



MEZINÁRODNÍ
KONFERENCE
PSYCHOLOGIE
PRÁCE A ORGANIZACE

**SBORNÍK
ABSTRAKTŮ**

ZLÍN, 24. - 25. KVĚTNA 2017

PROGRAM KONFERENCE



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

**MEZINÁRODNÍ KONFERENCE
PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE
2017**

**PRACOVNÍ POTENCIÁL A
JEHO PROMĚNY V ČASE**

**PROGRAM KONFERENCE
ABSTRAKTA**

POŘÁDAJÍCÍ PRACOVIŠTĚ

ÚSTAV MANAGEMENTU FAKULTY MANAGEMENTU A EKONOMIKY
UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

KATEDRA PSYCHOLOGIE
FILOZOFICKÉ FAKULTY UNIVERZITY KARLOVY V PRAZE

KATEDRA PODNIKOVÉHO HOSPODÁŘSTVÍ
EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTY MASARYKOVY UNIVERZITY V BRNĚ

KATEDRA PSYCHOLOGIE
FOLOZOFICKÉ FAKULTY UNIVERZITY PALACKÉHO V OLOMOUCI

Odborní garanti konference:

Doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.

Doc. PhDr. Milan Rymeš, CSc.

Doc. PhDr. Božena Šmajsová – Buchtová, CSc.

PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Prof. PhDr. Jozef Výrost, DrSc.

Editoři: Aleš Gregar, Martin Horák, Iva Honzková

STŘEDA 24. 5. 2017

9,00 – 10,00 Registrace účastníků, občerstvení
vstupní hala FaME

10,00 – 10,15 Zahájení konference
Wichterleho sál

doc. Ing. David Tuček, Ph.D., děkan FaME UTB
doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc., odborný garant

10,15 – 13,00 Jednání v plénu
Wichterleho sál

Přednášky v plénu:

doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D., Fakulta sociálních studií MU, Brno
Spokojený pracovník je výkonným pracovníkem: mýtus nebo skutečnost?

Prof. PhDr. Jozef Výrost, DrSc., Spoločensko-vedný ústav SAV, Košice
Automatizácia a digitalizácia: výzvy pre psychológiu práce a organizácie.

doc. PhDr. Milan Rymeš, CSc., Filozofická fakulta UK, Praha
Leadership a proměna manažerských rolí.

doc. PhDr. Eva Letovancová, Ph.D., Fakulta SEV UK, Bratislava
Diagnostika sociálních kompetencí v kontexte práce.

PhDr. Martin Seitl, Ph.D., Filozofická fakulta UP, Olomouc
Trendy ve vývoji aplikované diagnostiky: krize nebo nové paradigma?

Prof. PhDr. Eva Sollárová, CSc., Pedagogická fakulta UMB, Banská Bystrica
Kariérová nerozhodnosť a ťažkosti v kariérovom rozhodovaní študentov a nezamestnaných absolventov

13,00 – 14,00 Přestávka

14,00 – 16,00 Jednání v sekcích posluchárny A, B, C, D

16,00 – 16,30 Přestávka, občerstvení lobby před Aulou UTB

16,30 – 18,00 Jednání v sekcích posluchárny A, B, C, D

19,00 – 23,00 Společenský večer lobby před Aulou UTB

PODROBNÝ PROGRAM PPAO 2017 – JEDNÁNÍ V SEKČÍCH:

Sekce A: Vedení lidí, leadership, manažerské role, angažovanost

Středa

14,00 – 16,00

Posluchárna A

Moderátor sekce: prof. PhDr. Ladislav Lovaš, CSc.

Autor

Vojtěch Kořen:

Příspěvek

Aktuální otázky vedení lidí – leadership, manažerské přístupy, manažerské role, angažovanost

Iva Kirovová:

Autonomie v pracovní a organizačním kontextu

Ladislav Lovaš:

Starostlivost' o seba a vztah k práci

Jana Matošková, Petra Benyahya:

Zvýšení výkonnosti organizací prostřednictvím sdílení znalostí

Štefan Medzihorský:

Fenomén svobody v moderních přístupech k motivaci

Josef Kundrát:

Psychologická vzdálenost a vybrané osobnostní proměnné

16,00 – 16,30

Přestávka, občerstvení, lobby před Aulou UTB

16,30 – 18,00

Komentovaná prohlídka expozice Princip BAŤA, 14/15 Bařů Institut (vede PhDr. Zdeněk Pokluda)

Čtvrtek

9,00 – 11,00

Posluchárna A

Moderátor sekce: PhDr. Štefan Medzihorský

Autor

Zdeněk Pokluda:

Oleksandr Kušč:

Michal Ďuríník, Jakub Procházka:

Eva Kozáková, Radomír Saliger:

Kristýna Binková, Miroslav Krč:

M. Gablíková, M. Baránková,

B. Strnádelová, J. Koróniová:

11,00 – 11,30

Příspěvky

Firma Baťa, a.s. v roce 1924: šéf a spolu-pracovníci.

Psychografický model osobnosti podnikatele ve výukových technologiích středního odborného studia

Lze si za peníze koupit štěstí?

Analýza preference stylů vedení personálu na úrovni přímého leadershipu v Armádě České republiky (ss)

Formy outplacementu v rezortu obrany jako nástroj pomoci při přechodu vojenského profesionála na druhou kariéru (ss)

Human vs Artificial Intelligence. Time related

performance of emotion tracking (ss)

Přestávka, občerstvení, lobby před Aulou
UTB

Sekce B: Psychologická diagnostika, prevence a intervence v pracovním kontextu

Středa:

14,00 – 16,00

Posluchárna B

Moderátor sekce: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Autor

R. Bahbouh, I. Fabianová,

P. Tefelnerová:

Mojmír Kališ:

Růžena Lukášová:

Hynek Cígler:

Michal Koščík:

Matěj Myška:

Příspěvek

Korelační studie: souvislost motivace k výkonu a

osobnostních charakteristik 4Elements Personality Inventory

Posudzovanie psychickej spôsobilosti pre prácu - otázky a výzvy ekonomiky 4.0

Měření spokojenosti občanů jako nástroj zlepšování kvality veřejných služeb: metodologické aspekty

Ztraceno v překladu: Adaptace diagnostických metod v kontextu pracovní psychologie

Ochrana soukromí a osobních údajů při psychologické diagnostice v personálním a výzkumném kontextu

Online sběr dat pomocí dotazníků pohledem autorského práva

16,00 – 16,30

Přestávka, občerstvení, lobby před Aulou UTB

16,30 – 18,00

Posluchárna B

Moderátorka sekce: Ing. Ivana Pejřová, Ph.D.

Autor

Margita Mesárošová:

Zuzana Mičková:

N. Rusiňaková, E. Letovancová:

Nikola Bachanová:

M. Baránková, M. Gablíková,

B. Strnádelová, J. Koróniová:

Příspěvek

Starostlivosť o seba ako prediktor pracovnej spokojnosti a negatívnych dôsledkov u pomáhajúcich profesií

Podnikavé správanie v kontexte osobnostných črt a motivácie ako determinat podnikania

Sociálne kompetencie a sebasúcit u mladých ľudí (ss)

Sebakritický manažér (ss)

Human and artificial intelligence: Validation of power

moments in emotional videos, a pilot study (ss)

Čtvrtek:

9,00 – 11,00

Posluchárna B

Moderátor sekce: PhDr. Mojmír Kališ, Ph.D.

Autor

Iva Kirovová:

Stanislava Bazalová:

Jana Kolářová, Pavlína Honsová:

Tomáš Krám, David Maňur:

Alena Molinari, Martin Seitl:

E. Letovancová, K. Hájková:

11,00 – 11,30

Příspěvky

Pracovní poradenství a EAP

Vplyv priestorového riešenia pracovného prostredia na sociálne interakcie v pracovnej skupine (ss)

Adaptace dotazníku SL-28 do češtiny (ss)

Integrita v kontextu výběru zaměstnanců (ss)

Projektivní metody v ověřování způsobilosti uchazečů o služební poměr v bezpečnostních sborech České republiky: rozsah a účel použití (ss)

Sociálne kompetencie a emocionálna inteligencia

Přestávka, občerstvení, lobby před Aulou UTB

Sekce C: Pracovní potenciál, atributy, rozvoj, diverzita, W-L harmonie

Středa:

14,00 – 16,00

Posluchárna C

Moderátorka sekce: doc. Božena Šmajsová-Buchtová, CSc.

Autor

Ivana Tomanová-Čerget'ová,

Andrej Holík:

Denisa Fedáková:

Aleš Gregar, Ivana Pejřová:

R. Kocianová, H. Zášková:

Marek Hryciow:

Marina Y. Kim, Marek Vich:

Příspěvek

Mentální trénink jako prostředek

zvládnutí stresu a zvyšování výkonu

Rovnováha pracovního a osobního života a (ne)jistota pracovního místa v datech ESS: porovnání ČR a SR

Pracovní síla stárne: které postupy personálního řízení jsou vhodné?

Hodnotové preference seniorů ve vztahu k práci

Nejsem smažka, chci pomáhat lidem

Diversity in organizations: Being candid at work

16,00 – 16,30

Přestávka, občerstvení, lobby před Aulou UTB

16,30 – 18,00

Posluchárna C

Moderátorka sekce: Ing. Jana Matošková, Ph.D.

Autor

I. Gillernová, M. Niederlová:

J. Mudrák, K. Zábřovská:

K. Zábřovská, J. Mudrák, I. Šolcová

P.Květon, M. Blatný, K. Machovcová:

M. Urbašek, K. Lukačková,

E. Marčínová:

P. Urbánek, A. Rozkocová, J. Jursová,

J. Novotová, J. Píček, H. Pícková:

Příspěvek

Náměty pro rozvoj profesních dovedností učitele sociálního charakteru

Excelentní univerzitní pracoviště: Pracovní prostředí na univerzitách z pohledu vynikajících akademických pracovníků

Syndrom vyhoření u českých akademiků a akademiků: příčiny a intervence

Individuální adaptabilita a akademický úspěch žáků středních škol a studentů vysokých škol (ss)

Učitelství ZŠ: Profesní potenciál ve specifické organizaci

Čtvrtek:

9,00 – 11,00

Posluchárna C

Moderátor sekce: Prof. PhDr. Karel Paulík, CSc.

Autor

Radka Lankašová:

Roman Pospíšil:

Martin Seitl, Jan Střelec:

Elena Lisá:

Lenka Vlášková:

Kateřina Vodolánová:

11,00 – 11,30

Příspěvky

Mediace v pracovním prostředí (ss)

*Psychická odolnost podle osobnostních typů
v kontextu hodnocení akademické a praktické úspěšnosti*

Pracovní mobilita u pedagogů základních škol ve světle teorie vztahové vazby

Angažovanost' a spokojnost' zaměstnancov podľa demografických charakteristik

Aspekty spokojenosti jako péče o rozvoj pracovní kariéry u policistů

Attachment a syndrom vyhoření v kreativních profesích (ss)

Přestávka, občerstvení, lobby před Aulou UTB

Sekce D – Postery

Středa:

15,00 - 16,00

Čtvrtek:

10,00 – 11,00

Prostor před posluchárnami A, B

Autoři příspěvků jsou přítomni u posterů k diskusi.

Autor

M. Bruncková, M. Bozogáňová,
K. Fuchsová, J. Kapová:

M. Bruncková, M. Bozogáňová,
M. Berinšterová:

Ivana Fabianová:

M. Frankovský, Z. Birknerová:

P. Honsová, J. Kolářová,
E. Jarošová: (poster)

E. Hruščová, M. Kačmárová,
J. Babjácová:

Eva Hruščová:

Pavol Kačmár, Zuzana Bučková:

Eva Rošková, Michaela Tomková:

T. Lorincová, M. Bozogáňová,

Poster

Frustrujúce životné podmienky učiteľov stredných škôl na Slovensku v kontexte vybraných sociodemografických premenných (poster)

Klinická psychická symptomatológia v kontexte vybraných sociodemografických premenných u učiteľov stredných škôl na Slovensku (poster)

Kvazi-experimentální studie působení koučování na pracovní výkon zaměstnanců (poster)

Emocionálna inteligencia manažérov a manažérov a posudzovanie výskytu kognitívnych omylov manažérmi (poster)

Koučování a jeho vliv na rozvoj lídrů

Predictors of subjective well-being in unemployed people living in the household threatened by poverty (poster)

School to work transition: Career adaptability - mediator of relationship between job search behavior and subjective well-being (poster)

Vplyv neuvedomovanej aktivácie výkonnového cieľa na výkon v širšom kontexte Teórie stanovovania cieľa a roly potenciálneho moderátora tohto procesu v podobe Úrovne (poster)

Sebaučinnosť a pracovná angažovanosť (pilotná štúdia) (poster)

Štruktúra životnej spokojnosti u

- M. Bruncková, G. Kaleta,
M. Schrageová, D. Fajdelová: (*poster*) *manažérov v oblasti cestovného ruchu*
- V. Schwartzová: *Modely vzťahovej väzby, skupinová kohézia a záväzok k organizácii (poster)*
- Markéta Váchová: *Morální distress u učitelů základních škol (poster)*
- J. Valentovičová, A. Baranovská: *Sociálna atmosféra školy ako prediktor neuropsychickej záťaže učiteľov (poster)*
- Studentská sekce:**
- T. Čechová, T. Macurová,
T. Zemanová, M. Malůš:
Dominika Horváthová: *Vliv prostředí chamber rest na vybrané kognitivní funkce (ss, poster)*
Zisťovanie vzájomných konexií a rozdielov medzi emocionálnou inteligenciou a osobnosťou u študentov humanitného a technického zamerania (ss, poster)
- Jana Lišková, Eva Rošková: *Transformačný, pseudotransformačný a laissez-faire leadership – jeho reflexia v postojoch (angažovanosť, dôvera) a v správaní (inovácie) zamestnancov (návrh výskumného projektu) (ss, poster)*
- T. Macurová, E. Gawlasová,
M. Slaná, M. Malůš:
Ivana Mirdalíková, Karol Kováč: *Vliv prostředí chamber REST na úroveň syndromu vyhoření (ss, poster)*
Analýza vybraných stresových faktorov v prostredí call centra telekomunikačného operátora (ss, poster)
- Ivana Piterová: *Očakávané emócie a očakávané dôsledky v kontexte inhibície agresie v práci záchranárov (ss, poster)*
- Valery Senichev: *Efektivita diverzitních týmů ve vybraných organizacích v ČR (ss, poster)*
- M. Vaculínová, I. Václavíková: *Core Self-Evaluations a dôsledky prepojenia práce a rodiny ako prediktory pracovnej a životnej spokojnosti u zamestnaných mužov a žien (ss, poster)*

str. **Přednášky:**

- 21 Radvan Bahbouh, Ivana Fabianová, Pavla Tefelnerová: *Korelační studie: souvislost motivace k výkonu a osobnostních charakteristik 4Elements Personality Inventory*
- 21 František Bělohávek: *Zkušenosti s assessment centres - očekávání, realita, možná řešení*
- 22 Hynek Cígler: *Ztraceno v překladu: Adaptace diagnostických metod v kontextu pracovní psychologie*
- 22 Ivana Tomanová Čerget'ová, Andrej Holík: *Mentální trénink ako prostriedok zvládania stresu a zvyšovania výkonu*
- 23 Michal Ďuriník, Jakub Procházka: *Lze si za peníze koupit štěstí?*
- 23 Denisa Fedáková: *Rovnováha pracovního a osobního života a (ne)jistota pracovního místa v dátech ESS: porovnanie ČR a SR*
- 24 Ilona Gillernová, Markéta Niederlová: *Náměty pro rozvoj profesních dovedností učitele sociálního charakteru*
- 24 Aleš Gregar, Ivana Pejřová: *Pracovní síla stárne: které postupy personálního řízení jsou vhodné?*
- 25 Marek Hryciow: *Nejsem smažka, chci pomáhat lidem*
- 25 Mojmír Kališ: *Posudzovanie psychickej spôsobilosti pre prácu - otázky a výzvy ekonomiky 4.0*
- 25 Marina Y. Kim, Marek Vich: *Diversity in organizations: Being candid at work*
- 26 Iva Kirovová: *Pracovní poradenství a EAP*
- 26 Iva Kirovová: *Autonomie v pracovní a organizačním kontextu*
- 27 Renata Kocianová, Helena Záškodná: *Hodnotové preference seniorů ve vztahu k práci*
- 27 Vojtěch Kořen: *Aktuální otázky vedení lidí – leadership, manažerské přístupy, manažerské role, angažovanost*
- 28 Michal Koščík: *Ochrana soukromí a osobních údajů při psychologické diagnostice v personálním a výzkumném kontextu*
- 28 Josef Kundrát: *Psychologická vzdálenost a vybrané osobnostní proměnné*
- 29 Oleksandr Kušč: *Psychografický model osobnosti podnikatele ve výukových technologiích středního odborného studia*
- 29 Eva Letovancová: *Diagnostika sociálních kompetencí v kontexte práce*
- 30 Eva Letovancová, Katarína Hájková: *Sociálne kompetencie a emocionálna inteligencia*

