

*18. mezinárodní konference  
Psychologie práce a organizace 2019*

*18th International Conference  
on Work and Organizational Psychology 2019*

**SBORNÍK ABSTRAKT**

*Conference Abstracts*

**M U N I**

Brno

22. – 23. května 2019



18<sup>th</sup> International Conference on Work and Organizational Psychology  
22<sup>nd</sup> – 23<sup>rd</sup> May 2019, Brno, Czech Republic

**Editors:**

Ing. Mgr. Jakub Procházka, Ph.D.

Bc. Tomáš Kratochvíl

doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D.

Masaryk University, Brno, 2019

The logo of Masaryk university has been used on the front page.

The abstract texts have not been proofread.

18. mezinárodní konference Psychologie organizace a práce  
22. – 23. května 2019, Brno, Česká republika

**Editoři:**

Ing. Mgr. Jakub Procházka, Ph.D.

Bc. Tomáš Kratochvíl

doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D.

Masarykova univerzita, Brno, 2019

Na úvodní stránce bylo použito logo Masarykovy univerzity.

Texty abstrakt neprošly jazykovou korekturou.

# OBSAH

## KEYNOTE SPEAKERS / KEYNOTE ŘEČNÍCI

DOES SOCIAL PSYCHOLOGY HAVE TO DISGUISE ITSELF  
AS BEHAVIORAL ECONOMICS TO HAVE AN IMPACT?  
A CASE OF DISHONESTY RESEARCH

Bahník Štěpán ..... 11

POSITIVE PSYCHOLOGY ACROSS BORDERS – PITFALLS  
AND REMEDIES

Lorenz Timo ..... 12

HUMOR IS ALWAYS AT WORK: STATE OF THE ART  
AND FUTURE PROSPECTS OF THE FUNCTIONS OF HUMOR  
IN WORK CONTEXTS

Scheel Tabea ..... 13

OSOBNOSTNÉ CHARAKTERISTIKY A ICH MIESTO  
V PSYCHOLÓGII PRÁCE

Sollár Tomáš ..... 14

## CONTRIBUTIONS IN ENGLISH / / PŘÍSPĚVKY V ANGLIČTINĚ

ENGAGEMENT IN ACTIVITIES THAT GO BEYOND BASIC  
PROFESSIONAL DUTIES – MEASUREMENT  
AND CORRELATES

Božek Agnieszka, Malinowska Diana, Tokarz Aleksandra ..... 15

SPIRITUALITY IN THE WORKPLACE, JOB SATISFACTION  
AND WORK ENGAGEMENT OF A STATE ENTERPRISE  
EMPLOYEES IN THAILAND

Chomngam Sriwan, Tapachai Nirundon ..... 16

INTERVENTIONS TO DECREASE STRESS AND INCREASE  
WELLBEING

Eisele Per ..... 17

OVERCOMING GENDER BIAS IN LEADER SELECTION	
Kelley Christopher, Reiley Peter, Metcalfe Amanda, Vávrová Petra, Zajícová Markéta .....	18
DEVELOPING A MEASURE OF LEADERSHIP IDENTITY TO ADDRESS GENDER BIAS IN LEADER SELECTION	
Reiley Peter, Kelley Christopher, Metcalfe Amanda, Vávrová Petra, Zajícová Markéta .....	19
GAMIFICATION AND ITS RELATION TO WORK ENGAGEMENT AND WORK PERFORMANCE	
Kratochvíl Tomáš, Vaculík Martin, Procházka Jakub .....	20
PRELIMINARY RESULTS OF CZECH DIARY STUDY: FACTORS INFLUENCING WORK ATTITUDES AND WELL-BEING	
Procházka Jakub .....	21
HOW TO SHOW THE BENEFITS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT	
Smutný Petr, Talpová Sylva .....	22
VIRTUAL REALITY AS A TOOL FOR COMPETENCIES MEASUREMENT	
Šťastný Aleš.....	23
ASSESSING THE FLYNN EFFECT: A LONGITUDINAL STUDY OF IQ SCORE CHANGES FROM 1999-2018	
Zajícová Markéta, Vávrová Petra, Reiley Peter, Kelley Christopher, Král Pavel .....	24
IN A QUEST FOR A GREAT ONBOARDING EXPERIENCE	
Kulhavý Viktor .....	25

**CONTRIBUTIONS IN CZECH AND SLOVAK /  
/ PŘÍSPĚVKY V ČEŠTINĚ A SLOVENŠTINĚ**

**EMPIRICAL STUDIES / EMPIRICKÉ STUDIE**

**MYSLEŤ NA SVOJU FINANČNÚ BUDÚCNOSŤ**

Bačová Viera, Valuš Lenka ..... 26

**VALIDIZACE TESTU NA ROZPOZNÁVÁNÍ EMOCÍ**

Bahbouh Radvan, Fabianová Ivana, Knorková Alžběta,  
Chroustová Eva..... 27

**REPLIKACE PSYCHOMETRICKÝCH VLASTNOSTÍ  
4ELEMENTS INVENTORY NA VZORKU OBECNÉ POPULACE**

Bahbouh Radvan, Höschlová Eva ..... 28

**INTOLERANCIA NEISTOTY – PSYCHOMETRICKÉ  
VLASTNOSTI SLOVENSKEJ VERZIE, VZŤAHY  
S PRÍBUZNÝMI KONŠTRUKTAMI A MOŽNOSTI APLIKÁCIE  
V PRACOVNEJ PSYCHOLÓGII**

Bavoľár Jozef..... 29

**KRITERIÁLNÍ VALIDITA ASSESSMENT CENTRA  
PRO VEDOUCÍ PRACOVNÍKY AUTOMOBILOVÉ VÝROBY**

Bělohávek František ..... 30

**TVORBA A VALIDIZACE DOTAZNÍKU KREATIVITY  
A INOVATIVNOSTI**

Bobek Milan ..... 31

**POSTOJE K MIGRANTOM V SLOVENSKEJ POPULÁCIÍ  
NA ZÁKLADE ÚDAJOV EUROBAROMETRA (2017)**

Bozogáňová Miroslava, Lorincová Tatiana..... 32

**STARTUP ANATOMY: HLEDÁNÍ DOBRÉHO ZAKLADATELE  
START-UPU**

Durnwalder Kurt, Vujadinović Branko, Nikolić Danijela, Vukotić  
Mina, Dvořáková Eva ..... 33

PROFILY ZAČÍNÁJÍCÍCH PODNIKATEĽOV: MAŤ ODVAHU  
VYKROČIŤ.

Fedáková Denisa, Kožárová Zuzana .....	34
FREKVENCE A KVALITA MANAŽEROVY KOMUNIKACE A JEJÍ EFEKT NA VÝKON JEHO TÝMU	
Franc Michal, Bahbouh Radvan, Kubík Rudolf .....	35
POSUDZOVANIE PREJAVOV BOSSINGU V KONTEXTE OSOBNOSTNÝCH CHARAKTERISTÍK ZAMESTNANCOV	
Frankovský Miroslav, Birknerová Zuzana .....	36
SOCIÁLNE PSYCHOLOGICKÉ CHARAKTERISTIKY PROFESE UČITELE	
Gillernová Ilona, Niederlová Markéta .....	37
SMART FACTORY V PROSTŘEDÍ ALPS ELECTRIC CZ SEBRANICE. JAKÉ DOVEDNOSTI BUDE FIRMA POTŘEBOVAT V BUDOUCNU?	
Gregar Aleš, Pejřová Ivana.....	38
VPLYV AKTIVÁCIE VÝKONOVÉHO CIEĽA PRIMINGOM NA NÁSLEDNÝ VÝKON A ROLA VYBRANÝCH MEDIÁČNÝCH A MODERAČNÝCH FAKTOROV	
Kačmár Pavol, Mladšíková Martina .....	39
PRÍČINY A KONTEXT PRACOVNEJ NEISTOTY NA SLOVENSKU	
Kentoš Michal.....	40
OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY A COPINGOVÉ STRATEGIE SOFTWAREOVÝCH INŽENÝRŮ	
Kolomazníková Daniela .....	41
PRACOVNÍ SPOKOJENOST A OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY V SOUVISLOSTI SE ZMĚNOU TĚLESNÉ KONSTITUCE	
Kubalová Klaudia, Toman Čerget'ová Ivana.....	42



PSYCHOLOGICKÁ VZDÁLENOST JAKO PREDIKTOR  
SYNDROMU VYHOŘENÍ U UČITELŮ

Kundrát Josef, Rojková Zuzana, Máčalová Vendula ..... 43

INTERAKCE MECHANISMŮ PRAXIS A KREATIVNÍHO  
MYŠLENÍ JAKOŽTO ZÁKLADU PRO PRODUKTIVITU  
INŽENÝRŮ

Kushch Oleksandr ..... 44

VNÍMÁNÍ BEZPEČNOSTI ŘÍZENÍ MOTOREK NA TAIWANU  
A V ČESKÉ REPUBLICE

Linkov Václav, Gabrhel Vít, Hu Chun-Hua, Ma Shiao-Tzu ..... 45

PSYCHOMETRICKÉ VLASTNOSTI DOTAZNÍKA HEXACO  
PŘI POUŽITÍ V SITUÁCIÍ VÝBERU A V NEVÝBEROVÉJ  
SITUÁCIÍ

Lisá Elena, Kališ Mojmír ..... 46

REFLEXIA TRANSFORMAČNÉHO, PSEUDOTRANSFOR-  
MAČNÉHO A LAISSEZ-FAIRE LEADERSHIPU V ANGAŽO-  
VANOSTI, DÔVERE A INOVÁCIÍ ZAMESTNANCOV  
(PILOTNÁ FÁZA – METÓDA FILMU)

Lišková Jana, Drabová Denisa ..... 47

SPRÁVANIE SPOTREBITEĽOV V KONTEXTE VYBRANÝCH  
SOCIODEMOGRAFICKÝCH CHARAKTERISTÍK

Lorincová Tatiana, Ondrijová Ivana ..... 48

VNITŘNÍ FAKTORY PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI  
ZAMĚSTNANCŮ VE VÝROBNÍCH PODNICÍCH V ČR

Lovasová Vladimíra, Kushch Oleksandr ..... 49

EFEKTIVITA MINDFULNESS TRÉNINGOV V ZLEPŠENÍ  
ZVLÁDANIA PRACOVNÉHO STRESU U UČITEĽOV

Loziak Alexander ..... 50

VAZBY V ZAMĚSTNÁNÍ, STRATEGIE ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽÍ  
A AKTUÁLNÍ MÍRA PRACOVNÍHO STRESU U ČLENŮ  
BEZPEČNOSTNÍCH JEDNOTEK ČR

Molinari Alena, Seitl Martin.....	51
ORGANIZAČNÍ KULTURA A PODMÍNKY PROFESNÍHO ROZVOJE ZAČÍNÁJÍCÍCH VÝZKUMNÍKŮ NA EXCELENTNÍCH VÝZKUMNÝCH PRACOVIŠTÍCH	
Mudrák Jiří, Zábrodská Kateřina, Machovcová Kateřina .....	52
POSTOJE K MIGRÁCI	
Veronika Pastrnáková.....	53
SMYSLUPLNOST PRÁCE A SPOKOJENOST STŘEDOŠKOLSKÉHO UČITELE Z GYMNÁZIA	
Paulík Karel .....	54
FAKTOROVÁ STRUKTURA A EKVIVALENCE MĚŘENÍ ČESKÉ VERZE DOTAZNÍKU OCCUPATIONAL PERSONALITY QUESTIONNAIRE – R	
Riedl Černíková Barbora, Čurdová Jitka, Ion Andrei .....	55
LÍDERSTVO V EDUKÁCI – CHARAKTERISTIKA KONCEPTŮ „SCHOOL LEADERSHIP“ A „EDUCATIONAL LEADERSHIP“ AKO VÝCHODISKO TVORBY KOMPETENČNÉHO MODELU	
Sollárová Eva, Poliach Vladimír, Pašková Lucia, Heinzová Zuzana....	56
KOMPETENČNÉ MODELY LEADERSHIPU V EDUKAČNOM PROSTREDÍ	
Sollárová Eva, Poliach Vladimír, Pašková Lucia, Heinzová Zuzana, Žitniaková Gurgová Beata .....	57
NÁZORY ZAMĚSTNANCŮ NA ŘÍZENÍ SMES V ČESKÉ REPUBLICI	
Šafránková Jana Marie, Šikýř Martin .....	58
DIGI CUNAMI SA BLÍŽI? PSYCHOLOGICKÉ SÚVISLOSTI DIGITÁLNEJ TRANSFORMÁCIE SPOLOČNOSTI V OSOBNOM A PRACOVNOM ŽIVOTE EURÓPANOV	
Výrost Jozef .....	59

SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI VŠEOBECNÝCH SESTER  
PRACUJÍCÍCH NA SPECIALIZOVANÝCH ODDĚLENÍCH

Woleská Jana, Gillernová Ilona ..... 60

EFEKT PODNIKATELSKÉHO VZDELÁVANIA  
NA HODNOTENIE PRÍLEŽITOSTI

Zelienková Andrea, Kožárová Zuzana ..... 61

**CONTRIBUTIONS FROM PRACTICE /  
/ PŘÍSPĚVKY Z PRAXE**

PROBLEMATIKA HASIČŮ-STROJNÍKŮ U HZS ČR

Fišerová Dagmar..... 62

SUICIDÁLNÍ JEDNÁNÍ VĚZNĚNÝCH OSOB – VAROVNÉ  
SIGNÁLY V PŘÍKLADECH Z PRAXE

Haluzová Soňa ..... 63

VYUŽITÍ TESTŮ LMI A BIP PŘI VÝBĚROVÝCH ŘÍZENÍCH

Jedelský Jiří ..... 64

PÉČE O RODINY VOJÁKŮ V PŘÍPADĚ NOUZE

Kaštánková Marketa ..... 65

KURZ PRVNÍ POMOCI JAKO SOUČÁST VZDĚLÁVÁNÍ  
ŘIDIČŮ

Kurečková Veronika..... 66

JAK MĚNIT FIREMNÍ KULTURU PROSTŘEDNICTVÍM  
ZMĚNY V OBLÉKÁNÍ

Pavlíková Kateřina..... 67

PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY VÝKONU SLUŽBY  
OPERÁTORŮ TÍSŇOVÉ LINKY

Sezima Ondřej ..... 68

PSYCHOLOGICKÁ SLUŽBA RESORTU OBRANY – KDO  
JSME A KAM SMĚŘUJEME

Sováková Helena ..... 69

## OSOBNOSTNÍ PROFIL RIZIKOVÉHO ŘIDIČE V SILNIČNÍM PROVOZU

Šebová Šafaříková Jitka..... 70

## VYBRANÉ ASPEKTY APLIKACE ZULLIGEROVA TESTU PŘI VÝBĚRU VOJÁKŮ Z POVOLÁNÍ

Vávrová Petra, Zajícová Markéta, Reiley Peter J., Kelley Christopher P., Metcalfe Amanda ..... 71

## VÝBĚR PŘÍSLUŠNÍKŮ HZS ČR A JEJICH NÁSLEDNÁ PŘÍPRAVA NA ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽOVÝCH SITUACÍ

Wolf Čapková Martina ..... 72

## KEYNOTE SPEAKERS / KEYNOTE ŘEČNÍCI

### DOES SOCIAL PSYCHOLOGY HAVE TO DISGUISE ITSELF AS BEHAVIORAL ECONOMICS TO HAVE AN IMPACT? A CASE OF DISHONESTY RESEARCH

*Musí se sociální psychologie přestrojovat za behaviorální ekonomii, aby měla dosah? Příklad z výzkumu neupřímnosti*

Bahník Štěpán<sup>1</sup>

<sup>1</sup> University of Economics in Prague, Prague, Czech Republic

The lecture has two goals. The first objective is to present results of several studies on (dis)honest behavior. The second goal is to show the possibilities of synergies between social or moral psychology and behavioral economics in research on dishonesty and personal integrity. It will be argued that inspiring theories are now supplied mainly by social psychologists. On the contrary, the area of external validity and practical implications of research is an advantage of behavioral economists.

**Keywords:** dishonesty; social psychology; behavioral economics; morality; methodology; personal integrity

# POSITIVE PSYCHOLOGY ACROSS BORDERS – PITFALLS AND REMEDIES

*Pozitivní psychologie napříč hranicemi – Úskalí a jejich řešení*

Lorenz Timo<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Medical School Berlin, Berlin, Germany

In recent years, the adaptation of positive psychology into work places has seen major advancements. An increasing number of organizations is interested in understanding and developing well-being and meaning for their employees. With this progress however comes a pitfall.

