené na únavu prišli až po tom, čo boli respondenti už „vyčerpaní“ otázkami na zvládanie kritických incidentov v teréne. Väčšie množstvo poznatkov by určite priniesla okrem väčšieho priestoru v rámci rozhovorov aj väčšie výskumná vzorka. Navyše je treba podotknúť, že zrejme sú výsledky skreslené samovýberom. To je ilustrované napríklad aj tým, že viacerí respondenti uvádzali ako spôsob zvládania únavy aktívny životný štýl, čo naznačuje, že majú lepšiu schopnosť sebaregulácie a vyššiu psychickú pohodu. Nižšia ochota zúčastniť sa výskumu u tých ZZ, ktorí horšie zvládajú pracovnú záťaž, sa dá predpokladať. Podotýkam na záver aj to, že tento výskum neinformuje o efektivite jednotlivých stratégií zvládania únavy. I tak si myslím, že prináša aspoň prvotnú sondu do danej problematiky a môže byť inšpiráciou pre ďalšie bádanie.

Literatúra

Centofanti, S., Banks, S., Colella, A., Dingle, C., Devine, L., Galindo, H., ... & Dorrian, J. (2018). Coping with shift work-related circadian disruption: A mixed-methods case study on napping and caffeine use in Australian nurses and midwives. *Chronobiology International*, 35(6), 853 – 864. https://doi.org/10.1080/07420528.2018.1466798

Flin, R. (2013). Non-technical skills for anesthetists, surgeons and scrub practitioners. In The Health Foundation, July 13.

Gander, P. H. (2015). Evolving regulatory approaches for managing fatigue risk in transport operations. *Reviews of Human Factors and Ergonomics*, 10(1), 253-271. https://doi.org/10.1177/1557234x15576510

Hockey, R. (2013). *The psychology of fatigue: Work, effort and control*. Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9781139015394.002

Kodate, N., Ross, A. J., Anderson, J. E., & Flin, R. (2012). Non-Technical Skills (NTS) for enhancing patient safety: Achievements and future directions. *Japanese Journal of Quality and Safety in Healthcare*, 7(4), 360-370.

Kohn, L. T., Corrigan, J. M., & Donaldson, M. S. (2000). *To err is human: Building a safe health system*. Washington DC: National Academies Press. https://doi.org/10.17226/9728

Martin-Gill, C., Higgins, J. S., Van Dongen, H. P., Buysse, D. J., Thackery, R. W., Kupas, D. F., ... & Patterson, P. D. (2018). Proposed performance measures and strategies for implementation of the fatigue risk management guidelines for emergency medical services. *Prehospital Emergency Care*, 22(1), 102-109. https://doi.org/10.1080/10903127.2017.1381791

McCulloch, K. (2016). Managing fatigue. In J. Edmonds (Ed.), *Human Factors in the Chemical and Process Industries* (pp. 435-449). Elsevier. https://doi.org/10.1016/b978-0-12-803806-2.00022-4

Novak, R. D., & Auvil-Novak, S. E. (1996). Focus group evaluation of night nurse shiftwork difficulties and coping strategies. *Chronobiology International*, 13(6), 457-463. https://doi.org/10.3109/07420529609020916

Ramey, S., MacQuarrie, A., Cochrane, A., McCann, I., Johnston, C. W., & Batt, A. M. (2019). Drowsy and dangerous? Fatigue in paramedics: an overview. *Irish Journal of Paramedicine*. 4(1). https://doi.org/10.32378/ijp.v4i1.175

Rosekind, M. R., Gander, P. H., Gregory, K. B., Smith, R. M., Miller, D. L., Oyung, R., ... & Johnson, J. M. (1997). Managing fatigue in operational settings 1: Physiological considerations and counter-measures. *Hospital Topics*, 75(3), 23-30.

Paterson, J. L., Sofianopoulos, S., & Williams, B. (2014). What paramedics think about when they think about fatigue: Contributing factors. *Emergency Medicine Australasia*, 26(2), 139-144. https://doi.org/10.1111/1742-6723.12216

Patterson, P. D., Runyon, M. S., Higgins, J. S., Weaver, M. D., Teasley, E. M., Kroemer, A. J., ... & Martin-Gill, C. (2018). Shorter versus longer shift durations to mitigate fatigue and fatigue-related risks in emergency medical services personnel and related shift workers: a systematic review. *Prehospital Emergency Care*, 22(1), 28-36. https://doi.org/10.1080/10903127.2017.1376135

Studnek, J. R., Infinger, A. E., Renn, M. L., Weiss, P. M., Condle, J. P., Flickinger, K. L., ... & Patterson, P. D. (2018). Effect of task load interventions on fatigue in Emergency Medical Services personnel and other shift workers: a systematic review. *Prehospital Emergency Care*, 22(1), 81-88. https://doi.org/10.1080/10903127.2017.1384874

Vazirani, N. (2010). Competencies and competency model–A brief overview of its development and application. *SIES Journal of Management*, 7(1), 121-131.