- 30 Elena Lisá: *Angažovanosť a spokojnosť zamestnancov podľa demografických charakteristík*
- 31 Ladislav Lovaš: *Starostlivosť o seba a vzťah k práci*
- 31 Růžena Lukášová: *Měření spokojenosti občanů jako nástroj zlepšování kvality veřejných služeb: metodologické aspekty*
- 32 Jana Matošková, Petra Benyahya: *Zvýšení výkonnosti organizací prostřednictvím sdílení znalostí*
- 32 Štefan Medzihorský: *Fenomén svobody v moderních prístupech k motivaci*
- 33 Margita Mesárošová: *Starostlivosť o seba ako prediktor pracovnej spokojnosti a negatívnych dôsledkov u pomáhajúcich profesií*
- 33 Zuzana Mičková: *Podnikavé správanie v kontexte osobnostných črt a motivácie ako determinat podnikania*
- 34 Jiří Mudrák, Kateřina Zábrodská: *Excelentní univerzitní pracoviště: Pracovní prostředí na univerzitách z pohledu vynikajících akademických pracovníků*
- 34 Matěj Myška: *Online sběr dat pomocí dotazníků pohledem autorského práva*
- 35 Karel Paulík: *Pracovní angažovanost učitelů: některé psychologické souvislosti*
- 35 Zdeněk Pokluda: *Firma Baťa, a.s. v roce 1924: šéf a spolupracovníci.*
- 36 Roman Pospíšil: *Psychická odolnosť podľa osobnostných typů v kontextu hodnotení akademické a praktické úspěšnosti*
- 36 Milan Rymeš: *Leadership a proměna manažerských rolí*
- 36 Martin Seitl: *Trendy ve vývoji aplikované diagnostiky: krize nebo nové paradigma?*
- 37 Martin Seitl, Jan Střelec: *Pracovní mobilita u pedagogů základních škol ve světle teorie vztahové vazby*
- 37 Eva Sollárová: *Kariérová nerozhodnosť a ťažkosti v kariérovom rozhodovaní študentov a nezamestnaných absolventov*
- 38 Matúš Šucha: *Prevenca selhání lidského činitele*
- 38 Petr Urbánek, Andrea Rozkocová, Jitka Jursová, Jitka Novotová, Jan Pícek, Helena Pícková: *Učitel'ský sbor ZŠ: Profesní potenciál ve specifické organizaci*
- 39 Martin Vaculík, Jakub Procházka: *Spokojený pracovník je výkonným pracovníkem: mýtus nebo skutečnost?*
- 39 Lenka Vlášková: *Aspekty spokojenosti jako péče o rozvoj pracovní kariéry u policistů*
- 40 Jozef Výrost: *Automatizácia a digitalizácia: výzvy pre psychológiu práce a organizácie*
- 40 Kateřina Zábrodská, Jiří Mudrák, Iva Šolcová, Petr Květon, Marek Blatný, Kateřina Machovcová: *Syndrom vyhoření u českých akademiků a akademiček: příčiny a intervence*

str. **Postery:**

- 42 Miroslava Bruncková, Miroslava Bozogáňová, Katarína Fuchsová, Jana Kapová: *Frustragénne životné podmienky učiteľov stredných škôl na Slovensku v kontexte vybraných sociodemografických premenných (poster)*
- 42 Miroslava Bruncková, Miroslava Bozogáňová, Marianna Berinšterová: *Klinická psychická symptomatológia v kontexte vybraných sociodemografických premenných u učiteľov stredných škôl na Slovensku (poster)*
- 43 Ivana Fabianová: *Kvazi-experimentální studie působení koučování na pracovní výkon zaměstnanců (poster)*
- 43 Miroslav Frankovský, Zuzana Birknerová: *Emocionálna inteligencia manažérok a manažérov a posudzovanie výskytu kognitívnych omylov manažérmi (poster)*
- 44 Pavlína Honsová, Jana Kolářová, Eva Jarošová: *Koučování a jeho vliv na rozvoj lídrů (poster)*
- 44 Eva Hruščová, Monika Kačmárová, Jaroslava Babjáková: *Predictors of subjective well-being in unemployed people living in the household threatened by poverty (poster)*
- 45 Eva Hruščová: *School to work transition: Career adaptability - mediator of relationship between job search behavior and subjective well-being (poster)*
- 45 Pavol Kačmár, Zuzana Bučková: *Vplyv nevedomovanej aktivácie výkonového cieľa na výkon v širšom kontexte Teórie stanovovania cieľa a roly potenciálneho moderátora tohto procesu v podobe Úrovne (poster)*
- 46 Tatiana Lorincová, Miroslava Bozogáňová, Miroslava Bruncková, Gabriel Kaleta, Vladimíra Schwartzová: *Štruktúra životnej spokojnosti u manažérov v oblasti cestovného ruchu (poster)*
- 46 Eva Rošková, Michaela Tomková: *Sebaučinnosť a pracovná angažovanosť (pilotná štúdia) (poster)*
- 47 Milica Schraggeová, Dominika Fajdelová: *Modely vzťahovej väzby, skupinová kohézia a záväzok k organizácii (poster)*
- 47 Markéta Váchová: *Morální distress u učitelů základních škol (poster)*
- 47 Jana Valentovičová, Andrea Baranovská: *Sociálna atmosféra školy ako prediktor neuropsychickej záťaže učiteľov (poster)*

str. **Přednášky – studentská sekce:**

- 49 Nikola Bachanová: *Sebakritický manažér (ss)*
- 49 Martina Baránková, Mária Gablíková, Bronislava Strnádelová, Jana Koróniová: *Human and artificial intelligence: Validation of power moments in emotional videos, a pilot study (ss)*
- 50 Stanislava Bazalová: *Vplyv priestorového riešenia pracovného prostredia na sociálne interakcie v pracovnej skupine (ss)*
- 50 Kristýna Binková, Miroslav Krč: *Formy outplacementu v rezortu obrany jako nástroj pomoci při přechodu vojenského profesionála na druhou kariéru (ss)*
- 51 Mária Gablíková, Martina Baránková, Bronislava Strnádelová, Jana Koróniová: *Human vs Artificial Intelligence. Time related performance of emotion tracking (ss)*
- 51 Jana Kolářová, Pavlína Honsová: *Adaptace dotazníku SL-28 do češtiny (ss)*
- 52 Eva Kozáková, Radomír Saliger: *Analýza preference stylů vedení personálu na úrovni přímého leadershipu v Armádě České republiky (ss)*
- 52 Tomáš Krám, David Maňur: *Integrita v kontextu výběru zaměstnanců (ss)*
- 53 Radka Lankašová: *Mediace v pracovním prostředí (ss)*
- 53 Alena Molinari, Martin Seitzl: *Projektivní metody v ověřování způsobilosti uchazečů o služební poměr v bezpečnostních sborech České republiky: rozsah a účel použití (ss)*
- 54 Nikola Rusiňaková, Eva Letovancová: *Sociálne kompetencie a sebasúcit u mladých ľudí (ss)*
- 54 Martina Urbašek, Kristína Lukačková, Elena Marčinová: *Individuálna adaptabilita a akademický úspech žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl (ss)*
- 55 Kateřina Vodolánová: *Attachment a syndrom vyhoření v kreativních profesích (ss)*

str. **Postery – studentská sekce:**

- 56 Tereza Čechová, Tereza Macurová, Tereza Zemanová, Marek Malůš: *Vliv prostředí chamber rest na vybrané kognitivní funkce (ss, poster)*
- 56 Dominika Horváthová: *Zisťovanie vzájomných konexií a rozdielov medzi emocionálnou inteligenciou a osobnosťou u študentov humanitného a technického zamerania (ss, poster)*
- 57 Jana Lišková, Eva Rošková: *Transformačný, pseudotransformačný a laissez-faire leadership – jeho reflexia v postojoch (angažovanosť, dôvera) a v správaní (inovácie) zamestnancov (návrh výskumného projektu) (ss, poster)*
- 57 Tereza Macurová, Ester Gawlasová, Michaela Slaná, Marek Malůš: *Vliv prostředí chamber REST na úroveň syndromu vyhoření (ss, poster)*
- 58 Ivana Mirdalíková, Karol Kováč: *Analýza vybraných stresových faktorov v prostredí call centra telekomunikačného operátora (ss, poster)*
- 58 Ivana Piterová: *Očakávané emócie a očakávané dôsledky v kontexte inhibície agresie v práci záchranárov (ss, poster)*
- 59 Valery Senichev: *Efektivita diverzitních týmů ve vybraných organizacích v ČR (ss, poster)*
- 59 Martina Vaculínová, Ivana Václavíková: *Core Self-Evaluations a dôsledky prepojenia práce a rodiny ako prediktory pracovnej a životnej spokojnosti u zamestnaných mužov a žien (ss, poster)*

Název příspěvku: Korelační studie: souvislost motivace k výkonu a osobnostních charakteristik 4Elements Personality Inventory

Autoři příspěvku: Radvan Bahbouh, Ivana Fabianová, Pavla Tefelnerová

Kontakt: ivana.fabianova@ff.cuni.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Prezentovaná korelační studie ověřuje, odkud pramení motivace k výkonu a zda-li mezi ní a osobnostními charakteristikami existuje souvislost. Pro postihnutí motivačních dimenzí byl vybrán dotazník LMI a jako vhodný osobnostní test inventář 4Elements. Provedená studie ukázala na významné souvislosti mezi jednotlivými živly a motivačními dimenzemi. Konkrétně vyšší dosažený percentil vzduchu souvisí se schopností dosahovat stavu flow ($r_s = .36, p < .05$), vyšší flexibilitou ($r_s = .59, p < .001$) a samostatností ($r_s = .44, p < .01$) a naopak nižšími percentily v sebekontrolě ($r_s = -.58, p < .01$). Vyšší dosažený percentil v dimenzi země významně souvisí s vyšší dimenzí sebekontroly a nižším dosahováním stavu flow ($r_s = -.34, p < .05$). Přímá souvislost byla nalezena také mezi dimenzí ohně a vyššími skóry v motivačních dimenzích: nebojácnost ($r_s = .54, p < .01$), flexibilita ($r_s = .52, p < .01$), důvěra v úspěch ($r_s = .55, p < .001$), dominance ($r_s = .77, p < .001$), cílevědomost ($r_s = .52, p < .01$) a celkový dosažený percentil v LMI ($r_s = .59, p < .001$). Naopak vyšší dosažený percentil v dimenzi voda souvisí s nižšími percentily v následujících dimenzích LMI: nebojácnost ($r_s = -.56, p < .001$), samostatnost ($r_s = -.62, p < .001$), dominance ($r_s = -.55, p < .01$), ochota učit se ($r_s = -.46, p < .01$), angažovanost ($r_s = -.54, p < .01$) a celkový dosažený percentil v LMI ($r_s = -.57, p < .01$).

Název příspěvku: Zkušenosti s assessment centres - očekávání, realita, možná řešení

Autoři příspěvku: František Bělohávek

Kontakt: frantisek.belohlavek@traicon.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Assessment centra a development centra se zdají být mimořádně slibným nástrojem psychologické a manažerské diagnostiky a dosahují proto značné obliby. Vyvíjel se desítky let a využívá synergického efektu řady dílčích metod. Kombinace přístupů, rozdílné pohledy několika hodnotitelů, přizpůsobení specifické činnosti uchazečů a možnost modelování chování v reálných situacích slibují vysokou validitu. Přesto však podle údajů o validitě metody z metaanalýz dochází pouze k částečnému naplnění těchto očekávání.

Příčiny lze členit do těchto kategorií:

1. chybné nastavení kompetencí,
2. špatný design akce,
3. problémy na straně posuzovatelů,
4. problémy na straně účastníků.

Zčásti se lze těmto slabinám metody bránit, uplatníme-li určité zásady:

1. stanovení kompetencí na základě analýzy práce,
2. přesný popis kompetencí a jejich úrovní,
3. výběr diagnostických metod v souladu s kompetencemi,
4. využití expertů z organizace pro přípravu modelových situací,
5. promyšlený výběr a příprava hodnotitelů,
6. seriózní diskuse o účastnících,
7. rozumně nastavený rozsah akce,
8. efektivní organizace celé akce.

Název příspěvku: Ztraceno v překladu: Adaptace diagnostických metod v kontextu pracovní psychologie

Autoři příspěvku: Hynek Cígler

Kontakt: hynek.cigler@mail.muni.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Překlad ověřené zahraniční metody je nejefektivnějším způsobem vývoje nových diagnostických metod nejen v personální psychologii. Autor adaptace totiž ve srovnání s původními autory nemusí investovat tak velké časové zdroje například do rešerše literatury či vícekových pilotáží. Bohužel, pokusení zahraniční metodu pouze přeložit a ihned použít v personalistické praxi či ve výzkumu bývá často až příliš silné. V lepším případě je dokumentován a pečlivě volen pouze design překladu, případně jsou ověřeny i vybrané psychometrické parametry metody v novém prostředí. I v těchto případech však dochází k určitým zkreslením, která jsou tím silnější, čím více je metoda založená na jazyku (např. škrtačí test pozornosti vs. posuzovací škála) a čím odlišnější jsou obě kulturní prostředí. Zpravidla nelze bez rozmyslu přebírat informace o faktorové struktuře, validitě, reliabilitě a už vůbec ne o normách; je častým jevem, že „obtížnost“ různých jazykových verzí je diametrálně odlišná. Problém je nicméně již v konstruktové validitě – nelze totiž za všech okolností předpokládat existenci a neměnnost těch stejných psychologických konstruktů napříč kulturami. Tyto rozdíly ve fungování je však možné ověřovat, například pomocí testů faktorové invariance či DIF analýzy. Ve svém příspěvku představím typická úskalí spojená s adaptací metod v personalistickém kontextu, představím dostupné normy, směrnice a rozšiřující literaturu a zmíním „best-practices“ včetně praktických doporučení pro převod metod do českého prostředí v kontextu výzkumu i praktické diagnostiky v kontextu psychologie práce a organizace.

Název příspěvku: Mentálny tréning ako prostriedok zvládania stresu a zvyšovania výkonu

Autoři příspěvku: Ivana Tomanová Čerget'ová, Andrej Holík

Kontakt: ivana.cergetova@outlook.com

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Mentálny tréning je oblasťou práce psychológa, ktorá prináša do športového a pracovného prostredia nové možnosti podpory výkonu jedincov i tímov. Každý tréner či manažér a každý športovec či podriadený zamestnanec má vlastnú individualitu a jedinečnosť. Vo vzťahoch medzi ľuďmi je potrebné nájsť vhodnú rovnováhu, aby nedochádzalo k zlyhaniam na oboch stranách. Súčasťou práce športového trénera či manažéra je teda nielen samotné riadenie výkonu, ale aj spolupráce so zverencom, vrátane psychickej podpory. Základným predpokladom k tomu, aby tréner či manažér dokázali zvládať svoje povolanie, je poznanie odboru, v ktorom pôsobia, poznanie seba a poznanie svojho zverenca. V pracovných vzťahoch musí dochádzať ku zhode a to nielen vo výkonnej a vzdelávacej zložke podriadených, ale aj vo výchovno-vzťahovej časti. V sociálnom prostredí sa človek ocitá v situáciách, kedy prežíva zvýšenú mieru stresu a to najmä pri tlaku a očakávanom zvýšenom výkone a úspechu. Zvýšená motivácia a psychická nezdolnosť sú aspekty, ktoré dokážeme pomocou mentálneho tréningu stabilizovať a tým pádom podporovať výkon nielen v športovom, ale aj pracovnom prostredí.

Název príspevku: Lze si za peníze koupit štěstí?

Autoři príspevku: Michal Ďuríník, Jakub Procházka

Kontakt: durinik.michal@gmail.com

Kategorie príspevku: přednáška

Abstrakt:

V tomto textu předkládáme přehled empirické literatury zabývající se vztahem mezi různými formami útraty peněz a prožívanými pocity štěstí a životní spokojenosti. Zaměřujeme se zejména na studie využívající metody experimentu, jelikož umožňují usuzovat na kauzální vztahy mezi klíčovými koncepty. Uvádíme čtyři základní způsoby utrácení peněz, u kterých bylo kauzálně demonstrováno, že přispívají k vyšší úrovni vnímaného štěstí. Prokázané působení je často v kontrastu s tím, co lidé o svých zážitcích očekávali – tyto způsoby tedy nejsou lidem zřejmé. Tyto způsoby mohou jednotlivci využívat při individuálních nákupních rozhodnutích, také se mohou stát součástí firemních politík podporujících koncept šťastných zaměstnanců.

Název príspevku: Rovnováha pracovného a osobného života a (ne)istota pracovného miesta v dátach ESS: porovnanie ČR a SR

Autoři príspevku: Denisa Fedáková

Kontakt: dfedak@saske.sk

Kategorie príspevku: přednáška

Abstrakt:

Rovnováha práce a osobného života a istota pracovného miesta sa radia medzi mimoriadne zásadné charakteristiky zamestnania. Cieľom príspevku bolo poukázať na mieru sledovaných premenných v odpovediach respondentov z dvoch krajín (SR a ČR) a zistiť vzájomný vzťah sledovaných premenných, ako aj ich vzťah s ďalšími premennými. Výskumnú vzorku tvorili respondenti prieskumu ESS (European Social Survey) 5 kola (2010) a 6 kola (2012) zo Slovenska a Českej republiky. Zistenia potvrdili signifikantné rozdiely medzi respondentmi oboch krajín ako v spokojnosti s rovnováhou medzi prácou a osobným životom, tak aj vo vnímaní istoty pracovného miesta (vyššiu hodnotu priemer-

ného skóre v oboch prípadoch uviedli respondenti z ČR). Korelačná analýza poukázala na štatisticky významné vzťahy medzi spokojnosťou s rovnováhou práce a osobného života a premennými: týždenný pracovný čas, istota pracovného miesta, autonómnosť v práci a pripútanie k práci a ďalšími. Štatisticky významné vzťahy sa potvrdili aj v prípade vnímanej istoty pracovného miesta a premenných: napr. autonómnosť v práci a (ne)nahradiiteľnosť zamestnanca, výška príjmu. Obe premenné: spokojnosť s rovnováhou práce a osobného života a istoty pracovného miesta štatisticky významne pozitívne korelovali s prežívaním pocitov šťastia a pozitívnej nálady ako aj s príležitosťami pre stretávanie sa s priateľmi a príbuznými. V závere tak možno konštatovať, že rovnováha práce a osobného života a vnímaná istota pracovného miesta sa javia byť nielen významnými charakteristikami zamestnania, ale prispievajú k subjektívnej pohode aj v osobnom živote zamestnaných.