Many constructs and scales are transferred from one country to the next without further reflection. Yet there can be vast differences in wordings and culture between the constructs' or scales' country of origin and the countries they are applied in. So how can we deal with these differences across borders? How can we develop a good practice of finding out what well-being or the meaning of work really mean for the people in organizations in our respective culture? The talk will offer some points of view on cultural differences, good practice and methodological approaches.

**Keywords:** culture; measurement; scale development; positive psychology; meaning of work; psychological capital

# **HUMOR IS ALWAYS AT WORK: STATE OF THE ART AND FUTURE PROSPECTS OF THE FUNCTIONS OF HUMOR IN WORK CONTEXTS**

*Jak se pracuje s humorem: Stav a budoucí vyhlídky v oblasti zkoumání humoru v pracovním kontextu*

Scheel Tabea<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Europa-Universität Flensburg, Flensburg, Germany

Humor is an unavoidable phenomenon in social interactions and functions as a social lubricant and an abrasive. The ambiguous nature of humor takes effects also at work, with beneficial and risky potential for employees, leaders, teams and organizations. While affiliative, self-enhancing or coping humor are mainly adaptive, the so-called “negative” humor (i.e., self-defeating, aggressive) seems to depend more on boundary conditions. Research about humor in work contexts is rich of topics (e.g., well-being, negotiation), however, there is still little reliable research about specific mechanisms, cross-level interplays, and work environments, including intercultural aspects.

This presentation will introduce the concept of humor at work and provide an overview over the recent state of the art in humor research regarding its functions at work, for example for leadership, health and cultural issues. Furthermore, avenues for future research will be outlined – humor research is in need of ongoing conceptual development of what humor at work is, which consequences it has and how interventions could help. Virtually every topic of humor at work needs further studies with more sophisticated methodological approaches.

Overall, understanding and using humor at work offers great potential for diagnostics, interventions and organizational development.

**Keywords:** humor; work environment; relationships at workplace

# OSOBNOSTNÉ CHARAKTERISTIKY A ICH MIESTO V PSYCHOLÓGII PRÁCE

*Personality Characteristics and its Place in the Psychology of Work*

Sollár Tomáš<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Nitra, Slovenská republika

**Ciele.** Cieľom príspevku je diskutovať súčasné poznanie miesta osobnostných charakteristík v psychológii práce. V súčasnosti je oblasť významne ovplyvnená všeobecne prijímaným päťfaktorovým modelom osobnosti. Príspevok predstavuje empirické zistenia v: a) meraní osobnosti, b) skúmaní vzťahu osobnosti k iným, pre pracovnú psychológiu kľúčovým premenným (napr. motivácia, pracovný výkon). **Metóda.** Vzorky použité vo viacerých štúdiách s celkovým n=1125, 45 % mužov. Išlo o príležitostné výbery, použitý bol korelačný dizajn. Metódy zberu: osobnosť (16PF, HPI, HDS, NEO-FFI, nimi IPIP), hodnoty, motivácia (PVQ, MVPI), výkonové parametre. **Výsledky.** Výsledky naznačujú dobrú reliabilitu a faktorovú validitu meracích nástrojov v rámci päťfaktorového modelu (NEO-FFI, miniIPIP, HPI). Osobnostné charakteristiky (okrem Stability) sa ukazujú vo významnom vzťahu s niektorým z faktorov hodnôt (najsilnejšie zvedavosť a poznanie) a s ukazovateľmi výkonu súvisí systematickosť. **Záver.** Súčasnú poznanie naznačuje zlepšenú situáciu v oblasti merania osobnostných charakteristík. Jednou z kľúčových osobnostných charakteristík v kontexte pracovnej psychológie sa ukazuje svedomitosť. Poznanie osobnostných charakteristík môže byť prínosné pre psychológiu práce. **Limity.** Limity príspevku predstavujú sebavýpoved'ový charakter použitých meracích nástrojov. Veľkosť vzorky dovoľuje dobré možnosti zovšeobecnenia, charakter samotného zberu predstavuje limit.

**Kľúčové slová:** osobnostné charakteristiky; Big Five; motivácia; pracovný výkon



# CONTRIBUTIONS IN ENGLISH / / PŘÍSPĚVKY V ANGLIČTINĚ

## ENGAGEMENT IN ACTIVITIES THAT GO BEYOND BASIC PROFESSIONAL DUTIES – MEASUREMENT AND CORRELATES

*Angažovanost u aktivit nad rámec běžných pracovních povinností – měření a koreláty*

Božek Agnieszka<sup>1</sup>, Malinowska Diana<sup>1</sup>, Tokarz Aleksandra<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Jagiellonian University, Krakov, Poland

**Objectives.** The purpose of the paper is to present the construct of engagement in actions that go beyond basic professional duties (shortly: beyond-duties engagement) and its measurement with the modified version of the UWES-9 questionnaire, as well as its relationship with feedback from others, organizational commitment and burnout. **Method.** A preliminary study was conducted within 61 employees (77 % of men) of a medium-sized company in the automatics-robotics industry. In the main study 137 employees (64 % of women) of private and state-owned enterprises of various industries with minimum 2 years work experience in one company took part. In the second study the Feedback scale from the Work Design Questionnaire; Organizational Commitment Scale, and Oldenburg Burnout Inventory were used. **Results.** It was found that the modified UWES-9 questionnaire to measure beyond-duties engagement is a one-factor, reliable and theoretically valid measure. The higher level of engagement in activities in leadership positions was established, as well as its positive relationship with feedback from others and organizational commitment, and negative relationship with burnout. **Conclusions.** Engagement in activities that go beyond basic professional duties is a homogenous construct, linked to positive aspects of work. Every employee may engage in additional activities, although working as a manager may be conducive to greater beyond-duties engagement. **Limitations.** There were inhomogeneous group in the main study.

**Keywords:** work engagement; organizational commitment; burnout; beyond-duties activities

# SPIRITUALITY IN THE WORKPLACE, JOB SATISFACTION AND WORK ENGAGEMENT OF A STATE ENTERPRISE EMPLOYEES IN THAILAND

*Spiritualita na pracovišti, pracovní spokojenost a pracovní angažovanost v thajském státním podniku*

Chomngam Sriwan<sup>1</sup>, Tapachai Nirundon<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Kasetsart University, Bangkok, Thajsko

**Objectives.** Competition in the telecommunications industry in Thailand is intense. In order to survive and create competitiveness in this industry, high performance of employees of state enterprise telecommunication companies must be created and sustained. The spirituality at workplace, Job satisfaction and work engagement are related to organization performance. To date, no study was found in the context of telecommunication industry in Thailand. The research aimed to investigate spirituality in the workplace, job satisfaction and work engagement level of state enterprise employees and examined the relationship among spirituality in the workplace, job satisfaction and work engagement. **Method.** A sample of 410 employees of a Telecom Public Company Limited was drawn by convenience sampling methods. The survey was conducted using self-administered questionnaire. The questionnaire was composed based on existing literature including 22 items spirituality in workplace scale; 25 items job satisfaction scale (AJDI); and 9 items Utrecht work engagement scale (short version). Data were then analyzed by descriptive and inferential statistics including frequency, percentage, mean score, standard deviation and Pearson's correlation. **Results.** The findings of the study showed that the respondents had a high level of spirituality in the workplace (5.3/7); a moderate level of job satisfaction (3.39/5); and a high level of work engagement (4.37/5). The results of hypothesis testing revealed that there was strongly positive and highly significant relationship between workplace spirituality and job satisfaction (coefficient value = 0.701) and between work place spirituality and work engagement (coefficient value = 0.624). **Conclusions.** The role of workplace spirituality towards job satisfaction and work engagement an organization were significant. **Limitations.** Due to focusing on a state telecommunication company the findings could not be generalized to other companies.

**Keywords:** spirituality; workplace; job satisfaction; work engagement

# INTERVENTIONS TO DECREASE STRESS AND INCREASE WELLBEING

*Jak snížit míru stresu a zvýšit wellbeing*

Eisele Per<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Gävle University, Gävle, Sweden

**Objectives.** The aim of the study was to examine effects of interventions with the aim of reducing stress and increasing wellbeing. The logic behind the research design was that if the intervention to decrease stress affect stress more than wellbeing and the intervention to increase wellbeing affect wellbeing more than stress it would indicate real effect of the interventions. If there is no such differences the result will indicate a 'doing something' effect. **Method.** English speaking foreign students (N=148) with a mean age of 35 were randomly assigned to either the stress reducing group, the wellbeing increasing group or to the control groups. Stress was measured with the Perceived Stress Scale (PSS) and wellbeing was measured with the Warwick-Edinburgh Mental Wellbeing Scale (WEMWBS). **Results.** The analysis resulted in a significant quadratic different between the experimental conditions and control condition for measurement over time. There was no effect for the stress reduction but a strong decline in self-reported stress for all participants indicating either a measurement effect or a carry-over effect. **Conclusions.** The combination of intervention and measurement of both stress and wellbeing give important information not available if either is measured alone. **Limitations.** This study was conducted with students and not at a workplace which is the aim of future studies.

**Keywords:** intervention; stress; wellbeing

# OVERCOMING GENDER BIAS IN LEADER SELECTION

*Překonávání genderových stereotypů při výběru lídrů*

Kelley Christopher<sup>1</sup>, Reiley Peter<sup>1</sup>, Metcalfe Amanda<sup>1</sup>, Vávrová Petra<sup>2,3</sup>, Zajícová Markéta<sup>2,4</sup>

<sup>1</sup> United States Air Force Academy, Colorado Springs, USA

<sup>2</sup> Military University Hospital in Prague, Prague, Czech Republic

<sup>3</sup> Palacký University in Olomouc, Olomouc, Czech Republic

<sup>4</sup> Charles University in Prague, Prague, Czech Republic

**Objectives.** This study developed a measure that selects for preferable leadership approaches and can account for some of the bias that can disadvantage women in the selection and promotion process for leadership roles. The covert measure of leadership was developed and validated to determine how leadership identity can show how well people match what others generally believe are essential qualities for effective leaders while assessing inclusiveness of leadership style. **Method.** Preliminary data from the present study were collected from student populations at the University of Iowa and the U.S. Air Force Academy. **Results.** Analyses indicate women and men differed in their perceptions of desirable leadership qualities. Results also suggest that, compared to men, women tend to define themselves more by the characteristics and approaches that align with leadership qualities shown to be highly effective in multiple contexts. Additional data are currently being collected from multinational participants, e.g., Czech Armed Forces applicants, and will also be presented. These data will also include our covert scale of leadership identity, participants' self-assessment of the leadership behaviors, likelihood to rely on power or influence, and an inclusive leadership scale.

**Keywords:** gender differences; leadership; power and influence; selection

# DEVELOPING A MEASURE OF LEADERSHIP IDENTITY TO ADDRESS GENDER BIAS IN LEADER SELECTION

*Tvorba metody na měření identity lídra z důvodu genderové rovnoprávnosti při výběru lídra*

Kelley Christopher<sup>1</sup>, Reiley Peter<sup>1</sup>, Metcalfe Amanda<sup>1</sup>, Vávrová Petra<sup>2,3</sup>, Zajícová Markéta<sup>2,4</sup>

<sup>1</sup> United States Air Force Academy, Colorado Springs, USA

<sup>2</sup> Military University Hospital in Prague, Prague, Czech Republic

<sup>3</sup> Palacký University, Olomouc, Czech Republic

<sup>4</sup> Charles University in Prague, Prague, Czech Republic

**Objectives.** Over several international studies, we developed a leadership identity measure to select for preferable leadership approaches and account for some of the disadvantages women may encounter in the selection process. This measure accounts for expectations people generally hold for effective leaders, effective male leaders, and effective female leaders (i.e., valued attributes that guide an individual's leadership approach). This research compares gender differences in perceptions of leadership attributes and the prevalence of effective leadership strategies among each gender. **Method.** This study includes the scale development of an Inclusive Leadership measure. Because women are underrepresented in leadership positions across cultures and disadvantaged during hiring or promotion of leaders, we develop selection criteria that assure excellent leaders and greater gender equality through the selection processes. Data from the present study were collected from student populations at the University of Iowa and U.S. Air Force Academy. In addition, data collection from a broad international sample is ongoing using the MTurk online platform (this will be included in the conference presentation). **Results.** Preliminary analyses indicate women and men differed in their perceptions of desirable leadership qualities. Results also suggest, compared to men, women tend to value more characteristics and approaches that are aligned with leadership qualities shown to be highly effective in multiple contexts.

**Keywords:** leadership; gender differences; bias; selection

# GAMIFICATION AND ITS RELATION TO WORK ENGAGEMENT AND WORK PERFORMANCE

*Gamifikace a její vztah k pracovní angažovanosti a pracovnímu výkonu*

Kratochvíl Tomáš<sup>1</sup>, Vaculík Martin<sup>1</sup>, Procházka Jakub<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Masaryk University, Brno, Czech Republic

**Objectives.** Gamification appears more and more throughout the last decade. We aim to introduce it to the professional and academic public, discuss its advantages and disadvantages and the purposes it is used for. Gamification should positively influence work engagement and work performance. The aim of our study is to find a way how to observe these relations and to observe them.

**Method.** A quasi-experimental design was used to obtain the data. We also used modified Czech UWES to assess work engagement. 249 students from 8 subjects decided to fill-out the questionnaire and to take part in the study. The data were analyzed through Welch's t-test, Mann-Whitney U test, correlation and multiple regression analyses, either in SPSS or R.

**Results.** The results of our pilot study indicate how it would be possible to assess the relations between gamification, work engagement and work performance. Our main finding is there should be a difference in work performance in a gamified and non-gamified environment. It may also be possible to find a mediating effect of work engagement on the relation of gamification and work performance with a bigger sample.

**Conclusions.** Based on our research we may create a better design for the assessment of the relations between gamification, engagement and performance. The trends in our data show how these relations should look.

**Limitations.** As our sample consists of several smaller, non-compatible samples, we didn't have enough power to directly support our hypotheses. We also did not account for intervening effects of teachers and groups within the observed study subjects.

**Keywords:** gamification; work engagement; work performance; motivation

# PRELIMINARY RESULTS OF CZECH DIARY STUDY: FACTORS INFLUENCING WORK ATTITUDES AND WELL- BEING

*Předběžné výsledky české deníkové studie: Faktory ovlivňující pracovní postoje a well-being*

Procházka Jakub<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Masaryk University, Brno, Czech Republic

**Objectives.** The presentation introduces a design and preliminary results of a diary study with employees from Czech organizations. The main goal of the research was to test the relationships between work-related and private life-related variables in short term. **Method.** 225 employees completed morning and evening questionnaires in five consecutive days. They also completed an introductory and final questionnaire in the beginning and in the end of the week. This design was used to collect data for testing multiple hypotheses in multiple studies. The respondents used self-rating questionnaires to assess e.g. their sleep, well-being, job-related stress, job attitudes, work performance, off-the-job recovery, off-the job activities, job characteristics or personality characteristics. **Results.** The data will be analyzed using parallel process models with latent variables, latent growth curves and multiple wave models with moderations and mediations. At the conference, we will present the most interesting results of preliminary analyses using summary scores instead of latent variables. **Limitations.** The study used non-probability sampling and respondents with lower education were underrepresented in the final sample. All variables were measured by self-reports. Therefore, self-report biases and common-source bias might influence the results.

**Keywords:** diary study; work performance; job attitudes; well-being; recovery

# HOW TO SHOW THE BENEFITS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT

*Jak dokázat výhody managementu znalostí*

Smutný Petr<sup>1</sup>, Talpová Sylva

<sup>1</sup> Masaryk University, Brno, Czech Republic

**Objectives.** The project approach is widely used in companies and organizations. The very nature of these organizational structures amplifies the need for effective and efficient sharing of information and knowledge. **Method.** Measurement of cost / benefits of sharing knowledge among and across projects is often key to winning support for introducing knowledge management tools in a company. The presentation will show the work in progress – our approach to quantify potential benefits from improving knowledge management and knowledge sharing processes in project-oriented organizations. **Conclusions.** Our solution aims towards creating a user-friendly on-line tool, which will present users with an estimation of inefficiencies thus showing the volume of the problem in one particular organization.

**Keywords:** knowledge management; costs; benefits; project orientation



# VIRTUAL REALITY AS A TOOL FOR COMPETENCIES MEASUREMENT

*Virtuální realita jako nástroj pro měření kompetencí*

Šťastný Aleš<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Agentura MotivP, Brno, Czech Republic

New technologies, e.g. virtual reality, augmented reality or modern eye-tracking system open up interesting ways of research and observation of human behavior. The aim of our project is to develop a new method which can test competencies in an environment of virtual reality using eye-tracking. The method should be able to predict future behavior connected to workplace hazard. At the conference, we will present the first version of the method. In the coming months, we will carry out a pilot study on students and validation study on a sample of blue collars from Czech companies. The validated method could be used for personnel selection and for individual development (i.e. to help people to recognize their own risk factors and behave in more safety way).

