

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA PSYCHOLÓGIE



PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE 2023

ZBORNÍK PRÍSPEVKOV Z MEDZINÁRODNEJ KONFERENCIE

WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY 2023

INTERNATIONAL CONFERENCE - PROCEEDINGS

Jozef Bavoľár (ed.)

Košice, 2023

Psychológia práce a organizácie 2023

Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie

Work and Organizational Psychology 2023

International conference - proceedings

Zostavovateľ:

doc. Ing. Mgr. Jozef Bavoľár, PhD.

Filozofická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Katedra psychológie

Recenzenti:

Katarína Baňasová, Miroslava Bozogánová, Denisa Fedáková, Aleš Gregar, Miriama Hudáková, Petra Hypšová, Michal Kentoš, Elena Lisá, Alexander Loziak, Tomáš Ondráček, Jana Papcunová, Tatiana Pethö, Jakub Procházka, Martin Seidl, Slavka Silberg, Martin Vaculík

Tento text je publikovaný pod licenciou Creative Commons 4.0 - Creative Commons Attribution-NonCommercial-No-derivates 4.0 („Uveďte pôvod – Nepoužívajte komerčne - Nespracováajte“)



Za odbornú a jazykovú stránku tejto publikácie zodpovedajú autori jednotlivých príspevkov. Rukopis neprešiel jazykovou úpravou..

Dostupné od: 20.12.2023

Umiestnenie: www.unibook.upjs.sk

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-00>

ISBN 978-80-574-0265-7 (e-publikácia)

Úvodom

Katedra psychológie Filozofickej fakulty Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach v dňoch 8. a 9. júna 2023 privítala účastníkov 22. ročníka konferencie Psychológia práce a organizácie. V rámci konferencie boli okrem pozvaných prednášok prezentované príspevky autoriek a autorov pôsobiacich tak na akademickej pôde, ako aj v praxi. Konferencia mala medzinárodný charakter a účastníci mali možnosť okrem 24 príspevkov zhliadnuť aj 12 posterov.

Príspevky boli delené do blokov nazvaných Kvalita života v práci, Závaž v práci, Školský psychológ, Diagnostika v psychológii práce, Pracovné ciele v nastupujúcej dospelosti a Pracovný trh, pričom podobné témy olo možné nájsť aj v posterovej sekcii.

Veríme, že konferencia obohatila účastníkov o nové poznatky, priniesla cenné impulzy do novej práce a podnietila intenzívnejšiu komunikáciu a spoluprácu medzi akademickými pracoviskami a pracovnou praxou. Tešíme sa na ďalší ročník tohto podujatia.

Prezentovaný zborník obsahuje vybrané príspevky prezentované na konferencii, pričom všetky uvedené príspevky prešli recenzným konaním. Ďakujeme našim kolegom z Univerzity Palackého v Olomouci, Univerzity Tomáše Bati v Zlíne, Masarykovej univerzity v Brne, Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre, Univerzity Komenského v Bratislave a z Centra spoločenských apsychologických vied SAV v Košiciach za ich pomoc s organizáciou konferencie a ich spoluprácu na recenznom procese. Akceptované príspevky sú uvedené abecedne podľa mena prvého autora, najprv príspevky v anglickom jazyku, následne v slovenskom alebo českom jazyku.

Editor

Foreword

On June 8 and 9, 2023, the Department of Psychology of the Faculty of Arts of the University of Pavel Jozef Šafárik in Košice welcomed the participants of the 22nd edition of the Psychology of Work and Organization conference. As part of the conference, in addition to the invited lectures, the contributions of authors working both in academia and in practice were presented. The conference had an international character and the participants had the opportunity to view 12 posters in addition to 24 contributions.

The contributions were divided into blocks entitled Quality of life at work, Work load, School psychologist, Diagnostics in work psychology, Work goals in emerging adulthood and Labor market, while similar topics are also possible in the poster section.

We believe that the conference enriched the participants with new knowledge and brought brought valuable impulses to new work and stimulated more intensive communication and cooperation between academic workplaces and work practice. We are looking forward to the next year of this event.

The presented anthology contains selected papers presented at the conference. We thank our colleagues from Palacký University in Olomouc, Tomáš Bata University in Zlín, Masaryk University in Brno, Konstantin Philosopher University in Nitra, Comenius University in Bratislava and the Center for Social and Psychological Sciences of the Slovak Academy of Sciences in Košice for their help in organizing the conference and their cooperation in the review process . Accepted contributions are listed in alphabetical order according to the author's surname, firstly contributions in English, then in Slovak or Czech.

Editor

Content/Obsah

CONTRIBUTIONS IN ENGLISH 9 **PRÍSPEVKY V ANGLIČTINE**

Coping orientation and procrastination among men and women 10
Stratégie zvládania a prokrastinácia medzi mužmi a ženami
Marianna BERINŠTEROVÁ, Miroslava BOZOGÁŇOVÁ, Tatiana PETHÖ

Work-related quality of life during covid-19 pandemic. Its relationship to selected variables 18
Kvalita života súvisiaca s prácou v čase pandémie covid-19. Jej vzťah k vybraným premenným
Denisa FEDÁKOVÁ

Multiple sources of stress for healthcare professionals during the COVID-19 pandemic 26
Mnohoraké zdroje stresu zdravotníckych profesionálov v období pandémie ochorenia COVID-19
Jitka GURNÁKOVÁ

Homo homini lupus. undesirable public behaviour towards health professionals during the COVID-19 pandemic 39
Homo homini lupus. nežiadúce prejavy správania verejnosti voči pracovníkom v zdravotníctve v priebehu pandémie COVID-19
Bianka KARLÍKOVÁ, Jitka GURNÁKOVÁ

Attachment in the workplace questionnaire – first psychometric results..... 49
Dotazník pripútania na pracovisku – prvé psychometrické výsledky
Elena LISÁ, Katarína GREŠKOVIČOVÁ

Conflict resolution styles and personality traits of high-level managers 62
Štýly riešenia konfliktov a osobnostné charakteristiky u vysokokvalifikovaných manažérov a manažérov
Tatiana PETHÖ, Miroslava BOZOGÁŇOVÁ, Ondrej IVAN

Measuring attachment in the workplace through pictures 71
Meranie vzťahovej väzby na pracovisku prostredníctvom obrázkov
Daniel POLUCH, Elena LISÁ

Regulating role of technostressors and personality in prediction of engagement and burnout at work.....	81
Regulačná úloha technostresorov a osobnosti v predikcii angažovanosti a vyhorenia v práci Eva ROŠKOVÁ, Milica SCHRAGGEOVÁ, Nina URUKOVIČOVÁ, Jozef SMOROŇ	
Verification of the stability of the technostress questionnaire and technostress in relation to personality facets.....	90
Overenie stability položiek dotazníka technostresu a súvis technostresu s osobnostnými facetmi Jozef SMOROŇ, Milica SCHRAGGEOVÁ, Eva ROŠKOVÁ, Nina URUKOVIČOVÁ	
PRÍSPEVKY V SLOVENSKOM A ČESKOM JAZYKU	96
CONTRIBUTIONS IN SLOVAK AND CZECH LANGUAGE	
Nové konceptualizácie dôchodku a psychológia dôchodku	97
New conceptualizations of retirement and the psychology of retirement Viera BAČOVÁ	
Stabilita pracovných cieľov a jej vzťah s charakteristikami rozhodovania.....	105
Stability of work goals and its association with the decision-making characteristics Jozef BAVOLÁR	
Kto sa (ne)ponáhľa do dôchodku? Vybrané prediktory plánovaného veku odchodu do dôchodku	114
Who is (not) in a hurry to retire? Selected predictors of planned retirement age Patrik HAVAN, Lucia KOČIŠOVÁ, Peter HALAMA	
Zkušenost s psychickým onemocněním v práci	123
Experience of mental illness at work Hana HETLINGER, Martin SEITL	
Zmysluplná práca a viera v spravodlivý svet u predstaviteľov rôznych povolání.....	134
Meaningful work and belief in a just world in representatives of various occupations Miriama HUDÁKOVÁ, Paulína SVITKOVÁ	
Překlad a ověření Dotazníku emoční regulace (ERQ)	147
Translation and validation of the Emotion regulation questionnaire (ERQ) Petra HYPŠOVÁ, Martin SEITL, Konstantinos KAFETSIOS, Filip SULEJMANOV	
Porozumenie multigeneračnej pracovnej sile: líšia sa generácie v očakávaníh o vzdelávaní?.....	160
Understanding the multigenerational workforce: are the generations different in their expectations about training? Iveta JELEŇOVÁ, Gabriela KRAVČÁKOVÁ	

Dimenzie nastupujúcej dospelosti a pracovná angažovanosť mladých ľudí: preskúmanie roly motivačnej harmónie ako potenciálnej sprostredkujúcej premennej 170
Dimensions of emerging adulthood and work engagement of young people: Examination of the motivational harmony as potential mediator
Pavol KAČMÁR

Pracovné ciele v kontexte ďalších cieľov súčasných mladých ľudí na Slovensku 180
Work goals in the context of other goals of current young people in Slovakia
Bibiána KOVÁČOVÁ HOLEVOVÁ

Dôstojná práca vo vzťahu k spokojnosti so životom u doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov..... 191
Decent work in relation to life satisfaction in doctoral students and early career researchers
Edina KOZMANNOVÁ, Katarína BAŇASOVÁ

Všímavosť a rozvoj všímavosti v kontexte manažérskej pozície v zamestnaní 200
Mindfulness and development of mindfulness in the context of a managerial position in employment
Emil LIPTÁK

Rodiely medzi mladými ženami a mužmi v cieľovej orientácii v oblasti práce..... 208
Differences between young women and men in the sphere of work goal orientation
Ladislav LOVAŠ

Pedagogický a školský psychológ ako profesia súčasnosti 217
Pedagogical and school psychologist as a profession today
Margita MESÁROŠOVÁ

Líši sa spôsob rozhodovania na základe výberu študijného odboru? 228
Does the way of decision-making differ according to the choice of study field?
Ester NOSÁĽOVÁ

Sociálne klima učiteľských sborů základných a stredných škol: diagnostika klimatu a intervence 236
The social climate of the teaching staff in the primary a secondary schools: diagnosis and intervention
Andrea ROZKOVCOVÁ, Magda NIŠPONSKÁ, Petr URBÁNEK, Helena PICKOVÁ, Jitka JURSOVÁ, Oto DYMOKURSKÝ

Pracovné a akademické ciele v období prechodu do dospelosti a subjektívna pohoda dvadsiatnikov 247
Career and academic goals in transition to adulthood and subjective well-being of twenty-year-olds
Martina SEMEŠIOVÁ, Natália ŠOLTISOVÁ

CONTRIBUTIONS IN ENGLISH
PRÍSPEVKY V ANGLIČTINE

COPING ORIENTATION AND PROCRASTINATION AMONG MEN AND WOMEN

STRATÉGIE ZVLÁDANIA A PROKRASINÁCIA MEDZI MUŽMI A ŽENAMI

Marianna BERINŠTEROVÁ¹, Miroslava BOZOGÁŇOVÁ¹, Tatiana PETHÖ²

¹*Institute of Pedagogy, Andragogy and Psychology, Faculty of Humanities and Natural Sciences, University of Prešov*

²*Centre of Social and Psychological Sciences of the Slovak Academy of Sciences, Institute of Social Sciences*

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-01>

Abstract:

Procrastination is a dysfunctional behaviour with an impact not only on academic performance but also on job satisfaction and performance. It mainly affects the adult population and is linked to the level of autonomy. Previous research has also shown gender differences in procrastination and the association of the trait of introversion with procrastinating behaviour in women. The aim of this research is to examine the relationship between procrastination and coping strategies among men and women, as well as to explore which coping strategies predict the level of procrastination. A total of 252 undergraduate students (161 females; Mage=21.05, SD=1.850) participated in the study. Coping strategies were monitored through the Brief Cope, personality traits through the BFI 2. Data were processed by Pearson's correlation coefficient and linear regression.

It was found that procrastination was associated with problem focus coping among women but not among men. Also, facets of coping styles - active coping, positive reframing, planning, emotional support and acceptance were negatively associated to the level of procrastination among women.

Linear regression model also confirm the relationship of the coping strategy of planning and the lower level of extroversion as a predictors of procrastination among woman.

The results suggest a different mechanism of procrastination in men and women. Coping strategies that are differently associated with procrastination in women than in men are susceptible to change. In the context of higher education, career preparation, career counseling, training of planning competence can act as a prevention against dysfunctional procrastination.

Keywords: procrastination; coping strategies; gender differences

Abstrakt:

Prokrastinácia je dysfunkčné správanie, ktoré má vplyv nielen na študijné výsledky, ale aj na pracovnú spokojnosť a výkon. Postihuje najmä dospelú populáciu a súvisí s úrovňou autonómie. Predchádzajúci výskum tiež ukázal rodové rozdiely v prokrastinácii a súvislosť črty introverzie s prokrastinujúcim správaním u žien. Cieľom tohto výskumu je preskúmať vzťah medzi prokrastináciou a stratégiami zvládania u mužov a žien, ako aj zistiť, ktoré stratégie zvládania predikujú úroveň prokrastinácie. Na výskume sa zúčastnilo 252 vysokoškolských študentov (161 žien; Mvek=21.05, SD=1.850). Stratégie zvládania boli sledované prostredníctvom Brief Cope, osobnostné črty prostredníctvom BFI 2. Údaje boli spracované Pearsonovým korelačným koeficientom a lineárnou regresiou.

Zistilo sa, že prokrastinácia súvisela so zvládaním zameraným na riešenie problému u žien, ale nie u mužov. Taktiež facety stratégií zvládania - aktívne zvládanie, pozitívne preformulovanie, plánovanie, emocionálna opora a akceptácia boli negatívne spojené s úrovňou prokrastinácie u žien. Lineárny regresný model tiež potvrdil vzťah copingovej stratégie „plánovanie“ a nižšej úrovne extroverzie ako prediktorov prokrastinácie u žien.

Výsledky naznačujú odlišný mechanizmus prokrastinácie u mužov a žien. Stratégie zvládania, ktoré sú rozdielne spojené s prokrastináciou u žien ako u mužov prístupné zmene. V kontexte vysokoškolského štúdia, prípravy na povolanie a kariérového poradenstva môže tréning kompetencie plánovania, prípadne manažmentu času, môžu pôsobiť ako prevencia pred dysfunkčnou prokrastináciou.

Kľúčové slová: prokrastinácia; copingové stratégie; rodové rozdiely

INTRODUCTION

Procrastination is a phenomenon that provokes diverse reactions. Some people perceive it as a behavior that does not need to be addressed, others perceive the negative consequences of procrastination in their lives. Authors who study procrastination have separated active procrastination from passive procrastination (Kim, Fernandez & Terrier, 2017). The active approach is more of an adaptive strategy of some individuals to perform at their best just before a task deadline. Passive procrastination is associated with negative rumination and implies that people decide to postpone the completion of a task based on the fears accompanying the task. Procrastination, has been studied in the adult population, extensively in college students (Gabrhelík, Vacek, & Miovský, 2006; Yang, et al., 2021). The author of the Lay Procrastination Scale (Lay, 1986) considers it as a negative phenomenon that brings adverse consequences to students in the form of lower quality learning outcomes.

The needless delay of things one intends to do (Klingsieck, 2013) may be an indicator of stress handling deficits. Therefore, the research was also conducted in relation to coping strategies. A meta-analysis of studies (Sirois & Kitner, 2015) showed that procrastination is positively associated with adaptive coping and negatively associated with maladaptive coping strategies. It has also been found that among university students, higher levels of experienced stress and procrastination correlate with lower levels of mental health (Stead, Shanahan & Neufeld, 2010). In this regard, it is relevant to observe the phenomenon of procrastination and its association with experienced stress and coping.

Among sociodemographic variables, a 2022 meta-analysis showed that gender is a significant variable in terms of procrastination, in contrast to socio-economic status, multiculturalism, nationality, family size, and educational background (Lu, He, & Tan, 2022). The authors Liu, Zhang & Xie (2023) point to different mechanisms of procrastination in men and women. Indirect effect of negative emotions in the relationship between negative life events and procrastination was stronger for woman, and this mediating effect could be moderated by rumination only for man. It could be said that in the relationship between stress and procrastination, men and women use different coping strategies.

Previous research has shown that also in terms of personality traits there is a difference in the prediction of procrastination. For conscientiousness and agreeableness there is a fairly clear relationship, with more procrastination by less conscientious students (Steel, Klingsieck, 2016; Boysan, Kiral, 2017; Ljubin-Golub et al., 2019) and more procrastination by more agreeable students (Boysan, Kiral, 2017; Ljubin-Golub et al., 2019). However, the degree of extroversion/introversion is a less researched trait in relation to procrastination.

Our previous research has shown that a relationship between procrastination and lower levels of extroversion has been found in female students of teaching and management, professions with a strong emphasis on social relationships (Berinšterová, Bozogánová & Pethö,

in press). This result is surprising as previous research has indicated that extroversion is more likely to be associated with higher levels of yielding to social temptation (Freeman, Cox-Fuenzalida & Stoltenberg, 2011). On the other hand, McCown et al. (in Steel & Klingsieck, 2016) found that procrastination in school settings is associated with low levels of extroversion and with neuroticism. The learning environment places demands on social contact in the context of fulfilling academic demands. This can impose stressful situations for students with lower levels of extroversion. Thus, extroversion is among the traits with a less explored and unambiguous relationship to procrastination.

Based on these results, we formulate the aim of our research as to examine the relationship between procrastination and coping strategies among men and women, as well as to explore which coping strategies predict the level of procrastination, while the level of extroversion a part of the model.

METHODS

Research sample

A total of 252 undergraduate students (161 females; Mage=21,05, SD=1, 850) participated in the study. Data collection took place between december 2022 - 2023 during classes. The sample consisted of teaching and management students (management students: 52,77 % of the sample).

Questionnaires

Procrastination was measured by Lay procrastination scale (Lay, 1986; Gabrhelík, Vacek, & Miovský, 2006). 20 items are assessed on 5 point Lickert scale. The respondent chooses the option that best describes his situation subjectively (from very atypical to very typical). Cronbach alfa in our sample was 0,783.

Coping strategies were explored through the Brief Cope (Carver, 1997; Baumgartner, 2001). The questionnaire examines 3 coping strategies, problem focus coping (Cronbach alfa = 0.850), emotional coping (Cronbach alfa = 0.809), avoidant coping (Cronbach alfa = 0.720), and their facets. The questionnaire has 28 items that were rated on a 6-point Likert scale.

The level of extroversion was measured through the BFI 2 - S (Soto, John, 2017; Kohút, Halama, 2020). The 30-item questionnaire measures 5 personality traits according the Big Five theory. Cronbach alpha for the trait of extroversion was 0.820.

Statistical processing

Data were processed by Pearson's correlation coefficient and linear regression.

RESULTS

Correlational analysis

Associations between procrastination and coping strategies were investigated through Pearson's correlation coefficient. Analyses were conducted separately in the group of women and men. A weak significant association was found between lower level of procrastination and problem-focused coping in the female group (Table 1).

Table 1 Correlational analysis of the level of procrastination and coping strategies among women in the sample

	M	SD	1.	2.	3.	4.
1. Procrastination	57.52	7.95	-			
2. Problem focused coping	34.32	6.04	0.24**	-		
3. Emotional focused coping	45.26	8.86	0.12	0.40**	-	
4. Avoidant coping	22.60	5.23	0.02	0.05	0,38**	-

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

We further examined the correlations of procrastination rates and facets of coping strategies. Significant correlations of some facets with procrastination were found, although the substantive significance of the results suggests only a small effect of these relationships (Cohen, in Soukup, 2013). The following facets had weak significant correlations with procrastination: active coping ($r = 0.180$, $p < 0.05$), reframing ($r = 0.211$, $p < 0.05$), planning ($r = 0.264$, $p < 0.001$), emotional support ($r = 0.155$, $p < 0.05$) and acceptance ($r = 0.207$, $p < 0.05$). In contrast, non-significant correlations were found for instrumental support ($r = -0.55$, $p < 0.49$), venting ($r = -0.31$, $p < 0.70$), humor ($r = -0.104$, $p < 0.19$), religion ($r = 0.16$, $p < 0.84$), self-blame ($r = 0.02$, $p < 0.82$), self-distraction ($r = 0.05$, $p < 0.51$), denial ($r = 0.07$, $p < 0.34$), substance use ($r = 0.04$, $p < 0.61$), behavioral disengagement ($r = 0.07$, $p < 0.39$).

Table 2 Correlational analysis of the level of procrastination and coping strategies among men in the sample

	M	SD	1.	2.	3.	4.
1. Procrastination	56.65	7.99	-			
2. Problem focused coping	33.12	6.82	-0.02	-		
3. Emotional focused coping	43.78	9.39	-0.02	0.65**	-	
4. Avoidant coping	23.82	5.98	0.03	0.22*	0.61**	-

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

In the male group, the correlations of procrastination and facets of coping strategies were found to be non-significant as follows: active coping ($r = -0.07$, $p = 0.51$), instrumental support ($r = -0.10$, $p = 0.37$), reframing ($r = -0.12$, $p = 0.28$), planning ($r = -0.03$, $p = 0.77$), emotional support ($r = -0.01$, $p = 0.904$), venting ($r = -0.141$, $p = 0.186$), humor ($r = -0.09$, $p < 0.39$), acceptance ($r = -0.09$, $p = 0.42$), religion ($r = 0.06$, $p = 0.60$), self-blame ($r = 0.01$, $p = 0.94$), self-distraction ($r = 0.02$, $p = 0.85$), denial ($r = 0.04$, $p = 0.69$), substance use ($r = 0.12$, $p = 0.27$), behavioral disengagement ($r = -0.02$, $p = 0.84$).

Since only in the group of females significant correlations were found between coping strategies and procrastination, the regression model was implemented only for this group. In the model, the degree of extroversion was also included in terms of the research objective

Regression analysis

Since only in the group of females significant correlations were found between coping strategies and procrastination, the regression model was implemented only for this group (Table 3). In the model, the degree of extroversion was also included in terms of the research objective. Facets of coping strategies were examined as additional predictors, for which a significant relationship was found with procrastination. Model was significant ($F = 3,845$, $p < 0.001$) and explored 13 % of variance of the level of procrastination. The degree of extroversion was negatively related to procrastination. Among coping strategies, planning was a weak significant predictor of procrastination. Cohen's f shows a value of 0.149, so when interpreting the

substantive significance of how much the variance of procrastination in our sample can be predicted by coping strategies and the degree of extroversion we can only speak of a small effect.

Table 3 Regression model of procrastination. Facets of coping strategies and extroversion as predictors.

	B	SE	β	t	Sig.
Active coping	0.300	0.430	0.076	0.697	0.487
Reframing	0.176	0.410	0.045	0.429	0.669
Planning	0.876	0.359	0.244	2.438	0.016
Emotional support	0.200	0.279	0.059	0.719	0.473
Acceptance	0.555	0.311	0.150	1.786	0.076
Extroversion	-0.274	0.124	-0.167	-2.206	0.029

CONCLUSION

The aim of the contribution was to examine the association between procrastination and coping strategies among men and women, as well as to explore which coping strategies predict the level of procrastination, while the level of extroversion a part of the model.

Significant weak associations between procrastination and coping strategies were found to exist only among women in our sample, although we found only a small effect of this relationship. Nevertheless, this result supports previous findings of a different mechanism of procrastination between men and women (Lu, He, & Tan, 2022; Zhang & Xie, 2023).

At the same time, our sample consisted of students in teaching and management fields. In this group there is both a predominance of women, which was reflected in the gender imbalance of our sample, and at the same time these professions imply increased demands on social competences. Surprisingly, more introverted female students proved to be more likely to procrastinate. Previous research has argued that extroversion is more often associated with procrastination, especially arousal procrastination (Freeman, Cox-Fuenzalida, & Stoltenberg, 2011). However, introversion may be the reason for a lower willingness to engage in networking with classmates and group work. In this case, however, introversion may be the reason for a lower willingness to engage in networking with other students and group work. Further research could develop this areas.

The positive relationship between procrastination and coping strategies also appears to be an interesting result. Women who report procrastinating more are also more introverted and plan more. Similarly, other coping strategies are associated with higher levels of procrastination. This result may be indicative of how procrastination is perceived among students. Previous research on this sample has shown that none of the students identify themselves as nonprocrastinators (Berinšterová, Bozogáňová, Pethö, in press). Procrastination behaviour is perceived as a standard behaviour in students' lives, perhaps without experiencing it negatively. Women who perceive higher level of procrastination may hypothetically perceive themselves as more self-critical (Sherry et al, 2014; Zuckerman, Li, & Hall, 2016), perhaps indicating perfectionism and a desire to devote themselves to their studies to the best of their ability. This would also be consistent with a link to adaptive coping strategies. In this case, we may also be inclined towards the concept of active procrastination as a purposefully chosen behaviour.

On the other hand, strategy of planning as a predictor of procrastination may also speak to the need for structure, possibly even anxious adherence to a set plan, and lower levels of

flexibility (Sutcliffe et al., 2019). In this case, the inability to stick to the plan, inflexibility for various reasons may reflect negative rumination and so-called true procrastination (Milgram, Gehrman, & Keinan, 1992) which is associated with the failure of self-regulation and task-related anxiety.

The practical application of the results can be related to education. Explanation of the mechanism of procrastination, its reasons and consequences should be part of prevention activities for emerging adulthood and adult students. Related to our research, prevention of procrastination can be addressed by differentiating between planning and rumination. Several authors suggest that much daydreaming is future-oriented and creates space for spontaneous future thinking and plan making (Andrews-Hanna et al., 2010; Buckner, Andrews-Hanna, & Schacter, 2008; Smallwood, Nind, & O'Connor, 2009; Smallwood, Schooler, 2015). At the same time, there is a thin line between rumination and planning, especially when it comes to reasoning about situations with a strong emotion. To the extent that students experience anxiety in relation to learning tasks, this emotional charge is present. Prevention in this case should also address active problem-solving, active instrumental behavior (Watkins, Roberts, 2020). The principles of cognitive-behavioural therapy are considered to be effective for dealing with rumination and can form the basis for the design of procrastination prevention programmes (Cook, Mostazir, Watkins, 2019). In the context of higher education, career preparation, career counseling, training of planning competence can act as a prevention against dysfunctional procrastination.

Of course, even this research has its limits. One can mention the sample size and its gender imbalance. In the same way, to make the data more relevant, it would be useful to observe the emotional experience that attends students' procrastinating behaviour. We would distinguish so-called true procrastination from a goal-directed strategy, which can be considered adaptive (Chu & Choi 2005), although there are some criticisms against this concept (Chowdhury & Pychyl, 2017). The scientific understanding of the concept of procrastination may be different from the way it is perceived by respondents.

REFERENCES

- Andrews-Hanna, J. R., Reidler, J. S., Huang, C., & Buckner, R. L. (2010). Evidence for the default network's role in spontaneous cognition. *Journal of neurophysiology*, 104(1), 322-335.
- Balkis, M., & Erdiñç, D. U. R. U. (2017). Gender differences in the relationship between academic procrastination, satisfaction with academic life and academic performance. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 15(1), 105-125.
- Baumgartner, F. (2001). Zvládanie stresu – coping. In Výrost, J. – Slaměník, I. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha : Grada, 2001, s. 191-208.
- Berínšterová, M., Bozogaňová, M. Pethö (in press). Personality traits of men and woman, and procrastination level. EDULEARN 2023.
- Buckner, R. L., Andrews-Hanna, J. R., & Schacter, D. L. (2008). The brain's default network: anatomy, function, and relevance to disease. *Annals of the new York Academy of Sciences*, 1124(1), 1-38.
- Boysan, M., & Kiral, E. (2017). Associations between procrastination, personality, perfectionism, self-esteem and locus of control. *British Journal of Guidance & Counselling*, 45(3), 284-296.
- Carver, C.S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE. *Int. J. Beh. Med.*, 4, 92-100.

- Cook, L., Mostazir, M., & Watkins, E. (2019). Reducing stress and preventing depression (RESPOND): Randomized controlled trial of web-based rumination-focused cognitive behavioral therapy for high-ruminating university students. *Journal of medical Internet research*, *21*(5), e11349.
- Ferrari, J. R., Diaz-Morales, J. F., O'Callaghan, J., Diaz, K., & Argumedo, D. (2007). Frequent behavioral delay tendencies by adults: International prevalence rates of chronic procrastination. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *38*(4), 458-464.
- Freeman, E. K., Cox-Fuenzalida, L.-E., & Stoltenberg, I. (2011). Extraversion and arousal procrastination: Waiting for the kicks. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, *30*(4), 375-382.
- Gabrhelík, R., Vacek, J., & Mioviský, M. (2006). Prokrastinace: validizace sebesposuzovací skály na populaci studentu vysokých škol. *Ceskoslovenska Psychologie*, *50*(4), 361.
- Kim, S., Fernandez, S., & Terrier, L. (2017). Procrastination, personality traits, and academic performance: When active and passive procrastination tell a different story. *Personality and Individual Differences*, *108*, 154-157.
- Klingsieck, K.B.(2013). Procrastination. *European psychologist*, *18* (1), 124-34, 2013.
- Lay, C. H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, *20*, 474-495
- Lu, D., He, Y., & Tan, Y. (2022). Gender, socioeconomic status, cultural differences, education, family size and procrastination: a sociodemographic meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, *12*, 719425.
- Ljubin-Golub, T., Petričević, E., & Rovani, D. (2019). The role of personality in motivational regulation and academic procrastination. *Educational Psychology*, *39*(4), 550-568.
- Liu, L., Zhang, T., & Xie, X. (2023). Negative Life Events and Procrastination among Adolescents: The Roles of Negative Emotions and Rumination, as Well as the Potential Gender Differences. *Behavioral Sciences*, *13*(2), 176.
- Rodarte-Luna, B., & Sherry, A. (2008). Sex differences in the relation between statistics anxiety and cognitive/learning strategies. *Contemporary educational psychology*, *33*(2), 327-344.
- Sherry, S. B., Gautreau, C. M., Mushquash, A. R., Sherry, D. L., & Allen, S. L. (2014). Self-critical perfectionism confers vulnerability to depression after controlling for neuroticism: A longitudinal study of middle-aged, community-dwelling women. *Personality and Individual Differences*, *69*, 1-4.
- Smallwood, J., Nind, L., & O'Connor, R. C. (2009). When is your head at? An exploration of the factors associated with the temporal focus of the wandering mind. *Consciousness and cognition*, *18*(1), 118-125.
- Smallwood, J., & Schooler, J. W. (2015). The science of mind wandering: Empirically navigating the stream of consciousness. *Annual review of psychology*, *66*, 487-518.
- Soukup, P. (2013). Věcná významnost výsledků a její možnosti měření. *Data & Research: SDA Info/Data a Vyzkum: SDA Info*, *7*(2).
- Stead, R., Shanahan, M. J., & Neufeld, R. W. (2010). "I'll go to therapy, eventually": Procrastination, stress and mental health. *Personality and individual differences*, *49*(3), 175-180.
- Sutcliffe, K. R., Sedley, B., Hunt, M. J., & Macaskill, A. C. (2019). Relationships among academic procrastination, psychological flexibility, and delay discounting. *Behavior Analysis: Research and Practice*, *19*(4), 315.
- Yang, X., Liu, R. D., Ding, Y., Hong, W., & Jiang, S. (2021). The relations between academic procrastination and self-esteem in adolescents: A longitudinal study. *Current Psychology*, 1-1.

Watkins, E. R., & Roberts, H. (2020). Reflecting on rumination: Consequences, causes, mechanisms and treatment of rumination. *Behaviour Research and Therapy*, 127, 103573.

Zuckerman, M., Li, C., & Hall, J. A. (2016). When men and women differ in self-esteem and when they don't: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 64, 34-51.

Corresponding author

Marianna Berinšterová

Institute of pedagogy, andragogy and psychology

Fakulty of humanities and natural sciences, University of Prešov

Ul. 17. novembra č.1, 081 16, Prešov

marianna.berinsterova@unipo.sk

Funding

This work was supported by VEGA project 2/0146/22 and APVV project 18-0018.

**WORK-RELATED QUALITY OF LIFE DURING COVID-19 PANDEMIC. ITS
RELATIONSHIP TO SELECTED VARIABLES**

**KVALITA ŽIVOTA SÚVISIACA S PRÁCOU V ČASE PANDÉMIE COVID-19. JEJ VZŤAH
K VYBRANÝM PREMENNÝM**

Denisa FEDÁKOVÁ

Centre of Social and Psychological Sciences of the Slovak Academy of Sciences, Institute of Social Sciences

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-02>

Abstract:

The quality of working life began to be discussed more in connection with the changes in working conditions caused by the Covid-19 pandemic. Working from home, limiting social interactions, online communication are just a few of the changes affecting work-related quality of life (WRQoL). In our study, we focused on selected socio-psychological variables and investigated their relationship with the perceived quality of working life. The research group consisted of 598 persons employed full time, with whom we carried out a cross-sectional data collection using an online questionnaire. Preliminary findings in the analyses of the WRQoLS methodology (Easton & Van Laar, 2018) and its subscales point to the dominant values of the scores of three subscales: working conditions, the interface between work and personal life, and overall subjective well-being. Examining the relationship between the WRQoL subscales and the selected variables led to the finding that all relationships were significant except for the relationship between control at work and work-life conflict. In the paper, we discuss the findings in the context of the COVID-19 pandemic, taking into account the implications in the field of occupational psychology.

Keywords: work-related quality of life; the COVID-19 pandemic; working conditions; career; work-personal life interface.

Abstrakt:

O kvalite pracovného života sa začalo viac diskutovať v súvislosti so zmenami pracovných podmienok, ktoré zapríčinila pandémia Covid-19. Práca z domu, obmedzenie sociálnych interakcií, online komunikácia sú len niekoľkými zo zmien, ktoré pôsobia na kvalitu života súvisiacu s prácou (WRQoL). V našej štúdií sme sa zamerali na vybrané sociálno-psychologické premenné, a zisťovali sme ich vzťah s vnímanou kvalitou pracovného života. Výskumný súbor tvorilo 598 osôb zamestnaných full time, s ktorými sme realizovali prierezový zber dát online dotazníkom. Úvodné zistenia v rámci analýz metodiky WRQoLS (Easton & Van Laar, 2018) a jej subškál poukazujú na dominujúce hodnoty skóre troch subškál: pracovné podmienky, rozhranie práce a osobného života a celková subjektívna pohoda. Skúmanie vzťahu medzi subškálami WRQoL a vybranými premennými viedlo k zisteniu, že všetky vzťahy boli významné okrem vzťahu medzi kontrolou v práci a konfliktom medzi životom a prácou. V príspevku diskutujeme zistenia v kontexte pandémie COVID-19, pričom kladieme zreteľ na implikácie v oblasti pracovnej psychológie.

Kľúčové slová: kvalita života súvisiaca s prácou; pandémia COVID-19; pracovné podmienky; kariéra; rozhranie práca-osobný život.

WORK-RELATED QUALITY OF LIFE

Work-related quality of life (WRQoL) has become more discussed in connection with changes in working conditions caused by the Covid-19 pandemic. Working from home, limited social interactions, online communication have been just a few of the changes that have affected, and in many cases continue to affect WRQoL.

In the current paper, we are devoted to the concept of quality of life related to work in Slovakia, with an emphasis on the context of the COVID-19 pandemic. WRQoL is often operationalized as a component of overall quality of life (Hofstede, 1984), i.e. to what extent work contributes to the level of overall quality of life. At the same time, WRQoL represents a kind of format of "good work" in the broadest context in which the employee evaluates his job (Van Laar et al., 2007). This is a concept developed by Easton & Van Laar (2007, 2009, 2012, 2015, 2018), where WRQoL is viewed as a multidimensional construct. In accordance with this understanding of WRQoL, a methodology was also created - the WRQoL scale.

What is already known about WRQoL in the Slovak context and what do we want to learn?

Analyses carried out so far on a representative sample of the Slovak online population (Fedáková & Ivanoc, 2023) point to the effect of some sociodemographic characteristics on the assessment of WRQoL, specifically, especially employment status and education. The findings confirmed that the highest rate of WRQoL during the COVID-19 pandemic was reported by entrepreneurs and the self-employed, and employees with the highest education.

The results of the current study confirmed employment status self-employed as the significant predictor of WRQoL subscales. Gender (male) was a significant predictor of well-being and control at work. Higher degree of education predicted positive home-work interface and satisfaction with working conditions. Higher age was a significant predictor of lower stress at work.

The aim of this paper is to describe the level of WRQoL subscales during the COVID-19 pandemic and to explore the relationship between the WRQoL subscales and selected variables.

METHOD

The data for this study comes from a larger project looking at the (post)pandemic mental health of the population in Slovakia. A cross-sectional data collection was carried out through a survey agency representative online questionnaire collection in the Slovak Republic. The sample consisted of N= 597 respondents; (57.8% men); aged 20-67 (mean age 41 years). Given the findings regarding WRQoL and sociodemographic variables, in this study we focused on a more homogeneous sample consisting only of respondents employed full-time and with a high school diploma or university degree.

The Work-Related Quality of Life Scale WRQoLS (Easton & Van Laar, 2018) was part of the larger questionnaire. Respondents answered on a 5-point Likert scale ranging from 1 - strongly disagree to 5 - strongly agree. The scale measures six areas related to the overall work experience: GWB general well-being (6 items), HWI home-work interface (3 items), JCS job

and career satisfaction (6 items), CAW control at work (3 items), WCS working conditions (3 items), SAW(R) stress at work (reversed) (2 items). One item measures overall satisfaction with the quality of work life (WRQoL_item). The WRQoL scale has been shown psychometric stability across countries, languages and across various professions.

Work-personal life conflict was determined by one item "In recent weeks, I often feel that work and the fulfilment of work tasks interfere with my personal life". *Personal life-work conflict* was determined by one item "In recent weeks, I often feel that my personal life interferes with work and the fulfilment of work tasks". Respondents answered on a five-point scale, 1- strongly disagree; 5 - definitely agree.

Resilience was determined by the 6-item *Brief resilience scale* (Smith et al., 2008). Respondents answered on a five-point scale, 1- strongly disagree; 5 - I definitely agree.

SES Ladder (Adler et al., 1994) – subjective assessment of the socio-economic position of the respondent on ten levels from 1- people who are worst off, those with the least money, the worst education and the least respected job or no job; up to 10 - people who are at their best, who have the most money, the best education and the most respected job.

Satisfaction with life was measured with a single item "What is the current quality of your life?" Respondents answered on a scale from 1 to 10, with 1 representing the worst life (a life completely contrary to your ideas) and 10 the best life (i.e. a life exactly according to your ideas).

The study was carried out in accordance with the Declaration of Helsinki and was approved by the Ethics Committee at the Faculty of Arts, University of Presov. The participants provided their written informed consent to take part in this study. The data was collected in March 2022, at a time when an increase in COVID-19 positive cases (more than 7,000) was recorded in the Slovak Republic, 51% of the population was fully vaccinated with three vaccines, more info: <https://osf.io/vjmfd>.

RESULTS

The results refer to the period of the COVID-19 pandemic in March 2022. The results for persons working full-time showed (during the pandemic) WRQoL scores above the level of the midpoint of the WRQoLS scale and in all subscales the value was above the level of the scale average. The highest values of the average score were achieved by subscales WCS, HWI and GWB (see table 1).

The selected variables SES Ladder, Life Satisfaction and Resilience were also above the average level.

Work-life conflict reached higher values compared to Life-work conflict, but in neither of these two variables was the value of conflict above the average value of the scale. As shown in Table 2, gender was significantly negatively correlated with GWB, WHI and Resilience. Age was significantly negatively correlated with the SES Ladder. The GWB subscale had the strongest relationship with Life satisfaction, WRQoL_item and resilience. The HWI subscale had the strongest relationship with WCS and JCS and WRQoL_item. The JCS subscale had the strongest relationship with WCS, WRQoL_item and CAW. The CAW subscale had the strongest relationship with WCS and WRQoL_item. The WCS subscale had the strongest relationship with WRQoL_item. The subscale SAW (R) achieved the strongest relationship with Work-life conflict (neg.) and WRQoL_item. The SAS Ladder variable had the strongest relationship with GWB. Work-life conflict variable had the strongest and negative relationship with SAW (R). The Life-work conflict variable had the strongest relationship with Work-life conflict and a negative relationship with GWB. The Life satisfaction variable had the strongest relationship with GWB and SES Ladder. The Resilience variable had the strongest relationship with GWB and Life Satisfaction (see table 2).

Table 1 Descriptives (N=598)

	M	SD	min	max	Cronbach alpha
gender	1.43	.52	1	2	-
age	41.24	10.81	20	67	-
GWB	3.51	.84	1	5	.879
HWI	3.52	.96	1	5	.632
JCS	3.31	.98	1	5	.916
CAW	3.11	.98	1	5	.82
WCS	3.59	.94	1	5	.827
SAW (R)	3.09	1.14	1	5	.796
WRQoL_item	3.48	1.04	1	5	-
SES Ladder	5.88	1.41	1	10	-
Work-life conflict	2.34	1.23	1	5	-
Life-work conflict	2.03	1.12	1	5	-
Life satisfaction	6.36	1.62	1	10	-
Resilience	3.32	.82	1	5	.836

Note: GWB General well-being; HWI Home-work interface, JCS Job and career satisfaction, CAW Control at work, WCS Working conditions, SAW(R) Stress at work (reversed), WRQoL_item - overall satisfaction with the quality of work life.

Table 2 Correlation matrix and descriptives (N=598)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 gender	1												
2 age	-.020	1											
3 GWB	-.083*	.004	1										
4 HWI	.041	.000	.405**	1									
5 JCS	-.009	.013	.442**	.597**	1								
6 CAW	-.065	.018	.371**	.464**	.638**	1							
7 WCS	.051	.008	.413**	.612**	.656**	.533**	1						
8 SAW (R)	-.086*	.080	.286**	.287**	.222**	.146**	.295**	1					
9 WRQoL_item	.016	.024	.515**	.583**	.645**	.521**	.710**	.331**	1				
10 SES Ladder	.013	-.107**	.351**	.201**	.224**	.192**	.222**	.102*	.265**	1			
11 Work-life conf	.077	-.065	-.341**	-.289**	-.170**	-.082*	-.284**	-.404**	-.265**	-.078	1		
12 Life-work conf	.035	-.073	-.343**	-.134**	-.158**	-.022	-.202**	-.210**	-.168**	-.079	.545**	1	
13 Life satisfaction	.027	-.017	.599**	.290**	.310**	.282**	.259**	.194**	.380**	.599**	-.228**	-.209**	1
14 Resilience	-.215**	.015	.504**	.182**	.222**	.254**	.146**	.247**	.261**	.168**	-.215**	-.268**	.336**

Paper's contribution to monitoring the relationships of the WRQoLS subscales and selected variables is also the results of the regression analysis (see table 3). All 6 regression models for individual WRQoLS subscales were significant. The highest share of variance was explained by the GWB model, up to 49.6%. Significant predictors of GWB variance were work-life conflict, life-work conflict, life satisfaction and resilience. Life-work conflict acted as a significant predictor in GWB model only. SES Ladder did not act as significant predictor of GWB. It was only confirmed as a significant predictor in WCS model. Overall, the models explained between 11.6% and 49.6% of the variance of the WRQoLS subscales.

Table 3. Linear regression models with selected variables

GWB model; R²= 0.496; F(5, 591)= 116.4, p < 0.001				
	β	S.E.	t	p
SES Ladder	.01	.16	.58	ns
Work-life conflict	-.08	.02	-3.36	.001
Life-work conflict	-.08	.02	-2.97	.003
Life satisfaction	.23	.03	11.21	.000
Resilience	.31	.02	9.43	.000
HWI model; R²= 0.146; F(5, 591) = 20.27, p < 0.001				
	β	S.E.	t	p
SES Ladder	.04	.03	1.35	ns
Work-life conflict	-.21	.04	-5.84	.000
Life-work conflict	.06	.04	1.62	ns
Life satisfaction	.11	.03	3.59	.000
Resilience	.09	.05	1.74	ns
JCS model; R²= 0.123; F(5, 591) = 16.64, p < 0.001				
	β	S.E.	t	p
SES Ladder	.05	.03	1.55	ns
Work-life conflict	-.06	.04	-1.54	ns
Life-work conflict	-.03	.04	-.84	ns
Life satisfaction	.12	.03	3.93	.000
Resilience	.14	.05	2.76	.006
CAW model; R²= 0.116; F(5, 591) = 15.55, p < 0.001				
	β	S.E.	t	p
SES Ladder	.03	.03	.89	ns
Work-life conflict	-.04	.04	-.98	ns
Life-work conflict	.09	.04	2.14	ns
Life satisfaction	.12	.03	3.89	.000
Resilience	.24	.05	4.68	.000
WCS model; R²= 0.133; F(5, 591) = 18.01, p < 0.001				
	β	S.E.	t	p
SES Ladder	0.09	0.03	2.69	0.007
Work-life conflict	-0.17	0.03	-4.75	0.000
Life-work conflict	-0.03	0.04	-0.88	ns
Life satisfaction	0.07	0.03	2.22	0.027
Resilience	0.03	0.05	0.67	ns
SAW(R) model; R²= 0.196; F(5, 591)= 28.84, p < 0.001				
	β	S.E.	t	p
SES Ladder	.02	.04	.39	ns
Work-life conflict	-.36	.04	-8.70	.000
Life-work conflict	.06	.05	1.26	ns
Life satisfaction	.04	.03	1.09	ns
Resilience	.22	.06	3.93	.000

DISCUSSION

The paper's aim to describe the level of WRQoL subscales during the COVID-19 pandemic was fulfilled and the results show the level of all WRQoL subscales above average. If we take into account the fact that the data were collected during the "peak" of the COVID-19 pandemic wave, the findings may indicate that the quality of life related to work was not affected by the pandemic to such extent to cause significant negative effects. On the contrary, in addition to limited social contacts and limited opportunities to spend time during the pandemic, it was perhaps work itself that brought "quality" into "life".

The dominant scales in favour of a higher quality of working life were working conditions, home-work interface and general well-being. Similar findings were confirmed during the COVID-19 pandemic in a sample of nurses (Nanjundeswaraswamy et al., 2023). The exploration on the relationship between the WRQoL subscales and selected variables resulted in the finding that all the relationships were significant beside one and that was the relationship between control at work and life-work conflict. This finding is depicting the very realistic situation when control at work does not reach the interference from once personal life into work. Returning to the previously mentioned significant relationships, a moderately strong positive relationship was found between overall subjective well-being and resilience. Among the work-related variables, a moderately strong statistically significant negative relationship was found between stress at work (reversed) and conflicting interference of work into the personal life.

The findings of this study have the potential to contribute to expanding knowledge about the quality of working life during the pandemic, which is scarce. At the same time, it can be considered a strength of this study that it refers to a homogeneous sample of employees working full-time and with a higher level of education. As a limitation stands the fact that no information is available about the respondents worked from home or at the workplaces during the pandemic period. The study provides relevant implications for the employers that aim for improving or keeping the quality of working life: the focus on working conditions, home-work interface and general well-being is important. In the near future, we plan to compare the COVID-19 data of WQRQoL and related variables with the data collected in the post-covid period.

REFERENCES

- Adler, N. E., Boyce, T., Chesney, M. A., Cohen, S., Folkman, S., Kahn, R. L., et al. (1994). Socioeconomic status and health: The challenge of the gradient. *American Psychologist*, *49*, 15–24.
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life. Available at: <http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20User%20manual%20nd%20Ed%20book%20Feb%202018%2055.pdf>
- Easton, S. & Van Laar, D. (2013). Evaluation of Quality of Working Life as an outcome for work-based counselling and psychological therapy. *Counselling Psychology Review*. *28*, 3, 43 – 50. <https://doi.org/10.53841/bpscpr.2013.28.3.43>
- Easton, S., & Van Laar, D. (2013). QoWL (Quality of Working Life)-What, How, and Why? *Psychology Research*, *3*(10), 596. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2013.10.006>
- Fedáková, D., & Ivanoc, D. (2023). Kvalita života súvisiaca s prácou v kontexte sociálno-demografických charakteristík. Proceedings of the 23rd International Scientific Conference. Eds. Magdalena Adamus, Jakub Šrol, Branislav Uhrecký. Bratislava. s. 117-122. ISBN 978-80-89524-86-0.
- Hofstede, G. (1984). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of Management review*, *9*(3), 389-398.
- Nanjundeswaraswamy, T.S., Bharath, S., Nagesh, P. & Vingesh, K.M. (2023), "Impact of Covid-19 pandemic on quality of work life of nurses – a major human rights component", *International Journal of Human Rights in Healthcare*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJHRH-01-2023-0001>
- Smith BW, Dalen J, Wiggins K, Tooley E, Christopher P, Bernard J. The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *Int J Behav Med*. 2008 Sep;*15*(3):194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>.

Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of advanced nursing*, 60(3), 325-333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>

APPENDIX

Slovak version of the WRQoL scale

Slovenský preklad položiek škály WRQoL (preklad Denisa Fedáková)

Nasledujúce otázky budú súvisieť s Vašou prácou. Prosím, nepremýšľajte nad odpoveďami dlho, zaujíma nás Vaša spontánna odpoveď. Pri každom výroku, prosím, uveďte, nakoľko s ním súhlasíte alebo nesúhlasíte.

1 = Rozhodne nesúhlasím 2 3 4 5 = Rozhodne súhlasím

Mám jasne stanovené ciele a méty, ktoré mi umožňujú vykonávať prácu. (JCS)

Cítim sa schopný/á vyjadriť názory a ovplyvniť zmeny v mojej oblasti práce. (CAW)

Mám možnosť využiť svoje schopnosti v práci. (JCS)

Momentálne sa cítim dobre. (GWB)

Môj zamestnávateľ mi poskytuje primerané vybavenie a flexibilitu, aby som zosúladiť/a prácu a môj rodinný život. (HWI)

Moja aktuálna pracovná doba vyhovuje mojim osobným okolnostiam. (HWI)

V práci sa často cítim pod tlakom. (SAW-R)

Keď som odviezol/la dobrú prácu, môj nadriadený/á to potvrdí. (JCS)

V poslednej dobe sa cítim nešťastný/á a deprimovaný/á. (GWB -R)

Som spokojný/á so svojim životom. (GWB)

Som povzbudzovaný/á k tomu, aby som rozvíjal/a svoje zručnosti. (JCS)

Som zapojený/á do rozhodnutí, ktoré ma ovplyvňujú v mojej oblasti práce. (CAW)

Môj zamestnávateľ mi poskytuje to, čo potrebujem na efektívne vykonávanie mojej práce. (WCS)

Môj nadriadený/á aktívne podporuje flexibilný pracovný čas. (HWI)

Vo väčšine prípadov sa môj život blíži k ideálu. (GWB)

Pracujem v bezpečnom prostredí. (WCS)

Vo všeobecnosti pre mňa veci fungujú dobre. (GWB)

Som spokojný/á s kariérnymi príležitosťami, ktoré tu mám k dispozícii. (JCS)

V práci často pociťujem nadmernú úroveň stresu. (SAW-R)

Som spokojný/á so školením/tréningami, ktoré dostávam, aby som mohol vykonávať svoju terajšiu prácu. (JCS)

V poslednej dobe sa cítim primerane šťastný/á, ak vezmem do úvahy všetky veci. (GWB)

Pracovné podmienky sú uspokojivé. (WCS)

Som zapojený/á do rozhodnutí, ktoré majú vplyv na verejnosť v mojej oblasti práce. (CAW)

Som spokojný/á s celkovou kvalitou môjho pracovného života. (WRQoL_item).

GWB general well-being (6 items),

HWI home-work interface (3 items),

JCS job and career satisfaction (6 items),

CAW control at work (3 items),

WCS working conditions (3 items),

SAW(R) stress at work (reversed) (2 items),

One item measures overall satisfaction with the quality of work life (WRQoL_item).

Corresponding author

Denisa Fedáková

Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, v.v.i., Spoločenskovedný ústav

Karpatská 5, 04012 Košice

E-mail: dfedak@saske.sk

Funding

APVV 20-0319: Behaviorálne aspekty COVID-19: Mapovanie správania súvisiaceho s pandémiou a jej psychologické, sociálne a ekonomické dôsledky

MULTIPLE SOURCES OF STRESS FOR HEALTHCARE PROFESSIONALS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

MNOHORAKÉ ZDROJE STRESU ZDRAVOTNÍCKYCH PROFESIONÁLOV V OBDOBÍ PANDÉMIE OCHORENIA COVID-19

Jitka GURŇÁKOVÁ

Centre of Social and Psychological Sciences of the Slovak Academy of Sciences, Institute of Experimental Psychology

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-03>

Abstract:

The COVID-19 pandemic has placed an unprecedented burden on healthcare professionals in doctor's offices, hospitals, emergency medical services (EMS), and pharmacies. The aim of this paper was to identify the most important sources of occupational stress during this period among representatives of different healthcare professions. Results: A thematic analysis of the free statements of 125 doctors, 102 nurses, 29 health care assistants, 55 paramedics, 36 health care managers and 42 pharmacists from all over Slovakia illustrates the complex impact of the spread and management of the pandemic on all levels of the health care delivery system. The lack of personal protective equipment, limited functioning of general practitioners and the increase in infected patients led to an increased number of calls to EMS and increased the pressure on pharmacy staff, who were forced to substitute the role of general practitioners. Hospitals faced changes in the way each department operated, the number and severity of infected patients, and significant limitations in the implementation of the usual - white medicine. All healthcare professionals were negatively affected by the obligation to work regardless of their individual risks, preferences and needs, extreme public pressure, frequent changes in rules and regulations, and increased media attention.

Keywords: sources of stress; healthcare professionals; COVID-19 pandemic

Abstrakt:

Pandémia COVID-19 predstavovala bezprecedentnú záťaž pre zdravotníkov v ambulanciách, nemocniciach, v záchranej zdravotnej službe (ZZS) i v lekárňach. Cieľom príspevku bolo identifikovanie významných zdrojov pracovného stresu v tomto období u zástupcov rôznych zdravotníckych profesií. Výsledky: Tématická analýza voľných výpovedí 125 lekárov, 102 zdravotných sestier, 29 zdravotníckych asistentov, 55 záchranárov, 36 vedúcich zdravotníckych pracovníkov a 42 farmaceutov z celého Slovenska ilustruje komplexný dopad šírenia a spôsobu manažmentu pandémie na všetky úrovne systému poskytovania zdravotnej starostlivosti. Nedostatok osobných ochranných pracovných prostriedkov, obmedzený režim fungovania ambulancií spoločne s nárastom infikovaných pacientov viedol k zvýšenému počtu volaní na tiesňové linky ZZS, zvýšenému počtu výjazdov ZZS a tiež zvýšenému tlaku na pracovníkov lekární, ktorí boli nútení suplovať preťažených lekárov prvého kontaktu. Nemocnice čelili

zásadným zmenám v režime fungovania jednotlivých oddelení, v počte a závažnosti stavu nakazených pacientov i veľkým obmedzeniam v realizácii obvyklej - bielej medicíny. Na všetkých zdravotníkov negatívne vplývala povinnosť pracovať, bez ohľadu na ich individuálne riziko, preferencie a potreby, časté zmeny nariadení a predpisov, extrémny tlak zo strany verejnosti ako aj zvýšený záujem médií.

Kľúčové slová: zdroje stresu; zdravotníci; pandémia COVID-19

INTRODUCTION

The situation caused by COVID-19 amplified the intense cognitive, physical, social and emotional demands that health care workers (HCWs) were experiencing prior to this pandemic (Costa et al., 2022).

The high risk of infection with potentially serious consequences for oneself and loved ones, in the absence of personal protective equipment (PPE), training, materials, personnel and later hospital beds, care of covid patients, and repeated exposure to death; or adverse reactions from the public, have placed an extensive burden on health care workers in various countries around the world (DePierro et al., 2020; Elhadi et al., 2020; Ramaci et al., 2020). The high demands of performing in substandard conditions with a long-term lack of support resources and opportunities for recovery have contributed to the worsened mental state of health care workers during pandemics (Xiong & Peng, 2020).

The prevalence of psychological distress in healthcare workers variate ranging from 13.82% (Ghimire et al., 2022) to 92.6% (Vancampfort & Mugisha, 2022) due to the variability of the samples and the time period in which the data were collected. Nevertheless, an increase of the psychological distress has a direct negative impact on the healthcare professionals and an indirect effect on the patient as well (Arias-Ulloa et al., 2023). To be able to reduce potential risk factors that may lead to the appearance of symptoms related to psychosocial stress among health care workers during a future outbreaks of infectious, potentially dangerous disease the aim of this study was to identify specific sources of occupational stress during the COVID-19 pandemic among members of different professions in the health care delivery system in Slovakia based on their own self-reflection

RESEARCH SAMPLE

The research sample consisted of 420 persons (80% women) with a mean age of 43.4 years (SD=11.7; min=23, max=76) from different types of health care institutions in all regions of Slovakia. In this study, the responses of the most represented groups of health professions were analysed: 120 physicians, 96 nurses and 29 health care assistants, 55 paramedics and 42 pharmacists. 17 persons reported no problem as a specific source of increased stress during the pandemic.

METHOD

The study is a partial output of the first round of the Slovak longitudinal study inspired by the international study "The impact of the COVID-19 pandemic on the mental HEalth caRe wOrkErS" (HEROES) (Mascayano et al., 2021), devoted to well-being, resilience, sources of psychological distress and coping resources in people from different positions of the health care delivery system (HCS) in Slovakia. The data collection was conducted in an online form during the period January - March 2022. The results of the qualitative analysis of respondents' written answers to the following open-ended question are presented here: "Please try to describe briefly but with sufficient specificity the most common problems related to your work that are a source

of more stress/negative emotions for you than before the outbreak of the COVID-19 pandemic." Respondents' written statements were analyzed using an inductive procedure based on the principles of thematic analysis (Braun & Clarke, 2006) by an expert rater in a Microsoft Excel and Microsoft Word.

RESULTS

Common sources of stress for all health care workers during a pandemic period

For the majority of those involved in healthcare services during the COVID-19 pandemic, the following factors in particular were important sources of stress across different occupations: 1) fear of increased risk of infecting themselves and their loved ones with an unknown, potentially dangerous virus through contact with confirmed and potentially infected patients, as well as the need for prolonged social isolation; 2) the risk was exacerbated by limited options for protection against infection - lack of personal protective equipment (PPE), particularly in the first wave of the pandemic. Some organisations were adversely affected by increased financial demands for the provision of PPE and necessary disinfection, resulting in increased pressure on staff to save them; 3) Difficult working conditions and physical discomfort when working in PPE, the need to ensure disinfection of facilities and other preventive measures were often a recurrent source of burden; 4) Healthcare workers were initially constrained by quarantine measures in case of contact with a positive patient, and later by the need to work in an asymptomatic situation even if the test was positive. 5) Most respondents were concerned about incomplete or contradictory information, frequently changing precautions and lack of recommended procedures. 6) Precautions that were society-wide, e.g. E.g. limited opening hours in grocery stores, restrictions on transport links or closed schools and distant education of children further reduced the opportunities for healthcare workers to secure their own needs and their own families; 7) Restrictions on the personal rights and freedoms of healthcare workers during the state of emergency, the obligation to work, the prohibition to strike, transfers to other types of workplaces/departments compromised their basic needs for security, predictability, controllability and safety. 8) The most recurrent source of stress for members of various healthcare professions was increasing frustration in the society, which was associated with increased patient aggression; 9) Increased workload, long-term frustration of their own basic needs as well as lack of support from the public also contributed to the deteriorating quality of collegial relationships in the workplace. 10) The limited possibilities to practice "white" medicine, the lack of forces, beds, resources and/or treatment options, together with the increasing number of seriously ill, suffering and dying patients, led to feelings of sadness, guilt or helplessness among many healthcare professionals; 11) Strong negative emotions were aroused especially by the discrepancy between the healthcare professionals' own experience and the part of the public that questioned the existence, the implemented methods of prevention and treatment of COVID-19; 12) A significant proportion of healthcare workers considered the financial reward for their work in the above-mentioned conditions to be unfair and inadequate, especially when compared with the part of the public that remained enclosed in the safety of their homes or with their colleagues working abroad; 13) Support and social recognition for healthcare workers was also largely lacking from the public, politicians and the media. In particular, they were negatively affected by aggressive behaviour, accusations, suspicions, slander and discrimination by supporters of scientifically unsubstantiated beliefs and conspiracies. These factors led many respondents to feelings of frustration, exhaustion, resignation, burnout and even aversion towards their work and/or patients.

I'm scared of getting infected, I'm scared of infecting my family, I've stopped going out socially, going on visits, I avoid people. (fear of infecting: ID258, Midwife, Female, 40 years old)

Performing work in an uncomfortable protective suit - the person, besides feeling bad mentally, is wrapped in an impermeable material, extremely sweaty, difficult to breathe, great physical discomfort. (physical discomfort when working in PPE: ID237, Healthcare assistant, F, 48)

Chaotic changes in laws, regulations, prepared by people who are not in practice, rather confuse and worsen the work of doctors. It happened that what was true in the morning was no longer true in the afternoon, and on TV in the evening they said something completely different - it applied to the quarantine regulations (incomplete or contradictory information: ID88, General Practitioner, M, 62)

Too many deaths - every day I look at people suffocating, at the last gasps of lung lobes, at eyes pleading, desperate, finally empty (increasing number of seriously ill, suffering and dying patients: ID237, Healthcare Assistant, F, 48)

Nurses are exhausted physically and mentally they are on the verge of burnout / they are irritable and hence they are unpleasant to other staff in the workplace and this makes it difficult for me to do my job (frustration of workers basic needs, deterioration of the collegial relationships: ID416, Nursing Assistant, M, 34)

I'm starting to hate people because they are completely stupid, selfish and only think of themselves. They believe misinformation and not scientific knowledge. I don't want to work with people anymore. (aversion towards the part of the public: ID260, Paramedic, F, 36)

Sources of stress in general practitioners and outpatient physicians

In addition to the above mentioned, commonly applicable sources of stress for all the studied healthcare professions, it was also possible to find their specificities. The risk of cross-infection of patients in waiting rooms for outpatient physicians led to major changes in the way and organisation of their work, which represented new sources of stress and burden for them. They themselves felt threatened by the possibility of infection and, especially at the beginning of the pandemic, suffered from a lack of PPE. Instead of face-to-face contact, the increasing numbers of patients had to be dealt with either by appointment at specific times or by telemedicine, which was associated with an enormous increase in administrative and telephone contacts, posing a permanent distraction while working in the outpatient office, as well as a large amount of e-mail communication, often long into the night. Outpatient physicians also perceived as a source of stress the lack of time for prevention, the narrowed range of diagnoses to be dealt with, increased numbers of patients, impaired cooperation with them or their relatives, e.g. due to waiting for examinations, refusal of conventional or demanding unproven treatments, high mortality of patients, limitations in prescription options and availability of medicines, difficulties in referring patients to other specialists, as well as criticism of their work by colleagues, the public and the media. The potential absence from work due to quarantine measures or illness was associated with complications in finding a replacement as well as financial difficulties for private practice operators. In addition to their work in the outpatient clinic, many doctors were also serving in the hospital, participating in full-field testing or vaccination, which further reduced their opportunities for rest and regeneration in their spare time.

Isolation, fears, telephones, cutting off contacts, narrowing of diagnoses, less prevention (changes in practice, GP, F, 58)

I am extremely tired, I work not 8 but 12 or 13 hours a day plus weekend work, I have very little exercise, I don't keep up with the housework, fortunately I have grown-up children (disrupted work-life balance: ID38, GP, F, 57)

Excessive number of phone calls, because patients are afraid to go for scheduled check-ups and many things have to be solved only by phone and repeatedly cancelling appointments, rescheduling, cancelling and re-scheduling - this means time and financial losses (changes in own management of patients: ID112, Doctor, F, 59)

Reluctance on the part of specialists towards patients and consequent disproportionate burden on general practitioners (changes in collaboration with other specialists: ID44, GP, F, 48)

Excessive dying of patients on Covid, which I can't influence (dying of patients: ID39, GP, F, 40)

Prescription of prescription-limited drugs and indications restricted drugs (complications in prescription: ID62, GP, F, 33)

As a result of the way insurance companies treat us despite the pandemic, every month is a battle for survival for me. I recently had a covid and the sales did not cover my costs (financial troubles: ID53, Doctor, F, 42).

Exhaustion, fatigue, sadness at people's aggressiveness; refusal to cooperate in treatment, lying in information from patients; wanting to be healthy right away, without any effort of their own (impaired patients cooperation: ID70, Pediatrician, Female, 56)

Daily arguments to patients indicating treatment based on information from the media (disrespect for professionals: ID38, GP, F, 57)

Patients have become experts in vaccinology, self-medication, many of them have a 'patent' on wisdom, hardly to manage treatment (disrespect for professionals: ID43, GP, M, 39)

The work of health professionals is not valued by many people. Politicians especially don't value it, so I have repeatedly wondered if my job is still worthwhile, even though I enjoy medicine, but working in the Slovak health sector is sometimes demotivating (disrespect for professionals: ID88, GP, M, 62)

Sources of increased stress for hospital doctors

Many physicians working in the hospital suffered from the increased risk of infecting themselves and their loved ones; by their own prolonged social isolation and fears of infection from those around them; by the limitations on the implementation of usual "white" medicine; by new, chaotically implemented work procedures and regulations; the initial shortage and subsequent need to work in PPE; absenteeism and understaffing, which led to excessive, unpredictable, prolonged and sometimes combined red and white ward work; the forced change of usual specialisation due to staff transfers and reprofiling of wards; the lack of own training and/or supervision of more experienced colleagues qualified to work with critically ill positive patients; the high numbers, serious condition, suffering and mortality of the patients themselves; the limited capacity of beds, equipment and treatment options, leading to the need for morally difficult decisions; the prohibition of visits and the difficult situations in contact with patients and their relatives, often attributing responsibility for possible failures to the doctors themselves.

Challenging conditions and the lack of resources to cope with them often resulted in problems with relationships in the workplace; changes in the structure of work teams, involving uncertainty and unfamiliarity with colleagues' real competences and abilities; difficulties in working with colleagues from other departments; serious objections to the way the pandemic was being managed, both at the national level and in the organisation itself; feelings of unfairness in the distribution of work, and a lack of support and appreciation, both financial and moral. As with other professions, feelings of frustration were further worsened by the negative attitudes presented by some colleagues, but also by the general public, towards the risks of COVID-19, the work of health workers and the overall way in which the pandemic was being managed.

Fear for loved ones - not to endanger them as we are dealing directly with sick and highly infectious patients (fear of infecting others: ID35, Anaesthesiologist, F, 52)

Distancing of most clinic managers from patients- they are treated by graduates, without any experience, the managers don't seem to care. (allocation of responsibilities: ID92, Anaesthesiologist, F 32)

We didn't have the capacity to take care of everybody who needed it at the time in the way that they would have required. This relates to insufficient bed capacity for artificial lung ventilation at the peak of the covid-19 pandemic, but also less bed capacity for our 'normal' operation. We had to make decisions that were not in line with our medical conscience. (moral injury: ID101, Internist, F, 39)

When we intubate a patient who is choking, he is often conscious. And I very often know-or suspect that I am very likely the last thing the patient sees and hears. (dying of patients: ID35, Anaesthesiologist, F 52)

Complaints from relatives of patients with severe COVID-19, in 90-95% unvaccinated (conflicts with patients relatives: ID32, Anaesthesiologist, F, 55)

Unvaccinated health workers, nervousness of staff (disturbed atmosphere at the workplace: ID28, Internist, F, 32)

Unwillingness of other specialties to cooperate in investigating complications in patients with covid -19 (changes in collaboration with other specialists: ID29, Infectologist, F, 30)

Absolute failure to manage anti-epidemic measures, procedures, especially at the state and ministry level. Understandable in the first wave, but they did not learn at all, did not prepare procedures for the next waves....e.g. involvement and clear procedures for general practitioners (inappropriate management of anti-epidemic measures: ID35, Anaesthesiologist, F 52)

Poor leadership of the state and the hospital and the department itself.(inappropriate management of anti-epidemic measures: ID50, Anaesthesiologist, F, 41)

Poor working conditions, lack of respect from superiors, ignoring them, dehumanization of our work by the management, but also by the patients' relatives (a lack of recognition and support: ID57, Internist, F, 37)

Sources of stress in nurses and healthcare assistants

Nurses' and healthcare assistants' psychological well-being was negatively affected by the same factors as physicians, but the proportion may have varied depending on the type of institution or position. Despite having less responsibility for proper treatment, nurses were usually in more intensive personal contact with the patients themselves, increasing their risk of becoming ill, and it was usually they who were the closest witnesses to their suffering, who had to enforce compliance with precautionary measures by recalcitrant individuals or carry out mandatory tests. Thus, they were often confronted with verbal and physical aggression from patients and their relatives. Inadequate staffing was intensely felt, leading to increased pressure from supervisors, the expansion of their duties without adequate training, changes in the composition of teams, unpredictable working hours due to the absence of colleagues, and an increase in conflict situations among them. Inadequate or unfair wages and long-term frustration with their physical needs during the shift, insufficient time for themselves, their own families and rest were also important sources of nurses' stress.

Changes related to the reprofiling of departments-movement of staff, new staff, change of team, training of new staff... (structural changes: ID150, Nurse, F, 48)

Increased pressure from superiors, at the expense of the basic needs of the nurse. Not being allowed to rest and change nurses. Other nursing staff are not as busy. (increased pressure from superiors: ID163, N, F, 39)

Interpersonal relationships in the workplace have significantly deteriorated, every colleague has changed communication with patients for the worse, I react significantly worse to stressful situations and I don't enjoy going to work (disturbed atmosphere at the workplace: ID205, N, F, 43)

I see people suffocating and dying on a daily basis, it's depressing (and I've unfortunately seen a lot of people dying during my practice). People who refuse vaccination should experience how serious forms of covid disease run their course. (dying of patients: ID150, N, F, 48)

The mission becomes a burden, especially for modern-day enslavement: the obligation to work, even without declaring an state of emergency. Imposing new competences on nurses without their knowledge or consent, poor financial evaluation of nurses compared to neighbouring states or EU despite education according to it. Insufficient staff and technical equipment (PC only for nurses so they don't have to ask for release), all this affects the relationship with patients because we are more demotivated than motivated (pressure to perform; inadequate support, insufficient equipment: ID197, N, F, 48)

Sources of stress for paramedics

Among the most significant sources of stress for paramedics were the high risk of infection and the many conflicts with patients and their relatives due to frequent refusal of preventive measures, suppression of important anamnestic information, and conflicting opinions and demands about the need for and possibilities of treatment. The increased workload was related to both the greater number and unpredictability of the duration of services; the increased number and longer duration of trips to trivial and serious conditions; complications in handing over patients at the hospital; the necessity of using PPE and regular disinfection after each trip; the unpredictability and reduction of time for meeting one's own physical needs while on duty, inadequate financial reward, exhaustion, and lack of rest after working hours. Disagreements between colleagues at the station or hospital were also a source of stress,

whether as a result of their exhaustion, burnout and inadequate behaviour towards patients, or also as a result of the conflicting views and lax attitude of some individuals towards preventive measures that put their colleagues at risk.

Increased number of deaths of people we spoke to who were dead on arrival of the ambulance (dying of patients: ID419, EMS dispatcher, F, 55)

Patients with confirmed COVID19 don't put on a respirator or a gown and cough in your face. (ruthlessness; risk of infection: ID293, Paramedic, F, 31)

People's aggressiveness, people's insults, people's dissatisfaction, people's feeling that we are the ones who are to blame, feeling that we are the ones they can scold to make them feel better (attacks against health care workers: ID287, P, M, 31)

Unmet physiological needs. If we have 2 consecutive outings with a covid patient it is often a problem to go to the toilet, eat or drink given that we are in suits and with a positive patient. (frustration of workers basic needs: ID278, P, M, 31)

Stressed out other health staff - arguments with colleagues (who had how many covid positive patients, accusations of "hiding" etc.); health staff in target health facilities swear when we arrive with a patient, being unpleasant, problematic handover of patients) (disturbed atmosphere at the workplace: ID281, P, M, 24)

Sources of stress for pharmacists

Pharmacy workers felt threatened by the increased risk of infection and the heavy workload, as did other health workers. Sources of increased stress for them during the pandemic were mainly due to the increased number of patients and their relatives who did not get to see a doctor, the non-compliance of customers with precautionary measures, the lack of and later complications with the use of respirators in communicating with customers; supply difficulties and the unavailability of necessary medicines or PPE; increased number of telephone and personal bookings, orders and inadequate requests for medical consultations from patients as well as manifestations of their frustration; complications in the processing of incorrectly written prescriptions or prescriptions for unavailable medicines; conflicts with patients as a result of the demand for medicines without the necessary prescription; problems with the reimbursement of medicines by insurance companies, increased bureaucracy; lack of time to fulfil other obligations (e.g. lack of time to disinfect facilities); lack of management support, pressure on profits and inadequate staffing; inability to take any overtime or leave. The lack of financial and social reward, support and recognition of their contribution to pandemic management, even compared to other health professionals, was perceived as unfair.

Patients do not comply with regulations on respirator wearing, disinfectant use, or maximum number of patients in the pharmacy. (patient indiscipline: ID408, Pharmacist, F, 33)

Increase in patients who are very afraid, often rush, are nervous, complain that they have difficulties to get to the doctor, even to the specialist. Patients are phoning the pharmacy a lot more for different information and advice. (consequences of lack of access to healthcare: ID413, Ph, F, 47)

The problem with the unavailability of prescribed medicines for covid patients, we have to wait to see when they are available to order them urgently or we will be left without and as we are

a rural municipality a lot of people depend on us (shortages in the supply of medicines: ID396, Ph, F, 40)

Demanding ivermectin without a prescription, swearing and aggression after denial of the request (conflicts with the patients: ID390, Ph, F, 44)

Underappreciation of pharmacists who are part of the health care system. Every day we are working at full capacity, we are facing infection and the patient burden is getting higher and higher. One of the reasons for this is the unavailability of general practitioners, in which case patients seek out pharmacies, including Covid positive patients. (lack of recognition: ID386, Ph, F, 33)

DISCUSSION

Long-term heightened demands on the performance of healthcare professionals during the COVID-19 pandemic and changes in established working practices, together with a large increase in potentially infectious and seriously ill patients, the reduction of white medicine, perceived shortcomings in pandemic management, frustration with their own needs, as well as lack of financial or social recognition and support, were sources of stress for all healthcare professions surveyed. Although the underlying stressors were of a common nature, the manner and intensity in which they manifested themselves were profession specific.

General practitioners and outpatient physicians experienced a specific forced transition from the usual way of working in face-to-face contact with the patient to a distance approach to patient care via telemedicine, which was associated with a huge increase in telephone calls, e-mail communication and administration, disturbing them permanently even when they needed to attend to the most urgent cases in person. The shortage of time to provide adequate care for all patients was reflected both in patient dissatisfaction and in the delaying of preventive care appointments and control examinations. The composition of the most frequently addressed complaints has also changed.

Unlike outpatient physicians, other health care professionals continued to remain in personal contact with their patients, but felt more at risk of self-infection and frustrated by the initial lack and subsequent need the use of PPE.

For HCWs in the hospital setting, forced changes in workplace, team composition and work tasks, without adequate preparation for the care and treatment of infected patients, were a specific source of stress. In addition, the shortage of qualified staff, the enormous bed occupancy and the insufficient amount of artificial pulmonary ventilation equipment put the medical staff in the inpatient wards in the difficult situation of helplessly observing the suffering or, in the case of doctors, even deciding on the chance of life or denying help to the most seriously ill patients. This made them all the more hurt by the verbally aggressive expressions of the patients, their relatives and the general public, questioning the existence and severity of the disease, the recommended treatment procedures and the preventive measures.

Understaffing, forced labour, lack of rest and long-term frustration with one's own needs often disrupted interpersonal relationships in workplace collectives, which was most reflected in the statements of nurses from health care facilities where teamwork is essential.

In contrast to other professions, paramedics have been confronted and sometimes threatened to a greater extent by opponents of anti-pandemic measures, vaccination and the overall management of the pandemic, both by patients and their relatives, directly in the field. The unpredictable nature of their work, coupled with the need to wear full-body PPE, extended call-outs and new tasks, further reduced their limited ability to meet their own physiological needs during the shift.

A huge number of patients who could not be cared for by doctors in outpatient clinics or hospitals sought help on the internet, in pharmacies or from emergency medical service crews. As access to pharmacies was (after the self-help search for often unverified or misleading information on the internet) the least barrier for the general public, the pharmacists were very often the first to face the pressure of a frustrated and not always well-cooperative population. Although, unlike the other professions surveyed, they were not trained to provide health care, their customers increasingly expected good advice and medical help from them. In addition to the usual sources of conflict regarding the need to adhere to precautions or recommended treatment procedures, which were similar across all professions surveyed, pharmacists were more likely to face expressions of frustration over the lack of necessary PPE, prescription or over-the-counter medicines and to seek ways where and how to re-supply them despite widespread shortages.

Many of our findings on common sources of increased HCWs stress during the COVID-19 pandemic are consistent with the findings of international studies. For example, fear of contagion is common source of stress among HCWs especially during the first waves of infectious diseases while they face it without vaccines and with poor protective equipment (Herraiz-Recuenco et al., 2022). Moreover, distress may be related to the constant state of vigilance and alertness due to biosecurity measures, reduced self-care, inexperience, shortage of personal protective equipment (PPE), insufficient information and control over the situation (Costa et al., 2022). PPE is considered essential in the safety of health professionals at risk of contamination by increased exposure. On the one hand, it helps to increase the perception of safety, well-being, and confidence, but, on the other hand, bring physical discomfort to professionals and can even cause pain, dehydration, sweating, and discomfort (Costa et al., 2022). When deaths begin to be reported, anxiety and stress levels increase, especially in the face of the possibility of involuntary relocation to other areas due to workforce shortages. People without practice with a public health emergency had worse mental health, resilience, and social support. The inexperienced professionals did not understand the risk, transmissibility, pathogenicity, and treatment of the disease, which brought nervousness and lack of confidence (Liu et al., 2020).

When the health system reaches saturation, prioritization to allocate available resources goes beyond ethical principles in an attempt to minimize the number of deaths and maximize the years of life preserved. When this autonomy is greatly compromised by the limitations of working conditions, moral stress and the feeling of failure may arise. Such an adverse situation leads to conflicts between freedom and duty, in which the absence of resources can mean life or death (Fachini et al., 2017). Resilience can be further compromised by isolation and loss of social support, risk of being infected during care and transmission to friends and family, as well as drastic and often disturbing changes in the ways of working (Costa et al., 2022). Moreover social exclusion and avoidance as potential carriers of the virus resulted in moderate levels of stress. Another stress factor is deferral or cancelation of vacations, restrictions of visits for patients who were very ill or dying, as this was ethically difficult to reconcile (Herraiz-Recuenco et al., 2022).

While salary increases, teamwork and communication with colleagues and superiors, as well as the recognition of institutions and the population were essential factors that guarantee the motivation of healthcare professionals, in some countries where HCWs felt that the recognition of their work has been neglected, the absence of this support caused them to experience burnout and dissatisfaction with their profession (Guttormson et al. 2022) as was found in our results as well. Systematic review of 59 COVID-19 related articles (Arias-Ulloa et al., 2023) resumed, that the risk factors increasing the likelihood of higher psychological distress among HCWs during the COVID-19 pandemic at the individual level are female sex, being younger, working as a nurse, having a chronic disease or psychiatric disorder history,

years of experience; presence of COVID-19 symptoms, contact history and insufficient sleep. At the interpersonal level have been described factors such as living alone/being single, having lower family support, fear of infecting friends and relatives as well as limited social relationships. Finally, at the organizational level, factors such as reduced perception of protection by PPE; gaps in information on the pandemic; working on the frontline; and longer duration of service have been identified (Arias-Ulloa et al., 2023).

Our findings are largely consistent with higher described general sources of stress for HCWs found abroad (Costa et al., 2022; Arias-Ulloa et al., 2023). However in contrast, they also point to specific sources of stress for a specific health professions. Although this study cannot capture all the details for each category of health care professional, it can be illustrative of the way in which an infectious disease outbreak negatively affects mental well-being of HCWs at different levels of the health care delivery system.

The unstructured qualitative method of data collection presented in this study did not allow for a more detailed quantitative analysis. Simple open question about the specific sources of stress at work during the COVID-19 pandemic brought replays with different level of specificity and generalizability without possibility to use in-depth question. As this procedure increases the risk of misunderstanding the meaning of answers by the researcher, we focused more on summarizing the identical aspects of the answers of people with the same type of profession, rather than on their detailed interpretation. The voluntary online method of data collection in a depleting period for most healthcare workers was inevitably associated with the risk of bias due to non-response. Hence this study provides just a pilot, but relatively comprehensive overview of the significant sources of increased stress in the work of several health professions during the period of a pandemic of a dangerous infectious disease in Slovakia, which may be useful both in the construction of more accurate measurement tools of potential sources of burden on healthcare workers, as well as in the development of recommendations and procedures for better management of similar events in the future.

CONCLUSION

One of the main consequences of the increase in psychological distress among healthcare professionals during the outbreak of infectious disease is the deterioration of their mental health, which in turn leads to higher levels of stress, depression, and anxiety (Arias-Ulloa et al., 2023). To manage future epidemics more effectively and to prevent burnout and depletion of precious human resources in the health care delivery system, it is important to assess past shortcomings and make recommendations for the future. The COVID-19 pandemic in Slovakia has highlighted the fact that the long-understaffed, near-collapse health department does not have sufficient staff reserves to cope with the sudden increase in the number of patients, which has affected the excessive workload at all levels of healthcare. For more effective management of similar events, it is necessary not only to maintain functional reserves of material and technical equipment, enabling rapid and wide-ranging preventive measures, but also the readiness of proven, known and well-rehearsed procedures for dealing with critical situations for each segment of the healthcare delivery system; a clear allocation of competencies and verified strategies for pandemic management, as well as a way of communicating them to both the professional and lay public; establish and maintain a fair distribution of rights, responsibilities and rewards for healthcare workers; provide them with systematic psychological, social and moral support during the critical period; actively promote public solidarity with deployed healthcare workers and ensure their legal protection in those situations where they are at risk.

REFERENCES

- Arias-Ulloa, C., A., Gómez-Salgado, J., Escobar-Segovia, K., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Ruiz-Frutos, C. (2023). Psychological distress in healthcare workers during COVID-19 pandemic: A systematic review, *Journal of Safety Research*, <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.07.016>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Costa, N. N. G., Servo, M. L. S., Figueredo, W. N. (2022). COVID-19 and the occupational stress experienced by health professionals in the hospital context: integrative review. *Rev Bras Enferm*, 75(1), e20200859. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0859>
- DePierro, J., Lowe, S., & Katz, C. (2020). Lessons learned from 9/11: Mental health perspectives on the COVID-19 pandemic. *Psychiatry research*, 288, 113024.
- Elhadi, M., Msherghi, A., Elgzairi, M., Alhashimi, A., Bouhuwaish, A., Biala, M., ... & Albakoush, A. (2020). Psychological status of healthcare workers during the civil war and COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of psychosomatic research*, 137, 110221.
- Fachini, J.S., Scignini, A.V., Lima, R.C. (2017). Moral distress of workers from a pediatric ICU. *Rev Bioet*. 7;25(1):111-22. <https://doi.org/10.1590/1983-80422017251172>
- Ghimire, S., Shrestha, R. K., Bhattarai, S., Neupane, R., Pandey, S., & Joshi, D. (2022). The psychological impact of COVID-19 pandemic in health care workers: A cross-sectional study in Nepal. *Minerva Psychiatry*, 111–120.
- Gunawan, J., Juthamane, S., & Aunguroch, Y. (2020). Current mental health issues in the era of Covid-19. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 102103.
- Guttormson, J. L.; Calkins, K.; McAndrew, N.; Fitzgerald, J.; Losurdo, M.H.; Loonsfoot, B.D., (2022). Critical Care Nurses' Experiences During the COVID-19 Pandemic: A US National Survey. *Am. J. Crit. Care*, 31, 96–103.
- Herraiz-Recuenco, L., Alonso-Martínez, L., Hannich-Schneider, S., Puente-Alcaraz, J. (2022). Causes of stress among healthcare professionals and successful hospital management approaches to mitigate it during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *International Journal of environmental research and public health*, 19, 12963. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912963>
- Liu, Q., Luo, D., Haase, J.E., Guo, Q., Wang, X.Q., Liu, S., et al. (2020) The experiences of health-care providers during the covid-19 crisis in China: a qualitative study. *Lancet Glob Health*. 8(6):e790-8. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(20\)30204-7](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(20)30204-7)
- Ramaci, T., Barattucci, M., Ledda, C., & Rapisarda, V. (2020). Social stigma during COVID-19 and its impact on HCWs outcomes. *Sustainability*, 12(9), 3834.
- Vancampfort, D., & Mugisha, J. (2022). Mental health and lifestyle in mental health nurses: A cross-sectional, nation-wide study from Uganda during COVID-19 times. *Pan African Medical Journal*, 42(210). <https://doi.org/10.11604/PAMJ.2022.42.210.33928>
- Xiong, Y., & Peng, L. (2020). Focusing on health-care providers' experiences in the COVID-19 crisis. *The Lancet Global Health*, 8(6), e740–e741.

Corresponding author

Jitka Gurňáková

Institute of Experimental Psychology, Center of Social and Psychological Sciences, Slovak
Academy of Sciences

Dúbravská cesta 9, Bratislava, 841 04

E-mail: jitka.gurnakova@savba.sk

Funding

VEGA 2/0083/22 Strategies, resources and consequences of emotion regulation in the provision
of health care

HOMO HOMINI LUPUS. UNDESIRABLE PUBLIC BEHAVIOUR TOWARDS HEALTH PROFESSIONALS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

HOMO HOMINI LUPUS. NEŽIADÚCE PREJAVY SPRÁVANIA VEREJNOSTI VOČI PRACOVNÍKOM V ZDRAVOTNÍCTVE V PRIEBEHU PANDÉMIE COVID-19

Bianka KARLÍKOVÁ, Jitka GURŇÁKOVÁ

Centre of Social and Psychological Sciences of the Slovak Academy of Sciences, Institute of Experimental Psychology

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-04>

Abstract:

Perceived threats to life and diametrically different public attitudes towards preventive measures and the severity of COVID-19 have combined with limited access to health care (Devi, 2020; Xiong & Peng, 2020; Ghareeb et al., 2021; Elsaid et al., 2022), to increase discriminatory, verbal and physical attacks on health care providers by the public in a number of countries. The aim of this study was to pilot the prevalence and types of unwanted behaviour by patients and their relatives towards health professionals during the COVID-19 pandemic in Slovakia. The population: 379 health professionals (79% female, 21% male) with a mean age of 44 years (SD = 11.12; min = 23, max = 76) from all regions of Slovakia. Method: frequency and thematic analysis of written responses to open-ended questions. Results: 135 (38%) respondents who work directly with patients felt stigmatised or discriminated against because of their work. 96 respondents (25%) had experienced violence because of their work in health care. Of the 340 health professionals, 59% had experienced conflict with family members of COVID-19 patients during the pandemic. Problems or conflicts with family members of non-COVID-19 patients during the pandemic were reported by 204 respondents (61%). The specific manifestations of the individual behaviour were described using a thematic analysis approach.

Keywords: aggressiveness; COVID-19; discrimination; health professionals

Abstrakt:

Pocit ohrozenia života ako aj diametrálne rozdiely v postojoch verejnosti voči preventívnym opatreniam a závažnosti ochorenia COVID-19 spoločne s obmedzeniami dostupnosti zdravotnej starostlivosti (Devi, 2020; Xiong & Peng, 2020; Ghareeb et al., 2021; Elsaid et al., 2022) viedli vo viacerých krajinách k zvýšenému výskytu prejavov diskriminácie, verbálnych aj fyzických útokov verejnosti na osoby, ktoré zdravotnú starostlivosť poskytujú. Cieľom tejto štúdie bola pilotná exploračia výskytu a typov nežiaducich prejavov správania pacientov a ich blízkych, s ktorými sa stretávali zdravotníci v priebehu pandémie COVID-19 na Slovensku. Súbor: 379 zdravotníkov (79 % žien, 21 % mužov) v priemernom veku 44 rokov (SD = 11,12; Min = 23, Max = 76) zo všetkých krajov Slovenska. Metóda: analýza početnosti a tématická analýza písomných odpovedí na otvorené otázky. Výsledky: Stigmatizovaných alebo diskriminovaných sa kvôli svojej práci cítilo 135 (38 %) opýtaných respondentov, pracujúcich priamo s pacientami. S násilím sa kvôli svojej práci v zdravotníctve stretlo 96 respondentov (25 %). Zo skupiny 340 zdravotníkov, zažilo 59 % v priebehu pandémie konflikty s rodinnými príslušníkmi COVID-ových pacientov. Problémy alebo konflikty s rodinnými príslušníkmi iných

ako COVID-ových pacientov v priebehu pandémie uviedlo 204 respondentov (61 %). V rámci tematickej analýzy boli popísané rôzne prejavy jednotlivých typov správania.

Kľúčové slová: agresivita; COVID-19; diskriminácia; zdravotníci

COVID-19 PANDEMIC

An outbreak of COVID-19 respiratory disease began in China in 2019 and spread globally (WHO, 2020). Foreign studies (Cassiani-Miranda & Campo-Arias, 2020; Neto et al., 2020; Sharma et al., 2020) report that a previously unknown communicable infectious disease has provoked various reactions in the population and led to many negative social impacts, including on the health system.

Health professionals and COVID-19

Health workers are the cornerstone of quality health care, as demonstrated during the COVID-19 pandemic. They put their lives and the lives of their families at risk by coming into contact with infected patients on a daily basis. Gratitude and praise for the "warriors" on the front lines (e.g. clapping on balconies) alternated with situations that threatened the lives of health workers (Rodríguez-Bolaños et al., 2020). Feelings of threat and diametric differences in public attitudes towards preventive measures and the severity of COVID-19, coupled with limited access to care, led to increased public expressions of discrimination, verbal and physical attacks on health providers in China, Jordan and Egypt (Devi, 2020; Xiong & Peng, 2020; Ghareeb et al., 2021; Elsaid et al., 2022).

UNDESIRABLE BEHAVIOUR OF THE PUBLIC IN MEDICAL FACILITIES

Aggressive behaviour in medical facilities

In this study, we have focused on aggression as one of the possible forms of behaviour in a conflict situation where the use of violence against a person or group of persons is preferred in the work environment. It can be expressed in verbal (shouting, swearing, threats), physical (slapping, pushing) or indirect forms (protests) (Di Martino, 2002; Ferri et al., 2016). According to the global results, more than 600 cases of violence were recorded during the COVID-19 pandemic. This mainly occurred in the first six months of the pandemic (Devi, 2020). Several studies (Elsaid et al., 2022; Ghareeb et al., 2021) have shown that more than half of health workers were exposed to verbal violence during the pandemic, mainly from patients' family members. About 8-38% of health professionals experienced physical violence related to the destruction of hospital facilities, which had to be cleared by the police (Bhatti et al., 20-21). In terms of gender, women were more likely to experience violence, and in terms of profession, it was most common among doctors (84.2%), nurses (11.4%) and pharmacists (3.7%) on the morning shift (Elsaid et al., 2022).

Stigmatisation and discrimination in the health care environment

Stigma is usually defined as a social process characterised by labelling or negative perceptions or stereotyping based on a particular characteristic (e.g. skin colour, cultural background, disease, disability or mental illness) (Link & Phelan, 2001). The presence of stigmatisation has been documented in all cultures and in the health care sector (Brakel, 2006).

In previous pandemics, the overwhelming majority of stigmatised people were members of minority groups - whether because of their ethnicity, gender identity or where they live

(Schoch-Spana et al., 2010; Smith-Morris, 2017). That stigma can also be associated with disease was demonstrated during the 2009 H1N1 pandemic outbreak, when Mexican and Latino American citizens were oppressed. A few years later, family members of Ebola virus patients were not spared stigma (McCauley et al., 2013; Yadav & Rawal, 2015). Previous studies have shown an increase in stigma both during previous infectious disease epidemics (e.g. SARS, Ebola) and in the context of the recent COVID-19 pandemic. Working in health care and treating patients with COVID-19 contributes to an increased likelihood of stigma for health care workers (Gutierrez et al., 2022).

The stigmatisation of health workers during the COVID-19 pandemic manifested itself both at the level of collegial relations (colleague to colleague) and at the level of exclusion of health workers from society (Clissold et al., 2020). Interviews with frontline health workers in Nigeria revealed that their stigmatisation was manifested not only by colleagues but also by the behaviour of family, friends and the community (Kwaghe et al., 2021). A qualitative study from the USA showed that the prevalence of stigma was not only related to race and ethnicity, but also to suspicion or confirmation of coronavirus, occupation or place of work (Gutierrez et al., 2022).

Stigmatisation of health workers during outbreaks of emerging viral diseases may be related to fear, lack of awareness, unavailability of effective treatments, or implicit knowledge associated with avoiding people with the virus (Schaller & Neuberg, 2012; Kwaghe et al., 2021). During the COVID-19 pandemic, there was evidence that stigmatisation of health workers by society was associated with discrimination against them (Tandon, 2020). Discrimination is generally classified as a behaviour or action (usually negative) directed against a person or group of people on the basis of their gender, race, social class and sexual orientation (Kite et al., 2022). Unlike stigma, which is a negative stereotype, discrimination is a behaviour that is the result of that stereotype (Bidgoli, 2020). Targeted discrimination is not new in health care. It has been observed in the past, for example during the 2014 Ebola outbreak (Cheng, 2020). In the case of COVID-19, discrimination manifested itself in personal racist acts against Chinese and Asian populations (Kelly, 2020; Timberg & Chiu, 2020). More recent studies have confirmed that health workers have also been targets of discrimination by society. For example, a study conducted shortly after the initial phase of the COVID-19 pandemic in Brazil documented violence or discrimination against health workers because of their profession. Health workers were attacked with eggs or evicted from their homes. The reason for this behaviour was the health workers' close contact with the ward of positive patients and the subsequent (possible) virus transmission (Correia da Silva et al., 2022).

The aforementioned violence, discrimination and associated stigma have can negative impact on the mental health of frontline workers (Elhadi et al., 2020; Ramaci et al., 2020). These changes can ultimately lead to consequences such as feelings of social worthlessness and termination of employment (Gunawan et al., 2020).

Previous research from other countries has shown that health professionals are repeatedly exposed to violence or discrimination in crisis situations such as the COVID-19 pandemic. The aim of this study was to investigate the occurrence of conflict situations, the types of undesirable behaviour by patients and their relatives, and perceived manifestations of discrimination and/or stigmatisation of health professionals during the COVID-19 pandemic in Slovakia.

METHODS

Sample

The research sample consisted of 379 participants (301 women, 78 men - or 79% women, 21% men) with a mean age of 44 years (SD = 11.12; min = 23, max = 76) from all regions of Slovakia working in health care. Doctors (n=121), nurses (n=87), paramedics (n=43) and pharmacists (n=35) were the most represented professions.

Data collection

The study is a partial result of the first round of a longitudinal study dedicated to well-being, resilience, causes of psychological stress and coping support at work during the COVID-19 pandemic among people in different positions in the health care system in Slovakia. The closed version of the questions analysed in this study was taken from the design of the international longitudinal study "The impact of the COVID-19 pandemic on the mental HEalth caRe wOrkErS" (HEROES) (Mascayano et al., 2021), extended with the possibility of more detailed specification of open-ended quantitative responses. The data were collected online between January and March 2022.

Data analysis

On the basis of closed questions scored on a four-point scale of agreement or disagreement, the percentage of persons working in health care who had experienced different types of problems, conflict situations or aggressive behaviour from patients, their relatives or the public was assessed. Qualitative analysis was done by thematic analysis of responses to the open-ended follow-up questions: *1. Have you experienced any problems or conflict situations with patients or family members of patients with COVID-19 since the beginning of the pandemic? & 2. Have you experienced any problems or conflict situations with patients or family members of other patients since the beginning of the pandemic? If yes, please describe in more detail what kind of problems these were. 3. Did you experience violence during the pandemic as a result of your work in the health sector? & 4. As a health professional, did you feel stigmatised and/or discriminated against because of the COVID-19 pandemic? Please describe in more detail what happened.*

Thematic analysis is used to interpret textual content based on the process of coding and identifying themes (Braun & Clark, 2006). Familiarising and reviewing the data is the first step. From generating the initial codes, one moves on to the identification, verification and naming of themes. In this study, two coders analysed data. The respondents' statements were classified separately by each evaluator and then discussed together.