Název príspevku: Náměty pro rozvoj profesních dovedností učitele sociálního charakteru

Autoři príspevku: Ilona Gillernová, Markéta Niederlová

Kontakt: ilona.gillernova@ff.cuni.cz

Kategorie príspevku: přednáška

Abstrakt:

Postupně se mění podmínky pro edukační práci učitelů na různých typech škol. Souvisejí s obsahem vzdělávání, stejně jako s řadou sociálně podmíněných změn v interakci učitelů a žáků i dalších aktérů školních interakcí. Profesní kompetence učitele učitele přesahuje svou obsahovou a didaktickou složku a výrazně je propojená se sociálními dovednostmi, zejména: poznávání druhých a sebereflexe, komunikace na různých úrovních, zvládání konfliktních situací. Aktuální otázkou i pregraduální i postgraduální přípravy učitelů je, jak efektivně rozvíjet jejich profesní dovednosti. Příspěvek je námětem pro možnou, vnitřně provázanou a psychologicky relevantní diagnostiku a intervenci.

Název príspevku: Pracovní síla stárne: které postupy personálního řízení jsou vhodné?

Autoři príspevku: Aleš Gregar, Ivana Pejřová

Kontakt: gregar@fame.utb.cz

Kategorie príspevku: přednáška

Abstrakt:

Prognóza demografického vývoje věkové struktury pracovníků na trhu práce a statistické údaje o vývoji nezaměstnanosti pracovníků 50+ ukazují, že z pohledu makro-ekonomického představuje skupina starších pracovníků vzrůstající ekonomický, ale také sociální problém. Náš výzkum vychází z předpokladu, že je možné hledat řešení také na úrovni podnikové. Ve vztahu k tradičnímu pojetí personálního řízení nejsou pracovníci 50+ vnímáni jako skupina pracovníků, která pro podnik představuje zajímavý pracovní potenciál. Pokud jde o kvalifikaci a motivaci, může ale tato skupina představovat významný potenciál znalostí, dovedností a schopností. Pokud budeme používat specifické postupy personálního řízení (diversity management, age management) mohou pracovníci 50+ představovat pro společnost a její konkurenceschopnost významný pracovní potenciál. Náš výzkum je zaměřen právě na téma pracovního potenciálu starších pracovníků,

zahrnuje čtyři skupiny respondentů: pracovníci 50+, personalisty, manažery a ostatní pracovníky (pracovníci 50-). Tento příspěvek uvádí dílčí výsledky výzkumu, prezentuje srovnání postojů personalistů a pracovníků 50+ vůči pracovnímu potenciálu starších pracovníků a podmínkám pro jeho zhodnocení. Co by měli personalisté vzít v úvahu při přípravě opatření specificky zaměřených na optimální začlenění pracovního potenciálu pracovníků 50+ v řízení lidských zdrojů v podniku?

Název příspěvku: Nejsem smažka, chci pomáhat lidem

Autoři příspěvku: Marek Hryciow

Kontakt: hryciowm@fnplzen.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Výkon zdravotnického povolání vyžaduje kromě odborného vzdělání a praktických dovedností také odpovídající způsobilost psychickou. Seznam nemocí a duševních poruch, které vylučují nebo omezují způsobilost k výkonu práce zdravotníka, stanovuje příloha I k vyhlášce 271/2012 Sb. Zkušenosti však ukazují, že psychický stav uchazečů o zaměstnání ve zdravotnictví je v určitých případech vhodné posuzovat i nad rámec povinných kritérií, zejména jde-li o málo kvalifikované zaměstnance prvního kontaktu s pacientem, o pracovníky na exponovaných pracovištích nebo o kandidáty s problematickou osobní, rodinnou, zdravotní či pracovní anamnézou. Příspěvek přibližuje obvyklé postupy v rámci preventivních i mimořádných psychologických vyšetření na Klinice pracovního lékařství FN Plzeň, která tuto činnost zabezpečuje jak pro externí odběratele z oblasti zdravotnictví, průmyslu a dopravy, tak i pro potřeby personální práce ve vlastní organizaci. Současná situace v oblasti nábory a výběru interních zaměstnanců bude ilustrována na příkladu kazuistik uchazečů o pracovní pozice pomocného zdravotnického personálu.

Název příspěvku: Posudzovanie psychickej spôsobilosti pre prácu - otázky a výzvy ekonomiky 4.0

Autoři příspěvku: Mojmír Kališ

Kontakt: m.kalis@emka.sk

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Posudzovanie psychickej spôsobilosti pre prácu psychodiagnostickými nástrojmi je dôležité v prípade pozícií, kde existuje závažný dôsledok zlyhania ľudského činiteľa. V príspevku diskutujeme existujúce otázky a perspektívne výzvy súvisiace s procesom psychodiagnostiky najmä z hľadiska validity a reliability tohto procesu. Uvádžame príklad kvantitatívnej analýzy pravdepodobných prediktorov stability na pozícii obchodného zástupcu. Na základe dlhodobého sledovania je možné identifikovať niektoré osobnostné vlastnosti, ktoré sa podieľajú na zamestnaneckej stabilite. Diskutujeme tiež problematiku pracovnej spoľahlivosti z hľadiska jej typov a možností jej predikovania.

Název příspěvku: Diversity in organizations: Being candid at work

Autoři příspěvku: Marina Y. Kim, Marek Vich

Kontakt: kimm00@vse.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Within the last couple of decades, when physical communication borders are being less and less distinct, and societies are becoming more and more diverse, it has got very easy to rub at least someone up the wrong way. Politeness is reaching its extreme, and every so often within the business environment, it instigates complications and hinders work efficiency. The purpose of this paper is to accentuate the significance of business practices like radical candor – “a proactive and compassionate engagement in the unpleasant and direct feedback process” (Vich & Kim, 2016). We elucidate the cause and effect of a strong human sensitivity and political correctness from the times before the making of a global village to contemporary state. Furthermore, we discuss psychological factors of feedback-related behavior, which vary significantly depending on individual’s cultural background and a country of residence. The respondents of the survey are limited to Canadian residents. Organizations with multicultural environment still underestimate the benefits of candid approach to feedback-related processes, moreover there is a chance of misuse. Therefore, we suggest what variables should be taken into consideration when practicing candid approach.

Název příspěvku: Pracovní poradenství a EAP

Autoři příspěvku: Iva Kirovová

Kontakt: iva.kirovova@vsb.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Pracovní poradenství souvisí v ekonomicky rozvinutých zemích, např. v USA, Kanadě nebo ve Velké Británii, s programy EAP (Employee Assistance Programs). EAP nabízejí bezplatné služby zaměstnancům organizací a jejich rodinným příslušníkům. Jedná se např. o poradenskou činnost vztahující se k pracovnímu stresu, různým druhům závislostí, finanční nebo právní problematice. Cílem mapujícího průzkumu bylo zjistit, zda organizace pocítují potřebu poskytování různých druhů poradenských služeb svým zaměstnancům a identifikovat služby, které organizace považují za nejpotřebnější. Projekt /metodologie: polostrukturované rozhovory se zástupci organizací (zastávající pozice v top managementu nebo HR). Bylo realizováno 10 rozhovorů. Výsledky: Většina respondentů uvedla potřebu poradenských služeb ve svých organizacích. Za nejdůležitější považovali poradenské služby zaměřené na různé aspekty pracovního stresu a řešení konfliktů. Omezení výsledků: mapující průzkum. Důsledky v praxi: Zahraniční výsledky vztahující se k přínosu EAP programů vypovídají o jejich přínosu pro zaměstnance, organizace i společnost. Význam: Výsledky ze zahraničí potvrzují přidanou hodnotu EAP programů pro organizace i zaměstnance.

Název příspěvku: Autonomie v pracovním a organizačním kontextu

Autoři příspěvku: Iva Kirovová

Kontakt: iva.kirovova@vsb.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Tématu autonomie v práci je věnována pozornost po mnoha desetiletí. V souvislosti se znalostní ekonomikou a znalostní prací význam autonomie v práci se zvyšuje. Pozitivně ovlivňuje např. intrinsickou motivaci, výkonnost nebo well-being. Cílem mapujícího průzkumu bylo zjistit, zda v pracovním designu je zahrnuta potřeba autonomie zaměstnanců a zda je hodnocena jako důležitý faktor. Projekt/metodologie: polostrukturované rozhovory se zástupci organizací (zastávající pozice v top managementu nebo HR) zaměřené na téma pracovního designu. Bylo realizováno 20 rozhovorů (8 – pracovních pozicí liniových manažerů, 12 – pracovních pozicí „podřízených“) Výsledky: Podle 4 respondentů je v pracovním designu zahrnuta autonomie v práci, autonomii v práci jako významný faktor pracovního designu hodnotilo 11 respondentů. Omezení výsledků: mapující průzkum. Důsledky v praxi: autonomie v pracovním a organizačním kontextu má pozitivní vliv na intrinsickou motivaci, pracovní spokojenost, well-being a výkonnost zaměstnanců. Význam: Výsledky zahraničních výzkumů potvrzují souvislosti mezi komplexností práce, potřebou autonomie, intrinsickou motivací, well-being, engagementem a výkonností.

Název příspěvku: Hodnotové preference seniorů ve vztahu k práci

Autoři příspěvku: Renata Kocianová, Helena Zášková

Kontakt: renata.kocianova@ff.cuni.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Demografické prognózy poukazují na stárnutí evropské populace, zdůrazňována je budoucí potřeba zaměstnanosti starších lidí jako řešení snižujícího se počtu mladých. V této souvislosti je zřejmý zájem o problematiku využívání potenciálu starších dospělých a aktivního života ve třetím věku. Významnější pozornost je věnována ageismu a diskriminaci starších pracovníků na trhu práce a v organizacích, jejich pracovním schopnostem ve vztahu k výkonu a podmínkám jejich práce. Důležité jsou však i preference starších lidí v kontextech pracovního života. Příspěvek, jehož teoretickým rámcem je teorie hodnot S. H. Schwartze, prezentuje šetření realizované pomocí Dotazníku hodnotových preferencí (Schwartz Value Survey, 1992). Výzkumný soubor tvoří osoby naplňující podmínku nároku na starobní důchod v České republice (senioři – dle Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017, MPSV, 2013). Příspěvek reflektuje potřebu získání rozšiřujících poznatků o hodnotách starších jedinců ve vztahu k práci.

Název příspěvku: Aktuální otázky vedení lidí – leadership, manažerské přístupy, manažerské role, angažovanost

Autoři příspěvku: Vojtěch Kořen

Kontakt: vojtech.koren@gmail.com

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Jedním z projevů postindustriální společnosti je výrazná orientace lidských zdrojů na možnost propojovat individuální (vnitřní) motivaci se seberealizací v pracovním prostředí. Poměrně nízká nezaměstnanost (především ve středo a severoevropském kontextu) podporuje stav, kdy lidé nejsou nuceni pracovat kvůli zajištění svých základních potřeb. Vzniká prostor pro jejich orientaci na sebeuplatnění. Tradiční manažerské přístupy: „cukru na bič“ a „rozděl a panuj“ selhávají. Tradiční myšlenka Tomáše Bati transformovat zaměstnance ve spolupracovníka se stává živou kvůli zvyšujícímu se tlaku zaměstnanců samotných. Klíčovým parametrem pro volbu zaměstnání je možnost seberealizace, osobnost manažera a autonomní organizace práce. To s sebou nese celou řadu požadavků na úroveň manažerských kompetencí a změny v organizaci práce. Příspěvek v této oblasti cílí právě na to, jaké má moderní management možnosti a co se stává nezbytností.

Název příspěvku: Ochrana soukromí a osobních údajů při psychologické diagnostice v personálním a výzkumném kontextu

Autoři příspěvku: Michal Koščík

Kontakt: michalkoscik@gmail.com

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Cílem příspěvku je podrobný rozbor otázek ochrany osobnosti, soukromí a osobních údajů osob, jež jsou podrobovány psychodiagnostickým metodám za účelem výzkumu, nebo za účelem souvisejícím s nábořem či výkonem povolání. Příspěvek bude strukturován do čtyř částí:

1) Příprava - Kvalitativní i kvantitativní metody psychodiagnostiky se opírají zejména o sběr informací o člověku nebo definované skupině lidí. Na práci s těmito informacemi klade regulace čím dál tím větší požadavky, zejména co do transparentnosti, standardizace a formalizace záznamů. Proto je důležité ještě před začátkem jakékoliv činnosti vymezit účel, k němuž tato činnost směřuje a promyslet „datový plán“. Podcenění přípravné fáze může způsobit nepoužitelnost výsledků, povinnost výsledky zlikvidovat i relativně přísné sankce.

2) Souhlas subjektu - Sběr údajů nebo pořizování záznamů lze pořizovat na základě souhlasu subjektu nebo na základě zákonného oprávnění. Tato část se příspěvek zaměří na formální náležitosti souhlasu (tj. jak souhlas platně dát a získat) a informační povinnost vůči subjektu.

3) Záznam a zpracování - Předmětem této části bude zejména právní režim pro nakládání se záznamy za účelem dalšího zpracování a analýzy dat.

4) Archivace a likvidace - Osobní údaje mohou být zpravidla archivovány pouze po přesně vymezenou dobu determinovanou soukromoprávním úkonem nebo veřejnou regulací.

Název příspěvku: Psychologická vzdálenost a vybrané osobnostní proměnné

Autoři příspěvku: Josef Kunderát

Kontakt: josef.kunderat@gmail.com

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

V příspěvku se budeme věnovat tématu psychologické vzdálenosti a vybraných osobnostních proměnných, především postojů. Koncept psychologické vzdálenosti, známý z oblasti sociální psychologie a zkoumaný především v optice teorie úrovně interpretace, chápeme jako možný ukazatel postojů a postojevé změny. Vnímání mentální reprezentace osob, objektů, informací nebo událostí jako blízkých nebo vzdálených zkoumáme v souvislosti s afektivní, kognitivní a behaviorální složkou postojů. Dosavadní zjištění nasvědčují o existenci vztahu mezi výše uvedenými konstrukty. Psychologická vzdálenost a její zjišťování prostřednictvím projektivní grafické metody by mohlo představovat nosný přístup při vývoji nového nástroje pro měření postojů v oblasti pedagogické a pracovní psychologie. Příspěvek shrnuje dvě výzkumné studie autorů a uvádí možné směry dalšího výzkumu.

Název příspěvku: Psychografický model osobnosti podnikatele ve výukových technologiích středního odborného studia

Autoři příspěvku: Oleksandr Kušč

Kontakt: akushch2005@gmail.com

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Výzkum je zaměřen na prozkoumání podmínek vytvoření psychografického modelu osobnosti podnikatele ve výukových technologiích středního odborného studia a na zavádění nových metodik hodnocení úrovně rozvoje odborného myšlení. V práci je prezentována podstata pojmu «psychografický model osobnosti», analýza struktury modelu osobnosti podnikatele, která odráží multirozměrovost psychologických vlastností. Článek zkoumá odbornou činnost podnikatele jako vzájemné působení specifík tří profilů odborné činnosti: účetního, marketologa a manažera. Vědecký výzkum popisuje psychologický mechanismus výukové činnosti. Práce zdůrazňuje účelnost využití modelu odborné činnosti jako metodického výukového prostředku rozvoje odborného intelektu studentů středních odborných škol. V souladu se známými pravidly psychometrie je prezentována inovační diagnostická metodika, která je zaměřena na vymezení osobnostních a procesních ukazatelů odborného intelektu (metodika axio-kognitivního hodnocení myšlení). Autor zformuloval a potvrdil předpoklad o tom, že výuková činnost s využitím modelu osobnosti odborníka umožňuje značně zvýšit efektivitu výukové technologie ve středním odborném vzdělávání. Pro zajištění vysoké efektivity kognitivních procesů a rozvoje tvůrčího myšlení zaměřeného na různé odborné profily hledá autor nové přístupy a metodologie inovačních vzdělávacích programů.

Název příspěvku: Diagnostika sociálních kompetencí v kontexte práce

Autoři příspěvku: Eva Letovancová

Kontakt: eva.letovancova@fses.uniba.sk

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Príspevek sa venuje téme sociálnych kompetencií v kontexte práce. Zaujímalo nás, či a ako súvisia sociálne kompetencie (SK) a ich škály s motiváciou k výkonu, tímovou prácou, a ako sa prejavujú u vybraných profesií. Na meranie úrovne sociálnych kompetencií bola použitá dlhá verzia dotazníka ISK (Kanning, 2009), ktorá má 108 položiek, štrukturovaných do 17 primárnych a 4 sekundárnych škál. Motivácia k výkonu bola meraná dotazníkom LMI. Vzťah SK s tímovou prácou sa zisťoval prostredníctvom porovnávanía úrovne jednotlivých sekundárnych škál v rôznych typoch tímov, zaujímalo nás aj vzťah SK a tímovej reflexivity. V súvislosti so skúmaním vzťahu SK s profesiami sme zvolili profesie obchodník a učiteľ. Predpokladali sme určité zhody aj rozdiely v profiloch sociálnych kompetencií. Medzi výkonovou motiváciou a sociálnymi kompetenciami bol zistený silný pozitívny vzťah. Najsilnejší vzťah bol s kompetenciami rozhodnosť, flexibilita správania a schopnosť presadiť sa, potvrdil sa vzťah s SK extravertzia a emocionálna stabilita. V súvislosti s tímovou prácou sa ukázali rozdiely v úrovni sekundárnych škál medzi rôzne zameranými tímami. Vzťah medzi SK a tímovou reflexivitou sa nepreukázal. Výskumné zistenia potvrdili rozdiely medzi obchodníkmi a učiteľmi v úrovni sociálnych kompetencií, zároveň aj podobnosť v kompetenciách, v ktorých dosiahli najvyššiu úroveň.

