

*Inovace: výzkum a aplikace*  
*Innovation: research and application*

**2021**



**PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE**  
**WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY**



Univerzita Palackého  
v Olomouci



KATEDRA  
PSYCHOLOGIE  
FILOZOFICKÉ FAKULTY UP

**Univerzita Palackého v Olomouci  
Filozofická fakulta**

**Psychologie práce a organizace 2021**

**Sborník abstraktů**

**13. –14. 5. 2021**

**Work and organizational psychology 2021**

**Bulletin of abstracts**

**13. –14. 5. 2021**

**Olomouc 2021**

Neoprávněné užití tohoto díla je porušením autorských práv a může zakládat občanskoprávní, správněprávní, popř. trestněprávní odpovědnost.

1. vydání

Editors © Martin Seitl, Lucie Viktorová, 2021

Cover © Kateřina Manková, 2021

© Univerzita Palackého v Olomouci, 2021

ISBN 978-80-244-5908-0 (online: PDF)

## Organizátor konference/Conference organizers

Hlavním organizátorem 20. ročníku konference je Katedra psychologie, Filozofická fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci

The main organizer of the 20th Conference is the Department of Psychology, Faculty of Arts, Palacky University in Olomouc



 Univerzita Tomáše Bati  
Fakulta managementu a ekonomiky



MUNI  
ECON



## **Programový výbor / Program and Organizing Committee:**

PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

doc. PhDr. Matúš Šucha, Ph.D.

Mgr. Lucie Viktorová, Ph.D.

PhDr. Klára Seitlová, Ph.D.

PhDr. Martin Dolejš, Ph.D.

prof. Konstantinos Kafetsios, Ph.D.

Filip Sulejmanov, Ph.D.

Bc. Petra Hypšová

Mgr. Mikuláš Toman

## **Stálý výbor**

PhDr. Martin Seitl, Ph.D.,

Katedra psychologie, Filozofická fakulta UP, Olomouc – předseda pro ročník 2021

prof. PhDr. Tomáš Sollár, Ph.D.,

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

doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar CSc.,

Ústav managementu a marketingu, Fakulta managementu a ekonomiky UTB, Zlín

doc. Mgr. Elena Lisá, Ph.D.

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK,  
Bratislava

prof. PhDr. Ladislav Lovaš, CSc.,

Katedra psychológie, Filozofická fakulta UPJŠ, Košice

PhDr. Markéta Niederlová, Ph.D.,

Katedra psychologie, Filozofická fakulta UK, Praha

Ing. Mgr. Jakub Procházka, Ph.D.,

Katedra podnikového hospodářství, Ekonomicko správní fakulta MU, Brno

## **Standing Committee:**

PhDr. Martin Seitl, Ph.D.,

Department of Psychology, Faculty of Arts, Palacky University, Olomouc - chairman  
for the year 2021

prof. PhDr. Tomáš Sollár, Ph.D.,

Department of Psychological Sciences, Department of Applied Psychology, Faculty of  
Social Sciences and Health Care, Charles University, Nitra

doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar CSc.,

Department of Management and Marketing, Faculty of Management and Economics,  
TBU, Zlín

doc. Mgr. Elena Lisá, Ph.D.

Institute of Applied Psychology, Faculty of Social and Economic Sciences, Charles  
University, Bratislava

prof. PhDr. Ladislav Lovaš, CSc.,

Department of Psychology, Faculty of Arts, UPJŠ, Košice

PhDr. Markéta Niederlová, Ph.D.,

Department of Psychology, Faculty of Arts, Charles University, Prague

Ing. Mgr. Jakub Procházka, Ph.D.,

Department of Business Administration, Faculty of Economics, MU, Brno

Mgr. Denisa Fedáková, Ph.D.,

Center for Social and Psychological Sciences SAS, Košice

## **Záštitu nad konferencí převzali / This year's conference is supported by:**

prof. PhDr. Zdeněk Pechal, CSc.

děkan Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci/ Dean of the Faculty of  
Arts, Palacký University Olomouc

PhDr. Martin Dolejš, Ph.D.

vedoucí Katedry psychologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci/  
Head of the Department of Psychology, Faculty of Arts, Palacký University Olomouc

## **Základní technické podmínky pro aktivní, pasivní účastníky, moderátory**

- 1) Potřebujete počítač nebo notebook (nedoporučujeme připojení přes chytrý telefon),
- 2) stabilní připojení k internetu,
- 3) internetový prohlížeč, - v počítači mít nainstalovanou aplikaci ZOOM Client for Meetings (<https://zoom.us/download>),
- 4) webovou kameru a mikrofon u přednášejících a moderátorů (**nutné mít obraz i zvuk**), u pasivních účastníků není potřeba mikrofon a kamera, ale nebudete se moci zapojovat do diskuze jinak než prostřednictvím chatu,
- 5) funkční a zapnuté reproduktory či sluchátka,
- 6) čas a klid.
- 7) Ti, kteří aplikaci ZOOM nevyužívají/neznají, se nemusí ničeho obávat. **Platforma umí pracovat i přes webové stránky bez instalace aplikace, nicméně doporučujeme přímou instalaci (viz bod číslo 3)**. Registrovat se můžete, ale nemusíte (viz dále). Máme zkušenost, že připojení přes nainstalovanou aplikaci je stabilnější.
- 8) Pokud se budete přihlašovat – tedy **připojovat ke konferenčnímu hovoru, stačí kliknout/zkopírovat link /internetový odkaz/ a zvolit JOIN A MEETING**. Pokud Vás systém vyzve ke vložení jména (či e-mailu; uvádějte ten, který máte v přihlášce na konferenci), učiňte tak prosím, abychom Vás mohli identifikovat – tedy neuvádějte přezdívky či zkratky.
- 9) V ideálním případě se můžete na spojení připravit tím, že se v aplikaci zaregistrujete - tedy políčko SIGN UP FOR FREE na uvedeném odkazu nahoře. Opět uvádějte Váš e-mail a příjmení pro jednoduchou identifikaci.

## **Basic technical requirements for active and passive participants and moderators**

- 1) You need a computer or laptop (we do not recommend connecting via smartphone),
- 2) stable internet connection,
- 3) Internet browser, - have the ZOOM Client for Meetings application installed on your computer (<https://zoom.us/download>),
- 4) webcam and microphone for lecturers and moderators (**it is necessary to have image and sound**), passive participants do not need a microphone and camera, but you will not be able to participate in the discussion other than through chat,
- 5) functional and switched on speakers or headphones,
- 6) time and peace.
- 7) Those who do not use/do not know the ZOOM application do not have to worry about anything. The platform can also work via web-browser without installing the application. **However, we recommend direct installation (see point 3)**. You can register, but you don't have to (see below). We have the experience that the connection via the installed application is more stable.
- 8) If you are going to log in - i.e. **join a conference call, just click/copy the link and select JOIN A MEETING**. If the system prompts you to enter a name (or e-mail; please state the one you have in the conference application), please do so, so that we can identify you – do not use nicknames or abbreviations.
- 9) Ideally, you can prepare for the connection by registering in the application - that is the SIGN UP FOR FREE button at the link above. Again, enter your e-mail and surname for easy identification.



## Slovo úvodem

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

dovolte nám, abychom Vás přivítali na 20. ročníku konference Psychologie práce a organizace s podtitulem Inovace: výzkum a aplikace. Letos je to již druhý ročník konference PPaO konané online, a proto je našim cílem nejen navázat na ročníky konference spojené s konkrétním místem, ale také na loňskou konferenci, kterou Společenskovedný ústav CSPV SAV a Zbor väzenskej a justičnej stráže SR uspořádali na výborně úrovni flexibilně online.

Program konference je tvořen klasicky příspěvky a postery přihlášenými Vámi, účastníky konference, i zvanými přednáškami, workshopy a kulatými stoly. Zvané přednášky povedou osobnosti našeho oboru z Německa, Slovenska, Švýcarska, Srbska, Izraele a České republiky. Nesmírně si vážíme jejich ochoty zapojit se do našeho setkání. Workshopy jsou z velké části vedeny akademiky z ČR a SR, byť zástupce zde má i praxe, která je pak zcela dominantní u kulatých stolů. Jednotlivé složky programu probíhají v několika „místnostech“, jak by tomu bylo při tradičním formátu konference. Místnosti jsou pro Vás volně propustné a o každou z nich se stará technická podpora, na kterou se můžete v případě potřeby obrátit.

Online formátu konference jsme přizpůsobili celkové časování. Bloky jsou kratší, aby byl dostatek prostoru si odpočinout od monitorů. Zvané příspěvky budou mít 25 minut + 10 minut diskuse, standardní příspěvky 15 minut + 5 minut diskuse. Postery jsou rozděleny do bloků s moderátorem, ve kterých budou mít jejich autoři prostor během 5-10 minut představit svůj poster. Workshopy budou na 60 minut, stejně jako kulaté stoly, u kterých bude možnost i diskusi v případě potřeby prodloužit.

Konference PPaO jsou tradičně nejen prostorem pro výměnu či sdílení odborných informací mezi akademiky, praktiky a studenty, ale také společenským setkáním. Dávají prostor pro síťování, hledání příležitostí pro spolupráci a v neposlední řadě také pro setkání přátel. Významnou roli v tomto setkání hraje vždy duch místa pořádání konference, umožňující spojit konferenci se svébytnou atmosférou. Online formát konference nám neumožní vytvořit ty stejné podmínky pro setkání, jaké by nastaly při osobním setkání nás všech Olomouci. Přesto věříme, že společenskou roli konference naplníme i jinou cestou. Připravili jsme několik online místností, které budou plnit účel lobby, salónek a kaváren, běžně dostupných při prezenčních setkáních. Přístupy do těchto místností naleznete v programu a našim jediným přáním je, abyste je využili

k setkání s kolegy, přáteli nebo i k novým seznámením napříč naší odbornou oblastí. Vedle toho Vás budou během přestávek v hlavních konferenčních místnostech provázet videa z prostor Katedry psychologie v Olomouci, kde by program konference probíhal za standardních podmínek. I když je duch místa nenahraditelný, nabídneme Vám alespoň tuto zprostředkovanou možnost.

Během celé konference pro Vás bude připravena jedna online místnost jako registrace. V případě potřeby ji pak neváhejte navštívit i v průběhu konference a řešit své otázky.