**Keywords:** virtual reality; competencies; recruitment; psychodiagnostics

# ASSESSING THE FLYNN EFFECT: A LONGITUDINAL STUDY OF IQ SCORE CHANGES FROM 1999-2018

*Vyhodnocování Flynnova efektu: Longitudinální studie změny v IQ skórech v letech 1999 až 2018*

Zajícová Markéta<sup>1,2</sup>, Vávrová Petra<sup>1,3</sup>, Reiley Peter<sup>4</sup>, Kelley Christopher<sup>4</sup>, Král Pavel<sup>5,6</sup>

<sup>1</sup> Military University Hospital in Prague, Prague, Czech Republic

<sup>2</sup> Charles University in Prague, Prague, Czech Republic

<sup>3</sup> Palacký University, Olomouc, Czech Republic

<sup>4</sup> United States Air Force Academy, Colorado Springs, USA

<sup>5</sup> Institute of Aviation Medicine, Prague, Czech Republic

<sup>6</sup> Institute For Postgraduate Medical Education, Prague, Czech Republic

**Objectives.** The Flynn effect refers to an increase of IQ scores in intelligence tests of approximately .33 points per year, it is also related to the concept of secular acceleration. This substantial increase in fluid and crystallized intelligence has been observed worldwide throughout the 20th century. Nevertheless, it has remained a widely discussed topic, with both its supporters and opponents. The aim of this study was a longitudinal, not cross-sectional, monitoring of the results in the intelligence test during the period of time from 1999 to 2018.

**Method.** We used the Vienna Matrix Test, which is a one-dimensional psychodiagnostic method for the estimation of the non-verbal intellect, based on Spearman's "g". The sample captures a total of 49,355 individual results. The population mainly consists of armed forces applicants, professional soldiers, and also a clinical population. **Results.** The results suggest statistically significant differences between the separate years of testing, although there is no evident sustained upward trend. **Conclusion.** The main contribution of this study is the finding that it is possible to confirm the Flynn effect hypothesis in the case of cross-sectional comparison, but the results become ambiguous in a long-term observation.

**Keywords:** Flynn effect; Intelligence; longitudinal study; VMT

# IN A QUEST FOR A GREAT ONBOARDING EXPERIENCE

*Na cestě za dobrou zkušeností s onboardingem*

Kulhavý Viktor<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Y Soft Corporation, a.s., Brno, Czech Republic

In times when there is a scarcity of labor force in the market, it is even more crucial to ensure the experience of a company newcomer is leading to a long-term employee-employer relationship. The onboarding activities and trainings could be complemented with preboarding measures to ensure there is comprehensive path of newcomer integration and adaptation. It will be presented how these tasks are handled and facilitated by an internally developed web application in Y Soft - an international IT company providing intelligent enterprise office solutions with about 350 employees.

**Keywords:** onboarding; employee-employer relationship; technology at workplace

# CONTRIBUTIONS IN CZECH AND SLOVAK / / PŘÍSPĚVKY V ČEŠTINĚ A SLOVENŠTINĚ

## EMPIRICAL STUDIES / EMPIRICKÉ STUDIE

### MYSLIEŤ NA SVOJU FINANČNÚ BUDÚCNOSŤ

*Think of Your Financial Future*

Bačová Viera<sup>1</sup>, Valuš Lenka<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ústav experimentálnej psychológie CSPV SAV, Bratislava, Slovenská republika

**Ciele.** Na finančnej kompetencii jednotlivca sa podieľajú nielen vedomosti o financiách, ale aj jeho postoje a presvedčenia. Keďže rozhodovanie o financiách má charakter medzičasovej voľby, za kľúčovú premennú považujeme tendenciu zvažovať budúce dôsledky finančného správania (ZBD-F). Preto sme sa vo výskume zamerali na prediktory tejto tendencie. **Metoda.** Výskumu sa zúčastnilo 50 finančných profesionálov a 50 neprofesionálov s rovnakým zastúpením mužov a žien, priemerný vek 37 rokov, s vysokoškolským (72 %) a stredoškolským vzdelaním (28 %). Administrovaný bol dotazník so škálami vedomostí, postojov, presvedčení a zvažovaní dôsledkov v doméne osobných financií. **Výsledky.** Lineárna regresná analýza ukázala, že významnými pozitívnymi prediktormi ZBD-F sú profesionálna skúsenosť, pozitívne postoje k manažovaniu osobných financií a odmietanie dlhu. Finančná gramotnosť, prekvapivo, predikovala zvažovanie budúcich dôsledkov finančného správania v negatívnom smere. **Záver.** Výsledky výskumu poukazujú na dôležitosť postojov k osobným financiám a naznačujú, že finančné vedomosti nemusia prispievať k zvažovaniu dôsledkov finančného správania. Zistenia môžu byť užitočné pri zostavovaní programov finančného vzdelávania. **Limity.** K limitom štúdie patrí malá vzorka participantov, online administrácia dotazníka, neštandardizované metodiky.

**Kľúčové slová:** finančné kompetencie; finančné správanie; finančná gramotnosť

# VALIDIZACE TESTU NA ROZPOZNÁVÁNÍ EMOCÍ

## *Validation of the Emotion Recognition Test*

Bahbouh Radvan<sup>1</sup>, Fabianová Ivana<sup>1</sup>, Knorková Alžběta<sup>1</sup>,  
Chroustová Eva<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Karlova, Praha, Česká republika

**Cíle.** Test rozpoznávání emocí (TRE) zde byl loni představen jako nový nástroj umožňující měření schopnosti rozpoznávat emoce. Tento příspěvek doplňuje informace o konvergenční validizaci a důkaz validity daný způsobem odpovídání na položky. **Metoda.** TRE spočívá v odhadech sedmi emocí (hněv, pohrdání, překvapení, radost, smutek, strach a znechucení) prezentovaných na 44 fotografiích, které se v náhodném pořadí objevují po dobu 3 vteřin. Test je standardizován na vzorku 334 respondentů (Cronbachovo alfa = 0,77). Ke konvergenční validizaci byl na vzorku 65 kvótně vybíraných dobrovolníků použit test MSCEIT, který lze považovat za zlatý standard výkonového testování emoční inteligence. K důkazu validity způsobem odpovídání na položky byly využity dva na rozpoznávání emocí zaměřené workshopy pro středoškoláky, z nichž jedna skupina (N=19) byla testována na začátku workshopu a druhá (N=18) na jeho konci. S oběma skupinami byly diskutovány strategie odpovídání. **Výsledky.** Pearsonovy korelace TRE a celkového skóru MSCEIT prokázaly signifikantní hodnotu konvergenční validity, a to nejvyšší v dimenzi využití emocí. Studenti v obou skupinách využívali pro odpovědi své znalosti o projevech emocí. Poučená skupina dosáhla v TRE statisticky významně lepšího výsledku. **Závěry.** Oba výzkumy doplnily důkazy validity Testu rozpoznávání emocí, jehož hlavní výhodou je nízká časová náročnost. Zároveň bylo vyzkoušené využití testu v rámci tréninku dané schopnosti. **Limity.** Limitem studie je relativně malý výzkumný vzorek. Porovnávání skupin vnímáme jako pilotní projekt, na který budou navazovat propracovanější výzkumné designy.

**Klíčová slova:** rozpoznávání emocí; validita; emoce; MSCEIT

# REPLIKACE PSYCHOMETRICKÝCH VLASTNOSTÍ 4ELEMENTS INVENTORY NA VZORKU OBECNÉ POPULACE

*Replication of Psychometric Properties of the 4Elements Inventory (4EI)  
in the General Population*

Bahbouh Radvan<sup>1,2</sup>, Höschlová Eva<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Karlova, Praha, Česká republika

<sup>2</sup> QED GROUP, a.s., Praha, Česká republika

**Cíle.** Dotazník 4EI založený na čtyřfaktorovém modelu osobnosti odvozeném z metafory čtyř živlů byl po deseti letech vývoje v roce 2008 standardizován ve stopoložkové verzi na českém reprezentativním vzorku (N=493), a později i na reprezentativních vzorcích v USA a ve Španělsku. V roce 2018 byly výsledky psychometrické analýzy znovu prověřeny na vzorku obecné populace. **Metoda.** Vzorek byl tvořen všemi, kteří od uvedené standardizace dotazník vyplnili (N = 13 298, 58,5 % žen, průměrný věk 36,7, SD=9,7). Na vzorku byla zopakována a s dřívější analýzou porovnána základní deskriptivní a korelační analýza čtyř elementů (dimenzí), analýza položek i reliability (metodou split-half i vnitřní konzistencí) a explorativní faktorová analýza s rotací VARIMAX. **Výsledky.** Položková analýza potvrdila psychometrickou opodstatněnost a správné přiřazení jednotlivých položek (posuzované položkovou korelací s jednotlivými elementy i faktorovým sycením). U všech čtyř dimenzí byla dosažena vysoká, s dřívějšími odhady srovnatelná reliabilita. Faktorová analýza podporuje čtyřfaktorovou strukturu dotazníku, výsledky srovnatelnou s faktorovou analýzou provedenou před deseti lety. **Závěry.** Dotazník 4Elements Inventory je i na novém, rozsáhlém vzorku prověřen jako reliabilní metoda založená na čtyřfaktorovém modelu osobnosti. **Limity.** I přes velký rozsah vzorku jej nelze považovat za reprezentativní, což přináší otázku případné restandardizace. V rámci jejího zodpovězení probíhá nyní výzkum na reprezentativním vzorku v USA.

**Klíčová slova:** osobnost; dotazník čtyř elementů; reliabilita; validita

# INTOLERANCIA NEISTOTY – PSYCHOMETRICKÉ VLASTNOSTI SLOVENSKEJ VERZIE, VZŤAHY S PRÍBUZNÝMI KONŠTRUKTAMI A MOŽNOSTI APLIKÁCIE V PRACOVNEJ PSYCHOLÓGII

*Intolerance of Uncertainty – Psychometric Characteristics of the Slovak Version, Relationships with Similar Constructs and Application in Work Psychology*

Bavoľár Jozef<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Košice, Slovenská republika

**Ciele.** Cieľom príspevku je predstaviť nástroj na zisťovanie intolerancie neistoty – slovenskú verziu Škály intolerancie neistoty, prezentovať jej psychometrické vlastnosti, overiť konštruktovú validitu a možný prínos sledovaním vzťahov s príbuznými premennými a načrtnúť možnosti aplikácie v pracovno-psychologickej praxi. **Metóda.** Výskumu sa zúčastnilo 220 účastníkov vo veku 21 až 60 rokov (priemerný vek 36,7, 59,5 % žien), u ktorých boli zisťované štyri premenné – intolerancia neistoty (Intolerancia neistoty, Carleton, Norton, & Asmundson, 2007), vnímanie a tendencia podstupovať riziko (DOSPERT, Blais & Weber, 2006), nerozhodnosť (Škála nerozhodnosti, Frost & Shows, 1993) a výsledky rozhodnutí (Inventár výsledkov rozhodnutí, Bruine de Bruin, Parker, & Fischhoff, 2007). **Výsledky.** Bola potvrdená faktorová štruktúra a vnútorná konzistencia slovenskej verzie Škály intolerancie neistoty. S nerozhodnosťou súvisel len jeden jej faktor – inhibičná neistota, celkovo bola intolerancia neistoty spojená viac s vnímaním rizika ako s tendenciou podstupovať ho, nebol zistený vzťah s výsledkami rozhodnutí. **Záver.** Škála intolerancie neistoty je vhodným nástrojom zisťovania tohto konštrukt, výsledky poukazujú na dôležitosť rozlišovania dvoch jej faktorov – anticipačnej a inhibičnej úzkosti. **Limity.** Limitom práce je absencia premenných súvisiacich priamo s úlohou intolerancie neistoty v pracovnom procese (napr. pri jej vplyve na pracovnú spokojnosť či vnímaný stres).

**Kľúčové slová:** intolerancia neistoty; konštruktová validita; psychometrika; riziko; rozhodovanie

# KRITERIÁLNÍ VALIDITA ASSESSMENT CENTRA PRO VEDOUCÍ PRACOVNÍKY AUTOMOBILOVÉ VÝROBY

*Criterial Validity of Assessment Centres for Line Managers in the Automotive Industry*

Bělohlávek František<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Traicon, Olomouc, Česká republika

**Cíle.** Firma v automobilovém průmyslu připravuje organizační změny ve výrobě pro rok 2019. Uskutečněná assessment centra sloužila k posouzení schopnosti předáků a mistrů zvládnout tyto změny. Záměrem této studie bylo stanovit validitu metod, použitých v assessment centrech. **Metoda.** Akce se zúčastnilo 75 předáků. Absolvovali inteligenční test VMT, modelové situace (Ranní směna na montáži, Sdělování nepříjemných skutečností pracovníkům, Ztracení v pustině), on-line osobnostní testy ANBE a behaviorální rozhovory se dvěma psychology. Kritériem bylo hodnocení dlouhodobého pracovního výkonu jejich nadřízenými na pětistupňových škálách v 9 kompetencích, popisujících výkonnost účastníků. **Výsledky.** Vztah prediktorů a kritérií byl posuzován Personovým koeficientem korelace. Významné korelace s výkonnostními kritérii vykazoval test VMT, prioritizace v „Ranní směně“, řešení operativních situací v „Ranní směně“, prezentační cvičení, a řada osobnostních proměnných v testech ANBE (náročnost, nedirektivnost, učení ze zkušenosti, vnitřní napětí, ochota nést riziko, respekt k pravidlům). **Závěry.** Metody jako inteligenční test, modelové situace a osobnostní testy ANBE mohou predikovat výkon předáků v automobilové výrobě. **Limity.** Získané výsledky jsou vázány na specifickou firmu, její systém řízení, a její organizační kulturu.

**Klíčová slova:** assessment centrum; validita; behaviorální rozhovor; pracovní výkon



# TVORBA A VALIDIZACE DOTAZNÍKU KREATIVITY A INOVATIVNOSTI

*Validation of Creativity and Innovation Questionnaire*

Bobek Milan<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Karlova, Praha, Česká republika

**Cíle.** Cílem je představit výsledky pilotního ověřování nového dotazníku kreativity a inovativnosti (má 9 kompetencí, 13 demografických a 80 škálovacích položek). Nenašli jsme zlatý standard, který by bylo možné použít k validizaci (ani Torranceho, ani Hoganovy testy nejsou vhodné). **Metoda.** Sběr dat od prvních respondentů právě probíhá na [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz). Celkový počet respondentů v pilotní ověřovací fázi předpokládáme 90. Vzorek je náhodně sestavený z osob, které si dotazník na serveru samy našly, informace o něm byla dále umístěna na sociálních sítích a též byli informováni VŠ studenti. **Výsledky.** Výsledkem pilotního ověřování dotazníku je analýza jednotlivých položek, vyloučení příliš těžkých či příliš lehkých a odstranění duplicit. Dalším krokem je korelační analýza položek. Metodou split-half ověříme reliabilitu dotazníku a pomocí Cronbachova alfa jeho vnitřní konzistenci. Výstupem této fáze je sestavení úvodních norem. **Závěry.** Dotazník bude po očištění o nerelevantní položky použit ve firmách na úvod a závěr rozvojových programů a měl by umožňovat měřit posuny účastníků. V další fázi plánujeme provést kontrastní validizaci na populaci firemních účastníků programu, kde posoudíme, zda pracovníci, kteří jsou okolím vnímáni jako zvlášť kreativní a inovativní, skutečně skórují výše. **Limity.** Limitem metody je testování kreativity a inovativnosti pouhým dotazníkem. Autoři proto zamýšlejí dotazník převést do podoby příběhu a RPG hry ve virtuální realitě, která má dané kompetence měřit přesněji.