Název príspevku: Sociálne kompetencie a emocionálna inteligencia

Autori príspevku: Eva Letovancová, Katarína Hájková

Kontakt: eva.letovancova@fses.uniba.sk

Kategorie príspevku: prednáška

Abstrakt:

Úspešnosť človeka v práci aj živote je spojená s jeho schopnosťami efektívne interagovať so sociálnym prostredím. K tomu sú potrebné určité predpoklady v emocionálnej oblasti, určité sociálne kompetencie. Príspevek sa zaoberá skúmaním vzťahu sociálnych kompetencií (SK) a emocionálnej inteligencie (EI). Na meranie úrovne sociálnych kompetencií bola použitá dlhá verzia dotazníka ISK (Inventár sociálnych kompetencií, Kanning, 2009), ktorá má 108 položiek, štrukturovaných do 17 primárnych a 4 sekundárnych škál. Na meranie emocionálnej inteligencie bol použitý 30-položkový dotazník TEIQue SF (Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form, Petrides, 2009), ktorý meria globálnu emocionálnu inteligenciu a orientačne aj jej 4 faktory. Použité dotazníky merajú črtové parametre skúmaných konceptov. Výskumnú vzorku tvorilo 183 participantov vo veku 18-69 rokov. Naše zistenia potvrdili predpoklad silného pozitívneho vzťahu medzi úrovňou celkovej emocionálnej inteligencie a úrovňou celkovej sociálnej kompetencie. Pri skúmaní vzťahu EI a jednotlivých primárnych a sekundárnych škál SK sme vo väčšine zistili signifikantné vzťahy. Silný pozitívny vzťah má EI s primárnymi škálami SK extravertzia, rozhodnosť, emocionálna stabilita, flexibilita správania. Identifikovali sme pozitívne vzťahy faktorov EI a troch sekundárnych škál ISK, okrem škály reflexivita.

Název príspevku: Angažovanosť a spokojnosť zamestnancov podľa demografických charakteristík

Autori príspevku: Elena Lisá

Kontakt: elena.lisa@paneurouni.com

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Cieľom príspevku je porovnanie hodnôt angažovanosti a spokojnosti zamestnancov v demografických charakteristikách pohlavie, vek, dĺžka praxe, pozícia, počet zamestnancov spoločnosti, región, zameranie a oddelenie spoločnosti. Celkom sa výskumu zúčastnilo 1300 zamestnancov z 18 spoločností na Slovensku. Použili sme dotazníky odporúčané autormi Gostick & Elton (2010). Výskumné zistenia poukazujú na dôležitosť jednotlivých charakteristík vo vzťahu s mierou prežívanej spokojnosti a angažovanosti ako aj na výskyt pracovníkov podľa vysokej/nízkej miery angažovanosti a spokojnosti. Za limity výskumu považujeme anonymnú online administráciu údajov. Pomery zastúpenia demografických charakteristík boli preto kontrolované vždy kontaktnou osobou z oddelenia ľudských zdrojov. Výsledky naznačujú možné aplikácie do praxe a umožňujú porovnanie výsledkov so súčasnými svetovými zisteniami o angažovanosti a spokojnosti zamestnancov. Význam výsledkov výskumu spočíva v odporúčaníach pre prax ako aj výskum v oblasti riadenia ľudských zdrojov.

Název příspěvku: Starostlivosť o seba a vzťah k práci

Autoři příspěvku: Ladislav Lovaš

Kontakt: ladislav.lovass@upjs.sk

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Vo výskume organizačného správania je starostlivosť o seba okrajovou témou. Starostlivosť o seba pritom podľa doterajších zistení pozitívne vplýva na zvládanie stresu v práci. Podľa zatiaľ ojedinelých zistení môže starostlivosť o seba pozitívne súvisieť aj so vzťahom v práci a to aj v zmysle angažovanosti v práci. Tieto otázky boli predmetom výskumu, v ktorom sme na vzorke 150 ľudí vykonávajúcich pomáhajúce profesie zisťovali vzťahy medzi vykonávanou starostlivosťou o seba, zaangažovanosťou v práci (použitý bol dotazník UWES) a pripútanosťou k práci („organizational commitment“, zisťovaná dotazníkom KUT). Podľa korelačnej analýzy je medzi starostlivosťou o seba a angažovanosťou v práci a jej zložkami stredne silný pozitívny vzťah (hodnoty korelačných koeficientov boli v rozpätí od 0,294 do 0,373). Rovnako bol zistený pozitívny vzťah medzi starostlivosťou o seba a pripútanosťou k práci. Predmetom diskusie sú možnosti využitia uvedených súvislostí v praktických podmienkach.

Název příspěvku: Měření spokojenosti občanů jako nástroj zlepšování kvality veřejných služeb: metodologické aspekty

Autoři příspěvku: Růžena Lukášová

Kontakt: Ruzena.Lukasova@econ.muni.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Průzkumy spokojenosti občanů představují pro organizace veřejného sektoru významný nástroj získávání zpětné vazby ze strany veřejnosti a důležité východisko pro zlepšo-

vání kvality veřejných služeb. Má-li měření spokojenosti přinášet organizaci kvalitní informaci a umožnit volbu takových opatření, která budou ve vztahu ke zvyšování spokojenosti občanů skutečně účinná, je důležité, aby kritéria spokojenosti, na kterých je měření založeno, byla formulována z pohledu občanů jako zákazníků veřejného sektoru. Příspěvek prezentuje teoreticko-metodologická východiska tvorby nástrojů k měření spokojenosti zákazníků a na příkladu služeb veřejných knihoven demonstruje možný postup identifikace kritérií spokojenosti z pohledu uživatelů těchto služeb. Opírá se přitom o výzkum, který byl proveden na souboru 440 klientů tří městských knihoven (projekt GA 402/07/1486). Prostřednictvím kvalitativního výzkumu realizovaného s využitím metody kritických událostí byly identifikovány klíčové charakteristiky knihovnických služeb determinující spokojenost uživatelů těchto služeb. Na základě získaných dat byl vytvořen dotazník, proveden kvantitativní výzkum a prostřednictvím statistického zpracování dat byly identifikovány klíčové dimenze kvality knihovnických služeb. Výsledky výzkumu představují východisko pro tvorbu nástrojů k měření spokojenosti s danou oblastí veřejných služeb.

Název příspěvku: Zvýšení výkonnosti organizací prostřednictvím sdílení znalostí

Autoři příspěvku: Jana Matošková, Petra Benyahya

Kontakt: matoskova@fame.utb.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Příspěvek představuje projekt realizovaný na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, na Fakultě managementu a ekonomiky. Projekt se zaměřuje na identifikaci úrovně sdílení znalostí v organizaci, ověření vlivu úrovně sdílení znalostí na výkonnost organizace a ověření hypotéz o determinantech působících na úroveň sdílení znalostí v organizaci. Obecně znalosti souvisí se zkušenostmi, porozuměním prostředí a kontextu problému. Znalosti zaměstnanců mohou podporovat získání konkurenční výhody organizace. I proto je v zájmu organizace, aby si zaměstnanci nenechávali své znalosti pro sebe, ale sdíleli je s dalšími členy organizace. Sdílení znalostí mezi zaměstnanci nejen snižuje riziko ztráty jedinečných znalostí v případě, že určitý zaměstnanec opustí organizaci, ale také přispívá k vyšší produktivitě a vyšší kvalitě organizačního výkonu, k lepšímu řešení problémů, k snížení nákladů. Sdílení znalostí je také podpůrným nástrojem pro inovace. Navíc vede k lepšímu porozumění zákazníkům, dodavatelům či jiným stakeholderům a k lepšímu předpovídání jejich potřeb. Bez vědomí, co sdílet, a bez motivace tak nesobecky dělat, jsou informace a znalosti zaměstnanců jenom dalším drahým a nedostatečně využívaným aktivem.

Název příspěvku: Fenomén svobody v moderních přístupech k motivaci

Autoři příspěvku: Štefan Medzihorský

Kontakt: rek@vsaps.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt

Příspěvek se zabývá širšími souvislostmi svobody a motivace. Demonstruje je na příkladu výkonové motivaci manažerů, ve vztahu k copingovým strategiím. Ve výzkumu

motivace 83 manažerů české výrobní společnosti byly vztahy výsledků dotazníku zvládnání zátěže SVF, dotazníku výkonové motivace LMI a Bochumského osobnostního dotazníku BIP podrobeny korelační analýze. V aplikační rovině lze konstatovat, že adaptivní části dimenzí SVF signifikantně pozitivně korelují s výsledky LMI a také s motivačními dimenzemi BIP. Neadaptivní dimenze naopak korelují signifikantně negativně s výsledky části dimenzí dotazníku LMI a BIP. To může podpořit oprávněnost rozdělení dimenzí dotazníku SVF na adaptivní a neadaptivní. Omezení v teoretické rovině lze spatřovat v rozdílnosti stanovisek některých autorů v zařazení dimenzí dotazníku SVF mezi adaptivní a neadaptivní, příp. samostatné. Zajímavým výsledkem výzkumu je pozitivní vztah adaptivního copingu k motivaci. Uvedená zjištění lze uplatnit při rozvíjení výkonové motivace manažerů. Celkový význam lze vidět v posilování náhledu na význam svobody a autonomie v práci a rozhodování, v duchu moderních přístupů k motivaci.

Název příspěvku: Starostlivost' o seba ako prediktor pracovnej spokojnosti a negatívnych dôsledkov u pomáhajúcich profesií

Autoři příspěvku: Margita Mesárošová

Kontakt: margita.mesarosova@upjs.sk

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Starostlivost' o seba u pomáhajúcich profesií je podmienkou zachovania efektívnej schopnosti pomáhať. Chápanie starostlivosti o seba zdôrazňuje jej komplexnosť (psychická fyzická, zdravotná, spirituálna starostlivost' a pod). Cieľom tejto štúdie bolo poznať, či starostlivost' o seba pomáha vyhábať sa negatívnym dôsledkom pomáhania. Predpokladali sme, že starostlivost' o seba významne predikuje prežívanie pozitívnych a negatívnych dôsledkov práce v pomáhajúcej profesií (pracovná spokojnosť, uspokojenie z pomáhania, vnímaný stres, vyhorenie, únava z pomáhania).

Metódy: Dotazník pracovnej spokojnosti, Dotazník vykonávanej starostlivosti o seba, Škála vnímaného stresu, Maslachovej dotazník vyhorenia a Škála profesionálnej kvality života boli použité v skupine pomáhajúcich profesionálov (N = 745, v ktorej boli zastúpení ošetrovatelia, vychovávatelia, sociálni pracovníci, psychológovia a terapeuti pracujúci v sfére sociálnych služieb.

Výsledky: Model predikujúci pracovnú spokojnosť bol potvrdený $p < 0,000$, pričom ako významné prediktory boli potvrdené starostlivost' o seba, celkové vyhorenie, z demografických faktorov vek. Roky praxe, vnímaný stres, únava z pomáhania a spokojnosť s pomáhaním sa nepotvrdili ako významné prediktory pracovnej spokojnosti. Výsledky budú využité na tvorbu intervenčných programov prekonávania negatívnych dôsledkov pomáhajúcich profesií.

Název příspěvku: Podnikavé správanie v kontexte osobnostných črt a motivácie ako determinat podnikania

Autoři příspěvku: Zuzana Mičková

Kontakt: mickova1@gmail.com

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Cieľom príspevku bolo zistiť rozdiely v úrovni podnikavého správania podnikateľskej a nepodnikateľskej rodiny a medzi pohlavné rozdiely. Ďalej bol skúmaný vzťah medzi úrovňou podnikavého správania a motivačnou úrovňou rodinného prostredia. Výskumnú vzorku tvorili respondenti mladej dospelosti vo veku 25-35 rokov (AM= 31, 98), N=110; M (38), Ž (72). Podnikateľskej činnosti sa venuje min. 5 rokov (N= 46) a v zamestnanectve pomere je (N= 64). Ako metódy boli použité štandardizovaný dotazník Neo päťfaktorový osobnostný inventár (Ruisel, I., Halama, P. 2007), dotazník podnikavého správania (Caird, 1991). Percepcia motivovania rodičmi bola podnikateľmi vyjadrená na 7 bodovej stupnici. Výsledky ukazujú, že podnikavé správanie je vyššie u podnikateľov z podnikateľských rodín, vyššia miera podnikavého správania sa spája s nižšou mierou neuroticizmu, prívetivosti a s vyššou extraverciou, svedomitosťou. S motivovaním rodiny sa spája vyššia miera autonómie, kreativity, znášania rizika. Limity výskumu sa vzťahujú k menšej výskumnej vzorke, k vymedzeniu jedného obdobia a to obdobia mladej dospelosti. Na základe jednotlivých zistení možno konštatovať, že motivácia rodičmi a ich samotná podnikateľská činnosť predstavuje prediktory podnikateľskej činnosti.

Název príspevku: Excelentní univerzitní pracovníci: Pracovní prostředí na univerzitách z pohledu vynikajících akademických pracovníků

Autoři príspevku: Jiří Mudrák, Kateřina Záborská

Kontakt: mudr.ak@post.cz

Kategorie príspevku: přednáška

Abstrakt:

Akademická excelence, tj. „nejvyšší úroveň akademického výkonu“, představuje vlivný koncept se zásadním dopadem na současné vysoké školství. Hlavním cílem příspěvku je představit, 1) jak akademici a akademičky, které je možno na základě obecně uplatňovaných kritérií hodnotit jako excelentní, vnímají svá akademická pracoviště, 2) v jakých aspektech se jejich perspektiva liší od perspektivy akademiků a akademiček dosahujících nižší úroveň výzkumné produktivity, 3) jaké jsou demografické charakteristiky této skupiny akademických pracovníků. Prezentované výsledky vychází z rozsáhlého výzkumu na českých veřejných vysokých školách, který se zaměřoval na to, jak vnímají akademičtí pracovníci podmínky na svých akademických pracovištích. Tato studie vycházela ze smíšeného výzkumného rámce a zahrnovala kvantitativní dotazník (n=2229) a kvalitativní rozhovory (n=70). Doposud provedené analýzy naznačují, že akademici vnímají na svých akademických pracovištích vysokou autonomii, důraz na kvalitu akademické práce, či dobrou komunitu spolupracovníků. Mezi méně pozitivní charakteristiky patřila například nespokojenost s platovým ohodnocením, nízká kvalita vedení či tlak na výkon. V příspěvku budou tyto obecné analýzy dále rozvinuty s cílem přestavit, jak se od této obecné perspektivy odlišuje pohled akademiků a akademiček dosahujících v akademické práci mimořádných výsledků.

Název príspevku: Online sběr dat pomocí dotazníků pohledem autorského práva

Autoři príspevku: Matěj Myška

Kontakt: 102870@mail.muni.cz

Kategorie príspevku: přednáška

Abstrakt:

Cílem příspěvku je podat stručný přehled problematických autorskoprávních otázek souvisejících s užíváním psychologických testů a dotazníků, přičemž se speciálně zaměřuje na online sběr dat. V první části se věnuje otázce, kdy a za jakých podmínek může být psychologický dotazník vůbec chráněn autorským zákonem. Posouzení existence díla za pomoci “testu pojmových znaků autorského díla” je totiž klíčové pro aplikaci právní ochrany zakotvené v autorském zákoně. Pozornost bude věnována nejen ochraně autorským právem, kdy lze uvažovat o ochraně dotazníku jako díla vědeckého, případně díla souborného, ale i možnosti ochrany zvláštními právy pořizovatele databáze. Další část příspěvku analyzuje, kdy a za jakých podmínek lze užití předmět ochrany (tedy autorské dílo), k němuž výzkumník nevykonává příslušná práva. Stát se tak může jednak na základě licenční smlouvy anebo při aplikaci některé z výjimek a omezení autorského práva, zejména pak bezúplatné zákonné citační licence pro vědecké účely. Stejně tak je pozornost věnována příslušným ustanovením dovolujícím bezesmluvní užití databáze. Poslední část se ve stručnosti věnuje následkům porušení autorských práv, tj. situaci, kdy byl předmět ochrany užit bez příslušné smluvní nebo zákonné licence. Teoretický výklad v rámci příspěvku je doplněn praktickými příklady se zaměřením na online sběr dat a rozbohem dostupné judikatury.

Název příspěvku: Pracovní angažovanost učitelů: některé psychologické souvislosti

Autoři příspěvku: Karel Paulík

Kontakt: paulik@osu.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Příspěvek je orientován na vztah k práci učitelů, tedy protagonistů profese, u níž se předpokládá vysoké pracovní zaujetí i nasazení, s ohledem na některé podstatné psychologické souvislosti. Pozornost je věnována zejména vymezení pracovní angažovanosti a příbuzných pojmů a vztahům pracovní angažovanosti v učitelské profesi a osobnostních vlastností, věku učitelů, jejich, subjektivního hodnocení práce a pracovních podmínek (pracovní spokojenost, percipovaná náročnost učitelské profese a pracovní smysluplnosti). Provedeného dotazníkového výzkumu se zúčastnilo 317 učitelů základních a středních škol. Výsledky naznačují, že ochota k plnému zaangażování učitelů ve své práci podle očekávání pravděpodobně souvisí s osobnostními rysy, s pracovní spokojeností a pocitem smysluplnosti vlastní práce. Jako pravděpodobná se rovněž jeví zjištěná souvislost vnímané pracovní zátěže a pracovní spokojenosti.

Název příspěvku: Firma Baťa, a.s. v roce 1924: šéf a spolupracovníci.

Autoři příspěvku: Zdeněk Pokluda

Kontakt: pokluda@rektorat.utb.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Firma Baťa r. 1924: šéf a spolupracovníci. Metody uplatňované ve firmě Baťa při přijímání a výběru pracovníků. Organizační principy zavedené r. 1924 a jejich přínos pro motivaci pracovníků (samospráva dílen, účast na zisku). Odměňování pracovníků, so-

ciální programy, vzdělávání, příležitosti k uplatnění.