Kontaktná osoba

Mgr. Branislav Uhrecký, PhD.

Ústav experimentálnej psychológie, Centrum spoločenských a psychologických vied

Dúbravská cesta 9, 841 04 Bratislava, Slovenská republika

branislav.uhrecky@savba.sk

List of Authors / Jmenný rejstřík

Viera Bačová 114

Radvan Bahbouh 21, 103

Katarína Baňasová 123

Jozef Bavoľár 132

Miroslava Bozogáňová 34, 72

Rastislav Duriš 90

Simona Ďurbisová 132

Mária Ďurkovská 183

Denisa Fedáková 45, 140, 193

Aleš Gregar 146

Katarína Greškovičová 155

Jitka Gurňáková 164

Róbert Hanák 53

Eva Höschlová 21

Lucia Hrubá 155

Miriam Hudáková 174

Lucia Ištoňová 140

Anna Kalistová 183

Michal Kentoš 183

Martina Koleňová 123

Barbora Kuviková 174

Evelin Lelkesová 63

Elena Lisá 63

Alexander Loziak 45, 193

Jana Matošková 146

Martin Máčel 103

Ivana Pejřová 146

Tatiana Pethö 34, 72

Ivana Piterová 81

Slavka Silberg 90

Luděk Stehlík 90

Ivana Šípová 103

Nikoleta Taňkošová 155

Branislav Uhrecký 200

Josef Výrost 11

WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY 2021

Martin Seitl, Lucie Viktorová, Petra Hypšová

The proceedings of the twentieth annual conference Work and Organizational Psychology, with the subtitle "Innovation: Research and Application", which took place online on 13–14 May 2021, contains 20 articles and a special paper mapping the history of the conference. Thematically, the articles touch on various areas within work and organizational psychology, from employee stress and its management not only during pandemics, through attachment styles in the workplace, to the characteristics of people at different stages of careers, starting with students and job seekers. The papers are both empirical as well as reviews in nature.

Keywords: work psychology; organizational psychology; attachment; career; stress; employment

PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE 2021

Martin Seitl, Lucie Viktorová, Petra Hypšová

Sborník příspěvků z 20. ročníku konference Psychologie práce a organizace, s podtitulem „Inovace: výzkum a aplikace“, která proběhla online ve dnech 13.-14. května 2021, obsahuje 20 odborných článků a speciální výroční příspěvek mapující historii konference. Tematicky se články dotýkají různých oblastí v rámci pracovní a organizační psychologie, od zaměstnaneckého stresu a jeho zvládání nejen v období pandemie, přes attachment na pracovišti, až po charakteristiky osob v různé fázi kariéry, počínaje skupinou studentů a uchazečů o zaměstnání. Jedná se jak o empirické, tak o přehledové studie.

Klíčová slova: Psychologie práce; psychologie organizace;attachment; vztahová vazba; kariéra; stres; zaměstnání

Work and Organizational Psychology 2021: Innovation – research and application
Proceedings of the 20th International Conference

Psychologie práce a organizace 2021: Inovace – výzkum a aplikace
Sborník příspěvků z 20. mezinárodní konference

Editors/Editoři

Martin Seitl

Lucie Viktorová

Petra Hypšová

(Eds.)

Výkonná redaktorka Jana Zapletalová

Odpovědný redaktor Otakar Loutocký

Technická redakce Kateřina Manková

Grafické zpracování obálky Kateřina Manková

The publication has not been subjected to any language editing review by the publishing house / Publikace neprošla redakční úpravou ve vydavatelství

Published by Palacký University Olomouc / Vydala Univerzita Palackého v Olomouci

Křížkovského 8, 771 47 Olomouc

www.vydavatelstvi.upol.cz

First Edition

Olomouc 2021

DOI: doi.org/10.5507/ff.21.24460277

ISBN 978-80-244-6027-7 (online: iPDF)

Neprodejná publikace

VUP 2021/0395