**Klíčová slova:** kreativita; inovativnost; pilotáž; validita

# POSTOJE K MIGRANTOM V SLOVENSKEJ POPULÁCIÍ NA ZÁKLADE ÚDAJOV EUROBAROMETRA (2017)

*Attitudes Towards Migrants in the Slovak Population Based on Eurobarometer Data (2017)*

Bozogáňová Miroslava<sup>1</sup>, Lorincová Tatiana<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Košice, Slovenská republika

<sup>2</sup> Prešovská univerzita, Prešov, Slovenská republika

**Ciele.** Mnoho obyvateľov SR si myslí, že sa u nás nachádzajú stovky utečencov. V roku 2018 bola medzinárodná ochrana poskytnutá 37 osobám (MÚ MV SR, 2019). Výskum v oblasti migrácie demonštruje, že postoje k migrantom sú sčasti skupinovo špecifické a závislé od ich kultúrnej podobnosti (Ford, 2011), vzdelanostnej úrovne a pracovných zručnostiach (Helbling, &Kriesi, 2014), jazyku a farby pleti (Hopkins, 2015) apod. Cieľom príspevku je analyzovať postoje k migrantom na základe rodu, veku, zamestnania a vnímanej sociálnej triedy. **Metóda.** Výskumný súbor tvorí 1100 respondentov SR – 42,5 % mužov a 57,5 % žien vo veku 15–93 rokov (M=49,37, SD=16,85). 8,2 % respondentov bolo nezamestnaných; 50,5 % zamestnaných; 28,2 % bolo na dôchodku (resp. neschopný práce). Zber dát prebiehal spôsobom Face-to-face interview v rámci Eurobarometer (2017) formou viacstupňového probablistického výberu. Postoje k migrantom boli merané 7položkovou škálou (Cronbach = 0,861). Použili deskriptívne analýzy, t-test pre dva nezávisle výbery a Pearsonov korelačný koeficient. **Výsledky.** Ukázalo sa, že ženy majú pozitívnejšie postoje k migrantom ako muži. Vek, zamestnanie a vnímaná sociálna trieda neboli v signifikantnom vzťahu k postojom. **Záver.** Príspevok poskytuje pohľad na postoje k migrantom na slovenskej populácii. Použité dáta sú v súčasnosti najaktuálnejším zdrojom týchto informácií (apríl 2018) a poskytujú príležitosti pre ďalšie skúmanie. **Limity.** Charakter dát nám neumožňuje detailnejšie skúmanie psychologických charakteristík respondentov.

**Kľúčové slová:** postoje; migrácia; kultúra; pracovné pozície; sociálna trieda

# STARTUP ANATOMY: HLEDÁNÍ DOBRÉHO ZAKLADATELE START-UPU

*Startup Anatomy: Finding a Good Start-up Founder*

Durnwalder Kurt<sup>2</sup>, Vujadinović Branko<sup>3</sup>, Nikolić Danijela<sup>3</sup>, Vukotić Mina<sup>3</sup>, Dvořáková Eva<sup>1,4</sup>

<sup>1</sup> Masarykova univerzita, Brno, Česká republika

<sup>2</sup> ITO GmbH, Vídeň, Rakousko

<sup>3</sup> ITO United Change doo, Bělehrad, Srbsko

<sup>4</sup> ITO United Change CZ, s.r.o., Brno, Česká republika

**Cíle.** Cílem příspěvku je prezentovat výzkumný záměr Startup Anatomy. Tento výzkum se zaměří na identifikaci klíčových faktorů úspěchu zakladatelů start-upů v oblasti osobnostních charakteristik, motivace, profesních zájmů a stylu myšlení. Mezi cíle výzkumu patří ověření kvality psychodiagnostického nástroje pro identifikaci jednotlivých charakteristik respondentů a ověření existence rozdílů v těchto charakteristikách mezi zakladateli úspěšných start-upů a korporátními manažery. **Metoda.** Plánovaný vzorek je 800 respondentů – zakladatelů start-upů, kteří budou osloveni prostřednictvím subjektů působících v dané oblasti (poradenské firmy, investoři atd.). Data budou získána také od kontrolního vzorku korporátních manažerů. Data jsou sbírána prostřednictvím online sociodemografického dotazníku a psychodiagnostického nástroje MINDONE, který vyvinula jedna ze zapojených organizací. **Přínos.** Přínosem výzkumu bude v ideálním případě ověření kvality nástroje MINDONE a zjištění, zda se liší osobnostní charakteristiky, motivace, profesní zájmy a styl myšlení zakladatelů úspěšných start-upů a korporátních manažerů. **Limity.** Potenciálním limitem může být, že je používán poměrně mladý diagnostický nástroj.

**Klíčová slova:** start-up; osobnostní charakteristiky; motivace; psychodiagnostika

# PROFILY ZAČÍNAJÚCICH PODNIKATEĽOV: MAŤ ODVAHU VYKROČIŤ.

*Profiles of Young Entrepreneurs*

Fedáková Denisa<sup>1</sup>, Kožárová Zuzana<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Košice, Slovenská republika

**Ciele.** Cieľom príspevku je vytvoriť a priblížiť kariérne profily siedmych mladých podnikateľov. Okrem toho budeme v príspevku prezentovať aj podobnosti a rozdiely v nazeraní na kariéru podnikateľa, podnikateľské príležitosti, riziko v podnikaní, rodinnú oporu a prípravu na podnikanie. **Metóda.** 7 podnikateľov (muži vo veku 26-30rokov) s ukončeným VŠ vzdelaním a rozličnými podnikateľskými aktivitami participovalo na 80 minútovej fokusovej skupine pod vedením 2 moderátoriek. Obsah diskusie, ktorý bol rámcovaný témou o podnikaní a podnikateľských začiatkoch, bol nahrávaný a následne prepísaný. Textový materiál bol spracovaný softvérom Atlas.ti. **Výsledky.** Výstupom štúdie je sedem kariérnych profilov začínajúcich podnikateľov. Zistenia okrem iného poukazujú na to, že na rozhodnutie o podnikaní vplyva množstvo faktorov od možnosti sebarealizácie až po vyštudovaný odbor na VŠ. **Záver.** Príspevok má zámer sprístupniť kariérne profily podnikateľov a zdôrazniť ich rôznorodosť, špecifiká i podobnosti. Prezentovaný obsah nájde využitie v kurzoch o podnikaní pre VŠ študentov. **Limity.** Vzhľadom na rozsah rozhovorov získaných z jednej fokusovej skupiny je obsah profilov podnikateľov skôr náhľadom a úvodnou informáciou o ich kariére a skúsenostiach. Rovnako tak, za obmedzenie by sa mohlo považovať, že skupinu tvorili iba muži jednej vekovej kategórie a z jedného regiónu Slovenska. Uvedené však naznačuje, že išlo o homogénnu skupinu, čo možno vnímať aj ako silnú stránku štúdie.

**Kľúčové slová:** podnikatelia; kariérny profil; riziko v podnikaní; rozhodovanie

# FREKVENCE A KVALITA MANAŽEROVY KOMUNIKACE A JEJÍ EFEKT NA VÝKON JEHO TÝMU

*The Effect of Manager's Frequency and Quality of Communication on Team's Performance*

Franc Michal<sup>1</sup>, Bahbouh Radvan<sup>2</sup>, Kubík Rudolf<sup>1</sup>

<sup>1</sup> QED GROUP a.s.

<sup>2</sup> Univerzita Karlova, Praha, Česká republika

**Cíle.** Příspěvek předloží empirické ověření hypotézy, že vyšší kvalita a frekvence komunikace vedoucího týmu vedou k vyššímu týmovému výkonu. **Metoda.** Hypotéza byla testována na 238 vedoucích obchodních týmů z velké finanční instituce, kteří byli hodnoceni z hlediska kvality a frekvence jejich komunikace s jejich podřízenými. Podmínkou zařazení do studie bylo, že manažeři museli na své pozici v daném týmu pracovat alespoň 1 rok. Použité položky se standardně používají v rámci sběru dat pro sociomapping a předchozí studie podaly důkazy o jejich reliabilitě a validitě. Výkon byl měřen ročním výnosem týmu váženým velikostí týmu. **Výsledky.** Regresní analýza ukázala pozitivní efekt kvality a frekvence komunikace na průměrný výkon týmu. **Závěry.** Z teoretického hlediska nález navazuje na studie zkoumající vztah výkonu a spokojenost s komunikací v rámci komunikace. Z praktického hlediska studie mluví ve prospěch intervencí a dalších snah o zlepšení komunikace v rámci organizací. Dále pak podtrhuje nutnost zohlednění komunikačních dovedností manažerů při jejich výběru a následném rozvoji. **Limity.** Mezi limity předkládané studie patří její průřezový charakter, specifčnost vzorku (nelze vyloučit intervenující proměnné v podobě firemní kultury apod.), a subjektivní povaha použitých měřidel nezávislých proměnných.

**Klíčová slova:** týmový výkon; vedení; kvalita vedení; podřízení; komunikace

# POSUDZOVANIE PREJAVOV BOSSINGU V KONTEXTE OSOBNOSTNÝCH CHARAKTERISTÍK ZAMESTNANCOV

*Evaluation of Bossing Behavior in Context of Employee Characteristics*

Frankovský Miroslav<sup>1</sup>, Birknerová Zuzana<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Prešovská univerzita, Prešov, Slovenská republika

**Ciele.** Výskum v oblasti bossingu vychádza z konceptualizácie a operacionalizácie tejto problematiky. V rámci konceptualizácie je v príspevku pozornosť venovaná vymedzeniu pojmu bossing a jeho špecifikácie od príbuzných pojmov, napr. mobbing, šikanovanie apod. Výsledky výskumu v kontexte prínosu pre teóriu podporili multidimenzionálne chápanie konštruktú bossing. **Metoda.** Z hľadiska operacionalizácie tohto konštruktú je v príspevku popísaný vývoj novej, pôvodnej metodiky BOSSING. Metodika obsahuje 17 položiek, ktoré sú posudzované na 5 bodovej škále (1 – úplne nesúhlasím, 5 – úplne súhlasím). Prezentované sú výsledky faktorovej analýzy uvedenej metodiky, ako aj jej ďalšie psychometrické charakteristiky, ktoré boli vypočítané na základe údajov od 387 respondentov. **Výsledky.** Extrahované faktory Bossing zameraný na prácu (Cronbachova alpha – 0.904) a Bossing zameraný na psychiku (Cronbachova alpha – 0,824) vysvetľujú 55,24% variancie. Zároveň sú v príspevku prezentované výsledky validizácie metodiky, ktorá bola uskutočnená pomocou metodiky NAQ - Negative Acts Questionnaire. Celkové skóre metodiky NAQ štatisticky významne korelovalo tak s faktorom Bossing zameraný na prácu (0,525) ako aj s faktorom Bossing zameraný na psychiku (0,514). **Záver.** Aplikácia metodiky BOSSING môže v praxi prispieť k identifikácii prejavov bossingu v rôznych kontextoch práce. **Limity.** Limitujúce faktory interpretácie a zovšeobecnenia výsledkov súvisia s obmedzenou výskumnou vzorkou a zohľadnením kultúrnych kontextov vnímania prejavov bossingu.

**Kľúčové slová:** bossing; reliabilita; validita; chovanie na pracovisku

# SOCIÁLNĚ PSYCHOLOGICKÉ CHARAKTERISTIKY PROFESE UČITELE

*Socio-psychological characteristics of teacher's profession*

Gillernová Ilona<sup>1</sup>, Niederlová Markéta<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Karlova, Praha, Česká republika

**Cíle.** Profesní kompetence učitele přesahuje svou obsahovou a didaktickou složku a výrazně je propojena se sociálními dovednostmi. Aktuální otázkou pregraduální i postgraduální přípravou učitele je, jak efektivně rozvíjet profesní dovednosti sociální povahy. Sociální kompetence v obecné rovině představují celek tvořený znalostmi, schopnostmi a dovednostmi jedince, který zakládá kvalitu vlastního sociálních chování (Kanning, 2002). Profese učitele ve specifickém edukačním prostředí je též odvislá od vnímané akademické účinnosti (v pojetí A. Bandury). Příspěvek si klade za cíl se v rámci empirického šetření zaměřit na souvislost mezi sociálními kompetencemi a vnímanou akademickou účinností u učitelů základních a středních škol a zároveň na sociální kompetence a vnímanou osobní účinnost v pregraduální přípravě učitelů. **Metoda.** Výzkumný design má kvantitativní podobu, využijeme metodu dotazování. **Závěry.** Výsledek šetření může přispět ke zkvalitnění vzdělávacích programů pro učitele.

**Klíčová slova:** profesní kompetence; učitelství; sociální dovednosti; akademická účinnost

# SMART FACTORY V PROSTŘEDÍ ALPS ELECTRIC CZ SEBRANICE. JAKÉ DOVEDNOSTI BUDE FIRMA POTŘEBOVAT V BUDOUCNU?

*Smart Factory in ALPS Electric CZ Sebranice. What Skills Will the Firm Need in the Future?*

Gregar Aleš<sup>1</sup>, Pejřová Ivana<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Zlín, Česká republika

**Cíle.** Cílem příspěvku je podat informaci o výzkumném projektu zaměřeném na podporu implementace konceptu Smart Factory (systém řízení s podporou Big Data a robotizace) v prostředí výrobního závodu ALPS Electric CZ, Sebranice, s ohledem na změny pracovních rolí, pracovních podmínek, kvalifikačních požadavků, kariérových modelů rozvoje pracovníků, změny podmínek pro vnitřní komunikaci a celkové změny firemní kultury v ALPS Electric CZ, Sebranice. **Metoda.** Cílovou skupinou výzkumu jsou tři kategorie pracovníků – operátoři ve výrobě, linioví manažeři provozu a TOP management podniku. V ALPS pracuje cca 400 pracovníků, z toho cca 350 operátorů ve výrobě. Data budeme sbírat od všech pracovníků podniku. Metody pro sběr dat: analýza dokumentů, pozorování, rozhovory, dotazníky, focus groups. Pro analýzu dat použijeme popisnou statistiku a některé metody pro posouzení vztahů mezi vybranými charakteristikami získaných dat. **Závěry.** Závěry výzkumu pomohou vedení ALPS identifikovat a eliminovat možné bariéry na straně pracovníků při implementaci konceptu Smart Factory. Navrhne opatření na podporu implementace konceptu Smart Factory v prostředí ALPS specificky zaměřené na jednotlivé okruhy pracovních pozic a systémová opatření podporující „smart“ změnu firemní kultury ALPS Electric CZ.

Výzkumný projekt je podporován grantem MPO ČR, OPPIK – program APLIKACE – Výzva č. IV, termín řešení 3/2019 – 8/2020.

**Klíčová slova:** systém řízení; robotizace; pracovní role; pracovní podmínky; organizační kultura



# VPLYV AKTIVÁCIE VÝKONOVÉHO CIEĽA PRIMINGOM NA NÁSLEDNÝ VÝKON A ROLA VYBRANÝCH MEDIAČNÝCH A MODERAČNÝCH FAKTOROV

*The Effect of Priming a Performance Goal on Performance and the Role of Chosen Mediators and Moderators*

Kačmár Pavol<sup>1</sup>, Mladšíková Martina<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Košice, Slovenská republika

**Ciele.** Cieľom príspevku je experimentálne preskúmanie toho, či ma aktivácia výkonového cieľa primingom vplyv na následný testový výkon. Okrem toho sme sledovali rolu vybraných mediátorov (vytrvalosť a úsilie) a moderátorov (záväzok voči cieľu a seba-účinnosť), ktorých kľúčovú rolu predpokladá Teória stanovenia cieľov Locka a Lathama, ako aj to, akú úlohu tu zohrávajú charakteristiky výskumného súboru. **Metóda.** Výskumný súbor tvorilo 102 účastníkov. Pozostával z troch kvalitatívne odlišných skupín – pracujúci, začínajúci študenti a končiaci študenti. Tak, ako tomu bolo v predošlých štúdiách tohto typu, ako primingový materiál bol využitý obrázok bežkyne, ktorá vyhráva závod. Závislú premennú predstavoval výsledok Bourdonovho testu v dvoch variantoch (kvalitatívny a kvantitatívny ukazovateľ). Výskum bol pred-registrovaný. **Výsledky.** Výsledky s využitím testovania nulovej hypotézy (Welchov T-test) síce ukázali, že bol medzi experimentálnou a kontrolnou skupinou v rámci kvalitatívneho ukazovateľa štat. významný rozdiel, ten bol ale v opačnom smere než bolo predpokladané a následná Bayesovská analýza poukázala na to, že bola miera evidencie v prospech alternatívnej hypotézy malá. Následná exploračná analýza poukázala na to, že vplyv primingu sa ukázal ako štat. významný iba v podmienke pracujúcich (nie študentov). Mediačná a moderačná analýza nepoukázala na dôležitú rolu skúmaných moderátorov a mediátorov. Limity, perspektívy, ako aj implikácie budú prediskutované v kontexte súčasného stavu problematiky.