RESULTS

200 (59%) of the total 308 health workers who had direct contact with patients had conflicts with family members of COVID-19 patients during the pandemic, while 204 respondents (61%) had problems or conflicts with family members of patients other than COVID-19 patients. 96 respondents (25%) agreed that they had experienced violence because of their work in the health sector. 135 (38%) respondents felt stigmatised or discriminated against because of their work. As the responses to the open-ended questions were largely overlapping, we present the results of the thematic analysis in summary form. Most of the responses could be grouped into 3 main themes.

1. theme: Different types of conflict situations with patients and their families

The first theme covered different types of conflict situations with patients and their families, which can be divided into three categories: **(1) conflicts due to refusal/disregard of preventive measures:** *"Patients refusing Covid, not following the measures, not wanting to be tested, bringing false tests, not adhering to the ward regime."* (R33, w, doctor, 34 years old)

(2) non-cooperation, distrust and blaming of health professionals: *"Especially now that vaccination is available, our procedures are being questioned, vaccination is being rejected, artificial respiration as a treatment is being rejected, we're being accused of not taking care of both the unvaccinated and the vaccinated, we're being accused of de facto wanting to kill them with artificial respiration, of not doing all we can, the disease as such is being questioned."* (R100, w, doctor, 32 years old)

"They hid the fact that they hadn't been vaccinated because they thought we wouldn't treat them, others cursed the fact that their relatives were in Covid wards because they certainly didn't have Covid, and even when their relatives died of Covid, they refused to accept it or accused us of infecting them." (R109, w, doctor, 31 years old)

(3) conflicts arising from patients' and relatives' unreasonable demands on health professionals: *"They expected a lot of things from us that we couldn't do. For example, prescribing medication, injecting ivermectin, administering various drugs. Or on the other hand, for example, taking their relatives to the hospital when they couldn't take care of them anymore, but their health condition didn't require it."* (R286, w, paramedic, 33 years old)

2. theme: Manifestation of aggression towards health professionals

The most commonly reported aggression towards health professionals included three categories of behaviour by patients and their relatives: **(1) verbal aggression:**

"They threatened to shoot me with a machine gun if I didn't allow a patient to enter the clinic without a covered airway." (R30, woman, doctor, 40 years old)

"The second case involved the grandson (lawyer) of a client who was vulgar, shouted at the staff and wanted to kick the door down because we wouldn't let him into the facility. With other relatives of some clients, there were only verbal attacks in the form of complaints about the procedures of the anti-pandemic measures". (R169, man, nurse, 45 years old)

(2) physical aggression: *"When I asked to put on a mask or a respirator at the pharmacy, the customer almost broke the Plexiglas that separated us."* (R365, woman, pharmaceutical laboratory technician, 40 years old)

"They spat on me..." (R321, woman, senior health worker, 50 years old)

and **(3) indirect aggression:** *"A patient I usually asked at the clinic if she was vaccinated later wrote outright lies and slander about me on Facebook, and the comments on the post suggested waiting for me and beating me."* (R91, woman, doctor, 52)

"Verbal attacks, passive-aggressive behaviour, complaints about me to both direct supervisors as well as to hospital management." (R162, woman, nurse, 36)

3. theme: Sources of perceived stigmatisation or discrimination against health professionals

The feeling of being stigmatised or discriminated against among health professionals was due to the following circumstances: **(1) isolation and avoidance of other people through personal contact with them and members of their immediate family:** *"My community shunned me and my whole family for a long time just because I work in a hospital."* (R88, w, doctor, 45 years old)

"While I was working in the Covid ward, I was denied treatment in the dental clinic." (R194, w, 57 years old)

"They put my daughter in the school desk in the back of the room so the teacher wouldn't get infected because her mother is a doctor." (R121, w, doctor, 38 years old)

(2) defamation and stigmatisation of health professionals by the public and the media: *"Outside the doctor's office, on the street, in the shop, on social networks, more than before the pandemic, we hear that we are class enemies who hurt everyone and want to systematically harm everyone."* (R102, w, doctor, 38 years old)

(3) their increased risk of infection at work: *"I had to work in an infectious environment, many people could work from home and have their peace of mind, but I, on the other hand, was under a lot of stress and pressure at work."* (R359, w, pharmacist, 44 years old)

(4) forced labour, significantly restricted rights and freedoms compared to the general population, lack of rest and time for family during the state of emergency: *"Working in a forced regime, restrictions on sick leave, holidays, having to work after positive test results..."* (R127, w, nurse, 57 years old)

"The impossibility of resigning, the impossibility of staying at home with the children when the school was closed, because the ward could not run without me." (R98, w, doctor, 36 years old)

(5) insufficient financial and social evaluation: *"A health professional works more, the finances are almost the same. Other industries - they hardly worked, some for 100% pay."* (R167, w, doctor, 45 years old)

(6) unsatisfactory working conditions: *"On the part of the employer - you have to "profit" from the misfortune of others and without the necessary health protection in the workplace, i.e. the lowest possible cost."* (R310, F, doctor, 54 years old)

DISCUSSION

The aim of the study was to investigate the occurrence and types of conflict situations, the undesirable behaviour of patients and their relatives towards health professionals, and the perceived stigmatisation and discrimination against people working in the health sector during the COVID-19 pandemic in Slovakia. More than half of Slovak health professionals working with patients, like their colleagues abroad, felt threatened, stigmatised and/or discriminated against during the COVID-19 pandemic due to various factors. During the COVID-19 pandemic, more than half of Slovak health professionals who came into contact with family members of COVID patients and with family members of other patients experienced conflict situations.

Slovak health professionals experienced different types of conflicts with patients and their relatives. One of the most frequently mentioned reasons for conflict on the part of the general public, patients and their relatives was disregard for preventive measures against the spread of COVID-19, rejection and downplaying of professional opinions, rejection of available conventional treatments and, on the contrary, more or less coercive demands for treatment procedures that contradict evidence-based medicine. Similar findings have been from India and Pakistan, where mistrust of doctors, accusations of misdiagnosis of COVID-19 or a perceived lack of care were triggers for conflict situations (Bhatti et al., 2021).

Disagreements about the disease, its prevention and treatment have often led to indirect, verbal and physically aggressive confrontations between patients, their relatives and health professionals themselves. Slovak health workers have been confronted with undesirable behaviour by patients and their relatives in the workplace. This behaviour took the form of indirect aggression (e.g. complaining about the healthcare staff to their direct supervisor), verbal aggression (threats, vulgar vocabulary), but also physical aggression (e.g. spitting on the healthcare staff). A similar experience has been reported by health professionals abroad, where acts of violence by family members have been associated with reactions to COVID-19-related interventions (Bhatti et al., 2021; Elsaid et al., 2022). In Egypt, for example, a high percentage

of verbal violence (87.9%) was reported at the turn of the first and second waves of the COVID-19 pandemic, mainly targeting doctors and women (Elsaid, 2022). In the second wave, 65.5% of workplace violence and 52% of verbal violence was reported, again targeting health workers (doctors and nurses) (Ghareeb et al., 2021).

Slovak health professionals felt stigmatised and/or discriminated against in a variety of circumstances. They felt a sense of stigma associated with discrimination when they perceived avoidance behaviour from their relatives, but also from the wider community. Health professionals also perceived manifestations of stigma and discrimination from the public and media. They experienced various insinuations about their profession or person in the media, but also in outpatient clinics. They also perceived the restriction of their rights and freedoms at work as discriminatory when they were forced to work indefinitely without the possibility of leave or time off to recover during their own milder course of COVID-19; when they were forced to work in substandard conditions; or when they perceived inadequate financial or social remuneration. Similar to the American study (Gutierrez et al., 2022), they considered their occupation, workplace and contact with (potentially) positive patients as reasons for their perceived stigma and discrimination. Iranian frontline health workers in the first wave of the COVID-19 pandemic had similar experiences (Badrfarm et al., 2022). The results of a Spanish quantitative study from the same period showed that frontline health workers, especially nurses, experienced higher rates of discrimination compared to health workers in the second line of care (Mediavilla et al., 2021).

The question as to what led patients and their relatives to engage in undesirable behaviour, stigmatisation or discrimination. Foreign studies suggest that the protracted and intensifying pandemic, the death toll, concerns or the COVID-19 stress syndrome, which manifests itself not only in fear of the virus, the socio-economic impact of the pandemic, but in fear of health coming into contact with those infected, may be responsible for the release of negative emotions in the community (Taylor et al., 2020; Xiong & Peng, 2020). Other studies (Ghareeb et al., 2021; Pujadas et al., 2020) have also confirmed that aggressive behaviour by patients and their relatives may have been exacerbated by government regulations (e.g. retesting) as well as patients' misunderstanding of the pandemic or experienced fear and anger. These undesirable behaviours were perceived by health professionals as expressions of discrimination not only in the workplace but also in their environment (e.g. similarly, e.g. Xiong & Peng, 2020).

Although the specifics of our sample of respondents who were willing to complete the online questionnaire during the challenging and exhausting period at the end of the third wave of the COVID-19 pandemic do not allow for a more precise quantification of the occurrence of similar phenomena in Slovakia, the results of this study suggest that Slovak health workers were also exposed to undesirable behaviour during the pandemic, both from patients, their families and the general public, and also experienced subjectively perceived stigma and discrimination because of their profession.

The causes and consequences of these phenomena could be the subject of further research. However, the above findings may provide a theoretical basis for planning preventive, crisis and psychological interventions that could serve as a source of support and resilience for health professionals coping with increased physical and psychological stress, in times of increased patient pressure due to epidemic waves of infectious diseases and in routine practise in the post-pandemic period.

REFERENCES

- Badrfam, R., Qorbani, M., & Zandifar, A. (2022). Status of stigma on the health care workers related to COVID-19 at the first wave of the pandemic in Iran: A qualitative study. *Frontiers in Psychiatry, 13*, 1045683.

- Bhatti, O. A., Rauf, H., Aziz, N., Martins, R. S., & Khan, J. A. (2021). Violence against healthcare workers during the COVID-19 pandemic: a review of incidents from a lower-middle-income country. *Annals of global health*, 87(1).
- Bidgoli, E. (2020, January 10). *Stigma and Discrimination - CMHA Ontario*. CMHA Ontario - <https://ontario.cmha.ca/documents/stigma-and-discrimination>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cassiani-Miranda, C. A., & Campo-Arias, A. (2020). Stigma-discrimination: Significant collateral damage of COVID-19. *Indian Journal of Psychiatry*, 62(5), 610-611.
- Cheng, S. O. (2020). Xenophobia due to the coronavirus outbreak—A letter to the editor in response to “the socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review”. *International journal of surgery (London, England)*, 79, 13.
- Clissold, E., Nylander, D., Watson, C., & Ventriglio, A. (2020). Pandemics and prejudice. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(5), 421-423.
- Correia da Silva, A. T., Mascayano, F., Valeri, L., de Medeiros Jr, M. E., Souza, M. P. E., Ballester, D., ... & Susser, E. (2022). COVID-19 pandemic factors and depressive symptoms among primary care workers in São Paulo, Brazil, October and November 2020. *American journal of public health*, 112(5), 786-794.
- da Silva, F. C. T., & Neto, M. L. R. (2021). Psychiatric symptomatology associated with depression, anxiety, distress, and insomnia in health professionals working in patients affected by COVID-19: A systematic review with meta-analysis. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 104, 110057.
- DePierro, J., Lowe, S., & Katz, C. (2020). Lessons learned from 9/11: Mental health perspectives on the COVID-19 pandemic. *Psychiatry research*, 288, 113024.
- Devi, S. (2020). COVID-19 exacerbates violence against health workers. *The Lancet*, 396(10252), 658.
- Di Martino, V. (2002). Workplace violence in the health sector: country case studies. *Geneva: WHO*.
- Elhadi, M., Msherghi, A., Elgzairi, M., Alhashimi, A., Bouhuwaish, A., Biala, M., ... & Albakoush, A. (2020). Psychological status of healthcare workers during the civil war and COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of psychosomatic research*, 137, 110221.
- Elsaid, N. M. A. B., Ibrahim, O., Abdel-Fatah, Z. F., Hassan, H. A., Hegazy, M. H., Anwar, M. M., & Soliman, H. H. (2022). Violence against healthcare workers during coronavirus (COVID-19) pandemic in Egypt: a cross-sectional study. *Egyptian journal of forensic sciences*, 12(1), 45.
- Ferri, P., Silvestri, M., Artoni, C., & Di Lorenzo, R. (2016). Workplace violence in different settings and among various health professionals in an Italian general hospital: a cross-sectional study. *Psychology research and behavior management*, 263-275.
- Ghareeb, N. S., El-Shafei, D. A., & Eladl, A. M. (2021). Workplace violence among healthcare workers during COVID-19 pandemic in a Jordanian governmental hospital: the tip of the iceberg. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(43), 61441-61449.
- Gunawan, J., Juthamane, S., & Aunguroch, Y. (2020). Current mental health issues in the era of Covid-19. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 102103.
- Gutierrez Sanchez, L. H., Shiao, H., Baker, J. M., Saaybi, S., Buchfellner, M., Britt, W., ... & Kirking, H. L. (2022). A case series of children with acute hepatitis and human adenovirus infection. *New England Journal of Medicine*, 387(7), 620-630.
- Kelly, L. (2020). Trump, GOP'dog whistle'over coronavirus inflames anti-Chinese rhetoric online: analysis. *The Hill* (March 18, 2020).

- Kite, M. E., Whitley Jr, B. E., & Wagner, L. S. (2022). Psychology of prejudice and discrimination. *Taylor & Francis*.
- Kwaghe, A. V., Kwaghe, V. G., Habib, Z. G., Kwaghe, G. V., Ilesanmi, O. S., Ekele, B. A., ... & Balogun, M. S. (2021). Stigmatization and psychological impact of COVID-19 pandemic on frontline healthcare Workers in Nigeria: a qualitative study. *BMC psychiatry*, *21*, 1-17.
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual review of Sociology*, *27*(1), 363-385.
- Liu, Y. E., Zhai, Z. C., Han, Y. H., Liu, Y. L., Liu, F. P., & Hu, D. Y. (2020). Experiences of front-line nurses combating coronavirus disease-2019 in China: A qualitative analysis. *Public Health Nursing*, *37*(5), 757-763.
- Mascayano, F., et al. (2022) The impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of healthcare workers: study protocol for the COVID-19 HEalth caRe wOrkErS (HEROES) study. *Social Psychiatry and psychiatric Epidemiology*, *57*, 633-645. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00127-021-02211-9>
- Maunder, R., Hunter, J., Vincent, L., Bennett, J., Peladeau, N., Leszcz, M., ... & Mazzulli, T. (2003). The immediate psychological and occupational impact of the 2003 SARS outbreak in a teaching hospital. *Cmaj*, *168*(10), 1245-1251.
- McCauley, M., Minsky, S., & Viswanath, K. (2013). The H1N1 pandemic: media frames, stigmatization and coping. *BMC Public Health*, *13*(1), 1-16.
- Mediavilla, R., Fernández-Jiménez, E., Andreo, J., Morán-Sánchez, I., Muñoz-Sanjosé, A., Moreno-Küstner, B., ... & caRe wOrkErS–Spain, H. (2021). Association between perceived discrimination and mental health outcomes among health workers during the initial COVID-19 outbreak. *Revista de Psiquiatria y Salud mental*.
- Neto, M. L. R., Almeida, H. G., Esmeraldo, J. D. A., Nobre, C. B., Pinheiro, W. R., de Oliveira, C. R. T., ... & da Silva, C. G. L. (2020). When health professionals look death in the eye: the mental health of professionals who deal daily with the 2019 coronavirus outbreak. *Psychiatry research*, *288*, 112972.
- Pujadas, E., Chaudhry, F., McBride, R., Richter, F., Zhao, S., Wajnberg, A., ... & Cordon-Cardo, C. (2020). SARS-CoV-2 viral load predicts COVID-19 mortality. *The Lancet. Respiratory medicine*, *8*(9), e70.
- Ramaci, T., Barattucci, M., Ledda, C., & Rapisarda, V. (2020). Social stigma during COVID-19 and its impact on HCWs outcomes. *Sustainability*, *12*(9), 3834.
- Rodríguez-Bolaños, R., Cartujano-Barrera, F., Cartujano, B., Flores, Y. N., Cupertino, A. P., & Gallegos-Carrillo, K. (2020). The urgent need to address violence against health workers during the COVID-19 pandemic. *Medical care*, *58*(7), 663.
- Schaller, M., & Neuberg, S. L. (2012). Danger, disease, and the nature of prejudice (s). In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 46, pp. 1-54). Academic Press.
- Schoch-Spana, M., Bouri, N., Rambhia, K. J., & Norwood, A. (2010). Stigma, health disparities, and the 2009 H1N1 influenza pandemic: how to protect Latino farmworkers in future health emergencies. *Biosecurity and bioterrorism: biodefense strategy, practice, and science*, *8*(3), 243-254.
- Sharma, S., Gautam, P. L., Sharma, S., Kaur, A., Bhatia, N., Singh, G., ... & Kumar, A. (2019). Questionnaire-based evaluation of factors leading to patient-physician distrust and violence against healthcare workers. *Indian journal of critical care medicine: peer-reviewed, official publication of Indian Society of Critical Care Medicine*, *23*(7), 302.
- Smith-Morris, C. (2017). Epidemiological placism in public health emergencies: Ebola in two Dallas neighborhoods. *Social Science & Medicine*, *179*, 106-114.
- Tandon, R. (2020). The COVID-19 pandemic, personal reflections on editorial responsibility. *Asian journal of psychiatry*, *50*, 102100.

- Taylor, S., Landry, C. A., Paluszek, M. M., Fergus, T. A., McKay, D., & Asmundson, G. J. (2020). Development and initial validation of the COVID Stress Scales. *Journal of anxiety disorders*, 72, 102232.
- Timberg, C., & Chiu, A. (2020). As the coronavirus spreads, so does online racism targeting Asians, new research shows. *Washington Post*, 9.
- Van Brakel, W. H. (2006). Measuring health-related stigma—a literature review. *Psychology, health & medicine*, 11(3), 307-334.
- WHO, S. A. (2020). WHO coronavirus disease (COVID-19) dashboard. World Health Organization.
- Xiong, Y., & Peng, L. (2020). Focusing on health-care providers' experiences in the COVID-19 crisis. *The Lancet Global Health*, 8(6), e740-e741.
- Yadav, S., & Rawal, G. (2015). The current mental health status of Ebola survivors in Western Africa. *Journal of clinical and diagnostic research: JCDR*, 9(10), LA01.

Corresponding author

Jitka Gurňáková

Institute of Experimental Psychology, Center of Social and Psychological Sciences, Slovak Academy of Sciences

Dúbravská cesta 9, 841 04 Bratislava, Slovak Republic

jitka.gurnakova@savba.sk

Funding

VEGA 2/0083/22 "Stratégie, zdroje a dôsledky regulácie emócií pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti." (Strategies, sources, and consequences of emotion regulation in providing health care.)

ATTACHMENT IN THE WORKPLACE QUESTIONNAIRE – FIRST PSYCHOMETRIC RESULTS

DOTAZNÍK PRIPÚTANIA NA PRACOVISKU – PRVÉ PSYCHOMETRICKÉ VÝSLEDKY

Elena LISÁ, Katarína GREŠKOVIČOVÁ

Comenius University in Bratislava, Faculty of Social and Exonomical Sciences, Institute of Applied Psychology

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-05>

Abstract:

The diversity of emotional relationships has resulted in supplementing models of attachment with specific relationship ties that relate to individual domains of interpersonal relationships in human life. We focused on verifying the construct validity of the Attachment in the workplace questionnaire. The sample of our study consisted of 829 participants. The convenient selection was made online. The self-assessment Attachment in the Workplace Questionnaire consisted of 13 questions. Validation of dimensionality through EFA showed three factors: secure attachment to the leader (5 items), anxious attachment to the leader and to colleagues (4 items), and avoidant attachment to colleagues (4 items). The dimensions of the questionnaire showed values of internal consistency above 0.8. The three-factor model showed a good fit to the data. Secure attachment to the leader did not correlate with anxious attachment to colleagues and to the leader. Secure attachment to the leader was moderately significantly related to avoidant attachment to colleagues. Anxious and avoidant attachment dimensions were unrelated. Women scored higher in anxious attachment style and lower in avoidant and secure attachment styles. The results are specific to attachment in a work context where the objects of attachment are the supervisor and colleagues. In further research, we plan to verify the convergent validity of the questionnaire.

Keywords: attachment in the workplace; attachment to the leader; attachment to colleagues; attachment styles

Abstrakt:

Vzťahová väzba je typ citovej väzby, ktorá je relatívne dlhotrvajúca a nasmerovaná na nezameniteľného a špecifického človeka. Diverzita citových vzťahov vyústila do doplnenia modelov vzťahovej väzby o špecifické vzťahové väzby, ktoré sa týkajú jednotlivých domén interpersonálnych vzťahov v ľudskom živote. V tejto štúdií sme sa zamerali na overenie konštruktivej validity dotazníka pripútania na pracovisku. Vzorku našej štúdie tvorilo 829 účastníkov. Výber bol uskutočnený online formou. Sebaposudzujúci Dotazník pripútania na pracovisku tvorilo 13 otázok. Overovanie dimenzionality prostredníctvom EFA preukázalo tri faktory: bezpečné pripútanie k lídrovi (5 položiek), úzkostné pripútanie k lídrovi a ku kolegom (4 položky), vyhýbavé pripútanie ku kolegom (4 položky). Dimenzie dotazníka preukázali hodnoty vnútornej konzistencie nad 0.8. Troj-faktorový model preukázal dobrú zhodu dát. Bezpečné pripútanie k lídrovi nekorelovalo s úzkostným pripútaním ku kolegom a k lídrovi.

Bezpečné pripútanie k lídrovi súviselo stredne významne s vyhýbavým pripútaním ku kolegom. Úzkostné a vyhýbavé pripútanie ku kolegom navzájom nesúviseli. Ženy skórovali vyššie v úzkostnom štýle a nižšie vo vyhýbavom a v bezpečnom štýle pripútania. Výsledky sú špecifické pre pripútanie v pracovnom kontexte, kde sú objektmi pripútania nadriadený a kolegovia. V ďalšom výskume plánujeme overiť konvergentnú validitu dotazníka.

Kľúčové slová: vzťahová väzba na pracovisku; pripútanie k lídrovi; pripútanie ku kolegom; štýly pripútania

INTRODUCTION

Adult Attachment and Attachment in the Workplace

An attachment bond is a type of emotional bond that is relatively long-lasting and is directed toward an irreplaceable and specific person (Ainsworth, 2006). It aims to find or maintain an attachment figure (Bowlby, 1982). An attachment figure has three main functions (Ainsworth, 2006; Hazan & Shaver, 1994): it provides a secure base and safe haven and is a target of proximity seeking. The attachment consists of internal working models or mental representations based on which a person perceives, reacts, and cognitively grasps their relationships (Bretherton & Munholland, 2008).

We can look at the attachment in two ways, either as a construct of four categories – formed by a combination of a positive or negative view of self or others (Bartholomew & Horowitz, 1991; Brennan et al., 1998) or as a type created from the dimensions of anxiety and avoidance (Ainsworth, 1978; Hazan & Shaver, 1987). Certain relationship tendencies and behaviors characterize types of attachment.

The working model is the mental representation of attachment to other people. It is known as a general, global, or dispositional model. It includes the history of critical emotional relationships and the general tendency of an individual to behave, think, and feel in a certain way in emotional relationships (Game, 2008). The diversity of emotional relationships resulted in the additional attachment working models: domain and relational. Domain-specific attachment model refers to various interpersonal relationship domains in human life, e.g., friendships, romantic partners, parents, and colleagues. The relational-specific model characterizes a relationship with a specific person (e.g., with one particular partner, colleague, leader, etc.).

Mental representations of attachment models can overlap, but they are still different (Dugan et al., 2022; Klohnen et al., 2005; Lisá et al., 2021; Lisá & Greškovičová, 2022; Overall et al., 2003). In the work context, the domain-specific models of work relationships are different from other domain models (Greškovičová & Lisá, 2023). The attachment models within one domain of working relationships also differ (e.g., relationships with colleagues and the leader). This new evidence has significant consequences and impacts on studying mental representations of attachment. The investigation of attachment models should differ for particular domains (e.g., colleagues and leaders). They need to be theoretically and empirically differentiated with specific measurements. On the one hand, it is essential to reevaluate the adequacy of measurement tools for attachment models commonly used in the work context. On the other hand, creating new methods for measuring attachment models at work is essential.

Measuring attachment in the workplace is based on measuring attachment in adulthood. There are several measurement tools for attachment in the workplace available. The Adult Attachment in the Workplace Questionnaire (AAW; Neustadt & Furnham, 2006; Scrima et al., 2014; Greškovičová & Lisá, 2023) measures two/three orientations of attachment towards

significant others in the workplace. Significant other at work in AAW is considered the object of attachment. AAW does not specify the significant others at work (colleagues or leaders or somebody else). The Workplace Attachment Styles Questionnaire (WASQ; Scrima, 2020; Lisá & Mrázková, 2021) measures three orientations of attachment to the workplace: the place of work is the object of attachment. The Leader as Security Provider Scale (LSPS; Molero et al., 2019; Mrázková & Lisá, 2022) measures the perception of a leader as a secure figure. It does not measure the attachment to the leader. Still, it is the first questionnaire that considers the leader as an object of attachment at work. In our study, we wanted to identify the relevant object for attachment at work empirically. We asked, "Who are the significant others at work? Are they colleagues, and/or are they leaders?" We also wanted to identify the relevant object for attachment at work. We assumed that the applied EFA would show different factors connected to various objects of workplace attachment (Grady et al., 2019).

Attachment in the Workplace Questionnaire

The Attachment in the Workplace Questionnaire measures the domain attachment working model in adulthood. We created the items according to empirical studies on how adult attachment manifests in the workplace. The study's first author (EL) identified the original research findings from the selected research studies (marked with an asterisk in the reference list). Based on these original research findings on adult attachment styles in the workplace, psychology students (N = 134) subscribed to the course Personality Psychology (the academic year 2021/2022) were asked to elaborate statements that people at work typically think and that reflect their adult attachment style in the workplace. The study's first author (EL) addressed these research findings in a 4x45-minute session with students. An example of a conclusion for secure attachment in the workplace was as follows: ñ

The empirical results: Securely attached workers build quality relationships, are more positive towards their work, and express fewer anxieties. / Anxiously attached workers are less performance-oriented and perceive little recognition and prestige from their work. / Avoidantly attached workers at work are avoidant and often exhibit aloof behaviors; they are more task-focused, tend to avoid relationship building, and are less satisfied.

The teacher's question: Securely attached workers/leaders, what would they typically say about work, work-life, themselves, their colleagues, and their boss? / Anxiously attached workers/leaders, what would they usually say about work, work-life, themselves, their colleagues, and their boss? Avoidantly attached workers/leaders, what would they typically say about work, work-life, themselves, their colleagues, and their boss?

We collected 117 statements for securely attached workers (e.g., I trust my colleagues to complete assigned tasks), 133 statements for anxiously attached workers (e.g., I feel that my colleagues do not value me enough), and 130 statements for avoidantly attached workers (e.g., I'd instead continue working than go to lunch with my colleagues). Four independent evaluators (authors of the study and Ph.D. students) categorized these statements according to four basic objects of possible attachment in the workplace (workplace, company, colleagues, leader) (Grady et al., 2019). Statements with 75% to 100% agreement were chosen for the first version of the questionnaire (anxious attachment – 58 items, avoidant attachment – 28 items, secure attachment – 55 items). The questionnaire also included demographic questions (gender, age), including whether the participants had work experience and were currently employed. We used a 7-point Likert-type response scale. The questionnaire was accessible on social networks from 3 November 2021 to 8 November 2021 and was completed by 112 participants. Three participants failed the attention control questions, and 12 had no work experience. We further processed data from 97 participants (27% men), with an average age of 30 years (SD = 9.7). We applied exploratory factor analysis (EFA). The results showed three factors: F1 – avoidant

attachment/attachment to colleagues (4 items), F2 – secure attachment/attachment to the leader (5 items), and F3 – anxious attachment to colleagues and the leader (4 items).

Aim of the study

This paper aims to verify the construct validity of the Attachment in the Workplace Questionnaire. We assume that we confirm three factors that reflect the attachment styles (avoidant attachment to colleagues, secure attachment to the leader, anxious attachment to colleagues and the leader).

METHOD

Participants

The sample consisted of 829 participants (55% women), with an average age of 33.6 years (SD = 10.7). 25% of the participants reported being single, 26.7% were married, 19.7% were in a partnership, 6% were divorced, and 0.4% were widowed. 62.2% of the sample had no children, and the rest reported 1 to 4 children. 36.7% had less than a university education. 48% of the sample reported liabilities in the form of debts, and 79% worked for a permanent employment relationship. Participants worked with the current team for an average of 5.5 years (SD = 5.8) and with the current supervisor for 3.3 years (SD = 3.6). 35.8% of the reported superiors were women. 46.8% of participants worked mainly offline, 19.2% online, and 34% hybrid. 20% of the sample consisted of workers in managerial positions.

One thousand seven hundred forty-one participants started filling out the questionnaire, but only 962 (55%) completed it. Another 133 participants incorrectly completed one of the three control questions and were excluded from the research data set. Data were collected in the online form from November 2022 to March 2023. Students collected data as part of the students' final thesis research. The participation in the research was voluntary without any reward for it.

Measures

The Attachment in the Workplace Questionnaire consisted of 13 items (see Appendix). The questionnaire is constructed on the principle of self-assessment, with a 6-point Likert scale from 1 (do not agree at all) to 6 (completely agree).

Data Analysis

We applied descriptive analysis, correlation analysis, and exploratory and confirmatory factor analysis. We worked in programs MS Excel, IBM SPSS 22, and JASP 0.16.3.0 (JASP team, 2022).

Ethics

The FSEV UK ethics committee approved the research under number 1647-2/2022. The participants confirmed their online consent to participate in the research and use the data for the study. With informed consent, it was possible to continue the research. Participation in the survey was anonymous and voluntary.

RESULTS

Table 1 shows the Spearman correlation matrix of the items and their descriptive data. Correlations between items range from zero to .818. The skewness and kurtosis values show that items 2 and 4 are not normally distributed.

Table 1 Correlations, Mean, Standard Deviation, Skewness, and Kurtosis of the Items

Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Av1	—												
2. Av2	.61***	—											
3. Av3	.41***	.58***	—										
4. Av4	.51***	.67***	.55***	—									
5. Sec5	-.27***	-.26***	-.16***	-.21***	—								
6. Sec6	-.26***	-.23***	-.20***	-.20***	.80***	—							
7. Sec7	-.25***	-.22***	-.17***	-.20***	.80***	.81***	—						
8. Sec8	-.20***	-.22***	-.20***	-.21***	.74***	.70***	.79***	—					
9. Sec9	-.23***	-.22***	-.12***	-.18***	.76***	.77***	.82***	.75***	—				
10. Anx10	-.07*	-.09*	-.22***	-.10**	.16***	.20***	.16***	.12***	.17***	—			
11. Anx11	-.00	-.00	-.15***	-.01	.07*	.09*	.06	.03	.08*	.73***	—		
12. Anx12	.01	-.00	-.01	-.00	.03	.03	-.01	-.00	.01	.45***	.55***	—	
13. Anx13	.02	-.03	-.10**	-.02	.06	.10**	.06	.05	.08*	.6***	.68***	.58***	—
Mean	2.85	2.14	2.79	2.02	4.60	4.19	4.65	4.64	4.62	3.85	3.64	3.85	3.47
SD	1.47	1.27	1.48	1.18	1.36	1.51	1.41	1.42	1.44	1.38	1.44	1.43	1.39
Skewness	0.48	1.17	0.58	1.26	0.96	0.54	0.94	-0.99	0.93	0.27	-0.12	-0.30	0.04
SE of Skewness	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09
Kurtosis	0.72	0.84	0.58	1.26	0.20	0.68	0.01	0.15	0.04	0.73	-0.88	-0.77	-0.81
SE of Kurtosis	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17
Min	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Max	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

We identified three factors by exploratory factor analysis (EFA) (parallel analysis based on PC, minimum residual estimation method with Promax rotation). The indices for the EFA results were as follows: MSA = 863; chi-square = 175.988; df = 42; $p < .001$; RMSEA = 0.062 90% CI [0.053 – 0.072]; TLI = 0.965.

Table 2 Factor Loadings

Items	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Uniqueness
Sec7	0.949			0.113
Sec9	0.913			0.187
Sec6	0.874			0.214
Sec5	0.871			0.231
Sec8	0.853			0.272
Anx11		0.893		0.208
Anx13		0.809		0.347
Anx10		0.755		0.392
Anx12		0.654		0.579
Av2			0.870	0.262
Av4			0.778	0.406
Av3			0.695	0.515
Av1			0.647	0.543

Note. The applied rotation method is Promax.

The first factor explained 30.8% of the total variance. It consisted of 5 items. This factor retained the original name of **secure attachment to the leader**. Cronbach alfa = 0.938. The second factor explained 19% of total variance. It consisted of 4 items. This factor has retained its original name, **anxious attachment to colleagues and to the leader**. Cronbach alfa = 0.804. The third factor explained 17.4% of the total variance. It was loaded by 4 items. This factor has retained its original name of **avoidant attachment to colleagues**. Cronbach alfa = 0.827.

Factor 1 correlates with factor 2 at the .119 level, indicating that secure attachment to the leader is unrelated to the anxious attachment to peers and the leader. Factor 1 correlates with Factor 3 at -.301, indicating that secure attachment to the leader is moderately significantly related to avoidant attachment to peers. Factor 2 correlates with Factor 3 at the .095 level, meaning that anxious and avoidant attachments to colleagues are unrelated.

The confirmatory analysis confirmed the good data fit of the model with three factors. The two-factor model consisted of two dimensions, the secure and insecure (joint avoidant and anxious items) (Table 3).

Table 3 Confirmatory analysis Results

	chi-square	df	p	CFI	TLI	RMSEA 90% CI	SRMR
1-factor solution	2269.488	65	< .001	0.655	0.586	0.202 0.195 – 0.210	0.198
2-factor solution	1401.910	64	< .001	0.791	0.745	0.159 0.152 – 0.166	0.157
3-factor solution	112.948	62	< .001	0.992	0.990	0.032 0.022 – 0.041	0.043

Note. In a two-factor solution, the insecure attachment styles (avoidant and anxious) are combined into one factor.

The invariance testing with sex as a grouping variable (Table 4) indicates the invariance of the measured construct according to the fit criteria for change in $CFI \geq .01$ paired with $\Delta RMSEA \geq .015$ and $\Delta SRMR \geq .030$ (for metric invariance) or $.015$ (for scalar or residual invariance) (Chen, 2007).

Table 4 Fit indices of the model in testing of invariance with respect to sex

	χ^2 (df)	p	CFI	RMSEA A	SRM R	$\Delta\chi^2$ (Δdf)	ΔCF I	$\Delta RMSE$ A	ΔSRM R
Configura l invarianc e	140.57 0 (124)	0.14 7	0.99 7	0.019	0.051				
Metric invarianc e	150.93 (134)	0.15	0.99 7	0.018	0.053	10.3 6 10)	0.00 0	-0.001	0.002
Scalar invarianc e	173.94 (144)	0.04 5	0.99 5	0.024	0.052	23.0 1 (10)	- 0.00 2	0.006	-0.001
Strict invarianc e	179.63 (157)	0.10 4	0.99 6	0.020	0.053	5.69 (13)	0.00 1	-0.004	0.001

The level of attachment styles differs between men and women (Table 5). Women report higher values of anxious attachment than men. Men report higher secure and avoidant attachment scores than women. These differences are with small effect sizes.

Table 5 Differences between women and men (Mann-Whitney U test)

	W	df	p	Rank-Biserial Correlation
F3	62100.500		0.036	-0.089
F1	62580.000		0.053	-0.082
F2	83919.500		< .001	0.231

Note. For the Mann-Whitney test, the effect size is given by the rank biserial correlation.

Women = 1, Men = 2

DISCUSSION

The results confirmed the assumption of three factors. We identified the factors of secure attachment to the leader, anxious attachment to colleagues and the leader, and avoidant attachment to colleagues. The items showed good factor loadings and internal consistency. The factors/dimensions of the questionnaire are measured accurately and reliably.

The factor of secure attachment to the leader with its items shows that the provider of a secure relational bond in the workplace is the figure of the leader. We interpret it this way according to the content of items in the secure attachment factor. All the items in the factor relate to the leader's figure, none to the colleagues. This result is in line with Greškovičová and Lisá (2023).

Negative correlations between secure and avoidant attachment factors showed that in the case of security experience with the superior, workers may have a less tendency to avoid colleagues. The more available, encouraging, and supportive the leader is, the less the tendency to avoid colleagues, i.e., the more positive the model of others (Bartholomew & Horowitz, 1991). The positive model of others in the form of a relationship with the leader supports the positive model of others in the form of colleagues. When workers perceive the leader as an attachment figure, they tend to cooperate more with other teammates (Lisá et al., 2021; Lisá & Greškovičová, 2022).

Differences between women and men indicate a higher anxiety experience score for women. Men experience more secure and avoidant attachment. These gender differences were with a small effect size, consistent with the meta-analyses' findings (Del Giudice, 2016). Research on differences in attachment styles between men and women has shown that these differences exist in the context of unpredictability or stress. In stress, men show and experience more significant avoidance while women anxiety. Our results could point to stress in the work environment, but this does not explain the differences in the experience of secure attachment to the leader. These differences may point to deviations in the measurement's content validity or the specificity of the work context for experiencing the relational bond with the leader and colleagues.

Regarding the relational ecosystem of attachment at the workplace (Grady et al., 2019), such objects can be figures of leaders or colleagues. Managers and colleagues can fulfill mutually different functions of attachment figures at the workplace. The leader is providing security (Molero et al., 2019), and colleagues are figures significant for avoidant attachment. It can be seen in the items' content of the secure and avoidant attachment factors.

The results of the confirmatory analysis demonstrated the validity of distinguishing between two insecure attachment orientations, anxious and avoidant, as two differently fueled constructs. It would be ideal to test the incremental validity of anxious attachment beyond that of avoidant attachment. Both insecure orientations have different manifestations and impacts on the work environment and need different approaches in the work area (Harms, 2011; Mikulincer & Shaver, 2016).

Further research can investigate the convergent validity of the questionnaire. We hypothesize that secure attachment to the leader will be positively related to trust in the leader (Metin et al., 2016). Furthermore, we hypothesize that anxious and avoidant attachment will be related to worse indicators of mental health (Feeney & Fitzgerald, 2022). The limitations of the study include the fact that we did not verify the content validity of the questionnaire. It is unknown whether the 13 questions of the questionnaire cover all functions of the attachment figure, all types or orientations of attachment at work.

CONCLUSION

The attachment questionnaire at the workplace is a 13-item self-report questionnaire created based on intensive work with theoretical and empirical starting points. The results confirm the reliability and construct validity of the Attachment in the Workplace Questionnaire. It is suitable for examining a specific attachment to the leader and colleagues. It distinguishes between secure and insecure attachment orientations, consistent with accepted theory and empirical knowledge. Within the framework of insecure attachment orientation, it distinguishes between avoidant and anxious attachment orientation. All three attachment orientations are understood as dimensions and can be further worked with in clusters or other analyses.

Acknowledgment

We thank student Lenka Ščerbová for helping with data collection.

REFERENCES

- Ainsworth, M. (1978). The Bowlby-Ainsworth attachment theory. *Behavioral and Brain Sciences*, *1*(3), 436-438. <https://doi.org/10.1017/S0140525X00075828>
- Ainsworth, M. (2006). Attachments and other affectional bonds across the life cycle. In C. M. Parkes, J. S. Hinde, & P. Marris (Eds.), *Attachment Across the Life Cycle* (pp. 33–51). Routledge.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *61*(2), 226–244. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.2.226>
- *Berson, Y., Dan, O., & Yammarino, F. J. (2006). Attachment style and individual differences in leadership perceptions and emergence. *The Journal of Social Psychology*, *146*(2), 165–182. <https://doi.org/10.3200/socp.146.2.165-182>
- Bowlby, J. (1982). Attachment and loss: retrospect and prospect. *American journal of Orthopsychiatry*, *52*(4), 664. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1982.tb01456.x>
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. In J. A. Simpson & W. S. Rholes (Eds.), *Attachment theory and close relationships* (pp. 46–76). Guilford Press.
- Bretherton, I., & Munholland, K. A. (2008). Internal working models in attachmentrelationships: Elaborating a central construct in attachment theory. In J. Cassidy, & P. R. Shaver (Eds.), *Handbook of Attachment: Theory, Research and Clinical Applications* (pp. 102-127). Guildford Press.
- Del Giudice, M. (2016). Sex differences in romantic attachment: a facet-level analysis. *Personality and Individual Differences*, *88*, 125–128.
- Dugan, K. A., Fraley, R. C., Gillath, O., and Deboeck, P. R. (2022). Changes in global and relationship-specific attachment working models. *Journal of Social and Personal Relationship*. *39*, 3015–3043. <https://doi.org/10.1177/02654075211051408>

- Game, A. M. (2008). Negative emotions in supervisory relationships: The role of relational models. *Human Relations*, 61(3), 355–393. <https://doi.org/10.1177/001-8726708088998>
- Feeney, J. A., & Fitzgerald, J. (2022). Autonomy–connection tensions, stress, and attachment: The case of COVID-19. *Current opinion in psychology*, 43, 18-23.
- Gillath, O., Karantzas, G.C., & Fraley, C. (2016). "Chapter 9 - What Are the Effects of Context on Attachment?" S. 193–218. In O. Gillath, G. C. Karantzas, & R. C. Fraley (Eds.). *Adult Attachment*, San Diego: Academic Press.
- Grady, J., Grady, V., McCreesh, P., & Noakes, I. (2019). *Workplace Attachments: Managing Beneath the Surface*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429293993>
- Greškovičová, K., & Lisá, E. (2023). Beyond the global attachment model: Domain- and relationship-specific attachment models at work and their functions. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1158992>
- *Harms, P.D. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review*, 21(4), 285–296. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.006>
- Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511–524. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.3.511>
- *Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270–280. <https://doi.org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/0022-3514.59.2.270>
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1994). Attachment as an organizational framework for research on close relationships. *Psychological Inquiry*, 5, 1–22. https://doi:10.1207/s15327965pli0501_1
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of Goodness of Fit Indexes to Lack of Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464–504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- JASP Team (2022). JASP (Version 0.16.3) [Computer software].
- *Johnston, M. A. (2000). Delegation and Organizational Structure in Small Businesses: Influences of Manager's Attachment Patterns. *Group & Organization Management*, 25(1), 4–21. <https://doi.org/10.1177/1059601100251002>
- *Kale, E. (2019). Attachment styles and job performance in the hospitality industry: the mediating role of general self-efficacy. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1672244>
- Klohnen, E. C., Weller, J. A., Luo, S., & Choe, M. (2005). Organization and Predictive Power of General and Relationship-Specific Attachment Models: One for All, and All for One? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(12), 1665–1682. <https://doi.org/10.1177/0146167205278307>
- *Krausz, M., Bizman, A. & Braslavsky, D. Effects of Attachment Style on Preferences for and Satisfaction with Different Employment Contracts: An Exploratory Study. *Journal of Business and Psychology* 16, 299–316 (2001). <https://doi.org/10.1023/A:1011169419048>
- *Lanciano, T. & Zammuner V. L. (2014). Research Reports Individual Differences in Work-Related Well-Being: The Role of Attachment Style. *Europe's Journal of Psychology* 10(4) 694–711, <https://doi.org/10.5964/ejop.v10i4.814>
- Lisá, E. & Greškovičová, K. (2022). Is it worth being attached to the leader? Transformational leadership and various types of performance: The mediating role of leader as attachment figure. *Current Psychology* <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03942-x>
- Lisá, E., Greškovičová, K., & Krizova, K. (2021). The perception of the leader as an attachment figure: can it mediate the relationship between work engagement and general/citizenship performance? *BMC psychology*, 9(1), Art. No. 196, 1-12. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00700-9>

- Lisá, E., & Mrázková, K. (2021). The workplace attachment styles questionnaire in shortened 9-item version. In: C. Pracana and M. Wang (Eds.), *Psychology Applications and Developments VI*. (Lisabon: inScience Press), 247–251.
- *Little, L. M., Nelson, D. L., Wallace, J. C., & Johnson, P. D. (2011). Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 464–484. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1002/job.709>
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2016). *Attachment in Adulthood: Structure, Dynamics, and Change*. Guildford Press.
- *Meredith, P., Poulsen, A., Khan, A., Henderson, J., & Castrisos, V. (2011). The Relationship between Adult Attachment Styles and Work-Related Self-Perceptions for Australian Paediatric Occupational Therapists. *British Journal of Occupational Therapy*, 74(4), 160–167. <https://doi.org/10.4276/030802211x13021048723138>
- Metin Camgöz, S., & Bayhan Karapınar, P. (2016). Linking secure attachment to commitment: Trust in supervisors. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(3), 387–402. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2014-0130>
- Mrázková, K., & Lisá, E. (2022). Convergent validity of workplace attachment style questionnaire and leader as security provider scale in Slovak sample. *BPA Appl. Psychol. Bull.* 293, 43–57. <https://doi.org/10.26387/bpa.293.4>
- Overall, N. C., Fletcher, G. J. O., and Friesen, M. D. (2003). Mapping the intimate relationship mind: comparisons between three models of attachment representations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1479–1493. <https://doi.org/10.1177/0146167203251519>
- *Popper, M., Mayseless, O., & Castelnovo, O. (2000). Transformational leadership and attachment. *The Leadership Quarterly*, 11(2), 267–289. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(00\)00038-2](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(00)00038-2)
- *Reizer A. (2014). Influence of employees' attachment styles on their life satisfaction as mediated by job satisfaction and burnout. *The Journal of psychology*, 149(3-4), 356–377. <https://doi.org/10.1080/00223980.2014.881312>
- *Richards, D. A., & Schat, A. C. (2011). Attachment at (not to) work: applying attachment theory to explain individual behavior in organizations. *The Journal of applied psychology*, 96(1), 169–182. <https://doi.org/10.1037/a0020372>
- *Rosenbloom, T., Malka, Y., & Israel, S. (2016). Job burnout of security guards of aviation company. *Personnel Review*, 45(3), 557–568. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2014-0161>
- *Scrima, F., Di Stefano, G., Guarnaccia, C., & Lorito, L. (2015). The impact of adult attachment style on organizational commitment and adult attachment in the workplace. *Personality and Individual Differences* 86 (2015) 432–437. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2015.07.013>
- *Scrima, F., Rioux, L., & Lorito, L. (2014). Three-Factor Structure of Adult Attachment in the Workplace: Comparison of British, French, and Italian Samples. *Psychological Reports*, 115(2), 627–642. <https://doi.org/10.2466/49.pr0.115c25z2>
- *Schirmer, L. L., & Lopez, F. G. (2001). Probing the Social Support and Work Strain Relationship among Adult Workers: Contributions of Adult Attachment Orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 17–33. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1777>
- *Schmidt, G. B. (2016). How Adult Attachment Styles Relate to Perceived Psychological Contract Breach and Affective Organizational Commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 28(3), 147–170. <https://doi.org/10.1007/s10672-016-9278-9>
- *Schusterschitz, C., Geser, W., Nöhammer, E., & Stummer, H. (2011). Securely Attached, Strongly Committed? On the Influence of Attachment Orientations on Organizational Commitment. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 25(4), 335–355. <https://doi.org/10.1177/239700221102500407>

- *Simmons, B., Gooty, J. & Nelson, D., & Little, L. (2009). Secure attachment: Implications for hope, trust, burnout, and performance. *Journal of Organizational Behavior*. (30) 233 - 247. <https://doi.org/10.1002/job.585>
- *Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work–family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653–663. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/0021-9010.86.4.653>
- *van Vianen, A. E. M., Feij, J. A., Krausz, M., & Taris, R. (2003). Personality Factors and Adult Attachment Affecting Job Mobility. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(4), 253–264. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2003.00249.x>

APPENDIX

Pri výrokoch označte, do akej miery s výrokom súhlasíte, pretože to vystihuje Vašu osobnú situáciu. Prvé čo Vám napadne je zvyčajne správna odpoveď (1 = vôbec nesúhlasím; 2 = nesúhlasím; 3 = skôr nesúhlasím; 4 = skôr súhlasím; 5 = súhlasím; 6 = úplne súhlasím)

[For following statements, indicate the extent to which you agree with the statement, as this describes your personal situation. The first thing that comes to mind is the correct answer (1 = do not agree at all; 2 = disagree; 3 = rather disagree; 4 = rather agree; 5 = agree; 6 = completely agree)]

Av1. Nemám záujem tráviť až tak veľa času s kolegami ako iní. [I am not interested in spending as much time with colleagues as others]

Av2. Vyhýbam sa vzťahom s kolegami. [I avoid relationships with colleagues]

Av3. Vyhýbam sa emočnej blízkosti s inými ľuďmi v mojom pracovnom tíme. [I avoid being emotionally close to other people in my work team]

Av4. Nerád nadväzujem kontakty s kolegami. [I do not like making contact with colleagues]

Sec5. Mám dobrý vzťah s mojím nadriadeným a cítim, že ma motivuje. [I have a good relationship with my supervisor and feel motivated by them]

Sec6. Môj nadriadený je pre mňa motiváciou a inšpiráciou. [My supervisor is my motivation and inspiration]

Sec7. Mám dobrého nadriadeného, ktorému dôverujem. [I have a good supervisor whom I trust]

Sec8. O mojich nápadoch a kritike sa môžem bez problémov rozprávať so svojim nadriadeným. [I can easily talk to my supervisor about my ideas and criticism.]

Sec9. Myslím si, že môj nadriadený je dobrý líder a rešpektujem jeho rozhodnutia. [I believe my supervisor is a good leader, and I respect their decisions.]

Anx10. Potrebujem pocítiť uistenie zo strany mojich kolegov a nadriadeného. [I need to feel reassured by my colleagues and supervisor.]

Anx11. Potrebujem počuť uistenie, aby som sa utvrdil v práci. [I need to obtain reassurance that I am doing a good job.]

Anx12. Potrebujem uznanie, aby som prácu považoval za hodnotnú. [I need recognition to consider my work valuable.]

Anx13. Potrebujem uistenie od ostatných ohľadom toho, či je môj výkon dostačujúci. [I need reassurance from others whether my performance is sufficient.]

Corresponding author

Elena Lisá

Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta sociálnych a ekonomických vied

Mlynské luhy 4, 821 05 Bratislava

elena.lisa@fses.uniba.sk

CONFLICT RESOLUTION STYLES AND PERSONALITY TRAITS OF HIGH-LEVEL MANAGERS

ŠTÝLY RIEŠENIA KONFLIKTOV A OSOBNOSTNÉ CHARAKTERISTIKY U VYSOKOKVALIFIKOVANÝCH MANAŽÉROK A MANAŽÉROV

Tatiana PETHÖ¹, Miroslava BOZOGÁŇOVÁ², Ondrej IVAN³

¹Prešov University in Prešov, Faculty of Management and Business, Department of Managerial Psychology

²Centre of Social and Psychological Sciences of the Slovak Academy of Sciences, Institute of Social Sciences

³HEADSCOUT, s.r.o.

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-06>

Abstract

Conflict resolution styles and personality characteristics of high-level managers. A high-level manager holds a position that is demanding in terms of performance and professional skills, while it is also necessary to take into account the socio-psychological dimension of the profession.

Objectives. The aim of the paper is to compare high-level female and male managers in the level of conflict resolution style and selected personality characteristics (Machiavellianism, narcissism and psychopathy).

Methods. The research sample consisted of 193 respondents (38.9% women) aged 24 to 62 ($M= 41.86$; $SD= 9.42$). Data collection took place by administering the methodology to high-level managers, which was part of a complex test battery. Conflict resolution styles were measured by the Thomas-Kilmann conflict mode instrument (Thomas & Kilmann, 1974), which consists of 30 items, and personality characteristics were assessed by the Dark triad questionnaire (Jones & Paulhus, 2014), which assesses the level of Machiavellianism, narcissism, and psychopathy. (Cronbach $\alpha = 0.816$). Research data were processed in the JASP 0.14.1.0 program. We used descriptive statistics and t - tests for two independent samples.

Results. We found that women showed a lower level of psychopathy. In the area of conflict resolution styles, men scored higher in the competing mode and women scored higher in the use of avoiding mode.

Conclusion. The examined psychological constructs are a long-term interest of research, while in the future it would be stimulating to continue research aimed at assessing the personality traits of the Dark Triad on an extended sample of high-level managers and assessing the conflict resolution strategies of managers on the part of employees.

Limits. The size of the research sample can be considered a limit of the contribution, while with a larger number of respondents it would be possible to capture the studied phenomena with higher statistical accuracy.

Keywords: conflict resolution style; high-level female manager; high-level male manager; personality traits

Abstrakt

Vysokokvalifikovaná manažérka a manažér zastávajú funkciu, ktorá je náročná z hľadiska výkonu a odborných zručností, pričom je nutné brať do úvahy aj sociálno- psychologický rozmer profesie.

Cieľ. Cieľom príspevku je komparácia vysokopostavených manažérok a manažérov v úrovni štýlu riešenia konfliktov a vybraných osobnostných charakteristík (machiavelizmu, narcizmu a psychopatie).

Metódy. Výskumný súbor tvorilo 193 respondentov (38,9 % žien) vo veku od 24 do 62 rokov ($M= 41,86$; $SD=9,42$). Zber údajov prebehol administrovaním metodík vysokokvalifikovaným manažérkam a manažérom, ktorý bol súčasťou komplexnej testovacej batérie. Štýly riešenia konfliktov boli merané Thomas-Kilmannovým dotazníkom na riešenie konfliktných situácií (Thomas, Kilmann 1974, 2007), ktorý pozostáva z 30 položiek a osobnostné charakteristiky boli zisťované Dotazníkom temnej triády (Jones, Paulhus 2014), ktorý zisťuje úroveň machiavelizmu, narcizmu a psychopatie (Cronbachova $\alpha = 0,816$). Výskumné údaje boli spracované v programe JASP 0.14.1.0. V rámci štatistických analýz sme použili deskriptívnu štatistiku a t- testy pre dva nezávislé výbery.

Výsledky. Zistili sme, že ženy udávajú nižšiu mieru psychopatie. V oblasti štýlov riešenia konfliktných situácií muži dosiahli vyššie skóre v súťaživom štýle a ženy dosiahli vyššie skóre vo využívaní vyhýbavého štýlu riešenia konfliktných situácií.

Záver. Skúmané psychologické konštrukty sú dlhodobým záujmom viacerých výskumov, pričom v budúcnosti by bolo podnetné pokračovať vo výskume zameranom na posúdenie osobnostných vlastností Temnej triády na rozšírenej vzorke vysokokvalifikovaných manažérok a manažérov a posúdenie stratégií riešenia konfliktov manažérok a manažérov zo strany zamestnancov.

Limity. Veľkosť výskumného súboru je možné považovať za limit príspevku, pričom pri väčšom počte respondentov by bolo možné zachytiť študované javy s vyššou štatistickou presnosťou.

Kľúčové slová: štýl riešenia konfliktov; osobnostné charakteristiky; vysokokvalifikovaná manažérka; vysokokvalifikovaný manažér

THEORETICAL BACKGROUND

According to Steen and Shinkai (2020), conflict can be defined as an interactive state in which the behaviour or goals of one party are to some extent incompatible with the behaviour or goals of the other party, and it can be seen as an integral part of relationships. Conflicts do not only have a negative connotation. Several researchers (Deutsch, 1973; Campbell & Graziano, 2001) consider conflict as an important component of social development. Conflict can increase self-understanding and improve interconnectedness with others. Thomas et al. (2008) add that conflict involves a situation in which people's concerns, or the things they care about, appear to be incompatible. Given this situation, their intentions can be described through two independent definitions, on the one hand, cooperation (an attempt to satisfy the other's concerns) and, on the other hand, assertiveness (an attempt to satisfy one's own concerns). According to Solaja (2018), organisational conflict can be defined as a phenomenon representing a disagreement between individuals or groups that work together in an organisation and that between means or ends, or in an attempt to express their views prior to others. Thomas-Kilmann's model of conflict is based on a two-dimensional approach to conflict, according to Blake and Mouton (1964) it has been the foundation for research on interpersonal conflict styles to date. It consists of two dimensions: the dimension of self-interest (assertiveness) and the dimension of concern for the other party (cooperation), both these dimensions have been used as the basis in several questionnaires dealing with interpersonal conflict.

The name of the “Dark Triad” personality model is related to the personality traits that make it up. The individual personality traits (Machiavellianism, psychopathy, narcissism) can be viewed through the lens of the negative traits associated with them. Jones and Paulhus (2011) report that the personality traits empirically overlap in the Dark Triad, each predicts self-promotion, emotional coldness, and aggressiveness. The common core of each personality trait is associated with individuals being indifferent to the harm they inflict on others in pursuit of their own goals. All of the Dark Triad personality traits include selfishness, emotional coldness, and manipulation (Furtner, Maran & Rauthmann, 2017). In high-level management, individuals exhibiting psychopathic traits present the most significant challenge to business ethics. Narcissism inspires individuals to act unethically and changes their perception of their ability to successfully commit fraud. Machiavellianism drives individuals to act unethically and alters their perceptions about the opportunities to deceive others, and psychopathy helps individuals to rationalise their fraudulent behaviours (Mutschmann, Hasso & Pelster, 2022). According to Anwar et al. (2019), personality plays a significant role in explaining and understanding innovative behaviours of individuals in the workplace, which is an important part of managerial performance. Babiak, Neumann and Hare (2010) found that managers with psychopathic traits occupy high-level executive positions and concluded that they will continue to rise higher. Judge, Piccolo and Kosalka (2009) point out that narcissism and Machiavellianism predict the desire for formal authority and leading positions, which means that all three personality traits predict charismatic leadership and the successful use of influence tactics to achieve goals. Cesinger et al. (2023) state that dark traits might, paradoxically, be considered desirable and perhaps even necessary for organisations. Individuals with dark personality traits possess vital leadership skills, often displaying charm and assertiveness. Combining these lines of research, it becomes evident that the Dark Triad traits in senior managers may possess both dark and positive facets.

This possibly enables the individual to significantly influence and achieve success in the corporate environment. Majors (2016) provides further examples, namely that narcissism predicts more frequent changes in strategy of an organisation and Machiavellianism predicts skilful negotiation tactics and political savvy. For this reason, it is important to understand how managers with higher or lower levels of Dark Triad personality traits respond to stimuli in interpersonal relationships and conflict resolution. However, it is worth noting that individuals who score high on Dark Triad traits often aspire to and frequently attain more senior management positions. This is because these traits align with their pursuit of status, power, and prestige (Cesinger et al., 2023).

The aim of the paper is to compare high-level female and male managers in the level of conflict resolution style and selected personality characteristics (Machiavellianism, narcissism and psychopathy).

METHODS

Research sample

The research sample consisted of 193 respondents (61.1% male and 38.9% female) ranging in age from 24 to 62 years ($M = 41.86$; $SD = 9.42$). The research respondents were high-level managers from the Slovak Republic. A set of questionnaires was distributed to the respondents - highly qualified managers within HEADSCOUT as part of a comprehensive outreach to new employees, where they were looking for highly qualified managers for their clients in two ways:

1. They searched for suitable candidates for specific managerial positions, where they then tested the best candidates and the clients selected suitable candidates based on the results of the diagnostics.

2. HR audits tested, for example, all quality, logistics, purchasing, human resources, sales managers and then identified their core competencies for that area.

The original output of this data is a profile of each highly qualified manager for clients.

The research set includes highly qualified managers who have been tested in these two processes. Respondents were informed that their results could be used for research purposes in an anonymous manner - of the socio-demographic characteristics, we could only use their gender and age.

Measures

Data collection was conducted by administering the methodologies to high-level managers as part of a comprehensive set of tests.

Conflict resolution styles were measured by the Thomas-Kilmann Conflict Resolution Questionnaire (Thomas & Kilmann, 1974), with conflict resolution styles influencing personal and group dynamics. The TKI measures five conflict resolution styles - competing, collaborating, compromising, avoiding, and accommodating. For each conflict style, the respondent can score from 0 to 12. Based on existing norms, individuals' scores on conflict resolution styles can be categorised as high (top 25%), medium (50%), and low (bottom 25%) (Schaubhut, 2007; Johnson Thompson & Anderson, 2014). As stated by Johnson, Thompson and Anderson (2014), Cronbach's alpha is not appropriate as a way to measure internal consistency for this measurement tool (for explanation see their article).

Personality traits were measured by the Dark Triad Questionnaire (Jones & Paulhus, 2014), where each personality trait was measured by 10 items (Machiavellianism, narcissism, and psychopathy) (Cronbach's $\alpha = .816$ - for our research sample). These traits characterise people based on the extent to which they are manipulative and merciless, through which they achieve their own benefit regardless of the consequences for other people (Cibiková & Jakubek, 2014; Heretik, Fronc & Šrol, 2018). Respondents answered each item on a five-point scale, where 1 indicates strong disagreement - 5 indicates strong agreement.

Research results

The research data were processed in JASP 0.14.1.0. In Table 1, the descriptive characteristics and normality test of the variables of interest are reported. Based on graphical exploration (Q-Q, histogram), skewness and kurtosis, the examined variables can be considered as approximately normally distributed.

Table 1 The descriptive characteristics and normality test

	Min	Max	Mean	SD	Skewness ^a	Kurtosis ^b
Dark Triad						
machiavellianism	11	38	26.31	5.28	-0.204	-0.317
narcissism	15	46	29.24	5.41	0.074	0.175
psychopathy	10	30	18.36	4.41	0.411	0.352
TKI						
competing	0	12	5.83	3.06	0.059	-0.910
collaborating	0	12	5.69	2.02	-0.084	0.061
compromising	4	12	8.55	2.02	-0.136	-0.751
avoiding	0	11	5.43	2.34	-0.097	-0.636
accommodating	0	10	4.48	2.08	0.480	-0.320

a = Skewness standard error = 0.180; b = Kurtosis standard error = 0.357

Table 2 provided Comparison of high-level managers in the Dark Triad and conflict resolution styles. Statistical analyses were performed using descriptive statistics and Welch t-tests for two independent samples.

We found that females (M = 17.189; SD = 3.940) report lower rates of psychopathy (t = 2.985; df = 187; p = 0.009; d = 0.232) than men (M = 19.113; SD = 4.553). In terms of conflict resolution styles, men scored higher on average (M = 6.458; SD = 3.046) than women (M = 4.853; SD = 2.841) in using the competing style (t = 3.660; df = 191; p < 0.001; d = 0.541) and

Table 2 Comparison of high-level managers in the Dark Triad and conflict resolution styles

	Group	Mean	SD	t	df	p	Cohen's d
machiavellianism	male	26.522	4.909	0.696	187	0.487	0.104
	female	25.973	5.836				
narcissism	male	29.743	5.316	1.556	186	0.121	0.232
	female	28.493	5.510				
psychopathy	male	19.113	4.553	2.985	187	0.003**	0.445
	female	17.189	3.940				
competing	male	6.458	3.046	3.660	191	<0.001**	0.541
	female	4.853	2.841				
collaborating	male	5.712	2.051	0.151	191	0.880	0.022
	female	5.667	1.989				
compromising	male	8.432	2.118	1.011	191	0.313	-0.149
	female	8.733	1.848				
avoiding	male	4.958	2.224	3.674	191	< 0.001**	-0.543
	female	6.187	2.329				
accommodating	male	4.441	2.110	0.388	191	0.698	-0.057
	female	4.560	2.035				
	female	3.507	1.982				

* p < 0.05; ** p < 0.01

women scored higher on average ($M = 6.187$; $SD = 2.329$) than men ($M = 4.958$; $SD = 2.224$) in using the avoiding style of conflict resolution ($t = -3.674$; $df = 191$; $p < 0.001$; $d = -0.543$). Based on the results, it was found that males use the competing style of conflict resolution to a greater extent than females, and conversely, females use the avoiding style to a greater extent than males. There is no difference between males and females in the rate of using compromising and accommodating conflict resolution styles.

DISCUSSION AND CONCLUSION

Gender is significantly related to the choice of conflict resolution style, as confirmed by Brahnam et al. (2005) who found that women prefer relationships over negotiation in conflict resolution and for this reason they choose conflict resolution strategies that are not assertive. We believe that less assertive conflict resolution styles in women may be associated with lower self-confidence and a perception of their role as high-level managers. On the other hand, it could also reflect an effort to accommodate everyone and present themselves in the “best light” in front of their employees.

We found that men use the competing style of conflict resolution to a greater extent than women, and our findings are consistent with previous research by Thomas et al. (2008), who state that adult men working in managerial positions score higher on the level of competing style. Holt and DeVore (2005) also found that men in individualistic cultures (e.g., the USA) demonstrated higher levels of competing conflict resolution style, which was confirmed by our research. The competing conflict resolution style is characterized by high levels of assertiveness and conversely low levels of cooperation, where position and power are exercised, and relations with employees are not of priority importance to the manager. The research results confirmed that women tend to employ less assertive conflict resolution styles. In contrast, it was confirmed that men predominantly used competing styles. This result can be attributed to men having lower emotional intelligence compared to women. This lower emotional intelligence is associated with a lack of a need for adequate interpersonal relationships in the workplace and, conversely, a tendency to exert power in high managerial positions.

Conversely, women use the avoiding style of conflict resolution to a greater extent than men. These findings are partially consistent with the findings of Thomas et al. (2008) who stated that women scored higher in the avoiding style, while no differences between men and women were found for the compromising and accommodating styles. Research by Steen and Shinkai (2020) has shown that women are significantly more likely to use a compromising style of conflict resolution, which is characterized by a medium level of assertiveness and is most common at organizational levels below top managers. Based on a comparison with previous research, it can be concluded that women use conflict resolution styles that are characterised by low, at most medium levels of assertiveness.

There is no difference between men and women in the extent to which they use compromising and accommodating conflict resolution styles. Thomas et al. (2008) also report that the compromising style of conflict resolution is rarely used at the highest and lowest organizational levels, which makes sense given the specificity of our research sample, since as Davis, Capobianco and Kraus (2010) reported, individuals at higher job positions use active forms of conflict resolution (competition and collaboration) more than other passive forms. In a dynamically evolving corporate environment, active conflict resolution styles may appear to be more effective in terms of achieving quicker solutions. Conversely, passive conflict resolution styles require greater involvement from all parties involved.

The subject of the research was to assess differences between male and female high-level managers in personality traits. In terms of the Dark Triad personality model, high-level managers had the highest mean scores in narcissism and the lowest in psychopathy. Explicit

examination of managers with respect to Dark Triad personality traits has not been conducted, and Volmer et al. (2016) discuss research into the associations between leaders with high levels of the Dark Triad characteristics who have been able to influence a wide range of their subordinates' results. Zhang et al. (2017) showed that higher levels of narcissism in high-level leaders had an impact on higher innovation performance of an organisation, but this was only the case when high-level leaders displayed modest interpersonal behaviours in front of their subordinates. The Dark Triad personality model addresses negative traits in high-level individuals. Our findings were consistent with previous research. They were surprising, as we initially assumed that women would exhibit lower levels of the examined personality characteristics. Given the differences between men and women in conflict resolution styles, we also anticipated differences in Machiavellianism, narcissism, and psychopathy. These characteristics may be somewhat desirable for managers in such demanding positions. We believe that higher scores in narcissism are related to job responsibilities and communication skills at both the vertical and horizontal levels.

We found that men and women do not differ in Machiavellianism, narcissism and psychopathy. Our findings are consistent with previous research (Jonason & Davis, 2018; Jonason et al., 2013). Research conducted from the perspective of employees by Le Breton et al. (2018) yielded the finding that male employees perceived the narcissistic tendencies of a female leader more negatively than if their leader was male. In this case, gender differences were confirmed, and it would be interesting to obtain the views of high-level managers from their employees in terms of future research perspectives. The attention given to the research of personality and conflict resolution styles among high-level managers is justified for several reasons:

1. enhanced information facilitates selection for highly specific positions;
2. understanding personality and conflict resolution styles allows for self reflection and further education among high-level managers;
3. understanding these aspects allows for the adjustment and improvement of interpersonal relationships in the workplace.

There are limitations to this research that should be acknowledged. One limitation is the restricted time available for participants to complete the assessments. The assessments we used were part of a broader battery of psychological measures, and high-level managers may have been significantly fatigued or exhausted after a full day of testing. On the other hand, it would be advisable to include a personality questionnaire in the test battery that doesn't only assess "negative" personality traits. This would provide a more comprehensive understanding of personality characteristics, which were not explored within the scope of the conducted research. The psychological constructs under research have been a long-standing interest of several studies, and it would be inspirational to continue future research to assess the personality traits of the Dark Triad in an extended sample of high-level female managers and to assess their applied conflict resolution strategies from the point of view of their employees.

REFERENCES

- Anwar, M., Shah, S. Z. A., Khan, S. Z., & Khattak, M. S. (2019). Manager's personality and business model innovation. *International Journal of Innovation Management*, 23(07), 1950061. <https://doi/10.1142/s1363919619500610>
- Babiak, P., Neumann, C. S., & Hare, R. D. (2010). Corporate psychopathy: Talking the walk. *Behavioral Sciences & the Law*, 28(2), 174–193. <https://doi/10.1002/bsl.925>
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid*. Houston, TX: Gulf.

- Brahnam, S. D., Margavio, T. M., Hignite, M. A., Barrier, T. B., & Chin, J. M. (2005). A gender-based categorization for conflict resolution. *Journal of Management Development*, 24(3), 197–208. <https://doi.org/10.1108/02621710510584026>
- Cesinger, B., Gundolf, K., Hughes, M. et al. (2023). The bright and dark sides of the Dark Triad traits among senior managers: effects on organizational commitment. *Review of Management Science*, 17, 1731-1763, <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00571-3>
- Cíbková, M.-. J., & Osobnostné, M. (2014). Dark triad" (narcizmus, machiavelizmus, psychopatia) v kontexte pracovných a životných skúseností In *Psychologica 42*. Nové Zámky: Psychoprof.
- Davis, M. H., Capobianco, S., & Kraus, L. A. (2010). Gender differences in responding to conflict in the workplace: Evidence from a large sample of working adults. *Sex Roles*, 63(7–8), 500–514. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9828-9>
- Deutsch, M. (2001). *The resolution of conflict*, New Haven. New Haven, CT: Campbell, Graziano.
- Furtner, M. R., Maran, T., & Rauthmann, J. F. (2017). Dark leadership: The role of leaders' dark triad personality traits. In *Leader Development Deconstructed* (pp. 75–99). Cham: Springer International Publishing.
- Heretik, A., Fronc, A., & Šrol, J. (2018). Vzťah temperamentu, charakteru a temnej triády osobnosti. In *Sociálne procesy a osobnosť 2017* (pp. 106-111). Brno: Psychologický ústav AV ČR, v.v.i.
- Holt, J. L., & DeVore, C. J. (2005). Culture, gender, organizational role, and styles of conflict resolution: A meta-analysis. *International Journal of Intercultural Relations: IJIR*, 29(2), 165–196. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.06.002>
- Johnson, C. A., Thompson, R. C., & Anderson, M. G. (2014). *Technical Brief for the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument-Global Research Project for Translated TKI Assessments*. CPP Research Department, 23.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011). Differentiating the Dark Triad within the interpersonal circumplex. In L. M. Horowitz & S. Strack (Eds.), *Handbook of interpersonal psychology: Theory, research, assesment, ad therapeutic interventions* (pp. 249–268). New York, NY: Wiley.
- Jones, Daniel N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short Dark Triad (SD3): a brief measure of dark personality traits: A brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 855–875. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.004>
- Majors, T. M. (2016). The interaction of communicating measurement uncertainty and the Dark Triad on managers' reporting decisions. *The Accounting Review*, 91(3), 973–992. <https://doi.org/10.2308/accr-51276>
- Mutschmann, M., Hasso, T. & Pelster, M. (2022). Dark triad managerial personality and financial reporting manipulation. *Journal of Business Ethics*, 181, 763-788. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04959-1>
- Schaubhut, N. A. (2007). *Technical Brief for the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument, Description of the Updated Normative Sample and Implications for Use TKI In CPP Research Department*. 10.
- Solaja, O. M. (2018). *Organizational trust as a conflict management tool in contemporary work organizations*. In *Organizational Conflict*. InTech.
- Steen, A., & Shinkai, K. (2020). Understanding individual and gender differences in conflict resolution: A critical leadership skill. *International Journal of Women's Dermatology*, 6(1), 50–53. <https://doi.org/10.1016/j.ijwd.2019.06.002>

- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). *Kilmann Conflict Mode Instrument*. Mountain View, CA: Xicom, a subsidiary of CPP, Inc.
- Thomas, Kenneth W., Fann Thomas, G., & Schaubhut, N. (2008). Conflict styles of men and women at six organization levels. *International Journal of Conflict Management*, 19(2), 148–166. <https://doi/10.1108/10444060810856085>
- Volmer, J.-. K. I. K.-. G. A. S. (2016). The bright and dark sides of leaders' Dark Triad traits: effects on " subordinates' career success and well-being. *Personality of Individual Differences*, 101, 413–418.
- Zhang, H., Ou, A. Y., Tsui, A. S., & Wang, H. (2017). CEO humility, narcissism and firm innovation: A paradox perspective on CEO traits. *The Leadership Quarterly*, 28(5), 585–604. <https://doi/10.1016/j.leaqua.2017.01.003>

Corresponding author

Tatiana Pethö

Department of Managerial Psychology, Faculty of Management and Business, Prešov

University in Prešov

Konštantínova 16, 080 01, Prešov

tatiana.petho@unipo.sk

Funding

VEGA 2/0146/22 Psychological constructs and contextual frameworks determining the intention of girls and women to study information and communication technology (ICT) fields

MEASURING ATTACHMENT IN THE WORKPLACE THROUGH PICTURES

MERANIE VZŤAHOVEJ VÄZBY NA PRACOVISKU PROSTREDNÍCTVOM OBRÁZKOV

Daniel POLUCH, Elena LISÁ

Comenius University in Bratislava, Faculty of Social and Exonomical Sciences, Institute of Applied Psychology

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-07>

Abstract:

In this study, we focused on presenting the process of creating a questionnaire method for measuring attachment styles at the workplace through the use of ambiguous images. The sample consisted of 129 participants from working adults, primarily students. The selection was made online based on the principle of available choice. The Workplace Attachment self-assessment questionnaire items were assigned to ambiguous pictures in threes. Three statements representing three attachment styles (secure attachment to leader, avoidant attachment to peers, anxious attachment to leader and peers) were assigned to each picture. The participants had to choose only one statement from the three statements offered for the picture. They had to select the statement that best describes the situation in the picture. The total number of 41 images was reduced to 8, while only those images with three statements were selected, in which the participants selected each statement with a frequency of approximately 30%. All attachment styles were moderately significantly and negatively correlated with each other. These correlations expressed the frequencies of the selection of statements and were thus logically negatively related to each other. These correlations did not reflect associations between attachment styles per se. No attachment style stood out above the others here, as evidenced by a selection of images that, on average, do not favor any attachment styles. This method should ensure the individual uniqueness of the individual's choice. In further research, it would be appropriate to verify the convergent validity of the questionnaire.

Keywords: attachment in the workplace; attachment styles; secure attachment; leader; colleagues; pictures

Abstrakt:

V tejto štúdií sme sa zamerali na predstavenie procesu tvorby dotazníkovej metódy na meranie vzťahovej väzby na pracovisku, prostredníctvom využitia mnohoznačných obrázkov. Vzorku tvorilo 129 participantov z radov dospelých pracujúcich, prevažne študentov. Výber bol uskutočnený online formou na princípe dostupného výberu. Položky sebaopisujúceho dotazníka Pripútania na pracovisku boli vždy v trojiciach priradené k mnohoznačným obrázkom. Ku každému obrázku boli priradené tri výroky, reprezentujúce tri štýly pripútania (bezpečné pripútanie k lídrovi, vyhýbavé pripútanie ku kolegom, úzkostné pripútanie k lídrovi a ku kolegom). Participanti mali vybrať z troch ponúknutých výrokov vždy len jeden výrok k obrázku. Mali vybrať výrok, ktorý podľa nich najlepšie vystihuje situáciu na obrázku. Celkový počet 41 obrázkov bol zredukovaný na 8, pričom boli vybrané len tie obrázky s trojicou výrokov,

v ktorých participanti vybrali každý výrok približne vo frekvencii 30%. Všetky škály pripútanie medzi sebou korelovali stredne významne a negatívne. Tieto korelácie vyjadrovali početnosti výberu výrokov a teda logicky súviseli navzájom negatívne. Tieto korelácie nevyjadrovali súvislosti medzi štýlmi pripútania ako takými. Žiaden štýl pripútania tu nevynikal nad inými, čo vyplýva z voľby obrázkov, ktoré v priemere nezvýhodňujú žiaden zo štýlov pripútania. Tento spôsob by mal zaistiť individuálnu jedinečnosť voľby jednotlivca. V ďalšom výskume by bolo vhodné overiť konvergentnú validitu dotazníka.

Kľúčové slová: pripútanie na pracovisku; štýly pripútania; bezpečné pripútanie; líder; kolegovia; obrázky

INTRODUCTION

Hazan and Shaver (1990) were the first to transfer empirically the idea that the relationship between attachment type in adulthood and work orientation resembles the dynamics of attachment and exploration in childhood, suggesting that attachment type carries over into people's work lives and can be present throughout life. Hazan and Shaver (1990) measured the type of attachment in romantic relationships by having participants choose one of three options that characterized the perception of their relationships in adulthood. They were based on the description of the types of attachment styles according to M. Ainsworth (1978). In the discussion, they stated that there are few descriptions of behavior patterns in the work environment depending on the attachment style. For example, they cite a feeling of mistrust in others and reluctance to take vacations with avoidant people; procrastination, pandering for praise, or dreaming of success in people with anxious/ambivalent attachment.

Bartholomew and Horowitz (1991) assumed that attachment is related to models of representation of self and others as an expression of expectations, beliefs, and strategies that people have about loved ones in general and attachment figures in particular. Based on a combination of self and other perceptions, they defined four categories of attachment: secure, preoccupied, fearful-avoidant, and dismissing-avoidant. They developed the Relationship Questionnaire (RQ), a short instrument containing descriptions of four attachment types. The participants had to choose from four statements the one that best describes the way they approach close relationships. Bartholomew and Horowitz (1991) stimulated a two-dimensional understanding of the measurement of relational attachment in the context of the dimensions of avoidance and anxiety. They belong to the most common dimensional questionnaires currently used to measure the relationship Experiences in Close Relationships (ECR; Brennan et al., 1998); The Experiences in Close Relationships, Revised (ECR-R; Fraley et al., 2000); Experiences in Close Relationships, Relationship Structures (ECR-RS; Fraley et al., 2011); Attachment Style Questionnaire (ASQ; Feeney et al., 1994).

Collins and Read (1990) created an 18-item questionnaire to measure attachment dimensions in romantic relationships, the Adult Attachment Scale (AAS), which Neustadt and Furnham (2006) reformulated for relationships with others in the workplace and created Adult Attachment in the Workplace (AAW). They defined a 2-factor solution to insecure attachment in the workplace. Attachment at work was also developed from the theory of environmental psychology and attachment to place. Place attachment used to be measured directly as workplace attachment. It was defined as an emotional bond involving a dynamic interaction between an employee and the organizational environment. It was measured as a one-dimensional construct focusing on the intensity of experiencing this bond (Rioux, 2006). Scrima (2020) defined workplace attachment as an emotional connection between an individual and a workplace that expresses the desire to maintain proximity to the place of work. He described

the final three attachment styles to the workplace, inspired by Bartholomew & Horowitz (1991), as secure, preoccupied, and dismissive.

In addition to questionnaire dimensional measurement, attachment is diagnosed through an interview as a predominant attachment style, with The adult attachment interview (AAI; Hesse, 2008). George and West (2012) created the projective method, The Adult Attachment Projective Picture System: Attachment Theory and Assessment in Adults, which they recommend using as a diagnostic tool for psychodynamically oriented professionals to individually identify deficits and sources of the patient's attachment in therapy.

Study Goal

There is still a need for a graphical tool for identifying attachment styles at work. There is no pictorial questionnaire for measuring attachment in the work environment. A pictorial questionnaire could be more attractive to working adults than the usual self-rating scale. Its advantage is also its semi-projective characteristics when participants are less likely to influence the questionnaire results consciously. This paper aims to present the process of creating a questionnaire for measuring attachment styles in the workplace through pictures. We will start from a combination of a dimensional understanding of the measurement of attachment to significant figures at the workplace (supervisor, colleagues) and a typical understanding of the prevailing behavior in interpersonal relationships (Hazan & Shaver, 1990).

METHOD

Participants

The sample consisted of 129 participants (78% women) aged 19 to 47. 81% of the participants studied at a university, 18% had a university degree, and less than a percent had secondary education. 51% of the participants worked in a private company, 15% in the state or public administration, 3% in a non-profit organization, and the remaining 31% were not working. The total number of employees was 98.

Data collection was carried out online based on the principle of available selection. The research group originally consisted of 139 respondents. Both employed and unemployed people could participate in the research. We excluded ten participants from the research based on incorrectly filled control questions.

Measures

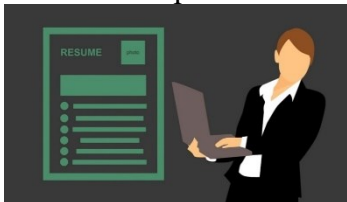
The workplace attachment questionnaire consisted of 13 items: 1. I am not interested in spending as much time with colleagues as others; 2. I avoid relationships with colleagues; 3. I avoid being emotionally close to other people in my work team; 4. I do not like making contact with colleagues; 5. I have a good relationship with my supervisor and feel motivated by them; 6. My supervisor is my motivation and inspiration; 7. I have a good supervisor whom I trust; 8. I can easily talk to my supervisor about my ideas and criticism; 9. I believe my supervisor is a good leader, and I respect their decisions; 10. I need to feel reassured by my colleagues and supervisor; 11. I need to obtain reassurance that I am doing a good job; 12. I need recognition to consider my work valuable; 13. I need reassurance from others whether my performance is sufficient. The questionnaire was originally constructed on the principle of self-assessment, with a 6-point Likert scale from 1 (do not agree at all) to 6 (completely agree).

We matched the pictures to the existing statements by selecting three statements for one picture, one from each dimension. One statement always represented one of the attachment styles. The participant's task was to choose one statement for the picture according to which statement best describes the situation in the picture. The participant thus identified his preferred

attachment style at work. We used 15 pictures and the same trio of statements under each. We thus created four questionnaires, each of which contained 122 items. In this case, the item was formed by combining a picture and three statements. We got the images from the site <https://pixabay.com/sk/>.

The online questionnaire included three attention control questions as well as demographic questions. The participants had the opportunity to express themselves in an open question about the questionnaire items and how it was filled out for them.

Examples of items:



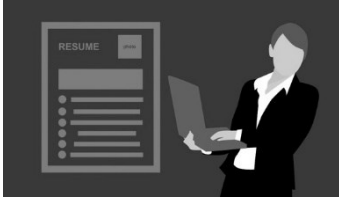
- A) I avoid relationships with colleagues (*Example of avoidant attachment*)
- B) I believe my supervisor is a good leader, and I respect their decisions (*Example of secure attachment*)
- C) I need to obtain reassurance that I am doing a good job (*Example of anxious attachment*)



- A) I need to feel reassured by my colleagues and supervisor. (*Example of anxious attachment*)
- B) I am not interested in spending as much time with colleagues as others. (*Example of avoidant attachment*)
- C) I have a good relationship with my supervisor and feel motivated by them. (*Example of secure attachment*)

Subsequently, we identified the items where the participants chose each statement in the same, with approximately 30% distribution. We eliminated items where any of the statements were preferred by more than 33%. This process ensured that each of the three statements had an equal chance of being chosen by the participants for the given picture. This is how we ensured that a particular picture could differentiate between individuals' statement preferences. We created the main questionnaire from the selected pictures analyzed in this study. It contained 41 items, i.e., pictures with a combination of three statements. We edited these images uniformly in black and white.

Examples of items:



- A) I need recognition to consider my work valuable.
- B) My supervisor is my motivation and inspiration.
- C) I avoid being emotionally close to other people in my work team.



- A) I am not interested in spending as much time with colleagues as others.
- B) I have a good relationship with my supervisor and feel motivated by them.
- C) I need to feel reassured by my colleagues and supervisor.

Data analysis

We applied descriptive, correlational analysis and testing of differences. We worked in programs MS Excel and IBM SPSS 20.

Ethics

The FSEV UK ethics committee approved the research under number 1647-2/2022. Participants confirmed their consent to participate online. They did not suffer any harm while filling out the questionnaires. They were properly informed that they could withdraw from the research without consequences at any time.

RESULTS

We reduced the total of 41 images to 8. We proceeded by selecting only the items in which the participants chose every one of the statements in the range of approximately 30%. For each statement identified in the picture, we counted a point in one of the three scales of the questionnaire. Table 1 contains the Spearman correlation matrix of the subscales and their descriptive data.

Table 1 Correlations, Mean, Standard Deviation, Skewness, and Kurtosis of Items

Variable	1	2	3
1. Secure attachment	—		
2. Anxious attachment	-.366***	—	
3. Avoidant attachment	-.550***	-.493***	—
Mean	2.58	2.81	2.61
Std. Deviation	1.73	1.71	1.83
Skewness	0.61	0.42	0.48
Std. Error of Skewness	0.21	0.21	0.21
Kurtosis	0.22	-0.04	-0.48
Std. Error of Kurtosis	0.42	0.42	0.42
Minimum	0.00	0.00	0.00
Maximum	8.00	8.00	7.00

All scales correlate with each other moderately materially and all negatively (Table 1). Avoidant attachment negatively correlates with both secure ($\rho = -.55$) and anxious ($\rho = -.493$). Secure attachment negatively correlates with anxious attachment ($\rho = -.366$).

Table 2 Wilcoxon Signed-Rank Test

Measure 1	Measure 2	W	Z	df	p	Rank-Biserial Correlation
Secure	- Anxious	2756.500	-1.034	0.298		-0.113
Avoidant	- Anxious	2657.500	-0.720	0.470		-0.080
Secure	- Avoidant	3219.500	-0.164	0.870		-0.018

The participants did not differ in the selection of individual attachment styles. None of the styles stands out above the others (Table 2).

Table 3 Mann-Whitney U test

	W	Df	P	Rank-Biserial Correlation
Secure	1370.500		0.728	0.044
Anxious	967.000		0.036	-0.264
Avoidant	1538.000		0.174	0.171

Note. For the Mann-Whitney test, the effect size is given by the rank biserial correlation.
Women = 1, Men = 2

Women scored statistically significantly higher in anxious attachment, with a small effect size (Table 3).

DISCUSSION

The results of the analysis show that the individual scales of the questionnaire are negatively correlated with each other. Correlations of attachment styles are not rare (Gillath et

al., 2016). However, insecure attachment styles typically correlate positively and negatively with secure attachment styles. Correlations of individual statement frequencies do not reflect relationships between attachment styles but the fact that selections of statements must naturally reflect negative relationships since the more one of the attachment styles is chosen, the less the other attachment styles are preferred. It shows that the Attachment in the workplace questionnaire can discriminate the attachment style typical for an individual. The questionnaire enables us to identify the dominating type of attachment in the individuals. However, not all people should be differentiated in their attachment styles, especially those with 3-3-2 preferences for each scale.

Women scored higher in anxious attachment than men. Women and men typically do not differ in attachment styles (Del Giudice, 2016), only in the context of increased stress. Since we focused on a sample of working adults, most of whom were university students, we can assume that our research sample experienced higher stress levels.

Regarding the research limits, we would suggest repeating images, which the participants complained about and pointed out when filling out the form. Out of the 13 questions, one statement was dropped from the scale of secure attachment to the leader (I can easily talk to my supervisor about my ideas and criticism). Thus, only 12 statements of the workplace attachment questionnaire were assigned to the pictures. The research sample consisted mainly of working students, which could have influenced their perception of the leader and the overlapping of the role of a superior at work with the role of a teacher at school. Working students can also have different reasons for working. Their motivation and needs to work can significantly differ from those of full-time working adults. It would be appropriate to indicate the differences between full and part-time employed and between working students and not studying working adults.

Further research could verify the relationship between Attachment in the workplace questionnaire and other methods measuring attachment. Using pictures during measurement could make filling in the questionnaire more pleasant for the participants and increase its attractiveness. The workplace attachment questionnaire is a semi-projective test which combines the advantages of projective techniques and questionnaires. The adult participants could be more involved in completing the questionnaire and at the same time, less consciously influencing the answers. The pictorial questionnaire assesses not only consciously represented aspects of the individual's attachment at work, but also unconscious.

REFERENCES

- Ainsworth, M. D. S, Blehar, M. C, Waters, E, & Wall, S. (1978). Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226–244. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.2.226>
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. In J. A. Simpson & W. S. Rholes (Eds.), *Attachment theory and close relationships* (pp. 46–76). Guilford Press.
- Collins, N. L., & Read, S. J. (1990). Adult attachment, working models, and relationship quality in dating couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(4), 644–663. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.4.644>
- Del Giudice, M. (2016). Sex differences in romantic attachment: a facet-level analysis. *Personality and Individual Differences*, 88, 125–128.
- Feeney, J. A., Noller, P., & Hanrahan, M. (1994). Assessing adult attachment: developments in the conceptualization of security and insecurity. In M. B. Sperling, & W. H. Berman

- (Eds.), *Attachment in adults: Clinical and developmental perspectives* (pp. 128–152). New York, NY: Guilford Press.
- Fraley, R. C., Heffernan, M. E., Vicary, A. M., & Brumbaugh, C. C. (2011). The experiences in close relationships—Relationship Structures Questionnaire: A method for assessing attachment orientations across relationships. *Psychological Assessment, 23*(3), 615–625. <https://doi.org/10.1037/a0022898>
- Fraley, R.C., Waller, N.G., & Brennan, K.A. (2000). An item response theory analysis of self-report measures of adult attachment. *Journal of personality and social psychology, 78*(2), 350–365. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.78.2.350>
- George C., West M. (2012). *The Adult Attachment Projective Picture System: Attachment Theory and Assessment in Adults*. New York, NY: Guilford Press
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(2), 270–280. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/0022-3514.59.2.270>
- Hesse, E. (2008). The Adult Attachment Interview: Protocol, method of analysis, and empirical studies. In J. Cassidy & P. R. Shaver (Eds.), *Handbook of attachment: Theory, research, and clinical applications* (pp. 552–598). The Guilford Press.
- Neustadt, E., & Furnham, A. (2006). Attachment at Work. In A. Columbus (Ed.), *Advances in psychology research, Vol. 43*, pp. 155–177). Nova Science Publishers.
- Rioux, L. (2006). Construction d'une échelle d'attachement au lieu de travail: Une démarche exploratoire [Construction of a workplace attachment scale: An exploration]. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement, 38*(4), 325–336. <https://doi.org/10.1037/cjbs2006018>
- Scrima, F. (2020). The psychometric properties of the workplace attachment style questionnaire. *Current Psychology, 39*, 2285- 2292. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9928-1>

APPENDIX

Choose one of the three presented statements that describes the depicted situation best



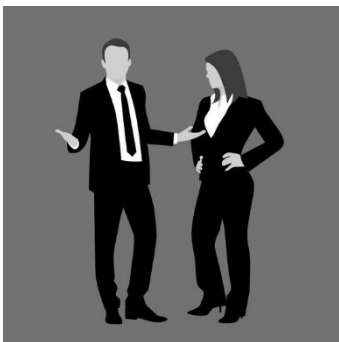
Picture downloaded from: <https://pixabay.com/sk/illustrations/sekret%3a1rka-%c5%beena-kancel%3a1ria-pr%3a1ca-7040378/>

- A) I have a good relationship with my supervisor and feel motivated by them.
- B) I am not interested in spending as much time with colleagues as others.
- C) I need to feel reassured by my colleagues and supervisor.



Picture downloaded from: <https://pixabay.com/sk/illustrations/p%3%a1r-vz%5%a5ah-podnikate%4%be-podnikate%4%beka-3159978/>

- A) I need to feel reassured by my colleagues and supervisor.
- B) I have a good relationship with my supervisor and feel motivated by them.
- C) I am not interested in spending as much time with colleagues as others



Picture downloaded from: <https://pixabay.com/sk/illustrations/p%3%a1r-vz%5%a5ah-podnikate%4%be-podnikate%4%beka-3159978/>

- A) I need reassurance from others whether my performance is sufficient.
- B) I avoid relationships with colleagues.
- C) I have a good supervisor whom I trust.



Picture downloaded from: <https://pixabay.com/sk/vectors/%C5%BEena-%C5%BEeny-podnikania-%C5%BEena-%C4%BEud%C3%AD-1353825/>

- A) I need reassurance from others whether my performance is sufficient.
- B) I have a good supervisor whom I trust.
- C) I avoid relationships with colleagues.



Picture downloaded from: <https://pixabay.com/sk/vectors/%C5%BEena-%C5%BEeny-podnikania-%C5%BEena-%C4%BEud%C3%AD-1353825/>

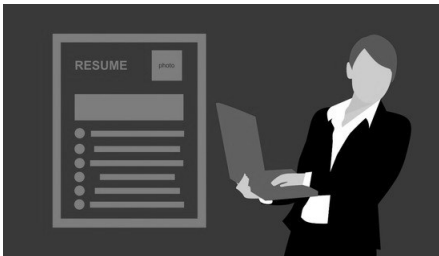
- A) I need to obtain reassurance that I am doing a good job.

- B) I do not like making contact with colleagues.
- C) I believe my supervisor is a good leader, and I respect their decisions.



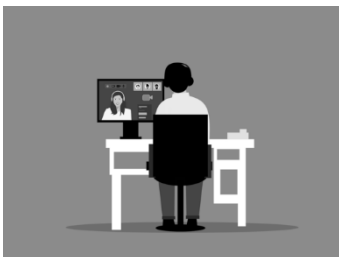
Picture downloaded from: <https://pixabay.com/sk/vectors/pribl%C3%AD%C5%BEEenie-dia%C4%BEkov%C3%A9-stretnutie-7201517/>

- A) I have a good relationship with my supervisor and feel motivated by them.
- B) I need to feel reassured by my colleagues and supervisor.
- C) I am not interested in spending as much time with colleagues as others.



Picture downloaded from: <https://pixabay.com/sk/illustrations/kari%C3%A9ra-%C5%BEEivotopis-pren%C3%A1jom-pohovor-3478983/>

- A) I need recognition to consider my work valuable.
- B) My supervisor is my motivation and inspiration.
- C) I avoid being emotionally close to other people in my work team.



Picture downloaded from: <https://pixabay.com/sk/vectors/pribl%C3%AD%C5%BEEenie-dia%C4%BEkov%C3%A9-stretnutie-7201517/>

- A) I need recognition to consider my work valuable.
- B) I avoid being emotionally close to other people in my work team.
- C) My supervisor is my motivation and inspiration.

Corresponding author

Elena Lisá

Comenius University in Bratislava, Faculty of Social and Exonomical Sciences, Institute of Applied Psychology

E-mail: elena.lisa@fses.uniba.sk

**REGULATING ROLE OF TECHNOSTRESSORS AND PERSONALITY IN PREDICTION
OF ENGAGEMENT AND BURNOUT AT WORK**

**REGULAČNÁ ÚLOHA TECHNOSTRESOROV A OSOBNOSTI V PREDIKCII
ANGAŽOVANOSTI A VYHORENIA V PRÁCI**

*Eva ROŠKOVÁ, Milica SCHRAGGEOVÁ, Nina URUKOVIČOVÁ, Jozef
SMORŇ*

Comenius University in Bratislava, Faculty of Arts, Department of Psychology

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-08>

Abstract:

Based on the Job Demands-Resources (JD-R) model, the aim of the study was to examine the relationship between technostressors (invasion, overload, uncertainty, ambiguity, complexity) acting as job demands, personality characteristics (Big Five), and employee well-being (engagement, burnout). The study employed a cross-sectional design using questionnaires and online data collection (RedCap web platform). It was conducted with a sample of employed Slovak respondents (N=257). Hierarchical regression modeling revealed that work engagement was predicted by personality characteristics (extraversion, conscientiousness). Technostressors (techno-overload, techno-invasion, techno-uncertainty) played a significant role in predicting burnout. Techno-ambiguity contributed surprisingly positively to engagement. The study contributes to the evidence on the consequences of technostressors and personality traits in the workplace context.