Název příspěvku: Psychická odolnost podle osobnostních typů v kontextu hodnocení akademické a praktické úspěšnosti

Autoři příspěvku: Roman Pospíšil

Kontakt: roman.pospisil@seznam.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Psychická odolnost je důležitým osobnostním předpokladem pro zvládání zátěže včetně zvládání náročných podmínek studia a výcviku u vojenských studentů na Univerzitě obrany v Brně. V tomto příspěvku jsme se na ni zaměřili z pohledu osobnostních typů. Použita byla metoda SPARO v kontextu hodnocení akademické úspěšnosti měřené průměrným prospěchem a jejich praktické úspěšnosti měřené služebním hodnocením. Výzkumný soubor tvořilo celkem 130 respondentů. Provedené výzkumné šetření přispělo k řešení dílčího cíle projektu s názvem „Sociální kompetence vojáka – leadera“. Jako nejlepší se ukázal typ A1 – adjustativní, který je příznačný schopností vyrovnávat se se stresogenními životními kontexty. Omezením výzkumu byl nižší počet v zastoupení některých osobnostních typů, což neumožnilo aplikaci metod kvantitativní statistiky. I přes toto omezení zjištěné výsledky naznačily potenciál některých osobnostních typů z hlediska výběru personálu pro určité pozice a možnosti implementace do modelů přípravy a rozvoje vojenských profesionálů v Armádě České republiky.

Název příspěvku: Leadership a proměna manažerských rolí

Autoři příspěvku: Milan Rymes

Kontakt: mrymes@volny.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Problematice leadershipu je dlouhodobě věnována značná pozornost a jeho tematické spektrum je značně bohaté. V našem pohledu se soustředíme na způsob chování leadera související s jeho vztahem k pracovnímu týmu, což se odráží v pojetí role/rolí leadera. Posun v rolích manažera - leadera spočívá ve změně hodnot, norem a vzorců chování manažera, který se odklání od forem řízení vyplývajících z jeho formální (mocenské) pozice v hierarchii organizace. Pro demonstrování této změny v rolích nám poslouží porovnání manažerských rolí vymezených v 70. letech minulého století H. Mintzbergem s očekávanými a vymezenými rolemi leadera (v pojetí transformačního typu). Na základě dosavadních výzkumů a odborných studií lze vysoudit skupiny rolí vztahujících se (a) k ideovému vedení týmu, (b) k rozvoji, podněcování a podpoře týmu, (c) k dosahování týmových cílů. Vymezení rolí leadera má praktický význam pro tvorbu výcvikových programů sloužících k transformaci stylu řízení u manažerů směrem k vedení jako leader.

Název příspěvku: Trendy ve vývoji aplikované diagnostiky: krize nebo nové paradigma?

Autoři příspěvku: Martin Seitl

Kontakt: martin.seitl@upol.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Příspěvek přináší pohled na současný vývoj psychodiagnostiky pro výběr a rozvoj zaměstnanců v České republice. Cílem je otevřít diskusi odborné veřejnosti o přínosech, ztrátách, výzvách a rizicích spojených se současnými trendy. Pozornost bude věnována testům, které v předcházejících dekadách tvořily jádro nástrojů pracovních psychologů, jejich postupnému stárnutí a ústupu z praxe. V návaznosti budou zmíněny testy nově vznikající a jejich vydavatelé, a to v kontextu diagnostiky schopností i dispozic osobnosti. Hlavní část příspěvku otevře otázku změny paradigmatu v aplikované diagnostice. Zdůrazněn bude posun od chápání metod jako nástroje odborníka k chápání metod jako produktu pro laického zákazníka. Nové paradigma bude podrobeno kritice ve vztahu k požadavkům různých typů praxe. Vedle testových metod zde bude upozorněno i na analogické prvky ve vývoji metod netestových. Závěr příspěvku přinese úvahu o dopadech vývoje diagnostiky na obor psychologie práce, stejně jako zamyšlení nad alternativami, které by umožnily existenci paradigmatu zahrnujícího jak profesionální nástroje, tak produkty pro laiky.

Název příspěvku: Pracovní mobilita u pedagogů základních škol ve světle teorie vztahové vazby

Autoři příspěvku: Martin Seitl, Jan Střelec

Kontakt: martin.seitl@upol.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Teorie vztahové vazby v dospělosti je slibným konstruktem pro porozumění interpersonální adaptaci jedince s aplikacemi prorůstajícími do řady psychologických disciplín včetně psychologie práce a organizace. Hlavním cílem výzkumu byla analýza pracovní mobility z pohledu teorie vztahové vazby s důrazem na rozdíly mezi jednotlivými styly. Sběr dat byl realizován pomocí škály ECR-CZ a polostrukturovaného interview ke zmapování dílčích cílů výzkumu. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 78 zaměstnanců základních škol, následně proběhlo 15 interview s respondenty záměrně vybranými dle zjištěných stylů vztahových vazeb. K analýze bylo využito postupů zakotvené teorie. Výsledky odhalily rozdílné prožívání a postoje k pracovní mobilitě mezi sledovanými styly vazby. Nejvíce jsou pracovní mobilitě nakloněni respondenti s bezpečným stylem vztahové vazby. Respondenti s nejistými styly vazby jsou vůči pracovní mobilitě zaměření převážně negativně, byť každý z nejistých stylů vazby z odlišného důvodu, který odpovídá dynamice vztahové vazby v dospělosti.

Název příspěvku: Kariérová nerozhodnutost a těžkosti v kariérovom rozhodovaní študentov a nezamestnaných absolventov

Autoři příspěvku: Eva Sollárová

Kontakt: eva.sollarova@umb.sk

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Podľa aktuálnych štatistík Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR sa viac ako polovica absolventov neuplatňuje v odbore, ktorý vyštudovali. Príspevok skúma, či charakter emocionálnych a osobnostných aspektov ťažkostí v kariérovom rozhodovaní a vzťahy medzi kariérovou nerozhodnosťou a ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní nezamestnaných absolventov a študentov rôznych typov a stupňov škôl môžu prispieť k objasneniu uvedeného údaju. Na zistenie emocionálnych a osobnostných aspektov ťažkostí v kariérovom rozhodovaní bola použitá škála Emotional and Personality Career Difficulties Scale (EPCD; Saka, Gati, & Kelly, 2008) a na zisťovanie kariérovej nerozhodnutosti viaceré verzie sebaopisovacej škály Career Decidedness Scale (CDS; Lounsbury et al., 1999), na vzorke stredoškolských študentov rôznych typov škôl (n = 250), vysokoškolských študentov (n = 47) a nezamestnaných absolventov (n = 127). Výsledky korelačnej a komparačnej analýzy ukázali, že veľkosť a štruktúra emocionálnych a osobnostných aspektov ťažkostí v kariérovom rozhodovaní neboli diferencované stupňom školy ako rôznou fázou kariérového rozhodovania, avšak boli diferencované mierou nerozhodnutosti študentov aj nezamestnaných absolventov. Hlavné výsledky sú diskutované v kontexte procesu kariérového rozhodovania a implikácií pre podporu kariérového rozhodovania študentov aj nezamestnaných absolventov.

Název príspevku: Prevence selhání lidského činitele

Autori príspevku: Matuš Šucha

Kontakt: matus.sucha@upol.cz

Kategorie príspevku: přednáška

Abstrakt:

Psychologie popisuje chování člověka– zejména pak faktory, které stojí za jeho chováním– umožňuje diagnostikovat, predikovat a ovlivňovat lidské chování. Cílem této přednášky je sumarizovat „klasické“ výkladové psychologické teorie lidského chování a představit model, který připravil a empiricky ověřil autor této přednášky. Zaměříme se na popis vlivu situačních faktorů na rozhodování a následně volbu chování a možnosti ovlivnění chování v oblastech veřejného života, konkrétně v těch oblastech veřejného života, které jsou z pohledu veřejného zdraví a bezpečí klíčové. Představíme model chování (Šucha, 2016), který obdobně jako klasické modely vychází z předpokladu, že chování je formováno potřebami, preferencemi a motivací konkrétního člověka. Nicméně však také předpokládá, že forma zvoleného chování je ovlivněna i dalšími faktory, který nazýváme situačně specifické faktory. To znamená, mezi motivem a následným rozhodnutím o konkrétním (pozorovatelném) chování můžeme sledovat vliv faktorů, které jsou situačně specifické. Na tyto faktory, a možné intervence pro ovlivnění chování člověka na celospolečenské úrovni, se uvedený model zaměřuje. Závěrem budeme diskutovat možnosti uplatnění modelu v těch oblastech praxe, které jsou charakterizovány velkým rizikem a rozsáhlým dopadem rizika v případě selhání systému, v našem případě selhání lidského faktoru.

Název príspevku: Učitel'ský sbor ZŠ: Profesní potenciál ve specifické organizaci

Autori príspevku: Petr Urbánek, Andrea Rozkocová, Jitka Jursová, Jitka Novotová,

Jan Pícek, Helena Pícková,

Kontakt: petr.urbanek@tul.cz; andrea.rozkovcova@tul.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Příspěvek se zabývá učitelskými sbory základních škol a specifickým profesním vztahem uvnitř těchto vzdělávacích organizací. Text se opírá o kvantitativní výzkum sociálního klimatu učitelských sborů ZŠ v České republice, který byl realizován v roce 2016. Hromadně získaná data (dotazník OCDQ-Rs) ke klimatu učitelských sborů ZŠ (N=125) podávají celkový obraz o tomto fenoménu, přirozeně ale nemohou hlouběji pronikat do dynamiky vztahů uvnitř sborů. V následném šetření je počítáno s kvalitativní sondou ve vybraných školách. Kvantitativní data jsou proto dále podrobena shlukové analýze a výsledky každého učitelského sboru šetřené základní školy mohou být konfrontovány s modelem vygenerovaných typů. Ukazuje se, že charakteristiky sociálního klimatu sborů jsou (nejen) při odlišných podmínkách práce školy značně rozdílné, přičemž z nich ale nelze vždy jednoznačně usuzovat na výsledné efekty fungování školy. Přesto, že autoři pracují v rovině základního výzkumu, mají získané výsledky svou aplikační hodnotu pro potřeby šetřených škol v oblasti řízení a vedení učitelských sborů. Cílem příspěvku je podle zjištěných parametrů sociálního klimatu souboru základních škol vytvořit typologii jejich učitelských sborů, popsat charakteristiky konstruovaných typů a interpretovat je ve vztahu k podmínkám práce školy.

Název příspěvku: Spokojený pracovník je výkonným pracovníkem: mýtus nebo skutečnost?

Autoři příspěvku: Martin Vaculík, Jakub Procházka

Kontakt: vaculik@fss.muni.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Má smysl, aby se organizace zbývaly spokojeností svých pracovníků? Je pracovní spokojenost jedním z předpokladů vysokého pracovního výkonu nebo naopak snižuje pracovní výkonnost? Co vše ovlivňuje pracovní spokojenost a jakou podobu může mít její vztah s pracovním výkonem? Co působí na tento vztah? Jaké jsou možnosti zkoumání vztahu mezi pracovní spokojeností a pracovním výkonem? Existuje jiný pracovní postoj než pracovní spokojenost, který s pracovním výkonem souvisí více? V příspěvku hledáme odpovědi na tyto otázky za využití aktuálních výsledků zahraničních i domácích výzkumných studií.

Název příspěvku: Aspekty spokojenosti jako péče o rozvoj pracovní kariéry u policistů

Autoři příspěvku: Lenka Vlášková

Kontakt: vlaskoval@email.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Cílem příspěvku je přinést informaci o výsledcích šetření, které inicioval ředitel Krajského ředitelství policie Pardubického kraje ve spolupráci s policejním psychologem,

když chtěl zjistit, co policistům v rámci služby ztěžuje práci, co nejvíce postrádají od vedení policie, co vede ke špatné atmosféře u policie, jaké změny by mu sami doporučili, aby se jim lépe pracovalo, co by uvítali od svého přímého nadřízeného, jak se domnívají, že jsou vnímáni veřejností a zda mají u občanů autoritu. Zajímal se také o to, jaký by sami navrhli postup pro policistu, který neodvádí dobře svoji práci a neplní si svoje povinnosti. V pozadí nezůstala ani otázka motivace, která je hodně diskutovaným tématem, a proto zjišťovány byly také návrhy o co nejlepší motivaci policistů, jejich další vzdělávání a nejčastější důvody odchodů policistů do civilní sféry. Celé šetření směřovalo ke zmapování problematických oblastí s cílem případně zajistit nápravu a z pozice nejvyššího managementu kraje se postarat o efektivní rozvoj pracovní kariéry, optimalizaci podmínek policejní služby a eliminaci odchodů policistů. Policisté byli vysoce motivováni k administraci dotazníků už pro samotný fakt, že šetření bylo iniciováno nejvyšším managementem kraje, který má možnost zjištěné aplikovat do praxe.

Název příspěvku: Automatizácia a digitalizácia: výzvy pre psychológiu práce a organizácie

Autoři příspěvku: Jozef Výrost

Kontakt: vyrost@saske.sk

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Dosiahnuté pokroky v oblasti automatizácie otvárajú nové možnosti výroby, nové trhy a príležitosti aj v ďalších oblastiach života spoločnosti (vzdelávanie, zdravotníctvo, sociálne zabezpečenie, životné prostredie). Rozsah predpokladaných zmien je taký veľký, že sa nezriedka označuje slovom „revolúcia“. Významnou mierou sa bude dotýkať aj pracovných podmienok a nárokov na pracovnú spôsobilosť (digitálna ekonomika; priemysel 4.0; „digitalizácia“ pracovnej sily). Nožnice medzi požiadavkami rýchle sa transformujúceho pracovného trhu a dostupnosťou kvalifikovaných ľudských zdrojov sa totiž otvárajú stále viac (napr. Hays Global Skills Index; výsledky prieskumu Economic Intelligence Unit). Prebiehajúce procesy predstavujú výzvu, ktorá si pravdepodobne vyžiada významné zmeny prakticky vo všetkých oblastiach, v ktorých sa súčasná psychológia práce a organizácie angažuje.

Název příspěvku: Syndrom vyhoření u českých akademiků a akademiček: příčiny a intervence

Autoři příspěvku: Kateřina Zábrodská, Jiří Mudrák, Iva Šolcová, Petr Květon, Marek Blatný, Kateřina Machovcová

Kontakt: zabrodaska@psu.cas.cz

Kategorie příspěvku: přednáška

Abstrakt:

Příspěvek prezentuje výsledky výzkumu syndromu vyhoření u českých akademiků a akademiček (N= 2 229). Na základě teorie pracovních nároků a zdrojů (Job Demands-Resources, JD-R) jsme stanovili hypotézy predikující pozitivní asociace syndromu vyhoření s vybranými pracovními nároky (kvantita práce, konflikt rodina-práce, pracovní nejistota) a negativní asociace s pracovními zdroji (sociální komunita, vliv na práci,

jasnost rolí). Hypotézy byly testovány pomocí strukturního modelování. Výsledky ukázaly, že hlavním zdrojem vyhoření u českých akademiků je konflikt pracovní a rodinné sféry. Konflikt rodina-práce měl přímý pozitivní efekt na syndrom vyhoření, a současně mediová pozitivní efekt kvantity práce. Dalšími zdroji vyhoření bylo zapojení do grantových projektů a administrativní práce. Limity výzkumu zahrnují nereprezentativní výzkumný soubor a průřezový výzkumný design. Výzkum poukazuje na klíčovou roli konfliktu práce-rodina v rozvoji syndromu vyhoření u českých akademiků. Vhodná jsou praktická opatření na podporu akademiků-rodičů, například univerzitní školky, zohlednění rodičovství při hodnocení pracovního výkonu, ad. Výzkum je prvním rozsáhlým dotazníkovým šetřením syndromu vyhoření u českých akademiků/ček. Aplikací JD-R modelu výzkum přispívá k rozvoji mezinárodně etablované teorie v oblasti psychologie pracovního zdraví.

Název príspevku: Frustrogénne životné podmienky učiteľov stredných škôl na Slovensku v kontexte vybraných sociodemografických premenných.

Autoři príspevku: Miroslava Bruncková, Miroslava Bozogáňová, Katarína Fuchsová, Jana Kapová

Kontakt: miroslava.brunckova@unipo.sk

Kategorie príspevku: poster

Abstrakt:

Výskumná štúdia sa zaoberá mapovaním frustrogénnych životných podmienok u učiteľov stredných škôl a zameriava sa na ich súvislosti s vybranými sociodemografickými premennými – vekom, typom odbornej prípravy a typom školy, na ktorej učitelia aktuálne pracujú. Výskumu sa zúčastnilo 145 učiteľov gymnázií a stredných odborných škôl žilinského, košického a prešovského kraja vo veku 25-63 rokov s priemerným vekom 42,63 roka ($SD=10,12$), pričom z toho bolo 48 mužov a 97 žien. Vo výskume bol použitý Dotazník pre zisťovanie štruktúry a dynamiky životnej spokojnosti a frustrogénnych životných podmienok a situácií – DUSIN. Výsledky nepreukázali signifikantné rozdiely v miere prezentovanej frustrácie v jednotlivých životných oblastiach vzhľadom na vek učiteľov, typ ich odbornej prípravy ani vzhľadom na typ školy, na ktorej pracujú. Prezentované výsledky sú súčasťou pilotnej štúdie mapujúcej životnú spokojnosť a mieru prítomnosti klinických psychických príznakov u učiteľov na Slovensku. Závěry výskumu majú aj svoje obmedzenia, ktoré sa týkajú konštruktu miery frustrácie ako opaku spokojnosti v jednotlivých životných oblastiach a motiváciou a zdieľanosťou respondentov. Napriek týmto konštatovaniam predstavuje prezentovaná štúdia vzhľad do problematiky frustrogénnych oblastí u učiteľov a dopomôže zamerať obsah psychologických disciplín v pregraduálnom a postgraduálnom vzdelávaní pedagógov.