**Kľúčové slová:** priming; výkonový cieľ; vytrvalosť; úsilie; záväzok voči cieľu; seba-účinnosť

# PRÍČINY A KONTEXT PRACOVNEJ NEISTOTY NA SLOVENSKU

*The Causes and Context of Job Insecurity in Slovakia*

Kentoš Michal<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Bratislava, Slovenská republika

**Ciele.** Presentovaná štúdia sa zaoberá výskumom pracovnej neistoty. Pracovnú neistotu v tomto kontexte vymedzujeme ako vnímanie hrozby, že jedinec stratí svoju prácu. Cieľom štúdie je v súvislosti s protichodnými zisteniami o miere pracovnej neistoty na Slovensku analyzovať aktuálnu úroveň pracovnej neistoty v našich podmienkach. Zároveň bolo zisťované prežívanie pracovnej neistoty rôznymi skupinami pracovníkov a príčiny pracovnej neistoty. **Metóda.** V nadväznosti na zistenia o výskyte, intenzite a súvislostiach pracovnej neistoty bol uskutočnený výskum pracujúcej populácie pomocou online panelu na vzorke 1010 respondentov, z toho 508 žien a 502 mužov. **Výsledky.** Výsledky štúdie naznačujú, že úroveň pracovnej neistoty je podmienená najmä metódou jej zisťovania. Z faktorov pracovnej neistoty sa popri tradičných sociodemografických prediktorech na jej úrovni podieľali faktory zmien v organizácii, kompetencie a vplyv jedinca na prácu. **Limity.** Limitom štúdie ako aj získaných výsledkov je zberu údajov len u používateľov internetu.

**Kľúčové slová:** pracovná neistota; prežívanie; pracovné podmienky; sociodemografické prediktory

# PERSONALITY CHARACTERISTICS AND COPING STRATEGIES OF SOFTWARE ENGINEERS

*Osobnostní charakteristiky a copingové strategie softwareových inženýrů*

Kolomazníková Daniela<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Masarykova univerzita, Brno, Česká republika

**Cíle.** V současnosti patří oblast softwareového inženýrství mezi nejrychleji se rozvíjející oblasti. Dlouhodobý nedostatek lidí v této oblasti vytváří velkou poptávku po softwarových inženýrech (SE), zvyšující se nároky na jejich práci a s tím spojené zvýšené množství stresorů. S tím souvisí coping, jako mechanismus odpovědi na stresovou situaci. Naším cílem je navržení způsobů optimalizace prostředí a přístupu k SE. **Metoda.** Na počátku provedeme revizi aktuálních dotazníků copingu (evaluace aktuálních dotazníků a tvorba rozšířené verze) a zahrneme do nich coping s využitím moderních technologií, neboť předpokládáme, že lidé z IT stále častěji využívají moderních technologií jako nástrojů copingu. Pak provedeme dotazníkové šetření preferovaných copingových strategií spolu s mapováním osobnostních charakteristik u SE. **Závěry.** Vytvoření nového nástroje pro zjišťování copingových strategií s ohledem na moderní technologie. Vytvoření doporučení pro práci se SE. Vzhledem k velkému rozvoji IT firem v ČR je zde dostatečné zázemí a počet vhodných pracovníků pro provedení takového výzkumu. Také díky zvýšené péči o SE ze strany zaměstnavatelů očekáváme podporu v tomto výzkumu z jejich strany. **Limity.** Omezením může být nedostatečná angažovanost samotných SE na výzkumu.

**Klíčová slova:** softwarové inženýrství; stres; coping; optimalizace prostředí

# PRACOVNÍ SPOKOJENOST A OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY V SOUVISLOSTI SE ZMĚNOU TĚLESNÉ KONSTITUCE

*Job Satisfaction and Personality Characteristics in Connection with the Change of Body Constitution*

Kubalová Klaudia<sup>1,2</sup>, Toman Čerget'ová Ivana<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Hochschule Fresenius, Banská Bystrica, Slovenská republika

**Ciele.** Naša empirická štúdia zisťuje, či nastane rozdiel v miere pracovnej spokojnosti v súvislosti s cieľenou pohybovou aktivitou. Zaoberá sa súvislosťami zmeny telesnej konštitúcie a pracovnej spokojnosti, kvality vzťahov na pracovisku a motivácie k výkonu. Zároveň skúma rozdiely v miere pracovnej spokojnosti medzi mužmi a ženami. Všíma si vplyv cvičenia na osobnostné charakteristiky človeka, najmä na mieru úzkosti, mieru depresivity, a to v období pred začatím s pravidelným cvičením a po opakovanej pohybovej aktivite v trvaní 4 mesiacov. **Metóda.** Výskumu sa zúčastnilo 77 respondentov, u ktorých sa zisťovali rozdiely v miere pracovnej spokojnosti pred a po vykonávaní pravidelnej športovej aktivity. Vzorka respondentov bola zložená z 46 % žien a 31 % mužov, pričom 75,3 % účastníkov bolo vo veku od 20-30 rokov. Z hľadiska pracovného zamerania výskumnú vzorku členíme na 52 % technických profesií a 25 % pomáhajúcich profesií. V rámci výskumných metód používame po výskume Zungovu sebaopisovaciu stupnicu depresie, Beckov inventár úzkosti, päťfaktorový model osobnosti – Big Five a Body Mass Index. **Výsledky.** V štúdiu poukazujeme na vzájomné vzťahy medzi jednotlivými premennými. Zaoberáme sa pozitívnou súvislosťou medzi cvičením a pracovnou spokojnosťou. Zároveň poukazujeme na pozitívny vzťah medzi pracovnou spokojnosťou, motiváciou k výkonu a kvalitou vzťahov na pracovisku. **Záver.** Výskum poukazuje na to, že fyzický a psychický stav do veľkej miery ovplyvňuje prežívanie a správanie človeka na pracovisku.

**Kľúčové slová:** pracovná spokojnosť; pohybové aktivity; motivácia k výkonu; vzťahy na pracovisku

# PSYCHOLOGICKÁ VZDÁLENOST JAKO PREDIKTOR SYNDROMU VYHOŘENÍ U UČITELŮ

*Psychological Distance as Predictor of Burnout Syndrome Symptoms Among Teachers*

Kundrát Josef<sup>1</sup>, Rojková Zuzana<sup>1</sup>, Máčalová Vendula<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ostravská univerzita, Ostrava, Česká republika

**Cíle.** Cílem výzkumu bylo ověřit vztah vnímané psychologické vzdálenosti k pojmům souvisejícím se školní praxí a symptomy syndromu vyhoření, zjišťované prostřednictvím Maslach Burnout Inventory (MBI). Studie je teoreticky zakotvena v teorii psychologické vzdálenosti a teorii úrovně interpretace. **Metoda.** Pro dosažení výzkumného cíle byl zvolen kombinovaný výzkumný design. Kvalitativní substudie využívá metodu polostrukturovaných rozhovorů a následné dvouúrovňové kódování výpovědí za účelem získání vhodných podnětových slov pro kvantitativní substudii. Kvalitativní substudie se účastnilo celkem 20 respondentů, pedagogických pracovníků z Moravskoslezského kraje. Kvantitativní substudie byla založena na Spearmanově korelaci výsledků MBI a skóru psychologické vzdálenosti, který byl zjišťován prostřednictvím projektivního grafického materiálu pro vyjádření pocitů blízkosti a vzdálenosti ke zkoumaným pojmům. Počet respondentů byl 346 učitelů a učitelek prvních a druhých stupňů základních škol z celkem 8 krajů České republiky. **Výsledky.** Výsledky studie prokázaly u vybraných zkoumaných pojmů významné lineární vztahy mezi vnímanou psychologickou vzdáleností a symptomy syndromu vyhoření. **Závěry.** Výsledky interpretujeme jako konvergentní důkaz o možnosti využití metody zjišťování psychologické vzdálenosti jako časově nenáročné metody pro screening symptomů vyhoření ve školní praxi. **Limity.** Zásadní limity studie představuje sběr dat v rámci odborné konference a realizace kvalitativní substudie s respondenty v rámci jediného kraje.

**Klíčová slova:** vnímaná psychologická vzdálenost; syndrom vyhoření; teorie úrovně interpretace

# INTERAKCE MECHANISMŮ PRAXIS A KREATIVNÍHO MYŠLENÍ JAKOŽTO ZÁKLADU PRO PRODUKTIVITU INŽENÝRŮ

*Interaction of the Mechanisms of Praxis and Creative Thinking as a Basis of the Productive Activity of Engineers*

Kushch Oleksandr<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Mykhailo Ostrohradskiy National University, Kremenchuk, Ukraine

**Cíle.** V tomto článku uváděný vědecký problém je teoretickým opodstatněním zvláštnosti interakce mezi osobnostně-procesuálním modelem tvůrčího myšlení a praxis, jako základ profesionální činnosti inženýrů. Taková interakce je dána s ohledem na souvislost mezi dvěma charakteristickými psychologickými procesy, během jejich simultánního rozvíjení v průběhu činnosti, poznání, zde jako procesuální charakteristika mentální činnosti, a jako činnosti samotné. **Metoda.** Podle kontextu tohoto výzkumu psychologických fenoménů je použita teorie strategického řízení tvůrčího procesu (Moljako, 2007). Dále je ve studii navržena domněnka, že závazným spojovacím prvkem mezi vnějšími a vnitřními projevy produktivní činnosti inženýrů, mezi tvůrčím myšlením a profesionální činností a jejím morfologickým základem je praxis člověka. Jako teoretické a metodologické odůvodnění takové domněnky byla použita diachronická model psychofyziologického mechanismu lidského praxis (Klimenko, 2013). **Výsledky.** Praxis se považuje za formu lidské činnosti, sestává z (1) psychofyziologického mechanismu, (2) psychofyziologických orgánů, které mají schopnost se navzájem nahrazovat kaleidoskopicky ve všech okamžicích, v závislosti na cílech a akčních úlohách a (3) dominantu, která se usiluje o samovládu, potlačuje alternativní excitace, akumuluje v sobě příbuzenské formy energie a informaci ze všech stran. **Závěry.** Během realizace systémové charakteristiky interakce mezi osobnostmi inženýrů a životním prostředím jsme dospěli k závěru, že praxis je psychofyziologickým mechanismem realizace tvůrčího myšlení. Psychologické zvláštnosti souvztažnosti mezi mechanismem praxis a tvůrčího myšlení inženýrů se extrapoluje do produktivní profesionální činnosti.

**Klíčová slova:** tvůrčí myšlení; inženýři; produktivita; praxis

# VNÍMÁNÍ BEZPEČNOSTI ŘÍZENÍ MOTOREK NA TAIWANU A V ČESKÉ REPUBLICCE

*Perception of Motorbike Riding Safety in Taiwan and the Czech Republic*

Linkov Václav<sup>1</sup>, Gabrhel Vít<sup>1</sup>, Hu Chun-Hua<sup>2</sup>, Ma Shiao-Tzu<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Centrum dopravního výzkumu, v.v.i., Brno, Česká republika

<sup>2</sup> Taipei Medical University, Tchaj-pej, Tchaj-wan

**Cíle.** Vnímání bezpečnosti silničního provozu se může lišit mezi jednotlivými kulturami. Studium rozdílů v tom, co považují lidé v různých kulturách za podstatné pro bezpečnou jízdu, můžeme zlepšit schopnost vytvářet prostředí pro bezpečnou jízdu cizinců na našich silnicích. **Metoda.** Výzkumný soubor tvořilo 122 českých a 57 taiwanských (průměrný věk 26,8 let) aktivních řidičů motocyklů nebo skútrů, kteří vyplnili dotazník se 31 položkami týkajícími se, co považují respondenti za rizikové při jízdě na motocyklu/skútru a jak často se při řízení dopouštějí různých rizikových aktivit. S pomocí Mann-Whitney U jsme porovnali odpovědi respondentů v obou zemích. **Výsledky.** Čeští motocyklisté považují více než taiwanští za riziko pro bezpečnost chování ostatních řidičů, zatímco taiwanští více než čeští vlastní řidičské chování. Taiwanští motocyklisté se ale považují za lepší řidiče než čeští, oproti českým si myslí, že mají méně trpělivosti s ostatními řidiči a snadněji se rozčílí. Taiwanští motocyklisté více souhlasí s tím, že spěch nemá vliv na jejich styl jízdy a že častěji předjíždějí vozidla zprava. Čeští motocyklisté naopak častěji než taiwanští projíždějí kolony mezi vozidly a najíždějí v zatáčkách do protisměru. **Závěry.** Pokud taiwanští motocyklisté řídí v České republice, je vhodné je informovat o rizicích rychlé jízdy a bezpečném předjíždění. **Limity.** Výzkum je limitován malým výzkumným vzorkem zejména na Taiwanu.

**Klíčová slova:** motocykly; bezpečnost silničního provozu; řidiči; rizika při řízení

# PSYCHOMETRICKÉ VLASTNOSTI DOTAZNÍKA HEXACO PRI POUŽITÍ V SITUÁCII VÝBERU A V NEVÝBEROVEJ SITUÁCII

*The Psychometric Characteristics of the HEXACO Questionnaire Used in the Selection and Non-Selection Situation*

Lisá Elena<sup>1</sup>, Kališ Mojmír<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Paneurópska vysoká škola, Bratislava, Slovenská republika

<sup>2</sup> Asociácia psychológov práce a organizácie Slovenska, Slovenská republika

**Ciele.** V príspevku rozoberáme psychometrické vlastnosti dotazníka HEXACO autorov M. C. Ashton a K. Lee použitého v situácii výberu a pre porovnanie v nevýberovej situácii. **Metóda.** V štúdiu budeme analyzovať výberovú vzorku (N=170) a nevýberovú vzorku (N=63) zamestnancov nemocnice. **Výsledky.** Výskumné vzorky získané dostupným výberom porovnáme v týchto sledovaných oblastiach: rozdiely hrubého skóre v súbore z výberovej situácie v porovnaní so vzorkou zamestnancov testovaných dobrovoľne, rozdiely medzi mužmi a ženami v hrubom skóre škál, Cronbach alfa vnútorná konzistencia a faktorovú štruktúru skúmaná exploračnou faktorovou analýzou. Predpokladáme vyššie hrubé skóre získané v súbore participantov, ktorí sa zúčastnili výberového procesu, ako aj horšie psychometrické vlastnosti v súbore participantov z výberovej situácie. **Záver.** Závery sa budú týkať odporúčaní do praxe pri výbere prostredníctvom šesťfaktorového osobnostného dotazníka HEXACO. **Limity.** Limity výskumnej štúdie spočívajú v odlišnosti vzorky výberovej a nevýberovej.

**Kľúčové slová:** HEXACO; nábor a výber; psychometrika



# REFLEXIA TRANSFORMAČNÉHO, PSEUDOTRANSFORMAČNÉHO A LAISSEZ-FAIRE LEADERSHIPU V ANGAŽOVANOSTI, DÔVERE A INOVÁCI ZAMESTNANCOV (PILOTNÁ FÁZA – METÓDA FILMU)

*The Reflection of Transformational, Pseudo-Transformational and Laissez-faire Leadership in Employee Engagement, Trust and Innovation (Pilot Phase – Film Method)*

Lišková Jana<sup>1</sup>, Drabová Denisa<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Komenského, Bratislava, Slovenská republika

**Ciele.** Cieľom príspevku je prezentovať výsledky pilotnej fázy druhej časti výskumu, ktorý sa sústreďuje na overovanie platnosti novej koncepcie leadershipu (transformačný, pseudotransformačný a laissez-faire) v súvislosti s pracovnou angažovanosťou, dôverou a inováciou zamestnancov. **Metoda.** V medzisubjektovom experimentálnom dizajne boli dané kategórie leadershipu manipulované metódou filmu (12 rozhnevaných mužov). Úlohou participantov bolo počas sledovania filmu zameriavať pozornosť na vybrané postavy (leaderov) a následne odpovedať na sebaopisujúce škály merajúce pracovné postoje (angažovanosť, dôvera) a pracovné správanie (inovácia). Kontrola manipulácie metódy filmu bola realizovaná na vzorke 52 študentov, výberový súbor pilotnej štúdie by malo tvoriť 30–40 študentov. Výsledky kontroly manipulácie budú analyzované prostredníctvom Chi-Square testu a výsledky pilotnej štúdie prostredníctvom analýzy variancie (ANOVA). Kontrolu manipulácie a pilotnú štúdiu na vzorke študentov považujeme za nevyhnutné kroky potrebné pre uskutočnenie výskumu na cieľovej vzorke zamestnancov. **Záver.** Realizácia výskumu by mala obohatiť oblasť teórie (preverenie platnosti uvedenej koncepcie leadershipu), metodológie (metóda filmu) aj samotnej praxe (lepšie rozlišovanie rôznych štýlov vedenia vo výbere, vzdelávaní i hodnotení zamestnancov).