Přejeme Vám obohacující odborný i společenský zážitek.

Za programový a organizační výbor PPaO 2021

Martin Seitl a Lucie Viktorová

## Foreword

Dear colleagues,

let us welcome you to the 20th annual conference of Work and Organizational Psychology with the subtitle Innovation: Research and Applications. This is the second year of the WOP conference held online, and therefore, our goal is not only to uphold the standards for the conference tied to a specific location but also to follow the good practice of last year's conference organized flexibly online by the Institute of Social Sciences CSPV SAS and the Prison and Court Guard Service SR.

The conference program consists of papers and posters submitted by you, the conference participants, as well as invited lectures, workshops, and roundtables. Invited lectures will be led by personalities from our field from Germany, Slovakia, Switzerland, Serbia, Israel, and the Czech Republic. We greatly appreciate their willingness to participate in our meeting. The workshops are largely led by academics from the Czech Republic and the Slovak Republic, although practice also has its representatives here, and especially at the roundtables. The individual program blocks take place in parallel „rooms“, as would be the case with the traditional conference format. The rooms are freely accessible for you and each of them is taken care of by technical support, which you can contact if necessary.

We adapted the overall timing to the online conference format. The blocks are shorter so that there is enough space to rest from the monitors. Invited lectures will have 25 minutes + 10 minutes of discussion, standard papers 15 minutes + 5 minutes of discussion. The posters are divided into blocks with a moderator, where their authors will have to present their poster within 5-10 minutes. The workshops will take 60 minutes, as well as the roundtables, but it will be possible to extend the discussion if necessary.

WOP conferences are traditionally not just a space for the exchange or sharing of professional information between academics, practitioners, and students but also a social gathering. They provide a space for networking, finding opportunities for collaboration, and, last but not least, for meeting friends. An important role in this meeting is always played by the spirit of the conference venue, which allows you to combine the conference with a distinctive atmosphere. The online format of the conference will not allow us to create the same conditions for the meeting that would occur during a personal meeting of all of us in Olomouc. Nevertheless, we believe that

we will fulfill the social role of the conference in another way. We have prepared several online rooms that will serve the purpose of the lobby, lounges, and cafes, commonly available during face-to-face meetings. You will find access to these rooms in the program and our only wish is that you use them to meet colleagues, friends or even to get to know new people across our professional field. Also, during breaks in the main conference rooms, you will be accompanied by videos from the premises of the Department of Psychology in Olomouc, where the conference program would take place under standard conditions. Although the spirit of the place is irreplaceable, we will offer you at least this mediated option.

During the whole conference, one online room will be prepared for you as a registration. If necessary, do not hesitate to visit the registration also during the conference to solve your questions.

We wish you a pleasant professional and social experience.

Martin Seitl and Lucie Viktorová

On behalf of the programme and organisational committee of the International  
Conference of Work and Organizational Psychology 2021

## Katedra psychologie FF UP v Olomouci



Katedra psychologie Filozofické fakulty je odborné pracoviště Univerzity Palackého, která je druhou nejstarší univerzitou v českých zemích. Historie olomouckého vysokého školství začíná r. 1566 zřízením jezuitské koleje, která o šest let později získala práva jako jiné evropské univerzity. Novodobá historie univerzity se datuje od roku 1946, kdy došlo k obnovení její činnosti. V dnešní době má univerzita osm fakult, které navštěvuje více než 21 tisíc studentů. Svým dominantním postavením dává Univerzita Palackého historické Olomouci charakter typického univerzitního města. Atraktivní prostředí starobylého města a jeho inspirující kulturní duch se doplňují s moderními metodami bádání, které vědecká pracoviště fakult nabízejí.

### **Katedra psychologie se profiluje ve třech základních okruzích:**

- vzdělávání
- vědecko-výzkumné aktivity
- praktická výuka

### **Katedra psychologie nabízí několik odlišných forem studia oboru psychologie:**

- Bakalářské jednooborové prezenční studium;
- Magisterské jednooborové prezenční studium;
- Bakalářské kombinované studium;
- Magisterské navazující kombinované studium;
- Postgraduální studium (Klinická a pedagogická psychologie; Psychologie práce, organizace a dopravy).

Podrobnější informace o nabízených doktorských studiích, a to jak v českém, tak v anglickém jazyce, naleznete na webových stránkách <https://phdpsych.upol.cz/>. Podobně se můžete dozvědět více o našich probíhajících výzkumech, laboratořích, a možnostech odborné spolupráce na <https://labpsych.upol.cz/>.

Vedle základního vzdělání v psychologických vědách katedra nabízí **programy celoživotního vzdělávání** (psycholog ve zdravotnictví, psychologie pro učitele středních škol, práce školního specialisty na ŽS a SŠ, postgraduální vzdělání v dopravní psychologii, základy krizové intervence pro poradenské pracovníky ve školách a další) a **kvalifikační programy** (rigorózní a habilitační řízení).

**V současnosti je výzkum na Katedře psychologie rozdělen do následujících oblastí:**

- Kognitivní (obecná) psychologie
- Vývojová psychologie a psychologie rodiny
- Sociální psychologie a psychologie osobnosti
- Poradenská, pedagogická a školní psychologie
- Klinická psychologie, diagnostika a psychoterapie
- Psychologie práce, organizace a dopravní psychologie
- Metodologie, statistika a experimentální psychologie

**Bližší informace o Katedře psychologie FF UP se dozvíte na webových stránkách:**

[www.psych.upol.cz](http://www.psych.upol.cz)

**Kontaktní adresa:**

Katedra psychologie  
Filozofická fakulta  
Univerzita Palackého v Olomouci  
Kížkovského 10  
771 80 Olomouc  
Tel: +420 585 633 501  
E-mail: [psychologie@upol.cz](mailto:psychologie@upol.cz)

Sekce Psychologie práce, organizace a dopravní psychologie:  
Tř. Svobody 26  
779 00 Olomouc

## **Department of psychology, Palacký University Olomouc**

The Department of Psychology is a part of the Faculty of Arts, Palacký University Olomouc, which is the second oldest university in the Czech lands. The history of Olomouc higher education begins in 1566 with the establishment of the Jesuit College, which six years later acquired the same rights as other European universities. The modern history of the university dates back to 1946 when its activities were resumed. Today, the university has eight faculties, which are attended by more than 21,000 students. With its dominant position, Palacký University gives historic Olomouc the character of a typical university town. The attractive environment of the ancient city and its inspiring cultural spirit are complemented by modern research methods offered by the faculties' research institutes.

### **The Department of Psychology is profiled in three basic areas:**

- education
- scientific research activities
- practical training

### **The Department of Psychology offers several different forms of study in the field of psychology:**

- Bachelor's full-time study;
- Master's full-time study;
- Bachelor's combined study;
- Master's combined study;
- Postgraduate studies (Clinical and educational psychology; Work, organizational, and traffic psychology).

More detailed information about the offered doctoral studies, both in Czech and English, can be found on the website <https://phdpsych.upol.cz/>. Similarly, you can learn more about our ongoing research, laboratories, and opportunities for professional cooperation at <https://labpsych.upol.cz/>.

In addition to basic education in psychological sciences, the department offers life-long learning programs (psychologist in health care, psychology for secondary school teachers, work of a school specialist at primary and secondary schools, postgraduate

education in traffic psychology, basics of crisis intervention for school counselors and others) and qualification programs (rigorous and habilitation procedures).

**Currently, research at the Department of Psychology is divided into the following areas:**

- Cognitive (general) psychology
- Developmental psychology and family psychology
- Social psychology and personality psychology
- Counseling, educational, and school psychology
- Clinical psychology, diagnostics, and psychotherapy
- Work, organizational, and traffic psychology
- Methodology, statistics, and experimental psychology

**More information about the Department of Psychology, Faculty of Arts, Palacký University can be found on the website:**

[www.psych.upol.cz](http://www.psych.upol.cz)

**Contact address:**

Department of Psychology Faculty of Arts

Palacký University Olomouc

Křížkovského 10

771 80 Olomouc

Tel: +420 585 633 501

E-mail: [psychologie@upol.cz](mailto:psychologie@upol.cz)

Section for Work, organizational and traffic psychology:

Tř. Svobody 26

779 00 Olomouc





**Abstrakta/Abstracts**

**Zvané přednášky/Keynote lectures**

## **Prof. Astrid Schütz**

### **Narcissism and Leadership**

*Astrid Schütz holds the chair of Personality and Assessment at the University of Bamberg. She is also Director of the Centre of Personnel Psychology and Vice-Dean of the School of Human Sciences. She received her Ph.D. in psychology with minors in sociology and education and has been a visiting researcher at the University of Virginia, at Case Western Reserve University, and the University of Southampton as well as a professor of Psychology at Chemnitz University of Technology. Her research focuses on personality in social relations, leadership, and narcissism. She also develops tools for assessment and training and is the author of over 100 peer-reviewed articles and author/editor of over 30 books. She is associate editor of 'Journal of Individual Differences' and serves on the editorial board of 'Self and Identity'.*

Persons with high levels of narcissism are prone to seek and achieve leadership positions. However, the question of whether they are effective leaders has been discussed controversially in the last years. This talk focuses on the effects of leader narcissism on employees and organizations. Apart from summarizing the current state of the literature on the bright and dark sides of narcissistic leaders, I present recent findings connecting leaders' narcissism with abusive supervision and explain possible underlying mechanisms. Furthermore, effects of leader narcissism on followers as well as options for followers on how to respond are discussed and implications for theory and practice are derived.

## **prof. PhDr. Viera Bačová, DrSc.**

### **Kariéra a vek: generačné odlišnosti a ich dôsledky**

*Predsedníčka Vedeckej rady, Centrum spoločenských a psychologických vied, Slovenská akadémia vied*

Demografické zmeny vo vyspelých krajinách prinášajú okrem iného aj zmeny v priebehu pracovného života a snahy o jeho rozšírenie. Tradičné pracovné zmluvy sa

menia a rastie pomer alternatívnych pracovných dohôd, bežnejšia je aj virtuálna a samostatná práca. Tieto zmeny ovplyvňujú rôzne generácie rôznymi spôsobmi.