Název príspevku: Klinická psychická symptomatológia v kontexte vybraných sociodemografických premenných u učiteľov stredných škôl na Slovensku

Autoři príspevku: Miroslava Bruncková, Miroslava Bozogáňová, Marianna Berinšterová

Kontakt: miroslava.brunckova@unipo.sk

Kategorie príspevku: poster

Abstrakt:

Výskumná štúdia sa zaoberá súvisom klinickej psychickej symptomatológie v kontexte vybraných sociodemografických premenných (pohlavie, dĺžka odbornej praxe) u učiteľov stredných škôl na Slovensku. Výskumu sa zúčastnilo 145 osôb vo veku 25-63 rokov s priemerným vekom 42,63 roka ($SD=10,12$), pričom z toho bolo 48 mužov a 97 žien. Výsledky nepreukázali rozdiely v intenzite subjektívne prežívaných psychických a behaviorálnych symptómov skúmaných metódikou SCL-90 (somatizácia, obsesie, interpersonálna senzitivita, depresia, anxieta, fobia, hostilita, paranoidná ideácia a psychotizmus) vzhľadom na pohlavie a dĺžku odbornej praxe učiteľov. Prezentované výsledky sú súčasťou pilotnej štúdie mapujúcej životnú spokojnosť a mieru prítomnosti klinických psychických príznakov u učiteľov na Slovensku. Závěry výskumu majú aj

svoje obmedzenia, ktoré sa týkajú samotnej výskumnej metodiky, výberom vzorky, motiváciou a zdieľnosťou respondentov. Závety práce môžu dopomôcť k špecifikácii cieľov preventívnych, liečebných či rehabilitačných stratégií zameraných na psychické zdravie u učiteľov ako aj pre konceptualizáciu psychoterapií či psychologického poradenstva na úrovni jednotlivca, páru, rodiny, skupiny či komunity.

Název príspevku: Kvazi-experimentální studie působení koučování na pracovní výkon zaměstnanců

Autoři príspevku: Ivana Fabianová

Kontakt: ivana.fabianova@ff.cuni.cz

Kategorie príspevku: poster

Abstrakt:

Předkládaná studie se zabývá ověřováním působení koučování na výkon jednotlivce. Vychází z předpokladu, že v současnosti je velká část firemních finančních zdrojů investovaná do rozvoje pracovníků, nicméně není prokázáno, zda tato investice přináší organizacím zisk v podobě zvýšeného výkonu (4. úroveň Kirkpatrickova modelu). Studie ověřuje efekt koučování jako nezávislé proměnné, na výkon obchodních reprezentantů, který je závislou proměnnou. Výkon probandů byl měřený jako procentuální míra plnění obchodního plánu (KPI) a probíhal před zahájením koučování, po zahájení koučování, 1 měsíc, 2 měsíce nebo 4 měsíce po ukončení koučování. Do studie bylo zařazeno celkem 261 obchodních reprezentantů nadnárodní telekomunikační společnosti. Všichni absolvovali šest 60- minutových koučovacích setkání s minimálním rozestupem 2 týdnů. Data byla sbírána po dobu celého roku 2012, 2013, 2014 a 2015. Vzhledem k charakteru dat a jejich rozložení byly rozdíly vypočítané pomocí párového t-testu. Výsledky ukázaly statisticky významný rozdíl ($p < .001$, $d = .45$) ve výkonu obchodních reprezentantů před koučováním a po zahájení koučování, před zahájením koučování a 1 měsíc po ukončení koučování ($p < .001$, $d = .39$) a před zahájením koučování a 2, resp. 4 měsíce po ukončení koučování ($p < .001$, $d = .46$). Hlavní limit studie spočívá v absenci kontrolní skupiny.

Název príspevku: Emocionálna inteligencia manažérok a manažérov a posudzovanie výskytu kognitívnych omylov manažérmi

Autoři príspevku: Miroslav Frankovský, Zuzana Birknerová

Kontakt: miroslav.frankovsky@unipo.sk

Kategorie príspevku: poster

Abstrakt:

Výskyt kognitívnych omylov v manažérskej práci nie je zriedkavý. Súvisí s objektívnym podmienkami tejto práce, ale aj so subjektívnymi charakteristikami manažérov. V tomto kontexte je v prezentovanom príspevku sústredená pozornosť na analýzu súvislostí medzi atribútmi emocionálnej inteligencie manažérov a posudzovaním výskytu kognitívnych omylov manažérmi. Údaje boli získané pomocou metodík TEIQue (emocionálna inteligencia) a PKO (výskyt kognitívnych omylov) od 147 respondentov. Z tohto počtu bolo 67 manažérok 80 manažérov. Matematicko-štatistická analýza údajov potvrdila viaceré štatisticky významné korelácie medzi faktormi emocionálnej inteli-

gencie manažerův a atribútni posudzovania výskytu kognitívnych omylov. Manažéri, ktorí majú vyššiu úroveň sebakontroly a well-beingu pri rozhodovaní zohľadňujú viac faktov, aj napr. fakty, ktoré odporujú ich prvotným záverom. Zároveň manažéri, ktorí vyššie skórovali v emocionalite, sebakontrola, sociabilite a well-beingu, dosiahli vyššie skóre v emocionálnej inteligencii majú teda tendenciu k nadmernej generalizácii. Uvedené zistenia je potrebné interpretovať s rešpektovaním veľkosti výskumnej vzorky manažerův. Ich využiteľnosť v praxi je tak pri výbere ľudí na manažérske pozície, ako aj pri vzdelávaní a tréningu manažerův. Zistené výsledky prispeli z metodologického hľadiska k overovaniu pôvodnej metodiky PKO.

Název príspevku: Koučování a jeho vliv na rozvoj lídrů

Autoři príspevku: Pavlína Honsová, Jana Kolářová, Eva Jarošová

Kontakt: pavlina.honsova@seznam.cz

Kategorie príspevku: poster

Abstrakt:

Tento príspevek se věnuje vlivu koučování na vybrané aspekty leadershipu. Poznatky byly získány za pomoci kvalitativních rozhovorů, jejichž scénář vycházel z na koučování adaptované metody Life Story Interview (McAdams, 2008) probíhající ve velké české bance s osmnácti manažery. Koučování hodnotili různé aspekty změn, které se u nich odehrály po skončení koučování. Jednalo se například o méně direktivní přístup a volnější styl vedení, redukce stresu nebo změna v self-efficacy. Koučování také uváděli přínos v podobě nových technik, které z koučování přinášeli do svých týmů. Mimo to uváděli jako obzvláště přínosné momenty prozření a takzvané „aha-momenty“, které vedly k důležitým rozhodnutím a krokům ve vedení jejich týmů.

Název príspevku: Predictors of subjective well-being in unemployed people living in the household threatened by poverty

Autoři príspevku: Eva Hrušcová, Monika Kačmárová, Jaroslava Babjáková

Kontakt: ehruscova@gmail.com

Kategorie príspevku: poster

Abstrakt:

The main aim of the study is to verify the relationship between subjective well-being (positive and negative emotions, life satisfaction), job search behavior (active and preparatory) and self-esteem, control variable was gender. Research sample consisted of 69 Slovak unemployed people (30 men, 39 women, on average age 30,2) living in the household threatened by poverty (income below 60% of national median equivalised disposable income). As a research tools were used: Subjective Emotional Habitual Well-being Scale (Džuka, Dalbert, 2002), Satisfaction with Life Scale (Diener, Emmons, Larsen, Griffin, 1985), Job Search Scale (Blau, 1994), Rosenberg Self-esteem Scale (Rosenberg, 1965). The results of the study confirmed positive relationship between positive emotions, preparatory job search behaviour and self-esteem, negative relationship between negative emotions and self-esteem, positive relationship between life satisfaction, preparatory job search behaviour and self-esteem. Negative relationship between active job search behaviour and life satisfaction was approximate to significant

level. Also women experience lower level of positive emotions and higher level of negative emotions, however the difference between genders in life satisfaction was not confirmed. The results of the study are analysed and possible explanations are offered in the discussion.

Název příspěvku: School to work transition: Career adaptability - mediator of relationship between job search behavior and subjective well-being

Autoři příspěvku: Eva Hrušcová

Kontakt: ehruscova@gmail.com

Kategorie příspěvku: poster

Abstrakt:

Career adaptability and job search behavior are considered as variables, which determine successful school to work transition and at the end employability of fresh graduates. Based on a limited number of studies investigating the relation between career adaptability and subjective well-being among young adults, main aim of our research is examine relationship between career adaptability, job search behavior and well-being and to verify if the effect of job search behavior (active and preparatory) on subjective well-being (positive and negative emotions) is operating through career adaptability. Research sample consisted of 125 Slovak future university graduates in their last year of university studies (20 men, 105 women) on average age 23,7. As a research tools were used: Emotional Habitual Subjective Well-being Scale (Džuka, Dalbert, 2002), Job Search Scale (Blau, 1994), Career Adaptabilities Scale (Savickas, Porfeli, 2012). The results of the study confirmed positive relationship between career adaptability and job search behavior, career adaptability and positive emotions and negative relationship between career adaptability and negative emotions. The indirect effect of job search behavior (active and preparatory) on positive emotions via career adaptability was significant. The results of the study are analysed and possible explanations are offered in the discussion.

Název příspěvku: Vplyv nevedomovanej aktivácie výkonového cieľa na výkon v širšom kontexte Teórie stanovovania cieľa a roly potenciálneho moderátora tohto procesu v podobe Teórie UKS

Autoři příspěvku: Pavol Kačmár, Zuzana Bučková

Kontakt: pavol.kacmar@upjs.sk

Kategorie příspěvku: poster

Abstrakt:

Zatiaľ čo bol v rámci PPaO v minulosti pri výskume stanovovania a dosahovania cieľov kladený dôraz takmer výlučne na vedomé aspekty, v súčasnosti sa začína rozpracovávať otázka toho, akú rolu tu hrajú automatické a nevedomé procesy. Príkladom je problematika sociálneho primingu a aktivácie cieľov v kontexte Teórie stanovovania cieľov (Latham, 2016) a problematika mentálneho nastavenia a roly abstrakcie v tvorbe mentálnych reprezentácií v kontexte Teórie úrovne konštruovania (interpretácie) situácie (UKS; construal level theory) (Wiesenfeld, Reyt, Brockner, & Trope, 2017). Sú výkonnejší tí, ktorí sú nenápadne vystavení slovám, súvisiacim s výkonom? Hrá tu rolu UKS, kde, metaforicky vyjadrené, pri nižšej, konkrétnejšej úrovni „zavládla anarchia v senáte

mysle“, čoho dôsledkom je, že sa jedinec stráca v konkrétnosti a „pre stromy nevidí les“ (Carnevale & Fujita, 2016)? Pri hľadaní odpovede na tieto otázky sme uskutočnili terénny experiment. N=81 študentov riešilo zdanlivo nesúvisiace úlohy, kde sme prv manipulovali UKS a potom ich nenápadne vystavili slovám, ktoré súviseli s výkonom, alebo neutrálnym slovám. Výsledky síce nepoukázali na to, že by mala aktivácia cieľa vplyv na výkon; ako ani na to, že by tu hrala UKS rolu moderátora; objavila sa však interakcia faktora UKS a rodu. Význam týchto zistení, ako aj ich praktické implikácie v sfére práce sú hlbšie prediskutované.

Název príspevku: Štruktúra životnej spokojnosti u manažérov v oblasti cestovného ruchu

Autoři príspevku: Tatiana Lorincová, Miroslava Bozogáňová, Miroslava Bruncková, Gabriel Kaleta, Vladimíra Schwartzová

Kontakt: tatiana.lorincova@unipo.sk

Kategorie príspevku: poster

Abstrakt:

Cieľom nášho príspevku bolo porovnať životnú spokojnosť manažérov v oblasti cestovného ruchu podľa stupňa zaradenia v organizácii. Predpokladali sme, že profesionálne úspešnejší respondenti (manažéri), budú mať vyššiu úroveň životnej spokojnosti ako výkonní pracovníci. Výskumný súbor tvorilo 101 respondentov (41,6% mužov a 58,4% žien) vo veku od 18 – 61 rokov (M=33,51; SD=10,55) z toho 15,8% bolo vrcholových (top) manažérov, 29,7% manažérov strednej úrovne, 19,8% prvostupňových manažérov a 34,7% výkonných pracovníkov. Štruktúru životnej spokojnosti sme zisťovali dotazníkom DUSIN (Mikšik, 2004). Výsledky ukázali, že neexistujú rozdiely medzi manažérmi rôznych úrovní v celkovej a ani v žiadnej zo skúmaných oblastí životnej spokojnosti (materiálna, kultúrna, pracovná, rodinná, zdravotná a sebarealizačná). Tento výsledok považujeme v rámci nášho výskumného súboru (oblasť cestovného ruchu) za zaujímavý, aj keď jeho platnosť je limitovaná veľkosťou vzorky. Neprítomnosť rozdielov v životnej spokojnosti medzi skupinami respondentov v našom výskumnom súbore by sme mohli interpretovať napríklad v kontexte ambícií a ašpiračnej úrovne respondentov - podľa F. Chorváta (1990) životná spokojnosť v každom prípade závisí od toho, či človek v živote dosiahne ciele zodpovedajúce jeho ašpiračnej úrovni.

Název príspevku: Sebaúčinnosť a pracovná angažovanosť (pilotná štúdia)

Autoři príspevku: Eva Rošková, Michaela Tomková

Kontakt: eva.roskova@uniba.sk

Kategorie príspevku: poster

Abstrakt:

Výskumy dokumentujú, že úroveň angažovanosti zamestnancov významne súvisí s pracovným výkonom. Cieľom štúdie bolo prispieť k identifikácii individuálnych antecedentov pracovnej angažovanosti, overiť vzťahy medzi pracovnou angažovanosťou a sebaúčinnosťou. Druhým cieľom bolo otestovať psychometrické indikátory – reliabilitu, faktorovú štruktúru škály na meranie pracovnej angažovanosti (Utrecht Work Engagement Scale – UWES) na slovenskej vzorke respondentov (N=236). Výsledky výskumu

potvrdili očakávaný signifikantný pozitívny vzťah medzi sebaúčinnosťou a pracovnou angažovanosťou. Faktorová analýza (PCA) potvrdila jednodimenzionalitu použitej škály UWES, koeficient reliability bol akceptovateľný.

Název príspevku: Modely vzťahovej väzby, skupinová kohézia a záväzok k organizácii

Autoři príspevku: Milica Schraggeová, Dominika Fajdelová

Kontakt: milica.schraggeova@uniba.sk

Kategorie príspevku: poster

Abstrakt:

Cieľom štúdie je prispieť do výskumu problematiky utvárania záväzku k organizácii, pričom pokladáme dimenzie vzťahovej väzby v dospelosti za relevantné dispozičné faktory utvárania tohto záväzku. Pôsobenie vzťahovej väzby sa v štúdiu skúma v prepojení s pôsobením skupinovej kohézie. Hlavná výskumná otázka bola, či skupinová súdržnosť môže mať moderujúci vplyv na afektívny záväzok k organizácii u jedincov s neistým modelom vzťahovej väzby. Výskumnú vzorku (N = 104) tvorili pracujúci v organizáciách z rôznych oblastí; použité metódy: Škála záväzku k organizácii Meyera a Allenovej (TCM), Dotazník skupinového prostredia (GEQ) od Widmeyer, Brawley a Carron a Škála prežívania blízkych vzťahov (ECR) od Brenann, Clark a Shaver. Výsledky korelačnej analýzy naznačili negatívne vzťahy medzi neistou vzťahovou väzbou (vyhýbavá, úzkostná dimenzia) a afektívnym organizačným záväzkom ako aj dvoma typmi skupinovej kohézie (úlohová, sociálna). Výsledky moderačnej regresnej analýzy potvrdili pozitívny moderujúci vplyv úlohovej kohézie v interakcii so vzťahovou dimenziou vyhýbania na afektívny organizačný záväzok. Naopak, sociálna kohézia sa prejavila ako negatívne pôsobiaci moderátor vplyvu vzťahových dimenzií na afektívny organizačný záväzok.

Název príspevku: Morální distress u učitelů základních škol

Autoři príspevku: Markéta Váchová

Kontakt: Markytkavachova@seznam.cz

Kategorie príspevku: poster

Abstrakt:

V pripravovaném výzkumu dizertační práce předpokládám, že aktuální změny ve společnosti ovlivňují profesní činnosti učitelů, jejich pojetí výuky, profesní autonomie a míru morálního distressu u učitelů. Dizertační práce zjišťuje rozsah a charakter profesní zátěže, kterou lze připsat fenoménu morálního distressu. Cílem je analyzovat změny společenského kontextu v současné společnosti a jejich dopadů na specifika práce učitele. Cílem výzkumu je zjistit, do jaké míry se učitelé základních škol při své práci konfrontují se společenskými proměnami; v čem ovlivňují společenské změny učitele základních škol v jeho práci; v jakých oblastech profesní činnosti a do jaké míry zažívají učitelé základních škol morální distress. Výzkumné metody: hloubkový polostrukturovaný rozhovor, pozorování, dotazník moral distress scale (MDC).