**Kľúčové slová:** leadership; metodológie; experiment; pracovné postoje

# SPRÁVANIE SPOTREBITEĽOV V KONTEXTE VYBRANÝCH SOCIODEMOGRAFICKÝCH CHARAKTERISTÍK

*Consumer Behavior in the Context of Selected Socio-Demographic Characteristics*

Lorincová Tatiana<sup>1</sup>, Ondrijová Ivana<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Prešovská univerzita, Prešov, Slovenská republika

**Ciele.** Cieľom príspevku je skúmať špecifické formy spotrebiteľského správania z hľadiska rodu a vzdelania spotrebiteľov. Spotrebiteľský materializmus je definovaný ako hromadenie majetku a následné vystavovanie tohto majetku na obdiv. Pri nutkavom spotrebnom správaní ide o nutkavú činnosť zameranú na nekontrolované nakupovanie a spotrebu. Etnocentrickí spotrebiteľia považujú nákup zahraničných výrobkov za zlý čin vzhľadom na dopad na domácu ekonomiku. **Metoda.** Výskumnú vzorku tvorilo 160 respondentov, konkrétne 95 žien a 65 mužov vo veku od 18 do 65 rokov ( $m=35,621$ ,  $SD=2,578$ ). Na výskumné účely bola použitá metodika CETSCALE (Consumer Ethnocentric Tendencies Scale) od autorov Shimpa a Sharma (1987), ktorá zisťovala úroveň spotrebiteľského etnocentrizmu. Spotrebiteľské správanie bolo zisťované aj dvoma subškálami inšpirovanými Schiffmanom a Kanukom (2004), konkrétne subškála spotrebiteľského materializmu a subškála nutkavého spotrebného správania. **Výsledky.** Na základe použitia t- testov pre dva nezávislé výbery boli zistené štatisticky významné rozdiely v úrovni nutkavého spotrebného správania v prospech žien. V úrovni spotrebiteľského etnocentrizmu, spotrebiteľského materializmu a nutkavého spotrebného správania neboli zistené štatisticky významné rozdiely vzhľadom na stredoškolské a vysokoškolské vzdelanie respondentov. **Limity.** Limitom výskumnej štúdie je príležitostný výber výskumnej vzorky.

**Kľúčové slová:** správanie spotrebiteľov; CET-SCALE; spotrebiteľský etnocentrizmus; spotrebiteľský materializmus

# VNITŘNÍ FAKTORY PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ VE VÝROBNÍCH PODNICÍCH V ČR

*Internal Factors of Work Satisfaction of Employees in Manufacturing Companies in the Czech Republic*

Lovasová Vladimíra<sup>1</sup>, Kushch Oleksandr<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Západočeská univerzita, Plzeň, Česká republika

**Cíle.** Výrobní podniky v ČR se v současné době potýkají se zvyšující se fluktuací zaměstnanců, což přináší nemalé procesní i ekonomické problémy. Z tohoto důvodu je problematika pracovní spokojenosti zaměstnanců ještě více aktuální. Programy, které podniky implementují, však mnohdy nepřinášejí očekávané efekty. Jednou z příčin tohoto stavu mohou být osobnostní specifika na straně samotných zaměstnanců, neboť pracovní spokojenost je definována jako afektivní vztah k práci, nebo jako emocionální stav vyplývající z hodnocení nebo ocenění vlastních pracovních zkušeností (Locke, 1976; Kooij et al., 2010). Cílem předkládané studie bylo zjistit, jak osobnostní specifika pracovníků výrobních podniků ovlivňují jejich pracovní spokojenost. **Metody.** Výzkum byl realizován ve čtyřech výrobních podnicích v ČR v průběhu roku 2018 (N = 411) za použití dotazníků DUSIN, EPQ-R, ICL a ESK. **Výsledky.** Bylo zjištěno, že neuroticismus negativně koreluje se všemi oblastmi pracovní spokojenosti. Naopak pozitivní korelace byly shledány mezi pracovní spokojeností a emocionální složkou existenciálních postojů, schopností svobodného rozhodování, přijímání odpovědnosti za sebe a u psychoticismu. U některých oblastí pracovní spokojenosti byl identifikován pozitivní vztah s prezentovaným sebevědomím a negativní vztah k zahořklé kritičnosti. Celková pracovní spokojenost negativně koreluje i s pozicí zdraví v rámci hierarchie hodnot.

**Klíčová slova:** pracovní spokojenost; osobnostní charakteristiky; emocionalita

# EFEKTIVITA MINDFULNESS TRÉNINGOV V ZLEPŠENÍ ZVLÁDANIA PRACOVNÉHO STRESU U UČITEĽOV

*Effectiveness of Mindfulness Training Programs in Improving Work Stress Management in Teachers*

Loziak Alexander<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Spoločenskovedný ústav SAV, Košice, Slovenská republika

**Ciele.** Cieľom príspevku je priblížiť aktuálne vedecké poznanie o efektivite takzvaných mindfulness tréningov, ktoré sú zamerané na zlepšenie manažmentu stresu u učiteľov. Učiteľstvo je v súčasnej dobe jedno z najstresujúcejších povolání. Aj napriek tomu sa vzdelávaniu učiteľov o schopnostiach zvládania stresu venuje málo pozornosti (Meiklejohn a kol., 2012). Mindfulness je schopnosť zamerať pozornosť na súčasný moment s otvorenosťou a nekritickosťou. Jej nácvik patrí k najslubnejším spôsobom, ako pomôcť učiteľom zvládať ich pracovnú záťaž (Emerson a kol., 2017). **Metóda.** Príspevok je prehľadová štúdia, ktorá analyzuje súčasný výskum efektu mindfulness tréningov na pracovný stres učiteľov. Tréningy zahŕňali učenie mindfulness princípov, a ich individuálne aj skupinové precvičovanie. **Výsledky.** Výsledky tohto príspevku poukazujú na efektivitu mindfulness tréningov. Všetky analyzované zdroje opakovane ukazujú na zníženie stresu a negatívnych emócií u učiteľov a zvýšenú schopnosť emočnej regulácie (Flook a kol., 2013; Taylor a kol. 2015). **Záver.** Otázka stresu učiteľov vyžaduje viac pozornosti, výskumne a tiež prakticky. Mindfulness tréningy by mohli byť riešením. **Limity.** Limity príspevku sú rovnaké ako limity celého výskumu efektivity mindfulness na pracovný stres – chýba dlhodobější perspektíva.

**Kľúčové slová:** pracovný stres; mindfulness; učiteľ

# VAZBY V ZAMĚSTNÁNÍ, STRATEGIE ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽÍ A AKTUÁLNÍ MÍRA PRACOVNÍHO STRESU U ČLENŮ BEZPEČNOSTNÍCH JEDNOTEK ČR

*Attachment, Coping Strategies for Stress and Actual Level of Work Stress by Member of Security Forces of Czech Republic*

Molinari Alena<sup>1</sup>, Seitl Martin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Palackého, Olomouc, Česká republika

**Cíle.** Cílem příspěvku je představit výsledky studie realizované mezi příslušníky 4 bezpečnostních sborů ČR. Předmětem studie bylo zjistit, a) zda lze predikovat míru aktuálně prožívané zátěže prostřednictvím dimenzí vztahové vazby v zaměstnání a preferovaných strategií zvládnání zátěže, b) zda se v míře aktuálně prožívané zátěže liší respondenti dle svého pracovního zařazení. **Metoda.** Data byla získána na souboru 130 příslušníků ze 4 bezpečnostních sborů ČR prostřednictvím 3 dotazníkových metod (EWR-I, SVF-78, Meisterův dotazník psychické zátěže). K analýze dat byla využita mnohonásobná lineární regresní analýza a dvouvýběrový t-test. **Výsledky.** Navržený model 3 prediktorů (interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace a negativní strategie zvládnání stresu) vykázal na získaných datech signifikantní predikční sílu vůči závislé proměnné (aktuálně prožívaná míra stresu). Navíc, pokud do modelu vložíme 4 prediktor (rod), zvedne se procento vysvětlované variability závislé proměnné z 18 % na 22 %. Statistická analýza dále přinesla zjištění, že se respondenti statisticky významně neliší v míře aktuálně prožívané zátěže dle svého pracovního zařazení. **Závěry.** Výsledky částečně korespondují s výzkumy dalších autorů a teoretickými předpoklady, že nejisté vztahové vazby vedou s negativními strategiemi zvládnání stresu k vyšší úrovni aktuálního pracovního stresu. **Limity.** Mezi omezení patří především specifická výběrového souboru a nerovnoměrné zastoupení jednotlivých bezpečnostních sborů ve výběrovém souboru.

**Klíčová slova:** strategie zvládnání zátěže; pracovní zařazení; bezpečnostní složky; vztahy na pracovišti

# ORGANIZAČNÍ KULTURA A PODMÍNKY PROFESNÍHO ROZVOJE ZAČÍNAJÍCÍCH VÝZKUMNÍKŮ NA EXCELENTNÍCH VÝZKUMNÝCH PRACOVIŠTÍCH

*Organizational Culture and Professional Development of Early Career Researchers at Excellent Research Workplaces*

Mudrák Jiří<sup>1</sup>, Zábrodská Kateřina<sup>1</sup>, Machovcová Kateřina<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Psychologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i., Praha a Brno, Česká republika

**Cíle.** Cílem příspěvku je prozkoumat, jaké formy organizační kultury se mohou objevovat na českých „excelentních“ výzkumných pracovištích a jaký mohou mít tyto kultury dopad na podmínky rozvoje vědců a vědkyň na začátku kariéry. **Metoda.** Příspěvek metodologicky vychází z vícepřípadové studie a je založen na rozsáhlém kvalitativním výzkumu (n=120) zaměřujícím se na zkušenosti českých (excelentních) výzkumníků s jejich pracovními podmínkami a dopadem těchto podmínek na rozvoj jejich akademické dráhy. V příspěvku budou představeny výsledky tematické analýzy rozhovorů realizovaných s členy několika vybraných excelentních výzkumných pracovišť v oblasti přírodních, technických a sociálních věd. **Výsledky.** Výsledky analýzy naznačují, že na excelentních výzkumných pracovištích se mohou objevovat dvě do značné míry protikladné organizační kultury, které jsme označili jako „výkonová“ a „kolegiální.“ V rámci těchto organizačních kultur je přistupováno k rozvoji začínajících výzkumníků odlišným způsobem. Ve „výkonové“ kultuře byl charakteristickým rysem tlak na výkon, výsledky a manažerský způsob vedení, kdežto v „kolegiální“ kultuře byl zdůrazňován zájem o obor, vnitřní motivace a autonomie výzkumníků. **Závěry.** V obou typech kultury zmiňovali začínající výzkumníci odlišné přínosy i problémy týkající se rozvoje jejich výzkumné dráhy. **Limity.** Hlavní limity vyplývají z kvalitativního výzkumného designu, který zachycuje subjektivní perspektivu a limituje možnosti zobecnění získaných výsledků.

**Klíčová slova:** organizační kultura; výzkumná pracoviště; kariéra; kvalitativní analýza

## POSTOJE K MIGRÁCII

*Attitudes Towards Migration*

Veronika Pastrnáková<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Spoločenskovedný ústav SAV, Košice, Slovenská republika

**Ciele.** Autorka príspevku skúma súvislosť pracovného statusu a výšky príjmu s etnickými presvedčeniami, ktoré sa týkajú migrantov. **Metoda.** Ako zdroj dát budú použité dáta získané v kolách ESS (European Social Survey - Európska sociálna sonda), porovnané krajiny Vyšehradskej štvorky a vybrané európske krajiny. Česká republika a Slovenská republika sa v prieskumoch často javia ako krajiny, ktoré sú najmenej otvorené prijímaniu migrantov, a zároveň aj počet prijatých migrantov je veľmi nízky. **Záver.** Tento príspevok poskytuje prehľad a porovnanie postojov k otázke migrácie v súvislosti z viacerými premennými ako je výška príjmu, typ povolania, a podobne.

**Kľúčové slova:** pracovný status; výška príjmu; postoje k migrantom

# SMYSLUPLNOST PRÁCE A SPOKOJENOST STŘEDOŠKOLSKÉHO UČITELE Z GYMNÁZIA

*Meaningfulness of Work and Satisfaction of a Grammar School Teacher*

Paulík Karel<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ostravská univerzita, Ostrava, Česká republika

**Cíle.** Cílem příspěvku je analýza vztahu pracovní spokojenosti učitelů gymnázií a jejich percepce smysluplnosti vlastní práce, tedy fenoménů, které jsou založeny na hodnocení práce a pracovních podmínek a lze u nich předpokládat souvislost s pracovním chováním. Přitom je sledován také vliv osobnostních vlastností zahrnutých v pětifaktorovém modelu Big Five. **Metoda.** Výzkum byl realizován na nižších Gymnáziích v Olomouckém a Moravskoslezském kraji za účasti 169 učitelů s využitím dotazníkových metod typu tužka – papír (dotazník životní spokojenost DŽS, inventář pracovní smysluplnosti WAMI, osobnostní dotazník NEO FFI). Získaná data byla vyhodnocena s využitím korelační a regresní analýzy. **Výsledky.** Dosažené výsledky naznačují, že pracovní spokojenost souvisí pozitivně s pracovní smysluplností, osobnostními vlastnostmi extraverte, otevřenost zkušenostem a svědomitostí a negativně s neuroticismem. V relaci s pracovní spokojeností vystupuje pocit smysluplnosti práce jako její prediktor. **Závěry.** dosažené výsledky odpovídají očekáváním opřeným o teoretické poznatky i výsledky dalších výzkumů. **Limity.** Širší generalizaci limitují nedostatky použité metodiky pracující s dotazníky a nereprezentativním výběrem probandů.

**Klíčová slova:** pracovní spokojenost; smysluplnost práce; hodnocení; Big Five



# FAKTOROVÁ STRUKTURA A EKVIVALENCE MĚŘENÍ ČESKÉ VERZE DOTAZNÍKU OCCUPATIONAL PERSONALITY QUESTIONNAIRE – 32 R

*Factorial Structure and Measurement Equivalence of the Occupational Personality Questionnaire – 32 R (Czech version)*

Riedl Černíková Barbora<sup>1,2</sup>, Čurdová Jitka<sup>2</sup>, Ion Andrei<sup>2,3</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Karlova, Praha, Česká republika

<sup>2</sup> SHL Talent Assessment CZ, Brno, Česká republika

<sup>3</sup> University of Bucharest, Bukurešť, Rumunsko

**Cíle.** V oblasti adaptace testových metod je často předpokládáno, že pouhé přeložení testového materiálu a tvorba norem pro psychometrické testování zajišťuje rovnocennou funkcionalitu s původní verzí testu. Ekvivalence měření je považována za nezbytnou, abychom mohli hovořit o validitě (viz. Iliescu, 2017). Předpoklad ekvivalence je naplněn v případě, že vztah mezi dosaženými skóry a měřenými latentními konstrukty zůstává konstantní napříč skupinami. Zohledňování této problematiky je v organizační psychologii obzvlášť důležité, jelikož zde psychologické měření často slouží jako podklad pro rozhodování o lidech. Cílem studie bylo ověřit faktorovou strukturu české verze dotazníku OPQ (Organizational Personality Questionnaire), stejně jako odhad různých úrovní ekvivalence mezi věkovými skupinami a pohlavími. **Metoda.** Jedná se o průřezovou studii. Analýzy byly provedeny na vzorku zahrnujícím 1749 participantů z české dospělé pracující populace. **Výsledky.** Byla provedena exploratorní a konfirmatorní faktorová analýza k identifikaci faktorové struktury a za účelem testování různých úrovní ekvivalence mezi věkovými skupinami a pohlavími. **Závěry.** Výsledky podporují využívání české verze dotazníku OPQ v oblasti organizační psychologie. **Limity.** Za limity studie považujeme volbu průřezového výzkumného designu, využívání sebehodnotících škál a nezohlednění intraindividuální variability v osobních preferencích.