Keywords: technostress; engagement; personality; burnout

Abstrakt:

Vychádzajúc z modelu pracovných požiadaviek a zdrojov (JD-R) cieľom štúdie bolo overiť vzťah medzi zdrojmi technostresu (invázia, preťaženie, neistota, nejasnosť, zložitosť) pôsobiacimi ako pracovné požiadavky, osobnostnými charakteristikami (Big-5) a well-beingom zamestnancov (angažovanosť, vyhorenie). Štúdia má prierezový dizajn s využitím dotazníkov a online zberu dát (webová platforma RedCap). Uskutočnená bola na výbere slovenských zamestnaných respondentov (N=257). Hierarchické regresné modelovanie ukázalo, že pracovná angažovanosť bola predikovaná osobnostnými charakteristikami (extraverzia, svedomitosť). V predikcii vyhorenia zohrali významnú úlohu technostresory (techno-preťaženie, techno-invázia, techno-neistota). Techno-nejasnosť prispela prekvapivo k angažovanosti pozitívne. Štúdia prispela k evidencii dôsledkov zdrojov technostresu a osobnostných črt v pracovnom kontexte.

Kľúčové slová: technostres; angažovanosť; osobnosť; burnout

INTRODUCTION

Technological advancements in the workplace can produce contradictory effects on employees' well-being and behavior. Individuals can improve their task performance, but they may also suffer from negative outcomes, such as anxiety, stress and burnout. A specific form of stress that arises as a result of employees' inability to manage the use of technology in a healthy way is called technostress (Ragu-Nathan et al., 2008; Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, 2010). Ragu-Nathan et al. (2008) characterized 5 dimensions – techno-facilitators that can contribute to an increased level of technostress. Techno-overload refers to situations in which employees have to multitask and work faster and longer. Techno-invasion describes the invasive effect of information and communication technologies (ICT) on personal life, employees have to be constantly available and need to be "connected". Techno-complexity is associated with experiencing lack of computer skills at work, that forces them to spend more time learning and understanding new technologies. Techno-insecurity is associated with situations in which employees feel threatened by job loss due to automation, or individuals who are more skilled in the use of ICT. Techno-uncertainty refers to contexts in which constant ICT changes worry employees and support the feeling that they need to constantly improve their ICT skills (Ragu-Nathan et al., 2008). Recent research documented mainly the negative consequences of technostress on work related outcomes, including , decreased productivity (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, 2010), worsened mental health of employees (Atanasoff, Venable, 2017), higher rates of family–work conflict (Ma, Ollier-Malaterre, Lu, 2021), increased burnout syndrome (Srivastava, Chandra, Shirish, 2015), decreased engagement (Okolo, Kamarudin, Ahmad, 2018).

ICT is considered one of the main factors influencing employee health and work-related stress (Berg-Beckhoff, Nielsen, Ladekjær Larsen, 2017). Chronic work-related stress, if not successfully managed, can lead to burnout syndrome, which involves physical, emotional, and mental exhaustion perceived by an individual in relation to their work (Kristensen et al., 2005). The literature describes work engagement as a positive, fulfilling state of mind related to work (Schaufeli, Bakker, 2004, p. 295) characterized by efficacy, energy, and involvement. Regarding work engagement and burnout we consider them as concepts that are related but represent different aspects of overall well-being. The recent studies documented that work engagement and burnout have different correlation patterns with variables of interest (e.g., job characteristics) (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008); that work engagement has incremental effects over burnout in longitudinal studies (e.g., Hakanen & Schaufeli, 2012); or that burnout and work engagement have different correlation patterns with personality variables such as neuroticism or extraversion (Langelaan, Bakker, Van Doornen, & Schaufeli, 2006).

Previous literature on organizational stress has shown the significant role of personality traits in influencing perceived stress, coping, and their effects on related work outcomes (e.g., Grant, Langan-Fox, 2006; Carver, Connor-Smith, 2010). For instance, findings by Srivastava, Chandra, Shirish (2015) document that the trait of agreeableness may cause managers to be more likely to experience burnout in high technostress situations, while the trait of extraversion makes them less susceptible to burnout in such situations. Employees who are open to experiences and curious about trying new things perceive ICT as an interesting resource that generates new and unique experiences, rather than as a threat. The study also found that neuroticism has no effect on the relationship between techno-facilitators and work burnout but has a negative effect on the relationship between techno-facilitators and work engagement (Srivastava, Chandra, Shirish, 2015). Another study (Maier et al., 2019) found that neuroticism leads users to perceive a high level of techno-facilitators.

The Job Demands – Resources (JD-R) model was originally introduced to understand burnout syndrome (Demerouti et al., 2001) and later expanded to include work engagement

(Bakker, Demerouti, 2017). The core assumption of the JD-R model (Bakker, Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001) is that risk factors associated with work stress can be classified into two general categories: job demands and job resources. The health and well-being of employees result from the balance between job demands and resources. Building on the JD-R model, it can be stated that techno-facilitators serve as job demands that deplete energy (Schaufeli, 2017) and increase work burnout. On the other hand, personality characteristics can act as job resources that help cope with work demands (Srivastava, Chandra, Shirish, 2015).

Building on the JD-R model, aim of the study was to verify positive and negative mechanisms in the relationship between technostress creators (invasion, overload, uncertainty, insecurity, complexity) acting as job demands, Big-five personality characteristics in role of personal resources, and employees' well-being, operationalized as work engagement and job-burnout.

METHOD

The study has a quantitative cross-sectional character. Data collection was performed online, using REDCap web platform. The research sample consisted of 257 participants, 143 women (56%; aged $M = 39.25$, $SD = 12.18$), and 114 men (44%; aged $M = 34.64$, $SD = 10.71$). The inclusion criteria were permanent employment or self-employment and using ICT for professional tasks.

To measure the variables associated with technostress, we used a 23-item Technostress Creators Inventory (TCI; Ragu-Nathan et al., 2008). It assesses each technostress facilitator domain with items rated on a 5-point Likert-type scale. The higher the overall score a participant achieves, the greater technostress they experience (Ragu-Nathan et al., 2008). Our translated version of the questionnaire showed acceptable Alpha reliability for the whole scale ($\alpha=0.872$). Alpha reliabilities for subscales were $\alpha=0.802$ for techno-overload (5 items), $\alpha=0.764$ for techno-invasion (4 items), $\alpha=0.826$ for techno-complexity (5 items), $\alpha=0.740$ for techno-insecurity (5 items), and $\alpha=0.845$ for techno-uncertainty (4 items).

We used 60-item version of Big Five Questionnaire (BFI-2; Halama et al., 2020) to measure personality traits. It assesses each Big Five domain using a 12-item scale, with items rated on a 5-point Likert-type scale. Alpha reliabilities in the present sample were 0.853 for neuroticism, 0.827 for extraversion, 0.781 for openness, 0.814 for agreeableness and 0.825 for conscientiousness.

Work engagement was measured with the short 9-item version of the Dutch Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006) measuring three dimensions of engagement: vigor, commitment, and absorption, translated into Slovak by Rošková, Faragová (2020). A 7-point scale was used with answers ranging from 0 (*never*) to 6 (*always*). Internal consistency confirmed the strong reliability ($\alpha = 0.920$).

To measure burnout (exhaustion, cynicism, inadequacy), we used 9-item Bergen Burnout Inventory (BBI-15; Näätänen et al., 2003) that had been translated into Slovak by Rošková, Faragová (2020). Participants responded on a six-point Likert scale (1 = *totally disagree*, 6 = *totally agree*). The measured reliability coefficient for the whole scale was high with an alpha value = 0.867.

RESULTS

The first step of the statistical analysis was the calculation of the mutual correlations between the variables: personality traits of the Big Five model, technostress facilitators, burnout, and engagement. Table 1 presents the basic descriptive overview of the variables along with their correlations.

Table 1 Descriptive statistics and correlations of the different variables

Descriptives													
Construct	<i>M</i>	<i>SD</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. BFI_E	41.48	7.70	—										
2. BFI_A	47.79	6.79	.24	—									
3. BFI_C	46.03	7.14	.28	.45	—								
4. BFI_N	32.27	8.37	-.37	-.41	-.48	—							
5. BFI_O	44.85	7.21	.38	.25	.17	-.08	—						
6. FTS_O	14.07	4.47	-.09	-.06	-.01	.06	-.06	—					
7. FTS_I	9.32	3.93	-.07	-.05	2.422e - 4	.12	-.04	.45	—				
8. FTS_C	10.64	4.17	-.13	.03	-.14	.15	-.17	.41	.26	—			
9. FTS_IN	9.65	3.75	-.13	-.09	-.06	.06	-.16	.42	.27	.50	—		
10. FTS_U	11.50	3.99	.04	.01	.05	-.10	.04	.19	.19	.10	.32	—	
11. UWES	42.81	10.02	.40	.29	.34	-.35	.25	-.17	.01	-.05	-.11	.14	—
12. B	24.67	8.97	-.21	-.19	-.19	.37	-.13	.35	.35	.25	.41	.02	-.37

Note: M = mean, SD = standard deviation, FTS_O = techno-overload, FTS_I = techno-invasion, FTS_C = techno-complexity, FTS_IS = techno-insecurity, FTS_U = techno-uncertainty, UWES= engagement, BFI_E = extraversion, BFI_A = agreeableness, BFI_C = conscientiousness, BFI_N = neuroticism, BFI_O = openness, B = burnout. Significant correlations ($p < .05$) are in bold.

Correlations (Tab. 1) indicated that engagement was significantly associated with all five personality dimensions, with the strongest positive relationships observed for extraversion, conscientiousness, and openness, and negative relationship for neuroticism. From technostressors only techno-overload showed significant association with engagement. On the contrary, burnout exhibited significant positive relationships with four out of five technostressors (excluding techno-uncertainty). Regarding personality traits and their associations with burnout, significant positive relationships with neuroticism and negative relationships with extraversion, agreeableness, and conscientiousness have been documented.

In the next step, based on the resulting correlations, we conducted a hierarchical regression analysis to identify significant predictors of engagement and burnout. In the first step of the regression analysis we identified levels of techno-overload and techno-uncertainty as significant predictors of engagement, $F(2,253) = 7.75$, $p = .001$, explaining 5.7% of variance. In the second step, the explained variance of engagement increased to 27,9 %, $F(7,248) = 13.74$, $p < .001$, thanks to the personality traits of extraversion and conscientiousness (Tab.2.). The results of the regression analysis confirmed the significance of technostressors in explaining the level of burnout, $F(4,248) = 19.65$, $p < .001$ in the first step. In the second step, $F(9,243) = 14.485$, $p < .001$, the explained variance increased from 24% to 34.9% adding the personality trait of neuroticism (Tab.3.).

Table 2 Hierarchical regression results for work engagement

Variable	<i>B</i>	95%CI for B		<i>SE</i>	β	<i>p</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2
		<i>LL</i>	<i>UL</i>					
Step 1							.057	.057
Techno-overload	-.444	-.718	-.170	.139	-.198	.002		
Techno - uncertainty	.444	.137	.751	.156	.177	.005		
Step 2								
Techno-overload	-.338	-.582	-.094	.124	-.151	.007	.279	.222
Techno-uncertainty	.339	.066	.613	.139	.135	.015		
Extraversion	.314	.153	.476	.082	.242	.000		
Agreeableness	.117	-.068	.302	.094	.079	.215		
Conscientiousness	.216	.035	.397	.092	.154	.019		
Neuroticism	-.145	-.302	.012	.080	-.121	.071		
Openness	.121	-.043	.285	.083	.087	.148		

ANOVA Model 1: $F(2,253) = 7.75, p = .001$

Model 2: $F(7,248) = 13.74, p < .001$

Table 3 Hierarchical regression results for burnout

Variable	<i>B</i>	95%CI for B		<i>SE</i>	β	<i>p</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2
		<i>LL</i>	<i>UL</i>					
Step 1								
Techno-overload	.275	.010	.540	.135	.138	.042	.241	.241
Techno-invasion	.461	.182	.739	.141	.203	.001		
Techno-complexity	-.004	-.285	.277	.143	-.002	.977		
Techno-insecurity	.716	.403	1.029	.159	.299	.000		
Step 2								
Techno-overload	.302	.053	.552	.127	.152	.018	.349	.108
Techno-invasion	.389	.127	.652	.133	.172	.004		
Techno-complexity	-.141	-.416	.134	.139	-.065	.314		
Techno-insecurity	.718	.422	1.014	.150	.300	.000		
Extraversion	-.016	-.155	.122	.070	-.014	.817		
Agreeableness	.015	-.148	.178	.083	.012	.853		
Conscientiousness	-.027	-.184	.130	.080	-.021	.735		
Neuroticism	.339	.204	.475	.069	.318	.000		
Openness	-.061	-.203	.081	.072	-.050	.397		

ANOVA Model 1: $F(4,248) = 19.65, p < .001$

Model 2: $F(9,243) = 14.485, p < .001$

DISCUSSION

Our results confirmed significant correlations between perceived technostressors and the level of burnout, respectively work engagement. In accordance with the research of Ragu-Nathan et al. (2008); Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan (2010), we can consider technostress as a special form of stress that arises as a result of overload when working with ICT. Both correlation analysis and hierarchical regression analysis indicated a different effect of technostress creators

and personality traits in predicting work engagement and burnout. Work engagement was predicted more strongly by personality characteristics compared to subjectively evaluated technostressors. 5.7% variance of engagement was explained by techno-overload and techno-uncertainty and 22.2% was explained by personality traits (extraversion and conscientiousness). An interesting result represents a positive relationship between the level of techno-uncertainty and the level of work engagement. Surprisingly techno-uncertainty contributed to engagement in a positive direction, which suggests that new developments and constant changes in technologies might represent “challenges job demands” and could be linked to job crafting strategies, namely to “Increasing challenges job demands” (challenges, new projects, new skills) which in terms of Tims and Bakker (2010) can support and contribute to higher employee’s motivation engagement and the work effort. Extraversion was the strongest predictor of work engagement what indicated that workers more open to communication, more sociable, and taking responsibility will be more engaged in work and their level of engagement will be less affected by the burden experienced when using information technology. That means, engagement could be regulated by internal personality settings rather than external stress factors, specifically technological stress factors. For a practical managerial application, it could mean that in order to increase the level of engagement, it is necessary to rely more on the personal resources of employees, who can perceive technostressors very differently. Personality also affects reactivity to stress and evaluation of stressors, and in accordance with studies in this area (Carver, Connor-Smith, 2010; Connor-Smith, Flachsbart, 2007), we assume that individuals with high levels of extraversion and conscientiousness are more likely to view problems as opportunities or challenges, which, in turn, contributes to their ability to cope effectively with stress. The initial statistical analysis revealed interrelationships among personality dimensions, with values ranging from .08 to .48. In their validation of the Slovak version of the BFI-2, Halama et al. (2020) reported intercorrelations among personality domains falling within the .28 to .49 range. The intercorrelations we observed closely align with those documented in the validation study, emphasizing the need for careful interpretation of our findings.

Burnout, was predicted in 24% by technostressors (techno -overload, techno-invasion, techno-insecurity) and in 10,8% by only one personality trait – neuroticism. Our findings underscore the significance of information technology-related stressors as key predictors of burnout, with the techno-insecurity strongest effect. This result is in line with the findings of other studies that neuroticism appears to be a risky factor for psychological disorders, several studies have shown its positive correlation with the level of depression, anxiety, experienced stress and thus technostress (Alizadeh et al., 2018). High neuroticism scores are associated with a tendency to experience psychological helplessness and irrational thoughts (Afshar et al., 2015). As indicated Ragu-Nathan et al. (2008) individuals with heightened neuroticism tend to experience negative stimuli and are more likely to perceive challenges such as techno-overload and techno-invasion when using ICT, which is also supported by our results. The items of the techno-insecurity factor pertain to the ongoing experience of job security threats due to continuously rising demands for technological skills and also threats from other coworkers who are acquainted with newer technologies.

CONCLUSION

The current study contributed to understanding the consequences of technostress creators and personality traits in the work context. Results offer insight into the differences between positive and negative outcomes (burnout, engagement), depending on the power of perceived technostress creators and stable personality dispositions.

REFERENCES

- Afshar, H., Roohafza, H. R., Keshteli, A. H., Mazaheri, M., Feizi, A., & Adibi, P. (2015). The association of personality traits and coping styles according to stress level. *Journal of Research in Medical Sciences: The Official Journal of Isfahan University of Medical Sciences*, 20(4), 353–358. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4468450/>
- Alizadeh, Z., Feizi, A., Rejali, M., Afshar, H., Keshteli, A. H. & Adibi, P. (2018). The Predictive Value of Personality Traits for Psychological Problems (Stress, Anxiety and Depression): Results from a Large Population Based Study. *Journal of Epidemiology and Global Health*, 8(3-4), 124. <https://doi.org/10.2991/j.jegh.2017.11.003>
- Atanasoff, L., & Venable, M. A. (2017). Technostress: implications for adults in the workforce. *The Career Development Quarterly*, 65, 326-338. <https://doi.org/10.1002/cdq.12111>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Berg-Beckhoff, G., Nielsen, G., & Ladekjær Larsen, E. (2017). Use of information communication technology and stress, burnout, and mental health in older, middle-aged, and younger workers—results from a systematic review. *International journal of occupational and environmental health*, 23(2), 160-171. <https://doi.org/10.1080/10773525.2018.1436015>
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual review of psychology*, 61, 679–704. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352>
- Connor-Smith, J. K. & Flachsbart, C. (2007). Relations Between Personality and Coping: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080-1107. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.6.1080>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2006). Occupational stress, coping and strain: The combined/interactive effect of the Big Five traits. *Personality and Individual Differences*, 41(4), 719–732. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.03.008>
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415–424. <http://dx.doi.org/10.101/j.jad.2012.02.043>
- Halama, P., Kohút, M., Soto, C. J., & John, O. P. (2020). Slovak adaptation of the Big Five Inventory (BFI-2): Psychometric properties and initial validation. *Studia Psychologica*, 62(1), 74-87.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521–532. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.009>
- Ma, J., Ollier-Malaterre, A., & Lu, C. (2021). The impact of techno-stressors on work–life balance: the moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, 122, 106811. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106811>

- Maier, C., Laumer, S., Wirth, J., & Weitzel, T. (2019). Technostress and the hierarchical levels of personality: a two-wave study with multiple data samples. *European Journal of Information Systems*, 28(5), 496-522. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2019.1614739>
- Näätänen, P., Aro, A., Matthiesen, S., & Salmela-Aro, K. (2003). *Bergen burnout indicator 15*. Edita.
- Okolo, D., Kamarudin, S., & Ahmad U. N. U. (2018). An exploration of the relationship between technostress, employee engagement and job design from the nigerian banking employee's perspective. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 6(4), 511-530. <https://doi.org/10.25019/MDKE/6.4.01>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Rošková, E., & Faragová, L. (2020). Job crafting, work engagement, burnout: Mediating role of self-efficacy. *Studia Psychologica*, 62(2), 148-163. <https://doi.org/10.31577/sp.2020.02.797>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120-132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Srivastava, S. C., Chandra, S., & Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: Theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, 25(4), 355-401. <https://doi.org/10.1111/isj.12067>
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T.S. (2010). Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. *Journal of Management Information Systems*, 27(3), 303-334. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222270311>
- Tims, M., & Bakker, A.B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>

Corresponding author

Eva Rošková

Comenius University in Bratislava, Faculty of Arts, Department of Psychology

Gondova ulica 2, Bratislava 1, 811 02

eva.roskova@uniba.sk

Funding

VEGA 1/0603/21 The dark side of using information technology: the consequences of technological stress on well-being and productivity

VERIFICATION OF THE STABILITY OF THE TECHNOSTRESS QUESTIONNAIRE AND TECHNOSTRESS IN RELATION TO PERSONALITY FACETS

OVERENIE STABILITY POLOŽIEK DOTAZNÍKA TECHNOSTRESU A SÚVIS TECHNOSTRESU S OSOBNOSTNÝMI FACETMI

Jozef SMOROŇ, Milica SCHRAGGEOVÁ, Eva ROŠKOVÁ, Nina
URUKOVIČOVÁ

Comenius University in Bratislava, Faculty of Arts, Department of Psychology

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-09>

Abstract

Aim: One of the negative aspects of using technology is technostress. As a relatively new phenomenon technostress brings new research challenges. The aim of our study was to examine how technostress and personality are interconnected. We chose less frequently used approach in personality research - the facets analysis. We also wanted to test the structure of technostress as construct, based on Ragu-Nathan, et al. (2008) approach that distinguishes 5 factors of technostress.

Method: Research sample consisted of 257 participants, 143 women aged $M = 39.25$, $SD = 12.18$ and 114 men aged $M = 34.64$, $SD = 10.71$. Research data were obtained by questionnaires that were administered online.

Findings: We found many relationships between techno-stressors and personality facets. Exploratory graph analysis was used to demonstrate relative independence of technostress factors. Other findings are discussed.

Key words: personality; technostress

Abstrakt

Cieľ: Jednou z negatívnych stránok používania technológií je technostres. Ako relatívne nový fenomén prináša výskumné výzvy. Cieľom výskumu bolo preskúmať vzťah technostresorov a osobnosti, pričom sme zvolili menej používaný prístup, so zameraním na facetu. Tiež sme chceli overiť štruktúru konštruktu technostresu, vychádzali sme z prístupu Ragu-Nathan, et al. (2008), ktorý rozlišuje 5 faktorov technostresorov – facilitátorov technostresu.

Metóda: Výskumný súbor tvorilo 257 participantov, z toho 143 žien vo veku $M = 39.25$, $SD = 12.18$ a 114 mužov vo veku $M = 34.64$, $SD = 10.71$. Dáta boli získané pomocou online administrovaného dotazníka.

Zistenia: Preukázali sme vzťahy medzi techno-nejasnosťou a úzkosťou, medzi techno-neistotou a kreatívnou predstavivosťou, medzi techno-zložitosťou a intelektuálnou zvedavosťou, medzi techno-inváziou a depresiou. Exploračnou grafickou analýzou sme preukázali relatívnu nezávislosť faktorov technostresu, ďalšie zistenia diskutujeme.

Kľúčové slová: osobnosť; technostres

INTRODUCTION

We use the term technostress, coined by clinical psychologist Craig Brod (1984, in Ayyagari et al., 2011), to refer to information and communication technology (ICT) related

stress as the inability to cope with information technology in a healthy manner. "Technostress is a form of occupational stress associated with information and communication technologies such as the Internet, mobile devices, and social networking" (p. 1069, APA dictionary of psychology, 2015). Ragu-Nathan, et al. (2008) identified five facilitators of technostress: techno-overload describes situations in which a person is forced to work faster and longer as a result of technology. Techno-invasion describes the blurring of work-life boundaries, where one can be available at any time and feels the need to be constantly connected. Techno-complexity describes situations where a person perceives their lack of technological skills and pressure to spend more time and energy on improving them. Techno-insecurity describes the feeling of threat of losing one's job to a more technologically skilled individual. Techno-uncertainty describes the context of constant change and the need for constant learning regarding ICT.

Speaking about the direct relationship between personality and technostress, Maier et al. (2019) showed a positive correlation between neuroticism and technostress. Also, Reinke & Chamorro-Premuzic (2014) demonstrated a positive relationship of email overload with neuroticism and a negative relationship of email overload with conscientiousness. Several authors propose a view of personality as a moderator of the relationship between technostressors and their negative consequences. For example, Chandra et al. (2019) demonstrated multiple moderating relationships of personality and work outcomes, including technostress, finding that highly extraverted individuals under the influence of technostress facilitators were less subject to burnout. A current trend is to examine hierarchically higher-level personality profiles, a combination of personality traits that are related to experiencing technostress (e.g., Pflügner et al. (2021).

The aim of our research was to validate the factor structure of the Ragu-Nathan, et al. (2008) model of technostress. The second aim was to investigate the relationships between the factors of technostress and personality traits defined at the facet level using a network analysis method.

METHODS

We used the 60-item Slovak version of the BFI-2 Big Five Questionnaire (Halama et al., 2020) to measure personality. It measures five traits (and 15 facets): extraversion (sociability, assertiveness, energy level), agreeableness (compassion, Respectfulness, trust), conscientiousness (organization, productivity, responsibility), negative emotionality (anxiety, depression, emotional volatility), openness (intellectual curiosity, aesthetic sensitivity, creative imagination). To measure technostressors, we used the 23-item Technostressor Questionnaire (Ragu-Nathan et al., 2008), which distinguishes 5 factors: techno-overload, techno-invasion, techno-complexity, techno-uncertainty, techno-ambiguity. Example of a technostressor questionnaire item, "Technology makes me work much faster." The participant responds on a five-point scale (1 = disagree strongly, 5 = agree strongly).

Research sample

There were 257 participants in the study, including 143 females aged $M = 39.25$, $SD = 12.18$ and 114 males aged $M = 34.64$, $SD = 10.71$. Data collection was by convenience sampling, participants were approached via social media, and administration was conducted online. The survey was open to working people who use technology at work and are employed part-time, full-time, or self-employed. Our research was conducted in accordance with the Code of Ethics of Comenius University.

RESULTS

For statistical analysis we used JASP 0.16.1.0, R 3.6.4, R Studio 2022.02.2 with packages EGAnet, Ggplot2, qgraph and bootnet. We wanted to verify the factor structure of the technostressor questionnaire, for which we used exploratory graph analysis (Christensen & Golino, 2021), the results are shown in Figure 1. One color represents one factor, the thickness of the line signifies the strength of the relationship. We demonstrated 5 factors of the technostressor questionnaire, the overload factor consists of items 1 to 5, the invasion factor consists of items 6 to 9, the complexity factor consists of items 10 to 14, the uncertainty factor consists of items 15 to 19, and the insecurity factor consists of items 20 to 23. It is the 5 factors that achieved the highest frequency at bootstrap (.66).

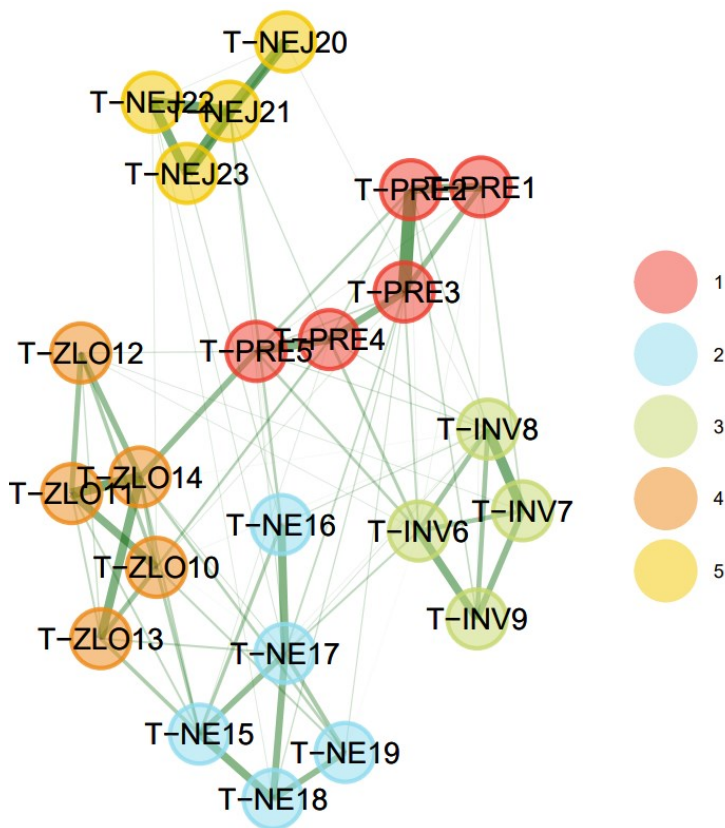


Figure 1: Exploratory graph analysis of technostressor questionnaire

Note. T-NEJ – uncertainty, T-NE – insecurity, T-PRE – overload, T-INV – invasion, T-ZLO – complexity.

To verify the stability of the items, we used bootstrap 1000, the results are shown in Figure 2. All items were within 0.75-1, demonstrating sufficient stability (Christensen & Golino, 2021) across factors.

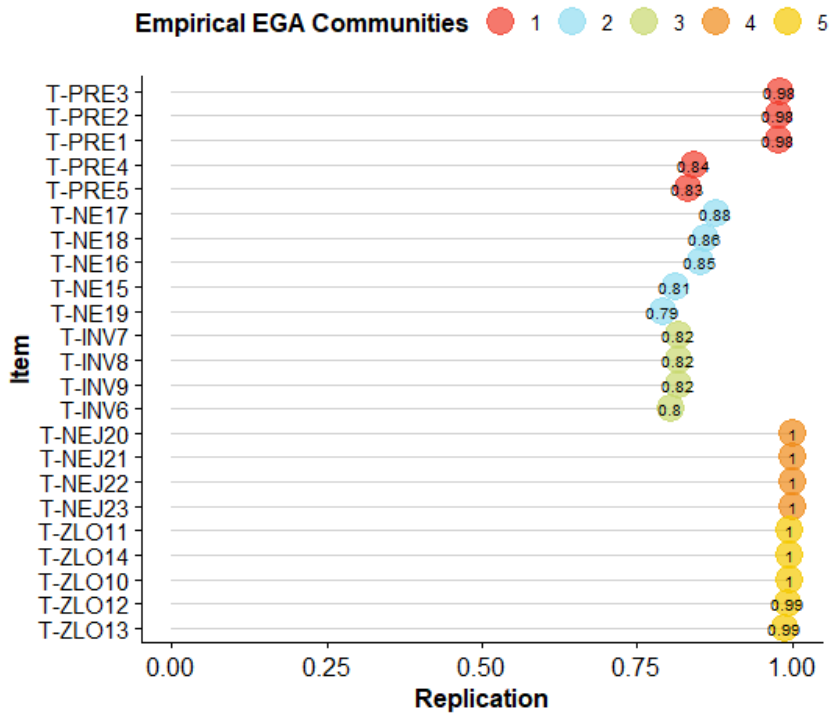


Figure 2: Stability of technostressor questionnaire items, bootstrap 1000

Next, we looked at the relationships between personality facets and technostress factors using a stepwise regression model. No significant predictor was found for the techno-overload factor; we report the others below. For the techno-uncertainty factor, in the overall model $R^2 = .00$, $F(1) = 5.366$, $p < .05$, the anxiety factor emerged as a significant predictor of techno-uncertainty. For the techno-uncertainty factor, in the overall model, $R^2 = .00$, $F(1) = 11.44$, $p < .001$, the creative imagination factor emerged as a significant predictor of techno-uncertainty. For the techno-complexity factor, in the overall model, $R^2 = .00$, $F(1) = 16.78$, $p < .001$, the intellectual curiosity factor emerged as a significant predictor of techno-complexity. For the techno-invasion factor, in the overall model, $R^2 = .00$, $F(1) = 5.91$, $p < .05$, the depression factor emerged as a significant predictor of techno-invasion. The results are presented in Table 1.

Table 1 Regression models of technostress factors and personality facets

Model			Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
techno- uncertainty	1	(Intercept)	11.498	0.249		46.205	< .001
	2	(Intercept)	13.697	0.981		13.966	< .001
		ANX	-0.183	0.079	-0.144	-2.317	0.021
techno- insecurity	1	(Intercept)	9.654	0.234		41.314	< .001
	2	(Intercept)	13.711	1.223		11.214	< .001
		CRE	-0.266	0.079	-0.207	-3.378	< .001
techno- complexity	1	(Intercept)	10.642	0.260		40.915	< .001
	2	(Intercept)	16.979	1.568		10.831	< .001
		INT	-0.410	0.100	-0.248	-4.096	< .001
techno- invasion	1	(Intercept)	9.323	0.245		38.048	< .001
	2	(Intercept)	7.502	0.788		9.523	< .001
		DEP	0.184	0.076	0.150	2.430	0.016

Note. The abbreviations are the first three letters of the personality facets. SOCIability, ASSertiveness, ENergy Level, COMpassion, RESpectfulness, TRUst, ORGanization, PROductiveness, RESponsibility, ANXIety, DEPression, EMOtional Volatility, INTellectual CURiosity, AESThetic Sensitivity, CREative Imagination. All factors have been added to each model

DISCUSSION

We confirmed the factor structure of the technostressor questionnaire consistently with the questionnaire authors (Ragu-Nathan, et al., 2008) and demonstrated multiple associations between personality and technostress. In exploratory graph analysis, we demonstrated 5 factors of technostress, with each item fitting into the corresponding factor. All items randomly sampled from our sample using the bootstrap method fit the factors with above-expected high reliability. Due to the scope of the paper, we will only zoom in on selected relationships. In the regression models, we demonstrated several relationships that are novel findings since the facet approach is not found in similar type of research. We demonstrated relationships between techno-uncertainty and anxiety, between techno-insecurity and creative imagination, between techno-complexity and intellectual curiosity, between techno-invasion and depression. People experiencing greater techno-invasion were also more depressed. Intellectually curious people rated technology-related tasks as less complex. People with less creative imagination experienced more techno-insecurity. Anxious individuals perceived tasks as less techno-uncertain, which surprised us. It's possible that more anxious people tend to explore technological tasks more thoroughly.

LIMITS

Our research is still cross-sectional data; longitudinal research would be appropriate to elucidate the correlation between technostress and personality. A larger research sample would also be more appropriate in future research. They contributed to demonstrating the reliability

of the technostressor questionnaire on a Slovak sample, but future validation research on a larger sample would be advisable. Weaknesses of the questionnaire include the absence of reverse worded items. We have also suggested that intellectual curiosity is negatively related to technostress, and it might be stimulating to examine intellectual ability in this context.

REFERENCES

- American Psychology Association. (2015). APA Dictionary of Psychology.
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS quarterly*, 831-858. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Christensen, A. P., & Golino, H. (2021). Estimating the stability of psychological dimensions via bootstrap exploratory graph analysis: A Monte Carlo simulation and tutorial. *Psych*, 3(3), 479-500. <https://doi.org/10.3390/psych3030032>
- Halama, P., Kohút, M., Soto, C. J., & John, O. P. (2020). Slovak adaptation of the Big Five Inventory (BFI-2): Psychometric properties and initial validation. *Studia Psychologica*, 62(1), 74-87. <https://psycnet.apa.org/doi/10.31577/sp.2020.01.792>
- Maier, C., Laumer, S., Wirth, J., & Weitzel, T. (2019). Technostress and the hierarchical levels of personality: a two-wave study with multiple data samples. *European Journal of Information Systems*, 28(5), 496-522. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2019.1614739>
- Pflügner, K., Maier, C., Mattke, J., & Weitzel, T. (2021). Personality profiles that put users at risk of perceiving technostress. *Business & Information Systems Engineering*, 63(4), 389-402. <https://doi.org/10.1007/s12599-020-00668-7>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information systems research*, 19(4), 417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Reinke, K., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). When email use gets out of control: Understanding the relationship between personality and email overload and their impact on burnout and work engagement. *Computers in Human Behavior*, 36, 502-509. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.03.075>
- Soto, C. J., & John, O. P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of personality and social psychology*, 113(1), 117. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/pspp0000096>
- Srivastava, S. C., Chandra, S., & Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, 25(4), 355-401. <https://doi.org/10.1111/isj.12067>

Corresponding author

Jozef Smoroň

Comenius University, Faculty of Arts, Department of Psychology

Gondova 2, Bratislava

smoron1@uniba.sk

Funding

VEGA 1/0603/21

PRÍSPEVKY V SLOVENSKOM A ČESKOM JAZYKU
CONTRIBUTIONS IN SLOVAK AND CZECH LANGUAGE

NOVÉ KONCEPTUALIZÁCIE DÔCHODKU A PSYCHOLÓGIA DÔCHODKU
NEW CONCEPTUALIZATIONS OF RETIREMENT AND THE PSYCHOLOGY OF
RETIREMENT

Viera BAČOVÁ

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

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-10>

Abstrakt

Dôchodok sa ospravedlňuje nielen ekonomickými argumentmi, ale aj morálnymi presvedčeniami o tom, čo dôchodok je. Rôzne sociálne inštitúcie sa líšia v zdôvodňovaní dôchodku. Odbory pristupujú k dôchodku ako k sociálnemu právu, ktoré je v súčasnosti ohrozené. Podnikatelia chápu fixný vek odchodu do dôchodku ako zastaraný a nákladný inštitút. Dôchodcovia okrem práva na zaslúžený odpočinok požadujú právo nebyť vylúčení z pracujúcej spoločnosti. Tieto rôzne konceptualizácie priamo alebo nepriamo reflektujú koncepty dôchodku, ktoré si pre seba vytvárajú jednotlivci. K hlavným dôsledkom zmien v inštitúte dôchodku patria rôznorodejšie cesty do dôchodku a platená práca v dôchodkovom veku. Psychológia dôchodku pomáha zvládať psychologické reakcie na tieto prebiehajúce zmeny v dôchodku. Jej obsahom sú otázky: aký je význam dôchodku, ako čeliť strate pracovnej identity a vyjednávať si nové identity, zvládať štruktúru voľného času, a rekonštruovať svoje sociálne roly, vzťahy a kontakty.

Kľúčové slová: konceptualizovanie dôchodku; individuálne koncepty dôchodku; tranzície do dôchodku; práca v dôchodku; psychológia dôchodku

Abstract

Retirement is justified not only by economic arguments but also by moral beliefs about what retirement is. Different social institutions differ in the justification of retirement. Trade unions approach retirement as a social right currently threatened. Entrepreneurs understand fixed retirement age as an obsolete and expensive institution. In addition to the right to the deserved rest, retirees demand the right not to be excluded from the working society. These different conceptualizations directly or indirectly reflect the retirement concepts that individuals create for themselves. The main consequences of the changes in the retirement institute include more diverse paths to retirement and paid work in retirement age. Retirement psychology helps to manage psychological reactions to ongoing retirement changes. Its content comprises issues: what is the meaning of retirement, how to face the loss of work identity and negotiate new identities, manage the structure of leisure time, and reconstruct social roles, relationships, and contacts.

Key words: retirement conceptualization; individual retirement concepts; retirement transitions; work past retirement age; retirement psychology

ÚVOD

Doterajšie psychologické skúmanie dôchodku sa sústreďuje na skúmanie faktorov, ktoré napomáhajú alebo brzdia *adaptáciu na dôchodok a spokojnosť v dôchodku*. Sústreďenie na tieto dve témy je opodstatnené. *Adaptácia* je viac-menej nevyhnutná, pretože prechod do dôchodku prináša (často) dramatickú zmenu sociálneho statusu, zmenu spôsobu života a potrebu prebudovať svoju sociálnu a osobnú identitu. *Spokojnosť* je výsledkom zvládnutej adaptácie (van Solinge & Henkens, 2008) a značne prispieva ku kvalite života v dôchodku.

Avšak v týchto skúmaniach psychologických premenných dôchodku sa často vynárajú otázky: na aký dôchodok je potrebné sa pripravovať a následne adaptovať? Čo obdobie dôchodku znamená pre rôznych ľudí? Očakávajú krásny čas voľnosti? Alebo novodôchodcovia smútia za predchádzajúcim životom a obávajú sa pocitu neužitočnosti? Na tieto otázky môže odpovedať skúmanie „obrazov“ dôchodku, ktorým sme sa začali zaoberať a skúmať pod zastrešujúcim termínom „koncepty dôchodku“.

KONCEPTY DÔCHODKU

Koncepty dôchodku vymedzujeme ako obrazy, predstavy a rozprávania o tom, čo je dôchodok, ako individuálne presvedčenia o dôchodku, ako zvnútornené sociálne normy a kultúrne očakávania životného štýlu ľudí na dôchodku (Bačová, 2021).

Na úrovni spoločenskej hovoríme o konceptualizáciách dôchodku, ku ktorým patrí aj ekonomicko-právne definovanie dôchodku zákonmi. Avšak centrom psychologického skúmania sú predovšetkým neformálne, často explicitne nevyslovené názory na to, čím dôchodok je, čím by mal byť, čím je opodstatnený, aký má zmysel a dôležitosť v živote jednotlivca. Koncepty dôchodku vymedzujú a priamo či nepriamo určujú možnosti a hranice identít, aktivít, správania a životného štýlu ľudí v dôchodku. Aj preto je ich skúmanie dôležité.

Koncepty dôchodku u jednotlivcov závisia nielen od pozície, záujmov a presvedčení toho, koho sa pýtame, ale aj od jeho sociálneho a kultúrneho prostredia. Nesporný je vplyv právnych predpisov a ekonomického zabezpečenia, ale váhu má tiež kultúra sociálneho štátu, napríklad vekové normy a normy životných fáz vôbec, názory na sociálnu solidaritu, zásluhovosť a ďalšie javy v sociálnom poistení a sociálnej starostlivosti.

Vo väčšine rozvinutých krajín v posledných rokoch prebiehajú v inštitúte dôchodku pozvoľné, ale postrehnuteľné, v niektorých oblastiach aj radikálne zmeny. Tým je dané, že v danej spoločnosti súčasne pôsobia „staré“, klasické predstavy o dôchodku a koncepty dôchodku novo-vznikajúce.

VYMEDZENIE DÔCHODKU

Základná definícia dôchodku hovorí, že je to ukončenie pracovnej kariéry, prechod do životnej fázy bez platenej práce a poberanie peňažnej dôchodkovej dávky.

Hoci prvé zákony o dôchodkovom systéme pochádzajú z konca 19. storočia, zabezpečovali starobný dôchodok len pre vybrané skupiny obyvateľov. Až ekonomický rozmach po 2.svetovej vojne zaznamenal vo väčšine krajín rozvoj dôchodkového systému a *dôchodok sa stal dostupným* pre širšie populácie. To navodilo, že dôchodok začal byť vnímaný nielen ako *možnosť* zabezpečenia staroby, ale ako *právo* na odpočinok po celoživotnej práci (Sargent et al., 2013).

Po 2.svet.vojne sa zdravie ľudí začalo zlepšovať a priemerná dĺžka života sa zvyšovala. Avšak doba platenej práce sa nepredlžovala. Práve naopak. V 60. a 70. rokoch minulého storočia väčšina priemyselne rozvinutých krajín začala uplatňovať inštitút *predčasného odchodu* do dôchodku. Doba života v dôchodku sa tým predlžuje; v súčasnosti noví

dôchodcovia prežijú na dôchodku päťtinu až štvrtinu svojho života. To umožnilo vnímať dôchodok ako pridané roky života v dobrom zdraví a vnímať ho ako nový *životný projekt*.

Avšak postupne začalo byť zrejmé, že pri náraste počtu starších ľudí a klesajúcej pôrodnosti nemožno dlhodobo udržať doterajšie dôchodkové peňažné dávky. To vedie k reformám dôchodkových systémov. Väčšina priemyselných krajín od 80. rokov 20. storočia začala presadzovať dlhší čas *platenj práce a neskorší odchod* do dôchodku. Štátne dávky sa znižujú súčasne s uvádzaním ďalších zdrojov zabezpečenia na dôchodku (Mergenthaler et al., 2017). Hoci sú nutné, dôchodkové reformy nie sú v žiadnej krajine prijímané pozitívne (Eurofound, 2017). Na odpore voči reformám majú pravdepodobne podiel aj konceptualizácie dôchodku.

SPOLOČENSKÉ KONCEPTUALIZOVANIE DÔCHODKU

Koncepty dôchodku na spoločenskej úrovni obsahujú zdôvodnenia existencie dôchodku ako osobitnej fázy života, ktorej hlavným znakom je absencia plateného zamestnania. Pri zdôvodňovaní toho, čo je dôchodok a aký by mal byť, sa jednotlivé inštitúcie odvolávajú na základné idey verejného blaha, ktoré prevládajú v danej konkrétnej kultúre.

Viacero argumentov zdôvodňuje, vysvetľuje, oprávňuje a ospravedlňuje existenciu dôchodku ako osobitnej fázy života bez práce. Takmer všetky zdôvodňovania dôchodku majú prvky ekonomické a morálne. Kohli preto hovorí o prepletaní ekonomických a morálnych argumentov v „morálnej ekonomii“ dôchodku (1987).

Schergerová a Hagemann (2014) vo svojej štúdií uvádzajú tri hlavné argumenty obhajoby dôchodku. Prvým a najčastejším argumentom, ktorý ospravedlňuje dôchodok bez práce, je *striedanie generácií*. Najmä v časoch vysokej nezamestnanosti sa často argumentuje, že odchod starších ľudí z trhu práce je pre spoločnosť prospešný, pretože sa tak uvoľňujú pracovné miesta pre mladších pracovníkov.¹ Druhé odôvodnenie dôchodku bez práce konceptualizuje dôchodok ako *spravodlivú odmenu za celoživotnú prácu*. Tento argument sa viac presadzuje v dôchodkových systémoch založených na príspevkoch: kto viac prispieval, má právo na vyššiu dôchodkovú dávku. Tretím argumentom je *právo na dôchodok bez práce* bez ohľadu na predchádzajúcu platenú prácu. Vychádza z predpokladu, že dôchodok nemusí byť zaslúžený len platenou pracovnou kariérou, ale aj inou prácou, napr. starostlivosťou o rodinu. Úvahy a argumenty o tom, prečo je dôchodok zaslúžený alebo opodstatnený, sa rôzne dopĺňajú a kombinujú.

Veľký naratív dôchodku, ktorý dodnes prevláda nielen na celospoločenskej úrovni, ale aj u jednotlivcov znie, že dôchodok je zaslúžený *odpočinok* v starom veku, v ktorom už *človek nemusí (a nemá) pracovať*.

Oproti tomuto dominantnému naratívu sa pod vplyvom zmien začína presadzovať nazeranie na dôchodok v kontexte *práva na prácu a práva nebyť vylúčený z pracujúcej spoločnosti*, ktoré sa spája s požiadavkou odstraňovania diskriminácie starších ľudí. Opodstatnenosť tohto nazerania formuluje otázka: Ako možno ospravedlniť predĺžené (a stále časovo rastúce) obdobie života bez práce v spoločnosti, kde práca je ústrednou časťou života, kde ľudia definujú, kým sú, prostredníctvom svojej práce? (Scherger & Hagemann, 2014).

¹ V súvislosti s týmto argumentom autori upozorňujú na tzv. omyl fixného množstva práce. Ide o mylnú predstavu, že v ekonomike jestvuje a je potrebné vykonať *pevné* množstvo práce, ktoré možno rozdeliť na vytvorenie väčšieho či menšieho počtu pracovných miest. Vplyvy technológií, zmeny organizácie práce, zánik a vznik profesií, nové dopady umelej inteligencie presvedčivo vyvracajú predstavu nemenného množstva práce, ktoré sa rozdeľuje medzi rôzne generácie.

Schergerová a Hageman (2014) vo svojom výskume konceptualizovania dôchodku sociálnymi inštitúciami zaznamenali tri typy úvah o opodstatnení dôchodku. Uvádzajú ich nasledovne.

1. Dôchodok bez práce ako sociálne právo, v súčasnosti ohrozené – *stanovisko odborov*: zdôrazňované je sociálne právo na túto fázu života, ohrozené novými opatreniami, mnohí starší ľudia nemôžu dlhšie pracovať, dôchodok má ochrannú funkciu, väčšina ľudí nemôže a nemala by byť povinná alebo nútená pracovať dlhšie, argumentujú zdravím a ťažkými pracovnými podmienkami pre starších pracovníkov, vrátane vekovej diskriminácie.

2. (Pevný) odchod do dôchodku je zastaraný a nákladný -- *pohľad zamestnávateľov*: hospodársky rast prospieva spoločnosti, napríklad nízkou nezamestnanosťou, nákladné dôchodkové systémy potenciálne prekrážajú hospodárskemu rastu, ľudia v dôchodkovom veku sú potenciálne užitočnou rezervou zamestnanosti, najmä pri budúcom nedostatku kvalifikovaných ľudí v dôsledku demografických zmien.

Dôchodok je predovšetkým individuálnym inštrumentálnym usporiadaním fázy bez práce na konci života. Ako taký nie je hodnotou ani cieľom, alebo ak vôbec dôchodok nejakú hodnotu má, je dosť zastaraná.

3. Právo na prácu v dôchodku, čiže právo nebyť vylúčený z pracujúcej spoločnosti -- neziskové záujmové organizácie, ktoré oscilujú medzi právom na dôchodok bez práce a právom na prácu:

obhajujú silný a zmysluplný koncept dôchodku, mnohí ľudia už pred dôchodkovým vekom nie sú schopní pokračovať v práci, upozorňujú na nerovnosť a hroziacu chudobu dôchodcov, odvolávajú sa na ekonomickú hodnotu dôchodku ako vykonávanie neplatených činností, platenie daní dôchodcami atď., dôchodok je odmena za pracovný život, právo na prácu je kľúčové pre blaho mnohých dôchodcov a priznáva im dôležitosť, potrebné je lepšie chrániť tých, ktorí nemôžu pracovať po dôchodkovom veku a tých, ktorí sú v starobe zraniteľní chudobou. (Podrobnejšie pozri Scherger & Hageman, 2014).

Tieto normatívne vyjadrované konceptualizácie dôchodku môžu mať „tiché“ dimenzie, ktoré nie sú priamo vyslovené a môžu protirečiť tým oficiálnym. Spoločenské konceptualizovanie dôchodku ovplyvňuje prežívanie dôchodku jednotlivcami priamo aj nepriamo, napríklad aj tým, že zodpovednosť za starý vek a jeho zabezpečenie prenechávajú jednotlivcom a rodinám.

INDIVIDUÁLNE KONCEPTY DÔCHODKU

Za priekopnícky výskum konceptov dôchodku u jednotlivcov možno považovať kvalitatívnu štúdiu Hornsteinovej a Wapnera (1985). Vo svojom výskume identifikovali štyri koncepty dôchodku. Stručne vyjadrené išlo o chápanie dôchodku ako: 1. koniec práce a ukončovania života, 2. začiatok nového života, 3. pokračovanie ako doteraz, a 4. nanútené prerušenie.

Autori obsirnejšie charakterizujú tieto koncepty nasledovne:

Prechod na odpočinok a do starého veku: posledná fáza života; zníženie aktivity, usadenie v tichej a obmedzenejšej existencii. Potreba odpočinku, reflexie, rovnováhy a bilancie svojho života.

Príležitosť na nový začiatok: nová etapa života; nové aktivity. Život podľa svojich potrieb, túžob a cieľov. Oslobodenie od povinností a požiadaviek iných.

Pokračovanie v doterajšom životnom štýle: Dôchodok nie je veľká udalosť; život pokračuje v zabehnutých schémach. Činnosti možno vykonávať uspokojivejším a nenáročným spôsobom.

Nežiaduce vynútené narušenie života: koniec vysoko hodnotenej činnosti, za ktorú neexistuje žiadna kompenzácia: strata sveta práce. Dôchodok nemá vnútorný zmysel. Je to frustrujúce obdobie.

Tieto štyri koncepty dôchodku boli ďalšími bádateľmi overované, doplňované a upravované a vychádzali sme z nich aj vo svojich výskumoch.

DÔSLEDKY KONCEPTUALIZÁCIÍ DÔCHODKU PRE JEDNOTLIVCOV

Dôsledky nových konceptualizácií dôchodku sa prejavujú výrazne najmä v dvoch oblastiach. Prvou zmenou sú *nové formy prechodu do dôchodku*, druhou rastúci podiel *pracujúcich v platenej práci* aj po dosiahnutí dôchodkového veku.

Nové formy prechodu do dôchodku

Odchod do dôchodku prebiehal „klasicky“ tak, že po dosiahnutí zákonom stanoveného dôchodkového veku nasledoval definitívny odchod z platenej práce a súčasne s tým čerství dôchodcovia začali poberať dôchodkovú dávku. Prechod do dôchodku bol/je nenávratný a neodvolateľný a dôchodok je finálny a definitívny stav.

Nové možnosti menia čas i spôsob prechodu do dôchodku. Po dosiahnutí dôchodkového veku môže pracujúci pokračovať v doterajšej práci, začať novú kariéru, odísť do dôchodku a opäť sa do platenej práce vrátiť, a môže poberať plat i dôchodok. Môže opakovane vstupovať a vystupovať z dôchodku. Dôchodok je odvolateľný a voliteľný, ostrá hranica medzi zamestnaním a dôchodkom sa stiera (Denton & Spencer, 2009; Kojola & Moen, 2016).

Pribúdajú nové termíny spojené s dôchodkom, napr. od-dôchodkovanie (odchod z dôchodku opäť do zamestnania), semi-dôchodok (polovičný dôchodok), premost'ovacie zamestnanie (bridge employment), fázovaný či graduálny dôchodok. Hoci zatiaľ ojedinele, počuť aj hlas ľudí, ktorí dôchodok úplne odmietajú ako osobitnú fázu života a pracujú, i keď to finančne nepotrebujú. V angličtine sa označujú ako „nevertirees – ľudia, ktorí sa dôchodcami nikdy nestanú, resp. nechcú stať“.

Platená práca v dôchodku

Definícia dôchodku ako absencie platenej práce a poberania dôchodkovej dávky je dnes už zjednodušená a nezodpovedá realite, hoci stále opisuje normatívny ideál (klasických) systémov sociálneho zabezpečenia. Platená práca v dôchodku privoláva aj pozornosť výskumníkov. Je tomu tak preto, lebo platená práca v dôchodku je v rozpore s predkladanou konečnosťou dôchodku a štandardným postupom jednorazového ukončenia práce. Platená práca v dôchodku je kontradikciou, t. j. popretím samého jadra dôchodku (Scherger & Hagemann, 2014), keďže aj z právnych predpisoch vyplýva, že od ľudí po dosiahnutí dôchodkového veku sa neočakáva, že budú pracovať, a teda pracovať nemajú.

Platená práca v dôchodku prináša nové kontradiktórne pohľady na inštitút dôchodku a dôchodkový systém. Ten na jednej strane chráni pred záťažou trhu práce, na druhej strane sa stáva mechanizmom vylúčenia pracujúcich určitého veku zo sveta a spoločenstva pracujúcich. Podobne kontradiktórne možno nazerať na platenú prácu v dôchodku. Na jednej strane môže byť nazieraná ako sociálna integrácia a využitie produktivity starších ľudí. Na strane druhej môže byť chápaná ako vynútené vylúčenie z bezstarostného a bezpracného dôchodku (Scherger et al., 2012).

Ak ľudia v dôchodkovom veku vykonávajú platené zamestnanie, i keď z finančných dôvodov nemusia, znamená to, že ich práca silne stimuluje.² Keďže u dôchodcov sa predpokladá, že nemusia pracovať, pretože ich hlavným postavením je „byť dôchodcom“, a ich hlavným zdrojom príjmu je dôchodková dávka, môže byť *práca v dôchodku* perspektívnou *klúčovou témou* pre psychologické skúmanie dôchodku.

Z doterajších výskumov je zrejmé, že platenú prácu v dôchodkovom veku ľudia vnímajú ako privilégium ale môže byť vnímaná aj ako neželaná záťaž. Toto vnímanie je často dané sociálno-ekonomickým statusom ľudí, ktorí dosiahli dôchodkový vek. Vo všeobecnosti platí, že ľudia s vyšším socioekonomickým statusom majú na trhu práce lepšie príležitosti, lepšie zdravie a pravdepodobne vyššiu vnútornú motiváciu ostať pracovať. Ľudia s nižším statusom viac pravdepodobne potrebujú v dôchodku pracovať z dôvodu nedostatočného príjmu (Scherger et al., 2012).

KONCEPTY DÔCHODKU NA SLOVENSKU – VÝSLEDKY VÝSKUMOV

Naše výskumy konceptov dôchodku, pri ktorých sme vychádzali zo štyroch „klasických“ konceptov dôchodku Hornsteinovej a Wapnera (1985) naznačujú, že koncepty životného štýlu po odchode do dôchodku môžu ovplyvniť psychickú pohodu v dôchodku (Bačová, 2021; Bačová & Halama, 2020; Bačová & Havan, 2023). Výsledky tiež potvrdzujú prínosy skúmania konceptualizácie dôchodku u jednotlivcov, pretože pomáhajú vysvetliť a pochopiť heterogenitu prežívania a skúseností pracujúcich v pred dôchodkovom veku a tesne po nástupe do dôchodku.

V roku 2019 sme zisťovali a analyzovali koncepty dôchodku u vzorky slovenských novo-dôchodcov (na dôchodku boli v priemere 3,2 roka; v rozmedzí od 6 mesiacov do 6 rokov), pričom sme využili prístup orientovaný na osobu. Pomocou štyroch konceptov sme zistili tri profily životného štýlu na dôchodku, v ktorých naši účastníci chápali dôchodok ako: 1. Vynútené narušenie životného štýlu bez nádeje na zmenu. Úroveň pohody v dôchodku u týchto účastníkov bola veľmi nízka. 2. Akceptované prerušenie a ukončenie pracovnej činnosti. V porovnaní s ostatnými profilmi oznamovali účastníci strednú úroveň svojej pohody v dôchodku. 3. Nový začiatok životnej cesty a jej pozitívne pokračovanie. U týchto účastníkov sme zistili najvyššiu úroveň pohody v dôchodku (Bačová & Halama, 2020).

V roku 2022 sme skúmali koncepty dôchodku vo vzorke slovenských pred-dôchodcov. Použili sme exploratórnu faktorovú analýzu štyroch „klasických“ konceptov dôchodku (Bačová & Havan, 2023). Koncept *Prechod do starého veku* sa nepotvrdil ako samostatný faktor, ale overili sme koncepty *Nový začiatok* a *Vynútené prerušenie* ako samostatné faktory. Koncept *Pokračovanie* sa u našich účastníkov rozdelil na dva faktory, ktoré sme podľa obsahu položiek nazvali *Pokračovanie v aktivitách* a *Život bez zmeny*. Korelácie potvrdili predpokladané súvislosti jednotlivých novo-zistených konceptov s vnímaním ziskov a strát v dôchodku, uspokojením základných psychologických potrieb a typom pracovnej angažovanosti.

ZÁVER

Celková scenéria dôchodku sa mení z chápania dôchodku ako odpočinku k predlžovaniu aktívneho života rôznymi spôsobmi. Nové koncepty dôchodku na individuálnej úrovni potvrdzujú zmeny v inštitúte dôchodku viditeľné na makroúrovni.

Rozmanitosť konceptov u jednotlivcov môže reflektovať zmeny, ktoré sa dejú v inštitúte dôchodku. Z praktického hľadiska koncepty dôchodku preferované jednotlivcom

² Je zrejmé, že nestačia len predpoklady na strane jednotlivcov (ich motivácia a kvalifikácia), pre vykonávanie platenej práce v dôchodku sú potrebné ďalšie externé priaznivé podmienky (príležitosti a možnosti na trhu práce). Na podrobnejšie rozvedenie tejto pripomienky tu však nie je priestor.

môžu predikovať individuálny štýl adaptácie na dôchodok už pred odchodom do dôchodku, a tak podnietiť individualizovanejšie plánovanie dôchodku a poradenstvo. Môžu tiež pomôcť zostaviť intervencie smerom k dôchodcom v snahe pomôcť zmene ich životného štýlu a kvality života.

Úlohou psychológie dôchodku v tejto situácii je porozumieť týmto zmenám a konceptom. V praktickej rovine patrí k úlohám psychológie dôchodku pomôcť zvládnuť psychologické reakcie na tieto prebiehajúce zmeny. Preto vymedzujeme obsah psychológie dôchodku otázkami: aký zmysel dať dôchodku, ako čeliť strate pracovnej identity a vyjednať svoje nové identity, zvládnuť novú štruktúru času a rekonštruovať svoje sociálne roly, vzťahy a kontakty.

LITERATÚRA

- Bačová, V. (2021). Naratívy a koncepty dôchodku a starnutie. In H. Georgi (Ed.), *Stárnutí 2021: Sborník příspěvků z 5. Gerontologické mezioborové konference* (s. 9-16). Pražská vysoká škola psychosociálních studií. https://www.konferencestarnuti.cz/files/Starnuti_2021_sbornik.pdf
- Bačová, V., & Halama, P. (2020). Retirement lifestyle conceptualization and well-being in recent retirees. *Educational Gerontology*, 46(11), 688-695. <https://doi.org/10.1080/03601277.2020.1807090>
- Bačová, V., & Havan, P. (2023). Is retirement really about old age? Conceptualization of retirement among Slovak pre-retirees. Článok v procese posudzovania.
- Denton, F. T., & Spencer, B. G. (2009). What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. *Canadian Journal on Aging/Revue canadienne du vieillissement*, 28(1), 63-76. <https://doi.org/doi:10.1017/S0714980809090047>
- Eurofound (2017). *Extending working life: What do workers want?* Dublin, Ireland: Eurofound.
- Hornstein, G.A., & Wapner, S. (1985). Modes of experiencing and adapting to retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 21(4), 291-315. <https://doi.org/10.2190/4NRA-2UY5-UVA3-4RPQ>
- Kohli, M. (1987). Retirement and the moral economy: An historical interpretation of the German case. *Journal of Aging Studies*, 1(2), 125-144. [https://doi.org/10.1016/0890-4065\(87\)90003-X](https://doi.org/10.1016/0890-4065(87)90003-X)
- Kojola, E., & Moen, P. (2016). No more lock-step retirement: Boomers' shifting meanings of work and retirement. *Journal of Aging Studies*, 36, 59-70. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2015.12.003>
- Mergenthaler, A., Cihlar, V., Micheel, F., & Sackreuther, I. (2017). The changing nature of (un-)retirement in Germany: living conditions, activities and life phases of older adults in transition. *BiB Working Papers 3/2017*. Wiesbaden: Federal Institute for Population Research. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bib-wp-2017-032>
- Sargent, L. D., Lee, M. D., Martin, B., & Zikic, J. (2013). Reinventing retirement: New pathways, new arrangements, new meanings. *Human Relations*, 66(1), 3-21. <https://doi.org/10.1177/0018726712465658>
- Scherger, S., & Hagemann, S. (2014). *Concepts of retirement and the evaluation of post-retirement work: Positions of political actors in Germany and the UK* (No. 04/2014). ZeS-Arbeitspapier. <http://hdl.handle.net/10419/103743>
- Scherger, S., Hagemann, S., Hokema, A., & Lux, T. (2012). *Between Privilege and Burden. Work Past Retirement Age in Germany and the UK*. ZeS Working Paper 4/2012, Centre for Social Policy Research, Bremen, Germany. Available online at http://www.zes.uni-bremen.de/lib/download.php?file=b6c53d42c9.pdf&filename=ZeS-AP_2012_4.pdf

Van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23(2), 422–434. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.23.2.422>

Kontaktné údaje

Viera Bačová

Ústav experimentálnej psychológie CSPV SAV, v.v.i.

Dúbravská cesta 9, 841 04 Bratislava, SR

viera.bacova@savba.sk

Grantová podpora

Túto prácu podporila Vedecká grantová agentúra Ministerstva školstva SR a Slovenskej akadémie vied (VEGA) na základe zmluvy č. 2/0091/22.

**STABILITA PRACOVNÝCH CIEĽOV A JEJ VZŤAH S CHARAKTERISTIKAMI
ROZHODOVANIA**

**STABILITY OF WORK GOALS AND ITS ASSOCIATION WITH THE DECISION-
MAKING CHARACTERISTICS**

Jozef BAVOLÁR

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-11>

Abstrakt:

Obdobie nastupujúcej dospelosti je okrem iného charakterizované aj nestabilitou cieľov, teda ich častými zmenami. Cieľom tohto príspevku je zistiť, nakoľko sú pracovné ciele v tomto období stabilné a či sú ich stabilita a úspešnosť dosahovania spojené s vybranými charakteristikami rozhodovania – štýlmi rozhodovania a intoleranciou neistoty. Vzorku tvorilo 115 ľudí vo veku 18 až 30 rokov, ktorí s odstupom jedného roka uvádzali svoj pracovný cieľ, stav snaženia sa oň a vybrané cieľové dimenzie. Sledované boli ako zmeny v stave dosahovania cieľa, tak súvis týchto zmien a zmien cieľových dimenzií so stabilnými charakteristikami rozhodovania. Viac ako polovica respondentov po jednom roku stále uvádzala prítomnosť toho istého cieľa, pričom rozdiel v charakteristikách rozhodovania bol zistený len v prípade inhibičnej úzkosti ako jednej subškály intolerancie neistoty – táto bola nižšia u tých, ktorí svoj pracovný cieľ už dosiahli, oproti tým, ktorí sa oň stále snažili. V tejto podskupine bolo tiež zistené, že intolerancia neistoty a miera používania racionálneho štýlu rozhodovania boli spojená s poklesom sebaúčinnosti a autonómnej motivácie, naopak s nárastom kontrolovanej motivácie. Výsledky poukazujú na úlohu stabilných charakteristík rozhodovania v procese dosahovania cieľa.

Kľúčové slová: pracovné ciele; rozhodovanie; nastupujúca dospelosť

Abstract:

The period of emerging adulthood is characterized, among other things, by the instability of goals, i.e. by their frequent changes. The aim of this research is to find out how stable work goals are in this period and whether their stability and achievement are associated with selected decision-making characteristics - decision-making styles and intolerance of uncertainty. The sample consisted of 115 people between the ages of 18 and 30, who, with an interval of one year, stated their work goal, the state of striving for it, and selected goal dimensions. Changes in the achievement of the goal were monitored as well as their associations with stable decision-making characteristics. More than half of the respondents still reported the presence of the same goal after one year, while a difference in decision-making characteristics was found only in the case of inhibitory anxiety as one subscale of intolerance of uncertainty - this was lower in those who had already achieved their next goal compared to those who we kept trying for him. In this group, it was also found that intolerance of uncertainty and the degree of rational decision-making style were associated with a decrease in self-efficacy and autonomous motivation, on the contrary, with an increase in controlled motivation. The results point to the role of stable decision-making characteristics in the process of achieving the goal.

Keywords: work goals; decision-making; emerging adulthood

ÚVOD

Stabilita pracovných cieľov v nastupujúcej dospelosti

Obdobie prechodu do dospelosti je vnímané ako obdobie nestability, nových možností, experimentovania, objavovania a spoznávania sveta a je považované za najheterogénnejšie obdobie v živote človeka (Arnett, 2000; 2007), pričom ako jeho pomenovanie sa často používa pojem vynárajúca sa dospelosť (emerging adulthood; Arnett, 2000; 2007). To sa vekovo umiestňuje medzi 18. a 30. rok a okrem iného je pri ňom možné hovoriť aj o spojení nestability s dôležitosťou rozhodnutí, ktoré môžu mať veľký vplyv na dlhodobú budúcnosť (Salmela-Aro, Aunola, & Nurmi, 2007). Okrem iných rozhodnutí sem patria aj tie týkajúce sa výberu kariéry či dosahovania pracovných cieľov (Salmela-Aro & Nurmi, 1997; Schulenberg, Bryant & O'Malley, 2004; Nurmi, 2004), čo kladie na ľudí v danom veku veľké nároky. Ak sa pozrieme na dôležitosť a stabilitu týchto (najmä pracovných) cieľov, množstvo výskumov poukazuje ako na ich významné miesto v tomto období, tak na meniacu sa pozíciu počas neho, teda pri prechode do "plnej" dospelosti. Hill et al. (2011) pri porovnaní dôležitosti (aj) pracovných cieľov počas vysokoškolského štúdia a 13 rokov po jeho ukončení zistili, že nárast v pracovných cieľoch bol spojený s nárastom ukazovateľov kvality života. Ueno a Krause (2019) zas poukázali na spojitosť neúspechu pri dosahovaní pracovných cieľov (manifestujúceho sa najmä ako neschopnosť nájsť prácu, teda nezamestnanosť) s depresívnymi príznakmi. Čo sa týka samotnej stability pracovných cieľov, tu sú výsledky nejednoznačné. Kým Salmela-Aro et al. (2007) uvádzajú nárast v dôležitosti pracovných cieľov počas štúdia, a teda aj s vekom, Yau, Shane a Heckhausen (2021) zistili vyššiu prioritizáciu osobných a romantických cieľov pred pracovnými počas vysokoškolského štúdia. Doterajšie výskumy tak poukazujú nielen na nedostatočné preskúmanie stability (aj pracovných) cieľov počas obdobia nastupujúcej dospelosti, ale ich nejednoznačnosť pri porovnaní rôznych krajín aj na možný kultúrny vplyv.

Charakteristiky rozhodovania a dosahovanie cieľov

Okrem samotnej stability pracovných cieľov nás v aktuálnom výskume zaujíma aj to, ako táto stabilita súvisí so stabilnými charakteristikami rozhodovania. Objektom nášho záujmu sú dve skupiny charakteristík rozhodovania - štýly rozhodovania a intolerancia neistoty, pri ktorých sa preukázal vzťah s dosahovaním cieľov. Štýly rozhodovania opisujú bežný, "habituálny" spôsob rozhodovania konzistentný v rôznych situáciách (Scott & Bruce, 1995). Bolo identifikovaných a kategorizovaných viacero štýlov rozhodovania, vzhľadom na predchádzajúce výskumy (najmä Bavolar et al., v tlači) sa budeme venovať trom z nich - racionálnemu, intuitívnemu a vyhýbavému, keďže ich vzťahy s dimenziami rozhodovania boli preukázané ako najsilnejšie. Ľudí s preferenciou racionálneho štýlu môžeme charakterizovať ako tých, ktorí sa snažia o používanie pravidiel logiky a starostlivé zvažovanie pozitív a negatív jednotlivých možností. Pri preferencii intuitívneho štýlu je prítomná tendencia spoliehať sa na pocity či inštinkty, ktoré by mali rozhodnúť o tej správnej možnosti. Pri vyhýbavom štýle rozhodovania je základom snaha vyhnúť sa rozhodnutiu, najmä jeho odkladaním na neskôr (Scott & Bruce, 1995). Nedávne výskumy naznačujú, že racionálny a intuitívny štýl sú asociované s dimenziami cieľov spojenými s úspešnejším dosahovaním cieľ (vyššie úsilie, autonómna motivácia, progres, sebaúčinnosť), kým vyhýbavý štýl s ich protipólmi, teda aj s nižšou úspešnosťou dosiahnutia cieľa (Bavolar et al., v tlači).

Pod ďalšou charakteristikou rozhodovania - intoleranciou neistoty - chápeme vnímanie neistoty smerom do budúcnosti ako negatívnej, ohrozujúcej (Carleton et al., 2007). Vyššia intolerancia neistoty je spojená skôr s negatívnymi aspektami ľudskej psychiky, často vystupuje

aj ako korelát duševných porúch, najmä úzkostných. Tomu nasvedčuje aj pomenovanie dvoch subškál nami používaného meracieho nástroja - prospektívna a inhibičná úzkosť. Prospektívna úzkosť je považovaná za kognitívny komponent intolerancie neistoty, prejavuje sa ako snaha o predvídanie budúcnosti a následkom toho o znižovanie neistoty. Inhibičná úzkosť je behaviorálnym komponentom, prejavuje sa ako snaha o vyhnutie sa neistote pri vlastnom správaní. Aj keď výskumy priamo spájajúce intoleranciu neistoty s na cieľ orientovaným správaním zatiaľ skôr absentujú, už na základe tohoto opisu sa dá predpokladať jej negatívny vzťah s dosahovaním cieľov a ich dimenziami, aj keď napr. Onalan a Magda (2020) uvádzajú pozitívny vzťah intolerancie neistoty s vytrvalosťou pri dosahovaní cieľov. Naopak, Doğanülkü (2020) zistil jej negatívny vzťah s proaktívnym kariérovým správaním.

Aktuálny výskum

Z uvedených charakteristík nastupujúcej dospelosti je zrejmé, že nestabilita cieľov patrí medzi jedny z hlavných vlastností tohoto obdobia. Aj napriek tomuto všeobecne prijímanému poznatku však danej nestabilite bola venovaná nielen v slovenských podmienkach, ale aj celosvetovo, relatívne malá pozornosť. Prvým cieľom tohoto výskumu je tak sledovanie stability pracovných cieľov, teda toho, nakoľko sú pracovné ciele tie isté aj s odstupom času približne jedného roka, tiež nakoľko ich neprítomnosť v opakovanom zisťovaní je daná ich prípadným dosiahnutím, vzdaním sa cieľa či jeho nahradením iným cieľom.

Druhý a tretí cieľ sa zameriavajú na úlohu stabilných charakteristík rozhodovania pri stabilite cieľov (cieľ č. 2) a cieľových dimenzií (cieľ č. 3). V rámci druhého cieľa plánujeme preskúmať to, či sa skúmané charakteristiky rozhodovania odlišujú u ľudí s rôznou úspešnosťou dosahovania pracovných cieľov a tretím, nadväzujúcim cieľom je sledovanie úlohy charakteristík rozhodovania pri zmenách cieľových dimenzií. Nakoľko sledované charakteristiky rozhodovania (štýly rozhodovania a intolerancia neistoty) súvisia s dimenziami cieľov, predpokladáme, že racionálny a intuitívny štýl dosahujú vyššie hodnoty u tých, ktorí sú úspešní v dosahovaní cieľa, tiež že tieto štýly sú spojené s nárastom cieľových dimenzií spojených s úspešným dosiahnutím cieľa. Opačný vzorec výsledkov je očakávaný v prípade vyhýbavého štýlu rozhodovania a intolerancie neistoty.

METÓDA

Vzorka a procedúra

Vzorka bola získavaná prostredníctvom sociálnych sietí, použité nástroje merania boli vyplňané online. Prvý zber dát prebehol na prelome rokov 2021 a 2022, druhý na prelome rokov 2022 a 2023. V prvom kole sa na základe výzvy na sociálnej sieti zapojilo 899 respondentov, v druhom kole na výzvu (zaslanú na predtým poskytnuté mailové adresy) o opätovné zapojenie reagovalo 165 respondentov. Oslovená bola nešpecifikovaná populácia, na základe nastaveného filtra boli k vyplňaniu pripustení len tí, ktorí spĺňali podmienku veku. Použiteľné pre účely tohoto výskumu (uvedenie pracovných cieľov v oboch zberoch, možnosť vypočítať sumárne skóre pri vybraných premenných) boli dáta od 115 respondentov. Tí boli vo veku od 19 do 30 rokov (priemerný vek 24,6 roka, 83,5% žien, 28% študujúcich, 25% študujúcich aj pracujúcich, 42% pracujúcich, zvyšok iné - napr. nezamestnaní, materská dovolenka).

Nástroje merania

Participantí boli v prvom kole zberu dát požiadaní o uvedenie pracovného cieľa, ktorý chcú dosiahnuť. Pri tomto ciele boli následne zisťované aj jeho vybrané dimenzie, konkrétne úsilie, sebaúčinnosť, monitorovanie, autonómna a kontrolovaná motivácia a cieľový progres.

Na ich zisťovanie boli použité adaptované metodiky s rôznym počtom položiek, hodnotené na škále od 1 (úplne nesúhlasím) do 7 (úplne súhlasím). Konkrétne to boli jedna položka pre úsilie (Werner et al., 2016; *Veľmi usilovne pracujem na dosiahnutí tohto cieľa*), tri položky pre progres (Milyavskaya & Inzlicht, 2017; napr. *Dosiahol som významný progres v smerovaní k tomuto cieľu*), dve položky pre kontrolovanú motiváciu (Milyavskaya, Nadolny, & Koestner, 2015; napr. *Snážiš sa tento cieľ dosiahnuť preto, že to od teba niekto vyžaduje alebo tým môžeš niečo získať?*) i autonómnou motiváciu (Milyavskaya, Nadolny, & Koestner, 2015, napr. *Snážiš sa tento cieľ dosiahnuť preto, lebo si skutočne presvedčený, že je dôležitý - vybral si si ho dobrovoľne a ceníš si ho?*), jedna položka pre monitorovanie dosiahnutia cieľa Chang et al., 2017, *Viem stále presne, ako som na tom, čo sa týka dosiahnutia cieľa*). Tri položky boli použité pre zisťovanie cieľovej sebaúčinnosti (Pomaki et al., 2009; napr. *Mám potrebnú energiu na to, aby som dosiahol/la tento cieľ*).

Štýly rozhodovania boli zisťované Škálou všeobecných rozhodovacích štýlov (Scot & Bruce, 1995; Bavoľár & Orosová, 2015). Boli použité tri štýly – racionálny (*Rozhodnutia robím logickým a systematickým spôsobom*), intuitívny (*Pri rozhodovaní sa spolieham na svoje inštinkty*) a vyhýbavý (*Často vedome odkladám dôležité rozhodnutia*), pričom miera každého bola identifikovaná piatimi položkami s možnosťami odpovedí od 1 (úplne nesúhlasím) do 5 (úplne súhlasím).

Miera intolerancie neistoty bola identifikovaná Krátkou škálou intolerancie neistoty (Carleton et al., 2007; Bavoľár, 2019) s 12 položkami rozdelenými do subškál prospektívna (napr. *Človek by mal vždy pozeráť dopredu, aby sa vyhol prekvapeniam*) a inhibičná úzkosť (napr. *Aj najmenšie pochybnosti ma môžu zastaviť v konaní*).

VÝSLEDKY

Ako prvý výsledok uvádzame stabilitu pracovných cieľov, čo je zároveň naplnením prvého výskumného cieľa tohoto príspevku. Zo 115 respondentov uvádzalo existenciu toho istého cieľa aj po jednom roku 64 (56%). Približne rovnaký počet uvádzalo, že v danej oblasti nemali žiaden cieľ (23; 20%) alebo ho už dosiahli (22; 19%) a šiesti (5%) sa predtým uvedeného cieľa vzdali.

Tieto skupiny boli následne porovnané v sledovaných charakteristikách rozhodovania - štýloch rozhodovania a intolerancii neistoty. Výsledky prezentuje Tabuľka 1.

Tabuľka 1 Porovnanie skupín rozdelených podľa dosiahnutia cieľa v charakteristikách rozhodovania (výsledky ANOVY a priemerné hodnoty premenných v porovnávaných skupinách)

Skupina	Racion. štýl	Intuit. štýl	Vyhýb. štýl	Intoler. neistoty	IN prosp. úzkosť	IN – inhib. úzkosť
F	0.715	0.916	0.946	2.831	2.420	2.726
p	.545	.436	.421	.042	.070	.048
Významné rozdiely						1-3
1 Cieľ som dosiahol/la	20.6	17.6	13.5	30.4	18.8	11.5
2 Cieľa som sa vzdal/a	21.5	17.8	13.5	40.5	25.3	15.2
3 Cieľ som ešte nedosiahol/la, stále ho mám	20.4	17.0	14.6	36.4	21.6	14.7
4 Nemal/a som v tejto oblasti žiaden cieľ	19.9	18.6	15.9	36.2	21.2	15.0

Ako je možné vidieť, štyri porovnávané skupiny sa odlišovali len v intolerancii neistoty, pričom mierne viac sa na tomto rozdiely prejavil rozdiel v subškále inhibičná úzkosť. V nej bol identifikovaný aj jediný štatisticky významný rozdiel v post-hoc teste, keď skupina, ktorá cieľ už dosiahla, dosahovala nižšie skóre ako tí, ktorí sa oň stále snažia. Podobný vzorec bol zaznamenaný aj pri subškále intolerancie neistoty prospektívna úzkosť aj v celkovom skóre tejto premennej, ale už nevyhodnotený v rámci post-hoc testov ako štatisticky významný.

Ďalším pohľadom, ktorý poukazuje na úlohu charakteristík rozhodovania pri dosahovaní pracovných cieľov, bolo sledovanie ich vzťahu so zmenami cieľových dimenzií. Pre tieto účely bol u respondentov, ktorí uviedli s odstupom jedného roka ten istý cieľ (n = 60) boli najprv vypočítané zmeny dimenzií ako rozdiel medzi druhým a prvým meraním (čím vyššia a pozitívnejšia hodnota, tým väčší nárast). Hodnoty korelačných koeficientov uvádza Tabuľka 2.

Tabuľka 2 Korelácie charakteristík rozhodovania so zmenami cieľových dimenzií

	Monitor.	Úsilie	Sebauč.	Kontrol. motivácia	Auton. motivácia	Progres
Racion. štýl	-.08	.02	-.30*	.23	-.21	-.04
Intuit. štýl	-.04	.30	.07	.14	-.24	.06
Vyhýb. štýl	.02	.04	.02	-.22	.12	-.09
Intoler. neistoty	-.15	-.19	-.17	.23	-.22	-.09
IN – prospekt. úzkosť	-.12	-.07	-.22	.23	-.24	-.03
IN – inhib. úzkosť	-.13	-.32*	-.05	.22	-.15	-.21

Ako štatisticky významné boli vyhodnotené dva vzťahy, konkrétne medzi racionálnym štýlom a zmenou v sebaúčinnosti a inhibičnou úzkosťou a zmenou úsilia. V krátkosti však spomenieme aj ďalšie vzťahy, ktoré síce na hladine významnosti $p < 0,05$ neboli vyhodnotené ako štatisticky významné, dosahujú však nezanedbateľné hodnoty a ich vzorec opakujúci sa pri viacerých premenných napovedá, že nejde o náhodné vzťahy. Konkrétne racionálny a intuitívny štýl boli spojený s nárastom kontrolovanej a poklesom autonómnej motivácie, rovnako to bolo aj pri vzťahu intolerancie neistoty a jej subškál s uvedenými typmi motivácie.

DISKUSIA

Cieľom tohoto výskumu bolo sledovanie stability pracovných cieľov v období nastupujúcej dospelosti a tiež toho, nakoľko sa pri tejto stabilite cieľov uplatňujú charakteristiky rozhodovania, konkrétne tri štýly rozhodovania (racionálny, intuitívny a vyhýbavý) a intolerancia neistoty. V rámci prvého cieľa bolo zistené, že pracovné ciele sú relatívne stabilné, keď 56% zo všetkých respondentov uviedlo ich existenciu (a túžbu v nich pokračovať) aj po jednom roku a 19% ho už dosiahlo. Tieto čísla sú ešte viac presvedčivé, ak vezmeme do úvahy, že 20% neuviedlo v prvom kole zberu dát žiaden pracovný cieľ, takže túto kategóriu je pri porovnaní možné zanedbať. Len šiesti respondenti (5% z celkového počtu zapojených) uviedlo, že sa predtým uvedeného pracovného cieľa vzdali. Celkovo tak až 93% respondentov cieľ až dosiahlo alebo pokračuje v snahe o jeho dosiahnutie, čo jednoznačne poukazuje na veľmi vysokú stabilitu v oblasti pracovných cieľov. Tento výsledok nie je však v zhode s opisom obdobia nastupujúcej dospelosti ako obdobím nestability prejavujúcej sa aj v obsahu cieľov (Arnett, 2007; Salmela-Aro et al., 2007), pre čo vidíme jedno hlavné vysvetlenie. Tým je krátky časový odstup medzi dvomi meraniami. Predpokladáme, že za jeden rok sa pri všeobecnejších pracovných cieľoch až tak veľa nemení, keďže aj v inštrukcii bolo uvedené, že nás nezaujíma nič veľmi konkrétne a krátkodobé (napr. splnenie nejakej pracovnej úlohy), ale skôr dlhodobé. Tomu zodpovedali aj uvedené ciele, keď sa často vyskytovali napr. povýšenie, zvládnutie istých zručností či absolvovanie kurzu.

Okrem obsahu pracovných cieľov nás zaujímalo aj to, či sa účastníci výskumu s odlišnou úspešnosťou pri dosahovaní pracovného cieľa odlišujú v sledovaných charakteristikách rozhodovania. Kým pri troch štýloch rozhodovania – racionálnom, intuitívnom a vyhýbavom – neboli zaznamenané štatisticky významné rozdiely, to neplatí pri intolerancii neistoty. Tá býva konzistentne uvádzaná ako spojená s „negatívnymi“ premennými, čo sa ukázalo aj v našom porovnaní. Jej celkové skóre, ako aj skóre v jej dvoch subškálach, dosahovalo najvyššie hodnoty v troch skupinách – tých, ktorí nemali žiaden pracovný cieľ, ktorí sa oň stále snažia alebo u tých, ktorí sa ho už vzdali (tu to boli celkovo úplne najvyššie hodnoty). Naopak, najnižšie hodnoty boli zaznamenané v skupine, ktorá už cieľ dosiahla, čo len potvrdzuje všetky predchádzajúce výskumy o neadaptívnosti intolerancie neistoty. Len minimum rozdielov pri párovom porovnaní bolo štatisticky významných, to je však možné pripísať nízkemu počtu participantov v porovnávaných skupinách.

Pri návrate k štýlom rozhodovania sa neexistencia významných rozdielov javí ako prekvapujúca s ohľadom nielen na jednoznačné spojenie zahrnutých štýlov s lepšími či horšími dôsledkami rozhodnutí (Dewberry, Juanchich, & Narendran, 2013, Leykin & DeRubeis, 2010), ale najmä s dimenziami cieľov (Bavolar et al., v tlači). Je to prekvapujúcejšie o to viac, že v očakávanom smere nie sú ani priemerné hodnoty týchto štýlov, ktoré sú naprieč všetkými štyrmi skupinami veľmi podobné. Aj vzhľadom na výsledky, ktorým sa budeme venovať nižšie, to poukazuje na to, že tieto štýly pravdepodobne zohrávajú svoju úlohu najmä pri iniciácii a nastavení cieľovo orientovaného správania, ale už oveľa menšia (ak vôbec nejaká) je ich úloha pri jeho realizácii a finalizácii.

Ako sme v predchádzajúcom odstavci naznačili, posledné výsledky realizovaných analýz sú tiež prekvapivé, a to nielen preto, ako tomu bolo pri celi č.2, že sa neukázali štatisticky významné výsledky, ale že zistené korelácie sú pri štýloch rozhodovania úplne opačné, ako sme predpokladali. Kým racionálny a intuitívny štýl sú u participantov pokračujúcich v tom istom celi spojené s vyšším úsilím, sebaúčinnosťou či autonómnou motiváciou (v prípade vyhýbavého štýlu je to naopak; Bavolar et al., v tlači), ich vzťah so zmenami týchto cieľových dimenzií bol opačný. Racionálny štýl bol spojený s poklesom sebaúčinnosti a autonómnej motivácie a s nárastom kontrolovanej motivácie, pri intuitívnom štýle platí to isté s výnimkou sebaúčinnosti. Podobne vyhýbavý štýl bol naproti predpokladom spojený s nárastom autonómnej a poklesom kontrolovanej motivácie. Uvedené prekvapujúce výsledky nás viedli k viacnásobnej kontrole premenných, ale ani tá nepreukázala chyby vo výpočte, pričom na správnosť výpočtu poukazujú aj výsledky korelácií pri intolerancii neistoty, ktoré boli naopak v očakávanom smere. Celková intolerancia neistoty i jej subškály boli spojené s poklesom úsilia, sebaúčinnosti i autonómnej motivácie a s nárastom kontrolovanej motivácie. Aj v tomto prípade sa tak potvrdzuje neadaptívna úloha intolerancie neistoty (opätovne upozorňujeme na to, že väčšina výsledkov nebola štatisticky významná), otázkou však ostáva, čo môže byť príčinou opačných ako predpokladaných vzťahov pri štýloch rozhodovania. Potenciálnym vysvetlením môže byť to, že kým racionálny a intuitívny štýl sú zodpovedné za nastavenie „adaptívnej“ a vyhýbavý štýl za nastavenie „neadaptívnej“ úrovne cieľových dimenzií, postupom času sa pri snahe o jeho dosiahnutie môže stať, že tieto „optimisticky“ nastavené úrovne klesajú. Podporené to môže byť známym Rubikonovým modelom (Gollwitzer, 2012), ktorý hovorí o vyššom optimizme v realizačnej fáze, čo pravdepodobne bola fáza, v ktorej sme cieľové dimenzie zisťovali prvýkrát. Tento optimizmus slúži na vyššiu motiváciu pri prípadných prekážkach pri snahe o dosiahnutie daného cieľa, čo sa môže prejavovať práve v „adaptívnejších“ hodnotách cieľových dimenzií spojených s vyššími hodnotami racionálneho a intuitívneho a s nižšími hodnotami vyhýbavého štýlu. Daný model však bližšie neopisuje, čo sa môže diať v priebehu tejto fázy. Vzhľadom na stúpajúci záujem o problematické dosahovanie cieľov a zvažovanie ich upustenia (tzv. akčná kríza, Brandstätter, Herrmann, & Schüler, 2013) by bolo možné predpokladať, že ak sa daný cieľ jeden rok nepodarilo dosiahnuť, úrovne cieľových dimenzií majú tendenciu sa približovať k stredným hodnotám – pôvode „chcený“ cieľ sa stáva menej chceným (nižšia autonómna motivácia, úsilie, sebaúčinnosť) a viac sa riadi externou (kontrolovanou) motiváciou.

Aj napriek viacerým zaujímavým výsledkom, ktoré predstavujú výzvy a podnety pre ďalší výskum, je potrebné poukázať na nezanedbateľné limity tohto príspevku. Jedným z nich je už spomínané kratšie časové obdobie, počas ktorého sa nemusia prejaviť zmeny v cieľoch, ktoré sú dlhodobého charakteru. Malá veľkosť vzorky tiež neposkytuje dostatočnú štatistickú silu pre použité analýzy a viacero výsledkov skôr poukazovalo na pravdepodobné trendy ako poskytovalo jednoznačnú oporu pre prezentované závery. To je zároveň výzvou pre ďalšie výskumy, ktoré využitím väčších vzoriek a so zameraním na možné ďalšie intervenujúce premenné môžu pomôcť bližšie osvetliť túto problematiku.

LITERATÚRA

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Arnett, J. J. (2007). Emerging adulthood: What is it, and what is it good for?. *Child development perspectives*, 1(2), 68-73. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2007.00016.x>
- Bavolar, J. (2018). Psychometric characteristics of two forms of the Slovak version of the Indecisiveness Scale. *Judgment and Decision Making*, 13(3), 287–296.

- Bavolár, J. (2019). The Intolerance of Uncertainty Scale—psychometric characteristics of the Slovak version, associations with related constructs and applications in work psychology. In *Work and Organizational Psychology 2019* (pp. 12-21). Masarykova univerzita nakladatelství.
- Bavolar, J., Kacmar, P., Lovas, L., & Durbisova, S. (v tlači). Decision-making styles and goal-striving. *Journal of Behavioral Decision Making*.
- Brandstätter, V., Herrmann, M., & Schüler, J. (2013). The struggle of giving up personal goals: Affective, physiological, and cognitive consequences of an action crisis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(12), 1668-1682.
- Carleton, R. N., Norton, M. A. P. J., & Asmundson, G. J. G. (2007). Fearing the unknown: A short version of the Intolerance of Uncertainty Scale. *Journal of Anxiety Disorders*, 21(1), 105–117. <https://doi.org/10.1016/J.JANXDIS.2006.03.014>
- Doğanülkü, H. A. (2022). Life goals and proactive career behaviors: The mediating role of visions about the future and the moderating role of intolerance of uncertainty. *Current Psychology*, 1-13.
- Dewberry, C., Juanchich, M., & Narendran, S. (2013). Decision-making competence in everyday life: The roles of general cognitive styles, decision-making styles and personality. *Personality and Individual Differences*, 55(7), 783-788.
- Gollwitzer, P. M. (2012). Mindset theory of action phases. *Handbook of theories of social psychology*, 1, 526-545.
- Hill, P. L., Jackson, J. J., Roberts, B. W., Lapsley, D. K., & Brandenberger, J. W. (2011). Change you can believe in: Changes in goal setting during emerging and young adulthood predict later adult well-being. *Social Psychological and Personality Science*, 2(2), 123-131.
- Chang, B. P. I., Webb, T. L., Bemm, Y., & Stride, C. B. (2017). Which factors are associated with monitoring goal progress? *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00434>
- Leykin, Y., & DeRubeis, R. J. (2010). Decision-making styles and depressive symptomatology: Development of the Decision Styles Questionnaire. *Judgment and Decision making*, 5(7), 506-515.
- Milyavskaya, M., & Inzlicht, M. (2017). What's so great about self-control? Examining the importance of effortful self-control and temptation in predicting real-life depletion and goal attainment. *Social Psychological and Personality Science*, 8(6), 603-611.
- Milyavskaya, M., Nadolny, D., & Koestner, R. (2015). Why do people set more self-concordant goals in need satisfying domains? Testing authenticity as a mediator. *Personality and Individual Differences*, 77, 131-136.
- Nurmi, J.-E. (2004). Socialization and self-development: Channeling, selection, adjustment, and reflection. In R. M. Lerner & L. Steinberg (Eds.), *Handbook of adolescent psychology* (pp. 85–124). John Wiley & Sons Inc.
- Onalan, M. S., & Magda, R. (2020). Intolerance to uncertainty and motivational persistence among Turkish females according to entrepreneurial intention. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 285-300.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J. E. (1997). Goal contents, well-being, and life context during transition to university: A longitudinal study. *International Journal of Behavioral Development*, 20(3), 471-491.
- Salmela-Aro, K., Aunola, K., & Nurmi, J. E. (2007). Personal goals during emerging adulthood: A 10-year follow up. *Journal of Adolescent Research*, 22(6), 690-715. <https://doi.org/10.1177/0743558407303978>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818-831.

- Schulenberg, J. E., Bryant, A. L., & O'Malley, P. M. (2004). Taking hold of some kind of life: How developmental tasks relate to trajectories of well-being during the transition to adulthood. *Development and Psychopathology*, 16(4), 1119-1140.
- Ueno, K., & Krause, A. (2020). Occupational attainment and depressive symptoms in young adulthood. *Stress and Health*, 36(2), 107-118.
- Yau, P. S., Shane, J., & Heckhausen, J. (2021). Developmental goals during the transition to young adulthood. *International Journal of Behavioral Development*, 45(6), 475-483.
- Werner, K. M., Milyavskaya, M., Foxen-Craft, E., & Koestner, R. (2016). Some goals just feel easier: Self-concordance leads to goal progress through subjective ease, not effort. *Personality and Individual Differences*, 96, 237-242.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.03.002>

Kontakt

Jozef Bavoľár

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie

Moyzesova 9, 040 01 Košice

E-mail: jozef.bavolar@upjs.sk

Grantová podpora

APVV-19-0284 Faktory výberu a dosahovania dlhodobých cieľov u mladých ľudí v období prechodu do dospelosti.

KTO SA (NE)PONÁHA DO DÔCHODKU? VYBRANÉ PREDIKTORY PLÁNOVANÉHO VEKU ODCHODU DO DÔCHODKU

WHO IS (NOT) IN A HURRY TO RETIRE? SELECTED PREDICTORS OF PLANNED RETIREMENT AGE

Patrik HAVAN, Lucia KOČIŠOVÁ, Peter HALAMA

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

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-12>

Abstrakt:

Vek odchodu do dôchodku sa v súčasnosti postupne stáva viac individuálnou voľbou, keďže mnoho ľudí využíva predčasný odchod do dôchodku alebo naopak prácu aj po dosiahnutí dôchodkového veku. Keďže plánovaný vek do dôchodku zamestnancov ovplyvňuje personálnu situáciu zamestnávateľov, je dôležité rozumieť jeho faktorom. Cieľom príspevku je preskúmať aké vybrané demografické a psychologické premenné predikujú plánovaný vek do dôchodku. Výskumu sa zúčastnilo 450 Slovákov a Sloveniek v pred dôchodkovom veku 50 až 62 rokov ($M = 54,9$; $SD = 3,51$). Boli rekrutovaní cez online panel prieskumnej agentúry. Respondenti vyplnili sadu demografických otázok, otázku o plánovanom odchode do dôchodku, Škálu konceptov dôchodku, Škálu dôchodkovej anxiety a Škálu naplnenia psychologických potrieb. Neskorší vek odchodu do dôchodku plánujú osoby s vyšším vzdelaním, skôr muži a osoby s nižším vekom. Z psychologických premenných súvisí s vyšším plánovaným vekom odchodu do dôchodku vyššia dôchodková anxiety a predstava dôchodku ako vynúteného prerušenia doterajšieho života. Limitom štúdie je najmä meranie plánovaného veku odchodu do dôchodku jednou položkou, ktorá je vyjadrením iba jedného aspektu plánu odchodu do dôchodku. Výsledky môžu prispieť k porozumeniu toho, aké faktory ovplyvňujú plánovaný vek odchodu do dôchodku, čo môže byť využité zamestnávateľmi pri personálnej politike.