Název príspevku: Sociálna atmosféra školy ako prediktor neuropsychickej záťaže uči-

teľov

Autoři příspěvku: Jana Valentovičová, Andrea Baranovská

Kontakt: janculaval@gmail.com

Kategorie příspěvku: poster

Abstrakt:

Štúdia sa zameriava na prehľad výskumov z oblasti nadmernej psychickej pracovnej záťaže, stresu a syndrómu vyhorenia. Sústreďujeme sa na zisťovanie miery pracovnej záťaže u učiteľov základných a stredných škôl. Ako prediktor pracovnej záťaže sme si zvolili sociálnu atmosféru v učiteľskom kolektíve. Naším cieľom bolo zistiť, či negatívna sociálna atmosféra bude pozitívne vplývať na výskyt neuropsychickej záťaže. Zároveň sme sledovali aj sociodemografické údaje: pohlavie, stupeň školy, vek a počet odpracovaných rokov v pedagogickej praxi. Výskum sme realizovali pomocou štandardizovaných dotazníkov Škály sociálnej atmosféry v skupine a Meisterovho dotazníka neuropsychickej záťaže. Našu vzorku tvorí 150 učiteľov základných a stredných škôl. Zistili sme, že sociálna atmosféra skutočne vplýva na výskyt neuropsychickej záťaže. Naše ďalšie predpoklady v súvislosti s pohlavím, stupňom školy, vekom a počtom odpracovaných rokov sa štatisticky nepotvrdili. V závere štúdie prinášame odporúčania ako eliminovať nadmernú psychickú pracovnú záťaž.

Název příspěvku: Sebakritický manažér

Autoři příspěvku: Nikola Bachanová

Kontakt: nikol.bachanova@gmail.com

Kategorie příspěvku: přednáška, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Naším cieľom bolo pochopiť a preskúmať sebakritickosť a jej opačný pól, sebasúcit, v role manažéra. Pomocou exploračného kvalitatívneho výskumu sme na vzorke dvanástich účastníkov skúmali vnímanie sebakritickosti, rozdiel v uvažovaní sebakritických a sebatvrdzujúcich manažérov o sebakritike, vplyv sebakritiky na manažérov, prejav sebakritiky, prijímanie kritiky a vysporiadavanie sa s problémami u oboch skupín. Vo výskume sme použili dotazník FSCRS, ktorým sme overovali sebakritickosť a sebasúcit manažérov a následne sme vybrali dvanásť účastníkov, s ktorými sme robili pološtrukturované rozhovory. Rozhovory sme prepísali a následne analyzovali pomocou fenomenologickej analýzy. Týmto spôsobom sme sa snažili porozumieť skúmanej problematike. Výsledky poukázali na to, že sebakritickí manažéri zväčša považujú sebakritickosť v role manažéra za pozitívnu, zatiaľ čo sebatvrdzujúci manažéri ju považujú za negatívnu. Významný rozdiel medzi týmito dvoma skupinami je, že sebakritickí manažéri pripisujú chyby sebe a berú za ne zodpovednosť, no sebasúcitní manažéri zväčša pripisujú problémy skupine, či celému tímu. Pri prijímaní kritiky sú sebakritickí manažéri otvorení a často ju vnímajú ako niečo, z čoho sa dá čerpať ponaučenie. Sebatvrdzujúci manažéri sa názoroch na kritiku od ostatných nezhodujú. Pri vysporiadávaní sa s vzniknutými problémami sebakritickým manažérom pomáha rozhovor, vedomosti, ktorými disponujú a následné vyriešenie problému. Na základe výsledkov sme v práci definovali odporúčania pre prax a najmä ďalší výskum.

Název příspěvku: Human and artificial intelligence: Validation of power moments in emotional videos, a pilot study

Autoři příspěvku: Martina Baránková, Mária Gablíková, Bronislava Strnádelová, Jana Koróniová

Kontakt: martina.valachova1@gmail.com

Kategorie příspěvku: přednáška, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Our research examines points of conformity between human coders and AI software Emotion ID when evaluating power moments in emotional videos. Emotion ID software selected the most emotional moment from video stimulus based on an algorithm that considers people's facial expressions while watching this video. This moment was labelled by software as strong disgust moment. Software-selected power moments were then labelled by human coders. They selected one of six basic emotions and neutral and answered the question about intensity of the moment. Moments selected by software were also coded by three certified FACS coders. We compared human and software precision and validate the power moments metrics. This study brings functioning of artificial intelligence in emotional tasks and compares it to human performance. We discuss

cooperation and also differences in approaches of human and artificial intelligence in area of affective computing.

Název příspěvku: Vplyv priestorového riešenia pracovného prostredia na sociálne interakcie v pracovnej skupine

Autoři příspěvku: Stanislava Bazalová

Kontakt: st.bazalova@gmail.com

Kategorie příspěvku: přednáška, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Zámerom nášho výskumu bolo upozorniť na možný vplyv priestorového rozloženia pracovného prostredia na sociálne interakcie, ktoré prebiehajú medzi členmi pracovnej skupiny. Našou motiváciou bolo overiť, či úprava priestorovej konfigurácie miestnosti, v rámci ktorej sa zmenšila vzdialenosť medzi pracovníkmi a vyčlenil sa priestor určený na kolaboratívnu činnosť, viedla k zmenám sociálnych interakcií v nami skúmanej pracovnej skupine. Prvá časť práce upriamuje pozornosť na teoretické poznatky a výskumy v oblasti pracovnej skupiny, sociálnych interakcií a pracovného prostredia. V ďalších častiach sa zameriavame na charakteristiku skúmanej pracovnej skupiny a procesov dejúcich sa v rámci jej pôsobenia, taktiež na ozrejenie výskumných metód a empirických zistení. Údaje pre výskum sme získavali prostredníctvom videozáznamov bez zvukovej stopy, ktoré sme spracovávali na základe analýzy neverbálnych prejavov a zaznamenávali do vopred pripravenej kódovacej schémy. Výsledky preukázali, že aj napriek tomu, že sa v upravenom priestore významne nezvýšil počet verbálnych interakcií, intervencia sa prejavila vo zvýšení kolaboratívnej tvorby a znížení prejavov dominancie plynúcich z jednotlivých sociálnych interakcií skúmaných participantov. Taktiež sme v našej práci potvrdili, že top manažment disponuje väčšou mierou prejavov dominancie v porovnaní s manažérmi na prvom stupni a aj v porovnaní s výkonnými zamestnancami. V závere práce diskutujeme o zisteniach a ich implikácii pre prax a ďalší výskum.

Název příspěvku: Formy outplacementu v rezortu obrany jako nástroj pomoci při přechodu vojenského profesionála na druhou kariéru

Autoři příspěvku: Kristýna Binková, Miroslav Krč

Kontakt: kristyna.binkova@gmail.com

Kategorie příspěvku: přednáška, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Příspěvek analyzuje proces přechodu vojenského profesionála z vojenského zaměstnání na zaměstnání civilní. Tento proces definujeme jako druhou kariéru, další fázi profesní dráhy resp. uplatnění v nové profesi v důsledku dobrovolného či nutného ukončení služebního poměru v Armádě České republiky. Zabývá se činnostmi rezortu obrany České republiky, které jsou vytvořeny a uskutečňovány s cílem podpořit umístování těchto osob na trhu práce a analyzuje praxi některých členských států NATO: Velké Británie, Francie a Německa. K deskripci současného stavu v České republice a zahraničí byla provedena analýza odborné literatury, legislativních a statistických dokumentů, byly provedeny řízené rozhovory s vojáky z povolání Armády České republiky a pracovníky

Ministerstva obrany. Sociologické šetření umožnilo zjistit preference z hlediska možností přípravy vojáků na druhou kariéru. Dotazníkové šetření bylo provedeno u 50 vysokoškolských studentů pátých ročníků vojenského studia na Univerzitě obrany v Brně. Výsledky objasňují vnímání vlastní kariéry této skupiny respondentů a jejich postoj k možnosti využití benefitů souvisejících s přípravou na výkon povolání v civilním sektoru po ukončení aktivní vojenské služby. Zjištěné poznatky mohou být v praxi přínosem pro Ministerstvo obrany při rozhodování o možných změnách forem outplacementu a případné adaptaci metod využívaných v zahraničí.

Název příspěvku: Human vs Artificial Intelligence. Time related performance of emotion tracking

Autoři příspěvku: Mária Gablíková, Martina Baránková, Bronislava Strnádelová, Jana Koróniová

Kontakt: maria@emotionid.ai

Kategorie příspěvku: přednáška, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

During a lifetime research of Paul Ekman and his colleagues a significant leap forward was taken in terms of understanding emotion related facial expressions. Among other they build on Darwin notion that emotions are universal, defined 6 basic emotions and their corresponding facial expressions. Later on this knowledge was automated in artificial intelligence. Affective computing is 20 years old and it is globally used in various applied disciplines and especially business. This study examines results of a one year long experiment of emotion data labelling. Four coders were labelling each frame of a recording and labelled one of the 6 basic emotions or neutral. We establish the time needed for human data labelling and compare it with the time performance of an AI software Emotion ID. This study brings precise information into the popular discussion of how new technologies save time. We further discuss the potential pros and cons of using an AI in emotion detection.

Název příspěvku: Adaptace dotazníku SL-28 do češtiny

Autoři příspěvku: Jana Kolářová, Pavlína Honsová

Kontakt: jana.kolarova@vse.cz

Kategorie příspěvku: přednáška, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Tato studie má za účel podpořit výzkum v oblasti servant leadershipu v České republice. Navazuje na první pilotní studii (Kolářová et al., 2016) s cílem rozšířit ji metodologicky o explorační faktorovou analýzu a obsahově o testování vztahu mezi servant leadershipem, LMX, chováním v rámci pracovní role a nad rámec pracovní role (OCB). Metodologie: Deskriptivní statistická analýza a explorační faktorová analýza byly provedeny na vzorku studentů (N = 216). Servant leadership byl zjišťován s využitím dotazníku SL-28 autorů Liden et al. (2008), LMX-7 dle Graen & Uhl-Bien (1995), chování v rámci pracovní role dle Dysvik & Kuvaas (2010) a chování nad rámec dané pracovní role dle Van Dyne & LePine (1998). Výsledky: SL-28 vykazuje vysokou vnitřní konzistenci (Cronbachova alfa > 0,7 také pro jednotlivé dimenze). Žádná ze zkoumaných proměn-

ných s výjimkou LMX nemá silný těsný vztah se servant leadershipem. Explorační faktorová analýza pro servant leadership ukázala dobrou shodu dat s teoretickým modelem. Omezení výsledků: Respondenti jsou studenti. Důsledky pro praxi: Organizace mohou využívat adaptaci dotazníku SL-28 v českém prostředí, aby posoudili, do jaké míry jejich lídři využívají postoje a chování servant lídra. Význam: Tato studie podporuje vědecké zkoumání nového trendu v oblasti leadershipu prostřednictvím adaptace dotazníku SL-28 pro Českou republiku.

Název příspěvku: Analýza preference stylů vedení personálu na úrovni přímého leadershipu v Armádě České republiky

Autoři příspěvku: Eva Kozáková, Radomír Saliger

Kontakt: evabil@email.cz

Kategorie příspěvku: přednáška, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Styl velení je celkové pojetí výkonu velitele, jež se projevuje ve veškerých oblastech jeho činností. Představuje ustálený způsob a individuálně preferovaný systém forem, metod a prostředků, jichž velitel používá v procesu přijímání rozhodnutí a jeho realizace tak, aby jednotka dosáhla stanovených cílů. Styl velení není jednou provždy daný, ale podléhá určitým změnám v závislosti na rozvoji osobnosti velitele i podřízených a na změnách vnějších okolností. Obsah příspěvku je zaměřen na zjišťování preference stylu vedení personálu na úrovni přímého leadershipu v Armádě České republiky. K výzkumnému šetření byla použita metoda kvantitativního výzkumu s využitím výzkumné techniky standardizovaného dotazníku. Jedná se o test čtyř typů jednání vedoucího, který vychází ze systému GRID, kde jedna osa zaznamenává orientaci vedoucího pracovníka na lidi a druhá zobrazuje orientaci na úkol. Výstup použité metody popisuje a diskutuje preferované styly vedení u jednotlivých respondentů. Výzkumný soubor tvořilo celkem 97 důstojníků, účastníků kariérového kurzu vyšších důstojníků, kteří jsou řazeni k rozhodujícím vedoucím pracovníkům na úrovni přímého leadershipu. Výsledky jsou diskutovány v kontextu aplikace stylů vedení podřízených v resortu ministerstva obrany.

Název příspěvku: Integrita v kontextu výběru zaměstnanců

Autoři příspěvku: Tomáš Krám, David Maňur

Kontakt: tomas.kram@gmail.com

Kategorie příspěvku: přednáška, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Motivaci uchazeče k záměrnému zkeslování informací v rámci výběrového pohovoru lze přisuzovat jak situačním podmínkám, tak osobnostním charakteristikám jedince. Navzdory současné polemice o prevalenci takového chování a jeho následcích, je pro zaměstnavatele důležité takovým příčinám porozumět a co nejefektivněji záměrnému zkeslování předcházet. Cílem příspěvku je představit výzkumný design, který se zabývá moderátorovou rolí integrity ve vztahu mezi percipovanou soutěží o obsazované místo a záměrným zkeslováním v procesu výběru zaměstnanců. Výzkumný vzorek tvoří 300 uchazečů o zaměstnání, systematicky náhodně rozdělených do experimentální a kontrolní skupiny. Testová baterie je složena z Experimentální škály integrity a Dotazníku

žadoucího stylu odpovídání (BIDR-CZ), experimentální proměnná „soutěživost“ je operacionalizována formou instrukce před vyplněním BIDR-CZ. Získaná data poskytnou informaci ohledně vlivu vnímané soutěže o obsazované pracovní místo na záměrné zkruslování, tedy faktorů, který mohou organizace kontrolovat a míru zkruslování tak záměrně snižovat. Současně data ověří souvislost osobnostní integrity a ochoty záměrně zkruslovat.

Název příspěvku: Mediace v pracovním prostředí

Autoři příspěvku: Radka Lankašová

Kontakt: info@radkalankasova.cz

Kategorie příspěvku: přednáška, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Zaměstnání s sebou přináší interakci s ostatními lidmi, která je někdy pozitivní, někdy neutrální, ale bývá také negativní – z mnoha různých důvodů. Nejčastější důvody, které vedou ke vzniku konfliktu na pracovišti jsou na základě výzkumu provedeném v soukromém sektoru v České republice na přelomu roku 2016 - 2017 čistě pracovní konflikty následované osobnostními / osobními spory. Konflikty mohou být řešeny různým způsobem – od jejich ignorace po agresí. Výzkum ukazuje, že zaměstnanci v České republice primárně řeší a dokážou vyřešit konflikty sami. Druhou alternativou je, že jim pomáhá vyřešit spor jejich nadřízený, nebo zástupci oddělení lidských zdrojů, pokud selže urovnání konfliktu mezi stranami samotnými. Jedním ze způsobů, jak spory řešit, je mediace. Její institut je nový, do běžného firemního života proniká pomalu, nicméně začíná být využívána. V některých společnostech již dokonce mají interního mediátora, který se věnuje řešení sporů a také facilitaci schůzí různé obtížnosti.

Název příspěvku: Projektivní metody v ověřování způsobilosti uchazečů o služební poměr v bezpečnostních sborech České republiky: rozsah a účel použití

Autoři příspěvku: Alena Molinari, Martin Seitl

Kontakt: molinari.alena@seznam.cz

Kategorie příspěvku: přednáška, studentská sekce

Abstrakt:

Cílem příspěvku je představit výsledky explorační studie realizované mezi psychology zabývajícími se posuzováním osobnostní způsobilosti u uchazečů o služební poměr u sedmi bezpečnostních sborů České republiky. Předmětem studie bylo ověřit, které projektivní metody jsou v procesu posuzování způsobilosti použity, jaký plní v rámci diagnostické baterie účel a jak je ověřována jejich prediktivní validita. Data byla získána od souboru 30 psychologů prostřednictvím dotazníku, doplněného interview s pěti z nich. Výsledky naznačují, že projektivní metody jsou ve výběrovém procesu s uchazeči používány frekventovaně, přičemž volba konkrétních projektivních metod je na individuálním rozhodnutí psychologa. Mezi nejpoužívanější metody patří Kresba stromu a Kresba lidské postavy, Zulligerův tabulový test a Hand test. Do baterie jsou metody zařazovány dle klasifikace vyhlášky č. 487/2004 Sb. zejména z důvodu posouzení psychosociální zralosti, agresivity, psychopatologické symptomatiky, emoční stability, autoregulace a odolnosti vůči zátěži. Validita výsledků je ověřována 77 % dotázaných

psychológů, a to především na základě hodnocení přijatého uchazeče spolupracovníky a nadřízeným. Ověřování validity je však nesystematické a kvalitativní. Studie naznačuje význam projektivních metod ve výběru uchazečů do služebního poměru avšak bez explicitně ověřené spolehlivosti výsledků.

Název příspěvku: Sociálne kompetencie a sebasúcit u mladých ľudí

Autoři příspěvku: Nikola Rusiňaková, Eva Letovancová

Kontakt: nicolerusinak@gmail.com

Kategorie příspěvku: přednáška, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

V predkladanej práci sme sa zaoberali problematikou sebasúcitu a sociálnych kompetencií u mladých ľudí, pričom našim primárnym cieľom bolo analyzovať vzťah spomínaných konštruktov. Výskumné dáta sme získali administráciou dvoch dotazníkov: Inventár sociálnych kompetencií (ISK) a Škála úrovne sebasúcitu (SCS). ISK pozostáva zo 4 sekundárnych škál (sociálna orientácia, ofenzivita, sebaovládanie a reflexivita) a 17 primárnych škál. SCS tvorí 6 subškál, ktoré predstavujú komponenty sebasúcitu. Naš výskumný súbor tvorilo 222 respondentov. Výsledky preukázali signifikantné pozitívne korelácie sebasúcitu s celkovou úrovňou sociálnych kompetencií a úrovňou všetkých sekundárnych škál sociálnych kompetencií. Zistili sme pozitívne signifikantné vzťahy sebasúcitu takmer so všetkými primárnymi škálami sociálnych kompetencií. Ďalej sme zisťovali korelácie celkovej úrovne sociálnych kompetencií, ale aj úrovne ich sekundárnych škál s komponentmi sebasúcitu, kde sme zistili 27 signifikantných korelácií. Naše výsledky nepreukázali signifikantné medzipohlavné rozdiely v úrovni sebasúcitu ani sociálnych kompetencií. Štatisticky významné rozdiely medzi študentmi a pracujúcimi sa prejavili len v miere sebasúcitu. Výskumom sme prispeli k štandardizácii ISK a SCS v slovenských podmienkach. Najväčší prínos nášho výskumu vidíme v aplikovaní výskumných výsledkov do praxe.