Príspevok porovnáva tradičné teórie kariéry, ktoré chápu kariéru ako lineárny proces súvisiaci s vekom, so súčasne prebiehajúcim odlišným rozvíjaním rozmanitých a zložitejších foriem kariéry u ľudí rôzneho veku. Faktory osobnosti, časovanie a kontexty zohrávajú väčšiu úlohu v súčasnom manažovaní kariéry; tieto faktory najviac zohľadňuje teoretický prístup celoživotnej dráhy a skúmanie generačných rozdielov.

Zmeny sú viditeľné aj pri ukončovaní kariéry: jednorazový a jednosmerný odchod do dôchodku už nie je adekvátny pre mnoho ľudí. Prerušovaný dôchodok („semi-dôchodok“) a premostňovacie zamestnania sa môžu vyskytovať počas celého priebehu kariéry. Zložitosť rozhodovania jednotlivcov o svojej kariére počas celého života bude narastať, preto si táto problematika bude vyžadovať skúmanie jej psychologických aspektov.

**Ing. Mgr. Jakub Procházka, Ph.D.**

## **Leadership po roce 2020: Staré limity a nové trendy**

*Vedoucí katedry podnikového hospodářství, Ekonomicko-správní fakulta, Masarykova univerzita v Brně*

Po více než 20 let dominovala výzkumu leadershipu teorie transformačního leadershipu. Kritika této teorie, intenzivní zejména po roce 2010, vytvořila prostor pro rozvoj dalších teorií leadershipu a dala impuls k rekonceptualizaci transformačního leadershipu. Příspěvek shrnuje nové trendy v oblasti leadershipu ve výzkumu i v praxi. Zaměřuje se na vývoj transformačního leadershipu a na teorie, které by mohly v budoucích letech transformační leadership doplnit či nahradit.

**Doc. Zvonimir Galic**

## **What makes a good boss? New methods for identifying organizational leaders**

*Associate Professor at Department of psychology, Faculty of humanities and social sciences, University of Zagreb*

Managers or organizational leaders are responsible for motivating their employees, making good decisions, and building teams that produce results over time. They are crucial for success and development of companies as well as for motivation and well-being of their subordinates. Still, recent research shows that about half of managers are unsuccessful in their jobs and either resign or get fired. Moreover, some studies showed that important decisions by top managers in at least 50 % of cases result with failure. Irrespective of the type of industry or exact level of the position in an organizational hierarchy, the reasons for managerial derailment are typically related to some psychosocial competencies and aspects of their personality.

We believe that leaders affect organizations through a set of psychological characteristics that make their leadership potential, and in turn determine their performance. Within this talk, I will present our latest research in which we tried to identify the key of psychological competencies and aspects of personality that make someone a good organizational leader. I will also present some of the instruments we have been developing in order to assess this key psychological characteristics.

Managers or organizational leaders are responsible for motivating their employees, making good decisions, and building teams that produce results over time. They are crucial for success and development of companies as well as for motivation and well-being of their subordinates. Still, recent research shows that about half of managers are unsuccessful in their jobs and either resign or get fired. Moreover, some studies showed that important decisions by top managers in at least 50 % of cases result with failure. Irrespective of the type of industry or exact level of the position in an organizational hierarchy, the reasons for managerial derailment are typically related to some psychosocial competencies and aspects of their personality.

We believe that leaders affect organizations through a set of psychological characteristics that make their leadership potential, and in turn determine their performance. Within this talk, I will present our latest research in which we tried to identify the key

of psychological competencies and aspects of personality that make someone a good organizational leader. I will also present some of the instruments we have been developing in order to assess these key psychological characteristics.

## **Prof. Shlomo Hareli**

### **Emotions as a source of social information – Social and Organizational Implications**

*Social Psychologist who is interested in social perception of emotions. Faculty member of the School of Business Administration at the University of Haifa where he serves as the head of the Laboratory for the Study of Social Perception of Emotions, as the head of the Research MBA program and as chair of the department's graduate students committee.*

Emotions provide important information to others. Among other things, about the state of the expresser of the emotion, as well as about the situation. In my talk, I will review evidence for the kind of information that the emotions of others provide to their observers. In this context, I will present evidence showing that observers are able to infer norms and standards relevant to a specific situation based on the emotions expressed by others. I will exemplify how emotion cycles, that is, emotions exchanged between people during social interaction, determine the perceived social power of expressers, and how emotions inform impressions formed about others during job interviews. Hand in hand with that, I will discuss one possible mechanism that enables observers to make sense of others' emotions and the role of context in this process. Finally, I will wrap up the presentation by discussing how the social perception of emotions shapes our social and organizational lives and what are in my view important questions that should be studied in future research.

**Prof. Konstantinos Kafetsios, Ph.D.**

### **Attachment orientations in leader-follower interaction**

*Mimořádný profesor sociální a organizační psychologie, Katedra psychologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci a University of Crete*

Recently, there is a growing interest in the role attachment orientations play in leader-follower interaction. Drawing from several recent published and unpublished studies, the talk will explore the behavioral and perceptual dynamics associated with leaders' and followers' secondary attachment strategies and how they influence effective leader-follower interaction. The presented research and approach is multilevel, conceptually, operationally, and analytically.

**doc. Mgr. Elena Lisá, Ph.D.**

### **Ktoré soft zručnosti pre zamestnateľnosť absolventov zamestnávateľa vyhľadávajú a ako môže pomôcť psychológia**

*Docentka venujúca sa psychológii práce a organizácie, zabýva sa témami vzťahové vazby a kompetencií absolventů. Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK, Bratislava*

Východisko prednášky tvorí prehľad medzinárodných empirických a teoretických poznatkov o zamestnateľnosti absolventov VŠ. Súčasný stav poznania dopĺňajú informácie o aktuálnom vnímaní zručností zamestnateľnosti vysokoškolských absolventov zo strany slovenských zamestnávateľov a absolventov vysokých škôl. Empirické zistenia poukazujú na zvyšovanie dôležitosti psychologických zručností zamestnateľnosti v očakávaniach zamestnávateľov.

## **Prof. Willibald Ruch**

### **Character strength and the good (work) life**

*Professor Willibald Ruch is chair of the section of personality and assessment at the University of Zürich, Switzerland. He received his PhD from the University of Graz, Austria and after his habilitation at the University of Düsseldorf (Germany) he held a Heisenberg fellowship awarded by the German Research Council (DFG). He has authored about 350 journal articles and book chapters and co-edited and co-written five books. Willibald is co-editing or on the editorial board of several journals (including Journal of Individual Differences, Journal of Research in Personality, Journal of Positive Psychology, Personality and Individual Difference), and is a co-editor of two book series. Currently he is working on positive psychology traits (e.g., character strengths and virtues; cheerfulness, humor) in adults and children/adolescents and their role in contributing to the good life. He is the founder and past president the Swiss Positive Psychology Association ([www.swippa.ch](http://www.swippa.ch)), IPPA Fellow (class of 2015) and senior scientist at the VIA Institute of character.*

Due to Allport's (1927) claim that character is merely personality evaluated (and personality is character devalued) and personality alone will do, "character" had largely been neglected when exploring individual differences. This changed with the emergence of positive psychology, which brought a renaissance of the concept of character on personality psychology. Early in the search for the roots of a good life, character was rediscovered as key to investigating and fostering subjective, objective and societal fulfillment. In 2004 the VIA classification of strengths and virtues was put forward and instruments for the measurement of the 24 character strengths were presented (i.e., the VIA-IS and the VIA-Youth). The research in our lab related to testing fundamentals of the model, predicting important life outcomes, and examining whether character strengths can be trained. Some attention will be given to the work place. Data will be presented that show that strengths predict work satisfaction and job performance over and above personality and general mental ability.

The background is a solid blue color. It features several abstract geometric shapes: a large teal circle in the upper center, a cyan triangle pointing left on the middle left, a dark blue curved line on the middle right, a blue square tilted on the lower right, and a large cyan semi-circle at the bottom left.

## **Workshopy/Workshops**



**Petra Hypšová, Martin Seitl**

## **Obličejová emoční exprese a termovizní snímání při detekci úmyslného zkreslování informací**

Zájem o měření psychofyziologických proměnných v psychologii práce a organizace v posledních letech výrazně roste. Výzkumné závěry se rozrůstají dominantně pro detekci emočního prožívání přímo ovlivňujícího organizační výstupy, nebo provázejícího další psychické procesy a stavy, které ovlivňují budoucí organizační výstupy. Workshop představí možnost uplatnění funkčního termovizního snímání (fTI) a snímání obličejové emoční exprese (FEE) při detekci úmyslného zkreslování informací. Účastníci workshopu si vyzkoušejí detekování nepravdivých informací na základě svých individuálních schopností a následně na datech s využitím analýzy dat zaznamenaných prostřednictvím fTI a FEE. Na závěr workshopu bude otevřena otázka uplatnění technologií nejen při dalším výzkumu, ale i v praxi, např. při výběrových pohovorech a interakci člověka s kritickými technologiemi.

**Tomáš Krám**

## **Outplacement – propouštěcí pohovory**

Workshop se zaměří na téma outplacementu s důrazem na vedení propouštěcích pohovorů. Účastníci se seznámí se základními prvky outplacementu (na co všechno je dobré v rámci plánovaného propouštění myslet) a se samotnou strukturou a způsoby vedení propouštěcího pohovoru. Vedení pohovoru si pak účastníci budou moci v rámci workshopu vyzkoušet včetně následného debriefingu.

## **Veronika Kurečková, Petr Zámečník, Darina Havlíčková**

### **Rehabilitační programy pro řidiče – ukázka terapeutické práce**

Rehabilitační programy jsou terapeuticko-vzdělávací programy zaměřené na rizikové řidiče - pachatele trestných činů a přestupků v dopravě. Jejich cílem je snížení recidivy rizikového chování, s důrazem na vhodné postoje, návyky a obecně životní styl účastníků. V současnosti v České republice probíhá pilotní testování účinnosti těchto programů a připravuje se jejich začlenění do české legislativy. Workshop je zaměřen na krátké seznámení s principy rehabilitačních programů a ukázkou některých terapeutických technik, které jsou při jejich vedení využívány.