Kľúčové slová: plánovaný vek odchodu do dôchodku; koncepty dôchodku; dôchodková anxiety

Abstract:

Currently, retirement age is becoming an individual choice as many people choose to retire early or continue working after reaching the retirement age. It is important to understand the factors of the planned retirement age because it could affect human resource situation of employers. The aim of this study was to investigate demographic and psychological variables predicting planned retirement age. The sample consisted of 450 Slovak pre-retiree participants aged 50 to 62 years ($M = 54,9$; $SD = 3,51$). Participants were recruited through an online panel of the research agency. Participants answered several demographic questions, the question about planned retirement age, The Retirement Lifestyle Questionnaire, The Retirement Anxiety Scale, and The Basic Psychological Needs Satisfaction Scale. Younger respondents with higher education and more men planned to retire later in life. Of the psychological

variables, retirement anxiety and the concept of imposed disruption positively predicted retirement age. The limitation of our study lies mainly in the way the planned retirement age was measured - with only one item. The results contribute to the understanding of the factors that affect planned retirement age. This information could be used by employers in human resource management.

Keywords: planned retirement age; concepts of retirement; retirement anxiety

ÚVOD

Odchod do dôchodku patrí pravdepodobne k najdôležitejším rozhodnutiam, ktoré jednotliviec urobí počas svojho života a aj keď sa odohráva v neskoršom veku, môže významne ovplyvniť celý zvyšok života. Ide o celý komplexný proces, ktorého začiatok na Slovensku možno nájsť dokonca už pri nástupe do prvého zamestnania (Bačová, 2021). Spolu s plánovaním dôchodku, postojmi k dôchodku ako aj očakávaniami o živote na dôchodku je rozhodnutie o odchode do dôchodku súčasťou tzv. pred-dôchodkovej fázy, ktorá nastupuje zvyčajne 5 až 10 rokov pred samotným odchodom do dôchodku. Procesy, ktoré sa odohrávajú v tejto fáze významným spôsobom ovplyvňujú samotný prechod ako aj adaptáciu a spokojnosť na dôchodku (Topa a kol., 2009; Valero & Topa, 2015).

V súčasnosti je prechod zo zamestnania do dôchodku fragmentovaný a obsahuje mnohoraké možnosti, čo je opakom jednosmernosti a jednorázovosti prechodu zo zamestnania do dôchodku v minulosti (Bačová, 2018). Táto heterogénnosť poskytuje pred-dôchodcom rôzne spôsoby nazerania na svoj vlastný odchod do dôchodku a z toho dôvodu býva načasovanie odchodu do dôchodku (retirement timing) vysoko individualizované. Nejde už len o to kedy odídeme (predčasný odchod, odchod "načas", neskorší odchod), ale aj ako odídeme do dôchodku (pokračovanie v práci, odídenie z dôchodku naspäť do práce, opakované odídenie do dôchodku, premost'ovacie zamestnanie a iné) (pozri napr. Beehr & Bennett, 2015; Platts a kol., 2019).

Načasovanie odchodu do dôchodku sa zvyčajne spája so špecifickým vekom, kedy pracovník/čka opúšťa svoje súčasné alebo hlavné zamestnanie či celkovo opúšťa pracovné prostredie a odchádza z pracovnej sily (Fisher a kol., 2016; Van Solinge & Henkens, 2010). Načasovanie odchodu je výsledkom rozhodovacieho procesu (Van Solinge & Henkens, 2014), ktorý zahŕňa determinanty, ktoré ľudia zohľadňujú pri rozhodovaní o tom, kedy chcú odísť do dôchodku. Scharn a kol. (2018) ich zadeľujú do 8 oblastí: demografické faktory, zdravie, sociálne faktory, sociálna participácia, pracovné charakteristiky, finančné faktory, dôchodkové preferencie a makroefekty, čo je v súlade s modelom Fisherovej a kol. (2016).

Cieľom nášho výskumu je preskúmať, aké demografické a psychologické premenné predikujú plánovaný vek odchodu do dôchodku. Vybrané prediktory, ktorými sú rod, vek, vzdelanie, socioekonomický status, typ zamestnania, naplnenie psychologických potrieb, dôchodková anxieta a koncepty dôchodku budú popísané bližšie.

Prediktory plánovaného veku odchodu do dôchodku

Tak ako dôchodok označuje viacero javov na makro, mezo a mikro úrovni, ktoré sú vzájomne prepojené (Bačová, 2019), tak aj u jednotlivca je plánovaný vek odchodu do dôchodku významne ovplyvnený prediktormi na rôznych úrovniach.

Makroúroveň reprezentuje dôchodkový systém, ktorý na Slovensku pozostáva z troch pilierov: povinné dôchodkové poistenie, starobné dôchodkové sporenie a dobrovoľné doplnkové dôchodkové sporenie. Nárok na vyplácanie dôchodku je od začiatku roka 2023 naviazaný na strednú dĺžku života (predtým platil tzv. dôchodkový strop) u ľudí narodených v r. 1967 a neskôr. Okrem motivácie, ktorú ponúka systém sociálneho zabezpečenia sú podľa

Van Oorschota a Jensena (2009) dôležité aj pracovné príležitosti pre starších pracovníkov v krajine. Podľa OECD (2020) sa účasť na trhu práce v staršom veku od prelomu storočia výrazne zvýšila, čo znamená neskorší odchod do dôchodku a zároveň sa zvýšila aj miera zamestnanosti starších pracovníkov. To sa okrem reformám zameraným na odklad odchodu do dôchodku dá pripísať aj tomu, že dnešní starší pracovníci sú zdravší a vzdelanejší než boli predchodcovia v minulosti (Hess, 2016).

K demografickým prediktorom zaradili Scharn a kol. (2018) vzdelávanie a pohlavie. Výsledky ohľadom vzdelávania nie sú však jednoznačné. Napr. v Holandsku Gesthuizen a Wolbers (2011) zistili, že skorší odchod do dôchodku je vyšší u mužov, ktorí vykonávali menej náročné manuálne prác či ne/kvalifikované manuálne práce než u iných. Schils (2008) zase uvádza, že vyššie vzdelanie zvyšuje pravdepodobnosť skoršieho odchodu do dôchodku v Británii, ale nie v Holandsku a Nemecku. Konzistentnejšie zistenia z výskumov uvádzajú Fisherová a kol. (2016), kde vyššie vzdelanie súvisí s neskorším odchodu do dôchodku.

Načasovanie odchodu do dôchodku sa môže líšiť aj medzi mužmi a ženami. Kim a kol. (2019) zistili očakávania u mužov, že budú pracovať o 1,2 roka dlhšie ako ženy (pri kontrolovaní iných premenných akými boli vek, rasa, rodinný stav, vzdelanie, zdravotný stav, pracovný úväzok a počet detí).

Pri veku ako prediktore rozhodnutia o tom, kedy odísť do dôchodku sú výskumy v jednej línii a chronologický vek je označovaný ako jeden z najsilnejších a najzrejmejších pozitívnych prediktorov (napr. Jex & Grosh, 2013; Wang & Shi, 2014): čím starší pracovníci, tým je pravdepodobnejšie, že odídu do dôchodku. Fisherová a kol. (2016) sumarizujú, že je viacero vplyvov, ktoré prispievajú k tomuto vzťahu a to spojitosť chronologického veku s poklesom zdravia a kognitívnych funkcií ako aj spojitosť s psychologickými faktormi.

Jednotlivci s vyšším socioekonomickým statusom (SES) majú tendenciu pracovať dlhšie a tak neskôr odchádzať do dôchodku (Seigrist a kol., 2007). Je to aj dôsledkom toho, že vyšší SES býva spájaný s menej manuálne náročnou prácou (Li a kol., 2008).

Samostatne zárobkovo činné osoby odchádzajú do dôchodku neskôr ako zamestnanci, čo podľa Zwier a kol. (2020) býva vysvetľované teoreticky na základe rozdielov vo finančných zdrojoch a/alebo inštitucionálnymi štruktúrami. Podľa ich zistení samostatne zárobkovo činné osoby zažívajú väčšiu flexibilitu v mieste a rozvrhnutí práce, s čím súvisí kontrola nad tým kedy a kde budú pracovať. Tieto zistenia tak podporujú teoretickú predstavu o tom, že žiaduce pracovné faktory by mohli motivovať pracovníkov k pokračovaniu v práci (Fisher a kol., 2016).

V rámci psychologických prediktorov sa väčšinou skúmali faktory, ktoré súvisia s motiváciou, preferenciami a očakávaniami súvisiacimi s odchodom do dôchodku ako aj osobnostné faktory (pozri napr. Fisher a kol., 2016). V našom výskume sme sa zamerali na tri faktory a to naplnenosť psychologických potrieb, dôchodkovú anxiétu a koncepty dôchodku.

Psychologické potreby (kompetencia, vzťahovosť, autonómnosť) a ich naplnenosť v rámci teórie sebadeterminácie (Deci & Ryan, 2000) optimalizujú subjektívnu pohodu a sociálny vývin. Ak sociálne podmienky podporujú autonómiu a kompetentnosť, potom pomáhajú tendencii k rastu. Ak teda je sociálny kontext, ktorý tvorí v živote jednotlivca aj práca citlivý voči základným psychologickým potrebám, potom je možné predpokladať, že naplnenosť uvedených potrieb bude viesť k neskoršiemu odchodu do dôchodku.

Dôchodková anxiéta býva vymedzovaná ako strach alebo obavy z blížiaceho sa dôchodku. Ide o pocity intenzívneho strachu, nepohodlia a neistoty, ktoré narúšajú zmýšľanie človeka pred odchodom do dôchodku a jeho prípravu na dôchodok (Oluseyi & Olufemi, 2015). Ak by bola anxiéta ako negatívny faktor, ktorý je zaradený v rámci mentálneho zdravia, potom takéto negatívne zdravotné podmienky vedú k neskoršiemu odchodu do dôchodku (napr. Karpansalo a kol., 2004). Je však potrebné poznamenať, že v našej štúdií nepredpokladáme prítomnosť anxiety ako klinickej diagnózy.

Nakoniec sme ako psychologický prediktor zaradili aj koncepty dôchodku, ktoré predstavujú životné štýly či očakávania o tom, ako bude život na dôchodku vyzerat'. Podľa Hornsteinovej a Wapnera (1985) sú tieto štýly označované ako Prechod do staroby, Nový začiatok, Kontinuita a Vynútené prerušenie, pričom ich možno rozdeliť na pozitívne a negatívne. Pri pozitívnych štýloch budeme predpokladať, že budú negatívne predikovať vek odchodu do dôchodku a naopak negatívne štýly budú pozitívne predikovať načasovanie odchodu do dôchodku.

METÓDY

Výskumný súbor

Dáta boli získané cez externú agentúru (kritériá pre zaradenie: vek od 50 do 62 rokov, pracovný status a nie predčasný dôchodok). Do výskumu bolo zapojených 225 mužov a 225 žien ($N = 450$) vo veku od 50 do 62 rokov s priemerným vekom 54,9 rokov ($SD = 3,51$). Väčšina respondentov dosiahla stredoškolské vzdelanie (47,6 %) a vysokoškolské vzdelanie (40,2 %). Z hľadiska socio-ekonomického statusu, ktorý bol meraný pomocou MacArturovej škály subjektívneho statusu (Adler a kol., 2000) s rozsahom od 1 do 10 (najnižšia zvolená možnosť bola 2 a najvyššia 10) bola priemerná hodnota 5,52 ($SD = 1,42$). Z pohľadu typu zamestnania bolo označilo 374 respondentov možnosť "zamestnanec", 67 možnosť "SZČ" a 9 možnosť "iné". Všetci respondenti a respondentky vo finálnom výskumnom súbore správne odpovedali na kontrolné položky, ktoré slúžili na zachytenie tých respondentov, ktorí mohli odpovedať nedbanlivo (pozri Shaman & Berning, 2020).

Meracie nástroje

Vo výskume odpovedali respondenti a respondentky na sériu demografických položiek (rod, vek, vzdelanie - základné, stredoškolské bez/s maturitou, vysokoškolské 1., 2., 3. stupňa, socioekonomický status - MacArturova škála subjektívneho sociálneho statusu, forma zamestnania - zamestnanec, nezamestnaný, SZČO a iné) a na otázku ohľadom plánovaného veku odchodu do dôchodku ("V akom veku plánujete odísť do dôchodku?"). Ďalej odpovedali na vybrané škály.

Škála konceptov dôchodku (Bačová & Halama, 2020) bola použitá v skrátenej verzii (Bačová & Havan, under review) pozostávajúcej z 20 položiek hodnotených na 7 bodovej Likertovej škále. Položky boli rozdelené do štyroch konceptov: Nový štart ("Odchod do dôchodku mi poskytne nové možnosti robiť to, čo som predtým nerobil/a."); Cronbachova $\alpha = 0,82$), Pokračovanie v aktivitách ("Aktivity, ktoré som robil/a pred dôchodkom, budem robiť aj na dôchodku."); Cronbachova $\alpha = 0,70$), Život bez zmien ("Odchod do dôchodku na mojom živote veľa nezmení."); Cronbachova $\alpha = 0,72$) a Vynútené prerušenie ("Bude pre mňa ťažké nájsť, čo zmysluplné by som v dôchodku robil/-a."); Cronbachova $\alpha = 0,79$).

Škála dôchodkovej anxiety (Hayslip a kol., 1997) pozostávala zo 14 položiek (5 bodová Likertova škála), ktoré sa zameriavajú na obavy týkajúce sa osobnej pohody ("Obávam sa, že po odchode do dôchodku budem menej v pohode."), straty produktivity ("Obávam sa, že po odchode do dôchodku už nebudem taký/á výkonný/á."), straty sociálnych vzťahov ("Obávam sa, že po odchode do dôchodku nebudem mať dost' priateľov.") a podobne. Hodnota koeficientu vnútornej konzistencie Cronbachova α je 0,86.

Škála naplnenia psychologických potrieb (Deci & Ryan, 2000) rieši všeobecnú potrebu uspokojenie v živote človeka. Obsahuje 21 položiek (7 bodová Likertova škála), ktoré hodnotia tri potreby: kompetenciu ("Väčšinu dní mám pocit uspokojenia z toho, čo robím."); Cronbachova $\alpha = 0,75$), autonómiu ("Cítim, že sa môžem slobodne rozhodnúť, ako budem žiť

svoj život."; Cronbachova $\alpha = 0,76$) a vzťahovosť ("Rozumiem si s ľuďmi, s ktorými prichádzam do kontaktu."; Cronbachova $\alpha = 0,83$).

Analýza dát

Pre overenie možných prediktorov plánovaného veku odchodu na dôchodok sme použili robustnú hierarchickú regresnú analýzu. Výber robustnej hierarchickej regresnej analýzy bol na základe neparametrickej distribúcie dát pri závislej premennej - plánovaný vek odchodu na dôchodok.

VÝSLEDKY

Z výsledkov robustnej hierarchickej regresnej analýzy sme zistili, že významnými prediktormi plánovaného veku odchodu na dôchodok sú premenné rod (muži plánujú odchod na dôchodok neskôr), vek (negatívny prediktor - starší ľudia plánujú skorší odchod na dôchodok) a vzdelanie (pozitívny prediktor). Keď sme však v druhom bloku pridali psychologické premenné, rod už významný prediktor nebol, vzdelanie a vek významnými prediktormi ostali. Z psychologických premenných sú významné prediktory plánovaného veku odchodu na dôchodok dôchodková anxieta a vnímanie dôchodku ako nanútené prerušenie (pozitívne prediktory). Väčšina aj významných prediktorov však dosiahla relatívne nízku predikčnú silu (v druhom bloku od 0.07 po 0.10 v absolútnych hodnotách). Takisto aj celková vysvetlená variácia je nízka, na úrovni 7%. Detailnejšie výsledky uvádzame v Tabuľke č. 1.

DISKUSIA

Plánovaný vek odchodu do dôchodku sa nemusí dokonale zhodovať s preferovaným vekom v dôsledku mnohých faktorov, ktoré jednotliviec nevie ovplyvniť (Taylor & Shore, 1995). Predchádzajúce štúdie však ukazujú, že starší pracovníci pomerne presne odhadujú čas odchodu do dôchodku (Hess a kol., 2021) a tak by sa plánovaný vek odchodu do dôchodku mohol použiť ako ukazovateľ budúceho správania starších pracovníkov.

V našej štúdií sme sa zamerali na vybrané demografické a psychologické faktory. Aj napriek tomu, že viaceré prediktory boli v našej štúdií významné, ich predikčná sila plánovaného odchodu na dôchodok je relatívne nízka (do $\beta = 0,10$). Tento výsledok nie je prekvapivý, pretože načasovanie odchodu do dôchodku je súborom vzájomne prepojených faktorov na individuálnej, rodinnej, organizačnej a spoločenskej úrovni a za silné a konzistentné prediktory sa považujú zdravotný a ekonomický stav (Fisher a kol., 2016). Avšak aj jednotlivci s rovnakým zdravotným stavom a finančným statusom môžu naplánovať svoj odchod do dôchodku odlišne (Loretto & Vickerstaff, 2012). Vysvetľovaciu rolu potom preberajú ďalšie faktory s nižšou predikčnou silou, kde môžeme zaradiť aj faktory zistené v našom výskume: rod (po zahrnutí psychologických prediktorov nesignifikantný), vek, vzdelanie, dôchodková anxieta a koncept vynútené prerušenie.

Chronologický vek patrí k negatívnym prediktormi, čo je v súlade s viacerými inými výskumami spomínanými vyššie. Naopak pri vzdelaní bola zistená pozitívna predikcia plánovaného veku odchodu na dôchodok čo môže byť vysvetlené predpokladom lepšej práce pri vzdelanejších ľuďoch, ktorá zase môže súvisieť s lepším príjmom ako aj s možnosťami a priestorom na realizáciu v neskoršej časti kariéry jednotlivcov (Rice a kol., 2011; Szinovacz a kol., 2014).

Tabuľka č. 1 Robustná hierarchická regresná analýza s plánovaným vekom odchodu na dôchodok ako závislou premennou.

Plánovaný vek odchodu na dôchodok		
Prediktory	β	97.5% CI
Blok 1	Adjusted $R^2 = 0.04$	
Rod	0.06*	[-0.12, -0.01]
Vek	-0.12***	[-0.17, -0.06]
Vzdelanie	0.09*	[0.03, 0.15]
Socio-ekonomický status	-0.01	[-0.07, 0.05]
Typ zamestnania	0.03	[-0.03, 0.08]
Blok 2	Δ Adjusted $R^2 = 0.03$; Adjusted $R^2 = 0.07$	
Rod	-0.04	[-0.10, 0.01]
Vek	-0.10***	[-0.16, -0.05]
Vzdelanie	0.10***	[0.04, 0.16]
Socio-ekonomický status	0.03	[-0.03, 0.09]
Typ zamestnania	0.01	[-0.13, 0.03]
Autonómia	-0.05	[-0.13, 0.03]
Vzťahovosť	0.07	[-0.01, 0.15]
Kompetencia	0.03	[-0.05, 0.12]
Dôchodková anxieta	0.07*	[0.00, 0.14]
Nový štart	0.00	[-0.06, 0.07]
Pokračovanie v aktivitách	-0.03	[-0.09, 0.04]
Život bez zmien	0.03	[-0.03, 0.10]
Vynútené prerušenie	0.10**	[0.04, 0.17]

Poznámky. N = 450.

Dôchodková anxieta pozitívne predikovala vek odchodu do dôchodku. Čím vyššia bola, tým plánovaný vek odchodu do dôchodku neskorší, čo je v súlade so zisteniami iných výskumníkov.

Vynútené prerušenie sa ukázalo ako jediný z konceptov dôchodku, ktorý predikuje plánovaný vek odchodu do dôchodku. Tento koncept je vnímaný ako negatívny, pretože odchod do dôchodku znamená pre jednotlivca stratu práce, ktorá je pre neho najviac cenenou činnosťou, čím sa odchod do dôchodku stáva frustrujúcim obdobím (Hornstein & Wapner, 1985). V snahe vyhnúť sa strate práce a pri dnešných možnostiach pokračovania v práci aj po dovŕšení dôchodkového veku bude nástup na dôchodok odsúvaný, čo sa ukazuje aj v našich výsledkoch.

Za hlavnú limitáciu našej štúdie považujeme spôsob merania závislej premennej - plánovaného veku odchodu na dôchodok. Premenná bola meraná len jednou položkou, čo môže redukovať komplexnejší fenomén na jednu simplexnú odpoveď. Takisto je potrebné ďalšie overenie predikčnej sily nami vybraných prediktorov spolu s už overenými kategóriami prediktorov (napr. zdravotný a ekonomický stav) a to, či pridávajú vysvetlenú variáciu, alebo nie.

Načasovanie odchodu do dôchodku má vplyv na jednotlivca, jeho rodinu, zamestnávateľov, ale aj štátne dôchodkové systémy a ponuku práce v širšom zmysle (Fisher a kol., 2016). Mapovanie rozdielneho plánovaného veku odchodu do dôchodku môže byť tak

prospešné nielen pre najbližšiu rodinu, ale aj pre pracovnú oblasť, kde môže byť odchod do dôchodku individuálne načasovaný. Využitie týchto poznatkov zároveň môže pomôcť pri dlhšom zotrvaní starších pracovníkov v zamestnaní, čo následne môže mať ďalekosiahle dôsledky na každého z nás.

LITERATÚRA

- Adler, N. E., Epel, E. S., Castellazzo, G., & Ickovics, J. R. (2000). Relationship of subjective and objective social status with psychological and physiological functioning: Preliminary data in healthy White women. *Health Psychology, 19*(6), 586-592. <https://doi.org/10.1037//0278-6133.19.6.586>
- Bačová, V. (2018). Dôchodok alebo neskorá kariéra? Socio-ekonomické pozadie psychologického skúmania dôchodku. In *Psychológia práce a organizácie 2018 - Minulosť, prítomnosť a výzvy do budúcnosti*. Košice: Katedra psychológie FF UPJŠ, 22–33.
- Bačová, V. (2021). Plánovanie dôchodku. In Bačová, V., & Halama, P. (Eds), *Psychologické súvislosti adaptácie na dôchodok*. Bratislava: ÚEP, CSPV SAV, 2021, 34–50.
- Bačová, V., & Halama, P. (2020). Retirement lifestyle conceptualization and well-being in recent retirees. *Educational Gerontology, 46*(11), 688–695. <https://doi.org/10.1080/03601277.2020.1807090>
- Bačová, V., Havan, P. (under review). Is retirement really about old age? Conceptualization of retirement among Slovak pre-retirees.
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2015). Working After Retirement: Features of Bridge Employment and Research Directions, *Work, Aging and Retirement, 1* (1) 112–128. <https://doi.org/10.1093/workar/wau007>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Fisher, G. G., Chaffee, D. S., & Sonnega, A. (2016). Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research. *Work, Aging, and Retirement, 2*(2), 230–261. <https://doi.org/10.1093/workar/waw001>
- Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. (2011). Late career mobility and the transition into retirement of older workers in the Netherlands. In: Blossfeld, H. P., Buchholz, S., Kurz, K., (Eds.). *Aging populations, globalization and the labor market: Comparing late working life and retirement in modern societies*. Northampton: Edward Elgar Publishing, 65–90.
- Hayslip, B. Jr., Beyerlein, M., & Nichols, J. A. (1997). Assessing anxiety about retirement: The case of academicians. *International Journal of Aging & Human Development, 44*(1), 15–36. <https://doi.org/10.2190/BY4B-HMQA-RDY1-HF5B>
- Hess, M. (2016). Germany: A Successful Reversal of Early Retirement? In Hofäcker, D., Hess, M., & König, S. *Delaying Retirement: Progress and Challenges of Active Ageing in Europe, the United States and Japan*. London: Palgrave Macmillan, 147–169. https://doi.org/10.1057/978-1-137-56697-3_7
- Hess, M., Naegele, L., Becker, L., Mäcken, J., & De Tavernier, W. (2021). Planned Retirement Timing in Europe: Are Europeans Adapting to the Policy of Extending Working Lives. *Frontiers in sociology, 6*, 691066. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.691066>
- Hornstein, G.A., & Wapner, S. (1985). Modes of experiencing and adapting to retirement. *The International Journal of Aging and Human Development, 21*(4), 291–315. <https://doi.org/10.2190/4NRA-2UY5-UVA3-4RPQ>

- Jex, S. M., & Grosch, J. (2013). Retirement decision making. In Wang, M. (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement*. 267–279. New York: Oxford University Press.
- Karpansalo, M., Manninen, P., Kauhanen, J., Lakka, T. A., & Salonen, J. T. (2004). Perceived health as a predictor of early retirement. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 30(4), 287–292. <https://doi.org/10.5271/sjweh.796>
- Kim, H., Kang, H., & Ekerdt, D. J. (2019). Gender difference in retirement timing. *Innovation in Aging*, 3(1), 300–301. <https://doi.org/10.1093/geroni/igz038.1103>
- Li, X., Hurd, M., & Loughran, D. S. (2008). The characteristics of social security beneficiaries who claim benefits at the early entitlement Age. AARP Public Policy Institute Research Report No. 2008-19. Washington, DC: AARP.
- Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2012). The domestic and gendered context for retirement. *Human Relations*, 66(1), 65–86. <https://doi.org/10.1177/0018726712455832>
- OECD (2020). Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/59752153-en>
- Oluseyi, A. E., & Olufemi, O. O. (2015). Development and Validation of Retirement Anxiety Scale for Secondary School Teachers in Osun State, Nigeria. *International Journal of Psychological Studies*, 7(1), 138–145. <http://dx.doi.org/10.5539/ijps.v7n2p138>
- Platts, L., Corna, L., Worts, D., McDonough, P., Price, D., & Glaser, K. (2019). Returns to work after retirement: A prospective study of unretirement in the United Kingdom. *Ageing & Society*, 39(3), 439–464. <https://doi.org/10.1017/S0144686X17000885>
- Rice, N. E., Lang, I. A., Henley, W., & Melzer, D. (2011). Common health predictors of early retirement: Findings from the English Longitudinal Study of Ageing. *Age and Ageing*, 40(1), 54–61. <https://doi.org/10.1093/ageing/afq153>
- Shaman, H., & Berning, C. (2020). Attention check items and instructions in online surveys with incentivized and non-incentivized samples: Boon or bane for data quality? *Survey Research Methods*, 14(1), 55–77. <https://doi.org/10.18148/srm/2020.v.14i1.7374>
- Scharn, M., Sewdas, R., Boot, C. R. L., Huisman, M., Lindeboom, M., & van der Beek, A. J. (2018). Domains and determinants of retirement timing: A systematic review of longitudinal studies. *BMC Public Health*, 18(1), 1083. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5983-7>
- Schils, T. (2008). Early retirement in Germany, the Netherlands, and the United Kingdom: A longitudinal analysis of individual factors and institutional regimes. *European Sociological Review*, 24(3), 315–329. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn009>
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., von dem Knesebeck, O., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2007). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees: baseline results from the SHARE Study. *European journal of public health*, 17(1), 62–68. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckl084>
- Szinovacz, M. E., Martin, L., & Davey, A. (2014). Recession and expected retirement age: Another look at the evidence. *The Gerontologist*, 54(2), 245–257. <https://doi.org/10.1093/geront/gnt010>
- Taylor, M. A., & Shore, L. M. (1995). Predictors of planned retirement age: An application of Beehr's model. *Psychology and aging*, 10(1), 76–83. <https://doi.org/10.1037//0882-7974.10.1.76>
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C., & Morales, J. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 38–55. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.002>
- Valero, E., & Topa, G. (2015). Brief Retirement Self-Efficacy-11 Scale (BRSE-11). Factorial structure and validity. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 677–685.

- Van Oorschot, W., & Jensen, P. H. (2009). Early retirement differences between Denmark and the Netherlands. A cross-national comparison of push and pull factors in two small European welfare states. *Journal of Aging Studies*, 23 (4), 267–278. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2008.01.003>
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2010). Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behaviour. *European Journal of Public Health*, 20(1), 47–51. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckp118>
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2014). Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands. *Ageing & Society*, 34(9), 1551–1574. <https://doi.org/10.1017/S0144686X13000330>
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209–233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- Zwier, D., Damman, M., & van den Heuvel, S. G. (2020). Explaining differences in retirement timing preferences between the solo self-employed and employees. *International Journal of Manpower*, 42(2), 286–304. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2019-0038>

Kontakt

Patrik Havan

Ústav experimentálnej psychológie CSPV SAV

Dúbravská cesta 9, 841 04 Bratislava

E-mail: patrik.havan@savba.sk

Grantová podpora

VEGA 2/0091/22

ZKUŠENOST S PSYCHICKÝM ONEMOCNĚNÍM V PRÁCI

EXPERIENCE OF MENTAL ILLNESS AT WORK

Hana HETLINGER, Martin SEITL

Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta, Katedra psychologie

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-13>

Abstrakt:

Cílem příspěvku je popsat zkušenosti lidí s psychickým onemocněním v pracovním procesu (prožívání, postoje a zkušenosti nemocného člověka, jeho interpretaci chování nadřízených, kolegů, podřízených, chování zaměstnavatele a dalších faktorů souvisejících s tématem). Pro výzkum byl použit kvalitativní design – polostrukturovaný online rozhovor s nahrávkou. Výzkumný soubor byl získán prostřednictvím samovýběru. Jako metoda pro analýzu dat byla zvolena Interpretativní fenomenologická analýza (IPA). V souladu se stanoveným cílem výzkumu bylo nalezeno několik vynořujících se témat, z nichž jako nejvýznamnější byla definována: design pracovního místa, vnímané mezní okamžiky a zátěžové faktory, soukromí a osobní prostor, sociální prostor a vedení a pracovní výkonnost.

Klíčové slova: duševní onemocnění; mezní okamžiky; zátěžové faktory; práce; design pracovního místa; soukromí; osobní prostor; sociální prostor; leadership; pracovní vztahy; pracovní výkonnost; zaměstnání; kvalitativní výzkum

Abstract:

The aim of the article is to describe the experiences of people with mental illness in the work process (the experiences, attitudes and experiences of the ill person, their interpretation of the behaviour of supervisors, colleagues, subordinates, employer behaviour and other factors related to the topic). A qualitative design was used for the research - a semi-structured online recorded interview. The research population was obtained through self-selection. Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) was chosen as the method for data analysis. In line with the stated aim of the research, several emergent themes were identified, of which the most significant were defined as: workplace design, perceived liminal moments and stress factors, privacy and personal space, social space and leadership, and work performance.

Keywords: mental illness; boundary moments; stress factors; work; workplace design; privacy; personal space; social space; leadership; work relationships; work performance; employment; qualitative research

ÚVOD

Práce je významnou součástí lidského života – může být hlavním stresorem podílejícím se na vzniku duševního onemocnění, ale na druhé straně může pomáhat k rychlejšímu návratu ke spokojenému životu. Ač je téma duševního zdraví čím dál častěji citované a zdůrazňované, v České republice se tomuto tématu nevěnuje žádný z rozsáhlejších výzkumů a chybí publikace, které by se tomuto tématu věnovaly. Přitom ekonomické důsledky duševních poruch jsou pro společnost obrovské. Ztráta produktivity a další nepřímé náklady pro společnost často vysoce převyšují náklady na zdravotní péči (World Health Organization, 2022) a při celoživotní prevalenci duševních chorob v populaci až 29 % (Brouwers, 2020), je zřejmé, že se zaměstnavatelé potýkají se ztrátou produktivity zaměstnanců, vysokou mírou absencí a stát nese ekonomickou zátěž ve formě vysokých sociálních a zdravotních nákladů.

Za rok 2010 byly v ČR tyto náklady vyčísleny na 6,12 mld. eur a souvisely nejen s poskytovanou zdravotní a sociální péčí, ale také s ušlou produktivitou, neformální péčí a dalšími náklady (Ehler et al., 2013, citováno v MZČR, 2020). Pracovní příležitosti osob s duševními problémy jsou přitom stále nedostatečně zastoupeny, přestože zaměstnání může hrát důležitou roli při zotavování – nabízí smysluplnost, sociální začlenění a hodnotu (Walsh & Tickle, 2013).

Duševní zdraví je nedílnou součástí celkového zdraví a pohody a znamená víc než jen nepřítomnost duševní poruchy (World Health Organization, 2022). Hranice mezi zdravím a patologií duševních nemocí je proto v některých případech jednoznačná, ale v jiných naopak velmi neostrá (Orel, 2020). Obecně platí, že když přizpůsobivost organismu převyšuje hranici nároků prostředí, jedinec se nachází ve stavu zdraví. Pokud rozsah nároků prostředí přesáhne hranici adaptability organismu, dojde k poruše rovnováhy a vzniká duševní nemoc. Ta se pak projevuje příznaky v určitém seskupení a pořadí výskytu (Dušek & Večeřová-Procházková, 2015) a ovlivňuje především lidské vztahy, nebo vztahy s okolím (Hartl & Hartlová, 2000). Výskyt duševních onemocnění v české populaci dosahuje více než 10 % u poruch spojených s užíváním alkoholu, více než 7 % u úzkostných poruch, přibližně 5,5 % u poruch nálady (4 % závažné deprese), téměř 3 % u poruch spojených s užíváním nealkoholových a netabákových drog a 1,5 % u psychotických poruch (Winkler et al., 2018, citováno v MZČR, 2020). Sebevraždu spáchají v ČR každý den přibližně 4 lidé (MZČR, 2020).

Propuknutí duševního onemocnění ohrožuje udržitelnost pracovního místa, i když se úroveň závažnosti onemocnění liší, stejně jako dopady na kapacitu úspěšně vykonávat pracovní činnost. Rozsah pracovního zneschopnění proto nemá přímou souvislost se závažností a druhem onemocnění, je zde velká individuální variabilita. Lidé i se závažnou poruchou mohou dosáhnout dobré pracovní adaptace a naopak (Baštecká, 2009). Ačkoli téměř 60 % nezaměstnaných duševně nemocných lidí má silnou touhu pracovat a více než polovina z nich preferuje zaměstnání na běžném trhu práce, je vyloučení osob trpících duševním onemocněním značné. Pokud už jsou osoby s duševními potížemi zaměstnané, zaměstnavatelé jim ne vždy poskytují odpovídající podporu a flexibilitu (Brohan et al., 2012). Ve výzkumu Gühne et al., 2021 z celkového počtu 348 respondentů s duševním onemocněním v produktivním věku bylo pouze 27,9 % zaměstnáno na otevřeném pracovním trhu a celá jedna čtvrtina byla trvale nezaměstnaná. Zbylí účastníci výzkumu byli buď v invalidním důchodu, starali se o člena rodiny, nebo byli zaměstnáni brigádně (Gühne et al., 2021). V zaměstnávání osob s duševním onemocněním hraje velkou roli stigmatizace psychiatrických pacientů. Mnoho z nich se o získání „normálního“ zaměstnání ani nepokusí, i když víme, že adekvátní pracovní zařazení při přizpůsobení pracovních podmínek vede ke zlepšení jejich klinického stavu (Faltus & Janečková, 2008). Existují důkazy, že zaměstnavatelé se mohou zdráhat zaměstnávat osoby s duševními problémy v obavě, že nebudou schopni splnit očekávání dané pozice nebo že stresory na pracovišti mohou způsobit recidivu a zvýšenou pracovní zátěž pro ostatní, zejména pokud mají zaměstnanci dlouhodobé duševní problémy (Goldberg et al., 2005).

Udržitelná zaměstnatelnost se týká schopnosti osob zapojit se do práce a ucházet se o ni na otevřeném trhu práce. Konceptualizace udržitelné zaměstnatelnosti tradičně vycházela především ze zdravotního a výkonnostního hlediska a zaměřovala se na problémy (např. pracovní neschopnost) a ukazatele související s výkonem (např. pracovní způsobilost). S nově vznikajícím podoborem pozitivní organizační psychologie však dochází k posunu v zaměření konceptualizace udržitelné zaměstnatelnosti, přičemž větší důraz je kladen na well-being v práci (Bogaers, 2023). Část zaměstnavatelů proto zavádí strategie řízení zdraví při práci a nabízí svým zaměstnancům programy, které mají zabránit duševním nemocem a vyhoření (Alsdorf et al., 2017).

Výše uvedené informace ale reflektují situaci v zahraničí a je otázkou, do jaké míry odpovídají situaci v České republice. Za posledních 20 let jsou komplexní empirická data jen limitovaná. Přestože se zaměstnáváním osob s duševním onemocněním ve svých studiích věnovaly například Černá (2010) či Zdráhalová (2016), šlo o úzce vymezené oblasti z hlediska lokality i zkoumaných témat.

Dostupnost pracovních míst na otevřeném trhu práce pro osoby s psychickou poruchou nebo v remisi psychické poruchy znamená pro vládu zavádění podpůrné legislativy a předpisů v oblasti lidských práv, práce a zdraví při práci (World Health Organization, 2022). Podobně jde o zajištění služeb v oblasti zaměstnávání uživatelů zdravotní péče co nejbližší otevřenému pracovnímu trhu – tj. komunikovat se zaměstnavateli, vytipovat vhodná pracovní místa, zajistit pracovní rehabilitaci, zaškolování a zapracování u zaměstnavatele. Uvedené principy byly včleněny i do Národního akčního plánu pro duševní zdraví s termínem splnění v lednu 2024 (MZČR, 2020). S ohledem na stanovený akční plán považujeme získání aktuálních a komplexních informací o situaci za klíčový výchozí bod pro jeho dosažení.

CÍL VÝZKUMU

Cílem aktuálního výzkumu bylo na základní úrovni prozkoumat zkušenosti lidí s psychickým onemocněním v pracovním procesu (prožívání, postoje a zkušenosti nemocného člověka, jeho interpretaci chování nadřízených, kolegů, podřízených, chování zaměstnavatele a dalších faktorů souvisejících s tématem) a vytvořit tak informační základnu pro další výzkumná šetření.

Na základě stanoveného cíle byly formulovány tyto hlavní výzkumné otázky:

Jakou zkušenost mají lidé s duševním onemocněním, kteří onemocněli před nástupem do zaměstnání?

Jakou zkušenost mají lidé s duševním onemocněním, kteří onemocněli po nástupu do zaměstnání?

Dílní výzkumné otázky pak byly zaměřeny na vnímanou zátěž, podpůrné a pomáhající faktory udržitelnosti zaměstnání, pracovnímu kolektivu, nadřízeným a kolegům, prožívání respondentů před sdělením informace o svém duševním onemocnění, zkušenosti s tímto sdělením, dopadům v organizaci a zátěžovým faktorům ztěžujícím nebo znemožňujícím zaměstnání.

POUŽITÉ METÓDY A VÝZKUMNÝ SOUBOR

Pro výzkum byl použit kvalitativní design – polostrukturovaný rozhovor s nahrávkou. Jako metoda pro analýzu dat byla zvolena Interpretativní fenomenologická analýza (IPA). Rozhovory byly přepsány, poté proběhlo organizování a interpretace poznámek, tvorba významových jednotek a témat v sedmi případových studiích o zažité zkušenosti a závěrečná indukce společných témat. Výzkumný soubor byl získán prostřednictvím samovýběru a tvořili ho 4 ženy a 3 muži mezi 29 a 66 lety, kteří zažili nebo zažívají duševní obtíže a jsou nebo byli

v době onemocnění zaměstnání. Všichni účastníci výzkumu pracovali ve znalostních profesích a jejich duševní obtíže spadaly podle Mezinárodní klasifikace nemocí MKN-10 do kategorií F3x (Poruchy nálady) a F4x (Neurotické poruchy, stresové poruchy a somatoformní poruchy), tj. mezi nejčastější kategorie psychického onemocnění (World Health Organization, 2022).

Účastníci výzkumu byli o tématu a cíli práce informováni ve výzvě k účasti ve výzkumu a dále byli na začátku rozhovoru poučeni informovaným souhlasem o tom, že účast ve výzkumu je dobrovolná, veškerá data budou anonymizována a také o možných rizicích a o jejich právech svou účast na výzkumu kdykoli přerušit a svůj souhlas odvolat ve stanoveném čase i po absolvování rozhovoru. Dále byli informováni o skutečnosti, že z rozhovoru bude pořízen záznam, který bude uchován v paměti počítače pouze po dobu nezbytně nutnou k pořízení přepisu rozhovoru a poté bude trvale smazán.

Tabulka 1: Popis výzkumného souboru

Jméno	Věk	Diagnóza	Pracovní pozice	Právní forma zaměstnavatele
Vivien	66	F31.7 Bipolární afektivní porucha, v současné době v remisi	Zdravotní sestra	Státní příspěvková organizace
Václav	41	F40.9 Anxiózně fobická porucha NS	Bezpečnostní metodik	Nezisková korporace – zahraniční subjekt
Sofie	40	F41.1 Generalizovaná úzkostná porucha	Psychoterapeut	Nestátní nezisková organizace
Aneta	39	F32.1 Středně těžká depresivní fáze	Sociální pracovník	Státní subjekt
Petr	45	F41.9 Úzkostná porucha NS	Obchodní ředitel	Akciová společnost
Marek	33	F45.1 Nediferencovaná somatoformní porucha	HR manager	Akciová společnost
Tereza	29	F41.2 Smíšená úzkostná a depresivní porucha	Operační manager	Společnost s ručením omezeným

VYNOŘUJÍCÍ SE TÉMATA

Rozhovory s probandy byly přepsány do textového editoru včetně hovorových a nespisovných výrazů a další zpracování probíhalo metodou "tužka – papír", kdy pořízené poznámky ze sedmi případových studií o zažité zkušenosti byly organizovány a interpretovány do jednotlivých významových jednotek a témat, ze kterých byla indukována společná vynořující se témata. Z jejich celkového výčtu vybíráme pět nejvýznamnějších, a to design

pracovního místa, vnímané mezní okamžiky, soukromí a osobní prostor, sociální prostor a vedení a jako poslední pracovní výkonnost.

Design pracovního místa

Participantů uváděli, že mají zkušenost s pracovním přetížením a stresem v důsledku špatné organizace práce. Kumulace pracovních rolí, nedostatečná autonomie při organizování práce, práce přesčas a nejednoznačnost cílů byly nejčastějšími důvody, které respondenti udávali jako významné stresory mající vliv na spuštění duševního onemocnění.

„To znamená, že člověk někdy tahal ne za dva konce provazu, ale za tři. Na jedné straně byl pan ředitel, na druhé straně my a na třetí straně nějaký jako cíl, kterého chceme dosáhnout.“

„Já jsem se cítila hrozně vyčerpaně a přepracovaně, protože jsem prostě pracovala třeba 14-15 hodin třeba. A bylo toho moc a nemohla jsem spát. Měla jsem to rozdělený na minuty. Na minuty ten život.“

„...my jsme to museli nějak ukočírovat a vlastně znát a nesměli jsme jako udělat chybu. Tam se vůbec netolerovala jako chyba.“

„Prostě hasím požáry každý den... vždycky pak byl nějaký nový požár, kterému jsem se musel věnovat, takže jsem byl permanentně v situaci, kdy jsem pak to nestíhal.“

„...moje pozice obnášela práci možná čtyř lidí.“

„Jestliže jsem zodpovědná za to, že finance jsou nějak správně řízený, a přitom nemůžu rozhodnout ani o dodavateli papírů, tak se dějou věci se zpožděním a nejsou úplně efektivní.“

Zaměstnanci na pozicích, u kterých nedošlo po propuknutí onemocnění k úpravě designu pracovního místa, organizaci opustili. Až v návaznosti na odchod zaměstnanců zaměstnavatelé provedli redesign pracovního místa participanta tak, že na stejné pracovní místo přijali více zaměstnanců, výrazně omezili vykonávané činnosti a/nebo zajistili úpravu pracovních podmínek vykonávané práce. Jeden zaměstnavatel zavedl programy duševního zdraví zaměstnanců. Témata prevence duševního onemocnění a well-beingu se stala součástí firemní kultury zaměstnavatele.

Vnímané mezní okamžiky a zátěžové faktory

Druhým vynořujícím se tématem jsou vnímané mezní okamžiky. Jako spouštěč duševního onemocnění participantů uváděli traumatické situace, kdy došlo k úmrtí kolegy, člena rodiny nebo pacienta, vlastního kolapsu a ztráty vědomí, ohrožení pacienta v důsledku vlastního přetížení a onemocnění rakovinou.

„Takže já jsem šla na záchod a v tom to začalo svítit, takže já jsem byla nejistá, v tom, jestli ten kyslík neměl pět minut, anebo dýl. Začala jsem do něj dechat, ten... a volala jsem na tu sestru druhou, která sloužila na druhém oddělení, to jsem musela v noci zvýšit hlas, aby zavolala doktora. Doktor přišel, začal defibrilovat a on umřel.“

„...v letadle jsem dostala úplný break-down a oživovali mě...“

„Jejich biologickéj otec se o ně nestaral, neplatil peníze a jejich táta jim umřel, rozumíš?“

„Tam byly takový dva momenty, který byly zásadní – jednak když nám jeden člověk umřel po nějakým útoku, a já jsem byl na těch meetinzích toho nejvyššího vedení a rozhodovalo se, jaký typ pomoci mu jakoby dáme, protože byl právě nejdřív jen zraněný, a právě se tam začalo operovat téma penězma a typem kontraktu a ten člověk umřel. A to mě vzalo asi samotný jako, ale i to, že já jsem byl zticha, jo? Že já jsem prostě byl příliš upozaděnej, nějak jsem se tam prostě neprosadil, a byl to takovej jeden moment, kterej jsem si jako hodně nes. A druhéj moment byl, když jsme třeba dojednávali nějaký opatření s policií a bylo to fakt nepřijemný a šlo o život a o děti těch zaměstnanců, a já tam musel ze sebe dělat blbce, že jsme těm zaměstnancům nedali školení, protože ta organizace upřednostnila to, že já sedím v kanclu a nudím se, než abych šel do terénu a něco těm lidem doporučil.“

Probandi s obtížemi ze skupiny F4x – neurotické, stresové a somatoformní poruchy navíc častěji uváděli, že prvním příznakům duševního onemocnění nerozuměli a přisuzovali je somatickému onemocnění nebo vlivu vnějších faktorů v podobě vzrůstající zátěže a přetížení. K porozumění psychického původu svých potíží došlo až po návštěvě odborníků (odborných somatických lékařů, psychiatrů, psychologů). Dobrá informovanost a schopnost porozumění podstaty prožívání je přitom zásadním faktorem včasného odhalení duševních potíží, stanovení kroků pro prevenci rozvoje duševní choroby a zahájení včasné léčby.

„...člověk, když sám neví, co s ním je, tak jak to potom má říci těm druhým. Můžete jim říct, že se cítíte špatně, ale já jsem vlastně nevěděla, jestli je to něco fyzického, anebo co se vlastně se mnou děje.“

„Tam mi bylo úplně hrozně, tam se mi ta psychika vlastně... když měla konečně tu možnost se uvolnit, tak se mi uvolnila a samozřejmě, že až moc. A vlastně celou tu dovolenou jsem vlastně bud' proležela, zle mi bylo, nerozuměla jsem, co se děje, myslela jsem, že jsem něco špatného snědla, nebo že mám nějakou otravu z něčeho.“

Soukromí a osobní prostor

Po propuknutí onemocnění byla dostupnost osobního soukromého prostoru považována za významný pomáhající faktor. Místo, kam se bylo možné vzdálit od druhých a načerpat sílu. Osobní prostor nemusel být zcela izolován od druhých lidí, mohl být sdílený s podpůrnými osobami, které jsou vnímány jako vztahově blízké. Pokud byly vztahy v kolektivu hodnoceny jako dobré, respondentům nevadila ani práce v open space kanceláři. Dále, práce na home-office pomáhala participantům obnovit nebo zachovat kapacitu ke zvládnání duševních potíží. Chybějící prostor soukromí, nebo sdílení prostoru s osobami, ke kterým respondenti neměli dobrý vztah, byly naopak zdrojem zvýšené zátěže znemožňující plnění pracovních povinností.

„...měla jsem kancelář téměř sama pro sebe. Ta kancelář byla malá, útulná, s fungujícím topením a dala se zavřít.“

„...seděly jsme prostě hrozně jako na blízko a byl to menší prostor, úplně jiný jakoby prostory a bylo to tam jakoby koncentrovaný...“

„Takže když tam nebyl můj šéf, já jsem si lehal na zem u nás a... a... no, ale jinak mně asi vyhovovalo být sám.“

„...nechali tam ten bordel, potom tam člověk ráno přijde, je mu zle, když přijde, a ještě tam má uklízet bordel po někom jiném.“

„Já úplně přítelem home-officu nikdy nebyla, dokud jsem nezačala být úzkostná.“

Sosiální prostor a vedení

Pokud respondenti hodnotili vztahy na pracovišti jako pozitivní, uváděli pracovní vztahy jako jeden z podpůrných faktorů ve zvládnání své nemoci a neměli potíže svěřit se svým kolegům se svými duševními potížemi. V případě, že vztahy na pracovišti respondenti uvedli mezi zátěžovými faktory, své duševní potíže na pracovišti nekomunikovali.

„...snažili se jako nějakým způsobem respektovat, že mi není dobře.“

„Tam mi dávali najevo, že jsem jenom ta sestra a voni jsou ti doktoři. Nepozdraví tě doktor, neotevře ti dveře, zabouchne ti před nosem, to jsem jako v životě nezažila.“

„...člověk, který se ke mně nechová dobře a já vlastně potlačuju svůj hněv...“ (o nadřízeném)

„Já jsem tam byl jako ve vysoký pozici, ale oni ke mně měli taky obavy, co jsem zač. Neměl jsem nikoho na své úrovni. Lidi ke mně neměli důvěrný vztah. Oni se podle mě báli, jestli můžou být otevření. Organizace byla plná takovejch pletich, nebyli si jistí, co já řeknu šéfovi.“

„studenej čumák“ (o nadřízeném)

„Možná, kdyby ty hodnocení v průběhu jakoby byly, že by tam člověk řekl, ale jako mezi obědem a meetingem si člověk nechce sdělovat takový věci, že jo. Potřebuje k tomu nějaký důstojnej prostor proto, aby mohl jakoby se otevřít.“

Pracovní výkonnost

Snížení pracovní výkonnosti nebylo ve sděleních specifické. Probandi s psychickým onemocněním prožívali propad výkonnosti (od mírného poklesu až absolutní neschopnost pracovat), stabilní úroveň, i zvýšení výkonnosti jako kompenzační strategii zvládnání duševních obtíží.

„...já jsem vždycky říkala, že koukám na práci jako husa do flašky. Že věc, která by mi běžně trvala dvacet minut mi najednou trvá dvě hodiny, velký zpomalení...ten výkon klesal obrovským způsobem...“

„...tam se fakt jelo na to tady máš práci, musíš támhle jet, je soud, tak tam jedeš ty... Jakože tam se nedalo říct ,ty jo, ale já se na to jako necejtím, já tam nedojedu, třeba‘. ...myslím, že mi i jako říkali ,to jako musíš‘.“

„Že jsem nemohla pracovat. Že jsem se cejtila strašně poníženě. Protože já jsem musela odvolat všechny ty přednášky. Jsem měla nasmlouvaný přednášky. Nikdo jinej to nepřednášel než já. Tak já neměla zástup.“

„Jestli jsem byl výkonný méně, nebo více, to úplně nevím, no.“

„Nějak to jako dávám navenek, ale vnímám to a registruji a vlastně když tam stojím před těmi jako klienty, tak se to objeví a já s tím jako musím ještě vedle toho, že musím vnímat klienty a látku, kterou jim předávám, a trénuju je, tak ještě vedle toho potlačuju tohleto...“ (o úzkosti)

„Takže jako já jsem výkonnej byl, ale byl jsem od té práce drženej. Takže paradoxně jsem byl výkonnější. Ale ty brzdy, ty mě hrozně utahovaly.“

DISKUZE

Cílem aktuálního výzkumu bylo na základní úrovni prozkoumat zkušenosti lidí s psychickým onemocněním v pracovním procesu (prožívání, postoje a zkušenosti nemocného člověka, jeho interpretaci chování nadřízených, kolegů, podřízených, chování zaměstnavatele a dalších faktorů souvisejících s tématem) a vytvořit tak informační základnu pro další výzkumná šetření. Na základě indukce společných témat ve zkušenostech participantů jsme identifikovali pět oblastí, ke sledování v dalších výzkumných studiích.

Prvním z nich byla oblast designu pracovního místa se zdůrazněním přetížení pracovními činnostmi v kvalitativním i kvantitativním směru. Zjištění je v souladu se závěry Hejzlara (2010), který mezi hlavní zdroje stresu zařadil tzv. zhušťování práce, kdy organizace chtějí udržet svou produkci na stabilní úrovni (nebo ji i zvyšovat) i v době propouštění, nebo zkracování pracovní doby zaměstnanců. Tento trend vede k tomu, že stále méně lidí musí vykonávat stejné množství práce, aniž by se jim prodlužovala pracovní doba a zvyšovala mzda. Všichni participanté v našem výzkumu uváděli, že měli před vznikem duševního onemocnění zkušenost s pracovním přetížením a stresem v důsledku špatné organizace práce, prací přesčas a kumulací pracovních rolí. Participanté řadili mezi zátěžové faktory i pocit nedostatečné autonomie při organizování práce a nejednoznačnost cílů. V tomto směru mohou být přínosné programy well-beingu zaměstnanců, jejichž předmětem je flexibilita v uspořádání pracovní doby, místa výkonu práce nebo pracovního prostředí (Homfray, 2022). V neposlední řadě nacházíme analogii v námi identifikovaném tématu se závěry Zdráhalové (2016), která například zjistila, že překážkou v designu mohou být například položky, jako je řízení služebního auta, nebo některé typy práce na počítači.

Po propuknutí onemocnění byl jako významný pomáhající faktor jmenován osobní soukromý prostor na pracovišti, což vytvořilo další společnou oblast ve zkušenostech

participantů. Význam fyzického prostoru v prožívání a zvládnání psychických poruch řeší např. Curtis (2010), nicméně v pracovním prostředí jde o téma relativně otevřené dalšímu zkoumání, například z perspektivy vztahu k pracovišti (Mrázková & Lisá, 2022).

Třetí identifikovanou oblastí byl význam mezních událostí a rostoucího pocitu přetížení pro rozvoj psychického onemocnění. Jako spouštěč duševního onemocnění probandi s poruchami nálad uváděli traumatické situace a probandi s obtížemi ze skupiny F4x navíc uváděli, že prvním příznakům duševního onemocnění nerozuměli. K porozumění psychického původu svých potíží došlo až po návštěvě odborníků (odborných somatických lékařů, psychiatrů, psychologů). Dobrá informovanost a schopnost porozumění podstatě prožívání je přitom zásadním faktorem včasného odhalení duševních potíží, stanovení kroků pro prevenci rozvoje duševní choroby a zahájení včasné léčby (Janoušková et al., 2014, citováno v Duškov, 2019). Na problém informovanosti společnosti a pracovního prostředí o duševních poruchách upozorňují rovněž výsledky Zdráhalové (2016).

Předposlední oblast tvoří kvalita vztahů na pracovišti a to jak v rámci kolektivu celkově, tak i specificky s nadřízeným. Kvalita pracovních vztahů výrazně ovlivňuje dosahování cílů organizace i pracovních a životních cílů jednotlivých zaměstnanců. Korektní, harmonické, uspokojivé pracovní a mezilidské vztahy vytvářejí produktivní atmosféru, která má velmi pozitivní vliv na pracovní výkon. Příznivě se odrážejí ve spokojenosti pracovníků a přispívají ke sladování individuálních a firemních zájmů a cílů. Pracovní vztahy výrazně determinují efektivnost ostatních činností (Koubek, 2007). Podle Šnýdrové et al. (2021) by správně nastavené pracovní vztahy měly být pozitivní, umožňovat integraci jedince v rámci dané pracovní skupiny, uspokojovat potřebu sociální interakce zaměstnance, umožňovat otevřenou komunikaci a plynulý tok informací relevantních pro kvalitní výkon práce, vzbuzovat atmosféru důvěry, motivovat zaměstnance k rozvoji a pracovnímu výkonu a umožňovat jim jejich rozvoj, vytvářet pocit sounáležitosti jak s pracovní skupinou, tak i s organizací a jejími cíli, podporovat spokojenost zaměstnance v organizaci, jeho loajalitu a angažovanost a měly by umožňovat získání a dávání zpětné vazby. Pokud respondenti hodnotili vztahy na pracovišti jako pozitivní, uváděli pracovní vztahy jako jeden z podpůrných faktorů ve zvládnání své nemoci a neměli potíže svěřit se svým kolegům se svými duševními potížemi. Zásadním rozhodnutím pro zaměstnance s duševním onemocněním, které ovlivňuje způsob, jakým na ně reaguje pracovní prostředí, je rozhodnutí, zda se nadřízenému svěřit s duševním onemocněním, či nikoli. Předpokládá se, že odhalení má pozitivní vliv na udržitelnou zaměstnatelnost a pohodu díky získání podpory na pracovišti a přizpůsobení práce, přičemž neodhalení může vést k promarnění příležitosti k této podpoře (Bogaers, 2023). Zkušenosti participantů naší studie to potvrzuje, protože kde ke sdělení došlo, získali obvykle i podporu od kolektivu. Odhalení nadřízenému ale může vést i ke stigmatizaci a diskriminaci, a proto nelze otázku odhalení zcela uzavřít, což vyplývá i ze závěrů WHO o tématech otevřených k dalšímu zkoumání (WHO, 2022). Otázka, zda rozhodnutí o (ne)zveřejnění a zkušenosti se zveřejněním mají pozitivní nebo negativní vliv na udržitelnou zaměstnatelnost a pracovní pohodu, je důležitá, avšak nedostatečně prozkoumaná (Bogaers, 2023).

Poslední identifikovanou oblastí byla výkonnost, která je významnou otázkou i v mezinárodní perspektivě (WHO, 2022). Vztah mezi zdravím a pracovním výkonem je velmi úzký. Faktory jako přetížení, psychosociální stres, syndrom vyhoření, deprese a neurotické poruchy jsou třetí nejčastější příčinou absencí a fluktuace zaměstnanců na evropských pracovištích. V některých odvětvích mohou přispívat ke vzniku nemocí z povolání (Chylová, 2019). Zdráhalová (2016) ve výzkumu osob nezaměstnaných a s psychickým onemocněním uvádí nevykonnost jako jedno z témat, které tyto osoby řeší. Oproti dosavadním zjištěním, kdy se uvádí, že výkonnost zaměstnanců s duševním onemocněním bývá oproti zdravé populaci až o 20,9 % nižší (Hilton et al., 2010), není ale snížení výkonnosti v našem výzkumu specifické. Probandi s psychickým onemocněním prožívali jak propad výkonnosti, stabilní úroveň i

zvýšení výkonnosti (jako kompenzační strategii zvládnání duševních obtíží). Do značné míry může jít o souhru typu a závažnosti psychického onemocnění, dostupnosti podpůrných a zátěžových faktorů a dalších vlivů. Z rozdílných závěrů je patrné, že jde o oblast pro další výzkumné šetření.

Limitem aktuální studie je samotný výzkumný soubor. Protože byl získán metodou samovýběru, lze očekávat, že se o svou zkušenost chtěli podělit především participanti, kteří jsou se svým onemocněním vyrovnáni a kteří chtějí předat svou zkušenost ostatním lidem s duševním onemocněním či odborné veřejnosti. Výsledky výzkumů, jejichž soubor byl založen na samovýběru, nejsou zobecnitelné, resp. jsou zobecnitelné pouze na populaci těch, kteří odpověděli a nelze je jakkoli vztahovat na ostatní populaci (Reichel, 2009). Až na dvě respondentky, z nichž jedna byla hospitalizována na psychiatrii a druhá byla v důsledku svého onemocnění v roční pracovní neschopnosti, jsou diagnózy probandů považovány za méně závažné a společností nejsou tolik stigmatizované. Zejména úzkostné poruchy jsou vnímány ve společnosti jako běžné. Navíc, ve výzkumném souboru byli pouze znalostní zaměstnanci ve stabilizovaném stavu v remisi. Z uvedených důvodů považujeme výsledky aktuální studie za zdroj výzkumných otázek ke sledování v dalších výzkumných studiích.

ZÁVĚR

Kvalitativní studie přinesla zjištění, že ve sledovaném souboru participantů byl významným rizikovým faktorem pro rozvoj onemocnění design pracovního místa, a jeho redesign byl pak určující pro udržení zaměstnanosti. U osob s poruchami nálad předcházela rozvoji duševního onemocnění mimořádná událost a osoby s neurotickými, stresovými a somatoformními poruchami souběžně s rozvojem duševního onemocnění navíc trpěli řadou somatických obtíží. Pozornost věnovaná mimořádným událostem i zvýšené nemocnosti v důsledku somatických onemocnění spolu s osvětou zaměstnanců a vzděláváním vedoucích pracovníků mohou působit preventivně proti rozvoji duševního onemocnění a pomáhat jeho včasné detekci. Podpůrnými faktory pomáhajícími zvládnání onemocnění byly soukromí a osobní prostor na pracovišti, flexibilita výběru místa výkonu práce, pozitivní klima v kolektivu a dobrý vztah s nadřízenými.

LITERATURA

- Alsdorf, N., Engelbach, U., Flick, S., Haubl, R. & Voswinkel, S. (2017). Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt: Analysen und Ansätze zur therapeutischen und betrieblichen Bewältigung [Duševní onemocnění ve světě práce: Analýzy a způsoby zacházení s duševním onemocněním a jeho zvládnání na pracovišti]. Transcript.
- Baštecká, B. (Ed.). (2009). Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie. Portál.
- Bogaers, R. I. (2023). Stigma as a barrier to sustainable employment and well-being of workers with mental health issues and illnesses: A mixed methods study in the Dutch military. Gildeprint Enschede.
- Brohan, E., Henderson, C., Wheat, K., Malcolm, E., Clement, S., Barley, E. A., Slade, M., & Thornicroft, G. (2012). Systematic review of beliefs, behaviours and influencing factors associated with disclosure of a mental health problem in the workplace. *BMC Psychiatry*, 12(1), 11–11. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-12-11>
- Brouwers, E. P. M. (2020). Social stigma is an underestimated contributing factor to unemployment in people with mental illness or mental health issues: position paper and future directions. *BMC Psychol*, 8(36). <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00399-0>
- Černá, P. (2010). Uplatnitelnost dlouhodobě duševně nemocných osob na trhu práce. (Bakalářská práce). Jihočeská univerzita. Získáno 30. června 2023 z

- https://dspace.jcu.cz/bitstream/handle/123456789/19348/Bakalarska_prace-_Pavla_Cerna.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Curtis, S. (2010). *Space, Place and Mental Health*. Routledge.
- Dušek, K. & Večeřová-Procházková, A. (2015). *Diagnostika a terapie duševních poruch* (2. vydání). Grada.
- Duškov, I. (2019). Socioekonomický kontext duševních onemocnění a reforma psychiatrické péče v ČR jako veřejná strategie. *Česká a Slovenská Psychiatrie*, 115(1), 32-38.
- Faltus, F., & Janečková, E. (2008). Vliv duševních chorob na pracovní výkonnost. *Česká a slovenská psychiatrie*, 6(104), 313-319.
- Goldberg, S., Killeen, M., & O'Day, B. (2005). The disclosure conundrum: How people with psychiatric disabilities navigate employment. *Psychology, Public Policy, and Law*, 11(3), 463–500.
- Gühne, U., Pabst, A., Löbner, M., Breilmann, J., Hasan, A., Falkai, P., Kilian, R., Allgöwer, A., Ajayi, K., Baumgärtner, J., Brieger, P., Frasch, K., Heres, S., Jäger, M., Küthmann, A., Putzhammer, A., Schneeweiß, B., Schwarz, M., Becker, T., Kösters, M. & Riedel-Heller, S. (2021). Employment status and desire for work in severe mental illness: results from an observational, cross-sectional study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 56, 1657–1667.
- Hejzlar, P. (2009). Sociální rehabilitace duševně nemocných v současných podmínkách. *Psychiatrie pro praxi*, 10(5), 226–230.
- Hilton, M. F., Scuffham, P. A., Vecchio, N. & Whiteford, H. A. (2010). Using the interaction of mental health symptoms and treatment status to estimate lost employee productivity. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 44(2), 151–161. <https://doi.org/10.3109/00048670903393605>
- Homfray, Š., Čmolíková Cozlová, K., & Skalková, J. (2022). Nástroje sladování osobního a pracovního života z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Grada.
- Chylová, M. (2019). Psychosocial Factors in Work Environment and Employee Mental Health. In *17th International Conference on Work and Organizational Psychology – Past, Present, and Challenges to the Future* [sborník odborných příspěvků] (s. 176–186). Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta.
- Koubek, J. (2007). *Personální práce v malých a středních firmách* (3. vydání). Grada.
- Ministerstvo zdravotnictví ČR. (2020). Příloha č. 2: Národní akční plán pro duševní zdraví 2020–2030 (aktualizace ze dne 25. června 2021). Získáno 12. února 2022 z https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/wepub/18368/40091/02_Priloha%202_Analytick%C3%A1%20%C4%8D%C3%A1st.pdf
- Mrázková, K., & Lisá, E. (2022). Convergent validity of Workplace Attachment Style Questionnaire and Leader as Security Provider Scale in Slovak sample. *Bollettino Di Psicologia Applicata*, 1(293), 43-57. <https://doi.org/10.26387/bpa.293.4>
- Orel, M. (2020). *Psychopatologie: Nauka o nemocech duše* (3. vydání). Grada.
- Reichel, J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Grada.
- Šnýdrová, I., Depoo, L., Urbancová, H., Šnýdrová, M., & Ježková Petrů, G. (2021). Motivace pracovního jednání. *Vysoká škola ekonomie a managementu*.
- Walsh, F., & Tickle, A. (2013). Working towards recovery: The role of employment in recovery from serious mental health problems: A qualitative meta-synthesis. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 17(2), 35–49.
- World Health Organization. (2022). World mental health report: Transforming mental health for all. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>
- World Health Organization. (2022). Guidelines on mental health at work. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

Zdráhalová, E. (2016). *Problematika zaměstnávání lidí s duševním onemocněním*. (Bakalářská práce). Univerzita Palackého v Olomouci.

Kontakt

Martin Seitl

Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta, Katedra psychologie

Vodární 6, Olomouc, 779 00

E-mail: martin.seitl@upol.cz

**ZMYSLUPLNÁ PRÁCA A VIERA V SPRAVODLIVÝ SVET U PREDSTAVITEĽOV
RÔZNYCH POVOLANÍ**

**MEANINGFUL WORK AND BELIEF IN A JUST WORLD IN REPRESENTATIVES OF
VARIOUS OCCUPATIONS**

Miriama HUDÁKOVÁ, Paulína SVITKOVÁ

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

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-14>

Abstrakt:

Hlavným cieľom štúdie bolo zistiť rozdiely v zmysluplnej práci a viere v spravodlivý svet u predstaviteľov štyroch rôznych povolání (sestra, vedecko-výskumný pracovník, administratívny pracovník, pracovník vo výrobe). Ďalším cieľom bolo skúmať vzťah medzi zmysluplnou prácou a vierou v spravodlivý svet. Výskumný súbor tvorilo 133 participantov (100 žien, 33 mužov), a to konkrétne 34 sestier, 34 vedecko-výskumných pracovníkov, 33 administratívnych pracovníkov a 32 pracovníkov vo výrobe vo veku od 19 do 66 rokov ($M=38,9$; $SD=23,10$). Na meranie zmysluplnej práce sme použili slovenskú verziu Work as Meaning Inventory (Steger, Dik, Duffy, 2012). Viera v spravodlivý svet bola meraná dotazníkom Belief in a Just World Scale (Lipkus, Dalbert, Siegler, 1996). Zistili sme, že porovnávané povolania sa líšia v dvoch aspektoch zmysluplnej práce (vytváranie zmyslu skrz prácu, vyšší zmysel práce). Nezistili sme rozdiely vo viere v spravodlivý svet medzi štyrmi skúmanými povolaniami. Avšak preukázali sme existenciu vzťahu medzi zmysluplnou prácou a vierou v spravodlivý svet.

Kľúčové slová: zmysluplná práca; viera v spravodlivý svet; povolania

Abstract:

The main aim of the study was to examine the differences in meaningful work and belief in a just world in representatives of four different occupations (nurses, researchers, administrative workers and factory workers). Another aim was to investigate the relationship between meaningful work and belief in a just world. The research sample consisted of 133 participants (100 women; 33 men), namely 34 nurses, 34 scientific workers, 33 administrative workers and 32 factory workers aged from 19 to 66 years old ($M=38,9$; $SD=23,10$). We used Slovak version of Work as Meaning Inventory (Steger, Dik, Duffy, 2012) to measure meaningful work. Belief in a just world was measured by Belief in a Just World Scale (Lipkus, Dalbert, Siegler, 1996). We found out that examined occupations differ in two aspects of meaningful work (meaning making through work, greater good motivations). We did not find a differences between four compared occupations in belief in a just world. However, we were able to prove that there is relationship between meaningful work and belief in a just world.

Keywords: meaningful work; belief in a just world; occupations

ÚVOD

Neustále prebieha diskusia o tom, čo skutočne možno považovať za zmysluplný život a akú časť z neho dokáže človek nájsť v práci. Zmysluplná práca ako jeden z kľúčových konceptov pozitívnej psychológie v organizačnom kontexte je spojená s lepším duševným zdravím a spokojnosťou (Allan et al., 2019; Allan, Rolniak, Bouchard, 2020). Výskumy preukazujú, že zmysluplná práca súvisí s mnohými pracovnými oblasťami, ako je motivácia (Roberson, 1990), znížená absencia (Nikolova, Cnossen, 2020) či samotný výkon (Allan et al., 2019). Podobne aj viera v spravodlivý svet je jednou z dôležitých tém v rámci organizačnej a pracovnej psychológie, nakoľko spravodlivosť je dôležitým osobným zdrojom, ktorý pomáha udržiavať pohodu v práci (Johnston et al., 2016). Mnohé štúdie tiež spájajú vieru v spravodlivý svet s pozitívnymi výsledkami duševného zdravia (napr. spokojnosť so životom, psychická pohoda; Correia, Batista, Lima 2009; Ucar, Hasta, Malatyali, 2019; Dalbert, 1999). Vzhľadom na uvedené sme sa v predkladanej štúdií rozhodli zamerať na zmienené dva koncepty predstavujúce pozitívnu perspektívu v organizačnom kontexte, a to zmysluplnú prácu a vieru v spravodlivý svet, ktoré budú skúmané u štyroch rôznych povolanií (s oporou v Hollandovej teórii) a tiež bude preskúmaná vzájomná súvislosť konceptov.

Zmysluplná práca

Existujú rôzne definície, ktoré vypovedajú o zmysluplnosti práce. Podľa Allana et al. (2019) zmysluplná práca reflektuje všeobecný úsudok jednotlivca, že svojou prácou dosahuje hodnotné ciele, ktoré sú v súlade s jeho hodnotami v živote. Skoré konceptualizácie zmysluplnosti práce boli jednorozmerné, v našej štúdií však vychádzame z multidimenzionálneho konceptu zmysluplnosti práce od autorov Steger, Dik a Duffy (2012). Uvedení autori rozlišujú 3 aspekty zmysluplnosti práce. *Pozitívny zmysel práce* je vnútorný pocit, že to, čo človek robí, má pre neho osobný význam. *Vytváranie zmyslu skrz prácu* predstavuje spôsob, akým zmysluplná práca prispieva k samotnému zmyslu v živote. *Vyšší zmysel práce* vníma prácu ako povolanie, ktoré má význam v prípade ak má širší vplyv a dopad na ostatných (Steger, Dik, Duffy, 2012). Všetky tri dimenzie predstavujú platný a jedinečný pohľad na to, o čom zmysluplná práca v skutočnosti je (Martela, Pessi, 2018).

Viera v spravodlivý svet

Druhým kľúčovým konceptom štúdie je viera v spravodlivý svet, pričom nejde o vieru v náboženskom zmysle, ale v zmysle presvedčenia, ktoré nemusí zodpovedať realite (Dalajka, Širůček, 2010). Podľa teórie viery v spravodlivý svet jednotlivci veria, že žijú vo svete, kde ľudia vo všeobecnosti dostávajú to, čo si zaslúžia. Toto presvedčenie pomáha ľuďom k dosahovaniu dlhodobých cieľov, ba dokonca k sociálne regulovanému správaniu každodenného života. Viera, že svet je spravodlivé miesto, plní významnú adaptačnú funkciu (Lerner, 1980). V podstate ide o presvedčenie človeka, že ak bude v živote konať správne, čakajú ho iba dobré veci a naopak (Dalajka, Širůček, 2010). Lipkus, Dalbertová a Sieglerová (1996) rozlišujú dve dimenzie viery v spravodlivý svet, a to spravodlivý svet pre seba a spravodlivý svet pre ostatných, ktoré budeme aj my rozlišovať v našej štúdií (Dalbert, 1999). *Viera v spravodlivý svet pre seba* odráža presvedčenie, že udalosti v živote človeka sú celkovo spravodlivé, ide o vlastný osud človeka. *Viera v spravodlivý svet pre ostatných* zrkadlí to, že svet je v podstate spravodlivé miesto a je to presvedčenie, ktoré sa týka celého sveta (Peter et al., 2013; Dalajka, Širůček, 2010).

Charakteristika skúmaných povolanií v kontexte Hollandovej teórie voľby povolania

Predkladaná štúdia skúma rozdiely v zmysluplnosti práce a viere v spravodlivý svet u štyroch rôznych povolanií, ktorými sú sestra, vedecko-výskumný pracovník, administratívny

pracovník a pracovník vo výrobe. Pri výbere uvedených povolání sme vychádzali z odlišnej charakteristiky a náplne práce povolání, pričom nám ako teoretická opora slúžila Hollandova teória (1997), ktorú z tohto dôvodu stručne predstavíme. Hollandova teória profesijnej voľby je široko používaná v teórii i praxi (Proyer, 2007) aj ako súčasť intervenčných programov v kariérovom poradenstve (Baňasová, 2018a; 2018b). Na dôležitosť profesijnej voľby, kariérového rozhodovania a ťažkostí s ním spojených poukazujú viaceré štúdie skúmajúce rôzne kariérové premenné (napr. Baňasová, 2018c; Baňasová, Duchoslavová, Dančová, 2019; Baňasová, Farkašová, 2020) a meracie nástroje z tejto oblasti (napr. Kasášová, Baňasová, Sollár, 2015; Baňasová, Sollár, 2015; 2016). Holland usudzoval, že proces voľby určitej profesie je procesom postupne sa rozvíjajúcej záujmovej a osobnostnej diferenciacie, ktorá v ďalšej etape rozhodovania vedie k špecifickej favorizácii jednej skupiny povolání, zo súboru šiestich profesijných tried (Pässler, Beinick, Hell, 2015). Podľa Hollanda (1997) patrí väčšina ľudí k jednému zo šiestich záujmových typov, ktoré majú odlišné charakteristiky z hľadiska preferovaných aktivít, zručností, hodnôt, vlastností a pod. Uvádzame ich stručnú charakteristiku podľa autorov Holland (1997), Džuka (1999) a Mezera (2005):

Ľudia prakticko-technického typu (R) majú radi činnosti vyžadujúce silu, koordináciu pohybov a zručností. Majú sklon k práci s materiálom, nástrojmi a zariadeniami. Intelektuálno-vedecké typy (I) majú radi zložité matematické a vedecké problémy vyžadujúce premýšľanie. Ľudia umelecko-jazykového typu (A) uprednostňujú príležitosti, ktoré im umožnia umelecky sa prejavíť. Snažia sa o originalitu. Sociálne typy (S) majú tendenciu venovať sa iným ľuďom, a to formou výchovy, vyučovania alebo pomoci človeku. Jednotlivci podnikateľského typu (E) sú radi v styku s inými ľuďmi, chcú ich presvedčiť alebo riadiť. Organizačno-riadiace typy (C) uprednostňujú presne určené zaobchádzanie s údajmi, prácu podľa pravidiel a nariadení.

V našom výskume sa zameriavame na štyri povolania (sestra, vedecko-výskumný pracovník, administratívny pracovník a pracovník vo výrobe), ktoré predstavujú 4 rôzne Hollandove záujmové typy. Povolanie *zdravotnej sestry* podľa Hollandovej teórie zaradíme do sociálneho typu (Mezera, 2005). Ide o pomáhajúcu profesiu s veľkou psychickou aj fyzickou náročnosťou (Ištoňová, Palát, Čechová-Špirková, 2010). Povolanie *vedecko-výskumného pracovníka* prislúcha podľa Hollanda (1997) intelektuálno-vedeckému typu, kde sa výsledok práce nemusí dostaviť ihneď, respektíve je potrebný dlhší čas, kým sa preukáže (Mezera, 2005). Ľudia zamestnaní na danej pozícii tvorivým spôsobom používajú vedecké poznatky pri takých činnostiach, ako sú vývoj a výskum nových metód, postupov, procesov, nových projektov, tak, aby dochádzalo k inovácii a zlepšovaniu (Úrad práce, nedat.). *Administratívneho pracovníka* môžeme podľa Hollandovej typológie zaradiť do organizačno-riadiaceho typu (Mezera, 2005). Ľudia v tomto povolaní majú v náplni práce organizovať a vybavovať administratívno-technickú stránku firmy, vybavovať firemnú korešpondenciu, telefonáty či niesť zodpovednosť za ekonomiku organizácie (ISTP, nedat.) *Povolanie pracovník vo výrobe* (príp. operátor vo výrobe a pod.) zaradíme do prakticko-technického typu (Mezera, 2005), ľudia pracujúci na tejto pozícii vidia viditeľný a hmatateľný výsledok svojej práce. Vykonávajú výrobné činnosti v spoločnosti, obsluhujú prístroje a zariadenia, vykonávajú rôzne odborné, no i pomocné práce, ktoré súvisia s výrobným procesom (Kariéra, nedat.). V štúdiu vychádzame z toho, že štyri tak rozličné povolania vzhľadom na ich záujmovú orientáciu a náplň práce by sa mohli líšiť v skúmaných konceptoch, teda zmysluplnej práci a viere v spravodlivý svet.

Zmysluplná práca a viera v spravodlivý svet u predstaviteľov rôznych povolání – výskumné ciele

Vzhľadom na uvedené odlišné charakteristiky, náplň práce a iné záujmové orientácie štyroch vyššie popísaných povolání, bolo *prvým cieľom našej štúdie skúmať rozdiely medzi štyrmi zmienými povolániami v aspektoch zmysluplnej práce (cieľ 1)*, pričom vychádzame z tvrdenia Hackmana a Oldhama (1976) o tom, že zážitok zmysluplnej práce sa môže líšiť

v dôsledku charakteristík samotnej práce. Aj autori Rosso, Dekas a Wrzdniewski (2010) tvrdia, že niektoré povolania môžu byť viac zmysluplné než iné. Podobne sme uvažovali aj v prípade viery v spravodlivý svet, kde sa opierame o tvrdenia Rubina a Peplauovej (1975), podľa ktorých sa ľudia líšia v tom, do akej miery veria v spravodlivý svet, nakoľko dôležitú úlohu zohrávajú osobnostné a aj situačné faktory. Podľa Hollandovej teórie, z ktorej sme vychádzali pri výbere povolání, sú kariérové záujmy, resp. záujmové orientácie formou vyjadrenia osobnosti (Bergmann, Eder, 2011). Preto sme uvažovali, že povolania predstavujúce rôzne Hollandove záujmové orientácie, by sa mohli líšiť vo viere v spravodlivý svet. *Druhým cieľom štúdie teda bolo skúmať rozdiely medzi štyrmi zvolenými povolaniami vo viere v spravodlivý svet pre seba aj pre ostatných (cieľ 2)*. Posledným cieľom štúdie je preskúmanie *vzájomnej súvislosti zmysluplnej práce a viery v spravodlivý svet (cieľ 3)*. Ako sme už v úvode uviedli, oba koncepty viacerí autori spájajú s pozitívnymi výsledkami pre človeka (napr. Correia, Batista, Lima 2009; Dalbert, 1999; Steger, Dik, 2009; May, Gilson, Harter, 2004) pričom podľa Dalbertovej (2001) je jednou z adaptívnych funkcií viery v spravodlivý svet interpretácia osobných udalostí ako zmysluplných, čo predpokladáme aj v pracovnom kontexte pri vnímaní zmysluplnosti práce. Vychádzajúc z uvedeného považujeme za opodstatnené v štúdií predpokladať pozitívnu súvislosť zmysluplnej práce a viery v spravodlivý svet.

METÓDY

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 133 participantov (100 žien a 33 mužov) vo veku od 19 do 66 rokov ($M=38,9$; $SD=12,10$) pracujúcich ako sestry ($n=34$), vedecko-výskumný pracovník ($n=34$) administratívny pracovník ($n=33$) a pracovník vo výrobe ($n=32$).

Meracie nástroje

Zmysluplnú prácu sme merali slovenskou verziou dotazníka Work as Meaning Inventory (WAMI, Steger, Dik, Duffy, 2012). Obsahuje 10 položiek rozdelených do troch vyššie popísaných subškál: pozitívny zmysel práce, vytváranie zmyslu skrz prácu a vyšší zmysel práce. Participant odpovedá na 7-bodovej škále od 1=vôbec nesúhlasím po 7=úplne súhlasím.

Viera v spravodlivý svet bola meraná slovenskou verziou dotazníka Belief in a Just World Scale (Lipkus, Dalbert, Siegler, 1996). Obsahuje 13 výrokov rozdelených na dve oblasti (viera v spravodlivý svet pre seba a viera v spravodlivý svet pre ostatných). Výroky sú hodnotené na 6-bodovej škále od 1=vôbec nesúhlasím po 6=úplne súhlasím.

Štatistické spracovanie dát

Štatistické spracovanie dát sme realizovali v programe IBM SPSS Statistics 24.0. Komparáciu povolání v aspektoch zmysluplnosti práce a vo viere v spravodlivý svet sme vzhľadom na distribúciu dát realizovali buď parametrickou analýzou rozptylu One-way ANOVA alebo neparametrickou Kruskal-Wallisovou analýzou. Následne sme použili Post Hoc testovanie na viacnásobnú komparáciu súborov, konkrétne kritérium LSD (least significant difference) alebo Mann-Whitneyho U-test podľa distribúcie dát. Zisťovali sme aj vecnú významnosť rozdielov pomocou prislúchajúcich koeficientov (η^2 , r_m , Cohenovo d). Súvislosť zmysluplnosti práce a viery v spravodlivý svet sme zisťovali Spearmanovým korelačným koeficientom.

VÝSLEDKY

Výsledky jednotlivých cieľov štúdie uvádzame v nasledujúcich podkapitolách.

Rozdiely v zmyslupnej práci u predstaviteľov rôznych povolání

Komparovali sme štyri skúmané povolania v aspektoch zmyslupnej práce prostredníctvom Kruskal-Wallisovej analýzy (v prípade pozitívneho zmyslu práce a vytvárania zmyslu skrz prácu) a Fisherovej jednoduchej analýzy rozptylu (v prípade vyššieho zmyslu práce). Deskriptívne charakteristiky aspektov zmyslupnej práce u štyroch skúmaných povolání a výsledky komparácie uvádzame v tabuľke 1 a 2.

Tabuľka 1 Deskriptívne charakteristiky aspektov zmyslupnej práce u štyroch povolání

		Sestra	Vedecko- výskumný pracovník	Administratívny pracovník	Pracovník vo výrobe
Pozitívny zmysel práce	M	11,265	10,559	11,636	12,188
	Mdn	11	9,5	11	11
	SD	4,249	4,426	4,137	4,454
Vytváranie zmyslu skrz prácu	M	8,912	7,353	9,606	10,063
	Mdn	9	7	9	9,5
	SD	2,986	3,283	3,783	2,951
Vyšší zmysel práce	M	7,647	7,441	9,515	8,313
	Mdn	8	7	10	8
	SD	2,497	2,561	3,675	2,705

Poznámka: M - priemer, Mdn – medián, SD – štandardná odchýlka

Tabuľka 2 Komparácia štyroch povolání v aspektoch zmyslupnej práce

	F/H	p	² η
Pozitívny zmysel práce	-/2,658	0,447	0,003
Vytváranie zmyslu skrz prácu	-/14,653	0,002	0,09
Vyšší zmysel práce	3,476/-	0,018	0,075

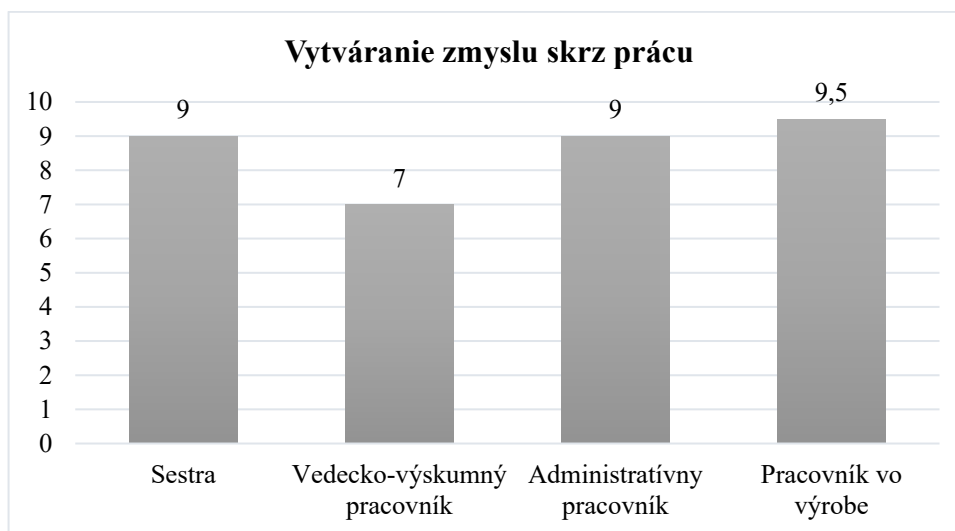
Poznámka: F - výsledok Fisherovho F-testu; H – hodnota Kruskal- Wallisovho testu, p - signifikancia; η² – koeficient vecnej významnosti

Zistili sme štatisticky významné rozdiely medzi štyrmi skúmanými povolániami v aspekte vytvárania zmyslu skrz prácu a vyššieho zmyslu práce. Išlo o stredne veľké rozdiely z hľadiska vecnej významnosti. V uvedených aspektoch, kde sme zistili štatisticky významné rozdiely medzi štyrmi povolániami, sme následne pristúpili k Post Hoc testovaniu na viacnásobnú komparáciu súborov (Sollár, Ritomský, 2002) – chceli sme zistiť, medzi ktorými dvojicami povolání sa rozdiely preukazujú. V prípade aspektu vytvárania zmyslu skrz prácu sme viacnásobnú komparáciu realizovali využitím Man-Whitneyho U-testu (v tab. 3 uvádzame hodnoty testovacej Z štatistiky a ich signifikanciu) a pri aspekte vyšší zmysel práce sme na viacnásobné porovnanie súborov zvolili kritérium LSD (least significant difference) umožňujúce zistiť rozdiely priemerov a ich signifikanciu, ktoré uvádzame v tab.4.

Tabuľka 3 Viacnásobná komparácia súborov (štyroch povolání) vo vytváraní zmyslu skrz prácu

Vytváranie zmyslu skrz prácu	Pracovník vo výrobe	Administratívny pracovník	Vedecko-výskumný pracovník
Sestra	-1,227	-0,334	-2,473*
Pracovník vo výrobe		-0,766	-3,671***
Administratívny pracovník			-2,698**

Poznámka: * - $p < 0,05$; ** - $p < 0,01$; *** - $p < 0,001$



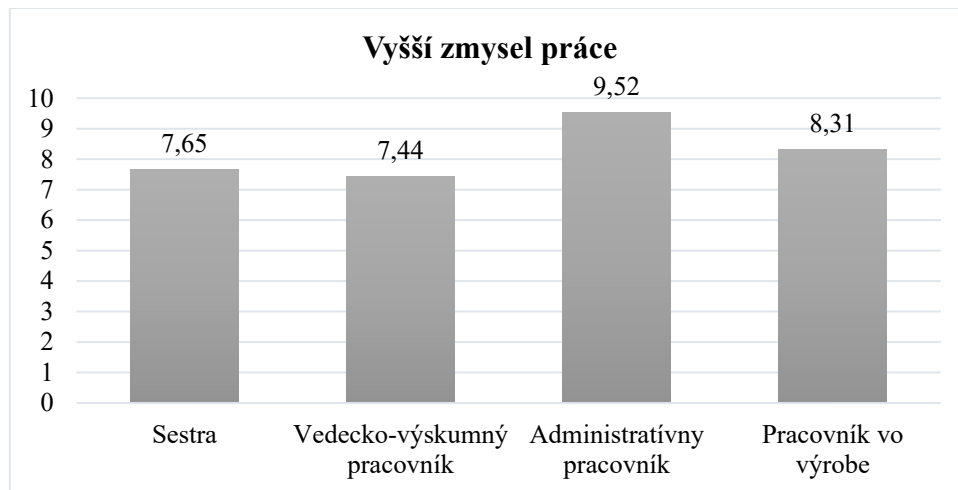
Graf 1 Mediánové hodnoty štyroch povolání vo vytváraní zmyslu skrz prácu

V aspekte vytvárania zmyslu skrz prácu sme zistili štatisticky významný rozdiel medzi vedecko-výskumnými pracovníkmi a všetkými ostatnými povolaniami, pričom vedecko-výskumní pracovníci skórovali oproti ostatným povolaniam nižšie. Z hľadiska vecnej významnosti išlo o malý (v prípade porovnania sestier a vedecko-výskumných pracovníkov $r_m=0,298$) až stredný efekt rozdielu (v prípade porovnania vedecko-výskumných pracovníkov a pracovníkov vo výrobe $r_m=0,449$; v prípade porovnania vedecko-výskumných a administratívnych pracovníkov $r_m=0,328$).

Tabuľka 4 Viacnásobná komparácia súborov (štyroch povolání) vo vyššom zmysle práce

Vyšší zmysel práce	Pracovník vo výrobe	Administratívny pracovník	Vedecko-výskumný pracovník
Sestra	-0,665	-1,868*	0,206
Pracovník vo výrobe		-1,203	0,871
Administratívny pracovník			2,074*

Poznámka: * - $p < 0,05$; ** - $p < 0,01$; *** - $p < 0,001$



Graf 2 Mediánové hodnoty štyroch povolání vo vyššom zmysle práce

V aspekte vyššieho zmyslu práce sme zistili štatisticky významný rozdiel pri porovnaní administratívnych pracovníkov so sestrami a tiež s vedecko-výskumnými pracovníkmi, pričom administratívni pracovníci v oboch prípadoch skórovali vyššie. Z hľadiska vecnej významnosti ide o stredné efekty rozdielu ($d_1=0,596$; $d_2=0,656$).

Rozdiely vo viere v spravodlivý svet u predstaviteľov rôznych povolání

Komparovali sme štyri povolania vo viere v spravodlivý svet. Výsledky uvádzame v tab. 5 (deskriptívne charakteristiky viery v spravodlivý svet u štyroch povolání) a v tab. 6 (výsledky Kruskal-Wallisovej, príp. Fisherovej analýzy rozptylu vzhľadom na distribúciu dát).

Tabuľka 5 Deskriptívne charakteristiky viery v spravodlivý svet u štyroch povolání

		Sestra	Vedecko-výskumný pracovník	Administratívny pracovník	Pracovník vo výrobe
Viera v spravodlivý svet pre seba	M	21,294	20,471	21,303	20,094
	Mdn	21	20	20	19
	SD	3,935	4,143	5,193	6,124
Viera v spravodlivý svet pre ostatných	M	21,529	20,412	21,182	21,250
	Mdn	21,5	21	21	21
	SD	4,047	4,091	4,647	6,481

Poznámka: M - priemer, Mdn – medián, SD – štandardná odchýlka

Tabuľka 6 Komparácia štyroch povolání vo viere v spravodlivý svet

	F/H	p	η^2
Viera v spravodlivý svet pre seba	-/1,714	0,634	0,010
Viera v spravodlivý svet pre ostatných	0,503/-	0,680	0,012

Poznámka: F - výsledok Fisherovho F-testu; H – hodnota Kruskal- Wallisovho testu, p- signifikancia; η^2 – koeficient vecnej významnosti

Nezistili sme štatisticky významné rozdiely vo viere v spravodlivý svet pre seba ani pre ostatných medzi štyrmi skúmanými povolaniami. Z hľadiska vecnej významnosti boli rozdiely taktiež malé.

Súvislosť zmyslupnej práce a viery v spravodlivý svet

Korelovali sme aspekty zmyslupnej práce s vierou spravodlivý svet pre seba a pre ostatných (tab.7).

Tabuľka 7 Korelácie aspektov zmyslupnej práce a viery v spravodlivý svet

r_s	Viera v spravodlivý svet pre seba	Viera v spravodlivý svet pre ostatných
Pozitívny zmysel práce	0,385***	0,232**
Vytváranie zmyslu skrz prácu	0,394***	0,279***
Vyšší zmysel práce	0,342***	0,298***

Poznámka: ** - $p < 0,01$; *** - $p < 0,001$; r_s – Spearmanov korelačný koeficient

Výsledky preukázali štatisticky významné pozitívne vzťahy medzi aspektmi zmyslupnej práce a vierou v spravodlivý svet pre seba aj pre ostatných. V prípade viery v spravodlivý svet pre seba boli zistené vzťahy stredne silné a v prípade viery v spravodlivý svet pre ostatných boli zistené vzťahy slabé.

DISKUSIA

Prvým cieľom štúdie bolo skúmať **rozdiely v aspektoch zmyslupnej práce u štyroch rôznych povolaní (cieľ 1)**. V prvom aspekte zmyslupnej práce, teda v **pozitívnom zmysle práce**, ktorý predstavuje vnútorný pocit, že to čo človek robí má pre neho osobný význam, sme nezistili rozdiel medzi štyrmi povolaniami. Výsledok je v súlade s tvrdením autorov Stegera, Dika a Duffyho (2012) podľa, ktorých osobný význam práce a jej vnútorná hodnota sú dôležité pre každého zamestnanca na akejkoľvek pozícii, resp. v akomkoľvek povolaní.

V ďalších dvoch aspektoch zmyslupnej práce sme zistili rozdiely medzi štyrmi skúmanými povolaniami. V aspekte **vytvárania zmyslu skrz prácu** vedecko-výskumní pracovníci skórovali nižšie oproti všetkým ostatným povolaniam, čo považujeme za prekvapivý výsledok. Predpokladali sme, že vedecko-výskumní pracovníci ako reprezentanti intelektuálno-vedeckého typu podľa Hollanda (1997) pracujú v prostredí, kde je dostatok nových podnetov a kde sa dokážu naplno realizovať (Mezera, 2005) a vytvárať si tak zmysel skrz prácu. Uvažujeme nad tým, že vedecko-výskumní pracovníci sa od ostatných skúmaných povolaní odlišujú v tom, že výsledok ich práce často nie je hneď viditeľný, práve naopak. Výsledok toho, na čom pracujú, sa často dostaví až po dlhšom čase v porovnaní napríklad s pracovníkmi vo výrobe, kedy je na konci ich práce v pomerne krátkom čase viditeľný určitý produkt. Možno práve preto je pre nich ťažšie vidieť zmysel v činnostiach, ktorých efekt, príp. výsledok sa dostaví až po dlhšej dobe. Podporu pre našu úvahu poskytujú Knights a Clarková (2014), ktorí tvrdia, že pri akademikoch sa nedostatok zmyslupnosti spája s pocitmi neistoty, ako aj s pochybnosťami o zmysle toho, o čo sa usilovali.