Název příspěvku: Individuálna adaptabilita a akademický úspech žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl

Autoři příspěvku: Martina Urbašek, Kristína Lukačková, Elena Marčinová

Kontakt: matkaledni@gmail.com

Kategorie příspěvku: přednáška, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Vysoká miera individuálnej adaptability je typická pre mladých pracovníkov, ktorí dosiahli kariérový úspech v podobe získania manažérskej pozície ešte pred dovŕšením 30. roku. Účelom tohto výskumu bolo zistiť, či existuje súvislosť medzi individuálnou adaptabilitou jednotlivca a jeho akademickým úspechom na strednej a vysokej škole, ešte pred nástupom do práce. Kládli sme si otázku – hodnotí školský systém ako úspešných tých, ktorí majú charakteristiky typické pre úspešných v praxi? Participantmi výskumu boli študenti vysokých škôl a žiaci stredných škôl. Úroveň individuálnej adaptability sme zisťovali pomocou 55-položkového dotazníka I-Adapt-Measure. Úspech žiakov a študentov bol hodnotený na základe študijných priemerov aj ďalších ukazovateľoch

akademického úspechu. Z výskumu vyplynulo, že individuálna adaptabilita žiakov a študentov s ich dosiahnutými študijnými priemerami nesúvisí. Zároveň výskum ukázal, že študenti, ktorí si už počas štúdia našli prácu vo svojom odbore, vycestovali v programe Erasmus alebo absolvovali súťaže sú významne adaptabilnejší ako ostatní. Limitom mohla byť reprezentatívnosť a rozsah výskumnej vzorky. Zistenie, že školy nehodnotia ako úspešných tých, ktorí majú charakteristiky súvisiace s významným úspechom v kariére, považujeme za veľmi dôležité a vyžadujúce ďalšiu pozornosť.

Název príspevku: Attachment a syndrom vyhoření v kreatívnych profesiách

Autoři príspevku: Kateřina Vodolánová

Kontakt: katerina.vodolanova@gmail.com

Kategorie príspevku: přednáška, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Teorie vztahové vazby je vlivným konceptem, který do psychologie vnesl další možnost poznání člověka. Její rozšíření na dospělost přispělo k možnostem její aplikace, díky čemuž dnes teorii můžeme zkoumat i v souvislosti s pracovním prostředím. Vztahová vazba v dospělosti tvoří základnu pro vztah člověka k sobě samému i jeho okolí, stejně jako pro mezilidské vztahy nebo přístup k pracovní činnosti. Hlavním cílem výzkumu, který byl součástí praktické části bakalářské práce, bylo prozkoumat možné souvislosti mezi syndromem vyhoření a vztahovou vazbou u jedinců, kteří pracují ve vizuálně zaměřené kreativní profesi. Na základě zvoleného kvantitativního přístupu byly použity dvě sebehodnotící škály: The Experiences in Close Relationships (ECR-CZ; škála pro měření vztahové vazby) a Maslach Burnout Inventory (MBI; škála pro měření stupně vyhoření). Výsledky byly zpracovány na základě dat 92 respondentů a prokázaly signifikantní souvislosti mezi vztahovou úzkostí, vztahovou vyhýbavostí a některými dimenzemi vyhoření podle Maslach Burnout Inventory. Výzkum potvrdil provázanost mezi vztahovou vazbou a syndromem vyhořením.

Název příspěvku: Vliv prostředí chamber rest na vybrané kognitivní funkce

Autoři příspěvku: Tereza Čechová, Tereza Macurová, Tereza Zemanová, Marek Maluš

Kontakt: cechova.t@email.cz

Kategorie příspěvku: poster, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Príspevek pojednáva o experimentálnej štúdiu zabývajúcej sa účinkami prostredia omezené zevní stimulace neboli REST, konkrétne její formou chamber REST, na vybrané kognitivní funkce. V našem výzkumu jsme se rozhodli prozkoumat, zda čtyřdenní pobyt v prostředí omezené zevní stimulace souvisí s výkonem participantů v baterii kognitivních testů, a ve kterých testech dochází ke zlepšení, resp. zhoršení jejich výkonu. Výzkumný soubor tvořil 17 vysokoškolských studentů u skupiny experimentální a 15 vysokoškolských studentů u skupiny kontrolní. Na základě pobytu byly formou pretest-posttest měřeny vybrané kognitivní funkce, a to pomocí rozsáhlé baterie kognitivních testů. Participantí byli testováni před pobytem, několik hodin po ukončení pobytu a tři dny po ukončení pobytu. Výsledky prokázaly, že ačkoliv v některých testech docházelo při druhém testování k signifikantnímu zlepšení výkonu u obou skupin, statisticky významné rozdíly v míře zlepšení mezi skupinami se prokázaly pouze u testu Rey-Osterriethovy komplexní figury, ve kterém dosahovala kontrolní skupina statisticky významně vyšší míry zlepšení. Limity výzkumu spatřujeme ve vyšších výkonech u experimentální skupiny při testování již před pobytem, což mohlo zapříčinit signifikantně vyšší míru zlepšení u kontrolní skupiny. V naší studii nebyl pozorován statisticky významný vliv podmínek chamber REST na testované kognitivní funkce.

Název příspěvku: Zisťovanie vzájomných konexií a rozdielov medzi emocionálnou inteligenciou a osobnosťou u študentov humanitného a technického zamerania

Autoři příspěvku: Dominika Horváthová

Kontakt: dominika-horvathova@centrum.sk

Kategorie příspěvku: poster, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Cieľom nášho výskumu zistiť, či existuje spojitosť medzi jednotlivými zložkami emocionálnej inteligencie a osobnosti u študentov humanitného a technického zamerania. Zamerali sme sa na zisťovanie rozdielov v úrovni emocionálnej inteligencie u pracovníkov. Na zisťovanie emocionálnej inteligencie sme využili TEIQue-SF a osobnosť sme zisťovali prostredníctvom EPQ-R. Náš výskum sme zrealizovali na vzorke N= 62 vysokoškolských študentov, z ktorých bolo 32 z humanitného (N=32) a 30 (N=30) z technického zamerania. Uskutočnili sme komparačne korelačný výskum. Medzi neurotizmom a celkovým skóre emocionálnej inteligencie sme zaznamenali štatisticky významný vzťah v negatívnom smere u študentov humanitného a technického zamerania. Medzi extraverziou a celkovým skóre emocionálnej inteligencie sme zistili signifikatne významný pozitívny vzťah len u študentov technického zamerania. Medzi črtou sebakontroly v konštrukte črtovej emocionálnej inteligencie a mierou neurotizmu sme zaznamenali negatívny vzťah. Medzi psychotizmom a emocionálnou inteligenciou sme nezazna-

menali štatisticky významný vzťah ani u jednej skupiny študentov. Medzi študentmi humanitného a študentmi technického zamerania sme zaznamenali rozdiely v úrovni neurotizmu, extravenzie, emocionálnej inteligencie, sociability, emocionalite a sebakontrolle. Medzi humanitnými a technickými pracovníkmi sme nezaznamenali štatisticky význam

Název príspevku: Transformačný, pseudotransformačný a laissez-faire leadership – jeho reflexia v postojoch (angažovanosť, dôvera) a v správaní (inovácie) zamestnancov (návrh výskumného projektu)

Autoři príspevku: Jana Lišková, Eva Rošková

Kontakt: jana.liskova@uniba.sk

Kategorie príspevku: poster, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Zámerom príspevku je predstaviť návrh výskumného projektu novej koncepcie transformačného leadershipu. Jeho pôsobenie bolo skúmané v mnohých súvislostiach, oblastí pracovných postojov – angažovanosť, dôvera, a pracovného správania – inovácia, nevyvímajúc. „Temnejšia stránka“ daného štýlu vedenia – pseudotransformačný leadership, však zatiaľ výskumnej pozornosti skôr uniká. Cieľom návrhu výskumného projektu je preto bližšie preskúmať uvedené pracovné postoje a správanie v kontexte nového modelu leadershipu (transformačný, pseudotransformačný a laissez-faire leadership). Výskum bude realizovaný v troch fázach, použitím troch odlišných metodologických postupov (metóda úryvkov, filmu a facilitátora) na troch skupinách participantov. Realizácia projektu by mala nielen významne prispieť k prevereniu platnosti navrhovaného modelu (i v našich podmienkach), a priniesť užitočné poznatky o prejavoch daných štýlov vedenia v konkrétnych pracovných postojoch a v správaní, ale aj pomôcť pochopiť, ako lídrov vnímajú ich podriadení (+ aké to má dôsledky). V neposlednom rade môžu byť výsledky výskumu cenným zdrojom informácií pre oblasť recruitingu i vzdelávania. Príspevok je výzvou k uskutočneniu podobných skúmaní, ako aj výzvou k spolupráci vo výskume uvedených javov.

Název príspevku: Vliv prostředí chamber REST na úroveň syndromu vyhoření

Autoři príspevku: Tereza Macurová, Ester Gawlasová, Michaela Slaná, Marek Malůš

Kontakt: tereza.macurova@seznam.cz

Kategorie príspevku: poster, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Cílem studie je prověření potenciálního příznivého dopadu pobytu v prostředí se sníženou zevní stimulací (varianty chamber restricted environmental stimulation; chamber REST) na úroveň syndromu vyhoření. Tento vliv je testován pomocí test-retestové administrace dotazníku Burnout Measure (Ayaly Pinesové a Elliotta Aronsona) jedinců v experimentálních a kontrolních skupinách. Experimentální skupiny sestávají ze souboru vysokoškolských studentů, kteří podstoupili čtyřdenní pobyt v rámci kvaziexperimentální studie, a vzorku pracujících z řad klientů poskytovatelů „terapie tmou“ v ČR. K těmto skupinám byly vytvořeny skupiny kontrolní na základě získaných sociodemografických údajů (pohlaví, věk, vzdělání). V současné době ještě není možné výsledky

uvést, neboť fáze sběru dat dosud probíhá, a konkrétní výsledky budou předmětem konferenčního sdělení.

Název příspěvku: Analýza vybraných stresových faktorů v prostředí call centra telekomunikačního operátora

Autoři příspěvku: Ivana Mirdalíková, Karol Kováč

Kontakt: mirdalikovai@gmail.com

Kategorie příspěvku: poster, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Pracovní výkon a spokojnosť zamestnanca v zamestnaní je podmienená aj pôsobiacimi stresovými faktormi v prostredí. Pri rôznych výskumných štúdiách bol potvrdený dopad stresu v zamestnaní na neproduktívne správanie. Vyváženejšia pozícia medzi zamestnancom a jeho pracovným prostredím vedie k pozitívnejším výsledkom. Odchod zo zamestnania v dôsledku stresu bol podnetom, prečo sa operátor rozhodol pre analýzu stresových faktorov. Súbor tvorí 74 účastníkov. Pri identifikáciu stresu v práci sme sa zamerali na 3 úrovne a to: zamestnanecké roly, osobné vypätie a osobné zdroje pre efektívnejšie zvládanie pôsobiaceho stresu. Každá z úrovni obsahuje niekoľko špecifických faktorov. Výsledky analýzy pre jednotlivé úrovne sme vyhodnocovali podľa pohlavia a na základe tímov. Tímov je 8. Zvýšená miera prežívaného stresu u zamestnancov podľa pohlavia aj tímov bola identifikovaná hlavne v úrovni zamestnaneckých rolí. Najvyššia miera prežívaného stresu bola zaznamenaná vo faktore Rola preťaženia. Za obmedzenie analýzy možno považovať to, že zber dát prebiehal v priebehu pracovnej smeny. Zamestnanci mali vymedzený čas pre analýzu, zároveň denná výkonová norma bola nastavená pre štandardný 8 hod. pracovný deň. Významom analýzy je jasnejšie identifikovať stresové faktory v prostredí telekomunikačného operátora, ktoré po zapracovaní odporúčaní môže viesť k zníženiu fluktuácie na pracovisku.

Název příspěvku: Očakávané emócie a očakávané dôsledky v kontexte inhibície agresie v práci záchranárov

Autoři příspěvku: Ivana Piterová

Kontakt: piterova@saske.sk

Kategorie příspěvku: poster, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Práca v záchrannej zdravotnej službe si v situácii útokov zo strany pacientov vyžaduje reguláciu emócií, myšlienok i správania. Cieľom predloženej štúdie bolo overiť predikčnú schopnosť očakávaných emócií a očakávaných dôsledkov pre agresívne správanie. Analyzovaná bola tiež skladba zvolených faktorov inhibície v dvoch skupinách respondentov, podľa miery uskutočnenej inhibície. Výskumnú vzorku tvorilo 30 zamestnancov spoločnosti Falck záchraná a. s., s priemerným počtom odpracovaných rokov $AM= 14,2$; $SD= 11,95$. Výskumná metodika pozostávala z troch dotazníkov, upravených pre potreby výskumu: Dotazník inhibície agresie vychádzal z prístupu Smitha et al. (2004), Dotazník očakávaných dôsledkov z prístupu Archera, Southallovej (2009) a Dotazník očakávaných emócií z prístupu Richetinovej, Richardsonovej, Boykina (2011). Využitím neparametrických testov sa potvrdilo, že dochádza k inhibícii zámeru

i správania. Binomická logistická regresia preukázala, že očakávané pozitívne dôsledky a očakávané negatívne emócie po neagresívnej reakcii sú významným prediktorom agresívneho správania, no pôsobia v smere stimulácie, nie inhibície. Zistené rozdiely dokazujú, že skupina s vyššou mierou inhibície pociťovala vyššiu mieru hnevu a v situácii provokácie výraznejšie zvažovala na prácu orientované dôsledky, kým skupina s nižšou mierou inhibície sa najviac obávala sociálneho odsúdenia.

Název príspevku: Efektivita diverzitných tímov ve vybraných organizáciách v ČR

Autoři príspevku: Valery Senichev

Kontakt: valerysenichev.fsv@gmail.com

Kategorie príspevku: poster, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Předkládaný článek přináší výsledky disertačního výzkumu, který se zabýval problematikou uplatnění koncepce diversity managementu v rámci řízení lidských zdrojů. Výzkum byl zaměřen na zkoumání efektivity diverzitních týmů v organizacích převážně z oboru činnosti peněžnictví a pojišťovnictví, informační a komunikační činnosti a vzdělávání. Zkoumaný soubor tvořilo 98 vedoucích/manažerů týmů. Cílem zkoumání bylo identifikovat faktory, které mají vliv na efektivitu týmů. Teoretické část pojednává o fungování personální práce v organizaci a propojení s řízením lidských zdrojů a diverzitním managementem v týmech. Získaná data byla zpracována deskriptivní a explorativní statistikou (neparametrickými testy). Byl zjištěn mírně pozitivní vztah mezi genderovou diverzitou v týmu a faktorem týmové efektivity – odevzdávání práce v termínu. Dále byl zjištěn pozitivní vztah mezi informační diverzitou a faktorem týmové efektivity dosahování cílů/zadání. Byl zjištěn mírně pozitivní vztah mezi informační diverzitou a faktorem týmové efektivity odevzdávání práce v termínu.

Název príspevku: Core Self-Evaluations a dôsledky prepojenia práce a rodiny ako prediktory pracovnej a životnej spokojnosti u zamestnaných mužov a žien

Autoři príspevku: Martina Vaculínová, Ivana Václavíková

Kontakt: vaculinova.martina@gmail.com

Kategorie príspevku: poster, STUDENTSKÁ SEKCE

Abstrakt:

Cieľom predkladaného príspevku je skúmať konštrukt Core Self-Evaluations (jadrové sebahodnotenie) a overiť jeho prediktívny význam pre pracovnú a životnú spokojnosť. Sústredí sa tiež na problematiku konfliktu a obohacovania práce a rodiny, rozdiely v sledovaných premenných medzi mužmi a ženami a subjektívne vnímanie genderových odlišností v pracovnom prostredí. Na vzorke 130 pracovníkov (60 žien a 70 mužov) bolo overené, že jadrové sebahodnotenie spolu s prepojením práce a rodiny významne predikuje pracovnú a životnú spokojnosť. Ide o zistenie, ktoré upriamuje pozornosť vedúcich pracovníkov a oddelenia ľudských zdrojov na podporu zvyšovania spokojnosti pracovníkov a ich prepojenie práce a rodiny. U mužov, v porovnaní so ženami, bola zaznamenaná vyššia miera životnej spokojnosti, v jednotlivých faktoroch pracovnej spokojnosti, jadrovom sebahodnotení a v určitých aspektoch prepojenia práce a rodiny. Obmedzenosť výsledkov je možná z dôvodu rozdielnej náplne práce a špecifikami výskumnej vzorky.

Štúdia poukazuje na dôležitosť v praxi manažérskej, ale aj pracovno-psychologickej a terapeutickej, v dôraze na význam úrovne jadrového sebahodnotenia pre život a osobný rozvoj človeka.

SBORNÍK ABSTRAKTŮ MEZINÁRODNÍ KONFERENCE
PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE 2017

Vydavatel: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Editor: Ing. Martin Horák

Odborný garant: doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.

Grafická podoba sborníku: Mgr. Iva Honzková

Tisk: Nakladatelství UTB ve Zlíně

Náklad: 110 ks

Rok vydání: 2017

Vydání první.

ISBN: 978-80-7454-655-6

ISBN: 978-80-7454-655-6