## **Anton Pashkevich**

### **Eyetracker in traffic domain research**

Eye tracking is a tool to analyse the movement and behaviour of the eyes in the presence of stimulus. With this biometric technique it is possible to register and decode physiological information about the attention and – with the support of other techniques – to provide information related to emotions (surprise or attraction) and cognitive processes. This approach allows to know the eye behaviours creating a possibility to analyse the fixation point of the gaze, the movement of the eyes in relation to the head, and other types of eye movements as well as giving us information about human behaviour in any environment. During the workshop the eye tracker device Tobii Pro Glasses 2 together with Tobii Pro Lab software will be demonstrated presenting its functionalities and discussing the possibilities of its application.

## **Jakub Rajčáni, Marcel Martončík, Pavol Kačmár**

### **p > .05 alebo čo s nesignifikantnými výsledkami**

*Analyzujeme získané dáta a výsledky nie sú štatisticky významné ( $p > .05$ ). Ako takéto výsledky interpretovať? Akým najčastejším chybám v interpretácii a problematickým výskumným praktikám (QRP) je dobré sa vyvarovať? Ako môžeme svoje interpretácie posilniť ďalšími analytickými postupmi? Ako postupovať, pokiaľ od začiatku očakávate absenciu efektu?*

Tento workshop je určený predovšetkým pre začínajúcich výskumníkov, ako aj pre všetkých tých, ktorí majú spolu s nami o tejto téme chuť diskutovať. Zameriame sa na to, prečo by sme mali viac hovoriť o štatisticky nevýznamných výsledkoch; aké sú najčastejšie chyby, ktorých sa dopúšťame; prečo z perspektívy NHST takéto výsledky neposkytujú informáciu o podpore nulovej hypotézy, tzn. o neprítomnosti efektu; aké postupy možno použiť k tomu, aby mal nesignifikantný výsledok vyššiu výpovednú hodnotu.

V rámci workshopu si rozoberieme konkrétne príklady a na praktických ukážkach si vyskúšame, ako nám v danej situácii môžu pomôcť testy ekvivalencie a Bayesiánsky prístup.

## **Filip Sulejmanov**

### **Humor in the workplace: An introduction to Paul McGhee's 7 humor habits program**

The workshop will focus on introducing Paul McGhee's 7 humor habits program, and its application in the workplace. Participants will be acquainted and actively engage in doing some of the exercises from Dr. McGhee. Empirical evaluations of the program will be presented and the rationale for its implementation in the workplace will be discussed.

**Lucie Viktorová**

## **Výzkum interakce světla a člověka: Co lze dělat (nejen) v naší laboratoři**

Oblast tzv. visual science je světově poměrně rozšířená, v České republice se nicméně teprve rozjíždí. Interakce člověka a světla má přitom zásadní význam nejen v umění či architektuře, ale také v psychologii, dopravě, lékařství a dalších vědách. Laboratoř HLI - Human Light Interaction ([hli.upol.cz/](http://hli.upol.cz/)), která vznikla na Katedře psychologie FF UP v Olomouci v rámci projektu TAČR Éta 2 TLO2000183, si přitom klade za cíl uvedené oblasti propojovat a sloužit tak jako jedno z prvních vision science center v ČR. V rámci workshopu si krátce shrneme výzkumy, které již v laboratoři proběhly (oslnění řidičů, barevné preference aj.) či probíhají (vizuální evokované potenciály, filtrace modré části světelného spektra při řízení), a především představíme možnosti laboratoře pro výzkumy další - kde velmi uvítáme meziresortní i mezioborovou spolupráci.



**Kulaté stoly/Roundtables**

## **Lukáš Bakoš**

### **Remote leadership**

*Managing director ve společnosti Maxman Consultants*

Kulatý stůl otevře diskusi na téma vedení týmů na dálku s využitím virtuálních nástrojů. Zváni k diskusi jsou všichni účastníci konference, kteří mají zkušenost s vedením týmu skrze online nástroje nebo zkušenost se členstvím v online vedených týmech. Cílem je formulovat body dobré praxe, které se při vedení jednotlivců i celých týmů osvědčují v online prostředí. Moderátorem kulatého stolu je Mgr. Lukáš Bakoš, Ph.D., managing director společnosti Maxman Consultants. Dr. Bakoš se věnuje projektům v oblasti rozvoje vrcholového managementu a budování prostředí s vysokou samostatností, agilitou a autonomií.

## **Zuzana Karpinská, Denisa Kmecová**

### **Koučink v práci HR manažera**

*Vedoucí školy Business Coaching College a mezinárodně certifikované koučky a ICF registrované mentorky koučování*

Pozýváme vás na diskusi za okrúhlym stolom, kde budeme vzájomne zdieľať skúsenosti z praxe HR manažérov, ktorí využívajú vo firme koučing (či už koučujú sami alebo pozývajú externých koučov). Priestor bude venovaný tiež zavádzaniu koučovania ako strategického nástroja do organizácií. Budeme sa venovať aj otázkam, ktoré si účastníci konferencie prinesú. Ste vítaní, keď máte skúsenosti na zdieľanie, a ste vítaní aj keď nemáte praktické skúsenosti ale sa chcete dozvedieť o tejto téme viac.

## **Vladimír Koša**

### **Zmeny vo vzdelávaní a rozvoji v kontexte COVID-19**

*Managing director ve spoločnosti Consilium Consulting & Business Group*

Okrúhly stôl sa bude venovať trom základným otázkam: K akým zmenám došlo v dôsledku pandémie COVID-19 v oblasti vzdelávania a rozvoja v spoločnostiach a firmách? Aké sú najnovšie trendy? Ako prebieha vzdelávanie a rozvoj vo forme online a ako je hodnotená jeho efektívnosť? Popri uvedených otázkach bude otvorený priestor tiež pre diskusné témy v tejto oblasti, ktoré prinesú účastníci okrúhleho stola. Moderátorom okrúhleho stola je Vladimír Koša, managing director spoločnosti Consilium Consulting & Business Group. Venuje sa najmä poradenstvu v oblasti executive search na úrovni vyššieho a top manažmentu, riadeniu projektov v oblasti HR, vzdelávaniu a rozvoju a kariérovému koučingu.



**Přednášky/Presentations**



**Radvan Bahbouh, Eva Höschlová**

## **Souvislost hodnocení týmové komunikace a týmového výkonu pohledem jednotlivců**

*Katedra psychologie FFUK*

Cílem studie bylo zjistit, jaké procento pracujících populace se cítí být členem pracovního týmu, jak tito lidé vnímají svou frekvenci komunikace s týmem, spokojenost s ní a celkovou výkonnost svého týmu, a jak tyto proměnné mezi sebou souvisí. METODA: Výzkum byl realizován jako součást omnibusového šetření na kvótně reprezentativním vzorku populace ČR. Pokud dotázaná osoba uvedla, že je součástí alespoň jednoho pracovního týmu, byla požádána, aby hodnotila frekvenci vlastní komunikace ve srovnání s ostatními členy týmu, dále spokojenost s komunikací v tomto týmu a také vnímanou výkonnost týmu, vždy na pětistupňové škále. VÝSLEDKY: Z 1006 respondentů představovalo pracujících část populace 609 (60,5 %). Z nich odpovědělo na otázku, zda jsou členem nějakého pracovního týmu, 362 osob, tedy 59,4 % pracujících populace. Nejsilnější vztah byl nalezen mezi vnímanou výkonností týmu a spokojeností s komunikací v něm ( $r = 0,385$ ;  $p < 0,001$ ); slabší, ale stále signifikantní vazba byla nalezena mezi vlastní frekvencí komunikace a spokojeností s komunikací v týmu jako takovou ( $r = 0,180$ ;  $p < 0,001$ ) a mezi vlastní frekvencí komunikace a vnímanou výkonností týmu ( $r = 0,190$ ;  $p < 0,001$ ). ZÁVĚR: Většina pracujících populace se cítí být součástí alespoň jednoho pracovního týmu. Mezi hodnocením výkonnosti týmu a spokojeností s komunikací i její vnímanou frekvencí byl nalezen významný vztah.

**Jacek Bartusiak**

## **Analysis of drivers' behaviour in a long roadwork zone based on Naturalistic Driving Study: differences between Poland and the Czech Republic**

*Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki*

A naturalistic driving study is a well-known research method, which allows to understand an everyday driver behaviour. A simple previously described methodology

for naturalistic assessment of speeds of overtaking and overtaken vehicles with the help of a dual dashboard camcorder is used. This approach was applied in Poland and the Czech Republic to evaluate drivers' behaviour on long major road construction zones associated with upgrade/ renovation of national motorways in both countries. Besides problematics concerning speed and speeding, distances between moving one-by-one vehicles were also considered as a key parameter. The purpose of this research work was to compare of drivers' behaviour in two countries as well as to understand possible reasons, which explain differences between them.

**Ludmila Dudášová, Martin Vaculík, Jakub Procházka**

## **Jak pečovat o svůj čtyřlístek: Metody rozvoje psychologického kapitálu nejen u pracovníků**

*Masarykova Univerzita v Brně*

*GAČR (GA20-03810S) Když na blízkých vztazích záleží: longitudinální studie vývoje psychologického kapitálu*

Cíl. Příspěvek se věnuje psychologickému kapitálu (PsyCap), pomyslnému čtyřlístku naděje, optimismu, nezdolnosti a vědomí vlastní účinnosti. Představuje současné poznání o tom, jak se PsyCap rozvíjí, a zaměřuje se detailněji na možnosti, jak s psychologickým kapitálem pracovat v organizacích. Dále shrnuje nejnovější poznatky o významu PsyCap, jeho využití mimo pracovní prostředí a pojmenovává témata pro jeho další výzkum.

Metoda. Jedná se o teoretický příspěvek založený na rešerši literatury.

Závěr. Psychologický kapitál představuje aktuální, ve světě široce zkoumaný konstrukt. První desetiletí jeho zkoumání prokázalo smysluplnost tohoto konstruktu pro pracovní psychologii, když shromáždilo množství důkazů o jeho vztahu k pracovním postojům, chování na pracovišti, výkonu i osobní pohodě pracovníků. S přibývajícím důkazy o vztahu PsyCap k psychickému i fyzickému zdraví, copingovým strategiím, životní spokojenosti, studijní úspěšnosti atp. se postupně rozšiřuje zájem o PsyCap i do dalších oblastí, jako je psychologie zdraví či vzdělávání.