Vyšší zmysel práce je posledným aspektom zmyslupnej práce a predstavuje myšlienku, že práca má väčší zmysel, ak má dopad aj na ostatných ľudí (Steger, Dik, Duffy, 2012) a presahuje prospech jednotlivca (Martela, Pessi, 2018). V uvedenom aspekte sme zistili

rozdiely medzi skúmanými povolaniami, pričom administratívni pracovníci skórovali vyššie oproti sestram a vedecko-výskumným pracovníkom. Výsledky opäť považujeme za prekvapivé, nakoľko sme očakávali, že sestry ako predstavitelia pomáhajúcich profesií budú vyššie skórovať v porovnaní s administratívnymi pracovníkmi, ako aj pracovníkmi vo výrobe vo vyššom zmysle práce, keďže bolo preukázané, že ľudia, ktorí svoju prácu vnímali ako pomoc druhým, pociťovali vo svojej práci väčšiu zmysluplnosť (Allan, Duffy, Collisson, 2018). Pre porozumenie dôvodov, prečo sestry na Slovensku v našom výskume nedosahujú v dimenzii vyšší zmysel práce vyššie hodnoty ako pracovníci v profesiách, ktoré nie sú charakterizované ako pomáhajúce, uvádzame možné vysvetlenia. Zber dát pre výskum bol realizovaný v období december 2021 až január 2022, kedy bola pandémia koronavírusu ešte pomerne aktuálna a tak sestry mohli zažívať tlak a časové vyťaženie, čo sa mohlo odraziť na našich výsledkoch vo vnímaní zmysluplnosti svojej práce sestrami. Rajčáni et al. (2022) vo svojom výskume uvádzajú, že až 83% sestier vnímalo zvýšený stres a viac ako 62% malo traumatické symptómy v súvislosti s pandémiou COVID-19. Navyše, sestry nemajú čas poskytovať pacientom napríklad emočnú podporu, pretože väčšinu času a energie trávia rutinnými úlohami (Tong, 2018). Hunt et al. (2009) zistili, že sestry nachádzajú zmysel vo svojej práci, keď má vplyv na životy ľudí a ostatní ju oceňujú. Vzhľadom na naše zistenia by bolo vhodné preskúmať, či takéto ocenenie svojej práce sestry vnímajú. Vo vyššom zmysle práce skórovali administratívni pracovníci vyššie nielen v porovnaní so sestrami, ale aj v porovnaní, s vedecko-výskumnými pracovníkmi, pričom sme predpokladali, že to bude naopak, nakoľko vedecko-výskumní pracovníci by náplňou svojej práce mali dopomáhať ku skvalitňovaniu života ľudí. Pri možnom vysvetlení neočakávaných zistení sa opierame o Hollandovu teóriu (1997), podľa ktorej radíme administratívnych pracovníkov do organizačno-riadiaceho záujmového typu, pre ktorý je charakteristické pracovanie podľa pokynov druhých (Mezera, 2005). Práve to môže byť dôvodom, že administratívni pracovníci nachádzajú vyšší zmysel práce, nakoľko plnenie pokynov druhých, môžu vnímať ako pomoc, a tak nachádzajú vyšší zmysel v činnostiach, ktoré vykonávajú.

Nakoľko nám neboli známe štúdie, ktoré by zisťovali rozdiely vo viere v spravodlivý svet u rôznych povolání, rozhodli sme sa v našom výskume položiť si otázku, či existujú **rozdiely medzi štyrmi skúmanými povolaniami vo viere v spravodlivý svet pre seba a pre ostatných (cieľ 2)**. Zistili sme, že skúmané povolania sa nelíšia vo viere v spravodlivý svet pre seba, čo hodnotíme ako pozitívum, nakoľko viera v spravodlivý svet pre seba súvisela vo výskumoch (napr. Lipkus, Dalbert, Siegler, 1996; Dalbert, 1999) s viacerými premennými z oblasti pozitívnej psychológie. Ukazuje sa tak, že viera v spravodlivý svet pre seba môže byť u ľudí prítomná bez ohľadu na povolanie, ktoré vykonávajú. Podobne sme nezistili ani rozdiely vo viere v spravodlivý svet pre ostatných medzi štyrmi skúmanými povolaniami, čo môže naznačovať, že pri tom, nakoľko človek verí tomu, že dostane to čo si zaslúži, a že svet je vo všeobecnosti spravodlivým miestom, zohrávajú rolu iné faktory než vykonávané povolanie.

Ďalej sa v diskusii zameriavame na interpretáciu zistených pozitívnych **vzťahov medzi zmysluplnou prácou a vierou v spravodlivý svet pre seba aj ostatných (cieľ 3)**, ktoré sme na základe zdôvodnenie v časti 1.4 očakávali. Na základe zistení sa ukazuje, že čím vyššie skóre vo viere v spravodlivý svet pre seba ľudia dosahujú, tým viac vnímajú svoju prácu ako zmysluplnú, a to vo všetkých jej aspektoch. Výsledky sú v súlade s tvrdením, podľa ktorého viera v spravodlivý svet pre seba poskytuje rámec, ktorý pomáha jednotlivcom zmysluplným spôsobom interpretovať udalosti ich života (Otto, Glaser, Dalbert, 2009), v našom prípade aj situácie pracovného života. Aj viera v spravodlivý svet pre ostatných pozitívne korelovala s aspektmi zmysluplnej práce, avšak zistené vzťahy boli slabé (v prípade viery v spravodlivý svet pre seba boli vzťahy stredne silné). Viera v spravodlivý svet pre seba sa môže zdať naliehavejšia, a preto ju jedinci podporujú viac ako vieru v spravodlivý svet pre ostatných (Bègue, Bastounis, 2003). To môže byť dôvod prečo sa vzťahy viery v spravodlivý svet pre

ostatných ukázali ako slabšie oproti vzťahom viery v spravodlivý svet pre seba. Podľa Skarlici a Turner (2014) je v organizačnom výskume potrebné teoreticky a empiricky modelovať obe presvedčenia o spravodlivom svete, čo sme v našom výskume zohľadnili a na základe zistenej rozličnej sily ich vzťahov so zmysluplnou prácou, sa rozlišovanie viery s spravodlivý svet pre seba a pre ostatných javí ako opodstatnené.

ZÁVER

Predkladaná štúdia bola zameraná na zisťovanie rozdielov medzi štyrmi rôznymi povolaniami (sestra, vedecko-výskumný pracovník, administratívny pracovník, pracovník vo výrobe) v zmysluplnej práci a vo viere v spravodlivý svet a tiež na preskúmanie súvislosti uvedených dvoch konceptov. Vo viere v spravodlivý svet pre seba ani pre ostatných sa rozdiely medzi štyrmi povolaniami nepreukázali. Avšak zistili sme rozdiely v dvoch aspektoch zmysluplnej práce medzi skúmanými povolaniami, a to rozdiel vo vytváraní zmyslu skrz prácu a vo vyššom zmysle práce. Výskumní pracovníci mali významne nižšiu úroveň vytvárania zmyslu skrz prácu oproti všetkým ostatným povolaniam. Vo vyššom zmysle práce administratívni pracovníci skórovali vyššie oproti sestram a vedecko-výskumným pracovníkom. Vzhľadom na uvedené prekvapivé zistenia odporúčame ďalšie skúmanie problematiky, nakoľko si tiež uvedomujeme limity výskumu (napr. pri výbere povolání sme sa opierali o Hollandovu teóriu, avšak nezisťovali sme, či pracovné prostredie participantov naozaj korešponduje s ich záujmovým typom; taktiež sme mohli skúmať povolania reprezentujúce všetky Hollandove typy). Čo sa týka súvislosti zmysluplnej práce a viery v spravodlivý svet, výsledky potvrdili ich pozitívny vzťah. Za prínos štúdie považujeme zacielenie výskumnej pozornosti na dva koncepty predstavujúce pozitívnu perspektívu v organizačnom kontexte, a to zmysluplnú prácu a vieru v spravodlivý svet.

LITERATÚRA

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of management studies*, 56(3), 500-528.
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisou, B. (2018). Helping others increases meaningful work: Evidence from three experiments. *Journal of Counseling Psychology*, 65(2), 155.
- Allan, B. A., Rolniak, J. R., & Bouchard, L. (2020). Underemployment and well-being: Exploring the dark side of meaningful work. *Journal of Career Development*, 47(1), 111-125.
- Baňasová, K. (2018a). Rozhodovacie schopnosti ako prediktory kariérovej rozhodnutosti. In E. Maierová, L. Viktorová, J. Suchá, & M. Dolejš (Eds.), *PhD existence 2018: Československá psychologická konference (nejen) pro doktorandy a o doktorandech*, (pp. 218-225). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Baňasová, K. (2018b). Účinnosť intervenčného programu na rozhodovacie schopnosti v procese druhej kariérovej smerovej voľby. In E. Maierová, L. Viktorová, J. Suchá, & M. Dolejš (Eds.), *PhD existence 2018: Česko-slovenská psychologická konference (nejen) pro doktorandy a o doktorandech* (pp. 240-247). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Baňasová, K. (2018c). Emotional and personality difficulties with career decision making and metacognitions as predictors of the career decidedness. In *Edulearn 18. 10th International Conference on Education and New Learning Technology* (Palma, 2nd-4th of July, 2018): conference proceedings (pp. 6536-6542). Spain: IATED Academy.
- Baňasová, K., Duchoslavová, R., & Dančová, K. (2019). Pracovná identita vysokoškolských študentov rôznych odborov. In E. Maierová, L. Viktorová, M. Dolejš, & T. Dominik

- (Eds.), *PhD existence 9: „Tělo a mysl“: Česko-slovenská psychologická konference (nejen) pro doktorandy a o doktorandech* (pp. 321-326). Olomouc: Univerzita Palackého.
- Baňasová, K., & Farkašová B. (2020). Emocionálne a osobnostné ťažkosti s kariérovým rozhodovaním stredoškolských a vysokoškolských študentov. In I. Piterová, D. Fedáková, J. Výrost (Eds.), *Zborník príspevkov z 19. medzinárodnej konferencie Psychológia práce a organizácie 2020* (pp. 79-95). Košice: Institute of Social Sciences CSPA SAS.
- Baňasová, K., & Sollár, T. (2015). Psychometrické vlastnosti dotazníka kariérovej motivácie. In E. Maierová et al. (Eds.), *PhD. Existence 2015: Česko-slovenská psychologická konference (nejen) pro doktorandy a o doktorandech* (1.st ed., pp. 117-128). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Baňasová, K., & Sollár, T. (2016) Psychometrické vlastnosti dotazníka SIMS. In E. Maierová, L., Viktorová, M. Dolejš, (Eds.), *PhD. Existence 2016: Česko-slovenská psychologická konference (nejen) pro doktorandy a o doktorandech* (1.st ed., pp. 209-218). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Bergmann, CH., & Eder, F. (2011). General interest structure test. Mödling: Schuhfried.
- Bègue, L., & Bastounis, M. (2003). Two spheres of belief in justice: Extensive support for the bidimensional model of belief in a just world. *Journal of personality*, 71(3), 435-463.
- Correia, I., Batista, M. T., & Lima, M. L. (2009). Does the belief in a just world bring happiness? Causal relationships among belief in a just world, life satisfaction and mood. *Australian Journal of Psychology*, 61(4), 220-227.
- Dalajka, J., & Širůček, J. (2010). Víra ve spravedlivý svět, psychosociální zátěž a depresivita v adolescenci: mediační model. *E-psychologie*, 4(1). 1-15.
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the personal belief in a just world scale's validity. *Social justice research*, 12, 79-98.
- Dalbert, C. (2001). *The justice motive as a personal resource: Dealing with challenges and critical life events*. New York: Springer Science & Business Media.
- Džuka, J. (1999). Konštruktová validita dotazníka štruktúry všeobecných záujmov (DŠVZ). *Československá psychologie*, 43(2), 143-154.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hunt, R. J., Pavlish, C., Brueshoff, B., & Cross, S. (2009). Meaningful moments in public health nursing. *American Public Health Association, Philadelphia, PA*.
- ISTP. (nedat.). *Všeobecný administratívny pracovník*. Retrieved from: <https://www.istp.sk/karta-zamestnania/100729/vseobecny-administrativny-pracovnik>.
- Ištoňová, M., Palát, M., Čechová-Špírková, A. (2010). Ergonomické princípy v pracovnej činnosti sestry. In J. Dolista (Ed.). *Práce pomáhajících profesí v oblasti zdravotnictva a sociální péče*. (137-149). Praha: Evropské vzdělávací centrum.
- Johnston, C. S., Krings, F., Maggiori, C., Meier, L. L., & Fiori, M. (2016). Believing in a personal just world helps maintain well-being at work by coloring organizational justice perceptions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 945-959.
- Kariéra (nedat.). *Robotník*. Retrieved from: <https://kariera.zoznam.sk/vykladovy-slovník-pozicii/robotnik-vyroba>.
- Kasášová, K., Baňasová, K., & Sollár, T. (2015). Psychometrické vlastnosti dotazníka kariérovej rozhodnutosti. In V. Řehan, M. Lečbych (Eds.), *PhD. Existence 2015: Česko-slovenská psychologická konference (nejen) pro doktorandy a o doktorandech* (1.st ed., pp. 129-138). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

- Knights, D., & Clarke, C. A. (2014). It's a bittersweet symphony, this life: Fragile academic selves and insecure identities at work. *Organization studies*, 35(3), 335-357.
- Lerner, M. J., & Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world* (pp. 9-30). New York: Springer US.
- Lipkus, I. M., Dalbert, C., & Siegler, I. C. (1996). The importance of distinguishing the belief in a just world for self versus for others: Implications for psychological well-being. *Personality and social psychology bulletin*, 22(7), 666-677.
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in psychology*, 9, 363.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37.
- Mezera, A. (2005). *Hollandova teorie profesního vývoje: příručka*. Retrieved from: http://vychovavzdelavani.cz/download/holland_mezera.pdf.
- Nikolova, M., & Cnossen, F. (2020). What makes work meaningful and why economists should care about it. *Labour economics*, 65, 101847.
- Otto, K., Glaser, D., & Dalbert, C. (2009). Mental health, occupational trust, and quality of working life: Does belief in a just world matter?. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(6), 1288-1315.
- Pässler, K., Beinicke, A., & Hell, B. (2015). Interests and intelligence: A meta-analysis. *Intelligence*, 50, 30-51.
- Peter, F., Dalbert, C., Kloeckner, N., & Radant, M. (2013). Personal belief in a just world, experience of teacher justice, and school distress in different class contexts. *European Journal of Psychology of Education*, 28, 1221-1235.
- Proyer, R. T. (2007). Convergence of conventional and behavior-based measures: Towards a multimethod approach in the assessment of vocational interests. *Psychology Science*, 49(2), 168-183.
- Rajčáni, J., Vytykačová, S., Botíková, V., Šuhajdová, B. (2022). Prediktory traumatického stresu u sestier počas pandémie COVID-19. *Československá psychológia*. 66 (1.), 17-29.
- Roberson, L. (1990). *Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation*. Lexington: Lexington Books.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Rubin, Z., & Peplau, L. A. (1975). Who believes in a just world?. *Journal of social issues*, 31(3), 65-89.
- Skarlicki, D. P., & Turner, R. A. (2014). Unfairness begets unfairness: Victim derogation bias in employee ratings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(1), 34-46.
- Sollár, T., & Ritomský, A. (2002). *Aplikácie štatistiky v sociálnom výskume*. Nitra : UKF.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International journal of nursing practice*, 24(2).
- Ucar, G. K., Hasta, D., & Malatyali, M. K. (2019). The mediating role of perceived control and hopelessness in the relation between personal belief in a just world and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 143, 68-73.

Úrad práce (nedat.). *Vedecko-výskumný pracovník*. Retrieved from:
<http://www.uradprace.net/veda-a-vyskum/vedecko-vyskumny-pracovnik/>

Kontakt

Miriama Hudáková

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

Kraskova 1, Nitra

E-mail: miriama.hud@gmail.com

Grantová podpora

UGA IX/3/2023 Analýza a súvislosť kľúčových premenných z problematiky pracovnej psychológie a pozitívnej psychológie

PŘEKLAD A OVĚŘENÍ DOTAZNÍKU EMOČNÍ REGULACE (ERQ)
TRANSLATION AND VALIDATION OF THE EMOTION REGULATION
QUESTIONNAIRE (ERQ)

Petra HYPŠOVÁ, Martin SEITL, Konstantinos KAFETSIOS, Filip SULEJMANOV

Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta, Katedra psychologie

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-15>

Abstrakt:

Cílem příspěvku je představit aktualizovaný překlad Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) a vybrané psychometrické charakteristiky získané při standardizační studii. Aktualizace překladu vyplynula z prvotních zkušeností s dotazníkem a nedostupných informací o psychometrických kvalitách české verze. Metoda operacionalizuje dvě hlavní emočně-regulační strategie: kognitivní přehodnocení a potlačení exprese. V pracovní-organizačním kontextu má emoční regulace nezastupitelnou roli, neboť mj. ovlivňuje kvalitu interakcí mezi pracovníky, celkovou pracovní výkonnost apod. Anglický originál ERQ byl opětovně přeložen do českého jazyka formou zpětných translací s využitím tří na sobě nezávislých překladatelů. Výsledná verze ERQ byla administrována 834 respondentům běžné populace (18 – 80 let). K ověření kritériální validity byl vyžit osobnostní dotazník BFI-2-S administrovaný 172 respondentům běžné populace (18 – 35 let). Dvou-faktorová struktura ERQ byla ověřena konfirmační faktorovou analýzou. Testovaný model vykazuje po povolení dvou reziduálních korelací výbornou shodu s daty. Česká verze ERQ disponuje dobrou vnitřní konzistencí. Byly nalezeny slabé důkazy o kritériální validitě. Studie přináší český překlad a informace o vybraných psychometrických charakteristikách metody ERQ. Studie neposkytuje informace o externí konstruktové validitě ani data pro ověření test-retest reliability.

Klíčové slová: emoční regulace; ERQ; psychometrické charakteristiky; překlad a ověření metody

Abstract:

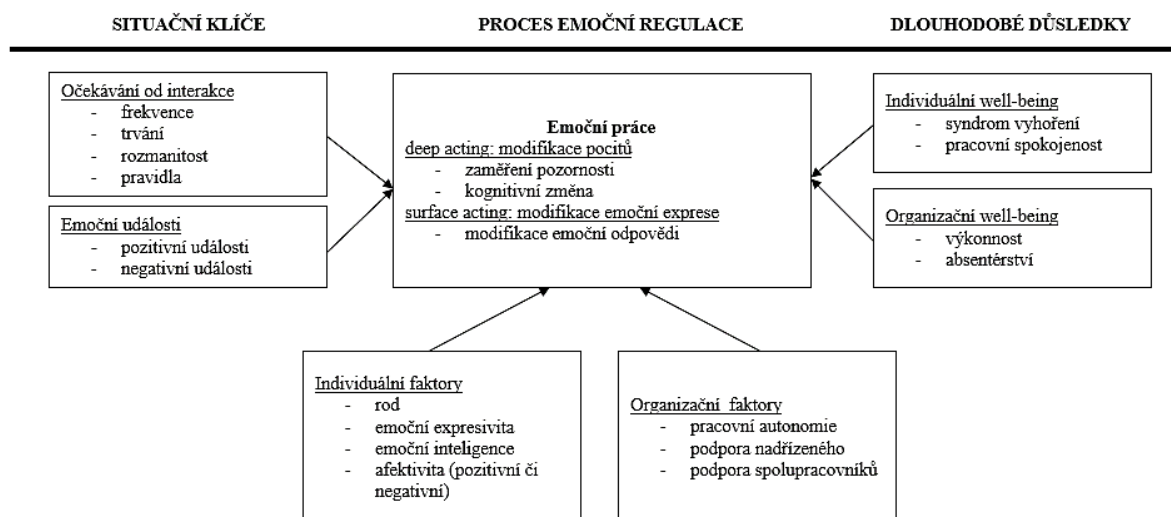
This paper presents an updated translation of the Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) and selected psychometric properties identified in a standardisation study. The update of the translation resulted from the initial experience with the questionnaire and the unavailable information on the psychometric properties of the Czech version. The method operationalises two main strategies of emotion regulation: cognitive reappraisal and expressive suppression. In the work context, emotion regulation plays an important role as it influences, among other, the quality of interactions between employees or overall work performance. The English original was back-translated into Czech by using three independent translators. The final version was administered to 834 respondents (18 - 80 years old) from the general population. To test criterion validity, the BFI-2-S personality questionnaire was administered to 172

respondents (18-35 years old) from the general population. The two-factor structure of the ERQ was tested by confirmatory factor analysis. Two correlations between item residuals were allowed in a model that showed a good fit to the data. The Czech version of the ERQ shows good internal consistency. Weak evidence of criterion validity was found. The study provides a Czech translation and information on selected psychometric properties of the ERQ. The study does not provide information on external construct validity or test-retest reliability.

Keywords: emotion regulation; ERQ; psychometric properties; method translation and validation

TEORETICKÝ ÚVOD

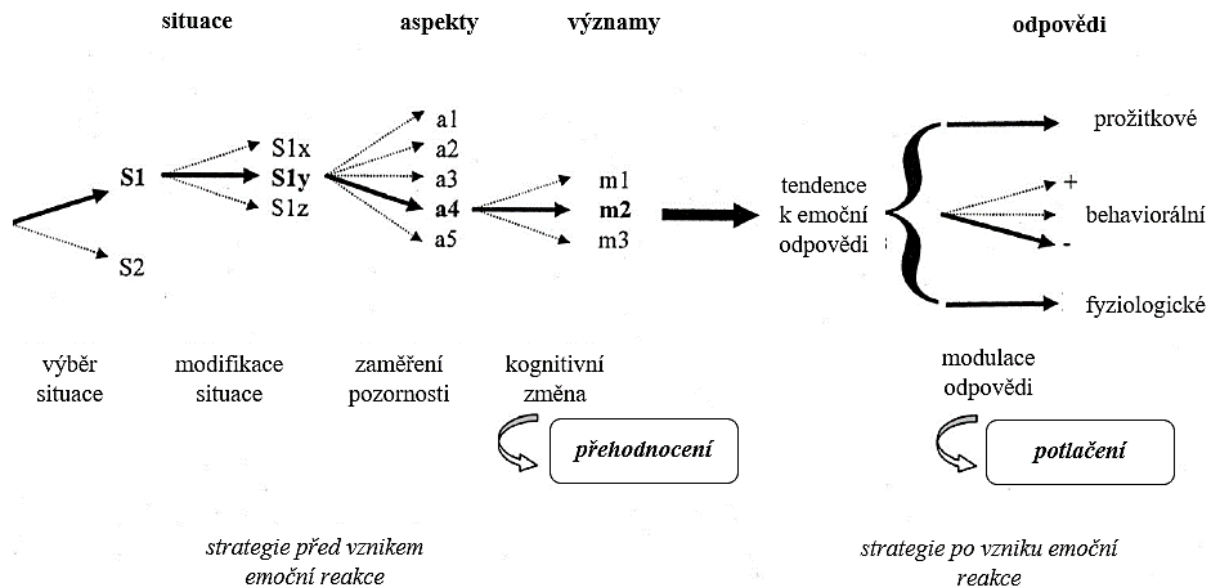
V každodenním životě lidé pravděpodobně modifikují své emoce dle konkrétních situačních požadavků (Erber et al., 1996), přičemž existují značné individuální rozdíly v tom, jak jedinci do svých emočních prožitků zasahují a jakým způsobem je regulují (Gross & John, 2003; John & Gross, 2004; Liu et al., 2010). Regulace emocí je v posledních letech atraktivním výzkumným tématem, pro jehož zkoumání je v rámci psychologie práce a organizace důležité vymezit dvě relativně nezávislé výzkumné větve: emoční regulaci (emotion regulation) a emoční práci (emotional labor) (Liu et al., 2010). Emoční regulace má kořeny zejména ve vývojové psychologii (Gaensbauer, 1982) a je definovaná jako soubor vědomých a nevědomých strategií, které aplikujeme ke zvýšení, udržení či snížení jedné či více složek emoční reakce v běžném fungování (tj. složky fyziologické, behaviorální a pocitové) (Gross, 1998; Gross, 2001). Naopak konstrukt emoční práce pochází ze sociální psychologie a sleduje především to, jak lidé regulují své emoce na pracovišti a jaké strategie k tomu využívají, aby bylo dosaženo organizačně žádoucích cílů (Arvey et al., 1998, in Grandey, 2000). Jedná se tedy o užší pojetí než samotné vymezení konstruktů emoční regulace, která bývá využívána jako teoretický podklad pro pochopení emoční práce a jejího vlivu na fungování jedince (Grandey, 2000; Grandey, et al., 2013). Konceptuální propojení emoční regulace a emoční práce ilustrujeme na Obr. 1³.



Obrázek 1 Konceptuální rámec emoční regulace na pracovišti (Grandey, 2000, 101; dle vlastního překladu)

³ Pro více informací o konceptuálním modelu integrace konstruktů emoční regulace a emoční práce viz Grandey (2000).

V rámci širšího výzkumu sledujícího vznik, prožívání a vyjadřování emocí s ohledem na širší škálu pracovních kontextů je tedy vhodnější aplikovat teorii emoční regulace a konkrétní strategie, jež jedinec může pro ovládní svých emocí využívat (Troth et al., 2017). Praktický rámec pro pochopení strategií emoční regulace představuje Grossův model emoční regulace (1998), popisující dvě hlavní strategie, jež se liší zejména v závislosti na tom, kdy mají hlavní vliv na proces vzniku emocí. Model dále obsahuje pět specifitějších strategií (tj. výběr situace, modifikace situace, zaměření pozornosti, kognitivní změna a modulace odpovědi) spadajících pod dvě hlavní emočně regulační strategie (Gross, 1998). Celkový model ilustrujeme na Obr. 2.



Obrázek 2 Grossův model strategií a procesu emoční regulace (Gross & John, 2003, 349; dle vlastního překladu)

Pozn.: Počet možných emočních odpovědí znázorněný přerušovanými čarami je libovolný, zatímco tlusté čáry označují konkrétní možnost, jež může být jedincem vybrána (Gross & John, 2003).

Kognitivní přehodnocení (tzv. strategie uplatnitelná ještě před vznikem emoční odpovědi na signály z okolí) se týká změny emocí prostřednictvím změny způsobu myšlení (McRae et al., 2012). Příkladem kognitivního přehodnocení může být diskuse s kolegou, kde budeme jeho argumenty vnímat jako nový pohled na věc nikoliv jako osobní útok (Cabello et al., 2013). Kognitivní přehodnocení bývá vnímáno jako adaptivní strategie, jelikož vede k pocíťování a následnému vyjadřování více autentických emocí (Liu et al., 2010). Výzkumy z pracovního prostředí rovněž poukázaly na pozitivní vliv tzv. *deep acting*⁴ kupříkladu na kvalitu vztahu mezi zaměstnanci a klienty (Henning-Thurau et al., 2006), či zlepšení efektivity poskytování služeb (Grandey, 2003). Dle předchozích studií (např. Gross & John, 2003; Cabello et al., 2013) nebyly nalezeny rozdíly ve využívání této strategie mezi muži a ženami. Druhá strategie, *potlačení exprese* (tzv. strategie uplatnitelná poté, co jedinec emoce již skutečně zažívá), zahrnuje inhibici emoční exprese poté, co byla emoční reakce vyvolána (Gross & John, 2003). Příkladem uplatnění strategie *potlačení exprese* může být snaha o zachování neutrálního výrazu během hádky se svým nadřízeným i přes přítomnost silných

⁴ Deep acting je pojem spadající pod strategie emoční práce, který se teoreticky překrývá se strategií kognitivního přehodnocení. Pro strategii *potlačení exprese* je naopak v teorii emoční práce využíváno termínu *surface acting* (Grandey, 2000).

negativních emocí (Cabello et al., 2013). Tato strategie bývá považována za maladaptivní, neboť vede mj. k horšímu uvědomování vlastních pocitů, ruminaci o událostech, v nichž se jedinec cítil špatně, obtížnému napravování nálady či vnímání vlastních emocí v méně příznivém světle (Gross & John, 2003), což může v dlouhodobém měřítku vést k poškození psychického i fyzického zdraví (Aldao et al., 2010; Ioannidis & Siegling, 2015). Na rozdíl od strategie kognitivního přehodnocení je potlačení exprese více využíváno muži než ženami, což souvisí zejména se stále uplatňovanými kulturními normami vyžadujícími minimalizaci emoční exprese u mužů (Gross & John, 2003; Cabello et al., 2013).

Obecně hraje emoční regulace a její strategie v pracovně-organizačním prostředí významnou roli, neboť může ovlivňovat mj. sociální fungování jedince (Gross, 2002; Aldao et al., 2010; Gross, 2015), pracovní výkonnost (Goldberg & Grandey, 2007; Lam et al., 2021), pracovní (ne)spokojenost (Brotheridge & Grandey, 2002; Grandey, 2003) a další. Z hlediska psychologie práce a organizace je tedy důležité vědět, jaké emočně regulační strategie má zaměstnanec tendenci volit, neboť mohou souviset s jeho fungováním na pracovišti i mimo něj (Grandey, 2000). Celosvětově využívaný nástroj k rychlému zmapování preferovaných strategií emoční regulace představuje 10 položková škála ERQ (Emotion Regulation Questionnaire, Gross & John, 2003), jenž byla opakovaně psychometricky evaluována v různých kulturách a kontextech (např. Balzarotti et al., 2010; Sala et al., 2012; Cabello et al., 2013). Do českého jazyka byla přeložena autorkami Sobkovou a Hobzovou (nedat.), nicméně překlad nebyl psychometricky ověřen. Při práci s psychometricky neověřeným českým překladem rovněž vyvstaly otázky vztahující se k jednotlivým výroky a jejich srozumitelnosti pro respondenty. Cílem této studie je proto představit aktualizovaný překlad a vybrané psychometrické charakteristiky získané při standardizační studii. Pro větší komplexnost výsledků jsme se rovněž rozhodli ověřit existenci genderových rozdílů v používání jednotlivých strategií emoční regulace.

METODA

ERQ

Sebe-posuzovací škála ERQ (Emotion Regulation Questionnaire) je složena z 10 položek, na které respondent odpovídá na 7 bodové škále Likertova typu (1 = naprosto nesouhlasím; 7 = naprosto souhlasím). Škála ERQ byla navržena ke změření dvou základních strategií emoční regulace: kognitivního přehodnocení (6 položek) a potlačení exprese (4 položky) (Gross & John, 2003). Výsledné hodnoty jsou získány jako součty odpovědí na jednotlivé položky.

Vnitřní konzistence škály je dobrá: $\alpha = .79$ (kognitivní přehodnocení) a $\alpha = .73$ (potlačení exprese). Test-retestová reliabilita v intervalu s odstupem 3 měsíců je taktéž uspokojivá ($r = .69$) (Gross & John, 2003). Ukazatele konvergentní a diskriminační validity jsou přiměřené (pro bližší informace viz studie č. 2 Gross & John, 2003). Kriteriační a inkrementální validita ERQ bývá posuzována zejména vůči osobnostním rysům Velké Pětky. Autoři ERQ uvádí, že všechny rysy Velké Pětky kromě neuroticismu pozitivně korelují s kognitivním přehodnocením a negativně s potlačením exprese, zatímco neuroticismus negativně koreluje s kognitivním přehodnocením (Gross & John, 2003). Důkazy o vztahu ERQ a osobnostním rysům Velké Pětky naznačují, že strategie emoční regulace s osobnostními rysy souvisejí, ale nejsou vůči nim redundantní (Balzarotti et al., 2010; Cabello et al., 2013; Ioannidis & Siegling, 2015). V rámci psychodiagnostického posuzování emoční regulace by tedy mělo být vedle aplikace klasické pětifaktorové teorie využíváno separátních metod měřících emoční regulaci a její strategie (tedy např. ERQ) (Ioannidis & Siegling, 2015).

BFI-2-S

Pro posouzení kritériální validity přeložené verze ERQ byl využit dotazník BFI-2-S (The Big Five Inventory-2-Short). Jedná se o 30 položkovou sebe-posuzovací metodu operacionalizující osobnostní rysy Velké Pětky (negativní emocionalita, extraverte, otevřenost mysli, přívětivost a svědomitost) (Soto & John, 2017; Hřebíčková et al., 2020). Každý rys je v dotazníku zastoupený 6 položkami. Respondenti vyjadřují, nakolik souhlasí s uvedenými výroky na 5 bodové škále (1 = zcela nesouhlasím; 5 = zcela souhlasím). Metoda obsahuje celkem 15 reverzně skórovaných položek, které je nutné před zahájením analýzy přepólovat (Hřebíčková et al., 2020).

Reliabilita ve formě vnitřní konzistence (α) české verze BFI-2-S se pohybuje od 0.70 (přívětivost) do 0.81 (negativní emocionalita) (Hřebíčková et al., 2020). Průměrná hodnota reliability celé škály $\alpha = .75$ (Hřebíčková et al., 2020). Na námi ověřovaném datovém souboru ($N = 172$) se vnitřní konzistence (α) pohybovala od 0.69 (přívětivost) do 0.81 (negativní emocionalita), průměrná hodnota reliability celé škály byla v našem případě 0,74.

Průběh překladu

Pro překlad originální verze metody ERQ (Gross & John, 2003, 351) byla zvolena metoda zpětných translací s využitím tří na sobě zcela nezávislých překladatelů. Překlady byly komparovány a posuzovány dle jazykové správnosti. Finálně přeložená verze byla posléze administrována 10 respondentům, kteří poskytli zpětnou vazbu o srozumitelnosti jednotlivých výroků. Výsledný překlad metody ERQ je následující:

1. Když chci prožívat více pozitivních emocí (jako například radost nebo pobavení), změním to, na co právě myslím.
2. Své emoce si nechávám pro sebe.
3. Když chci prožívat méně negativních emocí (jako je smutek nebo hněv), změním to, na co právě myslím.
4. Když prožívám pozitivní emoce, dávám si pozor, abych je nevyjádřil/a.
5. Když čelím stresující situaci, snažím se o ní přemýšlet takovým způsobem, který mi pomůže zůstat klidný/á.
6. Kontroluji své emoce tím, že je nevyjadřuji navenek.
7. Když chci prožívat více pozitivních emocí, změním způsob, jakým o té konkrétní situaci přemýšlím.
8. Kontroluji své emoce tím, že změním způsob přemýšlení o situaci, ve které se právě nacházím.
9. Když prožívám negativní emoce, ujistím se, že je nevyjadřuji navenek.
10. Když chci prožívat méně negativních emocí, změním způsob, jakým o té konkrétní situaci přemýšlím.

Design výzkumu a výzkumný soubor

Data byla získávána v rámci České republiky příležitostným výběrem a metodou sněhové koule. Sběr dat probíhal od září 2022 do března 2023 a celý průběh studie se řídil etickým kodexem platným pro psychologický výzkum (APA, 2017). Každý respondent obdržel anonymní kód, pod nímž byl veden v datových maticích.

Pro sběr dat byly použity dva soubory. První datový soubor byl složen z 834 respondentů (293 mužů, 514 žen, 27 neuvedeno) běžné populace ve věku od 18 do 80 let ($SD = 11,6$ let), kterým byla administrována přeložená verze dotazníku ERQ. Z důvodu chybných vyplnění bylo pro statistické zpracování využito dat od 825 respondentů (289 mužů, 509 žen, 27 neuvedeno) ve věku od 18 do 80 let ($SD = 11,6$ let). Druhý datový soubor byl složen ze 172

respondentů (41 mužů, 131 žen) běžné populace ve věku od 18 do 35 let (SD = 5,4 let), jimž byl administrován dotazník BFI-2-S pro ověření kritériální validity ERQ.

Způsob analýzy a zpracování dat

Pro výpočty konfirmační faktorové analýzy byl využit program SPSS AMOS 25. Pro ověření kritériální validity a reliability ve formě vnitřní konzistence (Cronbachův koeficient alfa) a pro výpočty rozdílů v používání jednotlivých strategií emoční regulace byl využit program IBM SPSS 25.

VÝSLEDKY

Deskriptivní statistiky

Popisné statistiky metody ERQ uvádíme v Tab. 1. Průměrná udělená hodnota v rámci celé škály je 4,18, SD = 0,084 a medián = 5. Z dat je patrné negativní zešikmení jednotlivých položek, nejvýrazněji u položky č. 5 a č. 10.

Tabulka 1. Deskriptivní statistiky položek metody ERQ (N = 825)

	i_1	i_2	i_3	i_4	i_5	i_6	i_7	i_8	i_9	i_10
M	4.45	3.90	4.42	2.32	5.24	3.75	4.55	4.41	3.96	4.77
Med	5.00	4.00	5.00	2.00	6.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00
SD	1.638	1.676	1.653	1.435	1.566	1.668	1.515	1.560	1.702	1.500
Šikmost	-0.325	0.065	-0.319	1.231	-0.886	0.091	-0.402	-0.281	0.004	-0.545
Špičatost	-0.773	-1.097	-0.778	0.927	0.065	-0.954	-0.603	-0.725	-1.000	-0.429
Min	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Max	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

Před ověřením faktorové struktury ERQ byly vypočteny Pearsonovy korelace, jež uvádíme v Tab. 2.

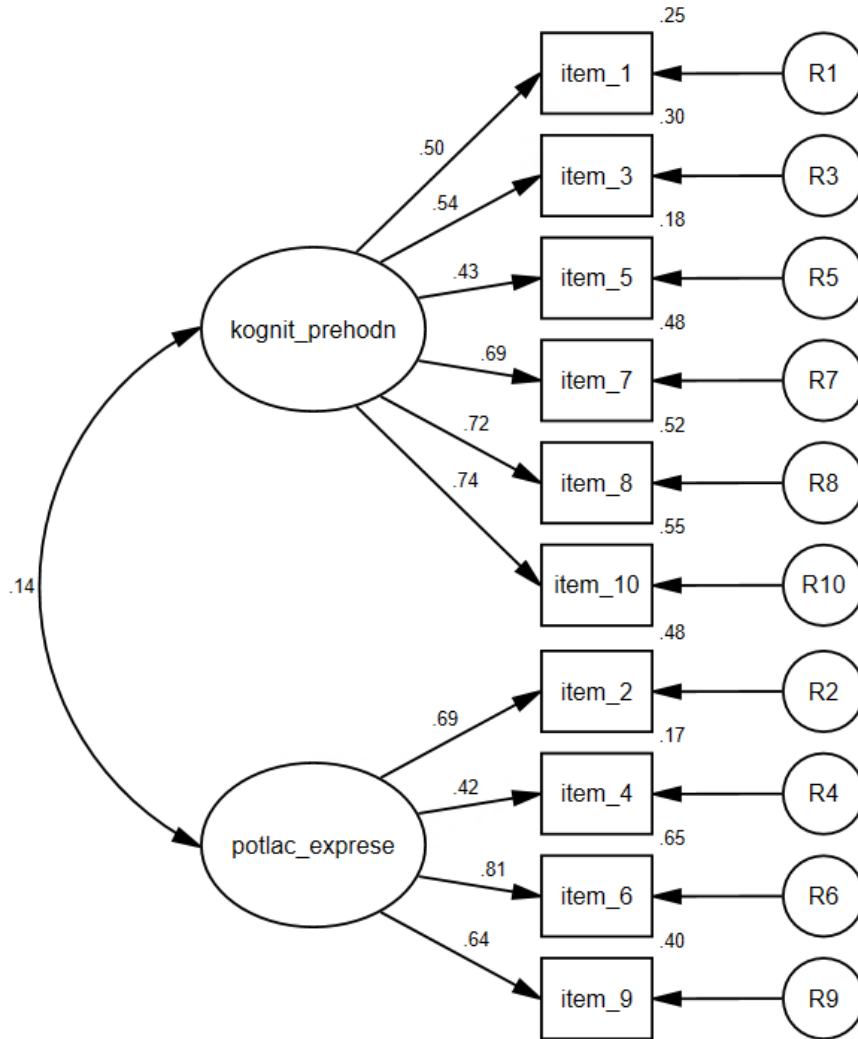
Tabulka 2 Vzájemné korelace položek metody ERQ (N = 825)

	i_1	i_2	i_3	i_4	i_5	i_6	i_7	i_8	i_9	i_10
i_1	–									
i_2	-.039	–								
i_3	.487**	-.021	–							
i_4	-.007	.321**	-.032	–						
i_5	.198**	.059	.219**	.013	–					
i_6	.035	.552**	.054	.343**	.107**	–				
i_7	.415**	-.015	.348**	.016	.222**	.081*	–			
i_8	.289**	.057	.348**	.042	.328**	.147**	.518**	–		
i_9	.028	.444**	.020	.219**	.207**	.516**	.103**	.171**	–	
i_10	.303**	-.012	.390**	.012	.369**	.052	.512**	.564**	.149**	–

Konfirmační faktorová analýza

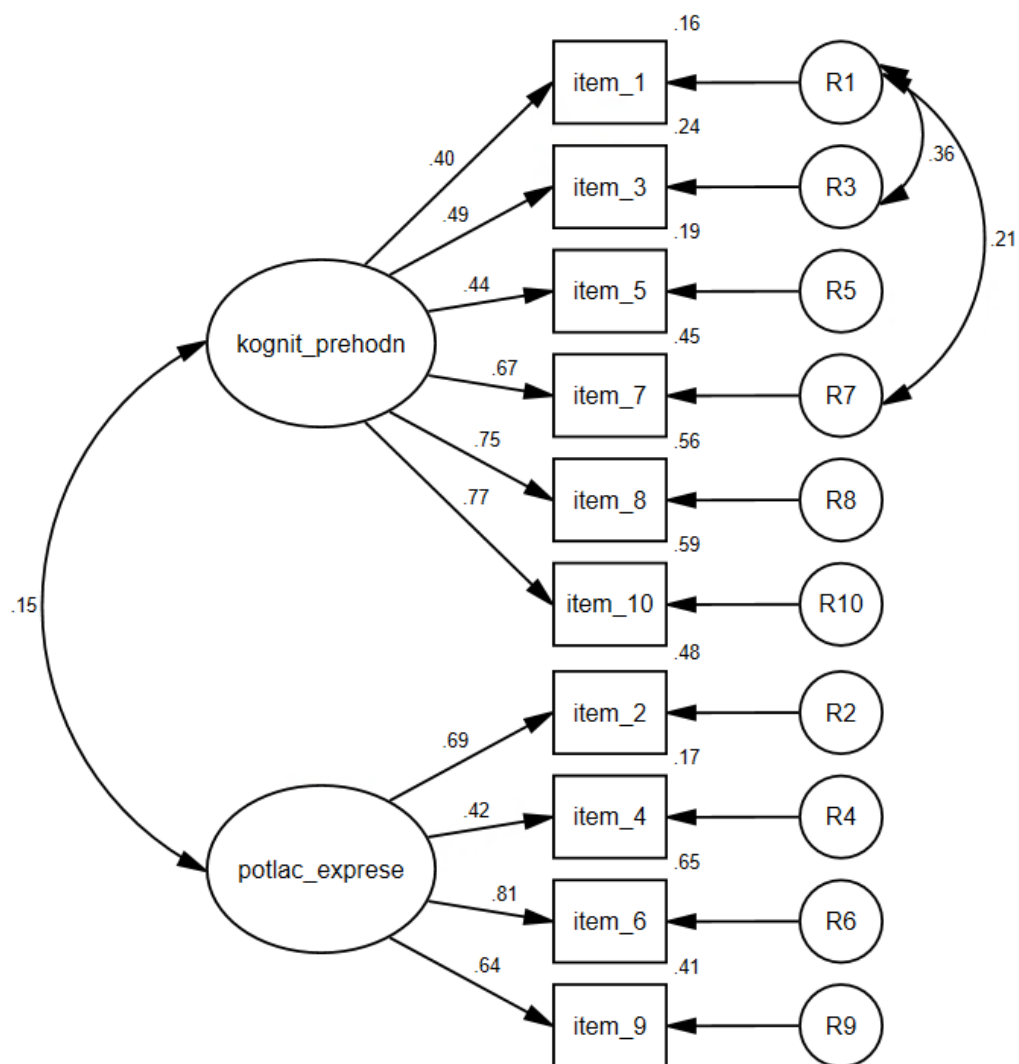
K ověření dvoufaktorové struktury metody ERQ byla využita konfirmační faktorová analýza a pro výpočty byl zvolen Maximum Likelihood estimátor. Byla zvolena tři kritéria pro přijetí modelu jako vyhovujícího: index SRMR menší než .08 (Kenny, 2015), index CFI větší než .97 (Schermelleh-Engel et al., 2003) a index RMSEA menší než .05 (MacCallum et al., 1996).

Původně ověřovaný dvoufaktorový model uvedený na Obr. 3 s následujícími ukazateli shody: $\chi^2 = 210.099$; $df = 34$; $p < .001$; $CFI = .914$; $RMSEA = .079$ ($CI_{90\%} = .069 - .090$); $SRMR = .0557$ byl shledán jako nevyhovující a byla navržena jeho modifikace.



Obrázek 3 Původní model ERQ

Dle modifikačních indexů je patrná tendence korelace reziduí mezi položkou č. 1 ~ položkou č. 3 a mezi položkou č. 1 ~ položkou č. 7. Po povolení korelací chybové variance mezi těmito páry položek již model uvedený na Obr. 4 vykazoval výbornou shodu s daty: $\chi^2 = 88.568$; $df = 32$; $p < .001$; $CFI = .972$; $RMSEA = .046$ ($CI_{90\%} = .035 - .058$); $SRMR = .0427$.



Obrázek 4 Modifikovaný model ERQ

Pro posouzení kritériální validity byl zvolen dotazník BFI-2-S (Soto & John, 2017), respektive jeho česká verze (Hřebíčková et al., 2020). V Tab. 3 uvádíme Pearsonovy korelace mezi faktory Velké pětky a strategiemi emoční regulace. Statisticky signifikantní korelace byla nalezena pouze mezi faktorem Přívětivosti a emočně regulační strategií Kognitivního přehodnocení ($r = .162, p < .05$). Nalezené důkazy o kritériální validitě metody ERQ jsou slabé.

Tabulka 3 Vzájemné korelace mezi ERQ a BFI-2-S

	KP	PE	E	N	O	P	S
KP	–						
PE	.102**	–					
E	-.082	-.062	–				
N	.135	.008	-.277**	–			
O	.109	.036	.284**	.130	–		
P	.162*	.055	-.149	-.142	-.039	–	
S	.051	.059	.129	-.421**	-.006	.304**	–

Pozn.: KP = kognitivní přehodnocení, PE = potlačení exprese, E = extraverte, N = negativní emocionalita, O = otevřenost mysli, P = přívětivost, S = svědomitost

Výpočty vnitřní konzistence ukázaly uspokojivé hodnoty pro oba faktory: kognitivní přehodnocení ($\alpha = .76$) a potlačení exprese ($\alpha = .73$). Tyto hodnoty jsou srovnatelné s originální verzí, kde $\alpha = .79$ (kognitivní přehodnocení) a $\alpha = .73$ (potlačení exprese) (Gross & John, 2003). Vyřazení jakékoliv položky by tyto hodnoty snížilo.

Vzhledem k předchozím výzkumným zjištěním (viz např. Gross & John, 2003; Cabello et al., 2013) o existenci rozdílů mezi muži a ženami ve využívání strategie potlačení exprese jsme provedli t-testy pro analýzu rozdílů mezi pohlavími v preferenci jednotlivých strategií emoční regulace. V případě strategie kognitivního přehodnocení nebyl nalezen statisticky signifikantní rozdíl mezi muži ($M = 27.22$, $SD = 6.495$) a ženami ($M = 28.12$, $SD = 6.432$), $M = 0.9$, 95% CI [-1.832, 0.034], $t(796) = -1.891$, $p = .059$. Dle očekávání bylo skóre využívání strategie potlačování exprese vyšší u mužů ($M = 14.85$, $SD = 4.801$) než u žen ($M = 13.32$, $SD = 4.772$), $M = 1.5$, 95% CI [0.838, 2.220], $t(796) = 4.341$, $p = .000$. Parametry pro tvorbu norem uvádíme v Tab. 4.

Tabulka 4 Parametry pro tvorbu norem

Skupina	Kognitivní přehodnocení			Potlačení exprese	
	N	M	SD	M	SD
Muži	289	4.54	1.58	3.71	1.62
Ženy	509	4.69	1.56	3.33	1.60
Celkem	825	4.64	1.57	3.48	1.62

Pozn.: Celkový počet respondentů ($N = 825$) je v součtu vyšší než počet mužů a žen (27 respondentů nevedlo svůj rod).

DISKUZE

Cílem studie bylo představit aktualizovaný český překlad metody ERQ a její psychometrické charakteristiky zejména s ohledem na faktorovou strukturu, kriteriální validitu a reliabilitu.

Výsledky konfirmačních faktorových analýz potvrdily dvoufaktorovou strukturu dotazníku ERQ, stejně jako tomu bylo v případě originální verze metody (Gross & John, 2003) i v případě jejích dalších adaptací (např. Sala et al., 2012; Cabello et al., 2013). Dvoufaktorový teoretický model vykazoval výbornou shodu s daty za předpokladu povolení reziduálních korelací mezi položkami č. 1 a č. 3 a č. 1 a č. 7 spadajícími pod faktor kognitivního přehodnocení. Domníváme se, že tendence korelovat mezi těmito páry položek vyplývá

zejména z podobného zaměření položek, vyžadujícího aktivní kognitivní práci respondenta nad tím, jak aktuální myšlenky vztahující se k pozitivním či negativním vzpomínkám, mění.

Byly nalezeny slabé důkazy o kritériální validitě ERQ. Pozitivní korelace mezi kognitivním přehodnocením a přívětivostí je v souladu s předchozími zjištěními (Gross & John, 2003; Cabello et al., 2013; Gračanin et al., 2020). Jedinci využívající častěji strategii kognitivního přehodnocení prožívají a vyjadřují více pozitivních emocí, pozitivně přistupují k náročným situacím a díky tomu se zdá, že jsou vyhledávanými přáteli a společníky (John & Gross, 2003). Žádné další signifikantní korelace nebyly nalezeny. Neexistence korelací může a priori pramenit ze samotného překladu škály ERQ. Nicméně se domníváme, že jedním z hlavních vysvětlení může být zejména skutečnost administrace škály BFI-2-S menšímu množství lidí, což mohlo souviset i s nižší vnitřní konzistencí škály. V námi naměřených datech získaných metodou BFI-2-S rovněž nalézáme středně silné interkorelace mezi hlavními faktory, které mohou odrážet spíše sníženou diskriminační validitu BFI-2-S. Tyto interkorelace byly nalezeny i v dalších studiích pracujících s metodou BFI-2 a jejími variacemi (viz např. Kohút et al., 2020; Rammstedt et al., 2020). Obecně bychom pro budoucí výzkum, v němž by byla kritériální validita ERQ posuzována vůči osobnostním rysům z hlediska pětifaktorové teorie, doporučili využití robustnější metody měřící osobnostní rysy (například NEO-PI-R; Costa & McCrae, 2008).

V rámci studie jsme rovněž ověřovali závěry předchozích výzkumů o a) neexistenci signifikantních rozdílů v používání strategie kognitivního přehodnocení mezi muži a ženami a b) vyšší tendenci mužů více aplikovat strategii potlačení exprese než ženy (Gross & John, 2003; Cabello et al., 2013). Dle očekávání muži reportovali častější využívání strategie potlačení exprese než ženy. To naznačuje, že genderové rozdíly v potlačování emocí v českém kulturním kontextu jsou podobné jako v jiných západních kulturách. Vysvětlením by mohla být skutečnost, že muži jsou od dětství spíše učeni minimalizovat projevy určitých emocí (zejm. negativních spojených se smutkem, strachem apod.) než ženy (Gross & John, 2003).

Prezentované parametry pro tvorbu českých norem ERQ jsou dle očekávání srovnatelné s hodnotami jiných evropských⁵ studií (viz např.: finská adaptace ERQ od Westerlund a Santtila (2018); španělská adaptace ERQ od Cabello et al. (2012); italská adaptace ERQ od Balzarotti et al., (2010)), kde jsou naměřené průměrné hodnoty uplatňování strategie kognitivního přehodnocení nižší u mužů, zatímco průměrné hodnoty uplatňování strategie potlačení emoční exprese nižší u žen.

V českém kontextu se jedná o prvotní psychometrické ověření škály ERQ, a proto doporučujeme představené výsledky znovu ověřit. Nabízí se rovněž ověření test-retestové reliability. V případě kritériální validity byly nalezeny pouze slabé důkazy, v budoucích studiích považujeme za důležité důkazy o validitě dále prozkoumat, zejména na větším souboru a s využitím jiných metod Pětifaktorové teorie osobnosti. Aktuálně pracujeme na hlubším ověření kritériální validity vůči objektivním behaviorálním datům z analýzy obličejové emoční exprese skrze software Noldus FaceReader v rámci konverzace dvou osob.

Za hlavní limit studie považujeme rozdílnou velikost datových souborů pro ověření kritériální validity dotazníku ERQ vůči metodě BFI-2-S. Studie rovněž neposkytuje informace o externí konstruktové validitě ani data pro ověření test-retest reliability. Na základě nalezených výsledků a prezentovaných parametrů pro tvorbu norem lze překlad ERQ využít v navazujících výzkumech.

⁵ Pozn.: Pro bližší informace ohledně rasových a etnických rozdílů v používání strategií emoční regulace v globálním měřítku odkazujeme čtenáře na přehledovou studii Weiss et al. (2022).

LITERATURA

- Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review, 30*(2), 217–237. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.11.004>
- American Psychological Association. (2017). Ethical principles of psychologists and code of conduct (2002, amended effective June 1, 2010, and January 1, 2017). <http://www.apa.org/ethics/code/index.html>
- Balzarotti, S., John, O. P., & Gross, J. J. (2010). An Italian adaptation of the Emotion Regulation Questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment, 26*(1), 61–67. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000009>
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of “people work”. *Journal of Vocational Behavior, 60*(1), 17–39. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1815>
- Cabello, R., Salguero, J. M., Fernández-Berrocal, P., & Gross, J. J. (2013). A Spanish adaptation of the Emotion Regulation Questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment, 29*(4), 234–240. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000150>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2008). The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment, Vol. 2. Personality measurement and testing* (pp. 179–198). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781849200479.n9>
- Erber, R., Wegner, D. M., & Theriault, N. (1996). On being cool and collected: Mood regulation in anticipation of social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(4), 757–766. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.4.757>
- Gaensbauer, T. J. (1982). Regulation of emotional expression in infants from two contrasting caretaking environments. *Journal of the American Academy of Child Psychiatry, 21*(2), 163–170. [https://doi.org/10.1016/S0002-7138\(09\)60915-8](https://doi.org/10.1016/S0002-7138(09)60915-8)
- Goldberg, L. S., & Grandey, A. A. (2007). Display rules versus display autonomy: Emotion regulation, emotional exhaustion, and task performance in a call center simulation. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 301–318. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.301>
- Gračanin, A., Kardum, I., & Gross, J. J. (2020). The Croatian version of the Emotion Regulation Questionnaire: Links with higher- and lower-level personality traits and mood. *International Journal of Psychology: Journal International de Psychologie, 55*(4), 609–617. <https://doi.org/10.1002/ijop.12624>
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 95–110. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Grandey, A. A. (2003). When “The Show Must Go On”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *The Academy of Management Journal, 46*(1), 86–96. <https://doi.org/10.5465/30040678>
- Grandey, A. A., Diefendorff, J. M., & Rupp, D. E. (2013). Bringing emotional labor into focus: A review and integration of three research lenses. In A. A. Grandey, J. M. Diefendorff, & D. E. Rupp (Eds.), *Emotional labor in the 21st century: Diverse perspectives on emotion regulation at work* (pp. 3–27). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology, 2*(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Gross, J. J. (2001). Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current Directions in Psychological Science, 10*(6), 214–219. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00152>
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology, 39*(3), 281–291. <https://doi.org/10.1017/S0048577201393198>

- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Hennig-Thurau, T., Groth, M., Paul, M., & Gremler, D. D. (2006). Are all smiles created equal? How emotional contagion and emotional labor affect service relationships. *Journal of Marketing*, 70(3), 58–73. <https://doi.org/10.1509/jmkg.70.3.58>
- Hřebíčková, M., Jelínek, M., Květon, P., Benkovič, A., Botek, M., Sudzina, F., Soto, C. J., & John, O. P. (2020). Big Five Inventory 2 (BFI-2): Hierarchický model s 15 subškálami. *Československá psychologie*, 64(4), 437–460.
- Ioannidis, C. A., & Siegling, A. B. (2015). Criterion and incremental validity of the emotion regulation questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 6, 247. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00247>
- John, O. P., & Gross, J. J. (2004). Healthy and unhealthy emotion regulation: personality processes, individual differences, and life span development. *Journal of Personality*, 72(6), 1301–1333. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00298.x>
- Kenny, D. A. (2015). Measuring model fit. Dostupné z: <https://davidakenny.net/cm/fit.htm>
- Kenny, D. A., Kaniskan, B., & McCoach, D. B. (2015). The performance of RMSEA in models with small degrees of freedom. *Sociological Methods & Research*, 44(3), 486–507. <https://doi.org/10.1177/0049124114543236>
- Kohút, M., Halama, P., Soto, C. J., & John, O. P. (2020). Psychometric properties of Slovak short and extra-short forms of Big Five Inventory–2 (BFI-2). *Československá psychologie*, 64(5), 550–563.
- Lam, C. K., Walter, F., & Lawrence, S. A. (2021). Emotion suppression and perceptions of interpersonal citizenship behavior: Faking in good faith or bad faith? *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 365–387. <https://doi.org/10.1002/job.2502>
- Liu, Y., Prati, L. M., Perrewé, P. L., & Brymer, R. A. (2010). Individual differences in emotion regulation, emotional experiences at work, and work-related outcomes: A two-study investigation. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(6), 1515–1538. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00627.x>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130–149. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.2.130>
- McRae, K., Gross, J. J., Weber, J., Robertson, E. R., Sokol-Hessner, P., Ray, R. D., Gabrieli, J. D., & Ochsner, K. N. (2012). The development of emotion regulation: an fMRI study of cognitive reappraisal in children, adolescents and young adults. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 7(1), 11–22. <https://doi.org/10.1093/scan/nsr093>
- Rammstedt, B., Danner, D., Soto, C. J., & John, O. P. (2020). Validation of the short and extra-short forms of the Big Five Inventory-2 (BFI-2) and their German adaptations. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(1), 149–161. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000481>
- Sala, M. N., Molina, P., Abler, B., Kessler, H., Vanbrabant, L., & van de Schoot, R. (2012). Measurement invariance of the Emotion Regulation Questionnaire (ERQ). A cross-national validity study. *European Journal of Developmental Psychology*, 9(6), 751–757. <https://doi.org/10.1080/17405629.2012.690604>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-Fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23–74.

- Sobková, P., & Hobzová, M. Ö. (nedat.). ERQ – Emotion Regulation Questionnaire (český překlad). Dostupné z: <https://spl.stanford.edu/resources>
- Soto, C. J., & John, O. P. (2017). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69–81. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.02.004>
- Troth, A. C., Lawrence, S. A., Jordan, P. J., & Ashkanasy, N. M. (2017). Interpersonal emotion regulation in the workplace: A conceptual and operational review and future research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(2), 523–543. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12144>
- Weiss, N. H., Thomas, E. D., Schick, M. R., Reyes, M. E., & Contractor, A. A. (2022). Racial and ethnic differences in emotion regulation: A systematic review. *Journal of Clinical Psychology*, 78(5), 785–808. <https://doi.org/10.1002/jclp.23284>
- Westerlund, M., & Santtila, P. (2018). A Finnish adaptation of the emotion regulation questionnaire (ERQ) and the difficulties in emotion regulation scale (DERS-16). *Nordic Psychology*, 70(4), 304–323. <https://doi.org/10.1080/19012276.2018.1443279>

Kontakt

Petra Hypšová

Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta

Křížkovského 10, 779 00 Olomouc

Sídlo katedry: Katedra psychologie, Vodární 6, 779 00 Olomouc

E-mail: petra.hypsova@upol.cz

Grantová podpora

Příspěvek vznikl za podpory GA ČR udělené Katedře psychologie FF UPOL (reg . č. GA22 15238S)

Příspěvek vznikl za podpory MŠMT ČR udělené UP v Olomouci (IGA_FF_2023_035)

POROZUMENIE MULTIGENERAČNEJ PRACOVNEJ SILE: LÍŠIA SA GENERÁCIE V OČAKÁVANICH O VZDELÁVANÍ?

UNDERSTANDING THE MULTIGENERATIONAL WORKFORCE: ARE THE GENERATIONS DIFFERENT IN THEIR EXPECTATIONS ABOUT TRAINING?

Iveta JELEŇOVÁ, Gabriela KRAVČÁKOVÁ

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Fakulta verejnej správy, Katedra sociálnych štúdií

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-16>

Abstrakt:

V súčasnosti z trhu práce prirodzene odchádza generácia X a na trh práce vstupuje generácia Z. Podľa generačnej teórie existujú diskrepancie medzi jednotlivými skupinami v rôznych oblastiach, vrátane práce. Generácia Z je digitálnou generáciou, pre ktorú je internet súčasťou každodenného života a typickou črtou je sebavedomie. Ich vzťah k vzdelávaniu je pozitívny, no tradičné metódy vzdelávania im nevyhovujú. Cieľom príspevku je zmapovať očakávania týkajúce sa vzdelávania a rozvoja v pracovnej oblasti a odlišnosti medzi generáciami X, Y a Z. Zber dát bol realizovaný online s využitím vlastného dotazníka mapujúceho očakávania týkajúce sa vzdelávania a rozvoja zamestnancov. Výskumná vzorka pozostávala zo 150 respondentov, ktorí boli zadelení do demografických kohort generácia X (32 %), generácia Y (32 %) a generácia Z (36 %). Pre komfortný výkon práce všetky tri generácie zhodne považujú za najpodstatnejšie, aby mohli získané poznatky, schopnosti a zručnosti uplatniť vo svojej práci. Na základe analýzy boli identifikované rozdiely prevažne medzi očakávaniami generácií X a Z. Vzhľadom na príležitostný výber vzorky a relatívne malú veľkosť vzorky výsledky štúdie nemožno zovšeobecňovať. Poznanie očakávaní o vzdelávaní je pre prax dôležité kvôli správnym rozhodnutiam o personálnej politike.

Kľúčové slová: generácia X; generácia Y; generácia Z; pracovisko; vzdelávanie

Abstract:

Currently, Generation X is naturally leaving the labor market and Generation Z is entering the labor market. According to generational theory, there are disparities between groups in various areas, including work. Generation Z is the digital generation, for whom the internet is part of everyday life and self-confidence is a typical characteristic. Their attitude towards education is positive, but traditional methods of education do not suit them. The aim of this paper is to survey the expectations regarding training and development in the workplace and the differences between Generations X, Y and Z. The data collection was conducted online using a custom questionnaire mapping expectations regarding the employee training and development. The research sample consisted of 150 respondents, divided into the demographic cohorts Generation X (32 %), Generation Y (32 %) and Generation Z (36 %). All three generations consistently consider it most important to be able to apply the knowledge, skills, and abilities they have acquired to their work to perform their jobs comfortably. Based on the analysis, differences were identified predominantly between the expectations of Generations X

and Z. Due to the non-representative sampling and relatively small sample size, the results of the study cannot be generalized. Knowing expectations about training is important for the practice to make the right decisions about HR policy.

Keywords: generation X; millennials; generation Z; workplace; training

ÚVOD

Zmeny vo svete práce, spôsobené napr. čoraz častejšou integráciou umelej inteligencie a digitálnych riešení do pracovných postupov, si vynucujú zmeny v požiadavkách na pracovnú spôsobilosť zamestnancov. V tomto kontexte ide predovšetkým o odbornú spôsobilosť, za úroveň a kvalitu ktorej je – samozrejme – zodpovedný predovšetkým každý jedinec, pretože to z krátkodobého hľadiska ovplyvňuje plnenie pracovných úloh a z dlhodobého hľadiska uplatniteľnosť na trhu práce (internom i externom).

Organizácie potrebujú spôsobilých zamestnancov, preto investujú do ich vzdelávania a rozvoja, čím podporujú zamestnancov, robia atraktívnejšou kultúru práce i organizáciu samotnú. Podľa prieskumu Správa o odvetví vzdelávania (Freifeld, 2022) realizovaného v USA v korporáciách a vzdelávacích inštitúciách s aspoň 100 zamestnancami, v roku 2022 zamestnanci v priemere absolvovali 62,4 hodín školenia za rok.

Manažment vzdelávania a rozvoja zamestnancov vychádza zo strategických cieľov organizácie za účelom dosiahnutia jej cieľov a za účelom uspokojenia potrieb a požiadaviek zamestnancov, pretože bez kompetentných, motivovaných a angažovaných zamestnancov organizácia nemôže dosiahnuť efektívnosť a konkurencieschopnosť. V súvislosti s tým sa ukazuje aj potreba pochopiť generačné rozdiely a očakávania rôznych vekových skupín.

Cieľom príspevku je zmapovať očakávania týkajúce sa vzdelávania a rozvoja v pracovnej oblasti a odlišnosti medzi generáciami X, Y a Z.

Vzdelávanie v organizácii

System a manažment vzdelávania a rozvoja vytvárajú organizácie za účelom formovania pracovných schopností a správania zamestnancov. Je orientovaný na redukcii súčasných identifikovaných odborných nedostatkov vo výkone (vzdelávanie) a na rozvoj v budúcnosti potrebných kompetentností.

Je potrebné rozlišovať medzi pojmami vzdelávanie (angl. training) a rozvoj (angl. development). Vzdelávanie je organizovaný proces skupinového, resp. individuálneho učenia na získanie teoretických a praktických vedomostí a zručností potrebných na dobrú realizáciu pracovných úloh. Rozvoj je vývojový proces umožňujúci progresívne postupovať od súčasného stavu znalostí a zručností k budúcemu stavu, v ktorom je potrebná vyššia úroveň znalostí a zručností. Ide o vzdelávacie aktivity zamerané na prípravu zamestnancov pre širšie, zodpovednejšie a náročnejšie pracovné úlohy (Kravčáková, Bernátová, 2020), tzn. ide o vzdelávanie pre budúcnosť. Pre potreby tohto textu budeme používať pojem vzdelávanie ako všeobecný termín.

V súčasnosti sú vzdelávanie a rozvoj zamestnancov často zamerané na dosiahnutie plného potenciálu zamestnancov, nie sú poskytované len pre minimálne splnenie požiadaviek na dané pracovné miesto (Twenge et al., 2010). Identifikovať a plánovať vzdelávacie aktivity z hľadiska organizácie sa minie účinku, ak do tohto procesu nie sú zapojení aj zamestnanci. Je dôležité na základe analýz zistiť nedostatkovú potrebu a rovnako dôležité je poznať „čo chce zamestnanec“.

Celý proces je možné zjednodušiť opísať takto. V prvom rade musí organizácia vedieť „prečo“ má investovať do vzdelávania a vedieť „čo“ sa vzdelávaním dosiahne. Na základe toho sa stanovujú ciele. Potom nasledujú rozhodnutia týkajúce sa spôsobu (vzdelávanie na

pracovisku, resp. mimo pracoviska), obsahu a metód, školiteľov (interní, externí) a vypracuje sa plán, ktorý sa realizuje, následne sa vyhodnocuje efektívnosť meraním zmien, ku ktorým došlo v priebehu procesu a po ňom. Úspešnosť vzdelávania nie je jednoduché merať ukazovateľmi, testami, porovnávaním alebo monitorovaním. Viaceré organizácie na hodnotenie efektivity vzdelávania využívajú Kirkpatrickov/Philipsov model (Mathis & Jackson, 2008), ktorý vyhodnocuje rôzne parametre až po úroveň ROI (Return on Investment, rentabilita vloženého kapitálu, aj kapitálu vloženého do vzdelávania).

Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov determinuje veľa faktorov na strane organizácie a tiež na strane zamestnancov a pracovných skupín či tímov. Cascio (2019) identifikoval tri „mega-trendy“ v oblasti vzdelávania v 21. storočí, a to globalizácia, technológie a demografické zmeny, zahŕňajúce aj nárast kultúrnej diverzity. Počet a skladba ľudí na pracovnom trhu sa v uplynulom storočí rýchlo menili. Menil sa pohľad na vzdelávanie dievčat a žien (napr. Gallová, 2022), zlepšil sa ich prístup na trh práce a k zamestnaniu (aj keď rozdiely v platovom ohodnotení pretrvávajú), narástol tiež počet multikultúrnych tímov a v priebehu rokov sa zvyšoval vek, v ktorom zamestnanci odchádzajú do dôchodku. Dôsledkom uvedeného je väčšia heterogenita v termínoch rodu, veku, etnicity a iných charakteristík.

„Generácie“ na pracovisku

Jednou z charakteristík zamestnancov v produktívnom veku je ich kategorizácia podľa sociologických generácií. Jednotlivé generácie sa od seba odlišujú vekom (kohorta narodenia), prežitými historicko-politickými udalosťami a socio-kultúrnym prostredím (Mannheim, 1952). Strauss a Howe (1991) sú autormi generačnej teórie, ktorú vytvorili analýzou americkej histórie za obdobie cca 500 rokov a na základe výsledkov urobili klasifikáciu generačných kohort. Podľa van den Berg (2020) je každá generácia jedinečná a jej vplyv na vývoj ľudstva je dôležitý.

Diskrepancie v prístupe k práci, požiadavkách na leadership, pracovné podmienky a prostredie, používanie technológií, medzilidské vzťahy, preferované hodnoty, atď. identifikovala prax, ktorá dala podnet na skúmanie generačných rozdielov (Parry & Urwin, 2011). Na trhu práce sa v súčasnosti vyskytujú generácie X, Y a Z. Na vymedzenie kohorty veku neexistuje jednotný názor autorov. Do Generácie X sú zaradovaní jediní narástajúci v rokoch 1965 (podľa niektorých zdrojov od 1961) až 1981 a opisovaní sú ako realisti až pesimisti kvôli prežitým negatívnym spoločenským, politickým a hospodárskym situáciám (napr. studená vojna, socializmus, uzavretosť voči svetu, technologický pokrok či jadrová havária v černoobylskej atómovej elektrárni). Skupinu ľudí zaradených do Generácie X opisujú Bova a Kroth (2001) ako ľudí, ktorí majú záujem rásť a vzdelávať sa, pričom v rámci vzdelávania na pracovisku si cenia akčné učenie (hľadanie riešení reálnych problémov), ale aj náhodné učenie, ktoré sa vyskytuje ako vedľajší produkt inej aktivity, ako sú učenie sa na chybách či učenie prácou (angl. learning by doing).

Pre po nej nasledujúcu Generáciu Y (narodenú v období 1982 až 1995) možno nájsť v literatúre viaceré pomenovania, napr. mileniáli alebo „deti milénia“ (v angličtine sú používané aj ekvivalenty iGeneration, Echo Boomers či Next Great Generation). Formatívnymi udalosťami boli pád komunistického režimu a s tým spojený zrod demokracie a teroristický útok v USA dňa 11. septembra 2001. Generácia Y podľa Chopra a Bhilare (2020) preferuje vzdelávanie poskytujúce zručnosti, ktoré by im mohli v budúcnosti na trhu práce pomôcť, teda vzdelávanie zamerané na budúcnosť. Cenia si rovnováhu pracovného a súkromného života (Prakash & Tiwari, 2021), uprednostňujú pružnú pracovnú dobu, pozitívne vzťahy na pracovisku a neostávajú v zamestnaní, v ktorom sa necítia dobre (Sutcliffe & Dhakal, 2018).

Generácia Z, ktorá v uplynulých rokoch začala vstupovať na trh práce, podľa Schrotha (2019) zdieľa s Generáciou Y mnoho charakteristík, avšak v jej správaní možno identifikovať aj nové vzory. Hoci väčšina príslušníkov tejto generácie ešte navštevuje školy, existujú prvé

náznaky, že generácia Z je na inej vzdelanostnej dráhe ako generácie pred ňou, keďže najstarší z nej sa zapisujú na vysokú školu častejšie ako Generácia Y (Parker & Igielnik, 2020). Táto generácia vyrastala v digitálnom svete, sú digitálnymi nadšencami (Strawser, Smith & Rubenking, 2021), a tak sú označovaní aj ako i-generácia alebo generácia digitálnych domorodcov. Zdá sa, že táto generácia častejšie mení zamestnanie, čo pre personalistov znamená, že ak ich chcú v organizácii udržať, musia zamerať úsilie na to, aby im poskytli to, čo potrebujú (Benitez-Marquez et al., 2022). Existuje viacero výskumných zistení o generačných rozdieloch, no na tomto mieste považujeme za potrebné uviesť aj to, že existuje aj kritika predmetných výskumných zistení z dôvodu použitej metodológie (napr. Costanza & Finkelstein, 2015; Parry & Urwin, 2011). Podľa Bergea a Bergea (2019) analýza generačných rozdielov v niektorých oblastiach riadenia ľudských zdrojov môže byť užitočnou, avšak nie až tak veľmi v oblasti vzdelávania. Napriek tomu manažment organizácií mení, respektíve modifikuje zaužívané praktiky a postupy voči Generácii Z. Benitez-Marquez et al. (2022) na základe bibliometrickej analýzy výskumných tém o Generácii Z na pracovisku konštatujú narastajúci záujem o skúmanie tém súvisiacich s prácou, pracovnými hodnotami a postojmi, vzdelávaním, kariérou a pracovným správaním tejto generácie.

METÓDA

Zber dát bol realizovaný s využitím online dotazníka. Potenciálni respondenti boli oslovení pomocou výzvy na sociálnej sieti a zaslaním e-mailov do rôznych organizácií. Inkluzívnymi kritériami bolo narodenie v roku 1965 alebo neskôr a vek 18+.

Do výskumu sa zapojilo 150 respondentov a respondentiek, z čoho tvorila Generácia X 32,0 %, Generácia Y 32,0 % a 36,0 % Generácia Z. Do skupiny Generácia X boli zaradení respondenti narodení medzi rokmi 1965 až 1981. Skupinu Generácia Y tvorili respondenti narodení v období rokov 1982-1995 a Generáciu Z tvoria najmladší respondenti, narodení v roku 1996 alebo neskôr. Vo vzorke prevažovali ženy (63,3 %) a respondenti s vysokoškolským vzdelaním I. stupňa (37,3 %) a stredoškolským vzdelaním (30,0 %).

Očakávania o vzdelávaní boli zisťované pomocou autorského dotazníka, ktorý pozostával z dvoch častí. Prvá časť (11 položiek; plné znenie položiek v Tabuľke 1) sa zameriavala na vzdelávanie v práci. Respondenti s využitím päťbodovej škály (od 1 = úplne nepodstatné po 5 = veľmi podstatné) hodnotili nakoľko sú pre nich uvádzané faktory dôležité pre komfortný výkon práce (napr. vzdelávanie sa formou e-learningu na náklady organizácie; využívanie expertov z externého prostredia ako školiteľov). Druhá časť obsahuje 7 položiek (plné znenie položiek v Tabuľke 2) týkajúcich sa očakávaní o politike vzdelávania a rozvoja v organizácii. Položky sú hodnotené na 5-bodovej škále (od 1 = úplne nepodstatné po 5 = veľmi podstatné).

Na analýzu dát sme použili program IBM SPSS 24 a jamovi 2.2.5. Využili sme deskriptívnu štatistiku a analýzu rozptylu.

VÝSLEDKY

Na porovnanie očakávaní o vzdelávaní v práci jednotlivých generácií sme použili Kruskal-Wallisov H test (Tabuľka 1).

Respondenti patriaci ku generácii X považujú za podstatné, aby mohli pri práci uplatniť poznatky, schopnosti a zručnosti získané počas vzdelávania, aby vzdelávanie malo vplyv na ich osobný a profesionálny rozvoj, prebiehalo v pracovnom čase a bolo zamerané na budúce potreby súvisiace s kariérom rozvojom. Respondenti patriaci ku generácii Z považujú za podstatné takmer všetky prezentované očakávania o vzdelávaní, s výnimkou jedného, a to vzdelávanie na náklady organizácie len pre perspektívnych zamestnancov.

Tabuľka 1 Porovnanie očakávaní o vzdelávaní u generácií X, Y a Z

Faktory vzdelávania	Priemer pre generáciu						Kruskal-Wallisov test	ε^2
	X		Y		Z			
	M	SD	M	SD	M	SD		
Využívať pomoc tútora (mentora), resp. kouča	2,21	0,84	4,17	0,72	4,43	0,94	77,71***	0,52
Uplatniť pri práci získané poznatky, schopnosti a zručnosti	4,58	0,79	4,44	0,94	4,63	0,76	1,31	0,01
Vzdelávať sa formou e-learningu na náklady organizácie	2,19	0,87	4,10	0,81	4,46	0,93	79,70***	0,53
Vzdelávanie zamerané na budúcu potrebu (kariérny postup)	4,17	1,06	4,31	0,95	4,46	0,79	2,09	0,01
Vzdelávanie majúce vplyv na osobný a profesionálny rozvoj	4,38	0,76	4,23	0,88	4,30	0,94	0,77	0,01
Vzdelávanie v pracovnom čase	4,25	1,06	4,21	0,87	4,15	0,98	1,07	0,01
Školenia s manažérskym vzorom	2,08	1,18	3,56	1,17	4,39	0,94	61,15***	0,41
Skupinové vzdelávanie viac ako individuálne vzdelávanie	1,81	1,00	3,75	1,10	4,35	1,05	72,95***	0,49
Vzdelávanie na náklady organizácie len pre perspektívnych zamestnancov	1,54	1,09	2,25	1,39	2,07	1,36	9,31*	0,06
Ako školiteľov využívať expertov z externého prostredia	2,23	1,24	3,88	0,94	4,39	1,02	64,45***	0,43
Možnosť učiť sa od kolegov (atmosféra permanentného vzdelávania)	2,94	1,19	4,15	0,62	4,41	0,98	50,31***	0,34

Pozn.: * $p < 0,05$, *** $p < 0,001$; merané na škále od 1 = úplne nepodstatné po 5 = veľmi podstatné

Výsledky ukazujú rozdielne očakávania jednotlivých generácií o vzdelávaní na náklady organizácie len pre perspektívnych zamestnancov ($p < 0,05$) so stredným efektom ($\varepsilon^2 = 0,06$). Post-hoc test s využitím Dunnovho testu s Bonferroni korekciou ukázal rozdiely medzi očakávaniami generácií X a Y ($p < 0,01$). Ďalšie identifikované rozdiely v očakávaní sa týkali vzdelávania formou e-learningu na náklady organizácie, uprednostnenia skupinového vzdelávania pred individuálnym vzdelávaním, využívania pomoci mentora, resp. kouča, školení s manažérskym vzorom, využívania expertov z externého prostredia a možnosti permanentne sa učiť od svojich kolegov ($p < 0,001$), pričom tieto rozdiely vykazovali silný efekt ($\varepsilon^2 < 0,53$). U všetkých uvedených položiek post-hoc test ukázal rozdiely medzi generáciami X a Y a medzi generáciami X a Z. Identifikované boli pri troch položkách aj rozdiely medzi „susednými“ generáciami Y a Z, pričom Generácia Z preferuje skupinové vzdelávanie ($p < 0,05$), považuje

za podstatnejšie školenie s manažérskym vzorom ($p < 0,01$) a využívanie expertov z externého prostredia ($p < 0,01$).

Tabuľka 2 Očakávania o politike vzdelávania z pohľadu generácií X, Y a Z

Politiky vzdelávania a rozvoja v organizácii	Generácia						Kruskal-Wallisov test	ε^2
	X		Y		Z			
	M	SD	M	SD	M	SD		
Zamestnanci sa majú vzdelávať mimo pracovnú dobu formou e-learningu za podpory organizácie.	1,35	0,70	2,38	1,33	2,61	1,50	25,92*	0,17
Za svoj profesionálny rozvoj je zodpovedný zamestnanec.	3,94	1,51	3,19	1,59	2,70	1,60	17,14*	0,12
Nový zamestnanec by mal mať mentora (tútora).	2,42	1,18	4,31	0,66	4,48	1,04	63,99*	0,43
Organizácie by mali informovanosť zamestnancov o možných adekvátnych školeniach.	4,81	0,53	4,58	1,01	4,63	0,83	1,28	0,01
Vzdelávacie aktivity v organizácii by mali byť povinné.	4,71	0,82	4,42	0,82	3,61	1,45	22,64*	0,15
Zamestnanci by si mali vybrať vzdelávaciu aktivitu podľa vlastného záujmu.	1,88	1,25	3,23	1,45	4,28	1,11	58,38*	0,39
Vzdelávanie v organizácii napomáha odstrániť obavy z plnenia nových pracovných úloh.	4,69	0,52	4,60	0,89	4,50	0,86	1,97	0,01

Pozn.: * $p < 0,001$; merané na škále od 1 = úplne nepodstatné po 5 = veľmi podstatné

Ďalej sme porovnávali očakávania o politikách vzdelávania a rozvoja v organizácii (Tabuľka 2). Kruskal-Wallisov test ukázal, že generácia má silný efekt na očakávanie, že nový zamestnanec by mal mať svojho mentora, $\chi^2(2, n = 150) = 63,99$, $p < 0,001$, $\varepsilon^2 = 0,43$. Post hoc test s využitím Dunnovho testu s Bonferroni korekciou ukázal štatisticky významné rozdiely medzi očakávaniami generácií X a Y ($p < 0,001$) a generácií X a Z ($p < 0,001$).

Výsledky preukázali štatisticky významné rozdiely medzi generáciami pri politike vybrať vzdelávaciu aktivitu podľa vlastného záujmu ($\chi^2(2, n = 150) = 58,38$, $p < 0,001$), so silným efektom. Mnohonásobné porovnanie následne indikovalo rozdiely medzi tromi generáciami, pričom výber vzdelávacích aktivít na základe vlastného záujmu považujú za najmenej podstatný predstavitelia Generácie X (M = 1,88, SD = 1,25) a za podstatný predstavitelia Generácie Z (M = 4,28, SD = 1,11).

Generácia má tiež signifikantný silný efekt na očakávanie o vzdelávaní pomocou e-learningu mimo pracovnú dobu ($\chi^2(2, n = 150) = 25,92$, $p < 0,001$) a povinnom vzdelávaní v organizácii ($\chi^2(2, n = 150) = 22,64$, $p < 0,001$). Výsledky ukazujú rozdiely v očakávaní, že za svoj profesionálny rozvoj bude zodpovedný zamestnanec sám, so stredne silným efektom ($\varepsilon^2 =$

0,12). Existujú rozdiely medzi generáciou X a Z ($p < 0,001$) a generáciou X a Y ($p = 0,026$), pričom respondenti z Generácie X vnímali túto politiku za podstatnejšiu než po nej nasledujúce generácie.

DISKUSIA

Príspevok sa zaoberá problematikou očakávaní o vzdelávaní zamestnancov v organizácii. Empirické výskumy očakávaní zamestnancov od organizácie v oblasti vzdelávania a rozvoja sú pomerne zriedkavé. Realizovaná bola komparácia očakávaní týkajúcich sa vzdelávania a rozvoja v pracovnej oblasti medzi generáciami X, Y a Z. Výsledky naznačujú, že Generácia Z sa vo svojich očakávaniach o vzdelávaní viac podobá jej predchádzajúcej Generácii Y než generácii svojich rodičov. Najvýraznejšie rozdiely medzi generáciami X a Z boli identifikované v očakávaniach o vzdelávaní formou e-learningu na náklady organizácie, využívaní pomoci mentora, resp. kouča a preferencii skupinového vzdelávania, ktoré sú pre komfortný výkon práce podstatnejšie pre Generáciu Z.

Respondenti patriaci ku generáciám Y a Z považovali využitie mentora, resp. kouča pre výkon ich práce za podstatnejšie než zástupcovia Generácie X. K podobným zisteniam o Generácii Y dospeli aj Chopra a Bhilare (2020). Podľa ich výsledkov mileniáli, ako sú príslušníci tejto generácie tiež označovaní, hľadajú ako vo vzdelávacom, tak aj v pracovnom prostredí, silných mentorov. Rovnako staršie zistenia o Generácii Y poukazujú na očakávanie adekvátnej supervízie. V štúdií Lavoie-Tremblay et al. (2010), realizovanej v roku 2007, zdravotné sestry na začiatku ich kariéry žiadali dlhodobú supervíziu a pravidelnú spätnú väzbu od služobne staršej sestry, ako aj príležitosti pre ďalšie vzdelávanie a špecializované certifikáty. Horváthová, Bláha a Čopíková (2016) odporúčajú pre politiku a prax vzdelávania a rozvoja uplatniť pri vzdelávaní a rozvoji Generácie Y individuálny prístup pod vedením kouča alebo mentora, vytvárať prostredie a podporovať atmosféru učenia sa od inšpiratívnych kolegov, prezentovať skúsenosti zo zahraničia a zapájať sa do medzinárodných projektov. Na transfer poznatkov odporúčajú využívať e-learning, pretože táto generácia má rada technológie, sú stále online a informácie získavajú v reálnom čase.

Politika vzdelávania v organizácii je súčasťou politiky manažmentu ľudských zdrojov a má podporovať strategické ciele organizácie zabezpečením spôsobilých zamestnancov. Ide o princípy, opatrenia a nástroje, ktorými organizácia rozhoduje a ovplyvňuje vlastný systém vzdelávania a jeho financovanie. Organizácia politikou vzdelávania uplatňuje svoj vplyv na vzdelávanie, a tým aj na vzdelanie a osobnostné kvality zamestnancov, pričom je prioritná užitočnosť a efektívnosť. Očakávania respondentov týkajúce sa politiky vzdelávania a samotného vzdelávania naznačujú na ekonomickú náročnosť. Napr. využívanie inštitútu mentora, výber vzdelávacej aktivity podľa vlastného záujmu zamestnanca, vzdelávanie počas pracovnej doby, zabezpečenie externých školiteľov, zodpovednosť za profesionálny rozvoj na strane organizácie sú aspekty zvyšujúce náklady. Každá súkromná organizácia funguje v špecifických podmienkach, preto aj faktory determinujúce rozhodnutia o vzdelávaní sú iné a pôsobia v inej miere. Príklad mentoringu uvádzame zo štátnej správy SR. Podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov sa vzdelávanie štátneho zamestnanca realizuje pod vedením mentora, ktorému za túto činnosť patrí príplatok k funkčnému platu vo výške 10 % z jeho platovej tarify, ak pripravuje jedného zamestnanca a ak pripravuje súčasne dvoch alebo viacerých zamestnancov, patrí mu príplatok vo výške 15 % z jeho platovej tarify.

Pre vzdelávanie je dôležitou vysoká motivácia k učeniu (Cascio, 2019). Výsledky ukazujú, že pre Generáciu Z je dôležité, aby si zamestnanci mohli vyberať vzdelávacie aktivity podľa ich záujmu. Mladšie generácie očakávajú, že zodpovedná za profesionálny rozvoj je organizácia. To korešponduje so zisteniami Lyons, Lavelle a Smitha (2019), podľa ktorých sú

plat a tréning vysoko dôležité, pričom 84 % čerstvých absolventov univerzít v USA očakávalo, že im prvý zamestnávateľ poskytne formálne školenie.

Výsledky ďalej ukázali, že rôzne vekové kohorty majú podobné očakávania na vzdelávanie majúce vplyv na osobný a profesionálny rozvoj, aby vzdelávanie prebiehalo v pracovnom čase a na uplatnenie získaných poznatkov, schopností a zručností pri práci. Rozumným prístupom k vzdelávaniu zamestnancov môže byť zamerať sa na spoločné črty, ktoré naprieč generačnými kohortami existujú (Lester et al., 2012).

Preferencie vzdelávania by mali byť prispôsobené potrebám všetkých vekových skupín v rámci multigeneračnej pracovnej sily. Dôležitým je nielen identifikovať rozdiely medzi generáciami, ale aj podobnosti medzi nimi. Zároveň, je potrebné mať na pamäti, že v rámci každej generácie je prirodzenou značná diverzita v myslení, pracovných hodnotách, očakávaniach či správaní. Je dôležité nepoužívať generačné nálepky spôsobom, ktorý vedie k stereotypizácii.

Výskum generácií v uplynulých rokoch výrazne narástol. V súvislosti s nárastom výskumu generácií sa častejšie objavujú aj kritické hlasy (napr. Bačová, 2021; Rudolph et al., 2021), ale aj konštatovania, že generácie ako nejasný (fuzzy) sociálny konštrukt sú reálnymi a ukazujú sa ako užitočný nástroj, ktorý umožňuje vysvetliť rozdiely medzi ľuďmi (Campbell et al., 2015). Môžeme si klásť otázku nakoľko očakávania o vzdelávaní súvisia s vekovou kohortou alebo sú odrazom toho, že sa zamestnanci nachádzajú v rôznych fázach životného cyklu a kariéry na pracovisku. Predložený príspevok má niekoľko limitov. Po prvé, očakávania Generácie X a Generácie Y môžu byť výsledkom individuálnych skúseností, tréningu a socializácie, ktorým boli vystavení v priebehu svojej kariéry. Výsledky sú založené na priemerných hodnotách a nepopisujú každého jedinca danej generácie. Jedným z kľúčových limitov štúdie je použitie prierezných dát. Obmedzením štúdie je aj veľkosť vzorky a spôsob výberu (príležitostný výber) respondentov. Napriek uvedeným limitom sa domnievame, že zistenia prispievajú k literatúre o vzdelávaní na pracovisku, príspevok poskytuje nové poznatky o očakávaniach zamestnancov od ich vzdelávania a rozvoja v organizácii.

LITERATÚRA

- Bačová, V. (2021). Kariéra a vek: skúmanie generačných odlišností. In *Work and Organizational Psychology 2021: Innovation – research and application The 20th International Conference Proceedings* (pp 114-122). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Benitez-Marquez, M. D., Sanchez-Teba, E. M., Bermudez-Gonzalez, G., & Nunez-Rydman, E. S. (2022). Generation Z within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 6415. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Berge, Z. L., & Berge, M. B. (2019). The economic abcs of educating and training generations x, y, and z. *Performance Improvement*, 58(5), 44-53. <https://doi.org/10.1002/pfi.21864>
- Bova, B., & Kroth, M. (2001). Workplace learning and Generation X. *Journal of Workplace Learning*, 13(2), 57-65.
- Campbell, W. K., Campbell, S. M., Siedor, L. E., & Twenge, J. M. (2015). Generational differences are real and useful. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(3), 324-331. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.43>
- Cascio, W. F. (2019). Training trends: Macro, micro, and policy issues. *Human Resource Management Review*, 29(2), 284-297. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.11.001>
- Costanza, D. P., & Finkelstein, L. M. (2015). Generationally based differences in the workplace: Is there a there there?. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(3), 308-323. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.15>

- Freifeld, L. (2022, November 16). 2022 Training Industry Report. *Trainig*.
<https://trainingmag.com/2022-training-industry-report/>
- Gallová, M. (2022). K otázke vzdelávania dievčat a žien v období prvej Československej republiky–dobové názory a postoj spoločnosti. *Studia Scientifica Facultatis Paedagogicae Universitas Catholica Ružomberok*, 21(5), 65-74.
<https://doi.org/10.54937/ssf.2022.21.5.65-74>
- Horváthová, P., Bláha, J., & Čopíková, A. (2016). *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Management Press.
- Chopra, A., & Bhilare, P. (2020). Future of work: An empirical study to understand expectations of the millennials from organizations. *Business Perspectives and Research*, 8(2), 272-288. <https://doi.org/10.1177/2278533719887457>
- Kravčáková, G. & Bernátová, D. (2020). *Manažment ľudských zdrojov*. Košice: ŠafárikPress.
- Lavoie-Tremblay, M., Leclerc, E., Marchionni, C., & Drevniok, U. (2010). The needs and expectations of generation Y nurses in the workplace. *Journal for Nurses in Staff Development*, 26(1), 2-8. DOI: 10.1097/NND.0b013e3181a68951
- Lester, S. W., Standifer, R. L., Schultz, N. J., & Windsor, J. M. (2012). Actual versus perceived generational differences at work: An empirical examination. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(3), 341-354. <https://doi.org/10.1177/15480518124427>
- Lyons, M, Lavelle, K. & Smith, D. (2019). *Gen Z rising*. Accenture strategy. https://www.accenture.com/t20170901t082427z__w__us-en/_acnmedia/pdf-50/accenture-strategy-workforce-gen-z-rising-pov.pdf
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In P. Kecskemeti (Ed.). *Essays on the Sociology of Knowledge* (pp. 276–322). Routledge.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human resource management* (12th ed.). Thomson/South-western.
- Parker, K. & Igielnik, R. (2020, May 14). On the Cusp of Adulthood and Facing an Uncertain Future: What We Know About Gen Z So Far. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/05/14/on-the-cusp-of-adulthood-and-facing-an-uncertain-future-what-we-know-about-gen-z-so-far-2/>
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79-96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>
- Prakash, K., & Tiwari, P. (2021). Millennials and post millennials: A systematic literature review. *Publishing Research Quarterly*, 37, 99-116. <https://doi.org/10.1007/s12109-021-09794-w>
- Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., Costanza, D. P., & Zacher, H. (2021). Generations and generational differences: Debunking myths in organizational science and practice and paving new paths forward. *Journal of Business and Psychology*, 36, 945-967. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09715-2>
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace?. *California Management Review*, 61(3), 5-18.
- Strauss, W. & Howe, N. (2007, July 1). The next 20 years: How customer and workforce attitudes will evolve. *Harvard Business Review*. <https://store.hbr.org/product/next-20-years-how-customer-and-workforce-attitudes-will-evolve/R0707B>
- Strawser, M. G., Smith, S. A., & Rubenking, B. (2021). Multigenerational communication in organizations: Insights from the workplace. Routledge.
- Sutcliffe, J. E., & Dhakal, S. P. (2018). Youth unemployment amidst aged care workers shortages in Australia: why care about the millennials?. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37(2), 182-198. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2017-0105>

- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Van den Berg, M. (2020). *Jak se vzájemně chápat. Generace X, Y, Z*. Praha: Grada Publishing. Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Kontakt

Iveta Jeleňová.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Fakulta verejnej správy, Katedra sociálnych štúdií

Popradská 66, 040 11 Košice

iveta.jelenova@upjs.sk

Grantová podpora

Tento výskum bol podporený grantovou agentúrou Ministerstva školstva SR VEGA 2/0089/23 Žena a svet práce. Zmeny vo vzdelávaní a zamestnanosti žien na Slovensku v rokoch 1918-1960.

**DIMENZIE NASTUPUJÚCEJ DOSPELOSTI A PRACOVNÁ ANGAŽOVANOSŤ
MLADÝCH LUDÍ: PRESKÚMANIE ROLY MOTIVAČNEJ HARMÓNIE AKO
POTENCIÁLNEJ SPROSTREDKUJÚCEJ PREMENNEJ**

**DIMENSIONS OF EMERGING ADULTHOOD AND WORK ENGAGEMENT OF YOUNG
PEOPLE: EXAMINATION OF THE MOTIVATIONAL HARMONY AS POTENTIAL
MEDIATOR**

Pavol KAČMÁR

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-17>

Abstrakt:

Pracovná angažovanosť je v centre výskumnej pozornosti už dlhšiu dobu. Za tento čas bolo nazhromaždených veľa cenných informácií ohľadom jej nomologickej siete. Avšak, iba malé množstvo pozornosti bolo venované vývinovým otázkam a súvisiacim motivačným aspektom u mladých, pracujúcich ľudí. Nastupujúca dospelosť predstavuje vývinové obdobie hľadania vlastnej identity a nových možností. Zároveň ide o čas, kedy mladí dospelí cítia veľký tlak a kedy sa stále necítia dospelí. V tomto období môžu ale nemusia prežívať súlad troch motivačných faktorov - hodnoty, kontroly a pravdy. V rámci prierezového výskumu, realizovaného na výskumnom súbore ľudí vo veku medzi 19 a 29 rokov (N=192), sme si kládli za cieľ preskúmať, či dimenzie nastupujúcej dospelosti predikujú pracovnú angažovanosť a či je tento vzťah sprostredkovaný motivačnou harmóniou. Výsledky naznačili, že je sú jednotlivé zložky pracovnej angažovanosti predikované pocitom zaseknutia sa na pomedzí adolescencie a dospelosti (-) a vnímaním daného obdobia ako času experimentácie a nových možností (+). Vzťah medzi experimentáciou a pracovnou angažovanosťou bol sprostredkovaný motivačnou harmóniou, čo je potenciálne dôležité zistenie, nakoľko nám môže pomôcť lepšie porozumieť dynamike motivácie mladých ľudí vstupujúcich do sveta práce. V rámci limitov možno spomenúť predovšetkým otázku kauzality, inkrementálnej validity, a psychometrických vlastností meracích nástrojov.