**Klíčová slova:** Invariance měření; faktorová struktura; osobnostní rysy

# LÍDERSTVO V EDUKÁCIÍ – CHARAKTERISTIKA KONCEPTOV „SCHOOL LEADERSHIP“ A „EDUCATIONAL LEADER-SHIP“ AKO VÝCHODISKO TVORBY KOMPETENČNÉHO MODELU

*Leadership in Education – Characteristics of the “School Leadership” and “Educational Leadership” Concept as a Baseline for a Competency Model*

Sollárová Eva<sup>1</sup>, Poliach Vladimír<sup>1</sup>, Pašková Lucia<sup>1</sup>, Heinzová Zuzana<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Mateja Bela, Banská Bystrica, Slovenská republika

**Ciele.** Vzdelávanie a podpora lídrov v edukácii v SR nie sú dostatočne teoreticky a empiricky kotvené, osobitne v psychologickom poznaní efektivity lídrov. Na objednávku z praxe reaguje projekt APVV-17-0557 "Psychologický prístup k tvorbe, implementácii a overovaniu kompetenčného modelu rozvoja lídrov v edukácii". Príspevok prezentuje výsledky úvodnej evaluácie zahraničných zdrojov v téme charakterizovania povahy školského a edukačného lídershipu s cieľom teoreticky ukotviť kľúčové koncepty pre tvorbu kompetenčného modelu. **Metóda.** Autori vybrali reprezentatívne medzinárodné zdroje z oblasti školského a edukačného lídershipu z obdobia rokov 2002 až 2018. Na tie aplikovali metódu Rámцovej analýzy (Ritchie & Spencer) s využitím CAQDAS a zapojením viacerých hodnotiteľov. **Výsledky.** Analyzované zdroje majú vysokú tematickú i metodologickú variabilitu. Vymedzovanie školského a edukačného lídershipu je nejednotné a konštrukty sa vymedzujú viac cez témy manažmentu, sociológie a politológie než psychológie. **Závery.** Potenciálne podnetné sa javí porovnanie charakteristík konceptov školského a edukačného lídershipu, ako aj identifikovanie tém nedostatočne ukotvených v psychologickej teórii a výskume.

**Kľúčové slová:** líderstvo; edukácia; efektivita lídrov; kompetenčný model

# KOMPETENČNÉ MODELY LEADERSHIPU V EDUKAČNOM PROSTREDÍ

*Competency Models of Leadership in Education*

Sollárová Eva<sup>1</sup>, Poliach Vladimír<sup>1</sup>, Pašková Lucia<sup>1</sup>, Heinzová Zuzana<sup>1</sup>, Žitniaková Gurgová Beata<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Mateja Bela, Banská Bystrica, Slovenská republika

**Ciele.** V podmienkach SR štandardy a požiadavky na kompetencie lídrov v edukačnom prostredí nevyužívajú dostatočne potenciál psychologického poznania v téme (efektívneho) líderšipu a kompetenčných modelov líderšipu. Jedným z cieľov projektu APVV-17-0557 "Psychologický prístup k tvorbe, implementácii a overovaniu kompetenčného modelu rozvoja lídrov v edukácii" je vytvoriť teoreticky ukotvenú a na výskumných zisteniach postavenú koncepciu kompetencií lídrov v edukačnom prostredí. Príspevok prezentuje výsledky úvodnej evaluácie zahraničných zdrojov v téme kompetencií/kompetenčných modelov lídrov v edukačnom prostredí. **Metóda.** Na vybraných najnovších medzinárodných reprezentatívnych zdrojoch z oblasti štandardov a modelov kompetencií školského a edukačného líderšipu bola aplikovaná metóda Rámcovej analýzy (Ritchie & Spencer) s využitím CAQDAS a zapojením viacerých hodnotiteľov. **Výsledky.** Výsledky poukazujú na pomerne širokú pestrosť a záber kompetencií v národných prístupoch koncipovania kompetenčných modelov (a) školského a (b) edukačného líderšipu, ako aj na rozdiely v úrovni špecificity kompetencií a miere zaradenia psychologických parametrov líderšipu. **Záver.** Zistenia sú diskutované v perspektíve porovnania amerických a európskych štandardov a modelov kompetencií školského a edukačného líderšipu, ako aj ich porovnania s psychologickými modelmi kompetencií efektívneho líderšipu, s načrtnutím záverov pre koncipovanie modelu kompetencií v podmienkach SR.

**Kľúčové slová:** líderstvo; edukácia; efektivita lídrov; kompetenčný model

# NÁZORY ZAMĚSTNANCŮ NA ŘÍZENÍ SMES V ČESKÉ REPUBLICCE

*Employees Opinions to Management in SMEs in the Czech Republic*

Šafránková Jana Marie<sup>1</sup>, Šikýř Martin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vysoká škola regionálního rozvoje a bankovní institut, AMBIS, a.s., Praha, Česká republika

**Cíle.** Malé a střední podniky (SME) hrají důležitou roli v ekonomickém rozvoji a mnozí z nich považují vedení zaměstnanců za důležitý zdroj pro dosažení očekávaných cílů. Teorie vychází z charakteristiky různých stylů řízení. Hlavním cílem práce je analyzovat aktuální přístupy k řízení zaměstnanců na linioví úrovni a porovnat některé přístupy k řízení ve zkoumaných šesti českých SMEs. **Metoda.** V příspěvku jsou shrnuty výsledky dotazníkového šetření autorů o řízení lidí v šesti českých SMEs. Průzkum byl proveden od března do dubna 2018, údaje byly získány od 258 respondentů. Analýza dat vycházela z výpočtu relativních frekvencí a hodnocení závislosti odpovědí na pohlaví a věku respondentů, kontingenční tabulky a chí-kvadrát testy. **Výsledky.** Výsledky ukazují, že zkoumané malé a střední podniky jsou schopny efektivně řídit. Manažerské postupy v malých a středních podnicích by měly být zaměřeny na styly řízení, hodnocení zaměstnanců a odměňování, aby se dosáhlo očekávaných výsledků organizace prostřednictvím dosažení požadovaných výsledků zaměstnanců. **Závěry.** Výsledky jsou zajímavé pro výzkum a manažery malých a středních podniků, kteří jsou odpovědní za řízení zaměstnanců. Výsledky přinášejí nové možnosti dalšího výzkumu v oblasti řízení. **Limity.** Hlavním omezením jsou výsledky pouze šesti malých a středních podniků a velikost výběrového souboru respondentů.

**Klíčová slova:** Česká republika; styly řízení; řízení lidí; malý a střední podnik

# DIGI CUNAMI SA BLÍŽI? PSYCHOLOGICKÉ SÚVISLOSTI DIGITÁLNEJ TRANSFORMÁCIE SPOLOČNOSTI V OSOBNOM A PRACOVNOM ŽIVOTE EURÓPANOV

*Is Digi Tsunami Approaching? Psychological Associations of Digital Transformation of Society in Personal and Work Life of Europeans.*

Výrost Jozef<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Bratislava, Slovenská republika

**Ciele.** Prvá vlna digitalizácie – masové vybavenie obyvateľstva technickými komunikačnými prostriedkami – je podľa analýz OECD (Measuring Digital Transformation) i Európskej komisie (Digital Transformation Monitor) v zásade za vrcholom. Možno to doložiť nielen makroekonomickými ukazovateľmi, ale aj analýzou trendov na mikro-úrovni (E-communications and Digital Single Market. Special Eurobarometer 462, 2017). V súčasnosti sa na horizonte objavuje ďalšia vlna, digitálna transformácia, ktorá predznamenáva v tomto storočí pravdepodobne najvýznamnejšiu zmenu kľúčových oblastí štruktúry spoločnosti a tým aj celého spoločenského systému. Inými slovami, do života vstupuje európsky Digital Single Market, a v jeho rámci na úrovni jednotlivých krajín aj E-Government, E-Tax, E-Banking, E-Business, E-Health, E-Science, E-Learning, E-Cities, atď. **Metóda.** V príspevku na dátach, získaných na reprezentatívnych vzorkách krajín EÚ 28, analyzujeme reflexiu nadchádzajúcich zmien vo vedomí obyvateľov európskych krajín (Attitudes towards the impact of digitisation and automation on daily life. Special Eurobarometer 460, 2017). **Závery.** V závere prezentujeme zovšeobecnenia, vyplývajúce z charakteru prebiehajúcich procesov, predstavujúce nové výzvy pre oblasť psychológie práce a organizácie.

**Kľúčové slová:** digitalizácia; Evropská únia; obmeny v štruktúre spoločnosti

# SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI VŠEOBECNÝCH SESTER PRACUJÍCÍCH NA SPECIALIZOVANÝCH ODDĚLENÍCH

*The Social Skills for Nurses Who Work in Specialized Departments*

Woleská Jana<sup>1,2</sup>, Gillernová Ilona<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Univerzita Karlova, Praha, Česká republika

**Cíle.** Cílem příspěvku je poukázat na význam sociálních dovedností všeobecných sester v jejich profesní praxi a zaměřit se na vztahy s vybranými proměnnými (např. životní a profesní spokojenost). **Metoda.** Příspěvek seznamuje s výsledky empirického šetření, ve kterém byla hlavní metodou dotazování. Do výzkumu se zapojilo 1348 sester z FN v Praze v Motole a Krajské nemocnice, a.s. Liberec. Byl použit dotazník sociálních dovedností R. E. Riggia a dotazník životní spokojenosti J. Fahrenberga. Dotazníky byly distribuovány v podobě internetového odkazu na pracovní e-maily sester (online vyplňování, odpovědi se anonymně ukládaly do připraveného sběrného bloku). K ověření statistické závislosti mezi vybranými proměnnými, byly použity parametrických statistických metody (t-test, Anova, Pearsonův korelační koeficient). **Výsledky.** Výsledky např. ukázaly signifikantně významný vztah mezi celkovým indexem sociálních dovedností, indexem sebehodnocení sociální inteligence a několika proměnnými sester ze specializovaných oddělení, dále vztah mezi vysokoškolským vzděláním těchto sester a jejich sociálními dovednostmi. Rovněž byl prokázán signifikantně významný vztah mezi životní spokojeností a celkovým indexem sociálních dovedností, kontrolou sociálních dovedností a celkovou životní spokojeností. **Závěry.** Výsledky poukazují na důležitost rozvoje a profesní přípravy sester v oblasti sociálních dovedností, protože výrazně ovlivňuje jejich pracovní i osobní spokojenost.

**Klíčová slova:** zdravotní sestra; sociální dovednosti; životní spokojenost; pracovní spokojenost

# EFEKT PODNIKATEĽSKÉHO VZDELÁVANIA NA HODNOTENIE PRÍLEŽITOSTI

*Effect of Entrepreneurial Education on Opportunity Evaluation*

Zelienková Andrea<sup>1</sup>, Kožárová Zuzana<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Bratislava, Slovenská republika

**Ciele.** Cieľom štúdie bolo preskúmanie efektu podnikateľského vzdelávania na adekvátne hodnotenie príležitosti z hľadiska ich rizikovosti. Trojdňový tréningový program pozostával z aktivít zameraných na uvedomenie si rizika v podnikaní a jeho redukciu, čo by malo ovplyvniť adekvátne hodnotenie podnikateľskej príležitosti. **Metóda.** Výskumný súbor tvorilo 13 univerzitných študentov bez podnikateľskej skúsenosti. Výskum mal charakter kváziexperimentu, dotazník na vnímanie rizika a hodnotenie príležitosti bol administrovaný pred a po tréningovom programe. S účastníkmi boli realizované aj semi-štruktúrované rozhovory s cieľom hlbšej analýzy procesu hodnotenia podnikateľskej príležitosti. **Výsledky.** Zistili sme, že vnímanie rizika je silný prediktor hodnotenia príležitosti. Neexistuje štatisticky signifikantný rozdiel vo vnímaní rizika ani v hodnotení podnikateľskej príležitosti po tréningovom programe. Hoci zistenia neboli štatisticky signifikantné, hodnotenie podnikateľskej príležitosti účastníkmi bolo po programe menej pozitívne (Mdn pre-test = 15, Mdn post-test = 14), pričom väčšina ohodnotila podnikateľskú príležitosť ako rizikovejšiu než pred tréningovým programom (Mdn pre-test= 22, Mdn post-test = 24). Zmena vo vnímaní rizika v podnikaní bola podporená analýzou semi-štruktúrovaných rozhovorov. **Záver.** Naše zistenia naznačujú, že podnikateľské vzdelávanie zamerané na edukáciu o riziku v podnikaní môže zvýšiť adekvátne hodnotenie podnikateľskej príležitosti, a potenciálne znížiť pravdepodobnosť krachu nových firiem.

**Kľúčové slová:** hodnotenie príležitosti; vzdelávanie; riziko

## CONTRIBUTIONS FROM PRACTICE / / PŘÍSPĚVKY Z PRAXE

### PROBLEMATIKA HASIČŮ-STROJNÍKŮ U HZS ČR

*Problematics of Drivers (Firefighters)*

Fišerová Dagmar<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Hasičský záchranný sbor ČR, Ostrava, Česká republika

Příspěvek z praxe popisuje specifika a náročnost profese hasiče-strojníka, respektive řidičů s právem přednostní jízdy. Představuje odborné veřejnosti psychodiagnostickou metodiku výběru řidičů/strojníků u Hasičského záchranného sboru České republiky (dále jen „HZS ČR“) a zabývá se zejména různými riziky a zátěžovými situacemi, se kterými se tito řidiči potýkají. Součástí příspěvku z praxe je rovněž seznámení odborné veřejnosti s tím, jak probíhá odborná příprava hasičů-strojníků u HZS ČR, od vstupních kurzů, přes odborné a speciální kurzy, přes autoškolu pro řidiče HZS ČR až po udržování praktických dovedností. Zároveň je představen vývoj v této oblasti a to výzkum „Profesionalizace řidičů složek IZS“ financován Českou kanceláří pojistitelů cestou Fondu náhrady škod, a dále projekt v oblasti vědy a výzkumu „Bezpečná jízda k zásahu“, jehož součástí je zaměření na vzdělávání řidičů u HZS ČR. Na závěr je uvedena práce psychologů HZS ČR, v oblasti prevence dopravní nehodovosti, dále v oblasti posttraumatické péče o hasiče-strojníky a jiné zasažené příslušníky HZS ČR po případné dopravní nehodě. Přínosem tohoto příspěvku z praxe je využití všech získaných poznatků pro další psychology a pracovníky integrovaného záchranného systému, kteří nějakým způsobem pracují s řidiči vozidel s právem přednostní jízdy.

**Klíčová slova:** řidiči; hasiči; právo přednostní jízdy; psychodiagnostika



# SUICIDÁLNÍ JEDNÁNÍ VĚZNĚNÝCH OSOB – VAROVNÉ SIGNÁLY V PŘÍKLADECH Z PRAXE

*Suicidal Behavior of Prisoners – Warning Signs in Examples from Practice*

Haluzová Soňa<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vězeňská služba ČR, Praha, Česká republika

...když žil u otce a jeho družky společně s dalšími 5 dětmi, často neměl co jíst, kde spát ani co si obléci. Když mu bylo 17 let, v opilosti se spolupachatelem, s motivem svého pobavení, brutálním způsobem zavraždil bezdomovce. Z doby "výchovy" u otce má na rukou stopy po sebepoškozování. Ve výkonu trestu byl šikanován spoluodsouzenými a již 2x se pokusil o sebevraždu... Varovné signály jsou zřejmé. Je v možnostech odborných zaměstnanců odvrátit všechny vězně od sebevražedného jednání?

**Klíčová slova:** vězení; trest; sebevražedné jednání

# VYUŽITÍ TESTŮ LMI A BIP PŘI VÝBĚROVÝCH ŘÍZENÍCH

## *Using the LMI and BIP Tests in Personnel Selection*

Jedelský Jiří

**Cíle.** V rámci výběrových řízení ve firmě, která se zabývá se výrobou a distribucí potravin a která má hotel a restauraci, byla provedena bilanční diagnostika nových zaměstnanců, s důrazem na stabilitu a osobnostní rozvoj pro mladou a inovativní společnost. Rozhodující jsou pracovní a osobní zkušenosti, cit pro empatickou spolupráci a zájem rozvíjet synergické pracovní přístupy. Cílem výzkumu bylo (1) nalézt propojení racionální a emoční motivace k práci, (2) nalézt klíč k správnému výběru zaměstnance z hlediska jeho odbornosti a kompetencí a vhodného uplatnění na trhu práce a (3) potvrdit motivační aspekty vedoucí k snížení fluktuace. **Metoda.** Bochumský osobnostní dotazník – BIP, Dotazník motivace k výkonu –LMI byl využit na souboru 135 uchazečů o práci na pracovní pozice dělník až manažer. Testování probíhalo ve skupinách 1–5 probandů. Přijato bylo za 1 kalendářní rok cca 50 zaměstnanců. Sběr dat probíhal formou tužka – papír nebo na počítači. Psychotesty LMI a BIP byly součástí širší testové baterie. **Výsledky.** Byla potvrzená významná predikce pracovní úspěšnosti za použití psychotestů LMI a BIP. Ty byly použity společně s dalšími metodami, které se soustřeďovaly na jiné aspekty osobnosti probandů. Pohled obou testových metod na motivaci je každý jiný. Mají nezastupitelný význam v rámci predikce pracovní úspěšnosti. Ty se vzájemně doplňují, ne však nahrazují. **Závěr.** Potvrzení správnosti predikce pracovních a osobnostních kvalit nových zaměstnanců bylo průběžně diskutováno s jejich manažery. Vzájemná shoda v hodnocení pracovníků je běžně až 90%. **Limity.** Není vhodné se spoléhat jen na využití psychotestů LMI a BIP, byť ve vzájemném spojení se jedná o velmi přesnou, přínosnou a masivní diagnostickou metodu. Výzkum bude pokračovat.