# **Simona Ďurbisová, Jozef Bavoľár**

## **Akčná kríza a proces rozhodovania**

*Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach*

*VEGA 1/0748/19*

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

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

Výsledky. Výsledky korelačných analýz priniesli niekoľko zistení. V prvej etape výskumu bol zistený pozitívny vzťah medzi akčnou krízou a pociťovanou náročnosťou rozhodovania, rozhodnutím zmeniť spôsob dosahovania cieľa, a zvažovaním nevýhod spojených s pokračovaním v dosahovaní cieľa. Okrem týchto vzťahov bol v druhej etape výskumu takisto zistený pozitívny vzťah medzi akčnou krízou a pociťovanou časovou tiesňou pri rozhodovaní, a zároveň negatívny vzťah medzi akčnou krízou a rozhodnutím pokračovať v dosahovaní cieľa, ako aj istotou v rozhodnutiach.

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

**Denisa Fedáková, Alexander Loziak**

## **Učiteľská profesia počas COVID-19 lockdownu: telepráca a online vyučovanie**

*Centrum spoločenských a psychologických vied SAV*

Ciele. Príspevok približuje situáciu, v ktorej sa ocitli učitelia a učiteľky ZŠ pri výkone svojej práce počas uzatvorenia škôl, identifikuje zdroje pracovnej záťaže plynúce z telepráce a online vyučovania a poukazuje na nimi nadobudnuté zručnosti.

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

Výsledky. Odpovede boli kategorizované metódou konvenčnej obsahovej analýzy. Medzi zdrojmi pracovnej záťaže respondenti/ky uvádzali chýbajúce a často sa meniace usmernenia týkajúce sa výkonu práce, časovú náročnosť pracovných úloh a zároveň zvládanie domácich povinností. Medzi kategórie o nadobudnutých zručnostiach patrili tieto: osvojenie si nových online zručností a ich používanie, zavedenie nových „vlastných“ vyučovacích postupov a foriem komunikácie.

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

Limity. Príležitostný výber vzorky. Dotazník vyplňali učiteľky a učitelia s možnosťou online pripojenia a so skúsenosťou s online dotazníkmi.

**Aleš Gregar, Ivana Pejřová, Jana Matošková**

## **Vliv konceptu Smart Factory na firemní kulturu**

*Fakulta managementu a ekonomiky, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně*

*Projekt byl podporován grantem MPO ČR, OPPIK – program APLIKACE – Výzva č. IV, termín řešení 3/2019 – 8/2020, reg. č. MPO/CZ.01.1.02/0.0/0.0/17\_107/0011225, Smart Factory v prostředí výrobního závodu.*

**Cíle.** Cílem příspěvku je podat informaci o výzkumném projektu zaměřeném na podporu implementace konceptu Smart Factory v prostředí výrobního závodu ALPS, s ohledem na identifikaci vlivu konceptu Smart Factory na stávající firemní kulturu.

**Metoda.** První sběr dat formou strukturovaných rozhovorů zaměřených na hodnocení pracovních podmínek a technologických změn se zaměstnanci kategorie „O“ tj. operátoři ve výrobě. Druhý sběr dat formou dotazníků zaměřených na hodnocení organizační kultury mezi zaměstnanci kategorie „M“ tj. manažeři a technici.

**Výsledky.** Odpovědi operátorů naznačují, že je jim dostatečně komunikováno, co se od nich očekává a mají také vše co je potřebné pro kvalitní práci. Vnímaný přínos větší míry využívání technologií a digitalizace pro práci na výrobní lince vyznívá spíše optimisticky a pozitivně, avšak u některých respondentů vyvolává zavádění větší míry automatizace strach o práci. Z odpovědí manažerů vyplývá, že současnou kulturu organizace lze označit za převážně hierarchickou a i za pět let bude mít převážně charakteristiky hierarchické organizační kultury. Odpovědi ale také naznačují mírný posud směrem k organizační kultuře adhokracie.

**Závěry.** Závěry výzkumu pomohou vedení ALPS iniciovat žádoucí změnu podnikové kultury a podporovat průběh její postupné realizace.

**Limity.** Malý počet respondentů v dotazníkovém šetření ovlivněný organizačními komplikacemi.

**Jitka Gurňáková**

## **Špecifické zdroje stresu a potreby pracovníkov záchranej zdravotnej služby v období 1. vlny pandémie COVID-19 na Slovensku**

*Ústav experimentálnej psychológie, Centrum spoločenských a psychologických vied, Slovenská akadémia vied*

*VEGA 2/0070/18 Kognitívne a sociálne zručnosti podporujúce kvalitu rozhodovania a celkového výkonu práce u členov posádok záchranej zdravotnej služby*

Starostlivosťou o pacientov s príznakmi ochorenia COVID-19 v teréne boli od začiatku prvej vlny pandémie na Slovensku poverení najmä pracovníci záchranej zdravotnej služby (ZZS). Cieľom tejto štúdie bolo identifikovať najdôležitejšie zdroje stresu a možnosti jeho zvládania u pracovníkov ZZS v tomto období. Prostredníctvom tematickej analýzy odpovedí 66 pracovníkov ZZS na otvorené otázky on-line dotazníka boli popísané ako najviac zaťažujúce problémy, týkajúce sa ohrozenia ich vlastnej bezpečnosti a bezpečnosti ich blízkych; ťažkosti v zabezpečení optimálnej starostlivosti o akútnych - necovidových pacientov; zmeny v kvalite i kvantite obvyklých pracovných postupov; emočné napätie medzi kolegami a ťažkosti v celkovom manažmente pandémie. Ich zvládanie komplikovala u viacerých respondentov nedostatočná podpora zo strany zamestnávateľov a systému, zhoršené možnosti napĺňania ich základných potrieb, nedostatočné možnosti oddychu mimo služby, stigmatizácia a nedostatočná podpora zo strany verejnosti. Najčastejšie žiadanými opatreniami zo strany zamestnávateľov a systému poskytovania zdravotnej starostlivosti, ktoré by mohli znižovať nežiaduci dosah zvýšenej záťaže, bola adekvátna odborná príprava a materiálne vybavenie, prejav uznania a podpory, lepšie finančné ohodnotenie, dostatok príležitostí na odpočinok a regeneráciu, vrátane špecializovanej psychosociálnej starostlivosti.

**Robert Hanák**

## **Absence of measurement tools investigating attitudes towards university study of Information Technologies (IT) - theoretical review**

*Slovak Academy of Sciences, Institute of Experimental Psychology, CSPV*

*This paper was supported by a grant from the Ministry of Education, Science, Research and Sports of the Slovak Republic VEGA no. 2/0048/18.*

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

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

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

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

**Conclusion.** Our results indicate that there is an absence of specified and psychologically validated measurement tools specialized in measuring attitudes towards IT university study. Future research should concentrate on the development of new measurement tools, which meet the highest levels of scientific rigour. We think that most of the existing tools used in practice are too general, frequently aiming at all aspects of STEM together and more focused tools specialized at IT should be developed.

**Lucie Jeníčková, Radka Hájková, Ondřej Glaser,  
Roman Procházka**

## **Praktické využití behaviorálních metod při zaškolování zaměstnanců**

*Katedra psychologie FF UP v Olomouci*

*Příspěvek vznikl za podpory MŠMT ČR udělené UP v Olomouci  
(IGA\_FF\_2020\_020)*

Cílem příspěvku je představit základní kroky behavior skill training (BST), které jsou aktuálně využívány mimo jiné v naší praxi pro zaškolování zaměstnanců. BST využívá a vychází ze základních metod a praktik Aplikované Behaviorální Analýzy (ABA). ABA je velmi progresivní přístup založený na radikálním behaviorismu, který získává čím dál větší oblibu ve světě. Postupně popíšeme 4 základní kroky dle Hovouras (2014) a to Popis, Modeling, Role play a Feedback. Tyto kroky následně prezentujeme na praktické ukázce a zároveň posluchačům ukážeme podrobně vypracované fidelity checklisty a záznamové archy z praxe. Posluchač tímto získá nejen vhled do metodiky přístupu, který není v České republice příliš rozšířený, ale také pochopí základní postupy použitelné v praxi. V celém příspěvku vycházíme z ověřených principů fungování lidského chování.

**Evelin Lelkesová, Elena Lisá**

## **Meranie vzťahovej väzby na pracovisku: dotazníky AAW a WASQ v slovenskom preklade**

*Fakulta sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského*

Príspevok vychádza z teórie attachmentu v kontexte pracoviska, ako pripútanie ku kolegom a pripútanie k pracovisku. Cieľom príspevku je predstavenie dotazníkov Adult Attachment in the Workplace Scale (AAW) and Workplace Attachment Style Questionnaire (WASQ) v slovenskom preklade: ich vnútornej štruktúry, vzájomných vzťahov, a demografických súvislostí. Výskumnú vzorku tvorilo 386 participantov, z tohto 230



žien a 156 mužov, vo veku od 19 do 69 rokov. Väčšina z nich pracovala v zdravotníctve a v sociálnych službách (12,69%), v obchode (11,13%), v stavebníctve (10,62%), vo výrobe (10,62%) a v službách (8,29%). Výsledky exploračnej a faktorovej analýzy potvrdili 3-faktorovú štruktúru oboch dotazníkov, avšak v skrátenej verzii. Korelačná analýza preukázala očakávateľné vzťahy medzi štýlmi pripútania k pracovisku a ku kolegom. Ženy skórovali vyššie v bezpečnom pripútaní k pracovisku a ku kolegom. Korelácie medzi štýlmi pripútania k pracovisku a pripútania ku kolegom boli významné v súlade s očakávaniami. Diskusia sa zaoberá možnosťami merania štýlov pripútania na pracovisku v závislosti od objektu pripútania, ako aj ďalšími možnosťami overovania validity merania vzťahovej väzby na pracovisku.