Kľúčové slová: pracovná angažovanosť; nastupujúca dospelosť; motivačná harmónia

Abstract:

Work engagement has been at the center of research attention for a long time. During this time, a lot of valuable information was gathered about its nomological network. However, only a small amount of attention was focused on developmental issues and related motivational aspects among young working people. Emerging adulthood represents a developmental period of searching for one's own identity and new opportunities. At the same time, it is a time when young adults feel pressure and when they still do not feel like adults. In this period, they may or may not experience harmony of three motivational factors - value, control, and truth. Within the cross-sectional study, conducted on a research sample of people aged between 19 and 29 years (N=192), we aimed to better understand the relationship of these variables to work engagement. The results suggested that the components of work engagement were predicted by

feeling in-between (-) and the perception of this period as a time of experimentation and new opportunities (+). Furthermore, the relationship between experimentation and work engagement was mediated by motivational harmony. This is a potentially important finding as it can help us better understand the dynamics of motivation of young people entering the workplace. The questions of causality, incremental validity, and psychometric properties of measurement instruments should be mentioned.

Keywords: work engagement; emerging adulthood; motivational harmony

ÚVOD

Napriek tomu, že je nomologická sieť pracovnej spokojnosti relatívne dobre preskúmaná (pre nedávnu meta-analýzu možno čitateľov odkázať napr. na publikáciu Mazzettiovej et al., 2023), možno identifikovať oblasti, o ktorých sa veľa nevie. Ako upozorňujú Bakker a Albrecht (2018), jednou z takýchto oblastí - a preto aj perspektív pre ďalší výskum - je dôraz na špecifické skupiny ľudí (Bakker & Albrecht, 2018). Nadväzujúc na túto výzvu sme sa v tomto príspevku zamerali na preskúmanie pracovnej angažovanosti mladých ľudí vo vekovom rozmedzí 18 až 29 rokov, nakoľko ide o veľmi turbulentné obdobie, kedy sa už mladí ľudia necítia ako adolescenti, ale zároveň sa ešte necítia plne dospelí, čo môže ovplyvňovať harmóniu ich motívov a následne pracovnú angažovanosť. Tento príspevok si preto kladie za cieľ preskúmať to, či je medzi dimenziami vynárajúcej sa dospelosti a pracovnou angažovanosťou u mladých pracujúcich ľudí súvis a to, či je tento vzťah sprostredkovaný harmóniou motívov jedinca (tzv. motivačná harmónia).

Pracovná angažovanosť

Ako sumarizuje Lisá (2020), konštrukt pracovnej angažovanosti oplýva bohatou históriou. Jej korene možno badať už v rámci prieskumov morálky počas prvej svetovej vojny, ktoré sa, s obmenami, pretavili do súkromného sektora. Dôraz sa neskôr - približne v osemdesiatych rokoch - presunul z prac. spokojnosti k dôrazu na to, či sú zamestnanci angažovaní (Lisá, 2020). V pozadí bol predpoklad, že pracovná angažovanosť prispieva k rôznym želaným dôsledkom.

V rámci histórie konceptu angažovanosti možno vymedziť štyri hlavné prístupy k tomu, ako možno angažovanosť chápať (Simpson, 2009), pričom sa v tomto príspevku zameriame na to, ako tento konštrukt chápe Schaufeli a jeho spolupracovníci, nakoľko ide o dominantný prístup. Pracovnú angažovanosť možno podľa Schaufeliho et al. (2006) charakterizovať ako pocit energického a efektívneho spojenia s pracovnými aktivitami; či presnejšie ako naplňujúci s prácou súvisiaci stav mysle. Pracovná angažovanosť je spätá s viacerými pozitívnymi korelátmi, ako je subjektívna pohoda, spätosť s prácou, pracovná spokojnosť (Mazzetti et al., 2023), či pracovný výkon (Neuber et al., 2022). Pracovná angažovanosť je negatívne spätá s takými neželanými javmi (cháňami pred nimi), ako sú zámer opustiť organizáciu (Mazzetti et al., 2023) alebo absentizmus (Neuber et al., 2022). Jedným z vysvetlení týchto vzťahov môže byť, že (a) angažovaní zamestnanci cítia v práci pozitívne emócie, ktoré facilitujú tvorbu nových nápadov; (b) aktívne žiadajú spätnú väzbu a podporu, ktorá im pomáha kultivovať zdroje nevyhnutné pre zvládnutie ťažkých situácií; (c) sú celkovo zdravší a do prac. činnosti môžu investovať celú svoju energiu; a (d) svoju energiu môžu zdieľať s tímom, čo zlepšuje výkon celého tímu (Bakker, 2009). Teda, pracovná angažovanosť sa týka (a) procesov, spätých so zdravím, ktoré hovoria o tom, čo zamestnanci môžu spraviť; a (b) procesov, spätých s motiváciou, ktoré hovoria o tom, čo zamestnanci reálne spravia (Bakker & Demerouti, 2017).

V rámci takejto konceptualizácie angažovanosti bývajú vymedzené tri zložky. Sú nimi energickosť, oddanosť a pohltenie. Energickosť - alebo dôraznosť (vigor) - predstavuje

behaviorálny komponent. Reprezentuje vysokú mieru energie a motivácie vynaložiť patričné úsilie. Možno tu taktiež hovoriť aj o mentálnej reziliencii a schopnosti vytrvať vtedy, keď človek čelí prekážkam. Naproti tomu, oddanosť (dedication) predstavuje emociálny komponent. Uchopuje entuziazmus a to, že je človek na svoju prácu hrdý. Angažovaný človek je prácou inšpirovaný, považuje ju za zmysluplnú a identifikuje sa s ňou. Pohltie (absorbition) predstavuje kognitívny komponent. Týka sa pohltia prácou, koncentráciou a optimálnou skúsenosťou, ktorá je podobná tomu, čo Mihaly Csikszentmihalyi skúmal v rámci svojho konceptu flow). Otvorenou otázkou však zostáva, či môžu byť tieto zložky pracovnej angažovanosti v danom vývinovom období ovplyvnené harmóniou motívov jedinca.

Motivačná harmónia

V nadväznosti na klasické vymedzenie citov, intelektu a vôle (respektíve emócií, myšlienok a činov) vyčleňujú Cornwell a Higgins so spolupracovníkmi (Blazek et al., 2020; Cornwell et al., 2013; Cornwell & Higgins, 2017; Higgins, 2011, 2019) tri hlavné motívy ľudského snaženia. Sú nimi hodnota, kontrola a pravda. Ako ďalej charakterizujú (Cornwell et al., 2013; Cornwell & Higgins, 2017), hodnota predstavuje to, že sa jedinec snaží dosiahnuť želané výsledky a vyhnúť sa tým dôsledkom, ktoré sú neželené (i.e., priblíženie sa a vyhnutie v kontexte potenciálnych ziskov a potenciálnej hrozby). To sa primárne prejavuje v emočnom prežívaní, ktoré signalizuje to, či sme spokojní alebo nespokojní. Nejde však o jediný aspekt. Pasivitu toho, že niečo chceme, je potrebné pretaviť do aktívneho dosahovania. To odráža druhý motív, ktorým je kontrola. Kontrola reprezentuje to, že jedinec chce mať kontrolu nad tým, čo sa stane, a že vie danú situáciu adekvátne zvládnuť. Tento motív sa prejavuje v rámci vôle a súvisí so schopnosťou realizovať činnosti, ktoré človeka približujú k tomu, o čo sa snaží alebo ho chránia pred hrozbami, ktorým by mohol čeliť. Nejakto konať však nemusí nevyhnutne znamenať konať tak, že je toto konanie v súlade s pravdou - tretím motívom. Pravda predstavuje to, že jedinec chce zistiť a následne žiť to, čo je pre neho zmysluplné a správne. Tento motív sa prejavuje v otázke "prečo", na ktorú sa ľudské bytosti snažia hľadať odpoveď vo všetkých aktivitách, ktoré vykonávajú.

Každý z týchto motívov chápu vyššie zmienení autori (Blazek et al., 2020; Cornwell et al., 2013; Cornwell & Higgins, 2017; Higgins, 2011, 2019) ako relatívne nezávislý zdroj úsilia, avšak efektívnosť v každej z týchto motivačných domén je spojená s efektívnosťou v ostatných doménach - tvoria jeden celok. Dôležitou sa preto javí predovšetkým z daného usporiadania vyvstávajúca organizačná vlastnosť spomenutých troch motívov. Práve účinnosť organizácie dobre usporiadaných motívov a ich zhodu definujú ako motivačnú harmóniu, ktorá sa ukázala byť v dôležitá v rôznych kontextoch, nebola však skúmaná v rôznych vývinových štádiách. To je škoda, nakoľko práve obdobie vynárajúcej sa dospelosti môže byť v kontexte motivačnej harmónie a pracovnej angažovanosti kľúčové.

Nastupujúca dospelosť

V rozvinutých a finančne zabezpečených industriálnych a postindustriálnych spoločnostiach došlo počas posledných päťdesiatich rokov došlo k výrazným zmenám. Z vývinovej perspektívy tu možno spomenúť predovšetkým to, že sa predlžuje a oddiaľuje prechod mladých ľudí k plnej dospelosti (Arnett, 2000, 2001, 2014; Arnett et al., 2014). Toho dôsledkom bolo navrhnuté nové vývinové obdobie, ohraničujúce adolescenciu na jednej strane a dospelosť na strane druhej (vekové rozmedzie 18 až 29 rokov). Toto obdobie zdieľa s adolescenciou a dospelosťou viaceré spoločné znaky, má však aj svoje špecifická. Arnett et al. (2014) napr. uvádza, že sa mladí ľudia líšia od adolescentov takými aspektami, ako je legálny status a plná fyzická dospelosť. Od plne dospelých ľudí sa zároveň odlišujú napr. tým, že si zatiaľ nevytvorili stabilné roly, ktoré sú pre dospelosť príznačné. Dalo by sa povedať, že je toto obdobie akýmsi medzistupňom, kedy sa už mladí ľudia necítia ako adolescenti, avšak zatiaľ sa

nečítia ani ako plne dospelí, čo so sebou prináša dôsledky v rôznych oblastiach života, medzi ktoré patrí aj sféra práce (Arnett, 2000, 2014).

Toto obdobie možno vymedziť prostredníctvom viac objektívnych atribútov - tzv. míľnikov (ako osamostatnenie sa od nukleárnej rodiny). Zároveň tu však možno hovoriť aj o subjektívnejších atribútoch, ktoré odrážajú vnútorné skúsenosti a očakávania mladých ľudí. Ide o tzv. dimenzie vynárajúcej sa dospelosti (Arnett, 2000, 2014; Arnett et al., 2014), medzi ktoré možno zaradiť v rámci viacerých súčasných výskumov zaradiť (a) pocit mladých ľudí, že ešte nie sú plne dospelí (tzv. feeling in-between), (b) snahu preskúmať viacero možností (tzv. experimentation), (c) tendenciu explorať rôzne spôsoby života a popri tom definovať to, kto vlastne som (tzv. identity exploration) ale aj to, (d) že sú mladí ľudia preťažení neustálou zmenou a nestabilitou, ktorá je pre toto obdobie príznačná (negativity/instability) (Faas et al., 2020).

V kontexte pracovného života stojí pred mladými ľuďmi v tomto vývinovom období zložitý proces voľby zamestnania (Dietrich & Salmela-Aro, 2015) a následnej adaptácie naň. Považujeme preto za potrebné lepšie porozumieť tomu, či a ak áno ako jednotlivé dimenzie vynárajúcej sa dospelosti súvisia s harmóniou motívovou a pracovnou angažovanosťou. Predpokladali sme, dimenzie vynárajúcej sa dospelosti súvisia s pracovnou angažovanosťou mladých ľudí (H1) a že motivačná harmónia môže tento vzťah sprostredkovať (H2) a figurovať ako potenciálny mediátor vzťahu medzi dimenziami vynárajúcej sa dospelosti a pracovnou angažovanosťou u mladých ľudí.

METÓDA

Výskumný súbor

Výskumný súbor tvorilo 192 účastníkov s priemerným vekom 24.47 rokov (SD = 2.86), z toho bolo 58.85% žien. Výskumný súbor bol vybraný príležitostným výberom, prostredníctvom sociálnych sietí a e-mailu. Výskum prebiehal elektronicky.⁶

Metóda

Dimenzie nastupujúcej dospelosti boli operacionalizované prostredníctvom Inventory of the Dimensions of Emerging Adulthood (IDEA-8) (Faas et al., 2018; Rácová et al., 2022). Táto metodika pracuje s dimenziou (a) pocitu na pomedzí adolescencie a dospelosti (napr. ...cítim sa dospelý v určitých oblastiach ale nie v iných), (b) experimentovania a času nových možností (napr. ...čas mnohých možností), (c) negativity/ nestability (napr. ...čas kedy sa cítim v strese), a (d) exploračie identity (napr. ...čas rozhodovania o vlastných presvedčeniach a hodnotách). Celkovo sa na päťbodovej škále od 1 „úplne nesúhlasím“ po 4 „úplne súhlasím“ hodnotí 8 položiek (dve položky na škálu). Interná konzistencia bola dobrá až uspokojivá; (McDonald's) $\omega = 0,90$ pre experimentovanie, $\omega = 0,78$ pre nestabilitu, $\omega = 0,68$ pre skúmanie a $\omega = 0,70$ pre pocit na pomedzí adolescencie a dospelosti.

Motivačná harmónia bola operacionalizovaná prostredníctvom Motivational harmony questionnaire (MHQ) (Cornwell et al., 2020). Škála pozostáva 9 položiek, ktoré sa hodnotia na škále od 1 "úplne nesúhlasím" po 7 "úplne súhlasím" (napr. Mój život sa ubera tým správnym smerom). Interná konzistencia bola veľmi dobrá; McDonald's $\omega = 0,83$.

Pracovná angažovanosť bola operacionalizovaná prostredníctvom Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17) (Schaufeli, Bakker, 2003; Lichner et al., 2018). Škála pozostáva z 17 položiek, ktoré sa hodnotia na škále od 1 „nikdy“ po 7 „vždy“. Použili sme tri

⁶ Zber dát bol realizovaný v rámci širšieho výskumného projektu v rámci ktorého vznikol iný článok; výsledky, prezentované v tomto príspevku, však neboli publikované inde a sú rezervované výlučne pre účely tohto príspevku.

aspekty angažovanosti. Vnútoraná konzistencia bola veľmi dobrá - (McDonald's $\omega = 0,86$ energickosť, napr. V práci sa cítim plný energie), McDonald's $\omega = 0,92$ pre oddanosť, napr. Moja práca ma inšpiruje; a McDonald's $\omega = 0,87$ pre pohltenie napr. Čas letí, keď pracujem).

VÝSLEDKY

Pre účely analýz bola využitá mediálna analýza (path analysis) v štatistickom programe JASP ver. 0.17.2.1 (boli využité 5000 bias-corrected percentile bootstraps). Dimenzie vynárajúcej sa dospelosti boli použité ako prediktor (X), motivačná harmónia ako potenciálny mediátor (M) a tri aspektami pracovnej angažovanosti ako kritériálne premenné (Y).

Ako prvé uvedieme základnú analýzu vzťahu medzi X a Y (analýzu, pri ktorej sú výsledné vzťahy neočistené o rozptyl potenciálneho mediátora; tzv. celkový efekt - v origináli total effect). Ako možno vidieť v tabuľke 1 v prílohách, pocit na pomedzí adolescence a dospelosti negatívne predikoval všetky tri zložky angažovanosti, menovite energickosť ($\beta = -0.15$; $p = 4.14e-3$; CI [-0.24, -0.03]), oddanosť ($\beta = -0.15$; $p = 4.37e-3$; CI [-0.26, -0.03]) a pohltenie ($\beta = -0.20$; $p = 8.25e-5$; CI [-0.30, -0.08]). Podobne, experimentácia a pozitívne vyhliadky pozitívne predikovali všetky zložky oddanosti - oddanosť ($\beta = 0.15$; $p = 0.01$; CI [0.02, 0.27]) a absorpciu ($\beta = 0.13$; $p = 0.02$; CI [0.01, 0.25]), pričom vzťah s energickosťou je menej istý a ako naznačuje interval spoľahlivosti zasahujúci nulu, môže ísť o falošne pozitívny výsledok. ($\beta = 0.12$; $p = 0.04$; CI [-0.00, 0.24]). Ostatné vzťahy sa nepreukázali ($\beta < 0.10$; $p > 0.05$).

Ako druhé uvedieme vzťah medzi X a Y, pokiaľ zoberieme do úvahy potenciálny mediátor (M) v podobe motivačnej harmónie (tzv. priamy efekt - v origináli direct efekt). Aj v tomto prípade platí, že sa preukázal negatívny vzťah medzi pocitom na pomedzí a každou z troch zložiek angažovanosti - energia ($\beta = -0.11$; $p = 0.02$; CI [-0.21, 0.01]), oddanosť ($\beta = -0.10$; $p = 0.02$; CI [-0.20, 0.01]) a absorpcia ($\beta = -0.17$; $p < 0.001$; CI [-0.27, -0.06]), zväziac p hodnotu, interval spoľahlivosti ale v niektorých prípadoch prechádza cez nulu.

Nepriamy efekt X na Y prostredníctvom motivačnej harmónie (tzv. nepriamy efekt - indirect effect) sa preukázal v rámci experimentácie v rámci všetkých troch zložiek angažovanosti - energickosti ($\beta = 0.09$; $p = 0.001$; CI [0.04, 0.16]), oddanosti ($\beta = 0.11$; $p < 0.001$; CI [0.05, 0.20]) a pohltenia ($\beta = 0.06$; $p = 0.006$; CI [0.02, 0.01]). Presnejšie, čím viac považovali účastníci výskumu dané obdobie za obdobie experimentácie, tým viac motivačnej harmónie prežívali a tým viac pracovnej angažovanosti vykazovali.

DISKUSIA

Cieľom príspevku bolo preskúmať to, či sú jednotlivé dimenzie nastupujúcej dospelosti vo vzťahu s pracovnou angažovanosťou mladých ľudí a to, či tento vzťah môže byť sprostredkovaný motivačnou harmóniou.

Výsledky ukázali, že s angažovanosťou súvisel tak pocit na pomedzí adolescence a dospelosti (-), ako aj experimentácia a pozitívne vyhliadky do budúcnosti (+). To znamená, že čím sa viac jedinci zasekli v danom období (a mali problém vnímať sa ako plne dospelí), tým menej boli angažovaní v každej zložke pracovnej angažovanosti (energickosť, oddanosť a pohltenie) a naopak, čím viac vnímajú dané obdobie ako obdobie experimentácie a nových možností, tým viac boli v svojej práci angažovaní. Z teoretického hľadiska je takéto zistenie v súlade aktuálnym pohľadom na procesy, stojace za pracovnou angažovanosťou tak, ako ich vymedzuje napr. Bakker (2009). Konkrétne, jedinec, ktorý nemá vyriešené dané vývinové obdobie, môže mať problém kultivovať potrebné zdroje a do práce nemôže investovať svoju plnú energiu z ktorej by mohol profitovať on a jeho tím. Podobne, človek, ktorý vníma dané obdobie pozitívne - ako obdobie experimentácie a nových možností - v práci ľahšie prežíva pozitívne emócie, ktoré facilitujú napr. tvorbu nových nápadov.

Je možné, že je vyššie zmenený efekt sprostredkovaný motivačnou harmóniou? Výsledky ukázali, že tomu tak do určitej miery môže byť - vzťah medzi dimenziami vynárajúcej sa dospelosti bol sprostredkovaný (mediovaný) motivačnou harmóniou. Presnejšie, motivačná harmónia sprostredkovala vzťah medzi experimentáciou a jednotlivými zložkami angažovanosti (energickosťou, oddanosťou a pohltením). To znamená, že čím viac vníma jedinec dané obdobie ako obdobie experimentácie a nových možností (teda pozívne), tým viac hodnoty, kontroly, a pravdy prežíva v tom, čo robí, a tým viac pracovnej angažovanosti vykazuje. To je z teoretického hľadiska v súlade s vymedzením pracovnej angažovanosti ako niečoho, čo úzko súvisí s tým, čo jedinci môžu a chcú spraviť (Bakker & Demerouti, 2017). Pokiaľ mladí pracujúci ľudia vnímajú dané vývinové obdobie pozitívne ako čas experimentácie a nových možností, pociťujú v tom, čo robia, väčšiu mieru harmónie svojich motívov - (a) dosahujú to, čo dosiahnuť chcú; (b) vedia, že môžu konať a (c) konajú tak, že je to v súlade s tým, čomu veria a ako chápu svet, ktorý ich obklopuje. To môže prispieť k tomu, že môžu a chcú (a) vynaložiť patričné úsilie a prekonávať prekážky (energickosť), (b) nachádzať v tom, čo robia, zmysel a záväzok (oddanosť) a (c) nechať sa danou aktivitou plne pohltiť (pohltenie). To je potenciálne dôležité, nakoľko to môže mať následne pozitívny efekt na iné zelené dôsledky - lepšie postoje voči práci, vyšší pracovný výkon, nižší absentizmus a podobne, ako ukázali výsledky nedávnych meta-analýz (pozri napr. Mazzetti et al., 2023; Neuber et al., 2022).

Ide teda potenciálne o cenné zistenie, ktoré môže podnietiť ďalší výskum a lepšie porozumenie tomu čo bráni prac. angažovanosti u mladých ľudí, čo so sebou prináša praktické implikácie. Tento výskum má však aj určité limity, ktoré je potrebné reflektovať. Po prvé, šlo o prierezový výskum, ktorý môže hovoriť maximálne o premenných, ktoré potenciálne mediujú daný vzťah a to v zmysle zdieľanej variancie medzi premennými. Nemôžeme sa však vyjadriť ku kauzalite. Na to je nevyhnutné využiť experimentálny a longitudinálny dizajn, ktorý je rezervovaný pre ďalší výskum. Po druhé, výskumný súbor bol vyberaný príležitostne, pričom je možné, že sa do výskumu zapojili ľudia, ktorí boli viac angažovaní, prežívali vyššiu mieru motivačnej harmónie, menej negatívne zvládali dané vývinové obdobie alebo bola v pozadí iná premenná, ktorá aktuálne výsledky ovplyvnila. Ďalší výskum by preto mohol využiť panelový zber dát alebo komplexnejšie spôsoby výberu výskumného súboru. Do tretice, výskum prebiehal v on-line prostredí. Replikácia v rámci inej kultúry a menej WEIRD (Henrich et al., 2010a, 2010b) vzorky je preto viac než vítaná. S tým úzko súvisí to, že je potrebné preskúmať inkrementálnu validitu využitých prediktorov. Je napr. možné, iné premenné vysvetľujú dané vzťahy nad rámec, toho, čo bolo skúmané alebo že sú pozadí iné dôležité konštrukty, ktorých pôsobenie je potrebné rozryť.

LITERATÚRA

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *The American Psychologist*, 55(5), 469–480.
- Arnett, J. J. (2001). Conceptions of the Transition to Adulthood: Perspectives From Adolescence Through Midlife. *Journal of Adult Development*, 8(2), 133–143. <https://doi.org/10.1023/A:1026450103225>
- Arnett, J. J. (2014). *Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens Through the Twenties*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199929382.001.0001>
- Arnett, J. J., Žukauskienė, R., & Sugimura, K. (2014). The new life stage of emerging adulthood at ages 18–29 years: Implications for mental health. *The Lancet Psychiatry*, 1(7), 569–576. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(14\)00080-7](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(14)00080-7)

- Bakker, A. (2009). Building engagement in the workplace. In C. Cooper & R. Burke (Eds.), *The Peak Performing Organization* (Vol. 3, pp. 50–72). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203971611.ch3>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Blazek, D. R., Siegel, J. T., Tan, C. N., Baumsteiger, R., & Cornwell, J. F. M. (2020). Inducing motivational harmony to increase attitudes and intentions to register as an organ donor and engage in general prosocial behavior. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 4(4), 205–217. <https://doi.org/10.1002/jts5.75>
- Cornwell, J. F. M., & Higgins, E. T. (2017). The Tripartite Motivational Human Essence (M. van Zomeren & J. F. Dovidio, Eds.; Vol. 1). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190247577.013.2>
- Cornwell, J., Franks, B., & Higgins, E. (2013). Truth, control, and value motivations: The "what," "how," and "why" of approach and avoidance. *Frontiers in Systems Neuroscience*, 8, 194–194.
- Cornwell, J. F. M., Franks, B., & Higgins, E. T. (2020). Motivational harmony: The experience of going in the right direction (Unpublished manuscript). Columbia University.
- Dietrich, J., & Salmela-Aro, K. (2015). Emerging Adults and Work: A Model of Phase-Adequate Engagement (pp. 334–345). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199795574.013.25>
- Faas, C., McFall, J., Peer, J. W., Schmolesky, M. T., Chalk, H. M., Hermann, A., Chopik, W. J., Leighton, D. C., Lazzara, J., Kemp, A., DiLillio, V., & Grahe, J. (2020). Emerging Adulthood MoA/IDEA-8 Scale Characteristics From Multiple Institutions. *Emerging Adulthood*, 8(4), 259–269. <https://doi.org/10.1177/2167696818811192>
- Henrich, J., Heine, S. J., & Norenzayan, A. (2010a). Most people are not WEIRD. *Nature*, 466(7302), 29–29. <https://doi.org/10.1038/466029a>
- Henrich, J., Heine, S. J., & Norenzayan, A. (2010b). The weirdest people in the world? *Behavioral and Brain Sciences*, 33(2–3), 61–83. <https://doi.org/10.1017/S0140525X0999152X>
- Higgins, E. T. (2011). *Beyond Pleasure and Pain: How Motivation Works*. Oxford University Press, USA.
- Higgins, E. T. (2019). What reigns supreme: Value, control, or truth? *Motivation Science*, 5(3), 185–201. <https://doi.org/10.1037/mot0000150>
- Lisá, E. (2020). Angažovanost' zamestnancov a ochota urobiť niečo navyše. *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*, 18, 14–24.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/003329412111051988>
- Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B., & Holling, H. (2022). How work engagement relates to performance and absenteeism: A meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 292–315. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953989>
- Ráčová, B., Kačmár, P., Köverová, M. (2023). Rukopis zaslaný do recenzného konania.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012–1024. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003>

PRÍLOHA

Tabuľka 1 Plné výsledky mediačnej analýzy

				β	SE	z	p	95% Interval spoľahlivosti		
								Spodný	Horný	
Celkový efekt										
Experimentácia		Vitalita		0.12	0.06	2.2	0.04	-4.08e-3	0.24	
Instabilita		Vitalita		-0.09	0.05	1.88	0.06	-0.20	0.01	
Explorácia		Vitalita		0.09	0.06	1.50	0.13	-0.04	0.21	
Pocit na pomedzí		Vitalita		-0.15	0.05	2.87	4.14e-3	-0.24	-0.03	
Experimentácia		Oddanosť		0.15	0.06	2.50	0.01	0.02	0.27	
Instabilita		Oddanosť		-0.05	0.05	1.00	0.32	-0.15	0.06	
Explorácia		Oddanosť		0.03	0.06	0.52	0.60	-0.08	0.14	
Pocit na pomedzí		Oddanosť		-0.15	0.05	2.85	4.37e-3	-0.26	-0.03	
Experimentácia		Pohltenie		0.13	0.06	2.34	0.02	0.01	0.25	
Instabilita		Pohltenie		-8.36e-3	0.05	0.17	0.87	-0.12	0.10	
Explorácia		Pohltenie		0.11	0.06	1.96	0.05	-1.84e-4	0.22	
Pocit na pomedzí		Pohltenie		-0.20	0.05	3.94	< .001	-0.30	-0.08	
Priamy efekt										
Experimentácia		Vitalita		0.02	0.05	0.45	0.66	-0.08	0.14	
Instabilita		Vitalita		-0.06	0.05	1.32	0.19	-0.15	0.03	
Explorácia		Vitalita		0.07	0.05	1.25	0.21	-0.05	0.18	
Pocit na pomedzí		Vitalita		-0.11	0.05	2.36	0.02	-0.21	3.86e-3	
Experimentácia		Oddanosť		0.03	0.05	0.59	0.55	-0.07	0.13	
Instabilita		Oddanosť		-8.42e-3	0.04	0.19	0.85	-0.09	0.08	
Explorácia		Oddanosť		4.59e-3	0.05	0.09	0.93	-0.11	0.11	
Pocit na pomedzí		Oddanosť		-0.10	0.04	2.28	0.02	-0.20	0.01	
Experimentácia		Pohltenie		0.07	0.06	1.21	0.22	-0.05	0.19	
Instabilita		Pohltenie		0.02	0.05	0.32	0.75	-0.09	0.12	
Explorácia		Pohltenie		0.10	0.05	1.78	0.08	-0.02	0.21	
Pocit na pomedzí		Pohltenie		-0.17	0.05	3.57	< .001	-0.27	-0.06	
Nepriamy efekt										
Experimentácia	→	Motivačná harmónia	→	Vitalita	0.09	0.03	3.23	1.24e-3	0.04	0.16
Instabilita	→	Motivačná harmónia	→	Vitalita	-0.03	0.02	1.59	0.11	-0.10	0.01
Explorácia	→	Motivačná harmónia	→	Vitalita	0.02	0.02	0.86	0.39	-0.03	0.09
Pocit na pomedzí	→	Motivačná harmónia	→	Vitalita	-0.04	0.02	1.64	0.10	-0.08	3.46e-3
Experimentácia	→	Motivačná harmónia	→	Oddanosť	0.11	0.03	3.47	< .001	0.05	0.20

Instabilita	→	Motivačná harmónia	→	Dedication	-0.04	0.03	-	0.11	-0.11	0.02
Explorácia	→	Motivačná harmónia	→	Oddanosť	0.03	0.03	0.87	0.39	-0.04	0.10
Pocit na pomedzí	→	Motivačná harmónia	→	Oddanosť	-0.04	0.03	-	0.10	-0.10	5.46e- 3
Experimentácia	→	Motivačná harmónia	→	Pohltenie	0.06	0.02	2.75	5.88e- 3	0.02	0.13
Instabilita	→	Motivačná harmónia	→	Pohltenie	-0.02	0.02	-	0.13	-0.07	7.67e- 3
Explorácia	→	Motivačná harmónia	→	Pohltenie	0.01	0.02	0.85	0.39	-0.02	0.06
Pocit na pomedzí	→	Motivačná harmónia	→	Pohltenie	-0.02	0.02	-	0.12	-0.06	1.32e- 3

Kontakt

Pavol Kačmár

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie

Adresa: Moyzesova 9, 040 59 Košice

E-mail: pavol.kacmar@upjs.sk

Grantová podpora

APVV-19-0284 Faktory výberu a dosahovania dlhodobých cieľov u mladých ľudí v období prechodu do dospelosti a VEGA 1/0853/21 Špecifiká prechodu do dospelosti v kontexte cieľov a vybraných osobnostných premenných a ich dopad na subjektívnu pohodu mladých dospelých.

PRACOVNÉ CIELE V KONTEXTE ĎALŠÍCH CIEĽOV SÚČASNÝCH MLADÝCH ĽUDÍ NA SLOVENSKU

WORK GOALS IN THE CONTEXT OF OTHER GOALS OF CURRENT YOUNG PEOPLE IN SLOVAKIA

Bibiána KOVÁČOVÁ HOLEVOVÁ

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-18>

Abstrakt:

Cieľom práce bolo preskúmať, či sa líši vnímanie pracovných cieľov u mladých ľudí v závislosti od konštelácii ich ďalších cieľov. Príspevok nadväzuje na závery plynúce z reprezentatívneho výskumu týkajúceho sa cieľov súčasných mladých ľudí na Slovensku v rámci 4 vývinových míľnikov mladej dospelosti (ciele z oblasti 1. vzdelávania, 2. práce, 3. vzťahov/rodiny, 4. osobného rastu/volného času). Ten preukázal, že pracovné ciele sú najdominantnejšími cieľmi (uviedlo ich takmer 74%) súčasných mladých (Kováčová Holevová, Hricová, Lovaš, 2022). Avšak mladí ľudia sú v súvislosti s ich pracovnými cieľmi heterogénnou skupinou, a to nielen čo do ich obsahu (majú rôzne druhy pracovných cieľov), ale i do širších konštelácií (niektorí mladí majú len pracovné ciele, iní majú aj ďalšie ciele). Od mladých Slovákov a Sloveniek vo veku 19 - 30 rokov (N = 899) boli zisťované ciele v spomínaných oblastiach. Prostredníctvom prevzatých krátkych škál bola zisťovaná motivácia (musím a chcem), ako i vybrané charakteristiky pracovných cieľov odrážajúce ich vnímanie (dôležitosť, záväznosť, dosiahnuteľnosť). V kontexte jednotlivých konštelácií sme zistili, že najviac mladých má ciele zo všetkých oblastí (približne 38%). S pracovnými cieľmi bolo identifikovaných ďalších 7 konštelácií (len pracovné ciele mali viac ako 3%, pracovný + 1 cieľ z inej oblasti takmer 9%; pracovný cieľ + 2 ciele z iných oblastí viac ako 23%). Vnímanie pracovných cieľov sa líšilo v závislosti od ďalších cieľov. Zistili sme, že pracovné ciele sú vnímané ako dôležitejšie, záväznejšie a dosiahnuteľnejšie, ak majú mladí okrem pracovných cieľov i ciele z ďalších oblastí. Rozdiely v motivácii však identifikované neboli. Hlbšie porozumenie tomu, ako mladí vnímajú svoje (dominantné) pracovné ciele a akú motiváciu majú k tomu, aby ich dosiahli, obe v kontexte ich ďalších cieľov, môže byť nápomocné k porozumeniu súčasným mladým ľuďom.

Kľúčové slová: pracovné ciele; konštelácie cieľov; vnímané cieľové charakteristiky; mladí ľudia

Abstract:

The aim of the study was to examine whether the perception of work goals among young people differs depending on the constellation of their other goals. The paper follows up on the conclusions derived from representative research regarding the goals of current young people in Slovakia within the 4 developmental milestones of young adulthood (goals from 1. education, 2. work, 3. relationships/family, 4. personal growth/leisure time). It showed that work goals are

the most dominant goals (almost 74% stated them) of today's young people in Slovakia (Kováčová Holevová, Hricová, Lovaš, 2022). However, young people are a heterogeneous group in relation to their goals, not only in terms of their content (they have different types of work goals), but also in broader constellations (some young people have only work goals, others have other goals as well). Goals in the mentioned areas were gathered from young Slovak men and women aged 19 - 30 (N = 899). Motivation ("have to" and "want to") as well as selected characteristics of work goals reflecting their perception (desirability, commitment, attainability) were measured through the adopted short scales. In the context of individual constellations, we found that most young people have goals from all areas (approximately 38%). Another 7 constellations were identified with work goals (only work goals had more than 3%, work + 1 goal from another area had almost 9%; work goal + 2 goals from other areas had more than 23%). Perceptions of work goals differed depending on other goals. We found that work goals are perceived with higher desirability, commitment, and attainability if young people have also goals from other areas. However, differences in motivation were not identified. A deeper understanding of how young people perceive their (dominant) work goals and what motivation they have to achieve them (both in the context of their other goals) can be another helpful factor in understanding today's young people.

Keywords: work goals; constellation of goals; goal characteristics; young people

ÚVOD

Ľudia majú v živote rôzne ciele. V ich dosahovaní sú rozdielne úspešní. Dôvodom je, že výber cieľov a ich dosahovanie ovplyvňuje mnoho faktorov. Ich poznanie umožňuje lepšie porozumieť, resp. efektívnejšie intervenovať, v rámci týchto procesov.

Mnohé štúdie potvrdzujú, že ľudia majú tendenciu sledovať normatívne očakávania, ktoré vedú k cieľom reflektujúcim vývinové úlohy určitého obdobia (Negru, 2008; Ranta, Dietrich, Salmela-Aro, 2014; Salmela-Aro, Aunola, Nurmi, 2007; Shulman, Nurmi, 2010). Mladá dospelosť je obdobím, keď ľudia čelia omnoho vyššiemu počtu životných rozhodnutí než v ktoromkoľvek inom životnom období (Caspi, 2002; Grob, Krings, Bangerter, 2001). Ukončujú vzdelanie, nastupujú do práce, iniciujú a rozvíjajú svoju pracovnú kariéru, partnerské vzťahy, zakladajú si rodiny a snažia sa byť finančne nezávislými (Arnett, 2014; Caspi, 2002). Avšak z psychosociálneho hľadiska je toto obdobie rôznorodé. V dôsledku spoločensko-ekonomických zmien sa menia/posúvajú vekové hranice pre plnenie jednotlivých vývinových úloh, a to i napriek sociálnym tlakom/očakávaniam. Zároveň sa jednotlivci líšia vo význame, ktorý prisúdia určitej úlohe, taktiež v čase, kedy sa rozhodnú na určitej úlohe pracovať ako aj v spôsobe, akým ju naplnia (Zibrinyiová, Ráczová, 2016).

Mladá, resp. nastupujúca dospelosť (angl. emerging adulthood, Arnett, 2000) je obdobím, kedy sa mladý človek postupne stáva dospelým a prijíma dospelé sociálne roly. Spadá do vekového rozmedzia približne 19 - 30 rokov (Lacinová, Ježek, Macek, 2016). Vtedy dochádza k významným a spoločensky očakávaným zmenám v podobe míľnikov, ktoré sú vnímané ako kritériá vstupu do dospelosti (tamže). Tieto míľniky je možné chápať ako vývinové ciele (napr. Vasalampi, Salmela-Aro, Nurmi, 2009). Ciele vo všeobecnosti regulujú, energizujú a usmerňujú správanie človeka, ako aj variujú v rámci určitých cieľových charakteristikách (Austin, Vancouver, 1996). Toto subjektívne vnímanie vývinových (normatívnych) cieľov mladými ľuďmi je zmysluplné pre porozumenie či a do akej miery sa určité normatívne očakávania stávajú súčasťou osobných cieľov mladých. K často skúmaným atribútom cieľov patrí najmä motivácia (Deci, Ryan, 2000; Sheldon, Elliot, 1998) či cieľové charakteristiky dôležitosti, záväznosti a dosiahnuteľnosti (Klein et al., 2014; Milyavskaya et al., 2015; Sheldon, Kasser, 1998).

V rámci reprezentatívneho výskumu mladých Slovákov a Sloveniek (N = 899) z rôznych oblastí, s rozdielnym vzdelaním a s rôznym sociálnym, partnerským či rodičovským statusom, bolo zisťované, čo je ich cieľom v 4 oblastiach (vzdelávania, práce, vzťahov/rodiny a osobného rastu) a aj vnímanie vybraných cieľových charakteristík (a to 1. motivácie, 2. zaangažovanosti na cieľi (tvorenej dôležitosťou, záväznosťou, úsilím a monitoringom), 3. dosiahnuteľnosti a 4. sebaúčinnosti ako aj 5. emócií týkajúcich sa dosahovania cieľa) (viď Kováčová Holevová, Hricová, Lovaš, 2022). Bolo zistené, že pracovné ciele boli najčastejšie uvádzanými cieľmi mladých (menovalo ich skoro 74% opýtaných). Za nimi nasledovali vzťahové/rodinné ciele (takmer 73%). O čosi menej zastúpené boli ciele osobného rastu a vzdelávacie ciele (uviedlo ich približne 65%, resp. 61% Slovákov/Sloveniek).

Z uvedeného vyplýva, že mladí ľudia majú rôzne konštelácie cieľov. Avšak Shah, Friedman a Kruglanski (2002) poukazujú na to, že ak jedinec sleduje viacero cieľov naraz, môže dôjsť k tzv. tieneniu (angl. goal shielding), inhibícii alternatívnych cieľov a tendencii jedinca sústrediť sa len na jeden cieľ. Ďalšou skutočnosťou súvisiacou so sledovaním viacerých cieľov je, že málokedy je možné dosahovať všetky ciele naraz a niekedy sú niektoré ciele realizované na úkor iných (Boudreaux, Ozer, 2013). Dôsledkom sledovania viacerých cieľov môže byť prirodzene aj konflikt. Ten nastáva, ak sú pre jedinca dva ciele rovnako prítiažlivé (alebo odpudivé, resp. ambivalentné), ale dosahovanie jedného obmedzuje možnosť dosahovania druhého (Kung, Scholer, 2020). Dôsledkom sú ťažkosti pri ich dosahovaní (Boudreaux, Ozer, 2013), ale i znížená pohoda (angl. well-being) či pociťovanie zmiešaných emócií (Berrios, Totterdell, Kellett, 2015; Pomaki, Maes, Ter Doest, 2004).

Vzhľadom k dominantnému postaveniu pracovných cieľov u súčasných mladých (Kováčová Holevová, Hricová, Lovaš, 2022), bolo cieľom tohto výskumu prehĺbiť tieto zistenia a preskúmať, či sa líši vnímanie pracovných cieľov u mladých ľudí v závislosti od konštelácii ich ďalších cieľov (t. j. ak majú výlučne pracovné ciele alebo pracovné ciele spolu s iným cieľom/cieľmi z iných oblastí).

Boli stanovené nasledujúce výskumné otázky:

VO1: Líši sa motivácia (musím, chcem) pracovných cieľov u mladých s výlučne pracovnými cieľmi a tými, ktorí majú aj cieľ/ciele z iných oblastí?

VO2: Líši sa vnímanie cieľových charakteristík (dôležitosť, záväznosť, dosiahnuteľnosť) pracovných cieľov u mladých s výlučne pracovnými cieľmi a tými, ktorí majú aj cieľ/ciele z iných oblastí?

VO3: Aké sú demografické charakteristiky (rod a vek) mladých s určitými konšteláciami pracovných cieľov?

METÓDA

Výskumná vzorka

Respondentmi/kami výskumu bolo 899 mladých dospelých vo veku 19 - 30 rokov zo všetkých regiónov Slovenska. Ženy tvorili 53,9% (muži 45,8%). Svoj rod neuviedli 3% opýtaných. Priemerný vek bol 25,09 so štandardnou odchýlkou 3,43. Ich participácia bola anonymná a dobrovoľná.

Popis metodík

Respondentom bol predložený dotazník (časť rozsiahlejšej batérie výskumu), ktorého cieľom bolo objasniť aktuálnu podobu cieľového plánovania ľudí vo vývinovom období mladej dospelosti. Pre bližšie informácie viď Kováčová Holevová, Hricová, Lovaš (2022).

V prvom kroku vyplnili mladí ľudia položky na vybrané sociodemografické premenné (napr. rod, vek).

Nasledovali otvorené kvalitatívne otázky, kde mali uviesť konkrétny cieľ/ciele, ktorý majú v štyroch oblastiach: 1. školy/vzdelávania, 2. práce/profesijného života, 3. v partnerských vzťahoch/rodine a napokon 4. v osobnom raste/volnočasových aktivitách.

Po každom uvedenom ciele nasledovali krátke škály zisťujúce vybrané cieľové charakteristiky: motiváciu cieľa; dôležitosť, cieľový záväzok a dosiahnuteľnosť cieľa.

Motivácia bola zisťovaná prostredníctvom Škály sebakonkordancie (Deci, Ryan, 2000; Sheldon, Elliot, 1998), pozostávajúcej zo štyroch položiek pýtajúcich sa na vnútornú reguláciu, identifikovanú reguláciu, introjikovanú a vonkajšiu reguláciu na 7-bodovej škále (1 = úplne nesúhlasím, 7 = úplne súhlasím) (súčet prvých 2 položiek tvoril „chcem“ motiváciu $r = 0,693$, $p < ,0001$; súčet posledných dvoch položiek tvoril „musím“ motiváciu $r = 0,564$, $p < ,0001$).

Dôležitosť a dosiahnuteľnosť cieľa boli merané jedno - položkovo (Milyavskaya et al., 2015; Sheldon, Kasser, 1998) s odpovedaním na 7 - bodovej škále (1 = úplne nesúhlasím, 7 = úplne súhlasím):

Dôležitosť: „Tento cieľ je pre mňa dôležitý“;

Dosiahnuteľnosť: „Myslím, že mám vysokú šancu dosiahnuť tento cieľ“;

Záväznosť cieľa bola meraná prostredníctvom 4 položiek na 7 - bodovej škále (1 = úplne nesúhlasím až 7 = úplne súhlasím). Napr.: „Starám sa o dosiahnutie tohto cieľa“ (Klein et al., 2014). Cronbachova alfa škály pri pracovných cieľoch bola 0,899.

VÝSLEDKY

Na základe dát bolo zistených 16 konštelácií cieľov (viď Tab. 1). Najpočetnejšia kategória boli ciele zo všetkých oblastí (malo ju 38,2% opýtaných). Pracovný cieľ (v rôznych konšteláciách) malo 662 (73,6%) mladých. Iný cieľ/ciele než pracovný (v rôznych konšteláciách) malo 143 (15,9%) mladých. Ciele absentovali u 94 (10,5%) mladých.

Tabuľka 1 Kategórie konštelácií cieľov v rámci 4 oblastí u mladých Slovákov/Sloveniek

Konštelácia cieľov		N = 899 (100%)	
1	P	29 (3,2%)	29 (3,2%)
2	P R	42 (4,7%)	
3	P V	14 (1,6%)	78 (8,7%)
4	P O	22 (2,4%)	
5	P R V	64 (7,1%)	
6	P V O	39 (4,3%)	212 (23,5%)
7	P R O	109 (12,1%)	
8	P R V O	343 (38,2%)	343 (38,2%)
9	R	28 (3,1%)	3,1%
10	R V	25 (2,8%)	4,5%
11	R O	15 (1,7%)	
12	R V O	28 (3,1%)	3,1% 15,9%
13	V	19 (2,1%)	
14	V O	16 (1,8%)	3,9%
15	O	12 (1,3%)	1,3%
16	- - - -	94 (10,5%)	10,5%

P pracovný cieľ, R rodinný/vzťahový cieľ, V vzdelávací cieľ, O cieľ osobného rastu

V súvislosti s prvou výskumnou otázkou, týkajúcou sa rozdielov v motivácii k pracovným cieľom (musím i chcem) u mladých s výlučne pracovnými cieľmi a tými, ktorí majú aj cieľ/ciele z iných oblastí, sme nezistili štatisticky významné rozdiely (viď Tab. 2). To znamená, že dominantnejšia chcem motivácia k pracovným cieľom je porovnateľná (obdobne ako i musím motivácia, resp. odmietaný sociálny tlak) bez ohľadu na to, či má respondent len pracovný cieľ, alebo má okrem pracovných cieľov i iný cieľ/ciele.

Tabuľka 2 Priemery (AM), smerodajné odchýlky (SD) a testovanie rozdielov (ANOVA) chcem a musím motivácie pracovných cieľov medzi skupinami s rôznymi konšteláciami pracovných cieľov

Skupina	“Musím” motivácia AM(SD)	“Chcem” motivácia AM(SD)
P (N=25)	3,18 (1,81)	5,06 (1,59)
P + 1 (N=68)	3,12 (1,71)	5,53 (1,55)
P + 2 (N=183)	3,08 (1,84)	5,56 (1,39)
VŠETKY (N=310)	3,26 (1,85)	5,66 (1,32)
F (ANOVA)	,389	1,590
p	,761	,191

P výlučne pracovné ciele; P + 1 pracovný cieľ a cieľ z inej oblasti; P + 2 pracovný cieľ a ciele z 2 iných oblastí; VŠETKY pracovný cieľ a ciele z 3 iných oblastí, t. j. ciele zo všetkých ponúknutých oblastí

V súvislosti s druhou výskumnou otázkou týkajúcou sa rozdielov vo vnímaní vybraných cieľových charakteristík pracovných cieľov – dôležitosti, záväznosti a dosiahnuteľnosti u mladých s výlučne pracovnými cieľmi a tými, ktorí majú aj cieľ/ciele z iných oblastí, sme zistili štatisticky významné rozdiely (viď Tab. 3). Prostredníctvom post hoc testov (LSD) boli rozdiely:

- v prípade dôležitosti medzi respondentmi, ktorí mali okrem pracovných cieľov i ciele zo všetkých oblastí a ostatnými skupinami, t. j. tí, ktorí mali ciele zo všetkých oblastí, vnímali svoje pracovné ciele ako viac dôležité v porovnaní s ostatnými skupinami,

- v prípade záväznosti medzi respondentmi, ktorí mali výlučne pracovné ciele a ostatnými skupinami, t. j. tí, ktorí mali len pracovné ciele mali k nim nižší záväzok v porovnaní s ostatnými skupinami a napokon

- v prípade dosiahnuteľnosti medzi tými, ktorí mali výlučne pracovné ciele a tými, ktorí mali okrem pracovných cieľov i ciele zo všetkých oblastí, t. j. tí ktorí mali ciele i z ostatných oblastí, vnímali svoje pracovné ciele ako viac dosiahnuteľné, než tí s výlučne pracovnými cieľmi.

To znamená, že mladí s len pracovnými cieľmi vnímali tieto ciele ako menej dôležité, pociťovali k nim menší záväzok a vnímali ich ako menej dosiahnuteľné. Tí, ktorí mali ciele zo všetkých oblastí, vnímali svoje pracovné ciele priaznivejšie, t. j. ako viac dôležité, s väčším záväzkom, ako aj viac dosiahnuteľné.

Tabuľka 3 Priemery (AM), smerodajné odchyľky (SD) a testovanie rozdielov (ANOVA) vnímanej dôležitosti, záväznosti a dosiahnuteľnosti pracovných cieľov medzi skupinami s rôznymi konšteláciami pracovných cieľov

Skupina	Dôležitosť AM(SD)	Záväznosť AM(SD)	Dosiahnuteľnosť AM(SD)
P (N=25)	5,40 (1,50)	4,43 (1,55)	4,64 (1,60)
P + 1 (N=68)	5,71 (1,62)	5,25 (1,23)	5,09 (1,62)
P + 2 (N=183)	5,81 (1,49)	5,34 (1,34)	5,23 (1,48)
VŠETKY (N=310)	6,13 (1,37)	5,52 (1,31)	5,41 (1,49)
F (ANOVA)	3,941	5,647	2,720
p	0,008	0,001	0,044

P výlučne pracovné ciele; P + 1 pracovný cieľ a cieľ z inej oblasti; P + 2 pracovný cieľ a ciele z 2 iných oblastí; VŠETKY pracovný cieľ a ciele z 3 iných oblastí, t. j. ciele zo všetkých ponúknutých oblastí

V súvislosti s treťou výskumnej otázkou týkajúcou sa rozdielov v demografických charakteristikách (rod a vek) u mladých s výlučne pracovnými cieľmi a tými, ktorí majú aj cieľ/ciele z iných oblastí, sme nezistili štatisticky významné rozdiely vzhľadom na rod (viď Tab. 4, Pearson Chi-Square (3, N = 661) = 1,131, p = 0,770). To znamená, že pomer mužov a žien bol porovnateľný ako v skupine s výlučne pracovnými cieľmi, tak i v skupinách, kde mali mladí okrem pracovných i iný cieľ/ciele.

Tabuľka 4 Frekvencie mužov a žien v jednotlivých skupinách s rôznymi konšteláciami pracovných cieľov

Skupina	Muž	Žena	SPOLU
P	16	13	29
	55.2%	44.8%	100%
P + 1	37	41	78
	47.4%	52.6%	100%
P + 2	100	112	212
	47.2%	52.8%	100%
VŠETKY	155	187	342
	45.3%	54.7%	100%
	308	353	661
	46.6%	53.4%	100%

P výlučne pracovné ciele; P + 1 pracovný cieľ a cieľ z inej oblasti; P + 2 pracovný cieľ a ciele z 2 iných oblastí; VŠETKY pracovný cieľ a ciele z 3 iných oblastí, t. j. ciele zo všetkých ponúknutých oblastí

Avšak zistili sme štatisticky významné rozdiely vzhľadom na vek mladých ľudí (viď Tab. 5). To znamená, že mladí s len pracovnými cieľmi boli starší v porovnaní s tými, ktorí mali okrem pracovných cieľov i ciele z iných oblastí. Tí, ktorí mali ciele zo všetkých oblastí, boli najmladší.

Tabuľka 5: Priemery (AM), smerodajné odchýlky (SD) a testovanie rozdielov (ANOVA) vzhľadom na vek mladých ľudí medzi skupinami s rôznymi konšteláciami pracovných cieľov

SKUPINA	VEK AM(SD)
P (N=29)	26,90 (2,76)
P + 1 (N=78)	25,76 (3,29)
P + 2 (N=212)	25,28 (3,27)
VŠETKY (N=343)	24,78 (3,44)
F (ANOVA)	4,985
p	0,002

P výlučne pracovné ciele; P + 1 pracovný cieľ a cieľ z inej oblasti; P + 2 pracovný cieľ a ciele z 2 iných oblastí; VŠETKY pracovný cieľ a ciele z 3 iných oblastí, t. j. ciele zo všetkých ponúknutých oblastí

Vzhľadom k našim zisteniam týkajúcim sa priaznivejšieho vnímania pracovných cieľov (ich dôležitosti, záväznosti a dosiahnuteľnosti) u mladých, ktorí mali ciele i z iných oblastí a skutočnosti, že mladí s pracovnými cieľmi a zároveň s cieľmi i z iných oblastí sú mladší, sa natíska otázka, či priaznivejšie vnímanie pracovných cieľov, ak sú v konštelácii s inými cieľmi, (ne)súvisí s vekom respondentov. K overeniu tejto skutočnosti bola uskutočnená Pearsonova korelácia veku a motivácie k pracovným cieľom a tiež veku a vnímania vybraných charakteristík (dôležitosti, záväznosti a dosiahnuteľnosti) pracovných cieľov. Avšak zistili sme, že vek nesúvisel ani s motiváciou, ani so žiadnou z cieľových charakteristík ($p > ,05$).

DISKUSIA A ZÁVER

Cieľom výskumu bolo preskúmať motiváciu (musím i chcem) a vnímanie pracovných cieľov (ich cieľových charakteristík dôležitosti, záväznosti a dosiahnuteľnosti) u mladých ľudí, a to v závislosti od toho, či má jedinec len pracovný cieľ alebo i ďalšie ciele z iných oblastí. Ďalším cieľom bolo preskúmať, či sú mladí s výlučne pracovnými cieľmi vs. i cieľmi z iných oblastí rozdielni alebo obdobní vzhľadom na rod a/alebo vek. V rámci reprezentatívneho výskumu boli analyzované (kvalitatívne i kvantitatívne) odpovede 899 mladých Slovákov a Sloveniek vo veku 19 - 30 týkajúce sa: 1. odpovedí na otvorené otázky ohľadom cieľov v rámci 4 oblastí, a to vzdelania/školy, práce, vzťahov/rodiny a osobného rastu a 2. ich vnímania (dôležitosti, záväznosti a dosiahnuteľnosti) na 7 bodovej škále vyjadrujúcej mieru súhlasu.

Tento výskum nadväzuje na zistenia, že pracovné ciele sú dominantnými cieľmi súčasných mladých ľudí na Slovensku (Kováčová Holevová, Hricová, Lovaš, 2022) a prehľbuje skúmanie cieľov v širších kontextoch. Faktom je, že i keď pracovné ciele uviedlo takmer 74% mladých, u niektorých to bol výlučne len tento jeden cieľ, u iných bol pracovný cieľ súčasťou skupiny i ďalších cieľov/cieľa. Aká je potom motivácia a vnímanie pracovných cieľov, ak sa líšia v tom, či sú výlučným/jediným cieľom jedinca alebo okrem neho disponuje i ďalším cieľom/cieľmi? Mladí ľudia mali rôzne konštelácie, resp. kombinácie cieľov. Zo 16 rôznych konštelácií bolo najviac tých, ktorí mali okrem pracovného cieľa i ciele zo všetkých dopytovaných oblastí (38,2%), o čosi menej tých, ktorí mali okrem pracovného cieľa i cieľ z 2 ďalších oblastí (23,5%, najčastejšie z oblasti vzťahov/rodiny a osobného rastu (12,1%)), ešte menej tých, ktorí mali okrem pracovného cieľa i cieľ z 1 inej oblasti (8,7%, najčastejšie z oblasti vzťahov/rodiny (4,7%)) a najmenej tých, ktorí mali len a len pracovný cieľ (3,2%). U

mladých ľudí sa teda častejšie vyskytujú kombinácie viacerých cieľov než len obmedzený počet, resp. výlučne jeden cieľ.

I iné výskumy potvrdili, že adolescenti, resp. mladí dospelí prioritizujú najmä pracovné (Chang et al., 2006; Ranta, Dietrich, Salmela-Aro, 2014) a vzťahové či rodinné ciele (Frisén, Carlsson, Wängqvist, 2014; Watkins, Beckmeyer, 2020), resp. poukázali i na to, že tieto ciele majú stúpajúcu tendenciu so zvyšujúcim sa vekom (Ranta, Dietrich, Salmela-Aro, 2014; Salmela-Aro, Aunola, Nurmi, 2007). Menšiu prioritu voľnočasových, resp. cieľov osobného rastu či vzdelávacích cieľov u mladých, taktiež preukázali iné empirické zistenia (Chang et al., 2006; Salmela-Aro, Aunola, Nurmi, 2007). Častejší výskyt viacerých cieľov môže odzrkadľovať charakteristiku tohto vývinového obdobia, ktorú Arnett (2000) nazval i vynárajúcou sa dospelosťou a pre ktorú je okrem iného charakteristické i skúmanie identity, nových ponúkaných možností, sebazpoznávanie, ale i nestabilita. Vyššia prevalencia cieľov vo viacerých oblastiach tiež môže odrážať skutočnosť, že mladí ľudia majú prirodzenú tendenciu sledovať normatívne očakávania, ktoré vedú k cieľom reflektujúcim vývinové úlohy určitého obdobia (t. j. v prípade mladej dospelosti ciele z uvedených oblastí), čo potvrdili i viaceré empirické výskumy (Negru, 2008; Ranta, Dietrich, Salmela-Aro, 2014; Salmela-Aro, Aunola, Nurmi, 2007; Shulman, Nurmi, 2010).

Na základe skutočností, ktoré sa môžu vyskytnúť, keď jedinec sleduje viacero cieľov súčasne, a ktoré sme spomenuli i v úvode (t. j. tzv. tienenie cieľa (Shah, Friedman, Kruglanski, 2002); ťažkosti pri dosahovaní viacerých cieľov naraz (Boudreaux, Ozer, 2013), resp. konflikty cieľov (Kung, Scholer, 2019)), by bolo možné očakávať väčšiu motiváciu či priaznivejšie vnímanie u tých mladých, ktorí majú výlučne pracovné ciele s plnou mierou disponibilných potenciálnych zdrojov jedinca. Avšak zistili sme, že nie je rozdiel v motivácii k dosahovaniu pracovných cieľov, ak jedinec mal len tento jeden cieľ v porovnaní so situáciou, ak má okrem pracovného cieľa i iný cieľ/ciele. Na druhej strane, priaznivejšie vnímanie pracovných cieľov (vyššiu dôležitosť, závažnosť, dosiahnuteľnosť) mali vyššie tí mladí, ktorí mali okrem pracovných cieľov i cieľ z inej oblasti, resp. najvyššie tí s cieľmi zo všetkých oblastí. Naše zistenia teda naznačili, že je efektívnejšie mať okrem pracovných cieľov i ďalšie ciele z iných normatívnych oblastí. Prirodzene, môže sa natískať i otázka, či okrem kvantitatívneho hľadiska nezohráva určitú úlohu i to kvalitatívne, a teda či sa vo vnímaní (ne)líšia i skupiny s pracovným a iným cieľom (cieľmi), pričom ten (tie) je (sú) z rozdielnych cieľových oblastí (napr. vnímanie pracovného cieľa ak má respondent súčasne i cieľ vzdelávací vs. vzťahový/rodinný). Vzhľadom k dostupnosti dát bolo možné preskúmať i tieto rozdiely. Tie preukázali, že druh inej cieľovej oblasti pri vnímaní pracovných cieľov nehral úlohu a teda neboli zistené rozdiely ani v motivácii (chcem motivácia (P+1) $F = ,977$, $p = ,382$; (P+2) $F = 2,166$, $p = ,118$; musím motivácia (P+1) $F = 3,252$, $p = ,045$; (P+2) $F = ,448$, $p = ,639$) ani vnímaní dôležitosti ((P+1) $F = ,641$, $p = ,530$; (P+2) $F = ,288$, $p = ,750$), závažnosti ((P+1) $F = 2,448$, $p = ,094$; (P+2) $F = ,016$, $p = ,984$) či dosiahnuteľnosti ((P+1) $F = 1,416$, $p = ,250$; (P+2) $F = ,167$, $p = ,847$). V našom výskume sme sa sústredili najmä na kvantitatívnu stránku danú počtom cieľov z iných oblastí, ktoré respondenti okrem pracovných cieľov uvádzali. Je však možné, že na vnímaní a motivácii k pracovným cieľom sa podieľa i hlbšia kvalitatívna, resp. obsahová stránka. V rámci výskumu Kováčová Holevová, Hricová, Lovaš (2022) bolo identifikovaných 9 kategórií pracovných cieľov. Analýza ich vnímania v kontexte ďalších cieľov (cieľových oblastí) je však už nad rámec tohto príspevku a bolo by potrebné jej venovať samostatný a väčší priestor.

Ďalšími analýzami sme tiež zistili, že ciele z viacerých oblastí mali skôr mladší, výlučne pracovné ciele skôr starší, no vek respondentov nekoreloval s vnímaním pracovných cieľových charakteristík (dôležitosti, závažnosti či dosiahnuteľnosti) ani s motiváciou k týmto cieľom.

Vysvetlením priaznivejšieho vnímania pracovných cieľov v prípade, ak sú súčasťou širšej skupiny cieľov jedinca síce nebol vek, ale môže ním byť ďalšia premenná v pozadí, ktorú sme však neskúmali a teda ostáva otvorená bádaniu. Ide o celkovú výkonovú motiváciu jedinca,

ktorá sa môže manifestovať práve inklinovaním k vyššiemu počtu cieľov a zároveň ich priaznivejším vnímaním. V krátkosti, výkonová motivácia zahŕňa energetizáciu a cieľové zameranie správania vo výkonových situáciách (Elliot, Church, 1997). Výkonový motív je možné považovať za pre osobu špecifickú konštantu, v rámci ktorej sa jedinci navzájom odlišujú. Jedinec s takýmto motívom následne vyhľadáva príležitosti, kde by mohol uplatniť svoje schopnosti s cieľom zvládnuť nejakú úlohu (Džuka, 2005).

Úlohu mohli zohrať i určité sociálne, ekonomické či kultúrne faktory. I keď sú budovanie stabilného vzťahu a profesijnej kariéry dve zásadné životné úlohy, s ktorými sa mladí ľudia musia vyrovnáť, pri hlbšej otázke, čo z toho je dôležitejšie, sa, podľa niektorých autorov, súčasní mladí viac sústreďujú najmä na vzdelanie a profesijné smerovanie, a to najmä tí, ktorí sú zo strednej triedy a akademicky orientovaní (napr. Ranta, Dietrich, Salmela-Aro, 2014, Shulman, Connolly, 2013).

Limitami nášho výskumu je realizácia prostredníctvom dotazníkového merania, ktorá so sebou prináša ťažkosti s kontrolou porozumenia predkladaných otázok respondentmi, ako aj s predchádzaním tendencií k sociálne žiadúcim odpovediam.

Praktickým prínosom výskumu je najmä poznanie týkajúce sa priaznivejšieho vnímania pracovných cieľov súčasnými mladými, ak sú súčasťou širšej konštelácie cieľov z iných cieľových oblastí. Zdá sa byť teda prínosnejšie, ak sú mladí motivovaní k dosahovaniu viacerých a rôznorodých cieľov. Kontexty takejto konštelácie však ešte nie sú celkom dobre preskúmané, preto sa domnievame, že náš výskum môže inšpirovať k ďalšiemu bádaniu. Výskumov, ktoré prispievajú k poznaniu dynamiky vzájomných vzťahov medzi rôznymi cieľmi u ľudí, nie je veľa. Avšak práve v podobe rôznych konštelácií sa prirodzene vyskytujú v našich životoch, Preto je dôležité tejto skutočnosti venovať väčšiu pozornosť.

LITERATÚRA

- Arnett, J. J. (2000). Emerging Adulthood: A Theory of Development From Late Teens Through the Twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Arnett, J. J. (2014). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford University Press.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120(3), 338–375. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.3.338>
- Berrios, R., Totterdell, P., & Kellett, S. (2015). Investigating goal conflict as a source of mixed emotions. *Cognition and Emotion*, 29(4), 755–763. <https://doi.org/10.1080/02699931.2014.939948>
- Boudreaux, M. J., & Ozer, D. J. (2013). Goal conflict, goal striving, and psychological well-being. *Motivation and Emotion*, 37(3), 433–443. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9333-2>
- Caspi, A. (2002). Social selection, social causation, and developmental pathways: Empirical strategies for better understanding how individuals and environments are linked across the life-course. In L. Pulkkinen & A. Caspi (Eds.), *Paths to successful development: Personality in the life course* (pp. 281–301). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511489761.012>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Džuka, J. (2005). *Motivácie a emócie človeka*. Prešovská univerzita. ISBN 80-8068-324-7

- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 218–232. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.1.218>
- Frisén, A., Carlsson, J., & Wängqvist, M. (2014). “Doesn’t Everyone Want That? It’s Just a Given”: Swedish Emerging Adults’ Expectations on Future Parenthood and Work/Family Priorities. *Journal of Adolescent Research*, 29(1), 67–88. <https://doi.org/10.1177/0743558413502537>
- Grob, A., Krings, F., & Bangerter, A. (2001). Life markers in biographical narratives of people from three cohorts: A life span perspective in its historical context. *Human Development*, 44(4), 171–190. <https://doi.org/10.1159/000057057>
- Chang, E. S., Chen, C., Greenberger, E., Dooley, D., & Heckhausen, J. (2006). What Do They Want in Life?: The Life Goals of a Multi-Ethnic, Multi-Generational Sample of High School Seniors. *Journal of Youth and Adolescence*, 35(3), 321–332. <https://doi.org/10.1007/s10964-006-9034-9>
- Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., & Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 222–238. <https://doi.org/10.1037/a0034751>
- Kováčová Holevová, B., Hricová, M., Lovaš, L. (2022). Chcú dvadsiatnici to čo od nich očakáva spoločnosť? Obsah dosahovaných cieľov v oblasti vzdelávanie, práce, vzťahov a osobného rastu. *Diskuze v psychologii*, 4(1), 9-16. <https://doi.org/10.5507/dvp.2023.001>
- Kung, F. Y. H., & Scholer, A. A. (2020). The pursuit of multiple goals. *Social and Personality Psychology Compass*, 14(1), Article e12509. <https://doi.org/10.1111/spc3.12509>
- Lacinová, L., Ježek, S., Macek, P. (2016). *Cesty do dospělosti: Psychologické a sociální charakteristiky dnešních dvacátníků*. Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-8400-1
- Milyavskaya, M., Inzlicht, M., Hope, N., & Koestner, R. (2015). Saying “no” to temptation: *Want-to* motivation improves self-regulation by reducing temptation rather than by increasing self-control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(4), 677–693. <https://doi.org/10.1037/pspp0000045>
- Negru, O. (2008). Personal Goals: Structures and Processes in Adult Development. *Cognition, Brain, Behavior*, 12, 265-283.
- Pomaki, G., Maes, S., & ter Doest, L. (2004). Work conditions and employees’ selfset goals: Goal processes enhance prediction of psychological distress and wellbeing. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(6), 685–694. <https://doi.org/10.1177/014616720426397>
- Ranta, M., Dietrich, J., & Salmela-Aro, K. (2014). Career and Romantic Relationship Goals and Concerns During Emerging Adulthood. *Emerging Adulthood*, 2(1), 17–26. <https://doi.org/10.1177/2167696813515852>
- Salmela-Aro, K., Aunola, K., & Nurmi, J. E. (2007). Personal Goals During Emerging Adulthood: A 10-Year Follow Up. *Journal of Adolescent Research*, 22(6), 690–715. <https://doi.org/10.1177/0743558407303978>
- Shah, J. Y., Friedman, R., & Kruglanski, A. W. (2002). Forgetting all else: on the antecedents and consequences of goal shielding. *Journal of personality and social psychology*, 83(6), 1261-1280. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.6.1261>
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(5), 546–557. <https://doi.org/10.1177/0146167298245010>

- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(3), 531–543. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.3.531>
- Shulman, S. & Connolly, J. (2013). The challenge of romantic relationships in emerging adulthood reconceptualization of the field. *Emerging Adulthood*, 1(1), 27 – 39. <https://doi.org/10.1177/2167696812467>
- Shulman, S., & Nurmi, J.-E. (2010). Understanding Emerging Adulthood from a Goal-Setting Perspective. In: S. Shulman, & J.-E. Nurmi (Eds.), *The role of goals in navigating individual lives during emerging adulthood. New Directions for Child and Adolescent Development* (pp. 1–11). Wiley Periodicals, Inc. <https://doi.org/10.1002/cd.277>
- Vasalampi, K., Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.-E. (2009). Adolescents' self-concordance, school engagement, and burnout predict their educational trajectories. *European Psychologist*, 14(4), 332–341. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.14.4.332>
- Watkins, N. K., & Beckmeyer, J. J. (2020). Assessing Young Adults' Beliefs Regarding the Importance of Romantic Relationships. *Journal of Family Issues*, 41(2), 158–182. <https://doi.org/10.1177/0192513X19871080>
- Zibinyiová, V., & Ráčzová, B. (2016) Kríza mladého veku–nový fenomén? *Psychologie a její kontexty*, 7(2), 3-14.

Kontakt.

Bibiána Kováčová Holevová
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie
Šrobárova 2, 040 59 Košice
bibiana.kovacova.holevova@upjs.sk

Grantová podpora

APVV-19-0284 Faktory výberu a dosahovania dlhodobých cieľov u mladých ľudí v období prechodu do dospelosti

DÔSTOJNÁ PRÁCA VO VZŤAHU K SPOKOJNOSTI SO ŽIVOTOM U DOKTORANDOV A MLADÝCH VEDECKÝCH PRACOVNÍKOV

DECENT WORK IN RELATION TO LIFE SATISFACTION IN DOCTORAL STUDENTS AND EARLY CAREER RESEARCHERS

Edina KOZMANNOVÁ, Katarína BAŇASOVÁ

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

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-19>

Abstrakt:

Štúdia sa venuje skúmaniu vzťahu medzi zložkami dôstojnej práce a spokojnosťou so životom u doktorandov mladých vedeckých pracovníkov na území Slovenska. V komparačnej časti práce sme sa zameriavali na zistenie prípadných rozdielov v dôstojnej práci vzhľadom na pohlavie respondentov a na spokojnosť so životom vzhľadom na študijné odbory vedecko-výskumných pracovníkov na Slovensku. Použitými metódami boli dotazníky Decent Work Scale (Duffy, Allan a kol., 2017) a Satisfaction With Life Scale (Diener, Emmons, Larsen & Griffin; 1985). Výskumný súbor pozostával z 104 respondentov (48 mužov a 56 žien; $M_{vek} = 20,07$, $SD_{vek} = 2,90$). Identifikovali sme významné pozitívne vzťahy medzi zložkami dôstojnej práce a spokojnosťou so životom. V komparačnej časti sa v prípade spokojnosti so životom vzhľadom na študijné odbory respondentov nepreukázali štatisticky významné rozdiely. V prípade dôstojnej práce sa objavili rozdiely v interpersonálnych a fyzicky bezpečných pracovných podmienkach. Získané výsledky zdôrazňujú dôležitosť aspektov dôstojnej práce vzhľadom na spokojnosť so životom špecifickej vzorky doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov.

Kľúčové slová: dôstojná práca; spokojnosť so životom; doktorandi; mladí vedeckí pracovníci

Abstract:

The study is focused on the examination of the relationship between the components of the decent work and life satisfaction among doctoral students and early career researchers in Slovakia. In the comparative part of the study, we focused on identifying the possible differences in decent work according to the gender and life satisfaction according to fields of study of academic staff in Slovakia. The Decent Work Scale (Duffy, Allan et al., 2017) and Satisfaction With Life Scale (Diener, Emmons, Larsen, Griffin; 1985) were used. The research sample consisted of 104 respondents (48 men and 56 women; $M_{age} = 20,07$, $SD_{age} = 2,90$). The positive significant relationships between the components of decent work and life satisfaction were found. In the comparative part, the statistically significant differences in the case of satisfaction with life according to the fields of study were not shown. In the case of decent work, gender differences were demonstrated in the case of physical and interpersonally safe working conditions. The obtained results emphasize the importance of aspects of decent work with regard to the satisfaction with life of a specific sample of doctoral students and early career researchers.

Keywords: decent work; life satisfaction; doctoral students; early career researchers

ÚVOD

Dôstojnou a zmysluplnou prácou človek môže vytvoriť kvalitný základ pre spokojný život. Takýto život ľuďom umožňuje uživiť samých seba, ale i svoje rodiny a navyše dáva možnosť, aby človek dokázal nájsť východisko i pre svoje dôležité hodnoty a záujmy vo svete práce (Blustein, 2013). Totižto na základe kariérových záujmov dôležitých v rámci kariérových volieb (Hudáková, Sollár, 2017, 2018; 2020; Sollár, Hudáková, 2019), s nimi súvisiacich osobnostných vlastností (Hudáková, Sollár, 2016a) a hodnôt sa človek môže ľahšie prispôbiť meniacemu pracovnému prostrediu (Matulčíková, Matulčík, 2012), ktoré je dôležitou zložkou dôstojnej práce. Psychologický pohľad na dôstojnú prácu sa zameriava na vplyv práce na psychické zdravie a celkový pocit blahobytu a subjektívneho rastu identity jednotlivcov (Blustein, Masdonati, Rossier 2017). V predkladanej štúdii sme sa zamerali práve na populáciu doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov, ktorá je špecifická aj vzhľadom na absenciu výskumných zistení o živote týchto mladých ľudí, ktorí pracujú v oblasti výskumu. Mladí ľudia sú v tomto období schopní kompromisu, sú otvorení novým skutočnostiam, čo sa spája s akceptovaním zmien (Hudáková, Kuviková, 2021), v rámci ktorých sa snažia uplatňovať svoje schopnosti naplno (Lukáčová, 2011).

Dôstojná práca

Faktom je, že zdravé a bezpečné pracovné prostredie prináša mnoho pozitívnych zamestnaneckých výsledkov (Kossek, Kalliath a Kalliath, 2012; Westman, Brough, Kalliath, 2009). Vychádzajúc z konceptualizácie Medzinárodnej organizácie práce Duffy a kol. (2017) identifikovali 5 zložiek dôstojnej práce: *interpersonálne a fyzicky bezpečné pracovné podmienky*, na ktoré by sme sa mohli pozerat' ako na kľúč k zdraviu zamestnancov. *Prístup k zdravotnej starostlivosti* súvisí s faktom, že potreby prežitia, pozostávajú z faktorov, ktoré pravdepodobne priamo súvisia s fyzickým (Umberson, Crosnoe, Reczek, 2010), ale aj duševným zdravím. *Adekvátnu kompenzáciu* považujeme za bezpodmienečný prvok pri zabezpečovaní dôstojnej práce. Hodiny, ktoré umožňujú primeraný *voľný čas a odpočinok* znamenajú flexibilný pracovný čas, dostatok času na odpočinok. Dôležitosť *organizačných hodnôt v súlade s individuálnymi a rodinnými hodnotami* potvrdili aj Dawione a Méda (2008), ktorí zistili, že rovnováha medzi pracovným a domácim životom je pre francúzskych pracovníkov nevyhnutná.

Spokojnosť so životom

Životnú spokojnosť môžeme pomenovať ako určité zhodnotenie života, ktoré v sebe zahŕňa rozličné stránky, vrátane pracovnej sféry človeka (Pavot a kol. 1991). Donovan a Halpern (2002) tvrdia, že životná spokojnosť je z hľadiska času stabilnou, značne širokou a najmä subjektívnou mierou ľudského blaha.

Štúdiu sme realizovali na vzorke doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov v období mladšej a strednej dospelosti. Ľudia daného veku už spravidla aktívne realizujú svoju pracovnú činnosť, na ktorú sa na základe svojich predchádzajúcich volieb dlhodobo a precízne pripravovali. Navyše sa aktívne venujú i uskutočneniu svojich zvolených životných cieľov a naplneniu subjektívne preferovaných životných hodnôt, ktoré u nich postupne vedú k dynamickému zvyšovaniu celkovej spokojnosti s vlastným životom (Langmeier, Krejčířová, 2006).

Dôstojná práca v súvislosti so spokojnosťou so životom doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov

Doteraz sa vykonali rôzne výskumné štúdie, ktoré zistili, že spokojnosť so životom pozitívne súvisí s dôstojnou prácou (Buyukgoze-Kavas, Autin, 2019), zároveň vykonávanie dôstojnej práce vedie nielen k spokojnosti so životom, ale i k pracovnému naplneniu a blahobytu človeka (Duffy a kol. 2018). Čím je vyššia spokojnosť človeka v jeho životných sférach, tým je vyššia i jeho celková životná spokojnosť i v iných oblastiach života, ako je napríklad aj jeho pracovná oblasť (Lance, a kol. 1989). Budeme sledovať aj to, ako prispievajú jednotlivé aspekty dôstojnej práce k spokojnosti so životom. Zmienené predpoklady pozitívnych vzťahov medzi dôstojnou prácou a spokojnosťou so životom budú tvoriť korelačnú časť našej štúdie.

V komparačnej časti štúdie sme sa zamerali na zisťovanie medzipohlavných rozdielov v dôstojnej práci, a rozdielom v spokojnosti so životom vzhľadom na výskumný odbor našich účastníkov, zistenia nám pomáhajú lepšie pochopiť populáciu doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov, keďže ide o pilotné štúdie v danej oblasti. Pri tvorbe hypotéz sme vychádzali zo všeobecného predpokladu, že nepredpokladáme rozdiely medzi mužmi a ženami v dôstojnej práci, vzhľadom na to, že ženy a muži majú rovnaké postavenie na Slovensku, rovnaký prístup k zdravotnej starostlivosti k vzdelaniu a k práci. Rovnosť pohlaví je chránená aj nadnárodným právom (Majer, 2002). Tiež predpokladáme, že nie je rozdiel v spokojnosti so životom medzi doktorandmi a mladými vedeckými pracovníkmi v rámci jednotlivých odborov, ktoré sme v našej práci definovali ako technické, prírodné vedy a vedy o človeku, keďže vedecko-výskumná, prípadne pedagogická náplň respondentov predpokladá podobnú formu práce, aj keď s iným obsahom.

METÓDY

Výskumný súbor

Výskumná vzorka pozostávala z doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov pôsobiacich na Slovensku na rôznych vysokých školách a univerzitách v Košiciach, Nitre, Trnave a Bratislave vo veku 26 až 43 rokov. Výskumný súbor pozostával z 104 respondentov (48 mužov a 56 žien; $M_{vek} = 20,07$, $SD_{vek} = 2,90$). Išlo o sekundárnu analýzu dát, v primárnej fáze sa realizoval príležitostný výber a zber dát bol elektronický.

Meracie nástroje

Škála dôstojnej práce - Decent Work Scale (DWS; Duffy a kol. 2017)

Ide o 15-položkový nástroj. Pôvodná verzia DWS je rovnomerne rozdelená do piatich 3-položkových subškál (v zátvorkách uvádzame ich vnútornú konzistenciu na našej výskumnej vzorke): *Interpersonálne a bezpečné pracovné podmienky* ($\alpha = 0,753$) ; *Prístup k zdravotnej starostlivosti* ($\alpha = 0,907$); *Adekvátna kompenzácia* ($\alpha = 0,819$); *Voľný čas a odpočinok* ($\alpha = 0,790$); *Organizačné hodnoty v súlade s individuálnymi a rodinnými hodnotami* ($\alpha = 0,876$). Položky sú hodnotené na 7-bodovej Likertovej škále.

Spokojnosť so životom – Satisfaction With Life Scale (SWLS; Diener, Emmons a kol. 1985)

Ide o 5-položkovú škálu spokojnosti so životom (SWLS; Diener a kol. 1985), ktorá dokáže zhodnotiť celkový subjektívny pocit spokojnosti s vlastným životom. Každá položka je hodnotená na 7-bodovej Likertovej škále. Vnútorná konzistencia škály zisťovaná na našom výskumnom súbore je $\alpha = 0,870$, čo svedčí o znaku pre dobrú reliabilitu nástroja.

Metódy analýzy dát

Realizáciu sekundárnej analýzy dát sme vykonali prostredníctvom počítačového programu IBM SPSS Statistics 25.0. V rámci tejto analýzy sme využili Pearsonov korelačný koeficient, t-testy pre nezávislé výbery v prípade analýzy medzipohlavných rozdielov a analýzu ANOVA, v prípade porovnania troch kategórií respondentov podľa výskumného zamerania.

VÝSLEDKY

Dáta v rámci všetkých škál sú normálne rozložené, preto sme mohli využiť parametrické štatistické testy. Výsledky pre korelačnú časť hypotéz uvádzame v Tab. 1, výsledky pre komparačnú časť práce uvádzame v Tab. 2 a Tab. 3.

Tabuľka 1 Vzťah aspektov dôstojnej práce a spokojnosti so životom, pri $n = 104$

	Dôstojná práca TOTAL	Fyzicky a interspers. bezpečné pracovné podmienky	Prístup k zdravotnej starostlivosti	Adekvátne kompenzácia	Primeraný odpočinok, voľný čas	Organizačné hodnoty
Spokojnosť so životom	r 0,469 p <0,001	0,286 0,003	0,286 0,003	0,258 0,008	0,291 0,010	0,250 0,003

Legenda: r – Pearsonov korelačný koeficient, p - štatistická významnosť, interspers. – interperpersonálne

Vzťah dôstojnej práce so spokojnosťou so životom je pozitívny a stredne silný $r = 0,469$ ($p < 0,001$). Vzťahy aspektov dôstojnej práce a spokojnosti so životom sú pozitívne a slabé $r = 0,250-0,291$ ($p < 0,05$). Nami stanovené predpoklady sme potvrdili. Zistili sme, že každý aspekt dôstojnej práce pozitívne súvisí so spokojnosťou so životom doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov.

Tabuľka 2 Komparácia mužov a žien v úrovni dôstojnej práce a jej aspektoch

	Muži n = 48 M (SD)	Ženy n = 53 M (SD)	t	df	p	d
Dôstojná práca TOTAL	68,64 (13,34)	64,77 (12,37)	-1,513	99	0,134	0,301
Adekvátne kompenzácia	12,20 (4,50)	13,33 (5,26)	1,154	99	0,251	0,231
Interpersonálne a fyzicky bezpečné pracovné podmienky	17,50 (3,03)	15,28 (3,86)	-3,220	97,049	0,002	0,640
Prístup k zdravotnej starostlivosti	12,29 (4,59)	11,50 (4,89)	-0,826	99	0,411	0,167
Organizačné hodnoty	13,37 (4,08)	12,39 (3,79)	-1,249	99	0,215	0,249
Primeraný odpočinok, voľný čas	13,27 (4,83)	12,24 (4,10)	-1,153	99	0,252	0,230

Legenda: p – štatistická významnosť, M – aritmetický priemer, SD – štandardná odchýlka, df – stupne voľnosti, d – Cohenovo d, n - početnosť

V prípade aspektov dôstojnej práce sme zistili rozdiel medzi mužmi ($M = 17,50$; $SD = 3,03$) a ženami ($M = 15,28$; $SD = 3,86$) iba v prípade aspektu Interpersonálne a fyzicky bezpečné pracovné podmienky. Efekt zmieneneho rozdielu je stredne silný $d = 0,640$. Vecná významnosť ostatných rozdielov je však slabá $d = 0,167- 0,301$.

Tabuľka 3 Komparácia doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov rôznych vedeckých odborov v spokojnosti so životom

	Technické vedy ($n_1=24$) M (SD)		Vedy o človeku ($n_2=47$) M(SD)		Prírodné vedy ($n_3=27$) M (SD)		F	df ₁ ,df ₂	p	η^2
Spokojnosť so životom	23,33	6,49	24,97	5,73	23,14	6,56	0,986	2,95	0,377	0,020

Legenda: p – štatistická významnosť, M – aritmetický priemer, SD – štandardná odchýlka, df – stupne voľnosti, n – početnosť, F – Fisherovo F, η^2 – vecná významnosť

V prípade sledovania rozdielov v rámci jednotlivých vedecko-výskumných odborov sme nezistili žiadne štatisticky významné rozdiely v spokojnosti so životom. Vecná významnosť rozdielov je tiež zanedbateľná $\eta^2 = 0,02$.

DISKUSIA

Vzťah dôstojnej práce a spokojnosti so životom u doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov

V prípade korelácie *dôstojnej práce* so spokojnosťou so životom uvádzame štatisticky významný pozitívny stredne silný vzťah. Výsledok podporuje naše predpoklady a korešponduje s nasledovnými zisteniami. Štúdia Buyukgoze-Kavas a Autin (2019) ukazuje, že spokojnosť so životom pozitívne súvisí s dôstojnou prácou. Vykonávanie dôstojnej práce vedie nielen k spokojnosti s vlastným životom, ale zároveň aj k pracovnému naplneniu a celkovému blahobytu človeka (Duffy 2017). Dá sa predpokladať, že čím je vyššia úroveň spokojnosti človeka v jeho jednotlivých životných sférach, tým je vyššia aj jeho globálna životná spokojnosť (Lance, a kol. 1989), a to aj v prípade našej špecifickej populácie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov.

Dôležité je vedieť, že *adekvátnu kompenzáciu* považujeme za bezpodmienečný prvok pri zabezpečovaní dôstojnej práce. Úroveň sociálneho postavenia ľudí závisí aj od úrovne dosiahnutého vzdelania, pretože čím viac sú ľudia vzdelaní, tým majú dôstojnejšiu prácu (Blustein, 2008), čo môže zabezpečovať tiež vyššiu spokojnosť so životom. Ďalšie empirické štúdie na vzorke akademických učiteľov dokázali, že dôstojná práca sprostredkováva vzťahy medzi adekvátnou kompenzáciou a životnou spokojnosťou ľudí (Duffy a kol. 2017; Masdonati a kol. 2019), čo sa potvrdilo aj v našom prípade.

Interpersonálne a fyzicky bezpečné pracovné podmienky zabezpečujú nielen fyzicky bezpečný, ale aj vzťahovo bezpečný pocit zdravého prostredia zamestnancov. Na základe našich výsledkov sa dobré vzťahy a bezpečie podpisujú na celkovej spokojnosti so životom vedecko-výskumných pracovníkov.

Môžeme tiež potvrdiť existenciu významného pozitívneho vzťahu prístupu k zdravotnej starostlivosti so spokojnosťou so životom. Podľa Schmidbauer (2015) sem patria aj rôzne

zamestnanecké benefity, teambuildingy a spoločné programy, ktoré sú zamerané na efektívne ventilovanie rozmanitých foriem psychickej záťaže.

Potvrdili sme zistenie, že *organizačné hodnoty, ktoré sú v súlade s individuálnymi a rodinnými hodnotami* pozitívne korelujú so životnou spokojnosťou akademikov. Rodina, manželstvo, partnerské a sociálne vzťahy sa považujú za dôležité životné hodnoty nielen pre zahraničný vedecký personál (Mastekaasa, 1995), ale aj pre slovenských jednotlivcov (Plňava, Rajmicová, Blažková, 2003).

Davione a Méda (2008) zistili, že rovnováha medzi pracovným a domácim životom je nevyhnutná. Tento fakt potvrdzujú aj naše zistenia v prípade analýzy premennej *primeraný odpočinok a voľný čas*, ktorá bola v pozitívnom vzťahu so spokojnosťou so životom. Naša vybraná výskumná vzorka môže byť náchylnejšia na syndróm vyhorenia, najmä tým, že má flexibilný pracovný čas. V lepšom prípade flexibilita času dokáže uvoľniť čas aj na vykonávanie iných aktivít (Méda, Orain, 2002), čo sa môže odrážať aj podľa našich výsledkov na celkovej spokojnosti so životom.

Komparácia dôstojnej práce a spokojnosti so životom vzhľadom na pohlavie a na študijné odbory doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov

V rámci komparačnej časti sme zisťovali rozdiely medzi mužmi a ženami v jednotlivých aspektoch dôstojnej práce. V prípade *interpersonálnych a fyzicky bezpečných pracovných podmienok* ženy skórovali v rámci daného aspektu nižšie. V ostatných škálach dôstojnej práce, a ani v rámci celkovej úrovne dôstojnej práce sa neprejavili žiadne významné rozdiely.

V prípade vyššej úrovne interpersonálnych a fyzicky bezpečných pracovných podmienok predpokladáme, že sa voči ženám môžu vyskytovať určité diskriminačné postoje, prostredníctvom ktorých sa môžu cítiť v práci ohrozenejšie a musia vyvinúť väčšiu námahu na to, aby preukázali svoju profesionalitu a odbornosť, prípadne to môže súvisieť so vzťahovými, ale aj sexuálnymi témami v prostredí pracoviska (Holubová, 2007).

Na základe uvedeného môžeme tvrdiť, že sme nezistili významný rozdiel v tom, akú majú úroveň spokojnosti so životom doktorandi a mladí vedeckí pracovníci rôznych študijných odborov. Spokojnosť so životom je komplexný jav, ktorý môže byť ovplyvňovaný viacerými faktormi súčasne, napríklad aj osobným životom respondentov (Mastekaasa, 1995). Myslíme si, že podmienky pre vedeckú činnosť sú na Slovensku podobné naprieč vedecko-výskumnými špecializáciami. Predpokladáme, že výsledok môže byť naviazaný aj na iné premenné, ktoré spokojnosť so životom ovplyvňujú - napríklad respondenti majú dosiahnutú rovnakú úroveň vzdelania a tomu zodpovedajú rovnaké platové podmienky (Peterková, 2012).

Limity štúdie a odporúčania pre budúci výskum

Vzhľadom na nižší počet respondentov by sme do budúcnosti odporúčali výskumný súbor rozšíriť. Výskumný súbor však nebol rozdelený zvlášť na doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov, čo je možno aj podnetom pre iný výskum. Nástroj Decent Work Scale (Duffy a kol. 2017) bol prvýkrát použitý v slovenskom kultúrnom kontexte, odporúčame preto zväziť analýzu psychometrických vlastností nástroja. Musíme si tiež uvedomiť, že charakter výskumnej vzorky bol heterogénny čo sa týka akademického zaradenia (náplň práce doktorandov je čiastočne odlišná od náplne práce mladých vedeckých pracovníkov). Výskumný súbor tiež tvoria respondenti, ktorí boli ochotní zúčastniť sa nášho výskumu a boli oslovení príležitostne.

Na detailnejšie pochopenie a potvrdenie našich predpokladov odporúčame ďalší výskum, ktorý by detailnejšie zhodnotil problematiku medzipohlavných rozdielov v rámci *interpersonálne a fyzicky bezpečných pracovných podmienok*. Môžeme si kľásť tiež otázku, ako dôstojná práca pôsobí na rôzne oblasti spokojnosti so životom. Je vhodné uvažovať nad

rôznymi typmi výskumného súboru, ktorý by mohol byť zameraný na rôzny typ zamestnania (rôzna pracovná stabilita, rôzne pracovné zaradenie atď.)

ZÁVER

Zistili sme zjavnú súvislosť medzi dôstojnou prácou a spokojnosťou so životom doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov, keďže dôstojná práca je so spokojnosťou so životom v stredne silnom pozitívnom vzťahu. Zmieňované aspekty dôstojnej práce- *Adekvátna kompenzácia, Interpersonálne a fyzicky bezpečné pracovné podmienky, Prístup k zdravotnej starostlivosti, Organizačné hodnoty, Primeraný odpočinok, voľný čas* prispievajú k celkovej spokojnosti so životom doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov. Zistené vzťahy však boli slabšie, preto uvažujeme aj nad inými premennými, ktoré prispievajú k spokojnosti so životom vedecko-výskumných pracovníkov (napr. osobnostné premenné, sociálna opora atď.), ktoré môžu byť predmetom ďalšieho skúmania.

Zistili sme tiež rozdiel v *Interpersonálnych a fyzicky bezpečných pracovných podmienkach* vzhľadom na pohlavie, čo teda naznačuje ďalšiu potrebu analyzovať genderové rozdiely na pracovisku. Podľa našich analýz, spokojnosť so životom nie je závislá od výskumného zamerania doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov, a teda môžeme uvažovať, že vedecko-výskumná náplň práce ako taká, či už je vykonávaná v akejkoľvek špecializácii, môže byť rovnako naplňajúca, alebo aj vyčerpávajúca. Výsledky prinášajú nové súvislosti pre ďalší výskum v oblasti dôstojnej práce v slovenskom kultúrnom kontexte.

LITERATÚRA

- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American psychologist*, 63(4), 228.
- Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. *The Oxford handbook of the psychology of working*, 3-18.
- Blustein, D. L., Masdonati, J., & Rossier, J. (2017). *Psychology and the international labor organization: The role of psychology in the decent work agenda*. International Labor Organization.
- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
- Davione, L., & Méda, D. (2008). Place et sens du travail en Europe: une singularité française? [The role and meaning of work in Europe: A French particularity?]. (Document de travail n°9622008) *Noisy le Grand*, France: Centre d'Etude de l'Emploi.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale.. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Donovan, N., & Halpern, D. (2002). Life satisfaction: the state of knowledge and implications for government. UK: Cabinet Office.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Blustein, D. L., England, J. W., Autin, K.L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E., J. R. (2017). The Development and Initial Validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64, 206-221.
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the Psychology of Working Theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 65(3), 280.
- Hudáková, M. & Olach, M. (2022). Akceptácia zmeny u predstaviteľov rôznych povolání. In E. Aigelová, L. Viktorová, M. Dolejš (Eds.), *Phd. Existence 2022: Česko-slovenská*

- psychologická konferencie (nejen) pro doktorandy a o doktorandech* (1.st ed., 42-60). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Hudáková, M., & Kuvíková, B. (2021). Akceptácia zmeny vo vzťahu k osobnostným vlastnostiam u dospelých. In M. Seitl, L. Viktorová, P. Hypšová (Eds.), *Psychológia práce a organizácie 2021: Sborník príspevků z 20. mezinárodní konference* (1.st ed., pp. 174-182). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Hudáková, M., & Sollár, T. (2016a). Validita revidovanej verzie testu na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov (AISTR). In E. Sollárová, & T. Sollár (Eds.), *Psychológia práce a organizácie 2016: Zborník z medzinárodnej konferencie* (1.st ed., pp.76- 87). Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre.
- Hudáková, M., & Sollár, T. (2016b). Proaktívna osobnosť ako prediktor subjektívnej spokojnosti so životom. In E. Maierová, L., Viktorová, M. Dolejš (Eds.), *PhD. existence 2016: Česko-slovenská psychologická konferencie (nejen) pro doktorandy a o doktorandech* (1.st ed., pp. 174-182). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Hudáková, M., & Sollár, T. (2017). Konštruktový aspekt validity revidovanej verzie Testu na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov (AISTR). In E. Maierová, L., Viktorová, J. Suchá, M. Dolejš (Eds.), *PhD. existence 2017: Česko-slovenská psychologická konferencie (nejen) pro doktorandy a o doktorandech* (1.st ed., pp. 93-101). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Hudáková, M., & Sollár, T. (2018). Konštruktová validita Multimetódovej objektívnej testovej batérie záujmov (MOI). In E. Maierová, L. Viktorová, J. Suchá, M. Dolejš (Eds.), *PhD existence 2018: Česko-slovenská psychologická konferencie (nejen) pro doktorandy a o doktorandech* (1.st ed., pp. 110-123). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Hudáková, M., & Sollár, T. (2020). Overenie validity Multimetódovej objektívnej testovej batérie záujmov (MOI): Zhodnotenie materiálu pre interpretáciu testových výsledkov. In I. Piterová, D. Fedáková, J. Výrost (Eds.), *Zborník príspevkov z 19. medzinárodnej konferencie Psychológia práce a organizácie 2020* (pp. 152 – 163). Košice: Institute of Social Sciences CSPS SAS.
- Kossek, E., Kalliath, T., & Kalliath, P. (2012). Achieving employee well being in a changing work environment: An expert commentary on current scholarship. *International Journal of Manpower*, 33, 738-753.
- Lance, C. E., Lautenschlager, G. J., Sloan, C. E., Varca, P. E. A comparison between bottom-up, top-down, and bidirectional models of relationships between global and life facet satisfaction. *Journal of Personality*, 1989, roč. 57, s. 601-6024.
- Langmeier, J., Krejčířová, D., 2006., *Vývojová psychologie 2., aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2006. s. 173-186. ISBN 978-80-247-1284-0.
- Lukáčová, J. (2011). Kariérová spokojnosť vysokoškolských učiteliek a učiteľov. In M. Dupkalová,; Ištvan (Eds.), *Medzinárodná vedecká elektronická konferencia pre doktorandov, vedeckých pracovníkov a mladých vysokoškolských učiteľov* (231-241).
- Majer, I.,: *Príručka na zavedenie jednoduchého systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v malých podnikoch, veľké pravidlá dobrej praxe, BOZP, NIP*, Bratislava, 2002.
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110 (Part A.), 12- 27.
- Mastekaasa, A. (1995). Age Variations In The Suicide Rates And Self-Reported Subjective well – being of married and never married persons, 5 (1), 21-39.
- Matulčíková, M., & Matulčík, J. (2012). *Vzdelávanie a kariéra*. 1. vyd. Bratislava: EKONÓM.
- Méda, D., Orain, R. (2002). Transformations du travail et du hors travail: le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail [Work and outside of work transformations: Judgment of employees on the reduction of working time]. *Travail & Emploi*, 90-, 23-38.