**Klíčová slova:** Kladné motivační přístupy k práci; emoční a pracovní stabilita; týmová spolupráce; predikce pracovní úspěšnosti

# PÉČE O RODINY VOJÁKŮ V PŘÍPADĚ NOUZE

## *Military Families Care in Case of Emergency*

Kaštánková Marketa<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Agentura vojenského zdravotnictví, Hradec Králové, Česká republika

Náhlá smrt či zranění blízkého člověka patří k nejtěžším situacím v lidském životě, proto je způsob sdělení takové události důležitou okolností, jenž má podstatný vliv na přijetí a vyrovnání se s nastalou situací. Služba v armádě ČR je spojená s rizikem zranění či úmrtí, s ohrožením života. V těchto situacích je poskytován rodině servis a zabezpečení zahrnující také péči psychologa. Je to specifická a náročná oblast odborné činnosti. Psycholog reaguje na potřeby členů rodiny, zachovává etickou zodpovědnost, profesionální vztah s respektem a úctou. Pomáhá pozůstalým v akceptaci ztráty. Podporuje pozůstalé v emocionálním odpoutání se od zemřelého – padlého vojáka. Psycholog pracuje s rodinou v jejich domácím prostředí, navazuje s rodinou důvěrný vztah, stává se koordinátorem pomoci. Zkušenosti se zabezpečením těchto událostí v AČR potvrzují skutečnost, že tento psychologický servis je využíván a přijímán rodinami pozitivně a je plně funkční.

**Klíčová slova:** armáda; péče o rodinu; ohrožení života; podpora

# KURZ PRVNÍ POMOCI JAKO SOUČÁST VZDĚLÁVÁNÍ ŘIDIČŮ

*First-Aid Training as a Part of the Driver Education*

Kurečková Veronika<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Centrum dopravního výzkumu, v.v.i., Brno, Česká republika

Každý rok v ČR dochází k více než 100 000 dopravních nehod, s více než 25 000 zraněných a až 600 usmrcených. Jedním z faktorů, které ovlivňují procento přeživších i závažnost zdravotních následků dopravních nehod, je včas a správně poskytnutá první pomoc. Vzdělávání v první pomoci by proto mělo být nedílnou součástí přípravy řidičů. Řidiči mají zákonnou povinnost absolvovat kurz první pomoci v rámci autoškoly nebo jako součást přípravy profesionálních řidičů. Tyto kurzy jsou však často spíše formální a výzkumy (např. Zámečník, et al 2014) ukazují, že jejich úroveň je zcela nedostačující. Účastníci jsou v rámci krátké časové dotace často přehlcováni teoretickými informacemi, výuka praktických dovedností je okrajová. Chybí důraz na reálnou psychickou připravenost účastníků aktivně poskytnout první pomoc v reálné stresové situaci i na schopnost zpracovat takový zážitek s odstupem. Výzkumy (např. Kurečková et al, 2017) ukazují, že výrazně větší efektivitu mají delší kurzy první pomoci, využívající zážitkovou metodiku. Nutností je i následné osvěžování nabytých znalostí a dovedností. Specifickou skupinou řidičů jsou pachatelé trestných činů a přestupků v dopravě, kteří jsou ve většině zemí povinni absolvovat terapeuticko-edukativní program, s cílem snížit recidivu rizikového chování. Česká republika jako první na světě testuje zařazení kurzů první pomoci do rámce těchto programů a průběžná evaluace ukazuje na vysokou spokojenost účastníků s kurzem i na efektivitu celého programu. Vzdělávání v oblasti první pomoci je důležitou součástí řidičské přípravy, ve všech fázích řidičské praxe. Do budoucna je prioritou zajištění dostatečné kvality kurzů první pomoci i jejich začlenění do systému celoživotního vzdělávání.

**Klíčová slova:** první pomoc; dopravní nehody; trénink; řidiči

# JAK MĚNIT FIREMNÍ KULTURU PROSTŘEDNICTVÍM ZMĚNY V OBLÉKÁNÍ

*New Dress Code in ČSOB as a Tool for Changing the Corporate Culture*

Pavlíková Kateřina<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ČSOB, Praha, Česká republika

**Cíle.** Příspěvek představuje, jak měnit firemní kulturu prostřednictvím změny v oblékání. Jeho cílem je ukázat, jak připravit a implementovat nová pravidla oblékání v kontextu flexibilní organizace. **Metoda.** Využili jsme následující metody: Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci; Anketa mezi zaměstnanci; Dotazníkové šetření na bankovní komunitě Počítáme spolu; Dotazníkové šetření ve spolupráci s Ipsos; Komunikační metody včetně zapojení zaměstnanců jako klíčových ambasadorů. **Výsledky.** V oblékání by měl být ponechán prostor pro vlastní osobnost, ale přesto by lidé v bance měli zachovávat několik pravidel: decentnost, přiměřenost oblečení k postavě a k věku. Klienti bank jsou k oblékání velmi tolerantní. Zvolnění by zaměstnanci uvítali. **Závěry.** Při implementaci nových principů je důležité udělat průzkum mezi lidmi, kterých se možná změna týká. Pozvat je do řešení problému i do spolupráce na implementaci.

**Klíčová slova:** organizační kultura; oblékání; průzkum

# PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY VÝKONU SLUŽBY OPERÁTORŮ TÍSŇOVÉ LINKY 112

*Psychological Aspects of the Service as an Operator of the Emergency Line 112*

Sezima Ondřej<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Hasičský záchranný sbor Královéhradeckého kraje, Hradec Králové, Česká republika

Operátoři tísňové linky 112, kterou v České republice zajišťuje Hasičský záchranný sbor, řeší denně při výkonu služby nelehké situace. Dostávají se do kontaktu s lidmi, kteří jsou v ohrožení života, zranění a bezmocní. Stěžejní oblastí práce operátorů je efektivní komunikace, při které musejí umět projevit volajícím zájem a účast, stabilizovat jejich psychický stav a především vytěžit potřebné informace. Korektně musejí operátoři odbavit také velké množství zneužívajících hovorů nebo takových hovorů, které nejsou prioritně určené pro linku 112. To vše klade v konečném důsledku velké nároky na psychickou odolnost operátorů. Připravit operátory na podobné situace se snaží také psychologická služba Hasičského záchranného sboru České republiky. Už zhruba před deseti lety začali hasičští psychologové intenzivně spolupracovat s operátory na přípravě specificky zaměřeného programu vzdělávání a rozvoje. V rámci základního kurzu, který je realizován na hasičském učilišti, prohlubují operátoři své znalosti a dovednosti nezbytné pro zvládnutí náročných typů hovorů, ale seznamují se například i s problematikou vlastního profesního stresu a možnostmi jeho zvládnutí. Vhodnou formou dalšího navazujícího vzdělávání je pak pravidelná odborná příprava jednotlivých směn důstojníků, operátorů a techniků 112 pod vedením krajského hasičského psychologa na jednotlivých Krajských operačních a informačních střediscích, zaměřená mimo jiné na rozbor uskutečněných a zaznamenaných hovorů. Takto vedená příprava posiluje v neposlední řadě týmovou soudržnost a efektivní kooperaci operátorů při řešení mimořádných událostí. Cílem příspěvku je představit účastníkům konference specifické psychologické aspekty výkonu služby operátorů tísňové linky 112 a program vzdělávání a rozvoje operátorů, realizovaný psychologickou službou Hasičského záchranného sboru České republiky.

**Klíčová slova:** vzdělávání; zvládnutí zátěžových situací; stres; hasiči

# PSYCHOLOGICKÁ SLUŽBA RESORTU OBRANY – KDO JSME A KAM SMĚŘUJEME

*Military Psychological Service – Who We Are, Where We Are Heading To*

Sováková Helena<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Agentura vojenského zdravotnictví, Hradec Králové, Česká republika

Psychologická služba resortu obrany je specializovaná odborná služba. Je zřízena ke zvýšení psychické připravenosti, pro podporu duševního zdraví a pro zlepšení kvality života vojenských jednotek, vojáků, válečných veteránů, všech zaměstnanců Ministerstva obrany a Armády České republiky, včetně jejich rodinných příslušníků a blízkých. Majoritní část psychologické služby působí v rámci vojenské zdravotnické služby, jako centrálně řízený subsystém. Hlavním cílem psychologické služby v ozbrojených silách ČR je komplexní podpora schopností, připravenosti a efektivity týmů a osob a v mírovém stavu i v bojových konfliktech. Systém psychologických služeb vychází z potřeb resortu, a to velitelů i vojáků. Je budován na základě principu přiměřenosti k počtu zabezpečovaných osob a jejich dislokaci, exponovanosti jednotek včetně rizik s tím spojených a jejich důsledků. Služba se po mnoho let svého působení potýká s řadou celospolečenských stigmat a předsudků, vztahujících se psychologické profesi. Inovativní strukturou služby, intenzivní aplikací psychologických poznatků do edukačních, výcvikových programů a psychologického poradenství se v současné době stává stále více užitečným a využívaným nástrojem práce s lidským potenciálem.

**Klíčová slova:** armáda; psychická připravenost; rozvoj

# OSOBNOSTNÍ PROFIL RIZIKOVÉHO ŘIDIČE V SILNIČNÍM PROVOZU

*Personal Profile of a Risky Driver in Road Traffic*

Šebová Šafaříková Jitka<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Jihočeská univerzita, České Budějovice, Česká republika

**Cíle.** V rámci metodik pro zjišťování psychické způsobilosti k řízení vozidla jsou vyvíjeny metody, které mají co nejlépe zachytit nejen nízkou výkonnost, ale také osobnostní rysy, které představují riziko pro bezpečnou účast v silničním provozu. Osobnostní metody jsou koncipovány z hlediska různých teorií. **Metody.** Příspěvek se zabývá případovou studií (kazuistikou) s uplatněním pětifaktorové teorie Big Five k diagnostice dopravně relevantních vlastností – Inventář dopravně relevantních vlastností osobnosti (Rudá, A., Černochová, D., 2016) a testové baterie Driving-related Personality Factors ROAD (PERSOAD), (Schuhfried, 2016) který tvoří část Vídeňského testovacího systému TRAFFIC. **Výsledky.** Výzkumy dokazují, že řidiči se sklony k vysoké extraverci, k emoční labilitě a k reaktanci v dopravě (Šebová Šafaříková, J., 2018) potvrzují předpoklady vysoké míry rizikovosti v silniční dopravě. Současně vyvíjející metodika osobnostního profilu Vídeňského testovacího systému TRAFIC (Schufried, 2016) nabízí dimenze agrese, chování vybočující z normy, úroveň psychické stability, sebehodnocení, zodpovědnosti a schopnosti čelit rizikům v dopravě, které můžeme sledovat v jednotlivých případových studiích, zaměřené na rizikovost osobnostních profilů řidiče. Případová studie (N = 1) nabízí osobnostní profil řidiče, kde výsledky z výše uvedených testovacích metod potvrzují jeho rizikové sklony k nebezpečnému chování v silničním provozu. Tedy právě vysoká míra agrese, dominance, emoční lability, reaktance a nízká míra připravenosti ovládat rizika na silnici, je toho příkladem.

**Klíčová slova:** pětifaktorová teorie osobnosti; Big Five; Inventář dopravně relevantních vlastností osobnosti; Driving-related Personality Factors ROAD (PERSOAD); rizikovost v dopravě; způsobilost k řízení vozidla



# VYBRANÉ ASPEKTY APLIKACE ZULLIGEROVA TESTU PŘI VÝBĚRU VOJÁKŮ Z POVOLÁNÍ

*Selected Aspects of the Zulliger Test Application in the Armed Forces*

Vávrová Petra<sup>1,2</sup>, Zajícová Markéta<sup>1,3</sup>, Reiley Peter<sup>4</sup>, Kelley Christopher<sup>4</sup>, Metcalfe Amanda<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Ústřední vojenská nemocnice, Vojenská fakultní nemocnice v Praze, Praha, Česká republika

<sup>2</sup> Univerzita Palackého v Olomouci, Olomouc, Česká republika

<sup>3</sup> Univerzita Karlova v Praze, Praha, Česká republika

<sup>4</sup> United States Air Force Academy, Colorado Springs, USA

**Cíle.** Projektivní metody mají potenciál registrovat širší pole osobnostní problematiky a umožňují komplexně zachytit osobnost jedince, poskytují tedy informace, jež nejsou pomocí sebeposuzovacích charakteristik a objektivních testů osobnosti tak lehce dosažitelné. V prostředí ozbrojených sil České republiky má využití projektivních metod dlouholetou tradici. Cílem příspěvku je shrnout dosavadní zkušenosti s uplatněním vybrané projektivní techniky - Zulligerova testu (ZTT) v situaci výběru. **Metoda.** Příspěvek se specificky zaměřuje na limity a přednosti, které test nabízí. Na výzkumném souboru byla provedena komparace vybraných fenoménů ZTT se zvolenými charakteristikami dalších užívaných metod (testy intelektu, sebeposuzovací dotazník). K analýze dat byly použity metody pro dvouvýběrové srovnání. Dále byl proveden mezinárodní průzkum v rámci států NATO, kdy bylo sledováno užití projektivních metod v rámci vstupní psychodiagnostiky vojenských povolání. **Výsledky.** Výsledky naznačují, že Zulligerův test, potažmo projektivní metody mají nezastupitelné místo v klinicky orientované pracovní psychodiagnostice. **Limity.** Užití těchto metod je limitováno klinickou zkušeností a porozumění komplexitě situace.

**Klíčová slova:** armáda; projektivní metody; metody výběr; Zulligerův test

# VÝBĚR PŘÍSLUŠNÍKŮ HZS ČR A JEJICH NÁSLEDNÁ PŘÍPRAVA NA ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽOVÝCH SITUACÍ

*Selection of Firefighters in HZS ČR and the Following Preparation in Regard to Stressful Situations Coping*

Wolf Čapková Martina<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Hasičský záchranný sbor ČR, Praha, Česká republika

Psychologická služba, která funguje u HZS ČR od roku 2003, se významnou měrou podílí na výběru příslušníků HZS ČR a jejich následné přípravě na zvládání zátěžových situací. Obsahem své činnosti se zaměřuje jak na zabezpečování podkladů pro personální práci a výkon služby, tak i na zajišťování posttraumatické péče o příslušníky a zaměstnance a současně také na poskytování psychosociální pomoci lidem zasaženým mimořádnou událostí. Psychologické vyšetření se skládá z psychologických testů osobnostních, výkonových, pozorování a rozhovoru s psychologem, které testovaná osoba absolvuje v jednom dni. Testy osobnosti sestávají z vyšetřování jednotlivých vlastností, které stanovuje vyhláška o osobnostní způsobilosti příslušníků bezpečnostních sborů. Při výběru příslušníků je používána jednotná psychodiagnostická metodika, čímž se zajišťuje shodná minimální vstupní úroveň osobnostních předpokladů u úspěšných uchazečů. Hasiči se při záchranných a likvidačních pracích na místě události setkávají s lidmi, jejichž zdraví, životy a majetek byly ohroženy, nebo kteří prožili ztrátu blízkého člověka. Lidé dotčení mimořádnou událostí potřebují nejen odbornou technickou nebo zdravotnickou pomoc, ale také podporu, která reaguje na jejich psychosociální potřeby. Proto jsou příslušníci HZS ČR pravidelně připravováni na zvládání zátěžových situací, jednak absolvováním povinné vstupní přípravy, kde získají základní odbornost a dovednosti pro výkon své funkce, a dále během pravidelné systematické odborné přípravy, včetně psychologické (např. výcvik v systému Critical Incident Stress Management, v poskytování první psychické pomoci kolegům i zasaženým lidem). Psychologická služba se podílí také na tvorbě různých metodických pomůcek, které pomáhají zkvalitnit samotné poskytování pomoci. Důraz kladený na přípravu příslušníků se významně zúročuje v praxi.

**Klíčová slova:** recruitment; zvládání zátěžových situací; psychodiagnostika; péče o zaměstnance