**Anton Pashkevich, Matúš Šucha**

## **Analysis of the drivers' behaviour in the K&F zone at the International Airport Krakow-Balice by using an eye-tracking technique**

*Politechnika Krakowska im. T. Kościuszki*

The wayfinding problematics is a well-known research issue covering all types of searching destinations as well as all modes of transport. The goal of the study was to assess drivers' behaviour in the K&F zone at the International Airport Krakow-Balice by implementation of an eye-tracking technique. Measurements were carried out with the help of a portable eye tracker, the collected data was used to analyse the drivers' observation of road environs and signs when arriving to the airport and in the K&F zone. The main research aspect was to understand an influence of drivers' familiarity with airport surroundings when searching the way to its entrance and, especially, to the K&F zone. The results of performed research work contain useful information and ideas, which could improve the quality of the signage in the K&F zone at the International Airport Krakow-Balice and, thus, make easier for drivers to navigate within it.

**Szymon Ściga**

## **Behavior of passengers using the parking lots at Katowice International Airport in Pyrzowice**

*Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki*

The aim of the work is to analyze behavior of passengers using the parking lots at Katowice International Airport in Pyrzowice. Analysis is based on received data from parking lots. The study also examined whether there is a correlation between the traffic and the departures and arrivals taking place at that time. Katowice International Airport in Pyrzowice is one of the four largest airports in Poland in terms of the number of passengers handled. Official information released by the Civil Aviation Authority shows that it handled more than 4,8 million travelers in 2018. The results obtained in the paper are interesting and appealing. As many as 58% of all vehicles using the car parks at Katowice International Airport in Pyrzowice in 2018, left the parking infrastructure without exceeding the parking time of one hour. The Pearson linear correlation coefficient for the parking entrances and air operations in the same time equals 0,659. When you look on the correlation of parking lot exits and flight operations it is quite different. It was found that there is no correlation between that data.

**Slavka Silberg, Luděk Stehlík, Rastislav Duriš**

## **Rozdiely vo vnímaní tímovej efektivity a ich vzťah k organizačnej agilite a pracovnej spokojnosti**

*Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre*

*UGA reg. č. V9/2021 „Vybrané aspekty tímovej spolupráce s vplyvom na pracovnú spokojnosť a angažovanosť zamestnancov a možnosti jej transformácie prostredníctvom tréningového programu agilným prístupom“*

Cieľ. Cieľom príspevku je zmapovať oblasti s vplyvom na tímový výkon, angažovanosť a pracovnú spokojnosť a zistiť potenciálne rozdiely vo vnímaní efektivity tímu medzi

radovými členmi tímu a vedúcimi tímu, ktoré môžu negatívne ovplyvniť dynamiku a adaptabilitu tímu. Metódy. Rešerše odbornej literatúry a analýza rozdielov vo vnímaní efektívnosti tímovej práce na oportunistickej vzorke 837 probandov, resp. 85 tímov z rôznych sektorov ekonomiky administrovaných online dotazníkom TAS II merajúcim 8 kľúčových dimenzií efektivity tímu (Kontext, Misia, Talent, Normy, Podpora, Sila, Morálka a Výsledky). Výsledky. Bayesovský hierarchický lineárny model zovšeobecnenej regresnej analýzy potvrdil výrazne nižšie skóre radových členov tímu v 6 z 8 škál TAS II a v 16 zo 41 položiek TAS II. Najväčší rozdiel vykazovali položky Sila-Rozpočet, Sila-Prekážky, Sila-Autorita, Talent-Štruktúra a Misia-Ciele. Závěry. Diskutujeme o možných príčinách, dôležitosti zosúladenia cieľov pre efektívne napĺňanie potrieb stakeholderov. Dospeli sme k záveru, že pracovná spokojnosť, tímová dynamika a agilita súvisia so schopnosťou tímu komunikovať a kooperovať. Diskutujeme i o vhodnosti dotazníka TAS II ako nástroja tímového (seba)rozvoja. Limity. Vzhľadom na spôsob zberu dát a relatívne malú vzorku nemožno výsledky generalizovať. Psychometrické kvality slovenskej verzie dotazníka zatiaľ neboli riadne overené.

## **Mariusz Soboń**

### **Analysis of drivers' behaviour based on visual information supported by in-vehicle parameters: pilot study in Krakow**

*Politechnika Krakowska im. T. Kościuszki*

Every year around 1.35 million people are killed due to the road accidents. An amount of studies has proved, that the car driver behaviour is the most important factor responsible for the injuries and deaths happening in the field of road transportation. From the economical point of view, they could also have a great negative impact on each country's GDP. Because of that, it is necessary to understand the driver behaviour especially in particular situations, that could affect the road safety. One of the most popular ways to examine the drivers' actions are visual information coming from, for example, a dashboard camcorder. Their combination together with information about vehicle's speed, acceleration and braking-off provides enough data to discuss the subject's behaviour. The study includes the presentation of selected behaviour examining methods utilised in order to examine the particular road section in Krakow.

**Ivana Tomanová Čergetová, Michaela Jánošová**

## **Povolanie profesionálny vodič v kontexte kognitívneho výkonu, agresívneho správania a tendencie riskovať**

*MARTINO - Inštitút rozvoja spoločnosti*

Výskum sa zameriava na overovanie rozdielov medzi tromi typmi profesionálnych vodičov - taxislužba, autobusová a nákladná doprava - v kognitívnych a osobnostných charakteristikách. Výskumnú vzorku tvorilo 180 respondentov s priemerným vekom 37,98 rokov ( $SD = 9,57$ ). Výskum bol realizovaný prístrojovou diagnostikou Vienna Test Systems (Expert System Traffic). Získané výsledky poukazujú na rozdiely v kognitívnych a osobnostných premenných - agresívne správanie a tendencia riskovať, ktoré súvisia aj s vekom, dĺžkou praxe a rodinným stavom osôb zastupujúcich jednotlivé skupiny vo výskume.

**Branislav Uhrecký**

## **Zvládanie únavy v profesii zdravotníckych záchranárov**

*Ústav experimentálnej psychológie CSPV SAV*

*VEGA 2/0070/18 Kognitívne a sociálne zručnosti podporujúce kvalitu rozhodovania a celkového výkonu práce u členov posádok záchranej zdravotnej služby*

S únavou sa musia vzhľadom na dlhé služby a smennú povahu svojej práce zdravotnícki záchranári potýkať a vysporiadať. Zvládanie únavy zároveň figuruje v literatúre ako netechnická zručnosť, ktorá je vysoko relevantná aj v zdravotníckych profesiách. Doterajší výskum sa zameriaval skôr na efekt únavy na výkon, prípadne efekt rozličných premenných jako spôsob organizácie smien na únavu, než na spôsoby, akými zdravotníci únavu zvládajú. V tejto štúdií som sa v rámci širšieho zberu dát zameraného na zvládanie náročných subjektívnych stavov doputoval počas hĺbkových rozhovorov 12 zdravotníckych záchranárov aj na ich skúsenosti práve so zvládaním únavy. Dáta

boli vyhodnotené prostredníctvom tematickej analýzy. Výsledky poukazujú na niektoré možné spôsoby zvládania únavy prostredníctvom seba-stimulačných rituálov a úpravy spánkového režimu. Respondenti taktiež uvádzajú rozličné subjektívne vnímané dopady únavy na ich pracovný výkon ako aj celkové zdravie a pocit pohody. Zistenia štúdie potvrdzujú, že problematikou únavy je dôležité sa zaoberať výskumne ako aj úrovni zdravotníckeho systému.



**Postery/Posters**

**Katarína Baňasová, Martina Koleňová**

## **Pracovná identita a sebahodnotenie adolescentov**

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

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

Cieľom predkladanej štúdie je zistiť, aký je vzťah medzi sebahodnotením študentov v období neskorej adolescencie a ich pracovnou identitou v troch oblastiach (kariérový prieskum, kariérový záväzok a kariérové prehodnotenie). Pri skúmaní pracovnej identity sme vychádzali z Porfeliho modelu (Porfeli, 2011). Výskumný súbor v našom výskume tvorilo 177 adolescentov ( $M_{vek} = 18,57$ ;  $SD_{vek} = 1,12$ ). Na meranie sebahodnotenia sme použili Rosenbergovu škálu sebahodnotenia (Rosenberg, 1965) a Coopersmithov dotazník sebahodnotenia (Coopersmith, 1967). Pracovnú identitu sme zisťovali škálou The Vocational Identity Status Assessment (VISA; Porfeli, 2011). Výsledky analýz poukazujú na fakt, že medzi sebahodnotením u adolescentov a niektorými dimenziami pracovnej identity, ako napríklad kariérovým záväzkom a kariérovou flexibilitou existuje štatisticky významný vzťah. Taktiež sme zistili vzťahy medzi faktormi sebahodnotenia podľa Coopersmitha a niektorými dimenziami pracovnej identity. Na základe klastrovej analýzy sme identifikovali rozdiely v sebahodnotení medzi adolescentmi, ktorí sa nachádzajú v piatich rôznych statusoch pracovnej identity. Zistili sme, že najvyššiu úroveň sebahodnotenia dosahujú adolescenti v nediferencovanom statuse pracovnej identity. Sebahodnotenie sa podľa našich zistení javí ako dôležitý aspekt osobnosti, ktorý sa spája aj s kariérovým vývinom mladých ľudí.

**Miroslava Bozogánová, Tatiana Pethö**

## **Vnímaný efekt migrácie, pracovný status a rôzne typy prichádzajúcich migrantov**

*Spoločenskovedný ústav Centra spoločenských a psychologických vied SAV*

*VEGA 2/0068/19 - Postoje voči migrantom v sociálno-psychologických kontextech*

Cieľom príspevku je porovnať vnímaný efekt migrácie na prácu, zdravotné a sociálne zabezpečenie a kriminalitu v krajine v skupine zamestnaných, nezamestnaných a dôchodcov s ohľadom na typ posudzovaných migrantov (všeobecná definícia, práca/štúdium, hrozba v ich krajine). Vychádzame z teórie realistického konfliktu.

Použili sme experimentálnu metódu vinetácie (EVM), kde každá vineta opisovala iný typ migranta vzhľadom k dôvodom jeho príchodu na Slovensko. Celkový výskumný súbor pozostával z 1001 respondentov (49% mužov) vo veku od 17 do 75 rokov ( $M = 44.81$ ;  $SD = 14.92$ ). Z tohto súboru sme pracovali s respondentmi, ktorí boli zamestnaní (54.2%), nezamestnaní (7.5%) a dôchodcovia (20.6%). Dáta boli získané formou online panelového zberu s ambíciou získania reprezentatívneho súboru. Použili sme tri položky dotazníka ESS (2014), týkajúce sa vnímaného efektu migrácie na prácu, zdravotné/sociálne zabezpečenie a kriminalitu v krajine.