- Pavot, W., Diener, E. D., Colvin, C. R., & Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of personality assessment*, 57(1), 149-161.
- Peterková, R. (2012). *Kvalita života ve stáří* [Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta humanitních studií, Ústav pedagogických věd]. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.
- Schmidbauer, W.: Syndrom pomocníka: Podněty pro duševní hygienu v pomáhajících profesích. 2. vydání. Praha: Portál, 2015, s. 240, ISBN 978-80- 262-0865-5.
- Sollár, T., & Hudáková, M. (2019). Validizácia Multimetódového prístupu k diagnostike záujmov. In P. Kačmár, J. Bavoľár, L. Lovaš (Eds.), *Psychológia práce a organizácie 2018: Zborník z medzinárodnej konferencie* (1.st ed., pp. 384-403). Košice: Katedra psychológie Filozofickej fakulty Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach.
- Sollár, T., Solgajová, A., Romanová, M., Hudáková, M., & Slaměník, I. (2019). Psychometric properties of Slovak version of Proactive Coping Inventory: Construct validity and internal consistency. *Československá psychologie* 63(2), 193-209.
- Umberson, D., Crosnoe, R., & Reczek, C. (2010). Social relationships and health behavior across the life course. *Annual Review of Sociology*, 36, 139-157.
- Westman, M., Brough, P. & Kalliath, T. (2009). Expert commentary on work – life balance and cross over of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational behavior*, 30, 587-595.

Kontakt

Katarína Baňasová

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

Andreja Hlinku 1, 94901 Nitra

kbanasova@ukf.sk

Grantová podpora

UGA IX/1/2023 Aktuálne koncepty kariérového poradenstva z pohľadu holistického prístupu

VŠÍMAVOŠŤ A ROZVOJ VŠÍMAVOSTI V KONTEXTE MANAŽÉRSKEJ POZÍCIE V ZAMESTNANÍ

MINDFULNESS AND DEVELOPMENT OF MINDFULNESS IN THE CONTEXT OF A MANAGERIAL POSITION IN EMPLOYMENT

Emil LIPTÁK

Katedra psychológie , Filozofická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-20>

Abstrakt:

Účelom tejto štúdie je zhromaždenie, utriedenie a zhodnotenie doterajších výsledkov výskumov zaznamenaných v databáze Scopus na tému všímavosť v kontexte manažérskej pozície v zamestnaní. Za vhodný prístup popisovania prehľadov výskumov sme zvolili neutrálny výklad, nakoľko chceme zabrániť skresleniu výskumných zistení. V štúdiu prezentujeme teoretický prehľad pojmov všímavosť a manažér, rozvoj všímavosti manažérov, metódy selektovania dát a prehľad štúdií týkajúcich sa tejto témy. V časti výsledky prezentujeme v jednotlivých podkapitolách vplyvy všímavosti na osoby pôsobiace na manažérskych pozíciách a na osoby, ktoré sú riadené manažermi organizácii. V záverečnej časti práce uvádzame sumarizáciu zistení empirickej časti práce.

Kľúčové slová: všímavosť; manažér; zamestnanci; tréning všímavosti; rozvoj všímavosti

Abstract:

The purpose of this study is to collect the classification and evaluation of the research results recorded in the Scopus database. The topic of this review is mindfulness in the context of a managerial position in employment. We chose a neutral interpretation as the appropriate approach for describing research reviews. By presenting the research findings in this way, we want to prevent their distortion. In the study, we present a theoretical overview of the concepts of mindfulness and manager, development of managers' mindfulness, data selection methods and an overview of studies on this topic. In the results section, we present in individual sub-chapters the effects of mindfulness on people in managerial positions and on people who are managed by the managers of the organization. In the final part of the work, we summarize the findings of the empirical part of the work.

Keywords: mindfulness; manager; employees; mindfulness training; development of mindfulness

TEORETICKÉ DEFINÍCIE HLAVNÝCH POJMOV

V tejto časti práce si bližšie popíšeme teoretické definície hlavných pojmov, ktoré približujú a špecifikujú tému všímavosti v kontexte manažérskej pozície v zamestnaní. Prvým kľúčovým pojmom našej práce je všímavosť. Autorom najznámejšej definície termínu všímavosť je John Kabat-Zinn. Podľa autora sa dá tento pojem, všímavosť, definovať ako

uvedomenie, ktoré vzniká prostredníctvom zámernej pozornosti v prítomnom okamihu a to nesúdiacim prístupom (Kabat-Zinn, 2015). Black (2011) tvrdí, že všímavosť je empiricky merateľnou kvalitou každého ľudského bytia.

Techniky rozvíjania všímavosti sa stali bežnými metódami v psychoterapii, ale aj praxi. Autori Davis a Hayes (2012) uvádzajú, že osoby vďaka praktizovaniu techník všímavosti prosperujú v rôznych oblastiach zdravia vďaka zníženej emocionálnej reaktivite, zníženému stresu a naopak vďaka zvýšenej kognitívnej flexibilitě, zvýšenej schopnosti zamerania pozornosti, či zlepšeniu celkového vhl'adu na danú situáciu alebo problém. Podľa Shapiro et al. (2006) je trénovaním všímavosti osoba schopná zlepšiť si mechanizmy prežívania (sebareguláciu, sebamanažment, flexibilitu, objasnenie hodnôt). Jednou z najznámejších metód rozvíjania všímavosti je skupinový intervenčný meditačný program Mindfulness-based stress reduction (MBSR), ktorého autorom je Kabat-Zinn. Podľa autorov Grossman et al. (2004) má absolvovanie MBSR kurzu niekoľko pozitívnych dopadov na účastníkov. Zistenia autorov poukazujú na to, že absolvovaním kurzu sa u participantov zlepšilo zvládanie každodenného stresu a psychických ťažkostí, pričom zlepšenie bolo zistené aj pri závažnejších poruchách a vyššej intenzite stresu. Autori taktiež zistili, že kurz MBSR má pozitívny dopad aj na ich fyzické zdravie a fyzickú pohodu.

Druhým kľúčovým pojmom pre túto štúdiu je pojem manažér. Podľa Cambridge Dictionary (2020) sa označuje pojmom manažér osoba, ktorá je zodpovedná za riadenie organizácie. Podľa A Dictionary of Public Health (2007) je manažérom osoba zodpovedná za riadenie organizácie, ktorá dohliada na osoby zodpovedné za vykonávanie pridelených úloh, pričom manažér sám podlieha nadriadenému orgánu. Nakoľko do povinností manažéra patrí riadenie organizácie a dohliadanie na ďalšie osoby spomenieme si v tomto teoretickom prehľade aj pojem vodcovstvo. Podľa Americkej psychologickkej asociácie (APA Dictionary of Psychology, n.d.) je líder autorita v sociálnej skupine alebo organizácii, ktorá zastáva rolu vodcu skupiny. Lídri pri riadení skupiny môžu preferovať rôzne štýly vedenia (autokratický štýl, byrokratický štýl, charizmatický štýl, demokratický alebo laissez-faire štýl) (APA Dictionary of Psychology, n.d.).

Je dôležité spomenúť, že vzdelávanie/trénovanie manažérov vo všímavosti je pre jednotlivcov organizácií, ale aj pre celé organizácie prospešné. Avšak Donaldson-Feilder et al. (2018) tvrdia, že neexistujú priame dôkazy o konkrétnom vplyve rozvoja všímavosti pre osoby na pozíciách manažérov. Napriek tomu títo autori uvádzajú, že rozvoj všímavosti poskytuje lepšiu pohodu manažérov, zlepšuje ich vodcovské schopnosti. Podľa Baron et al. (2018) by mohli manažéri rozvíjaním všímavosti lepšie prispôbiť štýl vedenia vzhľadom na požiadavky rôznych situácií. Na druhej strane autori Johnson et. al. (2020) hovoria o malom množstve organizácií, ktoré napriek výhodám tréningu všímavosti neimplementujú program na rozvoj všímavosti pre svojich zamestnancov. Autori sú presvedčení, že práve manažéri a osoby na líderských pozíciách by mali začleniť praktiky rozvoja všímavosti do školení a kurzov profesionálneho rozvoja s cieľom zlepšiť výkon a osobný/profesionálny rast zamestnancov.

Autori Rupperecht et al. (2019) hovoria o pozitívnom vplyve 10-týždňového kurzu všímavosti na pracovisku "WorkingMind" (WMT) na rozvoj všímavosti, sebavedenia a vodcovských schopností vodcov. Cieľom kurzu je transformovať schopnosti lídra. Formálna štruktúra je podobná tradičným intervenciám založených na všímavosti. Podľa autorov je niekoľko odlišností (Tabuľka 1) vo WMT v porovnaní s inými, viac klinicky orientovanými kurzmi/tréningmi všímavosti (napr. MBSR, MBCT - mindfulness based cognitive therapy).

METÓDA SELEKTOVANIA DÁT

Metóda tejto štúdie pozostávala zo selektovania dokumentov z databázy Scopus. Vyhľadávanie dokumentov prebiehalo 31. 3. 2023. Vyhľadávaním dát len z tohto zdroja sme chceli docieľiť „novosť a modernosť“ nájdených výskumov, nakoľko databáza Scopus je novšia v porovnaní s databázou Web of Science. Vyhľadávanie a selekcia vhodných dokumentov pre túto štúdiu pozostávala z niekoľkých krokov. Prvým krokom vyhľadávania v databáze bolo vyhľadanie článkov na základe kľúčových slov ang. mindfulness, manager (325 dokumentov). Druhým krokom bolo tzv. zušľachtovanie výsledkov kategóriami s prihliadaním na predmetnú oblasť psychológie (42 dokumentov), neskôr upresnené o otvorený prístup (20 dokumentov) a typ dokumentu „článok“ (18 dokumentov), pričom poslednou kategóriou selekcie dokumentov bol jazyk „anglický“ (16 dokumentov).

Posledným krokom triedenia dokumentov pre túto štúdiu bolo selektovanie zostávajúcich 16 dokumentov na základe obsahu článkov a relevancie kľúčových slov "mindfulness" a "manager" v jednotlivých článkoch vzhľadom na účel tejto štúdie. Z toho dôvodu sme v tomto kroku vylúčili z našej štúdie päť dokumentov, nakoľko v štyroch prípadoch sa jednalo o prehľadové štúdie a nie výskumy a piaty dokument neobsahoval relevantné spojenie pojmov manažér a všímavosť. Ponechaných dokumentov pre túto štúdiu bolo v konečnom dôsledku 11. V časti výsledky sú dokumenty bližšie popísané. Vzhľadom na rok publikovania dokumentov sú vyselektované články v štúdiu od roku 2012 do roku 2023.

VÝSLEDKY

V tejto časti štúdie sú predstavené všetky dokumenty týkajúce sa všímavosti a manažérskej pozícii v zamestnaní, ktoré boli pomocou metódy selektovania zúžené na počet 11. Články predstavené v časti výsledky sú rozdelené do dvoch podkapitol. Prvá podkapitola, všímavosť a manažérska pozícia, predstavuje výskumné zistenia článkov, ktoré sa týkajú priamo pozície manažérov. Druhá podkapitola, praktické rady pre manažérov, sa týkajú výskumov, ktoré svojimi zisteniami prinášajú poznatky na zlepšenie riadenia zamestnancov manažérmi.

Všímvosť a manažérska pozícia

Autori Brooker et al. (2012) uvádzajú, že intervenčný program všímavosti zameraný na zvládanie a psychickú pohodu zamestnancov v sektore oblasti služieb pre osoby so zdravotným postihnutím, prináša niekoľko výhod a má potenciál na skúmanie v iných pracovných prostrediach. Zistilo sa významné zvýšenie v pozitívnom smere a vo všímavom pozorovaní. Respondenti mali po absolvovaní intervencie zvýšené povedomie o zdrojoch a príznakoch stresu, preukazujú pozitívne zmeny v správaní a interakciách s klientami a kolegami. Naopak, vonkajšia spokojnosť s prácou výrazne klesla po absolvovaní intervencie. Negatívne emocionálne symptómy, vnímaný stres a negatívny vplyv sa po intervenčnom programe zvýšil. Vplyv nebol zistený u depresívnych stavov, vnútornej spokojnosti s prácou, všeobecnej spokojnosti s prácou, spokojnosti so životom, pri vyhorení, spokojnosti zo súcitu, únavy zo súcitu, súcitu s druhými, súcitu so sebou samým a u štyroch aspektov všímavosti, ktorými sú opisovanie, jednanie s vedomím, neposudzovanie vnútorného prežívania a nereaktivita na vnútorné prežívanie.

Vzťah medzi črtou všímavosti manažérov a pracovným výkonom ich podriadených skúmali autori Záliš et al. (2019), ktorí predpokladali, že črta všímavosti manažérov je pozitívne spojená s pracovným výkonom ich podriadených. Výsledky štúdie však nepotvrdili tento vzťah. Autori Ma et al. (2022) zistili, že všímavosť ako osobnostná črta je prospešná pre organizácie zamerané na pohostinstvo, nakoľko všímavé osoby dokážu venovať pozornosť individuálnym

rozdielom v procesoch výberu, hodnotenia a rozvoja. V organizáciách zameraných na servisné služby je podľa autorov prospešné zamestnávať ľudí s vysoko rozvinutou osobnostnou črtou všímavosti pretože organizácie by dokázali viac benefitovať z výhod etického vodcovstva. Autori Dos Santos et al. (2021) hovoria o pozitívnych účinkoch meditácií a pozitívnej psychologickej intervencii na prežívanie stresu osôb. Meditácie a intervencie zamerané na pozitívnu psychológiu vychádzali z meditačného kurzu všímavosti MBSR a zahŕňali aj propagáciu duševnej pohody. Zamestnanci v zdravotníctve, ale aj osoby na manažérskych pozíciách hlásili po absolvovaní intervenčného programu zlepšenia v súvislosti so znížením stresu. Konkrétne u zdravotníckych pracovníkov dochádzalo ku zníženiu stresu a poklesu symptómov úzkosti. Osoby na manažérskych pozíciách hlásili po absolvovaní intervenčného programu zníženie stresu, psychiatrických symptómov a zlepšenie kvality spánku.

Podľa autorov Roche et al. (2014) niektorí prezidenti spoločností, lídri, manažéri a podnikatelia zvládajú tlak lepšie ako iní, čo sa v konečnom dôsledku odráža na ich duševnej pohode. Príčinou môže byť úroveň všímavosti a účinok psychologického kapitálu. Všímavosť negatívne súvisí s dysfunkčnými dôsledkami akými sú úzkosť, depresia, negatívny vplyv manažérskych lídrov a syndróm vyhorenia podnikateľov. Autori poukazujú na to, že psychologický kapitál osôb sprostredkúva účinok všímavosti na tieto disfunkčné dôsledky. Zároveň naznačujú, že všímavosť a psychologický kapitál sú silnou stránkou u lídrov, prostredníctvom ktorej dokážu lepšie zvládať psychickú záťaž.

Sandberg et al. (2022) zistili, že učenie založené na umení, vo virtuálnom vzdelávacom prostredí má významný vplyv na pozornosť a sociálnu prítomnosť u manažérov. Manažéri dosiahli vyššiu úroveň všímavosti pri riešení zložitých problémov. Podľa autorov by mali byť prístupy založené na umení dlhodobé, mali by súvisieť s individuálnym pracovným kontextom účastníkov a mali by narúšať rutiny účastníkov, aby mali vplyv aj na kompetencie v oblasti neistoty.

Praktické rady pre manažérov

Organizačné správanie a inovatívne pracovné správanie nie sú povinnosťou zamestnancov a ide o správanie mimo ich role. Avšak takéto správanie vzhľadom na pandémickú situáciu spojenú s ochorením COVID-19 je vyžadované viac ako predtým. Janssen a Organ uvádzajú, že u organizačného a inovatívne pracovného správania sa jedná o typy dobrovoľného správania nad rámec povinností v prospech organizácie (in Nourafkan et al., 2022). Autori Kuang et al. (2022) hovoria o tom, že všímavosť zamestnancov má pozitívny vplyv na inovatívne správanie zamestnancov. Podľa autorov je všímavosť a inovatívne správanie zamestnancov sprostredkované pozitívnymi emóciami a pracovnou angažovanosťou. Podľa výskumníkov Nourafkan et al. (2022) eudamonická pohoda plne sprostredkúva vzťah všímavosti a inovatívneho pracovného správania a čiastočne sprostredkúva vzťah všímavosti a organizačného správania.

Intervencie všímavosti praktizované na zamestnancoch ako aj manažéroch pozitívne vplyvajú na zručnosti súvisiace s duševným zdravím osôb. Absolvovanie kurzu všímavosti zameraného na redukciu stresu (Mindfulness-based stress reduction/MBSR) pomáha zamestnancom a manažérom lepšie si uvedomovať prítomný okamih. MBSR kurz taktiež prispieva ku lepšiemu láskavému prístupu, k pochopeniu emócií a pocitov počas prežívania stresových situácií. Zlepšenie povedomia na pracovisku prispieva ku láskavejšiemu prístupu v zamestnaní a ku zmene správania v stresových situáciách (Bonde et al., 2022). Novšia štúdiá autorov poukazujú na pozitívny účinok MBSR kurzu vzhľadom na sociálne vzťahy v práci, pričom sa hlavne jedná o zlepšenie premostenia sociálneho kapitálu a zlepšenie psychickej bezpečnosti medzi kolegami na rovnakej úrovni zamestnania. Tieto aspekty prispievajú k zlepšeniu psychickej pohody na pracovisku ako u zamestnancov, tak u manažérov (Bonde et al., 2023).

Ďalšou radou pre manažérov môže byť, že interakcia človeka a zvieratá má významný vplyv na duševnú pohodu a zdravie osôb aj v kontexte so zamestnaním a prácou na diaľku. Interakcia s domácimi zvieratami má vplyv na každodennú pracovnú angažovanosť osôb a tým zlepšuje pracovné nasadenie. Osoby pracujúce z domu a starajúce sa o domáce zvieratá minimalizujú svoje obavy o domáce zviera a tým pádom sa dokážu viac sústrediť na pracovné povinnosti. Zistený vzťah interakcie človeka s domácim zvieratkom a vyššieho pracovného nasadenia bol silnejší u osôb s nižšou úrovňou všímvosti, nakoľko interakcia s domácimi zvieratami počas práce na diaľku je vnímaná ako afektívna udalosť, ktorá pozitívne ovplyvňuje afektívne reakcie a v dôsledku toho zlepšuje pracovné zapojenie (Silva, 2022).

DISKUSIA

Pomocou dvoch kľúčových slov "mindfulness" a "manager" sme v databáze Scopus zaznamenali prvotne 325 dokumentov, ktoré sme selekciou zameranou na našu tému zúžili na počet 11. Vzhľadom na rok publikovania dokumentov sú vyselektované články v štúdiu od roku 2012 do roku 2023. Vzhľadom na nízky počet vyselektovaných dokumentov a fakt, že pri selektovaní sme nehľadeli na rok publikácie článku, prepokladáme, že skúmanie pôsobenia všímvosti v kontexte s manažérskou pozíciou nie je hlboko preskúmané. Napriek zámeru vyhľadávania dokumentov len z jednej databázy za účelom dosiahnutia novosti a modernosti nájdených výskumov, považujeme vyhľadávanie dokumentov len z jednej databázy za limitujúce. Tento limit sa odráža aj v počte článkov (11) tejto štúdie. Odporúčaním pre budúci výskum je zamerať pozornosť aj na iné databázy. Ďalším odporúčaním je prepojiť tému všímvosti nielen v kontexte manažérskej pozície v zamestnaní, ale aj na iné pozície v kontexte zamestnania.

Napriek tomu prinášajú výskumy popísané v kapitole výsledky prínosné informácie nielen pre manažérov samotných (Brooker et al., 2012; Ma et al., 2022; Roche et al., 2014; Sandberg et al., 2022; Santos et al., 2021), ale aj pre kolektív zamestnancov, ktorých manažér riadi (Bonde et al., 2022; Bonde et al., 2023; Nourafkan et al., 2022; Silva, 2022; Kuang et al., 2022; Ma et al., 2022). Všímvosť ako vlastnosť je na manažérskych pozíciách prospešná, pretože vďaka nej dokážu manažéri lepšie zvládať psychickú záťaž (Roche et al., 2014). Vďaka vyššej črtovej všímvosti dokážu manažéri venovať pozornosť individuálnym rozdielom v procesoch výberu, hodnotenia a rozvoja organizácie (Ma et al., 2022). Na druhej strane autori Záliš et al. (2019) nezistili, že črta všímvosti manažérov je pozitívne spojená s pracovným výkonom ich podradených. Výskumy obsiahnuté v našej práci popisujú aj pozitívne pôsobenie techník a intervencií slúžiacich na zvýšenie úrovne všímvosti, ktoré pozitívne pôsobia na manažérov. Intervencie všímvosti podporujú všímvavé pozorovanie manažérov (Brooker et al., 2012), znižujú úroveň prežívaného stresu, zlepšujú spánok (Santos et al., 2021), pozitívne vplývajú na pozornosť a sociálnu prítomnosť u manažérov (Sandberg et al., 2022).

Pre manažérov je taktiež prospešné, ak vlastnosťou všímvosti disponujú aj zamestnanci, ktorých manažéri riadia. Podľa Kuang et al. (2022) má všímvosť zamestnancov pozitívny vplyv na inovatívne správanie zamestnancov. Nourafkan et al. (2022) tvrdia, že vzťah všímvosti a inovatívneho pracovného správania plne sprostredkúva eudamonická pohoda a čiastočne sprostredkúva vzťah všímvosti a organizačného správania. Pozitívnu odozvu na zamestnancoch má aj intervencia všímvosti MBSR kurz (Bonde et al., 2022; Bonde et al., 2023). Podľa autorov, táto intervencia má pozitívny vplyv na uvedomovanie si prítomného okamihu, zmenu správania v stresových situáciách a na zlepšenie psychickej bezpečnosti medzi kolegami (Bonde et al., 2022; Bonde et al., 2023). Na základe týchto zistení predpokladáme, že vlastnosť respektíve črty všímvosti a využívanie intervencií na rozvoj všímvosti majú široký záber pozitívnych dopadov na manažérov, ale aj zamestnancov. Myslíme si, že rozvoj všímvosti je pre členov organizácii prospešný.

LITERATURA

- A Dictionary of Public Health (1 ed.). (2007). Manager. Oxford University Press. <https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/oi/authority.20110803100129821;jsessionid=73491CC668E122EAF7FE528B8B81C4>
- APA Dictionary of Psychology. (n.d.-a.). <https://dictionary.apa.org/leadership>
- Baron, L. F., Rouleau, V., Grégoire, S., & Baron, C. (2018). Mindfulness and leadership flexibility. *Journal of Management Development*, 37(2), 165–177. <https://doi.org/10.1108/jmd-06-2017-0213>
- Black, D. S. (2011). A brief definition of mindfulness. *Mindfulness Research Guide*. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.362.6829&rep=rep1&type=pdf>
- Bonde, E. H., Mikkelsen, E. G., Fjorback, L. O., & Juul, L. (2022). Impacting employees' and managers' mental health skills using a workplace-adapted mindfulness-based intervention. *Frontiers in Psychology*, 13. doi:10.3389/fpsyg.2022.1020454
- Bonde, E. H., Mikkelsen, E. G., Fjorback, L. O., & Juul, L. (2023). The impact of an organizational-level mindfulness-based intervention on workplace social capital and psychological safety: A qualitative content analysis. *Frontiers in Psychology*, 14. doi:10.3389/fpsyg.2023.1112907
- Brooker, J., Julian, J., Webber, L., Chan, J., Shawyer, F., & Meadows, G. (2012). Evaluation of an occupational mindfulness program for staff employed in the disability sector in australia. *Mindfulness*, 4(2), 122-136. doi:10.1007/s12671-012-0112-7
- Manager. (2023). <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/manager>
- Davis, D. M., & Hayes, J. A. (2011). What are the benefits of mindfulness? A practice review of psychotherapy-related research. *Psychotherapy*, 48(2), 198–208. <https://doi.org/10.1037/a0022062>
- Donaldson-Feilder, E., Lewis, R., Yarker, J. (2018). What outcomes have mindfulness and meditation interventions for managers and Leaders achieved? A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 1-19. doi: 10.1080/1359432x.2018.1542379
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35–43. doi:10.1016/s0022-3999(03)00573-7
- Johnson, K. R., Park, S., Chaudhuri, S. (2020). Mindfulness training in the workplace: exploring its scope and outcomes. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 341-354. doi:10.1108/ejtd-09-2019-0156
- Kabat-Zinn, J. (2015). Mindfulness. *Mindfulness*, 6(6), 1481–1483. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0456-x>
- Kuang, T. Y., Hu, Y., & Lu, Y. (2022). The effect of employee mindfulness in the new media industry on innovative behavior: The chain mediating role of positive emotion and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 13. doi:10.3389/fpsyg.2022.976504
- Ma, D., Wajid, N., Anser, M. K., Anjum, Z., & Jia, X. (2022). The effect of ethical leadership on service recovery performance: A moderated mediation model of organizational virtuousness and trait mindfulness. *Frontiers in Psychology*, 13. doi:10.3389/fpsyg.2022.1036099
- Nourafkan, N. J., Tanova, C., & Karakaya, K. G. (2022). Can Mindfulness Improve Organizational Citizenship and Innovative Behaviors Through its Impact on Well-Being

- Among Academics? *Psychological Reports*, 126(4), 2027–2048. <https://doi.org/10.1177/003329412111069517>
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476–489. doi:10.1037/a0037183
- Rupprecht, S., Falke, P., Kohls, N., Tamjidi, C., Wittmann, M., & Kersemaekers, W. M. (2019). Mindful Leader Development: How leaders experience the effects of mindfulness training on leader capabilities. *Frontiers in Psychology*, 10. doi:10.3389/fpsyg.2019.01081
- Sandberg, B., Stasewitsch, E., & Prümper, J. (2022) Skills Development through Virtual Art-Based Learning: Learning Outcomes of an Advanced Training Program for Project Managers. *Education Sciences*, 12(7), 455. doi:10.3390/educsci12070455
- Santos, F. R. M. D., Lacerda, S. N. B., Coelho, C. C., Barrichello, C., Toba, P. R., & Kozasa, E. H. (2021). The integration of meditation and positive psychology practices to relieve stress in women workers (Flourish): Effects in two pilot studies. *Behavioral Sciences*, 11(4), 43. <https://doi.org/10.3390/bs11040043>
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of clinical psychology*, 62(3), 373–386. <https://doi.org/10.1002/jclp.20237>
- Silva, A. J. (2022). Should I pet or should I work? Human-animal interactions and (tele)work engagement: an exploration of the underlying within-level mechanisms. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/pr-09-2022-0588>
- Záliš, L., Procházka, J., & Vaculík, M. (2019). Mind the Silver Bullet Thinking: A multilevel study on the impact of manager trait mindfulness on subordinate objective job performance. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02171>

PRÍLOHA

Tab. 1 Charakteristické črty tréningu WorkingMind v porovnaní s typickými intervenciami všímavosti (Rupprecht et. al, 2019).

Kľúčové vlastnosti	WorkingMind	Typické intervencie všímavosti
Trvanie	10 týždňov	8 týždňov
Skupinový základ	Áno	Áno
Doba trvania intervencii v hodinách	Cca. 32 h (2 x 6 h retreat deň na začiatku a konci kurzu, 8 x 2,5 h týždenných relácii)	Cca. 31 h (8 x 3 h relácii, 1 x 7 h retreat deň)
Počet trénerov	2	1
Každodenné formálne domáce cvičenie	Minimálne 10 minút	Minimálne 40 minút
Každodenné neformálne domáce cvičenie	1 - 2 cvičenia týždenne (napr. všímavé jedenie, všímavé stretnutia)	1 - 2 cvičenia týždenne (napr. všímavé jedenie, robenie každodenných aktivít všímavovo)
Cvičenie Yógy	Nie	Áno
Body scan a vedomé dýchacie cvičenie	Áno	Áno
Meditácia o súcite a milujúcej láskavosti	Áno	Voliteľné
Podporné materiály a riadená meditácia	Áno - aplikácia	Áno - nahrávka na CD, mp3
Psycho-edukačný obsah	Zameranie pozornosti na prácu, všímavé pracovanie v čase, šťastie, komunikácia, spolupráca a dôvera, seba-manažment a vodcovstvo	Autopilot, povedomie tela a emócií, porozumenie a manažovanie stresu, všímavá komunikácia
Praktické cvičenia pre všímavosť v práci	Áno	Nie, ale neformálne cvičenia na integrovanie všímavosti do každodenného života
Podpora pri udržateľnej integrácii všímavosti v organizácii	Áno	Nie

Kontakt

Emil Lipták

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie

Šrobárova 2, 041 80 Košice

emil.liptak@student.upjs.sk

Grantová podpora

KEGA: Nové prístupy v pedagogickej psychológii vo vzdelávaní psychológov [023UPJŠ-4/2021].

RODIELY MEDZI MLADÝMI ŽENAMI A MUŽMI V CIELOVEJ ORIENTÁCII V OBLASTI PRÁCE

DIFFERENCES BETWEEN YOUNG WOMEN AND MEN IN THE SPHERE OF WORK GOAL ORIENTATION

Ladislav LOVAŠ

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-21>

Abstrakt:

Abstrakt: Súčasťou uskutočneného širšie koncipovaného výskumu cieľovej orientácie mladých ľudí bolo aj porovnanie žien (n=485) a mužov (412) vo veku 19 – 30 rokov. Na jeho základe sú prezentované zistenia týkajúce sa cieľovej zaangažovanosti (dôležitosti cieľov, ich záväznosti atď.), motivácie (vnútornej a vonkajšej) a štádií dosahovania cieľov (príprava a realizácia postupu) v oblasti práce. Výsledky poukázali najmä na rozdiely vo vnútornej (vyššie skóre mali ženy) a vonkajšej motivácii (vyššie skóre mali muži) a na relatívne menšie rozdiely v obsahu pracovných cieľov mladých žien a mužov a v štádiách ich dosahovania.

Kľúčové slová: vynárajúca sa dospelosť; rodové rozdiely; ciele

Abstract:

As a part of more complex research of young peoples goal orientations, were analysed gender differences in the sphere of work. Compared were answers of participating young (age 19 – 30 y.) women (n=485) and men (n=412) as indicators of goal engagement (goal desire, commitment ...), motivation (intrinsic, extrinsic), and phases of goal attainment. Comparisons showed significant differences in both intrinsic (higher score women) and extrinsic (higher score men) motivation. Some differences between young women and men were obtained also in the content of goals and phases of goal attainment.

Keywords: emerging adulthood; gender differences; goals

ÚVOD

Podľa tradičného pohľadu na dospievanie dospelosť nastupuje po puberte a adolescencii, ktorej ukončenie sa obvykle lokalizuje do obdobia dovŕšenia od 18 do 21 rokov. Aj keď časť autorov označuje obdobie od 20 do 30 rokov pojmom mladá dospelosť, je zrejmé, že dospievanie ako nástup dospelosti pokračuje aj po ukončení adolescencie a ďalej prebieha aj v období do 30 rokov (Lacinová et al., 2016). Ako charakteristický znak daného obdobia sa pritom vyzdvihuje postupné napĺňanie tradične uznávaných znakov dospelosti (osamostatnenie sa, nástup do práce, zakladanie rodiny, prípadne niektoré ďalšie). Vzhľadom na to niektorí autori toto obdobie označili ako vynárajúca sa dospelosť („Emerging Adulthood“; Arnett, 2006).

Súčasťou súčasného štúdia prechodu do dospelosti je poukazovanie na tendenciu presúvať postupné napĺňanie znakov dospelosti do neskoršieho obdobia (Arnett, Mitra 2018; Džambazovič, 2022; Lacinová et al., 2016). Dôležitou otázkou pritom je, do akej miery je to odraz plánovania života, do akej miery sa vo sfére osobných cieľov mladých ľudí prejavuje presúvanie napĺňania tradične uznávaných znakov dospelosti. Preskúmanie tejto otázky sa stalo zámerom tímu riešiteľov výskumnej úlohy „Faktory výberu a dosahovania dlhodobých cieľov u mladých ľudí v období prechodu do dospelosti“ (APVV-19-0284). Jej jadrom je podrobné preskúmanie osobných cieľov mladých ľudí a ich charakteristík v štyroch oblastiach a to v oblasti práce, vzdelávania, rodiny a blízkych vzťahov, osobného rastu a voľného času. Z rozsiahleho materiálu z výskumu, ktorý sa uskutočnil v rámci riešenia uvedenej úlohy v roku 2021, boli pre túto prezentáciu vybrané zistenia týkajúce sa rozdielov medzi ženami a mužmi.

Ciele a cieľová orientácia

Pre naplnenie zámeru analyzovať ciele mladých ľudí z hľadiska postupného dosahovania znakov dospelosti bolo potrebné vybrať z početných charakteristík cieľov (Milyavskaya, Werner, 2018; Austin, Vancouver, 1996) tie, ktoré by mali mať vzhľadom k danému zámeru výpovednú hodnotu. Pri príprave projektu výskumu tvoril východisko zámer venovať pozornosť obsahu cieľov, ale aj ich funkčným charakteristikám. Z funkčných charakteristík cieľov boli do výskumného zámeru zaradené: cieľová zaangažovanosť, motivácia a časová dimenzia. Pre označenie celého zvoleného prístupu bol ako strešný termín využitý pojem cieľová orientácia. Nakoľko cieľom príspevku je prezentovať zistenia týkajúce sa charakteristík cieľov (analýze obsahu cieľov je venovaný iný príspevok na tejto konferencii), sa ďalší text týka tejto problematiky.

Pojem cieľová orientácia označuje celkovú charakteristiku toho, čo chce konkrétny človek alebo určitá skupina ľudí dosiahnuť a to aj z hľadiska štruktúry cieľov podľa obsahu (ciele sa môžu týkať rôznych oblastí ako je sféra vzťahov, materiálneho zabezpečenia atď.), aj z hľadiska funkčných charakteristík cieľov, týkajúcich sa procesu ich dosahovania. Vyplýva z neho potreba zaoberať sa cieľmi z dvoch hľadísk. Jednak je potrebné hľadať odpoveď na otázku, čo konkrétne chce určitý jednotlivец alebo skupina, v našom prípade mladí ľudia, v budúcnosti mať, získať alebo akí chcú (alebo nechcú) byť. Druhý pohľad na cieľovú orientáciu sa zaoberá komplexom otázok, ktoré sa týkajú funkčných charakteristík cieľov a procesu ich dosahovania. Ako už bolo uvedené, k nim sme pre potreby pripraveného výskumu zaradili cieľovú zaangažovanosť, motiváciu a časovú dimenziu v dosahovaní cieľov. Zodpovedá to zámeru vytvoriť podmienky pre identifikovanie prípadných rozdielov týkajúcich rodu, veku a postavenia v spoločnosti (najmä z hľadiska odlišenia študujúcich a pracujúcich). Výber týchto charakteristík cieľov zároveň zodpovedá súčasným postupom v oblasti výskumu cieľov (Milyavskaya, Werner, 2018; Lovaš, 2017).

Pojem cieľová zaangažovanosť vo všeobecnej rovine označuje komplex procesov a aktivít týkajúcich sa dosahovania určitého cieľa (Pfeiffer, Pinguart, 2012; Kappes, Thomsen, 2020). Súčasťou praxe výskumov v tejto oblasti sa stalo zisťovanie konkrétnejšie určených premenných. Tomu zodpovedá aj nami zvolený prístup. Konkrétnymi ukazovateľmi zaangažovanosti na dosahovaní zvolených cieľov sú podľa nami navrhnutého modelu také základné charakteristiky cieľov ako sú dôležitosť cieľa, jeho záväznosť, vynakladané úsilie na jeho dosiahnutia a niektoré ďalšie. Ich spoločné označovanie pojmom cieľová zaangažovanosť je poukázaním na ich funkciu a vnútornú previazanosť. Cieľová zaangažovanosť je tak chápaná ako súhrnné označenie zameranosti na určitý cieľ, odhodlania vynaložiť úsilie pre jeho naplnenie a charakteristík s nimi súvisiacich. V prezentovanom výskume boli indikátormi zaangažovanosti na dosiahnutie určitého cieľa už spomínané: dôležitosť daného cieľa, jeho záväznosť, vynakladané úsilie, vnímaná dosiahnuteľnosť a sebaúčinnosť, emócie týkajúce sa dosahovania daného cieľa.

V prípade motivácie sa zvolený prístup koncentroval na zistenie úlohy tzv. vnútornej a vonkajšej motivácie v intenciách self-determinačnej teórie (Deci, Ryan, 2000). Zodpovedá to výberu cieľov z vnútorných dôvodov (ciele vyplývajú zo základných presvedčení človeka, jeho záujmov a ním uznávaných hodnôt), alebo z vonkajších dôvodov (snaha dosiahnuť niečo, pretože to niekto od nás požaduje, alebo preto lebo to z iných dôvodov máme/musíme urobiť).

Dôležitou stránkou dosahovania cieľov sú časové relácie tohto procesu. To sa týka viacerých aspektov. Na pozadí teórie akčných fáz (Gollwitzer, 2012) je potrebné odlišovať viaceré štádiá od výberu cieľov do ich dosiahnutia. Na základe toho bolo odlíšené: prijatie cieľa, príprava konkrétnych krokov pre naplnenie cieľa, realizácia praktických krokov, dosiahnutie želaného výsledku.

Do kontextu časových relácií dosahovania cieľov patrí aj otázka odsúvania realizácie praktických krokov a zmena tempa. V skúmanom období je odôvodnené očakávať, že sa mladí ľudia rozhodnú pre nejaký cieľ, ale jeho naplnenie plánujú až na ďalšie obdobie. Ciele, ktorých dosahovanie sa plánuje neskôr boli označené ako "zamrznuté" ("Frozen Goals"; Davydenko, Werner, Myliavskaya, 2019).

Prezentovaná štúdia

Napriek poukazovaniu na rozdiely v postupnom napĺňaní znakov dospelosti (Džambazovič, 2022), ostáva aktuálnou otázka rodových rozdielov v tejto oblasti. Preto bolo jedným z cieľov širšie koncipovaného výskumu, týkajúceho sa cieľov mladých ľudí vo veku 19 - 30 rokov, porovnanie odpovedí žien a mužov. Prezentovaný text bol pripravený so zámerom uviesť výsledky tohoto porovnania a poskytnúť tak celkový pohľad na túto časť výskumných zistení. Predmetom porovnávania odpovedí žien a mužov boli všetky ukazovatele cieľov, ktoré boli v danom výskume využité. V intenciách vyššie uvedeného sa dajú rozdeliť do niekoľkých tematických okruhov. V ďalšom texte sú prezentované výsledky porovnávania odpovedí žien a mužov týkajúce sa obsahu cieľov, časových relácií vrátane odkladania dosahovania cieľov a zmeny tempa, cieľovej zaangažovanosti a motivácie.

Pre danú časť širšie koncipovaného výskumu bola sformulovaná výskumná otázka, či sú rozdiely v odpovediach žien a mužov týkajúcich sa cieľovej zaangažovanosti, motivácie a časovej dimenzie dosahovania cieľov z oblasti práce. Vzhľadom na to, že nie sú nám známe predchádzajúce zistenia takto koncipovaného výskumu, nebolo možné sformulovať pre uvedené charakteristiky cieľov adekvátne hypotézy. Vo všeobecnej rovine sme predpokladali, že v odpovediach mladých žien a mužov sa prejavia rozdiely v charakteristikách cieľov z oblasti práce.

METÓDA

Účastníci výskumu

Výber účastníkov a zber dát bol realizovaný prostredníctvom komerčnej výskumnej agentúry, čo bolo súčasťou snahy docielenia reprezentatívneho výskumného výberu. V prvom kole boli získané základné údaje od 1867 ľudí. Po výbere na základe stanovených demografických kritérií (kvótny výber) bol administrovaný kompletný výskumný dotazník súboru 911 mladých žien a mužov vo veku od 19 do 30 rokov zo všetkých regiónov Slovenska. Po vyradení nekompletných údajov boli do analýz zaradené odpovede od 899 účastníkov. Z toho bolo 485 žien (53,9%) a 412 mužov (45,8%). Priemerný vek žien bol 24,83 rokov, priemerný vek mužov bol 25,42 rokov (bližší opis vzorky je uvedený v monografii autorov Kováčová Holevová, Lovaš, Hricová, 2023 a v príspevku B. Kováčovej Holevovej v tejto publikácii). Pre účely niektorých analýz boli vytvorené tri vekové kategórie: do 23 rokov (300

účastníkov, z toho 173 žien a 125 mužov), od 24 do 26 rokov (232 účastníkov, z toho 136 žien a 96 mužov) a od 27 do 30 rokov (367 účastníkov, z toho 176 žien a 196 mužov).

Premenné a ich zisťovanie

Údaje o účastníkoch výskumu a ich cieľovej orientácii v štyroch zvolených oblastiach (vzdelávanie, práca, rodina a blízke vzťahy, osobný rast a voľný čas) boli získané formou dotazníka. Úvodnú časť dotazníka tvorili identifikačné položky a položky zisťujúce základné sociálno-demografické údaje. Časť týkajúca sa cieľovej orientácie mala v úvode položku, prostredníctvom ktorej mali účastníci výskumu uviesť svoje ciele v každej zo zvolených oblastí. Po nej v každej z daných oblastí nasledovali položky, prostredníctvom ktorých boli identifikované vybrané charakteristiky cieľov, ktoré každý z účastníkov výskumu uviedol. V tomto príspevku sú analyzované len údaje týkajúce sa sféry práce.

Ako vyplýva z predchádzajúceho textu, využili sme pri výbere charakteristík cieľov model, ktorého súčasťou sú ukazovatele cieľovej zaangažovanosti, motivácie a časovej dimenzie. Preto boli z rozsiahlejšieho projektu pre účely prezentovaného príspevku analyzované údaje týkajúce sa nasledovných premenných (uvádzame ich spolu so spôsobom zisťovania, pri prevzatých škálach uvádzame zdroj):

Cieľová zaangažovanosť:

Dôležitosť cieľa – 1 položka: „Tento cieľ je pre mňa dôležitý“ (Herrmann, Bradstätter, 2013).

Závaznosť cieľa – 4 položky napr. „Tento cieľ vnímam ako záväzok“ (Klein et al., 2014)

Dosiahnuteľnosť cieľa – 1 položka: „Myslím, že mám vysokú šancu dosiahnuť tento cieľ“

Cieľová sebaúčinnosť – 3 položky, napr. „Mám potrebnú energiu na to, aby som dosiahol tento cieľ“ (Pomaki, Karoly & Maes, 2009)

Vynakladané úsilie – 1 položka: „Tvrdo sa snažím dosiahnuť tento cieľ“ (Werner et al., 2016).

Monitoring – 1 položka: „Viem stále presne ako som na tom, čo sa týka daného cieľa“

Pozitívne emócie – 4 položky napr. „Pripadá mi príjemné pracovať na tomto ciele“ (Pomaki, Maes & Doest, 2004)

Negatívne emócie – 2 položky napr. „Sledovanie (dosahovanie) tohto cieľa ma stresuje“ (Pomaki, Maes & Doest, 2004)

Motivácia:

Vnútoraná motivácia – 2 položky, napr. „Tento cieľ sa snažíte získať preto, lebo ... ste skutočne presvedčený/á, že je dôležitý – vybrali ste si ho dobrovoľne a ceníte si ho“ (Milyavskaya, Nadolny, Koestner, 2015)

Vonkajšia motivácia – 2 položky, napr. „Tento cieľ sa snažíte získať preto lebo ... to od vás niekto požaduje alebo to z nejakého dôvodu musíte urobiť“ (Milyavskaya, Nadolny, Koestner, 2015)

Sebakonkordancia – skóre bolo vypočítané ako rozdiel medzi skóre vnútornej a vonkajšej motivácie (Sheldon & Elliot, 1999)

Na všetky tieto položky tvorili možnosti odpovede škálu so 7 možnosťami: od „1 – úplne nesúhlasím“, do „7 – úplne súhlasím“.

Časová dimenzia:

Štádiá dosahovania cieľa – možnosti odpovede boli: ešte nemám ciele v danej oblasti; mám cieľ, ale ešte nemám konkrétnu predstavu ako na to; mám cieľ a už podnikám konkrétne kroky, aby som ho dosiahol; daný cieľ som už dosiahol; cieľ v danej oblasti už nie je aktuálny.

Odklad dosahovania cieľa – možnosti odpovede: áno, nie

Zmena tempa v dosahovaní cieľa – možnosti odpovede: Zvýšenie, zníženie, pokračovanie rovnakým tempom

Zber dát sa uskutočnil v období od júla do októbra 2021.

VÝSLEDKY

Výsledky porovnávania získaných odpovedí žien a mužov sú prezentované po avizovaných tematických okruhoch.

Obsah cieľov

Výskumný dotazník žiadal od účastníkov výskumu, aby svojimi slovami uviedli svoje ciele v každej zo zvolených oblastí. Podobne ako v ostatných oblastiach, aj v prípade cieľov z oblasti práce bola na ich kategorizáciu využitá obsahová analýza. Na jej základe bolo vytvorených 8 základných kategórií cieľov z oblasti práce. Išlo o nasledovné kategórie: nájsť (udržať, zmeniť) prácu, vykonávať určitú konkrétnu profesiu, byť dobrý v práci, robiť čo ma baví, kariérny rast, príjem, podnikanie. Detailný popis tvorby kategórií je v publikácii Kováčová, Holevová, Hricová, Lovaš (2022)

Rozloženie odpovedí u mužov a žien bolo podobné. Väčší rozdiel bol zistený v plánovaní kariérneho rastu. Odpovede typu postúpiť vyššie, dosiahnuť povýšenie, získať vyššiu pozíciu a pod., častejšie uvádzali muži (13,3%) v porovnaní so ženami (7,8%).

Časové relácie týkajúce dosahovania cieľov

Jednou z otázok, ktoré sa týkajú časovej dimenzie dosahovania cieľov, je odlišenie jeho rôznych štádií. V našom prípade išlo o odlišenie prijatia cieľa od prípravy jeho dosahovania premyslením postupu, od praktickej realizácie tohto postupu a dosiahnutia želaného výsledku. Prítomnosť rozdielov v rozložení odpovedí, týkajúcich sa uvedených štádií dosahovania cieľov u žien a mužov potvrdil test chí-kvadrát (10,513, $p < 0,05$). Viac žien v porovnaní s mužmi uviedlo, že má cieľ v oblasti práce, ale nemá ešte premyslené kroky na jeho dosiahnutie (ženy 33,3%, muži 24,7%). Istý rozdiel sa prejavil aj v uvádzaní realizácie konkrétnych krokov smerom k cieľu. Z mužov to uviedlo 24,4%, zo žien 20,0%.

Zvláštnou otázkou je odkladanie prijatia alebo realizácie krokov smerujúcich k dosiahnutiu zvoleného cieľa. Viac žien ako mužov tiež uviedlo, že odkladá dosiahnutie cieľa v oblasti práce na neskoršie obdobie. Zo žien to uviedlo 45,7%, z mužov 33,2%.

Ďalšou dôležitou otázkou z hľadiska časových relácií je zmena tempa v postupe smerom k cieľu. Ukázalo sa, že ženy skôr uvažujú o predĺžení času dosahovania svojich pracovných cieľov ako o skrátení. Zo žien skrátenie dosiahnutia cieľa uviedlo 12,2%, z mužov 20,5%. Predĺženie času na dosiahnutie svojho cieľa uviedlo 39,4% žien, z mužov to bolo 27,0%. Nezmenený čas dosahovania svojich cieľov uviedlo 52,5% mužov a 48,3% žien.

Zaangažovanosť na dosahovaní cieľov

Pojmom cieľová zaangažovanosť bol označený súbor premenných, ktoré sa týkajú zameranosti na dosiahnutie cieľa a odhodlania vynaložiť potrebné úsilie na jeho dosiahnutie. Z týchto premenných boli pri testovaní rodu a veku ako ich faktorov formou analýzy rozptylu zistené štatisticky významné výsledky len v prípade hodnotenia dôležitosti zvolených cieľov.

Významným faktorom hodnotenia dôležitosti pracovných cieľov sa ukázal byť rod (hodnota ANOVA F-testu pre rod bola 5,289, $p < 0,01$). Ako dôležitejšie označili svoje pracovné ciele ženy v porovnaní s mužmi (tab. č. 1). Platí to o všetkých analyzovaných vekových kategóriách. Vek však dôležitým faktorom hodnotenia dôležitosti pracovných cieľov nebol ($F = 2,181$, $p = 0,114$), ani jeho interakcia s rodom ($F = 0,865$, $p = 0,422$).

Tabuľka 1 Porovnanie hodnotenia dôležitosti pracovných cieľov vybranými vekovými kategóriami žien a mužov

	Do 23 r.	24 - 26	27 - 30	Celkove
Ženy	6,11	6,17	5,83	6,03
Muži	5,49	5,87	5,57	5,61
Celkove	5,85	6,05	5,69	5,84

U ostatných premenných ako ukazovateľov zaangažovanosti na dosahovaní pracovných cieľov sa rod ako významný faktorov nepreukázal. Týka sa to premenných záväznosť cieľa, vynakladané úsilie a ďalších. Pre ilustráciu uvádzam údaje týkajúce sa hodnotenia záväznosti pracovných cieľov, ktoré uviedli účastníci a účastníčky výskumu (tab. č. 2). Podľa realizovanej analýzy rozptylu nebol významným faktorom záväznosti pracovných cieľov rod ($F = 0,707$, $p = 0,493$), ani vek ($F = 1,393$, $p = 0,249$) ani ich interakcia ($F = 0,76$, $p = 0,927$).

Tabuľka 2 Porovnanie hodnotenia záväznosti pracovných cieľov vybranými vekovými kategóriami žien a mužov

	Do 23 r.	24 - 26	27 - 30	Celkove
Ženy	5,43	5,50	5,25	5,39
Muži	5,26	5,36	5,17	5,24
Celkove	5,36	5,45	5,21	5,32

Motivácia

V oblasti motivácie týkajúcej sa pracovných cieľov sa prejavili rodové rozdiely pri odlišení vnútornej a vonkajšej motivácie. Spojili sme to s testovaním vekových rozdielov v tejto oblasti. V prípade vnútornej motivácie bola hodnota ANOVA F-testu pre rod 3,625 ($p < 0,05$). Vyššie skóre vnútornej motivácie mali ženy (tab. č. 3). Ako významný faktor vnútornej motivácie sa ukázal byť aj vek ($F = 3,500$, $p < 0,05$). Najvyššie skóre mali v aj žien aj u mužov účastníci vo veku od 24 do 26 rokov. Podľa post hoc testu boli významné rozdiely medzi 24 – 26 ročnými a staršími (podľa Scheffého testu $p < 0,05$). Interakcia oboch faktorov významná nebola ($F = 0,933$, $p = 0,394$).

Tabuľka 3 Porovnanie skóre vnútornej motivácie vybraných vekových kategórií žien a mužov

	Do 23 r.	24 - 26	27 - 30	Celkove
Ženy	5,74	5,84	5,41	5,35
Muži	5,26	5,60	5,28	5,66
Celkove	5,54	5,75	5,34	5,52

V prípade vonkajšej motivácie bola hodnota F-testu pre rod 3,808 ($p < 0,05$), vyššie skóre mali muži ako ženy. Vek významným faktorom vonkajšej motivácie nebol ($F = 0,328$, $p = 0,721$), ani interakcia oboch faktorov 1,716, $p = 0,181$).

U žien sa tak prejavila silnejšia vnútorná orientácia na nimi uvedené pracovné ciele v porovnaní s mužmi. Zároveň sa u mužov prejavil o niečo silnejší tlak na dosahovanie cieľov z oblasti práce.

Tabuľka 4 Porovnanie skóre vonkajšej motivácie vybraných vekových kategórií žien a mužov

	Do 23 r.	24 - 26	27 - 30	Celkove
Ženy	2,87	2,99	3,28	3,05
Muži	3,57	3,34	3,34	3,41
Celkove	3,16	3,12	3,31	3,21

V rámci analýzy dát týkajúcich sa motivácie sme využili aj prístup prezentovaný ako self-konkordančný model (Sheldon, Elliot, 1999). Podľa neho je pri odlišovaní vnútornej a vonkajšej motivácie kľúčový rozdiel medzi nimi. Preto sa ako výsledný ukazovateľ využíva skóre, ktoré je vyjadrením odčítania skóre vonkajšej motivácie od skóre vnútornej .motivácie. Pozitívne hodnoty výsledného skóre indikujú prevahu vnútornej motivácie, negatívne hodnoty prevahu vonkajšej motivácie.. V našom prípade mali vyššie skóre self-konkordancie ženy, nakoľko mali vyššie skóre vnútornej a nižšie skóre vonkajšej motivácie v porovnaní s mužmi. Podľa využitej analýzy rozptylu bol rod významným faktorom rozdielov v skóre konkordancie (hodnota ANOVA F testu bola 6,327, $p < 0,01$). Vek významným faktorom nebol (hodnota F bola 2,229, $p < 0,05$), ani interakcia oboch faktorov (2,301, $p = 0,101$).

Tabuľka 5 Porovnanie skóre konkordancie vybraných vekových kategórií žien a mužov

	Do 23 r.	24 - 26	27 - 30	Celkove
Ženy	2,87	2,85	2,13	2,61
Muži	1,59	2,60	1,94	1,94
Celkove	2,38	2,63	2,03	2,31

ZÁVER

Základnou myšlienkou pri príprave analýzy výskumných údajov z hľadiska rozdielov medzi ženami a mužmi v cieľovej orientácii v období medzi 19 a 30 rokom fyzického veku, bola pretrvávajúca aktuálnosť ich preskúmania napriek poukazovaniu na posuny v postupnom napĺňaní typických znakov dospelosti a istej diverzifikácii v tom. Prezentované výskumné zistenia poukazujú na to, že medzi ženami a mužmi isté rozdiely v želaniach a plánoch týkajúcich sa vzdelávania práce, rodiny a osobného rastu sú. Zároveň umožňujú poukázať na to, že proces ujasňovania si, kto čo chce dosiahnuť (aký chce byť) sa v tomto období kryštalizuje a aj u žien, aj u mužov prebieha v celom období od 19 ro 30.

Za najvýznamnejšie zistenia je možné označiť rozdiely medzi ženami a mužmi v motivačnom pozadí cieľov z oblasti práce. V nej sa prejavila silnejšia vnútorná motivácia žien a slabšia úroveň vonkajšej motivácie v porovnaní s mužmi. Vo výskume uvádzané ciele podľa toho o niečo viac u žien zodpovedajú ich hodnotám a záujmom a zároveň sú menej ovplyvňované tlakom z vonkajšieho prostredia v porovnaní s mužmi. S tým zrejme súvisí vyššia dôležitosť pripisovaná cieľom z oblasti práce u žien v porovnaní s mužmi.

Časové relácie dosahovania pracovných cieľov naznačujú ich prioritu u mužov. Vzťahuje sa to štádia dosahovania týchto cieľov a uvažované skrátenie obdobia ich dosiahnutia. Na druhej strane v takých charakteristikách cieľov ako je ich záväznosť, dosiahnuteľnosť, sebaúčinnosť, monitorovanie postupu k želanému výsledku, sa rozdiely medzi ženami a mužmi neprejavili.

Na uskutočnené analýzy by mala nadviazať identifikácia rôznych spôsobov plánovania a dosahovania cieľov u žien a rovnako u mužov. Zodpovedá to už uvedenej diverzifikácii postupného napĺňania typických znakov dospelosti. Prezentovaný text je zameraný na otázku, či napriek tomu je možné hovoriť o rozdieloch a typických spôsobov plánovania a dosahovania cieľov v oblasti práce v sledovanom období.

LITERATÚRA

- Arnett, J.J. (2006). Emerging adulthood: Understanding the new way of coming of age. In: Arnett, J.J., Tanner, J.L. (Eds.). *Emerging Adults in America: Coming of Age in the 21st Century*. Washington, DC: APA, pp. 2-20.
- Arnett, J.J., Mitra, D. (2018). Are the features of emerging adulthood developmentally distinctive? A comparison of ages 18 – 60 in the United States. *Emerging Adulthood*, 8(5), 412-419.
- Davydenko, M., Werner, K.M., Milyavskaya, M. (2019). Frozen goals: Identifying and defining a new type of goal. *Collabra: Psychology*, 5. 17.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Džambazovič, R. (2022). Dospievanie na Slovensku. Prechod do dospelosti zo sociologickej perspektívy. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave.
- Herrmann, M., & Brandstätter, V. (2013). Overcoming action crises in personal goals – Longitudinal evidence on a mediating mechanism between action orientation and well-being. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 881–893.
- Kappes, C., Thomsen, Y. (2020) Imitation of goal engagement and disengagement processes in romantic relationship. *European Journal of Personality*. 34(2), 234-244.
- Klein, H.J., Cooper, J.T., Molloy, J.C., & Swanson, J.A., (2014). The assessment of commitment: Advantages of unidimensional, target free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99, 222-238.
- Kováčová Holevová, B., Hricová, M., Lovaš, L. (2022). Chcú dvadsiatnici to, čo od nich očakáva spoločnosť? Obsah dosahovaných cieľov v oblasti vzdelávania, práce, vzťahov a osobného rastu. *Diskuze v psychologii*, 4(1), 9-16.
- Kováčová Holevová, B., Lovaš, L., Hricová, M. (2023). Cieľová orientácia mladých v oblastiach vývinových úloh. Bratislava: VEDA.
- Lacinová, L., Ježek, S., Macek, P. (2016). Cesty do dospelosti: Psychologické a sociálne charakteristiky dnešných dvacátníků. Brno: Masarykova univerzita.
- Lovaš, L. (2017). Dosahovanie cieľov v kontexte sebaregulácie. In. Lovaš, L., Ráčzová, B. a kol.: *Procesy sebaregulácie v dosahovaní cieľov*. Košice: UPJŠ, s. 9-43.
- Milyavskaya, M., Nadolny, D., & Koestner, R. (2015). Why do people set more self-concordant goals in need satisfying domains? Testing authenticity as a mediator. *Personality and Individual Differences*, 77, 131-136.
- Milyavskaya, M., Werner, K.M. (2018). Goal pursuit: Current state of affairs and directions for future research. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 59, 163-175.
- Pfeiffer, J.P., Pinquart, M. (2012). Goal engagement and goal attainment in adolescents with and without visual impairment. *Journal of Adolescence*. 35(4), 909-916.
- Pomaki, G., Maes, S. & ter Doest, L. (2004). Work conditions and employees' self-set goals: Goal processes enhance prediction of psychological distress and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 685-694.
- Pomaki, G., Karoly, P., Maes, S. (2009). Linking goal progress to subjective well-being at work: the moderating role of goal-related self-efficacy and attainability. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 206-218.
- Sheldon, K.M., Elliot, A.J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 3, 482-497.

Kontakt

Ladislav Lovaš

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie

Moyzesova 9, 040 59 Košice

ladislav.lovas@upjs.sk

Grantová podpora

APVV-19-0284 (Faktory výberu a dosahovania dlhodobých cieľov u mladých ľudí v období prechodu do dospelosti)

PEDAGOGICKÝ A ŠKOLSKÝ PSYCHOLÓG AKO PROFESIA SÚČASNOSTI

PEDAGOGICAL AND SCHOOL PSYCHOLOGIST AS A PROFESSION TODAY

Margita MESÁROŠOVÁ

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-21>

Abstrakt:

V súvislosti so zmenami, ktoré priniesli aktuálne politické, ekonomické a sociálne procesy, ako aj s rozvojom nových digitálnych technológií, ktoré zasiahli aj profesiu pedagogického a školského psychológa, vznikla potreba revitalizovať obsah, metódy práce a vzdelávanie psychológov pracujúcich v oblasti vzdelávacieho systému. Autorka poukazuje na dôležité aspekty vykonávania týchto profesií v súčasnosti.

Kľúčové slová: pedagogický psychológ; školský psychológ; profesia

Abstract:

In connection with the changes brought about by current political, economic, and social processes, as well as with the development of new digital technologies, which also affected the profession of pedagogical and school psychologists, there was a need to revitalize the content, work methods and education of psychologists working in the field of the educational system. The author points out the important aspects of performing these professions nowadays.

Keywords: educational psychologist; school psychologist; profession

ČÍM MÔŽE POMÔČŤ PEDAGOGICKÝ A ŠKOLSKÝ PSYCHOLÓG ŽIAKOM A ŠTUDENTOM, UČITEĽOM A RODIČOM V SÚČASNOSTI?

Paleta problémov, s ktorými môže pedagogický a školský psychológ pomôcť žiakom, študentom, ako aj ich rodičom a učiteľom, je rozmanitá. Historicky medzi prvé zásadné úlohy patrilo hodnotenie a posudzovanie, psychológovia sa podieľali na tvorbe testov, ktorými pomáhali nájsť žiakov, ktorí nedokázali zvládať školské úlohy (napríklad Simon a Binet vytvorili prvý test intelektových výkonov s cieľom identifikovať problémových žiakov). V súčasnosti sa hodnotenie využíva v prospech antidiskriminačných cieľov, a to umožniť problémovým žiakom inkluzívne vzdelávanie, k čomu je potrebné vytvárať individuálne vzdelávacie plány a vhodné stratégie podpory. Teda do popredia vystupuje podpora inkluzívneho vzdelávania a psychológovia sa zameriavajú na kreovanie podporných opatrení pre študentov so špeciálnymi potrebami, pričom spolupracujú s ostatnými zainteresovanými odborníkmi (učiteľom, špeciálnym pedagógom, výchovným poradcom, medicínskymi odborníkmi, sociálnymi pracovníkmi), ako aj so žiakom a jeho rodičmi.

Nadväzujúc na hodnotiacu funkciu, mnoho pedagogických psychológov a školských psychológov sa podieľa na poradenstve a psychoterapii. Poskytujú individuálne a skupinové

poradenstvo žiakom a študentom s emocionálnymi, sociálnymi alebo behaviorálnymi problémami, a na druhej strane poskytujú podporu učiteľom v oblasti manažmentu triedy, zvládania behaviorálnych problémov a rozvoja efektívnych vzdelávacích stratégií. S tým je prepojená aj ďalšia skupina úloh orientovaná na vzdelávanie učiteľov, aby si s pomocou psychológov zlepšili odbornosť v oblasti pedagogiky, vzdelávania žiakov so špeciálnymi potrebami, riadenia triedy, posilňovania emocionálneho zdravia a ďalších relevantných tém.

Do popredia sa dostáva aj prevencia a riešenie krízových situácií, a to najmä podpora žiakom a študentom po traumatických udalostiach, ktorých počet narastá vo väčšine krajín sveta v nadväznosti na pandémie Covidu19 a aktuálne prebiehajúce vojnové konflikty, ale aj s nárastom násillia páchanom v školách zo strany extrémistov a psychicky narušených osob. Potrebné je podporovať tiež psychické zdravie celej školskej komunity. Dôležitou súčasťou práce psychológov pracujúcich v školskom prostredí je tvorba rôznych preventívnych programov, medzi ktorými dominujú programy proti šikanovaniu, programy na rozvoj sociálnych spôsobilostí, prevenciu drogových a iných závislostí.

V tomto príspevku sa budeme zaoberať viacerými otázkami, ktoré môžu ovplyvniť prácu pedagogických psychológov a školských psychológov. Dotkneme sa ťažkostí pri definovaní a rozlišovaní týchto profesií. Naznačíme, aké sú úrovne pôsobenia pedagogických psychológov a školských psychológov. Prezentujeme, akým výzvam a ohrozeniam čelia títo profesionáli v súčasnosti, najmä nedostatočným zdrojom, tlaku spoločnosti riešiť problémy aj iného druhu než prísluší týmto profesiám, problémom spojenými s inklúziou, vysokým pracovným zaťažením. Pozornosť budeme venovať aj paralelnému pôsobeniu umelej inteligencie v tejto oblasti, jej možnostiam a nedostatkom v porovnaní so vzdelanými odborníkmi, poukážeme najmä na nezastupiteľnosť „živého“ ľudského faktora pri práci s klientmi.

PREČO JE TAKÉ ŤAŽKÉ DEFINOVAŤ ÚLOHU PEDAGOGICKÉHO A ŠKOLSKÉHO PSYCHOLÓGA?

Veľkým problémom je nedostatočná jasnosť, čo je vlastne úlohou alebo náplňou práce pedagogických a školských psychológov. Jestvuje síce zhoda teoretikov a praktikov v tom, že ich úlohou je pomáhať so vzdelávacími a výchovnými problémami žiakov a študentov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami a optimalizovať ich vzdelávací, sociálny a osobnostný rozvoj, ale ktoré konkrétne úlohy predstavujú základ tohto pôsobenia? Je to predovšetkým adaptácia týchto žiakov na náročné požiadavky vzdelania v súčasnosti s hlavným zameraním na tvorbu individuálnych vzdelávacích programov alebo snaha pomôcť im zvládať stres a psychické problémy spôsobené nadmernou záťažou v porovnaní s ich schopnosťami a spôsobilosťami? Je potom namieste otázka, či by psychológovia nemali pôsobiť viac ako advokáti detí, ktoré musia spĺňať stále vyššie vzdelávacie štandardy, a nielen ako „podporovači“ či „potvrzovatelia“ nevhodných požiadaviek na žiakov a študentov zo strany vládnych inštitúcií, školských orgánov či učiteľov a rodičov.

Rozlišovanie profesie pedagogického psychológa a školského psychológa je náročné, najmä z toho dôvodu, že vo viacerých krajinách sveta sa historicky ako prvý zaužíval pojem pedagogický psychológ. V súčasnosti paralelne pôsobia pedagogickí psychológovia v rôznych inštitúciách, napr. na Slovensku v centrách poradenstva a prevencie alebo iných pedagogicko-psychologických zariadeniach, kým na školách je ustanovená pozícia školského psychológa. Tieto profesie sú stále viac zamerané širokospektrálne na riešenie rozmanitých problémov, preto je celkom logické, že rozvinuté krajiny sveta sa usilujú klásť vysoké nároky na vzdelávanie týchto odborníkov, a teda sa vyžaduje vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v niektorých krajinách, napr. v USA.

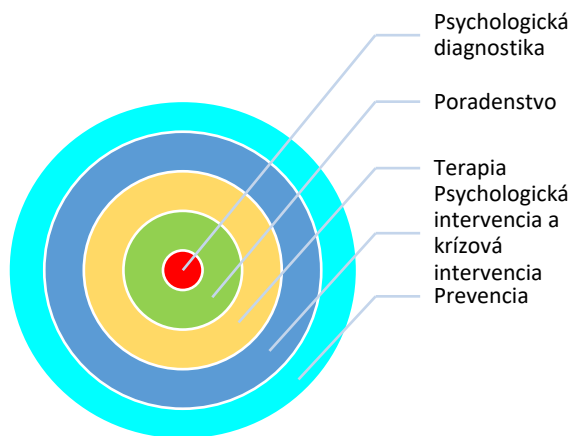
Definovanie podstaty profesie pedagogického psychológa a školského psychológa sťažuje aj paralelná existencia oboch vo viacerých krajinách. Napríklad v USA funguje Divízia 15 Pedagogická psychológia Americkej psychologickkej asociácie (APA, 2023a). Popri divízii pedagogickej psychológie v rámci Americkej psychologickkej asociácie pracuje aj Divízia 16 Školská psychológia (APA, 2023b). Porovnaním ich zamerania a objektov ich odborného pôsobenia zistíme, že sú tam podobnosti v problémových oblastiach, ale aj rozdiely v používaných metódach a prostrediach, kde títo špecialisti pôsobia. Kým divízia Pedagogická psychológia je viac vedecky orientovaná, divízia Školská psychológia je prakticky zameraná. Divízia Pedagogická psychológia APA poskytuje kolegiálne prostredie pre psychológov so záujmom o výskum, vyučovanie alebo prax vo vzdelávacom prostredí na všetkých úrovniach, aby mohli prezentovať a publikovať články o svojej práci. Práca členov divízie sa zaoberá teóriou, metodológiou a aplikáciami v širokom spektre otázok výučby, školenia a učenia (APA, 2023a). Divízia 16 Školská psychológia v rámci American Psychological Association (APA) je zložená z vedecko-praktických psychológov, ktorých hlavným profesijným záujmom sú deti, rodiny a školský proces. Táto divízia zastupuje záujmy psychológov zapojených do poskytovania komplexných psychologických služieb deťom, dospelujúcim a rodinám v školách a iných aplikovaných prostrediach (APA, 2023b). Vo Veľkej Británii pedagogickí psychológovia sú vyškolení psychológovia a registrovaní pracovníci vo sfére duševného zdravia, ktorí sa špecializujú na vývin dieťaťa. Pedagogickí psychológovia pracujú s deťmi, mladými ľuďmi, rodinami a školami a využívajú psychológiu na podporu pozitívnych výsledkov vo vzťahu k subjektívnej pohode, komunikácii a učeniu. Môže ísť o podporu detí s problémami s učením alebo komunikačnými potrebami a pomoc školám pri naplňaní potrieb mladých ľudí, ktorí len ťažko zvládajú svoje emócie.

Postavenie pedagogického psychológa a školského psychológa na Slovensku

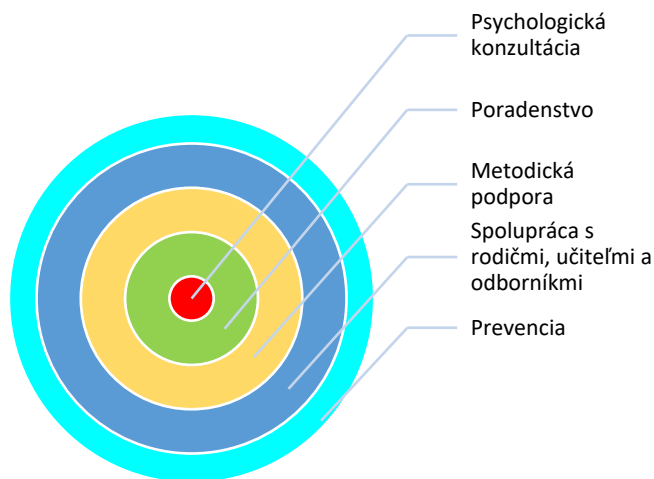
Na Slovensku pracuje na pozícii pedagogického psychológa alebo školského psychológa veľké množstvo odborníkov. Aj keď je počet základných a stredných škôl vysoký, nezodpovedá tomu počet školských psychológov, ktorý sa odhaduje na 500 (Đuríková, 2023). Situáciu nerieši ani zostava psychológov v centrách poradenstva a prevencie, ich počet bol v roku 2020 na Slovensku 473 podľa správy Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie (Sojková et al., 2021). Táto profesijná skupina zastáva rôzne posty, a to najmä post psychológa v centrách poradenstva a prevencie alebo školského psychológa na základných či stredných školách. Čo je v porovnaní s vyspelými krajinami odlišné, je nízka požadovaná úroveň prípravy, ako je to kodifikované aj vo Vyhláske 1/2020. Na tieto pozície sa vyžaduje iba magisterské štúdium psychológie v prípade psychológa v centre poradenstva a prevencie, resp. v centre špeciálneho poradenstva, kým školský psychológ môže vykonávať svoju prácu nielen po absolvovaní psychologickkej jednoodborovej prípravy, ale aj s pedagogickým vzdelaním po absolvovaní rozširujúceho vzdelania školskej psychológie (Vyhláska 1/2020). Pre porovnanie, napríklad vo Veľkej Británii sa pedagogickí psychológovia považujú za kvalifikovaných používateľov testov na základe ich psychologickkej kvalifikácie na doktorandskej úrovni a/alebo registrácie zdravotníckych a opatrovateľských profesií (porovnaj Pearson, 2022). Táto nedostatočná príprava môže spôsobovať problémy pri výkone profesie. Mnohí psychológovia nepoznajú v potrebnej miere vzdelávacie prostredie, riešením by bolo absolvovanie postgraduálneho vzdelávania alebo tretieho stupňa vysokoškolského vzdelávania v pedagogickej psychológii a poradenskej psychológii.

Áká je rola pedagogického psychológa a školského psychológa podľa súčasnej právnej úpravy na Slovensku? Od 1. 9. 2023 platí právna norma, Zákon o výchove a vzdelávaní (školský zákon) (Zákon č. 245/2008 Z. z.) a súčasne aj zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch (Zákon č. 138/2019 Z.z.), ktoré stanovujú úlohy tak pre psychológov centier poradenstva a prevencie, ako aj pre školských psychológov. Porovnanie

úloh prezentovaných v týchto zákonných normách, ktoré sme vykonali, ukazuje, že odborníci oboch profesií pracujú na takmer identických úlohách, s relatívne podobnými kompetenciami. Obrázok 1 prezentuje úlohy pre prácu so žiakmi a študentmi, obrázok 2 pre prácu s učiteľmi, rodičmi a inými odborníkmi. Odlišnosti sú minimálne, skôr ide o účel psychologického pôsobenia – kým psychológovia centier poradenstva a prevencie sa zameriavajú na široký okruh problémov osobnostného, vzdelávacieho a profesijného vývinu a rozvoja, školskí psychológovia sa viac sústreďujú na vzdelávacie problémy a potreby žiakov a študentov. Zdá sa však, že aj tieto úlohy a kompetencie sú dosť podobné a často sa prekrývajú. Zákonodarcovia nerozlišujú tiež kvalitu vzdelania psychológov a absolventov učiteľského štúdia, ktorí súbežne s psychologickými špecialistami môžu vykonávať pozíciu školského psychológa, i keď iba s absolvovaným rozširujúcim vzdelaním (Vyhláška 1/2020).



Obrázok 1 Identické aktivity pedagogického a školského psychológa v práci s deťmi a mládežou



Obrázok 2 Identické aktivity pedagogického a školského psychológa v práci s rodičmi, učiteľmi a inými odborníkmi

Úrovně pôsobenia pedagogických a školských psychológov

Pedagogickí psychológovia a školskí psychológovia pracujú na rôznych úrovniach: a) na individuálnej úrovni – realizujú hodnotenie potrieb dieťaťa a spolupracujú so školami na implementácii opatrení, ktoré spĺňajú identifikované potreby; b) na skupinovej úrovni – ich cieľom je podpora skupiny detí s podobnými potrebami, ako aj podpora systémov fungujúcich v prostredí dieťaťa – napríklad podpora školy pri rozvíjaní ich politiky inklúzie.

Ak si položíme otázky, aké sú špecifické úlohy pedagogického psychológa a školského psychológa, ktorými sa odlišujú napríklad od klinického psychológa, na prvom mieste treba uviesť ich pôsobenie pri posúdení vzdelávacích a emocionálnych potrieb detí. Ďalšou významnou aktivitou je navrhovať, rozvíjať a podporovať terapeutické programy a programy manažmentu správania. Aktivity pedagogického psychológa a školského psychológa si vyžadujú spoluprácu a konzultáciu s multiinštitucionálnymi tímami, s cieľom poradiť sa o najlepších prístupoch a opatreniach na podporu vzdelávania a rozvoja. Je dôležité si uvedomiť, že akékoľvek opatrenie, ktoré títo odborníci navrhujú v prospech žiaka a študenta, je možné efektívne zabezpečiť iba s pomocou rodičov a učiteľov, pretože dieťa alebo mladý človek nemá moc a autoritu, aby si ho uplatnil sám. Preto je nevyhnutné poradensky podporovať rodičov, učiteľov a ostatných, ktorí sa podieľajú na výchove detí a mládeže. V širšom spoločenskom kontexte je úlohou pedagogických psychológov a školských psychológov navrhovať a rozvíjať projekty zahŕňajúce deti a mladých ľudí. Na popularizáciu pedagogickej psychológie a výsledkov výskumu je dôležité komunikovať so širšou odbornou a laickou verejnosťou, nielen publikovať v úzko špecializovaných vedeckých časopisoch. Je potrebné teda písať správy pre kompetentné orgány a odborníkov s odporúčaniami, ako postupovať, ale aj radiť, presvedčať, podporovať a rokovať s učiteľmi, rodičmi a inými odborníkmi na vzdelávanie. V užšom kontexte školy alebo školského zariadenia je významnou úlohou týchto špecialistov navštevovať prípadové konferencie zahŕňajúce multidisciplinárne tímy o tom, ako najlepšie uspokojiť sociálne, emocionálne, behaviorálne a vzdelávacie potreby detí a mladých ľudí, ktorých má pedagogický psychológ alebo školský psychológ v svojej starostlivosti. Vo všetkých aktivitách, ktoré vykonávajú, je ich primárnou zodpovednosťou uprednostňovať efektívnosť – kontext a prostredie, ktoré ovplyvňujú vývin dieťaťa, sa považujú za čoraz dôležitejšie pri dosahovaní efektivity práce. S cieľom zabezpečiť efektívne pôsobenie je vážnou úlohou tak pedagogických psychológov, ako aj školských psychológov vykonávať aktívny výskum, a na tomto základe formulovať intervencie, ktoré sa zameriavajú na aplikáciu vedomostí, spôsobilostí a odborných znalostí na podporu miestnych a národných iniciatív. Všeobecným zámerom oboch špecializácií je rozvíjať a aplikovať účinné intervencie na podporu psychickej pohody žiakov, študentov a učiteľov, ich sociálneho, emocionálneho a behaviorálneho rozvoja a na zvýšenie vzdelávacích štandardov.

Úlohy, výzvy a ohrozenia, pred ktorými stoja pedagogickí a školskí psychológovia v súčasnosti

V mnohých krajinách a inštitúciách existuje *nedostatok finančných a personálnych zdrojov* na podporu pedagogických psychológov a školských psychológov. To môže mať za následok obmedzené prostriedky na výkon ich povinností a poskytovanie dostatočnej pomoci a podpory učiteľom a študentom.

Na druhej strane, ako to demonštruje napr. štúdia z nášho prostredia (Žitniaková Gurgová, Behúňová, 2017), učelia a psychológovia čelia čoraz väčšiemu *pracovnému zaťaženiu a stresu*. Pedagogickí psychológovia a školskí psychológovia sa musia vyrovnávať s týmto nadmerným pracovným zaťažením a zároveň poskytovať podporu a poradenstvo učiteľom, aby im pomohli zvládnuť ich profesijné a emocionálne výzvy. Problémom sú tiež celonárodné a medzinárodné testovania, ktoré zvyšujú tlak na *zodpovednosť učiteľov a žiakov* a spôsobujú stres, ťažkosti so zvládaním náročných situácií, a tak psychológovia, namiesto, aby pracovali na optimalizácii rozvoja osobnosti žiakov a študentov, musia zameriavať svoje odborné služby na terapiu psychických problémov a porúch, čo sa prejavuje ako nežiaduci *trend psychiatrizácie a terapeutizácie psychologického profesie*. Toto je jedna z ďalších výziev, ktorej musia čeliť obe tieto profesie.

Zvýšeným záujmom o *duševné zdravie študentov* a rastúcim výskytom problémov, ako sú úzkosť, depresia a stres (Jiao et al., 2023), sa zvyšuje dopyt po službách pedagogických

psychológov a školských psychológov. Títo profesionáli často musia pracovať s veľkým počtom študentov a zabezpečiť, aby dostali primeranú starostlivosť a podporu.

Trend smerujúci k *inkluzívnemu vzdelávaniu* si vyžaduje od pedagogických psychológov a školských psychológov nové spôsobilosti a schopnosti. Musia byť schopní poskytovať podporu študentom s rôznymi vývinovými a vzdelávacími potrebami a spolupracovať s učiteľmi na vytváraní inkluzívneho prostredia v triedach. To, že sú v triedach začlenení aj problémoví žiaci a študenti s rôznymi problémami v učení, správaní a emocionálnej oblasti, vytvára silný tlak na prácu psychológov, ktorí sa tiež podieľajú na riešení týchto problémov.

Pedagogickí psychológovia a školskí psychológovia často musia splňať *prísne etické, zákonné a administratívne požiadavky*. Musia sa riadiť etickými normami, dodržiavať predpisy týkajúce sa ochrany osobných údajov a evidencie klientov a byť oboznámení so špecifickými právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na vzdelávanie. Napríklad Asociácia školskej psychológie Slovenskej republiky vytvorila etické požiadavky na prácu školského psychológa (Valihorová, Gajdošová, n. d.). Je dôležité, aby pedagogickí a školskí psychológovia mali primeranú podporu od riaditeľov inštitúcií a škôl a aby boli dostatočne vybavení zdrojmi a nástrojmi potrebnými na plnenie svojich povinností a poskytovanie kvalitnej podpory učiteľom a študentom.

Výzvou je takisto aj *nedostatok povedomia o dôležitosti práce* pedagogického a školského psychológa. Od pedagogických psychológov alebo školských psychológov, ktorých pôsobenie spočíva v optimalizácii osobnostného a vzdelávacieho vývinu, sa často požaduje riešenie problémov duševného zdravia a duševných porúch, ktoré je doménou klinických psychológov a psychiatrov. Domnievame sa, že je to prekážkou uplatnenia špecifického pôsobenia pedagogických psychológov a školských psychológov.

Výzvou je aj stále sa rozširujúci *vplyv technológií na vzdelávanie*. Pedagogickí psychológovia a školskí psychológovia musia byť schopní zvládať nové technologické nástroje a digitálne prostredia, aby mohli účinne podporovať učiteľov pri integrovaní technológií do vzdelávacieho procesu a pomáhať študentom pri rozvoji digitálnych zručností. Obsiahle pojednávanie o vyššie uvedených otázkach prezentujú Spector et al. (2014). Okrem online vzdelávania a kombinovaného vzdelávania sa začínajú uplatňovať aj *technológie umelej inteligencie, mobilné edukačné technológie* využívajúce vlastnosti umelej inteligencie, ktoré zvyšujú tlak na kompetencie žiakov, študentov a učiteľov, a tým aj na psychológov. Podobne aj v oblasti psychologického poradenstva a intervencie, ktorým sa venujú aj pedagogickí psychológovia a školskí psychológovia, sa začína využívať umelá inteligencia v rôznej forme (Elliott, 2022). Tejto špecifickej výzve – nástupu umelej inteligencie do procesu psychologického poradenstva a intervencie – sa budeme venovať podrobnejšie v ďalšom texte.

Umelá inteligencia (UI), ktorá je v súčasnosti dominantnou témou v spojitosti s jej využitím v mnohých profesiách, vrátane tých, ktoré pracujú s ľuďmi, ako sú pedagogická profesia, psychologické poradenstvo, terapia a tiež lekárska profesia, má svoje perspektívne uplatnenie podľa súčasného dominujúceho pohľadu (pozri Spector, 2014) na rozdiel od názorov prevažujúcich v minulosti, kedy sa predpokladalo, že tieto profesie nemôžu v budúcnosti byť nahradené digitálnymi technológiami.

Ako uvádza Luxton (2014), prvý chatbot, ELIZA bol vytvorený Josephom Weizenbaumom z MIT už v roku 1966. Tento raný konverzačný softvér napodobňoval psychoterapeuta. Jej najznámejší scenár, DOCTOR, úspešne simuluje renomovaného psychológa Carla Rogersa.

Na základe analýzy hlavných oblastí pôsobenia pedagogického psychológa a školského psychológa sa pokúsime načrtnúť, kde sa dá umelá inteligencia využiť. Ponúka sa jej aplikácia najmä pri *automatizovanom testovaní a hodnotení*, ktoré sa v tejto oblasti využíva už desaťročia, ako o tom informujú viaceré štúdie, napr. Thompson, Wilsonová (1982), Mesárošová, Gorej (1990). To môže zahŕňať aj online testovacie platformy, ktoré umožňujú

študentom vykonávať testy v digitálnom prostredí. UI môže potom analyzovať a vyhodnotiť ich odpovede, čím uľahčuje a zrýchľuje proces hodnotenia.

Ďalšie uplatnenie UI vidíme pri *aplikácii virtuálnych psychologických testov*, ktoré môžu merať rôzne aspekty študentských výkonov a kognitívnych predpokladov. Tieto testy môžu byť prispôsobené individuálnym potrebám a schopnostiam študenta a zároveň poskytovať psychologom podrobnejšie informácie o ich schopnostiach a potrebách. Konkrétne informácie o využívaní, výhodách a problémoch spojených s virtuálnymi testami v práci školského psychológa možno nájsť v štúdiu Mulliganovej a Ayouba (2023).

Pre svoju schopnosť pracovať súbežne s množstvom dát UI môže poskytovať pedagogickým a školským psychologom *analytické nástroje na spracovanie a analýzu veľkého množstva údajov* o študentech, ako tvrdí napríklad Frackiewicz (2023). Tieto nástroje môžu pomáhať identifikovať vzorce, trendy a potenciálne oblasti intervencie na základe údajov o výkonoch, správaní a sociálnych faktoroch. Z toho plynie aj ďalšia oblasť využitia, a to *prediktívna analýza*. UI môže byť použitá na prediktívnu analýzu študentských výkonov a kognitívnych predpokladov. Na základe histórie údajov a vzorov môže UI predpovedať budúce výkony študenta a identifikovať oblasti, kde je potrebná dodatočná podpora alebo intervencia. Pravda, je to postavené na tom, aby potrebné údaje boli spracované a uverejnené v príslušných databázach, a tak mohli byť využité.

V ostatnom období nadobudlo veľký význam *poradenstvo a terapia* s využitím online priestoru a mobilných alebo webovských technológií, ktoré má svoje teoretické zázemie v odborných publikáciách Fishera et al. (2019) či Gasteigerovej a Broadbentovej (2022). UI môže teda poskytovať virtuálne prostredie pre pedagogického psychológa a školského psychológa na poskytovanie poradenstva a podpory študentom. Tieto virtuálne prostredia môžu zahŕňať chatboty alebo virtuálnych asistentov, ktorí sú schopní poskytovať informácie a rady v oblasti psychologickéj podpory a poradenstva. Predovšetkým UI môže uľahčiť a zefektívniť skrining a identifikáciu výskytu určitých problémov alebo rizík. UI môže zároveň poskytnúť podporu a nástroje pre rozhodovanie pedagogickým psychologom a školským psychologom pri poskytovaní poradenstva. Môže to zahŕňať odporúčania na intervencie, informácie o dostupných zdrojoch a službách, ako aj nástroje na sledovanie a vyhodnocovanie pokroku študentov.

To, čo považujeme vo svetle súčasného rozvoja umelej inteligencie za výzvu, je jej využitie pri *sebadiagnostike a sebarozvoji, pri personalizovanom vzdelávaní a plánovaní*, čo môžu realizovať ľudia aj mimo tradičného prostredia psychologických a pedagogických pracovísk, či už z pohodlia domova, alebo v inom prostredí, bez osobnej asistencie psychológa, pedagóga alebo lekára. Mnoho klientov, ako upozorňujú napr. Abramsová (2023), Fiske, Henningsen a Buyx (2019), uprednostňuje dnes vyhľadávanie odpovedí na svoje otázky týkajúce sa ťažkostí vo vzdelávaní alebo psychických problémov na internete, na rôznych blogoch; prípadne k dispozícii sú aj online mobilné aplikácie na podporu duševného zdravia. Chatboty poskytujú relatívne kvalitné odpovede na otázky, ako riešiť školské problémy, ako postupovať pri psychických problémoch. Napríklad, na otázku, ako zostaviť individuálny vzdelávací program pre osemročného dyslektika, možno nájsť odpovede či už v rámci aplikácie BingAI, čo je vyhľadávač na báze umelej inteligencie fungujúci s GPT4 a využívajúci informácie a citácie v reálnom čase, alebo ChatGPT, ktoré ďalej prezentujeme:

„Individuálny vzdelávací program (IVP) je dohoda medzi školou a rodičmi, ktorá zabezpečuje individuálny prístup pre dieťa. Individuálny znamená ušitý presne na jeho mieru. V IVP sa určuje, aké kompenzačné pomôcky môže používať, akým spôsobom bude skúšaný a hodnotený, stanovuje aké špeciálne postupy sa majú na vyučovaní použiť. Chceli by ste vedieť viac o tom, ako zostaviť IVP pre osemročného dyslektika? Alebo máte iné otázky?“ (BingAI, 2023).

ChatGPT (OpenAI, 2023) odporúča takýto postup:

„Pri zostavovaní individuálneho vzdelávacieho programu pre osemročného dyslektika je dôležité zohľadniť konkrétne potreby a schopnosti dieťaťa. Tu je niekoľko nápadov a odporúčaní, ktoré by ste mohli zahrnúť do takéhoto programu:

Diagnostika: Začnite vyhodnotením špecifických ťažkostí a silných stránok dieťaťa. Vyžiadajte si odborné hodnotenie od špecialistu na dyslexiu, aby ste presne identifikovali problémy, s ktorými dieťa zápasí.

Rôzne učebné metódy: Zamerajte sa na multimodálne učenie, čo znamená využívať rôzne zmysly a modalitami. Kombinujte vizuálne, sluchové a hmatové prvky pri výučbe. Napríklad, používajte farebné zvýrazňovače, abstraktné a vizuálne schémy, nahrávky a podobne.

Čítanie a písanie: Ponúknite alternatívne metódy pre čítanie a písanie. To môže zahŕňať použitie hlasových nahrávok, audiokníh, špeciálnych aplikácií na čítanie a zvýrazňovanie textu, ako aj použitie slovných prediktorov pri písaní.....“ (OpenAI, 2023).

Tieto odpovede poskytnuté dvomi aplikáciami UI nám naznačujú, že psychológ vôbec nemusí byť nenahraditeľný, resp. nemožno vylúčiť súčasné pôsobenie psychológov a UI. Navyše, chatbot dokáže vytvoriť taký typ odpovede, ktorý je k pýtajúcemu sa trpiacemu človeku veľmi empatický, a tak je vážnym konkurentom, a vôbec nemusí obstať námietka, že umelá inteligencia nenahradí medziľudský vzťah. Na ukážku prezentujeme príklad na empatické odozvu chatbota na konkrétnu sťažnosť:

„Cítim sa veľmi smutne, je mi nanič, už ma nič nebaví...čo ďalej.“

ChatGPT (OpenAI, 2023):

„Lutujem, že sa cítite takto smutne. Je dôležité, aby ste si uvedomili, že je úplne prirodzené prechádzať obdobím, keď sa cítite nanič a nič nás nebaví. Tu je niekoľko odporúčaní, ktoré vám môžu pomôcť nájsť cestu von z tejto situácie:

Hľadajte podporu: Je veľmi dôležité hovoriť o svojich pocitoch s niekým blízkym, ako je priateľ, rodinný príslušník alebo odborník na duševné zdravie. Môžu vám ponúknuť oporu, porozumenie a perspektívu.

Zaoberajte sa sebou: Venujte čas svojmu fyzickému a duševnému blahu. Skúste sa zapojiť do činností, ktoré vám robia radosť alebo vás uvoľňujú, ako napríklad šport, umenie, čítanie alebo meditácia. Dbajte na svoje zdravie, správnu výživu a dostatok spánku.

Vytvorte si rutinu: Pravidelná rutina môže byť prospešná pre vašu duševnú pohodu. Stanovte si ciele na každý deň a snažte sa ich dosiahnuť. Štruktúra a organizácia môžu pomôcť znížiť pocit prázdnoty a nezájmu.

Nájdite podnetné aktivity: Skúste objaviť nové aktivity alebo záujmy, ktoré vás môžu oslovovať. Môže to byť niečo, čo ste vždy chceli vyskúšať alebo sa zapojiť do dobrovoľníckej činnosti. Nájsť zmysel a cieľ mimo svojich bežných činností môže pomôcť obnoviť váš záujem a vášeň.

Vyhnete sa izolácii: Napriek tomu, že sa môžete cítiť sklúčene, snažte sa neizolovať od ostatných ľudí. Spoločnosť a sociálna interakcia môžu byť prospešné pre vaše emocionálne zdravie. Pokúste sa stretnúť sa s priateľmi, rodinou alebo sa zapojiť do komunitných skupín, kde môžete nadviazať nové kontakty.

V prípade potreby vyhľadajte odbornú pomoc: Ak sa vaše pocity trvajú a ovplyvňujú vašu každodennú funkčnosť, neváhajte vyhľadať odbornú pomoc. Psychiater alebo psychológ vám môže poskytnúť vhodnú podporu a liečbu, ktorá vám pomôže prekonať ťažkosti.

Pamätajte si, že život prináša rôzne výzvy a zmeny, a niekedy potrebujeme čas a pomoc, aby sme sa s nimi vyrovnali. Buďte láskaví voči sebe a hľadajte podporu, keď ju potrebujete.“ (OpenAI., 2023).

K vyššie uvedenému možno doplniť náš kritický pohľad: Z odborného hľadiska nemožno súhlasiť, aby sme prenechali pole psychologického poradenstva, terapie a intervencie

„umelej inteligencii“. Umelá inteligencia pracuje síce s dostupnými zdrojmi utvorenými ľudskými subjektmi, prevažne odborníkmi, avšak podľa nášho názoru nie vždy dokáže vyhodnotiť, či poskytnuté argumenty a rady zodpovedajú skutočne odbornému a vedeckému prístupu, alebo či sú platné a nápomocné jednotlivcovi, ktorý si ich na internete vyhľadal. Tiež nemôže nahradiť reálny ľudský kontakt klienta zoči-voči psychológovi. Na druhej strane, práve preťaženosť a nedostatok podporných profesionálov, ktorý sa aj v našich podmienkach prejavuje, môže spôsobovať hľadanie odpovedí našimi potenciálnymi klientmi v prostredí umelej inteligencie. Preto je namieste uviesť aj argumenty na podporu nezastupiteľnosti práce psychológov s klientom zoči-voči, ktorými sa budeme zaoberať v ďalšom texte.

Nezastupiteľná rola psychológov pri vykonávaní psychologickej profesie

Čo možno očakávať od psychológov a čo od umelej inteligencie? Ak sa zamyslíme nad osobnostnými predpokladmi, ktoré sa očakávajú od profesie pedagogického psychológa alebo školského psychológa, predovšetkým by sa títo špecialisti mali vyznačovať otvoreným a citlivým prístupom k deťom a mladým ľuďom, disponovať taktom a diplomaciou. K ústredným vlastnostiam možno zaradiť tiež vynikajúce komunikačné a medziľudské spôsobilosti. V kognitívnej oblasti sa pedagogický psychológ a školský psychológ potrebujú opierať o schopnosť skúmať emocionálne problémy s deťmi a mladými ľuďmi založenú na zdravej zvedavosti a výskumnom prístupe k práci a analytických schopnostiach. Tieto profesie si takisto vyžadujú vysokú úroveň sebauvedomenia, sebapoznania, istotu a sebadôveru podporovanú nezávislosťou a sebamotiváciou. Kriticky treba poukázať na to, že UI nemôže prevziať tvorivý spôsob ľudského myslenia; len ľudia sú schopní vytvárať nové spôsoby myslenia, nové formy umenia a technológie. Tieto kompetencie nemožno očakávať od umelej inteligencie. Podobne aj kompetencie, ktoré uvedieme ďalej, nedokáže nahradiť umelá inteligencia. Na to, aby psychológ bol efektívny v práci s klientom a jeho významnými osobami, je dôležité, aby dokázal byť empatický, asertívny, presvedčivý a efektívny facilitátor, ako aj prejavil schopnosť pracovať ako súčasť tímu. K jeho efektivite významnou mierou prispievajú aj flexibilný a adaptabilný prístup k práci, spolu so schopnosťou využiť vlastnú iniciatívu. Vzhľadom na to, že títo odborníci obvykle pracujú na samostatných postoch, predpokladá sa ich spôsobilosť v oblasti riadenia času, keďže je potrebné riadiť množstvo prípadov a regulovať vlastné pracovné zaťaženie, a čím menej sa vystaviť práci pod tlakom termínov. Dodržiavanie etických noriem profesie je spojené s pochopením dôvernosti a spôsobu zaobchádzania s citlivými informáciami, ako aj rešpektovaním kultúrnej a náboženskej rozmanitosti. Na druhej strane, aj umelá inteligencia dokáže už poskytnúť klientom niektoré služby, ako sme naznačili v tomto príspevku, avšak nemôže dokázať viac, ako dokáže „živý odborník“, ktorého informácie publikované v rôznych médiách služby UI umožňujú.