Na základe analýz (ANOVA, Kruskal – Wallis) sa medzi skupinami (kontrolná skupina, skupina 1 a 2) nepreukázali rozdiely vo vnímanom efekte ani v jednej z kategórii pracovného statusu. Rôzne charakteristiky migrantov nespôsobujú rozdiely vo vnímaní efektu migrácie na podmienky v krajine. Limitom príspevku sú nerovnomerne zastúpené skupiny respondentov v skupinách na základe ich pracovného statusu.



**Katarína Greškovičová**

## **Attachment v dospelosti a na pracovisku: analýza vzťahov a predikcií**

*Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského v Bratislave, Slovensko*

Teória attachmentu prispieva k pochopeniu organizačného správania. Cieľom nášho príspevku bolo preto preskúmať vzťahy ako aj prediktívnu silu attachmentu v dospelosti na attachment na pracovisku. Dostupnú a príležitostnú vzorku tvorilo 412 participantiek/participantov (ženy 68,2%) s priemerným vekom 40,72 (SD=11). Online dotazníková batéria pozostávala z niekoľkých sociodemografických otázok a dvoch dotazníkov-„Ako prežívam blízke vzťahy“, pomocou ktorého sme skúmali attachment v dospelosti (vyhýbanie a úzkosť), a „Dotazník vzťahovej väzby na pracovisku“ s tromi premennými- bezpečie, vyhýbanie a úzkosť. Zistili sme pozitívne vzťahy medzi úzkosťou a vyhýbaním v dospelosti a úzkosťou a vyhýbaním na pracovisku, negatívne vzťahy s bezpečím na pracovisku. Pri viacnásobnej lineárnej regresii s dvoma prediktormi (úzkosť a vyhýbanie z attachmentu v dospelosti) sa ukázalo niekoľko významných modelov. Úzkosť a vyhýbanie v dospelosti vysvetľovali od 12 až 26% variability attachmentu na pracovisku. Výsledky potvrdzujú prepojenie konceptu attachmentu v dospelosti a attachmentu v pracovnom prostredí. Poznanie attachmentu v dospelosti pomáha porozumieť vzťahom na pracovisku ako aj niektorým aspektom organizačného správania. Medzi hlavné limity práce patrí použitie uvedených metodík na zisťovanie attachmentu, samotný výber participantov a zber dát.

**Miriama Hudáková, Barbora Kuviková**

## **Akceptácia zmeny vo vzťahu k osobnostným vlastnostiam u dospelých**

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

*UGA IX/3/2021 Akceptácia zmeny, proaktívne zvládanie a faktory z oblasti kariéry a kariérového rozhodovania*

Koncept akceptácie zmeny (Di Fabio, Gori, 2016) vychádza z presvedčenia, že ľudia, ktorí sú schopní akceptovať zmenu v pracovných alebo iných aktivitách často zisťujú, že zmena má pozitívny vplyv na ich pracovný život a na úroveň ich zdrojov. Cieľom príspevku bolo skúmať vzťah akceptácie zmeny a osobnostných vlastností v ponímaní koncepcie Big Five u dospelých a tiež zistiť, či sa úroveň akceptácie zmeny líši v rôznych štádiách dospelosti. Výskumnú vzorku tvorilo 110 participantov (44 mužov, 66 žien) vo veku od 18 do 60 rokov ( $M_{vek}=36,42$   $SD_{vek}=13,105$ ). Na meranie akceptácie zmeny sme použili slovenskú verziu Acceptance of change scale (Di Fabio, Gori, 2016) a osobnostné vlastnosti sme merali dotazníkom Mini-IPIP (Donellan et al., 2006). Zistili sme, že akceptácia zmeny negatívne koreluje s neurotizmom a pozitívne s extravertiou, otvorenosťou a prívetivosťou. Nezistili sme rozdiel v úrovni akceptácie zmeny vzhľadom na tri porovnávané štádia dospelosti (mladá, stredná a neskorá dospelosť). Výsledky naznačujú, že pri schopnosti akceptovať zmenu záleží na osobnosti človeka, avšak nie na veku, resp. štádiu dospelosti. V príspevku diskutujeme limity štúdie.

**Michal Kentoš, Mária Ďurkovská, Anna Kalistová**

## **Vnímanie spravodlivosti pri prijímaní zamestnancov v Českej republike a na Slovensku**

*Centrum spoločenských a psychologických vied SAV*

*VEGA 2/0068/19: Postoje voči migrantom v sociálno-psychologických kontextoch.*

Cieľ: Pri prijímaní zamestnancov sa v zásade uplatňujú dva mechanizmy – trh a sociálne uzavretie. Trhový mechanizmus uprednostňuje faktory produktivity (znalosti a zručnosti, pracovné skúsenosti). Tzv. sociálne uzavretie predpokladá výber na základe charakteristík nesúvisiacich s produktivitou (známosti v organizácii, rod a pôvod). Cieľom štúdie bolo zistiť, ako respondenti hodnotia úroveň uvedených mechanizmov a ktoré faktory podmieňujú postoje k prijímaniu zamestnancov v oboch krajinách.

Metóda: Analyzované dáta boli získané v rámci 9. kola Európskej sociálnej sondy (ESS), zozbierané v roku 2018 na vzorke 2398 respondentov z Čiech a 1083 zo Slovenska. Pre účely analýzy boli pre každú krajinu vytvorené regresné modely oboch sledo-

vaných mechanizmov. Okrem sociodemografických premenných (rod, vek, vzdelanie a príjem), boli analyzované hodnotenia životných šancí, pracovných príležitostí v krajine, vlastných príjmov a distribúcie príjmov a sociálnej dôvery.

Výsledky: Regresné modely oboch mechanizmov potvrdili odlišnú štruktúru v jednotlivých krajinách. Na Slovensku dominovali spravodlivosť vlastného príjmu, nerovnosti v spoločnosti a dôvera v inštitúcie. Naopak sociodemografické neboli významné. V Českej republike boli významnými prediktormi normatívne princípy, prežívanie šťastia a rod.

Limity: Obmedzením štúdie je malý počet položiek jednotlivých konceptov.

**Alexander Loziak, Denisa Fedáková**

## **Porovnanie pracovného stresu učiteliek/učiteľov základných škôl v roku 2018 a v roku 2020, v priebehu uzatvorenia škôl spôsobeného pandemiou**

*Spoločenskovedný ústav, Centrum spoločenských a psychologických vied, SAV*

Ciele. Pandémia nového koronavírusu ovplyvnila každú sféru života. Náhle zmeny zasiahli aj Slovensko a jeho vzdelávanie – základné školy boli v dvoch vlnách nútené prejsť na dištančnú formu vzdelávania. Viaceré štúdie ukazujú, že neistota spôsobená pandemiou a dištančné vzdelávanie spôsobili u učiteliek/učiteľov nárast pracovného stresu (Klapproth a kol. 2020; Sokal a kol. 2020). Cieľom výskumu je zistiť, ako tieto zmeny ovplyvnili pracovný stres učiteľov druhého stupňa základných škôl na Slovensku.

Metóda. V štúdií porovnáваме dáta vzbierané v rámci výskumu TALIS z roku 2018 (3046 respondentov) a dáta, ktoré sme vzbierali v októbri 2020 (303 respondentov). Zbery boli reprezentatívne vzhľadom na vek, rod a zastúpenie regiónov. V oboch zberoch bolo použitých rovnakých 14 položiek zisťujúcich celkové prežívanie stresu a prežívanie pracovných stresorov.

Výsledky. Na porovnanie dát sme použili Welchov t-test, veľkosť účinku sme vypočítali Hedgesovým g. Potvrdili sme signifikantné rozdiely v celkovom prežívaní

stresu a v prežívaní 10 z 11 pracovných stresorov.

Závery. Dáta odhaľujú zvýšené prežívanie stresu a je nevyhnutné poskytnúť učiteľkám/učiteľom podporu v tých situáciách, v ktorých je nárast stresu najvýznamnejší.

Limity. Štúdiu limituje fakt, že medzi zbermi dát je 2-ročný časový odstup a nie je možné tvrdiť, že zmenu stresu spôsobili výhradne zmeny súvisiace s pandémiou.

## **Tatiana Pethö, Miroslava Bozogánová**

### **Socio- demografické a psychologické charakteristiky nezamestnaných v podmienkach SR**

*Spoločenskovedný ústav Centra spoločenských a psychologických vied SAV*

Slovenská populácia sa vyznačuje nezamestnanosťou na úrovni 4,98 % za rok 2020 (Štatistický úrad SR). Nezamestnanosť je jedným z najzávažnejších problémov, s ktorými sa musí spoločnosť vyrovať. Postihuje mužov aj ženy, ľudí v rôznom veku, s rôznym vzdelaním a v rôznom sociálnom postavení. V tomto kontexte je potrebné uvažovať o tom, kto je na Slovenku nezamestnaný? Cieľom príspevku je popísať nezamestnaného jednotlivca vzhľadom na vybrané socio-demografické a psychologické charakteristiky. Výskumnú vzorku tvorilo 14 626 nezamestnaných s priemerným vekom 37,653 a štandardnou odchýlkou 12,145. Podmienkou výberu respondentov bola evidencia na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Pomocou deskriptívnej štatistiky budú popísané vybrané socio- demografické (rod, vek, vzdelanie, miesto bydliska, atď.) a psychologické charakteristiky (locus of control, otvorenosť voči zmene) u nezamestnaných v jednotlivých krajoch SR. Nezamestnanosť je dlhodobý spoločenský problém a v tejto súvislosti je priestor venovaný jednotlivým charakteristikám nezamestnaných v rámci celého Slovenska.

**Ivana Piterová**

## **Vzťah hostilného sexizmu na pracovisku s presvedčeniami mužov a podporou rodovej rovnosti**

*Spoločenskovedný ústav Centra spoločenských a psychologických vied,  
Slovenská akadémia vied*

Ciele a metóda. Na rozdiel od ženstva, je mužstvo často vnímané ako neistý a spochybňovaný status, teda je ťažké ho získať a treba ho opakovane demonštrovať cez skutky. Kvôli neistote svojho statusu sa muži cítia ohrození, čo môže viesť k úzkosti či agresívnemu správaniu. Cieľom tejto štúdie je testovanie vzťahov neistého mužstva (4 položky,  $\alpha=0.75$ ), hostilného sexizmu na pracovisku (3 položky,  $\alpha=0.73$ ), myslenia s nulovým súčtom (4 položky,  $\alpha=0.71$ ) a ich súvislosť s podporou akcií zameraných na rodovú rovnosť (6 položiek,  $\alpha=0.9$ ) na vzorke študentov VŠ mužského rodu ( $N=284$ ). Štúdiu sa opiera o slovenské dáta zbierané online v roku 2019, v rámci medzinárodného projektu Towards Gender Harmony. Výsledky. Lineárna regresia potvrdila, že 25% variácie hostilného sexizmu u mužov možno vysvetliť vnímaním neistoty mužstva a myslením s nulovým súčtom. Mediačná analýza potvrdila, že vnímaná neistota mužstva signifikantne znižuje zámer podpory rodovej rovnosti a to nepriamo skrz zvýšenie hostilného sexizmu. Závěry. Snahy o znižovanie diskriminácie žien na základe rodu na pracovisku môžu byť negatívne ovplyvnené vnímanou neistotou statusu mužov a presvedčením o strate postavenia v prospech žien. Z toho zrejme vyplýva aj nízky zámer slovenských študentov vo vzorke podporiť rodovú rovnosť. Limity. Vzorka vysokoškolských študentov nereprezentuje celkovú populáciu mužov Slovenska.

**Martin Sedlár**

## **Pracovné stresory a pracovná spokojnosť u členov posádok záchranej zdravotnej služby na Slovensku**

*Ústav experimentálnej psychológie, Centrum spoločenských a psychologických vied SAV*

*VEGA 2/0070/18 Kognitívne a sociálne zručnosti podporujúce kvalitu rozhodovania a celkového výkonu práce u členov posádok záchranej zdravotnej služby*

Cieľ: Cieľom príspevku je zmapovanie pracovných stresorov a pracovnej spokojnosti u členov posádok záchranej zdravotnej služby (ZZS) na Slovensku, ako aj zistenie ich vzájomných súvislostí. Metóda: Výskumný súbor tvorilo 131 členov posádok ZZS (lekári, zdravotníci záchranári, vodiči ambulancií), ktorí vyplnili sebvýpovedňové škály. Výsledky: Deskriptívna analýza odhalila, že väčšina participantov je celkovo spokojná s prácou v záchranej zdravotnej službe a najviac zaťažujúce stresory sú pre nich práca s podpriemerným spolupracovníkom, konflikty so spolupracovníkmi, prerušovanie spánku a finančné ťažkosti spôsobené nedostatočným platom. Podľa výsledkov korelačnej analýzy celková úroveň pracovného stresu signifikantne negatívne súvisela s pracovnou spokojnosťou. Z hľadiska jednotlivých stresorov signifikantne negatívne súviseli s pracovnou spokojnosťou finančné ťažkosti spôsobené nedostatočným platom, odpor k rutinnej administratívnej práci, prerušovanie spánku a pocity izolácie od rodiny v dôsledku práce. Záver: Zistenia poukazujú na problematické elementy práce v ZZS. Môžu slúžiť ako podnet pre detailnejší výskum témy, ako aj náčrt toho, na čo by sa mali poskytovatelia ZZS na Slovensku sústrediť pri riešení otázky stresu a spokojnosti svojich zamestnancov. Limity: Limitom je nereprezentatívny výskumný súbor a použitie metód, ktoré skôr len mapujú skúmané premenné.

**Marina Schefer, Tammo Straatmann, Lena Lemm,  
Karsten Mueller**

**Handling Employee Shock Events – A Vignette Study on  
the Sensitivity of Organizational Responses**

*University of Osnabrueck, Osnabrueck, Germany*

*University of Osnabrueck, Work and Organizational Psychology – Emphasis  
Cross-Cultural Business Psychology, Seminarstraße 20, 49074 Osnabrueck,  
Germany*

Objectives: Shock events, negative (e.g. staff layoffs) or positive (e.g. external job offers), play a triggering role for employee-organization relationship (EOR). Due to attachment theory, the impact of shock events largely depends on attachment partner's response. This study examines how organizational responses to employee shock events impact employees' perceptions of EOR, staying- and turnover-intentions. Based on their central role in shock events, emotions are considered as mediators.

Method: An online experiment with vignettes, portraying shock events combined with organizational responses varying in sensitivity, was conducted (N=222). Perceptions of EOR operationalized on a general and a specific bond type level, emotional reactions, staying- and turnover-intentions were assessed.

Results: When employee shocks are followed by sensitive organizational response compared to insensitive, the effects of shocks on EOR, as well as staying- and turnover-intentions are mitigated. Effects are conveyed via positive and negative other-focused emotions.

Conclusions: The relational framework of attachment theory and the present findings advance EOR and turnover research and offer important theoretical and practical implications for organizational retention management.

Limitations: Vignettes introduce fictional situations pointing to a need for future research in real life settings.

# **Ivana Šípová, Radvan Bahbouh, Martin Máčel**

## **Jsou studenti psychologie emočně inteligentnější?**

*Univerzita Karlova v Praze*

Cíle. Hlavním cílem je ověřit předpoklad o vyšší kompetenci emoční inteligence u studentů psychologie ve srovnání s běžnou populací. Emoční inteligence byla opakovaně prokázána jako jedna z klíčových kompetencí (nejenom) pracující populace.

Metoda. Sběr dat byl realizovaný od dubna 2020 do března 2021 ve dvou vlnách na specifickém vzorku studentů psychologie FFUK. Za účelem studie byli osloveni studenti psychologie ve 2. ročníku s možností vyplnění nástrojů emoční inteligence: Test rozpoznávání emocí- ERT, MSCEIT a BarOn EQI.

Hlavní výzkumnou otázkou je, zda jsou studenti v testech emoční inteligence nadprůměrní oproti standardní populaci v rámci různých diagnostických nástrojů, které emoční inteligenci operacionalizují.

Výsledky. Srovnání studentů psychologie s běžnou populací pomocí t-testu ukázalo na statisticky významný rozdíl ve prospěch studentů psychologie u testu ERT. U testu MSCEIT byli studenti signifikantně horší v obecném EQ a v oblasti Zkušenostní stránky emoční inteligence. Naopak v oblasti strategické EQ byli studenti psychologie signifikantně lepší. Celkové EQ u sebespozovacího testu BarON EQI měli studenti stejné jako u normované populace.

Závěry. Vedlejším produktem studie je konvergenční validizace provedená korelační analýzou ERT, MSCEIT a BarON EQI a crossvalidizace dvou skupin dat v roce 2020 a 2021.

Limity. Výsledky mohou být zkreslené z důvodu velice specifického výzkumného vzorku, který je složený většinou z ženské populace.



## Seznam autorů (řazeno abecedně) / List of authors (alphabetical)

Bahbouh, R. ....	33, 56	Kačmár, P. ....	27	Stehlík, L. ....	42
Bakoš, L. ....	30	Kentoš, M. ....	50	Šciga, S. ....	42
Bartusiak, J. ....	33	Kmecová, D. ....	30	Šucha, M. ....	41
Bavolár, J. ....	35	Koleňová, M. ....	47	Šípová, I. ....	56
Bačová, V. ....	18	Koša, V. ....	31	Straatmann, T. ....	55
Baňasová, K. ....	47	Krám, T. ....	25	Sulejmanov, F. ....	27
Bozogáňová, M. ....	48, 52	Kurečková, V. ....	26	Uhrecký, B. ....	44
Tomanová Čergetřová, I. ....	44	Kuvíková, B. ....	49	Vaculík, M. ....	34
Dudášová, L. ....	34	Lelkesová, E. ....	40	Viktorová, L. ....	28
Duriš, R. ....	42	Lemm, L. ....	55	Zámečník, P. ....	26
Đurbisová, S. ....	35	Lisá, E. ....	22, 40		
Đurkovská, M. ....	50	Loziak, A. ....	36, 51		
Fedáková, D. ....	36, 51	Martončík, M. ....	27		
Galic, Z. ....	20	Matošková, J. ....	37		
Glaser, O. ....	40	Mueller, K. ....	55		
Gregar, A. ....	37	Mácel, M. ....	56		
Greškovičová, K. ....	49	Pashkevich, A. ....	41		
Gurňáková, J. ....	38	Pejřová, I. ....	37		
Hanák, R. ....	39	Pethö, T. ....	48, 52		
Hareli, S. ....	21	Píterová, I. ....	53		
Havlíčková, D. ....	26	Procházka, J. ....	19, 34		
Hudáková, M. ....	49	Procházka, R. ....	40		
Hypšová, P. ....	25	Rajčáni, J. ....	27		
Hájková, R. ....	40	Ruch, W. ....	23		
Höschlová, E. ....	33	Schefer, M. ....	55		
Jeníčková, L. ....	40	Schütz, A. ....	18		
Jánošová, M. ....	44	Sedlár, M. ....	54		
Kafetsios, K. ....	22	Seitl, M. ....	25		
Kalistová, A. ....	50	Silberg, S. ....	42		
Karpinská, Z. ....	30	Soboň, M. ....	43		

# **Bulletin abstraktů**

## **Psychologie práce a organizace 2021**

Editoři:

PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Mgr. Lucie Viktorová, Ph.D.

Publikace je určena pro konferenční a projektové účely.

Výkonná redaktorka doc. PhDr. Jana Zapletalová, Ph.D.

Odpovědný redaktor Bc. Otakar Loutocký

Technická redakce a grafická úprava obálky Kateřina Manková

Za jazykovou a obsahovou stránku anotací a názvů příspěvků odpovídají autoři.

Publikace ve vydavatelství neprošla redakční ani jazykovou úpravou.

Vydala Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského 8, 771 47 Olomouc

[www.vydavatelstvi.upol.cz](http://www.vydavatelstvi.upol.cz)

1. vydání

Olomouc 2021

ISBN 978-80-244-5908-0 (online: PDF)

Neprodejná publikace

VUP 2021/0075