ZÁVER

V tejto štúdií sme poskytli stručný pohľad na vybrané faktory, ktoré ovplyvňujú výkon profesie pedagogického psychológa a školského psychologa v súčasnosti. Zároveň sme predostreli výzvy a ohrozenia, ktorým čelia profesie pedagogického psychológa a školského psychológa v súčasnosti. Východiskovým bodom bolo zistenie o nedostatočnom rozlišovaní týchto profesií či už vo svete alebo na Slovensku, ktoré sa premieta aj do legislatívy. Vzdelávanie týchto profesií je na rôznej úrovni, kým pre pedagogických psychológov sa vyžaduje štúdium psychológie, školským psychológom sa môže stať aj učiteľ po rozšírení vzdelania. Úlohy oboch profesií sa pritom v podmienkach Slovenska príliš nelíšia podľa súčasnej legislatívy. Medzi hlavné úlohy, problémy a výzvy, ktorým čelia psychológovia pracujúci v oblasti školstva a patrí k ich povinnostiam ich riešiť, možno zaradiť pracovné zaťaženie a stres učiteľov, duševné zdravie študentov, inkluzívne vzdelávanie, zvládanie

technológií vo vzdelávaní, ako aj nástup umelej inteligencie. Ich pôsobenie sťažujú prísne etické, zákonné a administratívne požiadavky a zároveň nedostatok povedomia o dôležitosti práce. Súčasťou štúdie je aj prezentovanie výziev spojených s využívaním umelej inteligencie v kontexte pedagogickej psychológie a školskej psychológie, ako aj diskusia o možnostiach a limitoch jej aplikácie.

Je pomerne ťažko predikovať, ako sa budú tieto profesie rozvíjať v budúcnosti. Predovšetkým, bude záležať na tom, ako sa spoločnosť a zodpovedné orgány postavia k tomu, ako vzdelávať deti a mládež, ako aj s akým podporným aparátom pomôcť naplniť cieľ rozvíjania osobnosti detí a mládeže.

LITERATÚRA

- Abrams, Z. (2023). AI is changing every aspect of psychology. Here's what to watch for psychologists and their skills are irreplaceable, but thoughtful and strategic implementation of AI is crucial. *Monitor on Psychology*, 54, 5, 46.
- American Psychological Association (2023a). Educational Psychology. <https://www.apa.org/about/division/div15>.
- American Psychological Association (2023b). School Psychology. <https://www.apa.org/about/division/div16>.
- Bing AI. (2023). <https://www.bing.com/search?form>, vyhľadane 5. 6. 2023.
- Đuríková, K. (2023). Mýty a pravdy o školských psychológoch. <https://eduworld.sk/cd/kornelia-durikova/6762/myty-a-pravdy-o-skolskych-psychologoch>, vyhľadane 5. 6. 2023.
- Elliott, A. (Ed.) (2022). *The Routledge Social Science Handbook of AI*. New York, Routledge.
- Fisher, A. J., Collins, T. A., Dart, E. H. a Radley, K. C., Eds. (2019). *Technology Applications in School Psychology, Consultation, Supervision, and Training*. New York, Routledge.
- Fiske, A., Henningsen, P., Buyx, A. (2019). Your Robot Therapist Will See You Now: Ethical Implications of Embodied Artificial Intelligence in Psychiatry, Psychology, and Psychotherapy *J. Med. Internet. Res.*, 21, 5: e13216. doi: 10.2196/13216.
- Frackiewicz, M. (2023). *AI and School Psychology: A Match Made for the Modern Classroom, Artificial Intelligence News*. <https://ts2.space/en/ai-and-school-psychology-a-match-made-for-the-modern-classroom>, vyhľadane :4. 9. 2023.
- Jiao, W.Y., Wang, L. N., Liu, J., Fang, S. F., Jiao, F.Y., Pettoello-Mantovani, M., Somekh, E.(2022). Behavioral and Emotional Disorders in Children during the COVID-19. *Epidemic. J. Pediatr.*, 221, 264–266.
- Luxton, D. D. (2014). Artificial intelligence in psychological practice: Current and future applications and implications. *Professional Psychology: Research and Practice*, 45(5), 332–339. <https://doi.org/10.1037/a0034559>.
- Mesárošová, M., Gorej, L. (1990). Možnosti využitia mikropočítača pri identifikácii matematicky nadaných žiakov. *Psychológia a patopsychológia dieťaťa*, 25, 3, 265-268.
- Mulligan, Ch. A., Ayoub, J. L. (2023). Remote Assessment: Origins, Benefits, and Concerns. *J. Intell.*, 11, 6, 114. <http://doi.org/10.3390/jintelligence11060114>.
- OpenAI. (2023). ChatGPT [Large language model]. <https://chat.openai.com>.
- Pearson (2022) Qualifications policy. <https://www.pearsonclinical.co.uk/ordering/how-to-order/qualifications/qualificationspolicy.html#:~:text=The%20policies%20that%20Pearson%20uses%20to%20comply%20with,incluing%20administration%2C%20scoring%2C%20interpretation%2C%20and%20application%20of%20results>.

- Sojková, Z., Wirtz, Z., Petrisková, B., Magál, M. (2021). *Súčasný stav ľudských zdrojov v systéme VPAP*. Bratislava: Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie.
- Spector, J. M., Merrill, D., Elen, J. a Bishop, M. J. (Eds.) (2014). *Handbook of Research on Educational Communications and Technology*. 4. vyd. New York etc. Springer Science+Business Media.
- Thompson, J. A., Wilson, S. L. (1982). Automated Psychological Testing. *International Journal of Man-Machine Studies*, 17, 3, 279-289. [http://doi.org/10.1016/S0020-7373\(82\)80028-X](http://doi.org/10.1016/S0020-7373(82)80028-X).
- Valihorová, M., Gajdošová, E. (n. d.) *Etika práce školského psychológa*. <https://www.aspsr.sk/skolsky-psycholog/etika-prace>.
- Vyhláška č. 1/2020 o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.
- Vyhláška č. 24/2022 Z. z. Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o zariadeniach poradenstva a prevencie.
- Zákon č. 245/2008 Z. z. Zákon o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Žitniaková Gurgová, B., Behúňová, L. (2017). Stresory a syndróm vyhorenia v práci učiteľa ZŠ. *PEDAGOGIKA.SK*, 8, 2, 92-108.

Kontakt

Margita Mesárošová

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie
Šrobárova 2, 04059

margita.mesarosova@upjs.sk

Grantová podpora

KEGA 023UPJŠ-4/2021 Nové prístupy v pedagogickej psychológii vo vzdelávaní psychológov

LÍŠI SA SPÔSOB ROZHODOVANIA NA ZÁKLADE VÝBERU ŠTUDIJNÉHO ODBORU?

DOES THE WAY OF DECISION-MAKING DIFFER ACCORDING TO THE CHOICE OF STUDY FIELD?

Ester NOSÁLOVÁ

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-23>

Abstrakt:

Cieľom výskumu je zistiť, či existujú rozdiely v spôsobe rozhodovania sa na základe výberu študijného odboru. Vzorku tvorí 134 študentov končiacich ročníkov gymnázií, ktorých cieľom je dostať na vysokú školu v určitom odbore. Tieto odbory tvoria a) sociálne, právne a ekonomické vedy; b) vzdelávanie; c) prírodné vedy, matematika a informatika; d) technické vedy a e) zdravotnícke vedy. Typické spôsoby rozhodovania boli zisťované prostredníctvom Škály základných štýlov rozhodovania (Scott & Bruce, 1995). Významné rozdiely sa preukázali v rámci racionálneho štýlu, ktorý je využívaný významne viac u študentov, ktorí sú zameraní na zdravotné vedy oproti študentom zameraným na vzdelávanie. Intuitívny štýl využívajú významne viac študenti zameraní na sociálne, právne a ekonomické vedy, ako študenti zameraní na zdravotné vedy. Študenti zameraní na vzdelávanie dosahujú významne vyššie hodnoty v spontánnom štýle rozhodovania oproti študentom zameraným na sociálne, právne a ekonomické vedy, ako aj študentom zameraným na zdravotné vedy.

Kľúčové slová: študijný odbor; štýly rozhodovania; ciele

Abstract:

The aim of the research is to determine whether there are differences in the typical decision-making based on the choice of study program. The sample consists of 134 high school seniors who aim to enter a specific field of study at university. These fields include a) social, legal, and economic sciences; b) education; c) natural sciences, mathematics, and informatics; d) technical sciences; and e) medical sciences. Typical decision-making styles were assessed using the Basic Decision-Making Styles Scale (Scott & Bruce, 1995). Significant differences were found within the rational decision-making style, which is used significantly more by students focused on medical sciences compared to those focused on the educational field. Students focused on social, legal, and economic sciences tend to use the intuitive decision-making style more than those focused on medical sciences. Students focused on the educational field achieve significantly higher scores in the spontaneous decision-making style than those focused on social, legal, and economic sciences, as well as those focused on medical sciences.

Keywords: study field; decision-making styles; goals

ÚVOD

Rozhodovanie je komplexný kognitívny proces, ktorý zahŕňa výber z rôznych alternatív založený na rôznych kritériách a preferenciách. Medzi faktory súvisiace s tvorbou rozhodnutí vieme zaradiť aj štýly rozhodovania (Appelt, 2011), ktoré chápeme ako habituálne vzorce, ktoré sú využívané pri tvorbe rozhodnutí. Ide o špecifický spôsob vnímania a reagovania na situácie vyžadujúce si rozhodovanie (Scott, Bruce, 1995; Thunholm, 2004). Tieto štýly sú určené množstvom získaných informácií, zhodnotených alternatív, ale aj typickým spôsobom myslenia. Podobne ako osobnostné charakteristiky, mali by byť relatívne stabilné (Bavoľár, 2018; Harren, 1979; Hunt, 1989). Existuje niekoľko členení štýlov rozhodovania a medzi najvyužívanejšie patrí členenie podľa Scottovej a Brucea (1995), ktoré definuje päť základných rozhodovacích štýlov – racionálny, intuitívny, závislý, vyhýbavý a spontánny. Racionálny štýl rozhodovania je špecifický dôkladným vyhľadávaním informácií a logickým hodnotením alternatív a následným výberom najvhodnejšej alternatívy. Intuitívny štýl je charakteristický zameraním sa na detaily, spoliehaním sa na pocity a intuíciu. Jednotlivci, ktorí využívajú závislý štýl, vyhľadávajú rady a nasmerovanie od iných ľudí. Vyhýbavý štýl sa vyznačuje odkladaním rozhodnutia čo najdlhšie, ako je možné a vyhýbaním sa rozhodovacej situácii. Pre využívanie spontánneho štýlu je typické rýchle a impulzívne rozhodovanie sa, spojené s potrebou rozhodnúť sa čo najskôr. Väčšinou je u jednotlivcov v rozhodovacích situáciách prítomný jeden dominantný štýl, no napriek tomu viacerí autori konštatujú, že tieto štýly nie sú navzájom nezávislé a jednotlivci väčšinou využívajú určitú kombináciu týchto štýlov a vedia ich na základe situácie rôzne aplikovať (Bavoľár, 2018; Scott & Bruce, 1995; Thunholm, 2004).

Naše rozhodnutia vplývajú na všetky oblasti nášho života, čiže aj do sféry pracovnej. Všeobecne sú štýly rozhodovania prepojené s životnou spokojnosťou, rozhodovacími kompetenciami, ale aj konkrétnejšie s konštruktami týkajúcich sa kariérneho rozhodovania a pracovnej oblasti. Čo sa týka životnej spokojnosti, intuitívny štýl je prepojený s vyššou mierou spokojnosti, ako aj vyššou mierou reziliencie, či optimizmu. Naopak vyhýbavý štýl je spojený s nižšou mierou životnej spokojnosti a vyššou mierou vnímaného stresu (Bavoľár, Bačíková-Slešková, 2018; Bavoľár, Orosová, 2015). S rozhodovacími kompetenciami, ktoré chápeme ako schopnosti robiť „dobré“ rozhodnutia, dodržiavanie pravidiel rozhodovania a vyhýbanie sa omylom, je spájaný racionálny a vyhýbavý štýl rozhodovania. Podobne ako pri životnej spokojnosti je vyhýbavý štýl negatívne prepojený s rozhodovacími kompetenciami a racionálny naopak pozitívne (Delaney et al. 2005; Bavoľár, 2018). Ak sa presunieme k oblasti práce, štýly rozhodovania súvisia napríklad s kariérnou adaptabilitou, vyhorením a profilmí kariérneho rozhodovania. Kariérnu adaptabilitu môžeme definovať ako psychologické zdroje na zvládanie pracovných úloh, zmien či tráum. Tá priamo pozitívne súvisí s racionálnym štýlom. Súvisí taktiež pozitívne s intuitívnym štýlom a negatívne s vyhýbavým štýlom, avšak v tomto prípade je tento vzťah mediový sebaúčinnosťou, teda vierou vo vlastné schopnosti a kompetencie (Dostanić et al., 2021). Racionálny a vyhýbavý štýl súvisia aj s vyhorením, pričom vzťahy sú podobné ako v predchádzajúcich prípadoch. Racionálny štýl súvisí negatívne s vyhorením a vyhýbavý štýl pozitívne (Michailidis, Banks, 2016). V rámci kariérnych profilov autori Gati et al. (2012) uviedli prepojenia so všetkými štýlmi rozhodovania. Racionálny štýl predikovalo viac analytické spracovávanie informácií, viac investovaného úsilia, vnútorný lokus kontroly, vyššia aspirácia dosahovať ideálnu kariéru, nižšia potreba uspokojovať ostatných ako aj nižšie využívanie intuície. Intuitívny štýl neprekvapivo predikovalo vyššie využívanie intuície a prekvapivo vonkajší lokus kontroly. Prekvapivý výsledok autori interpretujú tak, že hoci je intuícia je definovaná ako spoliehanie sa na vlastné pocity, môže byť spojená aj so spoliehaním sa na osud, či iné vonkajšie faktory. Závislý štýl predikovalo najmä konzultovanie s inými, vyššia závislosť na druhých, pomalšie rozhodovanie a vyššia potreba uspokojovať ostatných. K vyhýbavému štýlu prispievali vyššia prokrastinácia, závislosť na

ostatných, pomalšie rozhodovanie, nižšia aspirácia nasledovať ideálne povolanie, viac externý lokus kontroly a menej investovaného úsilia. K spontánnemu štýlu prispievalo najmä nižšie vyhľadávanie informácií, externý lokus kontroly, využívanie intuície, menej konzultovania s ostatnými, ale vyššia závislosť na ostatných a viac holistické spracovávanie informácií.

Celkovo sa teda či už všeobecne, ale aj konkrétne v pracovnej oblasti ako adaptívnejšie rozhodovacie štýly javia práve racionálny a intuitívny štýl rozhodovania a ako neadaptívny najmä vyhýbavý štýl rozhodovania. Okrem sú tieto štýly vysvetlené aj s rôznymi dimenziami kariérnych profilov.

V našom výskume by sme sa chceli zamerať na to, či sú nejaké rozdiely v typickom rozhodovaní na základe toho, aký študijný odbor a teda potenciálnu kariéru si študenti gymnázií volia. Čo sa týka očakávaných výsledkov, tak podľa nášho vedomia nebol realizovaný výskum porovnávajúci jednotlivé odbory, či profesie v spôsobe rozhodovania. Avšak určité prepojenie môžeme nájsť napríklad prostredníctvom osobnostných charakteristík, ktoré súvisia nie len s rozhodovacími štýlmi, ale je aj niekoľko výskumov, ktoré uvádzajú súvis osobnostných charakteristík s študijnými odbormi. Zamerali sme sa na osobnostné charakteristiky podľa členenia Big Five. Vedelová (2014) vo svojej meta-analýze uvádza súvis osobnostných charakteristík a jednotlivých odborov, ktoré síce nie sú štruktúrované rovnako ako na Slovensku, ale je možné ich aspoň približne zaradiť do tohto členenia. Sociálne vedy súvisia najmä s vyššou mierou svedomitosti a otvorenosti novým skúsenostiam. Podľa El Othmana et al. (2005) kombinácia týchto dvoch charakteristík súvisí pozitívne s racionálnym štýlom rozhodovania a negatívne so spontánnym štýlom. Vedy zamerané na vzdelávanie súvisia pozitívne so svedomitosťou a prívetivosťou (Vedel, 2014). Tieto dve charakteristiky súvisia pozitívne s racionálnym, vyhýbavým a negatívne so spontánnym štýlom (El Othman et al., 2005). Zdravotnícke vedy, podľa výskumov konkrétne medicína pozitívne súvisí so svedomitosťou (Vedel, 2014). Svedomitosť súvisí pozitívne s racionálnym a negatívne so spontánnym štýlom (El Othman et al., 2005). Prírodné vedy súvisia najmä so svedomitosťou a extravertiou (Vedel, 2014), pričom so štýlmi rozhodovania súvisia protichodne, napríklad extraverti súvisia negatívne a svedomitosť pozitívne s racionálnym štýlom (El Othman et al., 2005). Technické vedy súvisia s prívetivosťou, svedomitosťou a otvorenosťou (Vedel, 2014) a ich kombinácia pozitívne s racionálnym a vyhýbavým a negatívne s intuitívnym a spontánnym štýlom (El Othman et al., 2005). Na základe týchto prepojení by sme mohli predpokladať, že rozdiely medzi odbormi by mohli byť vo využívaní intuitívneho štýlu, pričom očakávame, že technické vedy budú tento štýl využívať menej ako ostatné odbory. Rozdiely by sa mohli preukázať aj vo využívaní vyhýbavého štýlu, pričom odbory zamerané na vzdelávanie a technické vedy by v tomto štýle mohli skórovať vyššie.

METÓDA

Vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 134 študentov končiacich ročníkov (maturantov) Košických gymnázií. Priemerný vek respondentov bol 18,2 (SD= 0,48) a vo vzorke prevažovali ženy (87 – 64,9%) oproti mužom (47 – 35,1%).

Metódy

Vysoká škola a odbor boli zisťované ako cieľ, ktorí by respondenti chceli dosiahnuť nasledujúci rok. Išlo o vysokú školu a odbor, ktoré predstavujú prvú voľbu pre respondentov a aktívne pracovali na tom, aby sa na danú školu dostali. Inštrukcia znela nasledovne: „*Prosím uveďte, na akú vysokú školu a odbor by ste sa najviac chceli dostať. Malo by ísť o školu, ktorá je Vašou prvou možnosťou a zároveň je Vaším cieľom dosiahnuť to, aby ste na ňu boli prijatí.*“

Štýly rozhodovania boli zisťované prostredníctvom Škály základných štýlov rozhodovania (GDMS), ktorú tvorilo 25 výrokov, pričom päť výrokov stále zisťovalo jeden z štýlov rozhodovania: racionálny (napr.: „Rozhodnutia robím logickým a systematickým spôsobom.“), intuitívny (napr.: „Pri rozhodovaní sa spolieham na moje inštinkty.“), závislý (napr.: „Pri robení dôležitých rozhodnutí využívam rady iných ľudí.“), vyhýbavý (napr.: „Rozhodovanie odkladám, kedykoľvek je to možné.“) a spontánny (napr.: „Zvyčajne robím impulzívne rozhodnutia.“). Tieto výroky boli hodnotené na 5-bodovej škále (1 – úplne nesúhlasím; 5 – úplne súhlasím) (Scott, Bruce, 1995).

Procedúra

Dáta boli zbierané osobne od 29.9. 2022 do 18.10. 2022 na gymnáziách. Dotazníky boli vytvorené a vyplňané elektronicky na platforme Qualtrics a distribuované prostredníctvom QR kódov, ktoré respondentov po naskenovaní prepojili na stránku s dotazníkom.

VÝSLEDKY

V tejto časti sa venujeme deskriptívnym údajom a rozdielom medzi jednotlivými vybranými odbormi vysokých škôl v rámci využívania štýlov rozhodovania.

V tabuľke č. 1 opisujeme zastúpené odbory, na ktoré sa študenti hlásili. Toto rozdelenie vzniklo na základe členenia odborov podľa stránky portalvs.sk. Najviac zastúpené boli zdravotnícke vedy, na ktoré sa hlásilo 54 respondentov, potom sociálne, právne a ekonomické vedy, na ktoré sa hlásilo 35 respondentov, ďalej prírodné vedy, matematika a informatika, ktoré si volilo 23 respondentov, nasledovali technické vedy s 12 respondentami a na záver najmenej, teda 10 respondentov sa hlásilo na odbory vzdelávania.

Tabuľka č. 1 Zastúpenie odborov VŠ

Odbor	Počet (%)
Zdravotnícke vedy a odbory zamerané na skvalitňovanie života	54 (40,3%)
Sociálne, právne a ekonomické vedy	35 (26,1%)
Prírodné vedy, matematika a informatika	23 (17,2%)
Technické vedy	12 (9,0%)
Vzdelávanie	10 (7,5%)

V tabuľke č. 2 uvádzame stredové hodnoty (priemer a medián) pre jednotlivé odbory v rámci jednotlivých štýlov rozhodovania.

Tabuľka 2 Stredové hodnoty rozhodovacích štýlov

Odbor	Štýly rozhodovania									
	Racionálny štýl		Intuitívny štýl		Závislý štýl		Vyhýbavý štýl		Spontánny štýl	
Priemer a medián	M	Me	M	Me	M	Me	M	Me	M	Me
Zdravotnícke vedy	20,3	20,0	17,0	17,0	18,3	18,0	14,4	14,0	12,8	12,0
Sociálne vedy, právne a ekonomické vedy	20,1	20,0	18,7	19,0	17,4	17,0	13,3	14,0	13,5	13,0
Prírodné vedy, matematika a informatika	18,8	20,0	16,9	17,0	17,9	17,0	14,3	15,0	13,5	13,0
Technické vedy	19,5	20,0	17,4	17,5	17,3	18,0	14,3	14,0	14,9	14,5
Vzdelávanie	17,7	17,5	18,3	19,0	18,0	17,5	15,4	16,0	16,8	17,0

Poznámka: M – aritmetický priemer; Me - medián

Ďalej v tabuľke č. 3 uvádzame hodnoty zošikmenia a špicatosti na overenie normálneho rozloženia údajov. V niekoľkých prípadoch neboli tieto hodnoty v rámci stanovenej normy (-1 – 1). Vzhľadom na tieto hodnoty sme v nasledujúcich analýzach využili neparametrickú formu rozdielovej štatistiky.

Tabuľka 3 Zošikmenie a špicatosť rozhodovacích štýlov

Odbor	Štýl rozhodovania									
	Racionálny štýl		Intuitívny štýl		Závislý štýl		Vyhýbavý štýl		Spontánný štýl	
Zošikmenie a špicatosť	Z	Š	Z	Š	Z	Š	Z	Š	Z	Š
Zdravotnícke vedy	-0,06	-0,12	0,32	-0,32	-0,11	-0,22	0,18	-1,04	0,50	-0,05
Sociálne vedy, právne a ekonomické vedy	-0,80	0,88	-0,97	1,72	-0,22	0,20	0,09	-0,55	0,64	0,81
Prírodné vedy, matematika a informatika	-2,19	7,69	-0,06	-0,39	-0,23	-0,20	0,08	-0,92	0,28	0,77
Technické vedy	-0,01	-1,12	0,17	-1,17	-0,35	-0,59	0,19	-1,27	0,18	-1,37
Vzdelávanie	0,08	-0,99	-1,23	0,85	-0,12	-1,06	-0,11	0,45	-0,58	0,37

Poznámka: Z – zošikmenie; Š - špicatosť

V tabuľke č. 4 uvádzame hodnoty Kruskal-Wallisovho testu. V rámci tohto testu boli ako významné vyhodnotené rozdiely medzi odbormi v intuitívnom ($p = 0,03$) a spontánnom ($p = 0,01$) štýle rozhodovania. Ďalej sme sa pozreli aj na párové porovnania, ktoré uvádzame v tabuľke č. 4.

Tabuľka 4 Kruskal-Wallisov test

	χ^2	df	p
Racionálny štýl	9.13	4	0.058
Intuitívny štýl	10.45	4	0.034
Závislý štýl	1.34	4	0.855
Vyhýbavý štýl	2.27	4	0.686
Spontánný štýl	14.27	4	0.006

Na párové porovnania bol využitý Dwass-Steel-Critchlow-Flingerov test párových porovnaní. Pre stručnosť uvádzame v tabuľke č. 5 výsledky s významnými hodnotami priemernej chyby α ($p < 0,05$). Významné rozdiely sa preukázali v racionálnom štýle, ktorého hodnoty boli významne vyššie pre zdravotnícke vedy oproti vzdelávaniu. Ďalej to boli rozdiely v intuitívnom štýle, kde sociálne, právne a ekonomické vedy mali významne vyššie hodnoty oproti zdravotníckym vedám. Potom to boli rozdiely v spontánnom štýle v tomto prípade mal odbor vzdelávanie významne vyššie skóre ako sociálne, právne a ekonomické vedy a zároveň vyššie ako zdravotnícke vedy.

Tabuľka 5 DSCF test párových porovnaní

Štýl rozhodovania	Odbory	W	p
Racionálny štýl	Vzdelávanie (Me = 17,5) - Zdravotnícke vedy (20)	3,88	0,048
Intuitívny štýl	Sociálne, právne a ekonomické vedy (19) - Zdravotnícke vedy (17)	-4,02	0,036
Spontánny štýl	Sociálne, právne a ekonomické vedy (13) – Vzdelávanie (17)	3,92	0,044
Spontánny štýl	Vzdelávanie (17) - Zdravotnícke vedy (12)	-4,75	0,007

DISKUSIA

Naším cieľom bolo zistiť, či existujú rozdiely vo využívaní štýlov rozhodovania podľa členenia Scottvej a Brucea (1995) medzi odborními, na ktoré sa študenti gymnázií hlásia a je ich cieľom dostať sa na daný odbor.

Zistili sme štyri významné rozdiely medzi jednotlivými odborními a to v rámci racionálneho, intuitívneho a spontánneho štýlu. Ani jeden z týchto výsledkov nie je v súlade s našimi očakávaniami, avšak niektoré výsledky sú v súlade s výskumnými prepojeniami. Čo sa týka racionálneho štýlu, študenti snažiaci sa dostať na odbor zdravotnícke vedy sa podľa našich výsledkov bežne rozhodujú viac racionálne, teda sa viac zameriavajú na získavanie informácií, zhodnocujú rôzne alternatívy viac ako študenti, ktorí sa chcú uplatniť v odbore vzdelávania. Tento výsledok je z časti v súlade s predpokladom, že v zdravotných vedách je viac využívaný racionálny štýl, ale to bolo predpokladané aj pre odbory zamerané na vzdelávanie (El Othman et al., 2005; Vedel, 2014), čo je v protiklade s našimi výsledkami. Racionálne rozhodovanie pozitívne súvisí s rozhodovacími kompetenciami (Delaney et al. 2005; Bavoľár, 2018), čiže by sa v porovnaní zdravotníckych vied a vzdelávania mohlo očakávať aj potenciálne vyššia miera schopnosti robiť „dobré“ rozhodnutia v prospech zdravotníckych vied. Podobné rozdiely by sme mohli predpokladať aj v kariérnej adaptabilite (Dostanić et al., 2021) a nižšej miere vyhorenia (Michailidis, Banks, 2016). Inými slovami na základe vzťahov racionálneho štýlu a psychologických zdrojov na zvládanie pracovných úloh, zmien a tráum, by sa dala predpokladať na základe zistených rozdielov vyššia úroveň pre zdravotnícke vedy. Na základe výsledkov Gatiho et al. (2012) by sme mohli v prospech zdravotníckych vied predpokladať analytické spracovávanie informácií, viac investovaného úsilia, vnútorný lokus kontroly, vyššiu aspiráciu dosahovať ideálnu kariéru, nižšiu potrebu uspokojovať ostatných ako aj nižšie využívanie intuície.

Vo využívaní intuitívneho štýlu boli rozdiely medzi odborními sociálne, právne a ekonomické vedy a zdravotné vedy. V tomto prípade sociálne, právne a ekonomické vedy skórovali vyššie v úrovni typického rozhodovania sa, ktoré charakterizované spoliehaním sa na pocity, intuíciu a vyšším všímaním si detailov (Scott, Bruce, 1995). Tieto výsledky neboli očakávané a ani výskumné prepojenia nenaznačovali súvislosť medzi týmito odborními a intuitívnym štýlom. Vyššia miera tohto štýlu spájaná aj s vyššou životnou spokojnosťou, rezilienciou a optimizmom (Bavoľár & Bačíková-Slešková, 2018; Bavoľár & Orosová, 2015), čiže pri zistenej vyššej miere intuitívneho rozhodovania, by sme mohli očakávať vyššiu mieru aj týchto premenných. Využívanie tohto štýlu je spojené aj s kariérnou adaptabilitou, ktorá je mediovaná sebaúčinnosťou (Dostanić et al., 2021). Mohli by sme teda očakávať aj lepšiu kariérnu adaptabilitu, za predpokladu, že títo jednotlivci veria vo svoje schopnosti a kompetencie.

Študenti, ktorí sa snažili uplatniť v odbore vzdelávania, udávali vyššie hodnoty spontánneho štýlu v porovnaní so zdravotnými vedami a aj sociálnymi, právnymi a ekonomickými vedami. Čiže oproti spomínaným odborom sa študenti zameraní na oblasť vzdelávania rozhodujú viac impulzívne, rýchlo s potrebou uskutočniť rozhodnutie čo najskôr (Scott, Bruce 1995). Tento výsledok je opäť jeden z neočakávaných a zhoduje sa len z časti s výskumnými zisteniami, ktoré naznačovali nižšiu mieru využívania týchto štýlov v rámci všetkých troch odborov, čo sa teda pri odbore vzdelávanie nepotvrdilo. K využívaniu tohto štýlu prispieva nižšie vyhľadávanie informácií, externý lokus kontroly, využívanie intuície, menej konzultovania s ostatnými, ale vyššia závislosť na ostatných a viac holistické spracovávanie informácií (Gati et al., 2012). Čiže pri odbore vzdelávania by sme mohli očakávať aj podobne formované kariérne profily.

Na záver zhrňujeme niekoľko limitov vzťahujúcich sa k interpretácii dát a možnostiach zovšeobecnenia. V prvom rade vzorka bola limitovaná počtom respondentov a nerovnomerným zastúpením porovnávaných skupín. Vzhľadom na počet párových porovnaní je potrebné rátať aj s pravdepodobnosťou falošne pozitívnych výsledkov a odporúčali by sme tieto výsledky otestovať na reprezentatívnejšej vzorke. Čo sa týka prepojení s výskumami týkajúcich sa pracovnej sféry sú poskytnuté interpretácie skôr možných prepojení a podnetom na ďalšie skúmanie. Okrem toho je potrebné brať do úvahy aj to, že išlo o študentov, ktorí by sa chceli vzdelávať v danom odbore a nie o študentov, či zamestnancov, ktorí aktívne študujú, či pracujú v konkrétnom odvetví.

LITERATÚRA

- Appelt, K., Milch, K., Handgraaf, M., & Weber, E. (2011). The Decision Making Individual Differences Inventory and guidelines for the study of individual differences in judgment and decision-making research. *Judgment and Decision Making*, 6(3), 252-262. doi:10.1017/S1930297500001455
- Bavoľár J., & Orosová O. (2015) Decision-making styles and their associations with decision-making competencies and mental health. *Judgment and Decision Making*, 10(1), 115–122
- Bavoľár, J. (2018). *Štýly Rozhodovania teoretické a praktické aplikácie* (Vol. 1). Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach.
- Bavoľár, J., & Bačiková-Slěšková, M. (2018). Psychological protective factors mediate the relationship between decision-making styles and mental health. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9831-9>
- Delaney, R., Strough, J., Parker, A. M., & Bruine de Bruin, W. B. (2015). Variations in decision-making profiles by age and gender: A cluster-analytic approach. *Personality and Individual Differences*, 85, 19-24.
- El Othman, R., El Othman, R., Hallit, R., Obeid, S., & Hallit, S. (2020). Personality traits, emotional intelligence and decision-making styles in Lebanese universities medical students. *BMC Psychology*, 8(1). doi:10.1186/s40359-020-00406-4
- Dostanić, J., Suvajdžić, K., & Krpović-Bojanić, Ž. (2021). Decision-making styles, career decision self-efficacy, and career adaptability among high school students. *The Career Development Quarterly*, 69(1), 63–77. doi:10.1002/cdq.12249
- Gati, I., Gadassi, R., & Mashiah-Cohen, R. (2012). Career decision-making profiles vs. Styles: Convergent and incremental validity. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 2–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.004>
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 119–133. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90065-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90065-4)

- Hunt, R. G., Krzystofiak, F. J., Meindl, J. R., & Yousry, A. M. (1989). Cognitive style and decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 44(3), 436–453. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(89\)90018-6](https://doi.org/10.1016/0749-5978(89)90018-6)
- Michailidis, E., & Banks, A. P. (2016). The relationship between Burnout and risk-taking in workplace decision-making and decision-making style. *Work & Stress*, 30(3), 278–292. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1213773>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-Making Style: The Development and Assessment of a New Measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818–831. <https://doi.org/10.1177/0013164495055005017>
- Thunholm, P. (2004). Decision-making style: habit, style or both? *Personality and Individual Differences*, 36(4), 931–944. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(03\)00162-4](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(03)00162-4)
- Vedel, A. (2014). The big five and tertiary academic performance: A systematic review and meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 71, 66–76. doi:10.1016/j.paid.2014.07.011

Kontakt

Ester Nosáľová

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra
psychológie Moyzesova 9, 04001 Košice
ester.nosalova@student.upjs.sk

Grantová podpora

APVV 19-0284 (Faktory výberu a dosahovania dlhodobých cieľov u mladých ľudí v období prechodu do dospelosti)

**SOCIÁLNÍ KLIMA UČITELSKÝCH SBORŮ ZÁKLADNÍCH A STREDNÍCH ŠKOL:
DIAGNOSTIKA KLIMATU A INTERVENCE**

**THE SOCIAL CLIMATE OF THE TEACHING STAFF IN THE PRIMARY A SECONDARY
SCHOOLS: DIAGNOSIS AND INTERVENTION**

*Andrea ROZKOVCOVÁ, Magda NIŠPONSKÁ, Petr URBÁNEK, Helena
PICKOVÁ, Jitka JURSOVÁ, Oto DYMOKURSKÝ*

*Technická univerzita v Liberci, Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická, Katedra
pedagogiky a psychologie*

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-24>

Abstrakt

Sociální klima učitelského sboru je významný faktor fungování školní organizace. Sbor disponuje potenciálem působit na práci vedení školy a současně výrazně ovlivňuje i žákovský kolektiv, přispívá k efektivitě práce organizace a pro žáky představuje pozitivní model fungující komunity. Cílem příspěvku je popsat možnosti diagnostiky a intervencí sociálního klimatu na ZŠ a SŠ v libereckém regionu. Smyslem projektu je vytvořit metodologický koncept pro identifikaci a následnou intervenci ve snaze podpořit školy v práci s vlastním sociálním klimatem. V diagnostické fázi nejprve realizujeme screening klimatu nástrojem OCDQ-RS a dále cílené kvalitativní postupy (analýza výsledků a školní dokumentace, rozhovory). V intervenční fázi využíváme dotazníky a individuální koučink pro vedení škol, workshopy pro učitele, intervenční rozhovory s vedením. Zapojené školy získávají opakovanou informaci o kvalitě klimatu sboru. Pro intervenované školy vznikly názorné „mapy vztahů“ inspirované teorií pole Kurta Lewina ukazující situaci sboru v kontextu. Ukazuje se, že tento postup při práci s učitelkými sbory a vedením škol je přínosný, byť značně náročný na čas a odborný personál jak při diagnostice, tak zejména v opakovaných intervencích. Do intervenční fáze proto mohl být zařazen jen malý počet škol, přičemž podmínkou byl aktivní zájem školy.

Klíčová slova: učitelský sbor; sociální klima; diagnostika; intervence; mentalizace

Abstract

The social climate of the teaching staff is an important factor in the functioning of the school. It can influence the work of the school management, the effectiveness of the work of the whole organization and represents a positive model of a functioning community for students. Our aim is to describe social climate diagnostics and interventions in primary and secondary schools (ISCED 1, 2, 3) in the Liberec Region and to develop a methodological concept to help schools work with social climate. In the diagnostic phase we use OCDQ-RS climate screening and qualitative methods (analysis of results and school documentation, interviews). Personality questionnaires, individual coaching and intervention interviews for school management and workshops for teachers are used in the intervention phase. Feedback on the quality of the social climate is given to the schools involved. Illustrative "relationship maps", inspired by Lewin's

field theory, have been created for the intervened schools, showing the situation in context. It turns out that working with teachers and school management is beneficial, but time-consuming and requires professional staff both to diagnose and to intervene. Therefore, only a small number of schools could be included in the intervention phase. The condition was the active interest of the school.

Keywords: teaching staff; social climate; diagnostics; intervention; mentalization

ÚVOD

V příspěvku jsou popsány předběžné výsledky výzkumného projektu TAČR Kvalita klimatu učitelských sborů (TL03000035, dále jen QUALCLIM), který je zaměřen na tvorbu diagnostické a intervenční metodiky pro zlepšení klimatu učitelských sborů. Navazujeme v něm na opakovaný výzkum klimatu učitelských sborů většího rozsahu v rámci GA ČR projektu Stabilita a proměny učitelských sborů ZŠ (GA ČR 16-10057S; 2016 – 2018), který byl realizován na vzorku 125 základních škol. Výběr škol do projektu TAČR byl zvolen také s cílem zvýšení spolupráce pracovníků Technické univerzity v Liberci se školským terénem v Libereckém kraji a ve statutárním městě Liberci. V současném projektu se neomezujeme pouze na výzkum a diagnostiku, ale zahrnujeme i praktické intervence ve školách. Jeho cílem je vytvořit a ověřit metodiku diagnostických a intervenčních postupů, která přispěje k posílení sociálního klimatu ve školách, ke snížení mobbingu a bossingu a ke zvýšení stability učitelských sborů s příznivým sociálním klimatem.

Sociální klima učitelských sborů

Učitelé mají významný vliv na celkové klima školy, interakce ve třídě, komunikaci s žáky a rodiči a další aspekty fungování školy. Kvalita profesních i osobních vztahů mezi učiteli navzájem ovlivňuje celkové fungování školní organizace. Ve školní organizaci přispívá příznivé klima nejen k dosažení vzdělávacích cílů, ale také vytváří vhodný sociální model pro chování žáků a celé školní komunity. Učitelé zároveň navazují důležité vztahy s ostatními aktéry školního prostředí, včetně vedení školy, žáků a rodičů a všichni tito aktéři se neustále vzájemně ovlivňují (Urbánek, 2020, Urbánek et al. 2020, Urbánek et al, 2021).

V našem pojetí klimatu učitelských sborů vycházíme ze zahraničních přístupů ke klimatu školy (např. Moos, 1978; Fraser, 1986; Kottkamp, Mulhern & Hoy, 1987). Český koncept klimatu školy je výsledkem citlivého přenesení tématu do českého školního prostředí, kterým se výzkumně zabývali Lašek (2001), Mareš (2000), Ježek (2003, 2004, 2005, 2009) a další odborníci. Podle Mareše je termín "sociální klima školy" definován jako "ustálené postupy vnímání, prožívání, hodnocení a reagování všech aktérů školy na to, co se ve škole odehrálo, právě odehrává nebo má v budoucnu odehrát" (Mareš, 2001, s. 583). Jiná definice upřesňuje a doplňuje tuto představu a vymezuje klima školy jako "sociálně-psychologickou proměnnou vyjadřující kvalitu interpersonálních vztahů a sociálních procesů, které se odehrávají ve škole, a to z pohledu učitelů, žáků a zaměstnanců školy" (Průcha, Walterová & Mareš, 2013, s. 125). Podle Urbánka a Chvála (2012) "klima učitelského sboru vyjadřuje kvalitu interpersonálních vztahů a sociálních procesů fungujících uvnitř sboru, tak jak ji učitelé subjektivně vnímají" (s. 8). Autoři zároveň identifikovali čtyři klíčové atributy sociálního klimatu (tamtéž, s. 6):

Subjektivní vnímání a interpretace klimatu samotnými aktéry: Každý učitel a člen učitelského sboru vnímá a interpretuje klima školy a sboru z perspektivy založené na vlastních zkušenostech.

Relativní stabilita klimatu: Klima učitelského sboru je obvykle stabilní a mění se pomalu v důsledku dlouhodobých interakcí, vnitřních a vnějších vlivů (např. pandemie Covid).

Kolektivní povaha klimatu: Klima učitelského sboru je kolektivní fenomén a vyjadřuje sdílenou realitu a zkušenosti učitelů, povahu jejich vzájemných interakcí a interakcí s vedením školy.

Kontinuální hodnocení reality: Hodnocení klimatu učitelského sboru zahrnuje současnou situaci, ale také minulé zkušenosti a budoucí očekávání, které ovlivňují aktuální vnímání a interpretaci klimatu.

Klima učitelských sborů a mentalizace

Mentalizace je funkcí, díky níž jedinec dokáže chápat a interpretovat vlastní chování i chování druhých lidí jako smysluplné, na základě vnímání záměrných mentálních stavů - potřeb, myšlenek, pocitů, přesvědčení a zdůvodnění (Fonagy et al, 2002). Jde o porozumění pozadí chování - tedy chápání mentálních stavů, které jedince vedly k určitému chování (Bateman, Fonagy, 2013). Díky teorii mentalizace dnes dokážeme lépe a detailněji uvažovat a diskutovat o tom, co se děje mezi lidmi a v lidech, když spolu komunikují v rozmanitých sociálních kontextech, např. ve školním prostředí. Bylo zjištěno, že intervence spočívající ve strategiích, které podporují mentalizující interakce ve školách, snižují maladaptivní, rušivé chování bez ohledu na typ zátěže a zlepšují sociální dovednosti, osobní pohodu a celkové duševní zdraví žáků i učitelů (Twemlow et al, 2017, Schwarzer et al, 2021).

Mentalizace se zdá být rozhodující při toleranci a zvládnání neregulovaných emočních stavů. Specifické mentalizační dovednosti mohou učiteli pomoci regulovat sebe sama emocionálně a behaviorálně během obtížných interakcí s kolegy. Učitel s rozvinutými mentalizačními schopnostmi se nebude uchýlovat k ukvapeným závěrům ohledně negativního chování kolegů, předpokládat u nich negativní záměry tohoto chování a v důsledku toho může s nimi s větší pravděpodobností komunikovat spolupracujícím a empatickým způsobem, projevovat vůči nim pozitivní a laskavé emoce, vyhýbat se negativním a přehnaným reakcím (Fonagy et al. 2005, 2009). Proto je součástí zmíněných mentalizačních programů pro učitele budování takových mentalizačních schopností, jako je zvědavost vůči duševním stavům druhých a sebe sama, pochopení toho, jak mohou být emoce a duševní stavy neprůhledné (nejistota poznání mysli druhého), schopnost zaujmout různé perspektivy v rámci vztahů a pochopení toho, jak vlastní duševní stavy a jednání ovlivňují druhé (Nišpanská, 2022, 2023). Úspěšná realizace uvedených programů dokazuje, že snadno proveditelná celoškolská intervence zaměřená na mentalizaci může zvýšit kvalitu klimatu v učitelském sboru. Při koncipování intervencí využíváme teorii mentalizace, kterou lze kategorizovat do čtyř stupňů zralosti (Oestergaard Hagelquist, 2016), což vychází z původní metodiky diagnostiky mentalizace Fonagyho et al. (1998).

- Zralá mentalizace: Respondenti projevují vysokou míru reflektivity ve všech kontextech. Jejich komunikace je autentická, realistická, objektivní, tvořivá, komplexní a kontextualizovaná. I ve stresujících situacích si udržují schopnost mentalizace.
- Snížená mentalizace: Respondenti mohou být rozrušeni podněty, které jsou pro většinu lidí neutrální. Mohou se například zabývat myšlenkami nebo vzpomínkami, které nemají dostatečnou oporu ve skutečnosti. Jejich myšlenky jsou subjektivní a nepodložené, ale jednají s nimi jako s objektivní pravdou.
- Absentující mentalizace: Respondenti nevykazují reflektivní perspektivu, ale jejich výpovědi nejsou aktivně nepřátelské. Vyjadřují se prostřednictvím konkrétních událostí nebo obecných sociálních nebo psychologických frázi. Jejich odpovědi zkreslují a zjednodušují realitu. Chybí jim schopnost zdravého zkoumání složitějších sociálních témat.
- Hostilní absentující mentalizace: Respondenti se chovají nepřátelsky, odmítají odpovídat na otázky, staví se do opozice, jsou defenzivní nebo útoční. Jejich odpovědi

jsou bizarní nebo paradoxní. Příklad z našich rozhovorů s učiteli: Tazatel: “Jak byste charakterizoval své vztahy s kolegy?” Respondent: „Není podstatné. Měli by je všechny vyházet.”

V rámci intervenčních postupů přizpůsobujeme úroveň mentalizace účastníků a pracujeme na rozvoji jejich reflektivních schopností. Učitelé, kteří jsou schopni mentalizovat, jsou schopni lépe porozumět svým kolegům, lépe reagovat na jejich potřeby a spoluvytvářet přátelské a podporující prostředí (Twemlow et al, 2017). Je důležité, aby učitelé věděli, že mentalizační schopnosti lze rozvíjet, pěstovat a trénovat.

OD ZÁKLADNÍHO K APLIKOVANÉMU VÝZKUMU

Ve výzkumech klimatu učitelských sborů základních a středních škol se obvykle využívá kvantitativní nebo kvalitativní přístup, méně častá bývá kombinace kvalitativního a kvantitativního přístupu (smíšený design), což však umožňuje lépe porozumět této složité problematice (Vlčková & Lojdová, 2016, Urbánek et al., 2021), lépe interpretovat data a plánovat intervence pro zlepšení klimatu ve sborech. Výzkumy klimatu ve sborech středních škol jsou málo frekventované. V předchozím, výše zmíněném výzkumu GAČR jsme po dobu tří let pomocí dotazníkového šetření zkoumali klima na 125 základních školách. Po provedení vícepřípadové kazuistiky v devíti školách se nám potvrdilo, že vedení školy hraje klíčovou roli při formování klimatu sboru (Urbánek et al, 2020b). Proto v diagnostické fázi současného výzkumu zjišťujeme osobnostní a manažerské styly vedoucích pracovníků škol a ve fázi intervenční pracujeme s vedením škol prostřednictvím opakovaných koučinkových sezení. Současně se také věnujeme učitelskému sboru prostřednictvím skupinových workshopů, které vycházejí z teorie mentalizace. Naším cílem je podpořit učitele v sebereflexi, mentalizující komunikaci, vzájemné důvěře a spolupráci.

Diagnostická fáze č. 1 - screeningové dotazníkové šetření

V první fázi projektu bylo 59 základním a středním školám běžné velikosti (22 ZŠ z vybraného krajského města a 37 SŠ z vybraného kraje) nabídnuto dotazníkové šetření, kterého se nakonec zúčastnilo 32 škol, které o spolupráci na první fázi aplikovaného výzkumu projevily zájem (17 ZŠ a 15 SŠ). Dotazníkové šetření sloužilo jako screening pro identifikaci škol s různými typy klimatu.

- Dotazníkové šetření pro učitele:
 - OCDQ-RS: Pro úvodní měření klimatu učitelského sboru využíváme 34-položkový dotazník OCDQ-RS (Kottkamp et al., 1987), který byl přeložen do češtiny Laškem (2001). Kvalita klimatu ve sboru se posuzuje pomocí celkového skóre indexu otevřenosti (IO), které je vypočítáno na základě pěti dílčích dimenzí:
 - S - suportivita: podpora sboru vedením školy (7 položek)
 - D - direktivita: pevnost vedení školy (7 položek)
 - A - angažovanost: iniciativa a aktivní vzájemná spolupráce učitelů (10 položek)
 - F - frustrace učitelů: pocit nadbytku rutinních povinností (6 položek)
 - I - intimita: přátelské vztahy ve sboru (4 položky)

Pro identifikaci charakteristik sociálního klimatu ve sboru se také zkoumá variabilita výpovědí, která je vyjádřena směrodatnou odchylkou. Důležitým výsledkem je grafický profil hodnot pěti dimenzí a IO, který umožňuje vizuálně zobrazit a porovnávat tato data. Tímto způsobem lze získat podrobný a srozumitelný obraz o klimatu ve sboru a jeho specifických

vlastnostech. Během dlouhodobého používání se prokázalo, že v českém prostředí je dotazník užitečný a aplikovatelný pro široké spektrum učitelských sborů na základních a středních školách (Jursová et al. 2019, Urbánek, 2018, 2020, Urbánek et al. 2020a). Prostřednictvím dotazníkového šetření byl ve sledovaných školách identifikován profil klimatu učitelských sborů. Výsledky této první fáze sloužily jako východisko pro výběr učitelských sborů s nepříznivým klimatem pro následující kvalitativní fázi. Zjištěné výsledky ukázaly rozdíly mezi stupni a druhy škol, přičemž gymnázia vykazovala výrazně odlišné charakteristiky v porovnání se sbory odborných škol.

Diagnostická fáze č. 2 - kvalitativní šetření

Pro kvalitativní šetření jsme záměrně vybrali z celkového počtu 32 škol pouze 6 škol, které vykazovaly významně nepříznivé hodnoty indexu otevřenosti sociálního klimatu. Důležitými předpoklady pro možnost intervencí byly dobrovolnost a ochota škol ke spolupráci na druhé fázi aplikovaného výzkumu. Konkrétně se jednalo o tři základní a tři odborné střední školy. Kvalitativního šetření se aktivně zúčastnil celý výzkumný tým, který se skládal ze šesti členů. Během této fáze probíhaly individuální polostrukturované rozhovory s učiteli a vedením školy, díky nimž jsme mohli proniknout do hloubky témat a příběhů týkajících se vztahů ve sboru. Kromě individuálních rozhovorů jsme využili ohniskové skupiny (focus group) s žáky, abychom získali jejich pohled na fungování školy. Dále jsme prováděli analýzu relevantní školní dokumentace, jako jsou výroční zprávy, inspekční zprávy atd. Členové týmu prováděli zúčastněné pozorování na poradách a také sledovali výuku ve školách. Tato kombinace dat nám poskytla komplexní pohled na danou problematiku. Naším cílem v tomto procesu bylo identifikovat klíčové problémy, jejichž řešení by pro zlepšení klimatu mělo maximální efekt.

- Dotazníkové šetření pro vedení škol:
 - Test stylů vedení LJI (Lock, Wheeler, 2012), který diagnostikuje schopnost vedoucích pracovníků správně vybírat přístup k řešení modelových situací a identifikuje jejich preferovaný styl leadershipu: direktivní, konzultativní, konsenzuální a delegativní.
 - Inventář sociálních kompetencí ISK (Kanning, 2017), který se využívá v rámci rozvoje osobnosti, profesního poradenství, diagnostiky osobnosti a výzkumu. Obsahuje základní škály, které zahrnují prosocialitu, převzetí perspektivy, pluralitu hodnot, ochotu ke kompromisu, naslouchání, schopnost prosadit se, ochotu ke konfliktu, extraverci, rozhodnost, sebekontrolu, emocionální stabilitu, flexibilitu chování, internalitu, sebezpřítání, přímou pozornost k sobě, nepřímou pozornost k sobě a vnímání osob. Sekundární škály zahrnují sociální orientaci, ofenzivitu, sebeovládání a flexibilitu.
 - Temná triáda osobnosti v pracovním prostředí TOP (Schwarzinger, Schuler, 2021), měřící aspekty temné triády osobnosti vedoucího pracovníka (narcismus, machiavelismus a subklinická psychopatie).
 - Dotazník motivace k výkonu LMI (Schuler, M., Prochaska, M. 2011) měří 17 dimenzí motivace k výkonu v profesním kontextu: vytrvalost, kompenzační úsilí, dominance, hrdost, angažovanost, ochota učit se, důvěra v úspěch, preference obtížnosti, flexibilita, samostatnost, flow, sebekontrola, nebojácnost, orientace na status, internalita, soutěživost, cílevědomost. Výsledkem LMI je celková hodnota motivace k výkonu, a také hodnoty pro jednotlivé škály.

Během našich rozhovorů s učiteli a vedením jsme se zaměřili na následující aspekty:

- Hodnocení vztahů uvnitř učitelského sboru z pohledu učitelů.
- Hodnocení vztahů sboru s vedením školy.
- Stabilizující faktory, které přispívají k fungování učitelského sboru.
- Vývoj vztahů ve škole.

Ředitelé a zástupci byli kromě toho dotazováni ohledně:

- Úrovně uvědomění potřeb učitelů.
- Identifikace rizik a ohrožení, kterým čelí učitelský sbor.
- Kritérií používaných ředitelem při výběru nových učitelů do sboru.
- Způsobů delegování úkolů učitelům.

Intervenční fáze

Díky kvalitativní fázi výzkumu jsme získali podrobnější a hlubší vhled do dynamiky fungování zkoumaných sborů. Identifikovali jsme skryté faktory, které negativně ovlivňují kvalitu klimatu ve sboru. Na základě těchto poznatků jsme navrhli intervenční procedury jak pro vedení, tak pro učitelský sbor s cílem podpořit řešení identifikovaných problémů a posílit pozitivní vztahy a spolupráci mezi členy sboru.

a) Intervence s vedením

Před samotným zahájením individuálních intervenčních setkávání s vedoucími pracovníky škol jsme je seznámili s výsledky dotazníkového šetření týkajícího se jejich osobnostních a manažerských stylů. Následně jsme se zaměřili na společnou analýzu vztahů a diskusi nad mapou vztahů (inspirovanou Lewinovou topografií, 1939/2019), kterou jsme speciálně pro tento účel vytvořili. Vizuální mapa prostřednictvím tvarů, barev a šipek přehledně zobrazuje dynamiku klimatu ve škole. Cílem společných sezení nad mapou vztahů bylo zjistit, do jaké míry vedení dokáže komplexně reflektovat současnou situaci, případně obohatit jejich perspektivu tvůrčím způsobem a dosáhnout co největší shody ve sdíleném vnímání vztahové dynamiky učitelského sboru. To nám umožnilo lépe plánovat intervenční proces a zohlednit budoucí působení ředitele tak, aby mělo prospěšný dopad na školní organizaci, i když dále nebudeme přítomni. Současně jsme ředitelům nabídli supervizní konzultace. Zvláštní důraz byl kladen na samotnou roli ředitele, protože ten disponuje největší "strukturální" mocí a rozhodovacími pravomocemi v hierarchii školní organizace. Snažili jsme se nastavit leadership ředitele vzhledem ke specifické situaci školy a současně i k osobnostním a manažerským stylům ředitele a zástupců škol. Během individuálních setkávání jsme také brali v úvahu případné výrazné rysy osobnosti ředitele, které jsme v některých případech identifikovali pomocí dotazníku "temná triáda", kdy byly vnitřní možnosti ředitele pro změnu postojů a chování omezené.

b) Intervence s učiteli

Na základě zájmu vedení školy jsme uspořádali dva sociálně-psychologické workshopy v trvání pěti hodin. Byly zaměřené na podporu mentalizačních schopností učitelů s cílem umožnit učitelům otevřenou diskusi o problémech ve vzájemných vztazích, poskytnout jim prostor pro volnou komunikaci bez přítomnosti vedení a podpořit hlubší reflektování jejich role při utváření klimatu. Pro dosažení tohoto cíle jsme vytvořili strukturu workshopů následovně:

Workshop č. 1:

- Teoretické objasnění tématu: Vysvětlili jsme učitelům teoretický rámec, který jim pomohl lépe porozumět tématům souvisejícím s klimatem ve školním prostředí.
- Ukázka výsledků kvantitativního šetření: Představili jsme učitelům výsledky kvantitativního šetření, které identifikovalo hlavní faktory ovlivňující klima v jejich sboru.
- Příběhy sborů: Na základě konkrétních příkladů jsme ilustrovali faktory ovlivňující klima ve sboru prostřednictvím příběhů jiných sborů.

- SWOT analýza konkrétního sboru, za účelem identifikace jeho silných stránek, slabin, příležitostí a hrozeb souvisejících s klimatem. Učitelé se následně zapojili do námi moderované diskuse ohledně výsledků SWOT analýzy.
- Sociálně psychologická cvičení, která se zaměřovala na rozvoj reflektivity a mentalizace. Tato cvičení sloužila k podpoře učitelů v porozumění a vnímání svých vlastních emocí, myšlenek a motivací, stejně jako porozumění a empatie vůči ostatním.

Workshop č. 2 proběhl s časovým odstupem jednoho roku a jeho náplní byly:

- Diskuse ohledně vnímaných změn od předchozího workshopu.
- Skupinová práce s 10 pravidly mentalizující komunikace.
- Intenzivní sociálně psychologická cvičení, zaměřená na rozvoj uvědomění vlastních reálných možností ve formování klimatu sboru.

Vyhodnocovací fáze - kvantitativní šetření

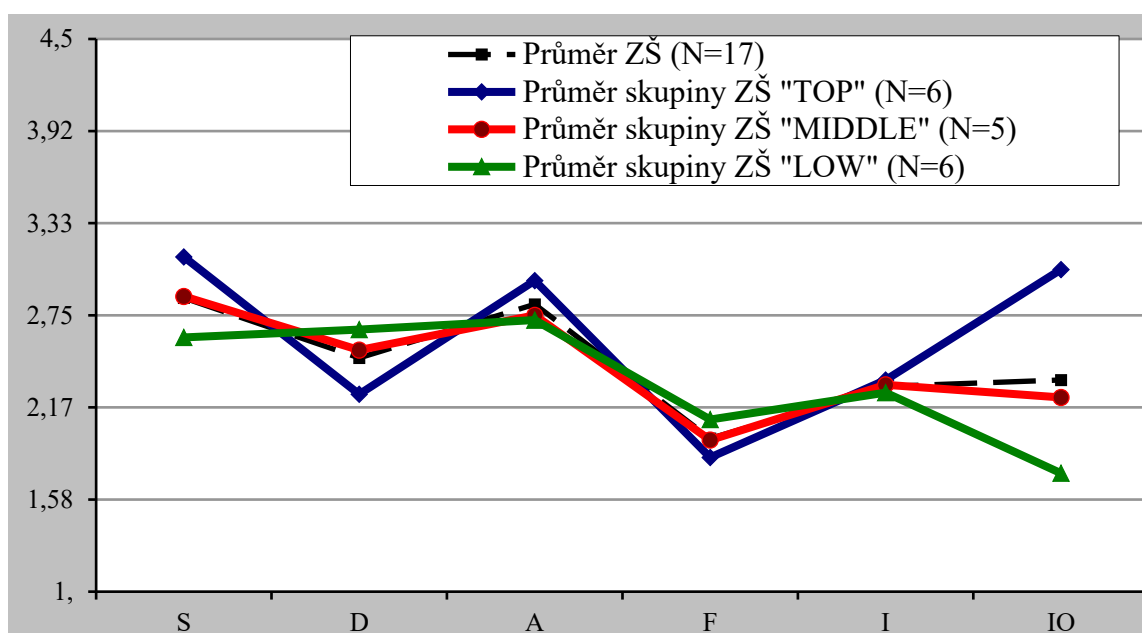
V současné době probíhá druhé šetření na školách pomocí dotazníku OCDQ-RS, jehož cílem je ověřit změny v klimatu, které by mohly být důsledkem našich intervencí. Je důležité si uvědomit, že průběh výzkumu mohl být ovlivněn covidovou pandemií a dalšími námi nekontrolovanými proměnnými (změna vedení, změna na pozicích zřizovatele, fluktuace ve sboru), která měla potenciál ovlivnit sociální klima ve sboru. Opakované šetření bude tedy reflektovat změny a tendence v klimatu sboru, přičemž se budeme snažit výsledky interpretovat s ohledem na tuto skutečnost.

PŘEDBĚŽNÉ VÝSLEDKY

Diagnostická fáze kvantitativní

Na základě frekvenční analýzy dat z dotazníkového šetření 32 učitelských sborů jsme pro účast v kvalitativní a intervenční části vybrali 6 škol s nepříznivým klimatem - skórujících v dolním tercilu hodnot indexu otevřenosti IO. Nízké hodnoty IO poukázaly na sníženou angažovanost, intimitu a suportivitu ve spojení s vyšší hodnotou direktivity vedení. Je zajímavé, že zvýšená direktivita vedení byla zjištěna i ve školách se zdravým klimatem učitelského sboru. Předpokládáme, že pokud je ředitel vnímán jako podporující, zvýšená direktivita nemá na klima učitelského sboru negativní vliv.

Tyto výsledky potvrzují naše předchozí poznatky, které poukazují na důležitost uspokojování sociálních potřeb učitelů pro vytváření příznivého klimatu. Učitelé potřebují cítit sounáležitost, vnímání příslušnosti k týmu a subjektivní pocit užitečnosti v rámci svého pracoviště (Picková, 2020).



Graf 1 Ukázka profilu učitelských sborů (ZŠ) s průměrným, příznivým a nepříznivým klimatem

Diagnostická fáze kvalitativní

Díky rozhovorům s učiteli, žáky a vedením jsme komplexněji nahlédli do dynamiky vztahů ve sboru. Zjišťovali jsme také míru shody mezi výpověďmi ředitelů a učitelů. Při snížené kvalitě klimatu se často objevovala diskrepance mezi pohledem ředitele a učitelů na narušené klima, na příčinné pozadí problémů i na možnosti jejich řešení. Na jedné ze škol se nepříznivé klima ve sboru vytvořilo během působení předchozího ředitele, jehož řízení nebylo adekvátní. Současný ředitel projevoval vstřícnost, otevřenost a ochotu konstruktivně spolupracovat. Někteří ředitelé škol s nepříznivým klimatem vykazovali narcistické rysy osobnosti. Předběžná analýza výpovědí (podle metodiky Oestergaard-Hagelquistové, 2016) u nich identifikovala známky snížené úrovně mentalizace. To se projevuje jejich tendencí vnímat problémy jako vnější a odmítat převzít odpovědnost za výskyt těchto problémů. Při zvládání stresu se spíše uchylují k maladaptivní strategii přenášení negativních emocí a myšlenek na ostatní, namísto uvědomění si souvislostí mezi negativními emocemi, myšlenkami a chováním u sebe sama. Jejich schopnost komplexního pohledu na problémy s ohledem na vnitřní stavy (vlastní i ostatních) je snížená. Jejich přístup k řešení problémů je zjednodušující. Byly také zaznamenány neobvyklé odpovědi naznačující emocionální plochost.

Vyhodnocení intervenční fáze zaměřené na sbory

Po workshopech jsme hodnotili jejich efektivitu prostřednictvím hodnotících reflektivních dotazníků, které učitelé vyplňovali po obou workshopech. Byli jsme překvapeni, jak velký vliv mělo klima ve specifickém školním sboru na hodnocení našich workshopů ve srovnání s obsahovou náplní workshopu. Byli jsme svědky rozdílných hodnocení podobně koncipovaného workshopu, který byl na jedné škole hodnocen jako výborný, zatímco na jiné škole převažovala negativní hodnocení. Během realizace workshopu na této škole se vynořily skryté informace o událostech ve sboru, které jsme jako organizátoři nebyli schopni předvídat. Například jsme se dozvěděli, že ředitel s narcistickými rysy osobnosti zařadil odpolední workshop na den stužkové slavnosti, aniž bychom o tom byli předem informováni. O této situaci jsme se dozvěděli od frustrovaných učitelů, kteří se nám to odhodlali říct až v závěru workshopu, jenž byl převážně

negativně hodnocen. Proto je důležité při plánování intervencí zohledňovat možné dopady výrazných rysů osobnosti ředitele a snažit se jim předcházet (například zdůrazněním nezávislosti intervenčního týmu na vedení již na začátku). V tomto sboru bylo převažující přesvědčení, že negativní klima je z velké části způsobeno ředitelem. Učitelé negativně hodnotili náš workshop pravděpodobně proto, že nás vnímali jako spojence ředitele. A jelikož od ředitele nechtěli přijímat nic, projevíli odmítavý postoj i k nám. Na základě našich zkušeností se domníváme, že v případě přítomnosti narcistických rysů ředitele je možné očekávat určitou formu manipulativního chování z jeho strany, která může nepříznivě zasáhnout do realizace workshopu.

ZÁVĚR

Výzkumný projekt QUALCLIM je unikátní tím, že kombinuje výzkumný a intervenční přístup ke komplexnímu fenoménu klimatu učitelských sborů. Představuje cenný nástroj pro řízení škol a vedení učitelů. I když jsou tyto postupy náročné na čas a odbornost výzkumníků, aplikace výzkumu zaměřeného na sociální klima učitelských sborů v regionálních školách přináší výhody pro žáky i celou vzdělávací komunitu. Projekt QUALCLIM již úspěšně prošel několika fázemi, včetně dotazníkového šetření a kvalitativního výzkumu ve vybraných školách, následovaných intervenčními aktivitami. V dalších fázích projektu se plánuje opětovné šetření klimatu ve všech 32 učitelských sborech a další kvalitativní výzkum. Jedním z hlavních výstupů projektu bude vytvoření diagnosticko-intervenční metodiky, která poskytne prakticky ověřené postupy podpory školám a jejich zřizovatelům při rozvíjení příznivého klimatu učitelských sborů. Odborníci z pedagogiky, psychologie a zřizovatelé škol v České republice budou mít přístup k této metodice. Předběžné výsledky naznačují, že širší využití této metodiky může přinést pozitivní změny ve stabilitě a kvalitě klimatu učitelských sborů.

LITERATURA

- Bateman, A., & Fonagy, P. (2013). Mentalization based treatment. *Psychoanalytic Inquiry*, 33(6), 595-613.
- Fonagy, P., Target, M., Steele, & Steel, H. (1998). Reflective-Functioning Manual Version 5 for Application to Adult Attachment Interviews.
- Fonagy, P., Gergely, G., Jurist, E. L., & Target, M. (2002). Affect regulation, mentalization, and the development of the self. Other Press. Kindle Edition. eISBN: 978-1-59051-461-0.
- Fonagy, P., Twemlow, S. W., Vernberg, E. M., Sacco, F. C., & Little, T. D. (2005). Creating a peaceful school learning environment: The impact of an antibullying program on educational attainment in elementary schools. *Medical Science Monitor*, 11(7), 317-325.
- Fonagy, P., Twemlow, S. W., Vernberg, E. M., Nelson, J. M., Dill, E. J., Little, T. D., & Sargent, J. A. (2009). A cluster randomized controlled trial of child-focused psychiatric consultation and a school systems-focused intervention to reduce aggression. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 50(5), 607-616.
- Fraser, B. J. (1986). Classroom environment. New York: Routledge Kegan & Paul.
- Kottkamp, R. B., Mulhern, J. A. & Hoy, W. K. (1987). Secondary School Climate – a Revision of the OCDQ. *Educational Administration Quarterly*, 23(3), 31-48.
- Ježek, S. (ed.) (2003). Psychosociální klima školy I. Brno: MSD.
- Ježek, S. (ed.) (2004). Psychosociální klima školy II. Brno: MSD.
- Ježek, S. (ed.) (2005). Psychosociální klima školy III. Brno: MSD.
- Ježek, S. (2009). Začínající učitelé jako informátoři o klimatu školy prizmatem tří metod. *Orbis scholae*, 3(1), 45-61.

- Jursová, J., Urbánek, P., & Váchová, M. (2019). Odlišné sociální klima učitelských sborů ZŠ v rozmanitých podmínkách práce školy. *Pedagogická orientace*, 29(2), 172–202.
- Kanning, U., P. (2017). ISK - Inventář sociálních kompetencí: úplný testový soubor. Přeložili Simona Hoskocová, S., Vašek, Z. Praha: Hogrefe. ISBN 978-80-86471-60-0.
- Kottkamp, R. B., Mulhern, J. A., & Hoy, W. K. (1987). Secondary school climate – a revision of the OCDQ. *Educational Administration Quarterly*, 23(3), 31–48.
- Lašek, J. (2001). Sociálně psychologické klima školních tříd a školy. Hradec Králové: Gaudeamus.
- Lewin, K., Řiháček, T. (Ed.). (2019). Teorie pole: výbor z díla. Praha: Portál.
- Lock, M., Wheeler, M. (2012). Leadership judgement indicator – LJI (test stylů vedení): příručka. Autoři české verze: Bahbouh, R., Havlůj, V., Konečný, M., Peterková, H., Rozehnalová, E. Praha: Hogrefe – Testcentrum, 2012.
- Mareš, J. (2000). Sociální klima školy. *Pedagogická revue*, 52(3), 241–253.
- Moos, R. H. (1978). A typology of junior high and high school classrooms. *American Educational Research Journal*, 15(1), 53–66.
- Nišpanská, M. (2022). Mentalization and its use in schools. *Pedagogika*, 4(72). V tisku.
- Nišpanská, M. (2023). Význam mentalizace pro osobnosti růst pedagoga. In: Kasperová, D. (ed.). *Neformální vzdělávání*. Liberec: TUL, s. 29-43. ISBN 978-80-7494-631-8.
- Oestergaard Hagelquist, J. (2016). The Mentalization Guidebook (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429482434>
- Průcha, J., Walterová, E., & Mareš, J. (2013). Pedagogický slovník (7., aktualiz. a rozš. vyd.). Praha: Portál.
- Picková, H. (2020). Klima učitelského zboru základní školy: dva pohledy. In: Navrátilová, H., Urbánek, P., Pacholík, V. *Pohled zevnitř na učitelské sbory mateřských a základních škol: sociální klima učitelských sborů ve vybraných školních organizacích*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, Fakulta humanitních studií, 162 s. (s. 97-116). ISBN 978-80-7454-961-8
- Schuler, M., Prochaska, M. (2011). LMI - Dotazník motivace k výkonu, Autorka české verze: Simona Hoskocová. Testcentrum, Praha 2011
- Schwarzer, N., Nolte, T., Fonagy, P., Griem, J., Kieschke, U., & Gengelmaier, S. (2021). The relationship between global distress, mentalizing and well-being in a German teacher sample. *Current Psychology*, 42(2), 1239–1248.
- Schwarzinger, D., Schuler, H. (2021). TOP - Temná triáda osobnosti v pracovním prostředí. Autorka české verze: Niederlová, M. Hogrefe-Testcentrum, Praha.
- Twemlow, S., Fonagy, P., Campbell, C., & Sacco, F.C. (2017). Attachment and mentalization efforts to promote creative learning in kindergarten through fifth grade elementary school students with broad extension to all grades and some organizations. Research Department of Clinical, Educational and Health Psychology, University College London.
- Urbánek, P., Chvál, M. (2012). Klima učitelského sboru. Dotazník pro učitele. Národní ústav pro vzdělávání, 2012. ISBN 978-80-87063-59-0
- Urbánek, P. (2018). Učitelský sbor české základní školy. *Orbis scholae*, 12(3), 11–30.
- Urbánek, Petr (2020). Metodologické možnosti výzkumu klimatu učitelských sborů. In: Navrátilová, H.,
- Urbánek, P., Pacholík, V., Picková, H. (2020a). Pohled zevnitř na učitelské sbory mateřských a základních škol: sociální klima učitelských sborů ve vybraných školních organizacích. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, Fakulta humanitních studií, 2020. 162 s. (s.19-26). *Pedagogika*. ISBN 978-80-7454-961-8
- Urbánek, P., Novotová, J., Rozkocová, A., Picková, H., Jursová, J., & Píček, J. (2020b). Učitelské sbory základních škol a jejich sociální klima. Vícepřípadová studie učitelských sborů. Praha: Wolters Kluwer.

Urbánek, P., Pícek, J., Jursová, J., Rozkovcová, A., Pícková, H., & Novotová, J. (2021). Výzkum klimatu učitelského sboru: potenciál smíšené metodologie. *Pedagogika*, 71(1), 7–28.

Kontakt

Magda Nišpanská

Technická univerzita v Liberci, Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická, Katedra pedagogiky a psychologie,

Univerzitní náměstí 1402/2, 461 17, Liberec 1

magda.nisponska@tul.cz

**PRACOVNÉ A AKADEMICKÉ CIELE V OBDOBÍ PRECHODU DO DOSPELOSTI A
SUBJEKTÍVNA POHODA DVADSIATNIKOV**

**CAREER AND ACADEMIC GOALS IN TRANSITION TO ADULTHOOD AND
SUBJECTIVE WELL-BEING OF TWENTY-YEAR-OLDS**

Martina SEMEŠIOVÁ, Natália ŠOLTISOVÁ

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie

DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-25>

Abstrakt:

Ciel': Objasniť obsah pracovných a akademických cieľov mladých ľudí v období prechodu do dospelosti (20-29 rokov). Zároveň bolo cieľom objasniť súvislosti medzi vybranými charakteristikami osobných cieľov (dôležitosť, dosiahnuteľnosť, úsilie, progres, cieľová sebaúčinnosť), cieľovou motiváciou (vonkajšia, vnútorná) a indikátormi subjektívnej pohody (celková životná spokojnosť, pozitívne a negatívne prežívanie). Výskumný súbor. 149 respondentov (60,4% žien), vo veku od 20 do 29 rokov ($M = 22,9$; $SD = 2,75$). Štatistické analýzy. Na zisťovanie obsahu pracovných a akademických cieľov bola využitá obsahová analýza. Prostredníctvom regresných modelov bola zisťovaná možnosť predikcie indikátorov subjektívnej pohody na základe vybraných cieľových charakteristík a typu cieľovej motivácie. Výsledky. 87 respondentov uviedlo ako najvýznamnejší cieľ, na ktorom práve pracujú akademický cieľ. Najviac zastúpenou kategóriou bolo ukončenie štúdia. Pracovný cieľ uviedlo 62 respondentov, pričom najviac zastúpenou kategóriou bolo uplatniť sa v konkrétnom odbore. Výsledky regresných analýz ukázali, že dosiahnutý progres a vyššia cieľová sebaúčinnosť zvyšovali celkovú životnú spokojnosť. Pozitívne prežívanie (PP) predikoval pracovný status (PP vyššie u pracujúcich), vynaložené úsilie (negatívne) a cieľová sebaúčinnosť (pozitívne). Rod predikoval negatívne prežívanie (ženy vyššie), spolu s cieľovou sebaúčinnosťou (negatívne) a vonkajšou motiváciou (pozitívne). Limity. Charakter štúdie (korelačno-neexperimentálna štúdia prierezovej povahy neumožňuje zistené vzťahy interpretovať kauzálne), početnosť vzorky, forma zberu dát (nevýhody online zberu).

Kľúčové slová: pracovné a akademické ciele; prechod do dospelosti; subjektívna pohoda

Abstract:

Goals. The study aim to clarify the content of career and academic goals of young people during the transition to adulthood (20-29 years old). Additionally, the aim was to investigate the relationships between selected characteristics of personal goals (importance and attainability of the goal, commitment to the goal, effort expended to achieve the goal, progress in goal attainment, goal self-efficacy), goal motivation (external and internal), and indicators of subjective well-being (cognitive component - overall life satisfaction, affective component - positive and negative experiences). Research sample. 149 respondents (60.4% women) aged 20 to 29 years ($M = 22.9$; $SD = 2.75$). Statistical analyses. Content analysis was used to determine the content of career and academic goals. Regression models were used to investigate the possibility of predicting indicators of subjective well-being based on

selected goal characteristics and type of goal motivation. Results. 87 respondents stated their current academic goal as the most significant objective they are working on. The most represented category was the completion of their studies. As for the professional goal, 62 respondents indicated their desire to establish themselves in a specific field as the most represented category. The results of regression analyses showed that achieved progress and higher goal-oriented self-efficacy increased overall life satisfaction. Positive experience (PE) was predicted by employment status (higher PE among those who work), effort expended (negatively), and goal-oriented self-efficacy (positively). Gender predicted negative experience (higher among women), along with goal-oriented self-efficacy (negatively), and external motivation (positively). Limitations. The nature of the study (correlational-non-experimental study of a cross-sectional nature) does not allow causal interpretation of the observed relationships, the sample size, the form of data collection (disadvantages of online collection).

Key words: work and academic goals; transition to adulthood; subjective well-being

ÚVOD

Obdobie prechodu do dospelosti je v posledných desaťročiach v psychológii veľmi diskutovanou témou, keďže ide o jeden z najvýznamnejších životných prechodov (Arnett & Mitra, 2018; Schulenberg & Schoon, 2012; Tagliabue et al., 2016). Pohľady naň sa síce rôznia avšak z hľadiska veku sa mnohí autori zhodujú v tom, že ide o obdobie od 18/20 rokov do 29/30 rokov (napr. Arnett & Mitra, 2018; Macek et al., 2016). Tranzícia do dospelosti je vnímaná ako komplexný proces, ktorý pozostáva z viacerých na seba nadväzujúcich, resp. paralelných prechodov v rôznych oblastiach (Biggart & Walther, 2006), ktoré môžu byť zvrtné.

Významnú úlohu zohrávajú v tomto období normatívne vývinové úlohy. Tie sú charakterizované ako požiadavky a výzvy, ktoré sa od ľudí očakávajú vzhľadom na vývinové obdobie, v ktorom sa aktuálne nachádzajú a kultúru spoločnosti, v ktorej žijú (napr. Salmela-Aro et al. 2007). V literatúre sú označované aj ako kritéria dosiahnutia dospelosti (Seiffge-Krenke & Gelhaar, 2008) alebo míľniky, ktorých naplnením sa jedinec stáva dospelým (napr. Cepa & Furstenberg, 2021). Medzi najvýznamnejšie normatívne úlohy prechodu do dospelosti patrí: založenie rodiny, vlastná domácnosť, finančná nezávislosť, ukončenie vzdelávania, stabilné zamestnanie, prevzatie zodpovednosti za vlastné rozhodnutia, utvorenie vlastnej identity (napr. Brandstätter et al., 2013; Norman et al., 2021; Macek et al., 2016; Salmela-Aro et al., 2007).

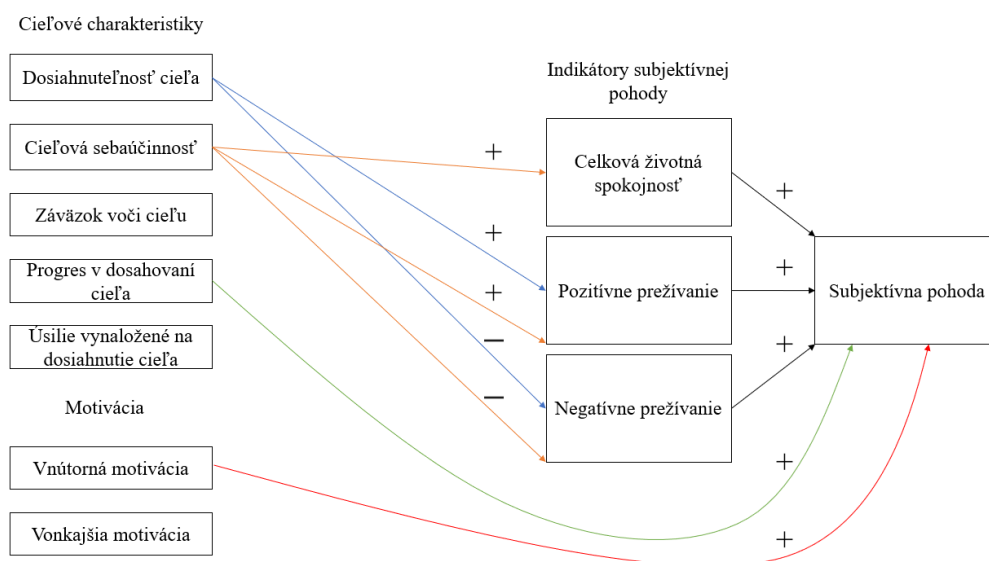
Prechod do dospelosti je na individuálnej úrovni determinovaný subjektívnym pocitom dospelosti, ktorý reflektuje do akej miery sa mladý človek cíti byť dospelý. Jedným z faktorov, ktorý subjektívny pocit dospelosti ovplyvňuje je vek (plne dospelými sa cíti až väčšina tridsiatnikov) (Arnett, 2000) Nelson a Luster (2015), upozorňujú na to, že ide o rozširujúci sa trend, ktorý však nie je kultúrne univerzálny. Subjektívny pocit dospelosti je úzko spojený s tzv. pocitom „medzi“ dospievaním a dospelosťou, ktorý je charakteristický práve pre prvú polovicu tohto obdobia (napr. Arnett & Padilla-Walker, 2015; Macek et al., 2007; Roupa, 2016; Tsipianitis et al., 2019). Ďalším významným faktorom súvisiacim so subjektívnym pocitom dospelosti je práve napĺňanie normatívnych vývinových úloh.

Normatívne vývinové úlohy sa často v živote mladých ľudí stávajú osobnými cieľmi. Osobný cieľ je viacúrovňový konštrukt, ktorý má špecifické charakteristiky – silnejší záväzok, vyššiu dosiahnuteľnosť, súvisí s vynakladaním väčšieho úsilia, cieľovou sebaúčinnosťou a vnímaním pokroku pri jeho dosahovaní a jedinec je k jeho dosiahnutiu motivovaný vnútorne (Lovaš et al., 2017; Milyavskaya et al., 2015; Shulman & Nurmi, 2010). Dosiahnuteľnosť cieľa je charakterizovaná ako očakávanie, že cieľ skutočne dosiahneme a dôležitosť cieľa ako hodnota pripisovaná cieľu (Brandstätter et al., 2013). Záväzok voči cieľu je podľa Kleina et al.

(2012) dobrovoľné psychologické puto odrážajúce oddanosť a zodpovednosť za konkrétny cieľ. Cieľovú sebaúčinnosť chápeme ako presvedčenie jedinca o svojich vlastných kompetenciách a schopnostiach cieľ dosiahnuť (Bandura & Locke, 2003). Pokrok v dosahovaní cieľa je miera posunu smerom ku dosiahnutiu cieľa alebo externá spätná väzba, ktorá poskytuje informáciu o vzdialenosti od dosiahnutia cieľa (Amir & Ariely, 2008). Úsilie vynaložené na dosiahnutie cieľa je vedomý a nepretržitý proces, ktorého súčasťou je organizácia, plánovanie a realizácia činností, ktoré vedú k dosiahnutiu cieľa (Hricová, 2017). Cieľovú motiváciu rozdeľujeme na vnútornú a vonkajšiu. Vnútorná motivácia (autonómna/chcem (want-to) motivácia) súvisí s aktivitami, ktoré sú zdrojom potešenia a uspokojenia a realizujeme ich pretože to sami chceme, z vlastnej vôle (Ryan & Deci, 2021). Vonkajšia motivácia je jej opakom.

Výsledky výskumu Rantovej et al. (2014) ukázali, že ciele zamerané na vzdelanie a prácu sú najvýznamnejšími cieľmi pre ľudí v období prechodu do dospelosti. Medzi najčastejšie, vo výskumoch, uvádzané akademické ciele patrilo ukončenie vzdelávania (napr. Hamilton & Hamilton, 2006). V rámci pracovných cieľov to boli najmä stabilná práca, uspokojivý príjem, kariérne úspechy (napr. Yamaguchi & Halberstadt, 2012). Úspešné dosiahnutie osobných cieľov, respektíve prijatých a zvnútornených normatívnych úloh, ktoré sa stanú osobnými cieľmi človeka je spájané s lepším mentálnym zdravím, vytvára základ pre ideálny vývin počas prechodu do dospelosti a tiež vytvára základ pre subjektívnu pohodu človeka (Lovaš et al., 2017).

Subjektívna pohoda súvisí s kognitívnym a afektívnym hodnotením života samotným jedincom. Afektívne hodnotenie sa týka emocionálneho prežívania (pozitívne/negatívne) a kognitívne hodnotenie je výsledkom globálnej (celkovej) životnej spokojnosti jedinca (Diener, 2000; Džuka & Dalbert, 2002). V rámci cieľových charakteristík/dimenzii dosiahnuteľnosť a dôležitosť cieľa, cieľová sebaúčinnosť, záväzok voči cieľu, úsilie vynaložené na dosiahnutie cieľa a pokrok v dosahovaní cieľa súvisia so subjektívnou pohodou (Azizli et al. 2015; Klug & Maier 2015; Kurt & Uçanok, 2019; Thorstein & Vittersø, 2018; Waaler et al., 2013). Vnútorná motivácia zvyšuje subjektívnu pohodu (Kins et al., 2009; Milyavskaya et al., 2015). Na obrázku 1 sú znázornené predpokladané súvislosti medzi cieľovými dimenziami pracovných a akademických cieľov a subjektívnou pohodou na základe výskumov vyššie uvedených autorov.



Obrázok 1 Prehľad vzťahov medzi cieľovými charakteristikami, indikátormi subjektívnej pohody a subjektívnou pohodou

Cieľom nášho príspevku bolo preskúmať pracovné a akademické ciele dvadsiatnikov z hľadiska pracovného statusu (pracujem, študujem a pracujem, študujem) a subjektívneho pocitu dospelosti (cítim sa: plne dospelí, „medzi“ a nedospelí). Zámerom bolo taktiež preskúmať obsah týchto cieľov. V neposlednom rade bolo cieľom príspevku zistiť možnosť predikcie indikátorov subjektívnej pohody (celková životná spokojnosť, pozitívne a negatívne prežívanie) na základe dimenzií pracovných a akademických cieľov.

METÓDA

Výskumný súbor

Výskumný súbor pozostával zo 149 respondentov (z toho 90 (60,4%) žien), vo veku 20 – 29 rokov ($M = 22,9$; $SD = 2,75$). 36 respondentov bolo pracujúcich (24,2%) 72 respondentov študovalo a zároveň pracovalo (48,3%) a 41 respondentov (27,5%) iba študovalo. V súvislosti so subjektívnym pocitom dospelosti sa 54 respondentov cítilo byť plne dospelí (36,2%) 88 v akomsi medzistupni (59,1%) a siedmi sa cítili byť nedospelí (4,7%). Zber dát prebiehal online formou prostredníctvom Google Formuláre v mesiacoch december 2022 a január 2023. Výber výskumného súboru bol uskutočnený metódou príležitostného a lavínového výberu pričom respondenti boli oslovovaní na základe kritéria veku.

Výskumné nástroje

Administrácii dotazníkovej batérie predchádzalo získanie informovaného súhlasu, ktorý obsahoval informácie o cieľi výskumu, využití údajov, dobrovoľnej a anonymnej účasti vo výskume. Dotazníkovú batériu tvoril socioedemografický dotazník zisťujúci vek, rod, pracovný status („Som študent a nepracujem“, „Som študent a zároveň pracujem“, „Pracujem“) a pocit dospelosti („Cítim sa plne dospelý“, „Cítim sa v akomsi medzistupni“, „Cítim sa nedospelý.“), nasledovali položky zamerané na cieľové charakteristiky/dimenzie a tri štandardizované škály zisťujúce cieľovú motiváciu, celkovú životnú spokojnosť, pozitívne a negatívne prežívanie

V úvode časti, zameranej na ciele sme respondentov požiadali, aby napísali svoj akademický alebo pracovný cieľ, na ktorom práve pracujú. Nasledovalo 14 položiek, ktoré sa týkali charakteristík cieľa, ktorý respondenti uviedli. Štyri položky boli zamerané na záväzok voči cieľu (Klein et al., 2014) napr.: „Bolo mojim rozhodnutím považovať tento cieľ za záväzný.“. Dve položky zisťovali dosiahnuteľnosť cieľa (Brandstätter et al., 2013), napr.: „Myslím, že mám vysokú šancu dosiahnuť tento cieľ,“ Dôležitosť cieľa sme u respondentov zisťovali položkou „Tento cieľ je pre mňa dôležitý,“ (Herrmann & Brandstätter, 2013). Nasledovala položka týkajúca sa úsilia, ktorá znela „Tvrdo sa snažím dosiahnuť tento cieľ,“, pokrok v dosahovaní cieľa bol zisťovaný prostredníctvom troch položiek (Werner et al., 2016) napr.: „Dosiahol som významný progres v smerovaní k tomuto cieľu,“. V posledných troch položkách sme zisťovali vnímanú cieľovú sebaúčinnosť v rámci zvoleného cieľa, napr.: „Mám potrebné zručnosti na to, aby som dosiahol tento cieľ,“ (Pomaki et al., 2009). Úlohou respondentov bolo odpovedať na 7-bodovej škále nakoľko súhlasia s výrokmi (1=„úplne nesúhlasím“; 7 =„úplne súhlasím“). Vyhodnocované bolo sumárne skóre pre jednotlivé cieľové dimenzie.

V súvislosti so zvoleným cieľom sme zisťovali typ motivácie pri dosahovaní cieľa, na čo sme využili Škálu sebakonkordancie (Sheldon & Elliot, 1999). Dotazník tvoria štyri položky, dve zamerané na vonkajšiu motiváciu (napr. „Snažím sa tento cieľ dosiahnuť, pretože ak by som ho nesplnil, cítil by som sa zahanbene, vinne alebo úzkostne – cítim, že by som sa mal o tento cieľ snažiť,“) a dve zamerané na vnútornú motiváciu (napr. „Snažím sa tento cieľ dosiahnuť pre zábavu a radosť, ktorú mi tento cieľ prinesie – hlavným dôvodom je jednoducho

môj záujem o danú skúsenosť,“). Respondenti hodnotili výroky na 5-bodovej škále (1 = „úplne nepravdivé“; 5 = „úplne pravdivé“). Vyhodnocované bolo skóre pre oba typy motivácie.

Celková životná spokojnosť ako kognitívny komponent subjektívnej pohody, bola zisťovaná prostredníctvom Škály celkovej životnej spokojnosti (CŽS, Dalbert, 1992; slovenský preklad Džuka, 2002) Ide o jednu z dvoch škál pôvodného nástroja (Allgemeines Befinden, Dalbert, 1992), ktorá pozostáva zo siedmich položiek, napr. „*Môj život by mohol byť sotva šťastnejší ako je.*“ Respondenti posudzovali položky na 6-bodovej škále (1 = úplne sa nehodí; 6 = úplne sa hodí), vyhodnocované bolo sumárne skóre (vyššia hodnota predstavovala vyššiu mieru životnej spokojnosti). Na zisťovanie emocionálneho komponentu subjektívnej pohody bola použitá Škála emocionálnej habituálnej subjektívnej pohody (SEHP, Džuka & Dalbert, 2002). Z celkového počtu desiatich položiek sú štyri položky zamerané na frekvenciu pozitívneho prežívania (pôžitku, telesnej sviežosti, radosti, šťastia) a šesť položiek na frekvenciu negatívneho prežívania (pocitu viny, hanby, strachu, bolesti, smútku, hnevu). Respondenti v dotazníku označovali, ako často prežívajú uvedené stavy na stupnici 1 = takmer nikdy až 6 = takmer vždy. Pre vyhodnotenie škály platí, že čím vyššie skóre jedinec dosiahne, tým je frekvencia pozitívneho a negatívneho prežívania vyššia.

Analýza dát

Dáta boli spracované prostredníctvom programov Microsoft Excel 2013 a Jamovi 1.6.23. Pracovné a akademické ciele boli na základe obsahu zaradené do kategórií, ktoré boli kontrolované dvoma nezávislými posudzovateľmi. Závislé premenné boli indikátory subjektívnej pohody a to: celková životná spokojnosť a frekvencia pozitívneho a negatívneho prežívania. Medzi kontrolované premenné patrili: rod, vek, pracovný status (študent, pracujúci študent a pracujúci) a subjektívny pocit dospelosti (dospelý, v medzistupni, nedospelý). Nezávislé premenné boli cieľové charakteristiky (záväzok, dosiahnuteľnosť, dôležitosť, úsilie, progres, sebaúčinnosť) a cieľová motivácia (vnútorná, vonkajšia).

Rozdiely vo výbere cieľa (pracovný/akademický) na základe subjektívneho pocitu dospelosti a pracovného statusu sme využili ANOVU. Možnosť predikcie prežívania celkovej životnej spokojnosti a frekvencie pozitívneho a negatívneho prežívania na základe nezávislých premenných bola zisťovaná prostredníctvom hierarchickej lineárnej regresie.

Regresné analýzy boli kontrolované z hľadiska rodu, veku, pracovného statusu a subjektívneho pocitu dospelosti (blok 1). V 2. bloku boli do modelu pridané cieľové charakteristiky (dimenzie). V 3. bloku bola pridaná cieľová motivácia. Finálne modely boli kontrolované z hľadiska splnenia podmienok pre použitie hierarchickej regresie. Výsledok Durbin-Watsonovho testu nebol štatisticky významný a nadobúdala nasledovné hodnoty: celková životná spokojnosť = 1,76; pozitívne prežívanie = 1,82; negatívne prežívanie = 2,09. Za akceptovateľné hodnoty sme považovali 1,5-2,5 (Ho, 2013). Hodnoty rozptylového inflačného faktora boli vo všetkých prípadoch nižšie ako 5 (Midi et al., 2010) a hodnoty tolerancie boli vyššie ako ,20 (Menard, 2002). Hodnoty korelačných koeficientov potvrdili, že vzťahy medzi nezávislými premennými neboli kolineárne (<,90).

VÝSLEDKY

Kategorizácia cieľov

Z hľadiska rozdelenia cieľov na pracovné a akademické uviedlo 87 (58,4%) našich respondentov akademický cieľ a 62 (41,6%) pracovný cieľ. Pracujúci respondenti si volili prevažne pracovné ciele a študujúci akademické ciele (vid'. Tab. 1). Pracovné ciele si zvolili častejšie respondenti, ktorí sa cítili byť plne dospelí a akademické ciele tí respondenti, ktorí sa cítili „medzi“ dospelosťou a adolescenciou (vid'. Tab. 1).

Tabuľka 1 Rozdelenie cieľov na pracovné a akademické podľa pracovného statusu a subjektívneho pocitu dospelosti

Ciele na základe pracovného statusu		
	Pracovné ciele	Akademické ciele
Pracujem	34 (54,8%)	2 (2,3%)
Študujem a pracujem	17 (27,4%)	55 (63,2%)
Študujem	11 (17,7%)	30 (34,5%)
Ciele na základe subjektívneho pocitu dospelosti		
Cítim sa plne dospelí	32 (51,6%)	22 (25,3%)
Cítim sa niekde "medzi"	27 (43,5%)	61 (70,1%)
Cítim sa byť nedospelí	3 (4,8%)	4 (4,6%)

Pracovné ciele boli na základe obsahu rozdelené do kategórií uvedených v tabuľke 2. Najviac zastúpenou bola kategória „*uplatniť sa v konkrétnom odbore*“, do tejto kategórie spadali ciele ako napr.: Byť lekár, psychológ, profesionálny cyklista; Uplatniť sa v odbore, ktorý študujem. Druhou najviac zastúpenou kategóriou bolo „*vlastné podnikanie*“, do ktorej boli zaradené ciele napr.: Mať vlastné podnikanie, otvoriť si salón. Nasledujúcou kategóriou bola „*finančná nezávislosť*“, do tejto kategórie boli zaradené ciele napr.: Zarábať toľko aby ma peniaze neobmedzovali; Byť finančne zabezpečený; Byť finančne samostatný a slobodný. Do kategórie „*kariérny postup*“ boli zaradené ciele napr.: Byť povýšená na manažérku spoločnosti; Stúpať po kariérnom rebríčku najvyššie ako dokážem. Kategóriu „*robiť čo ma baví*“ sýtli ciele napr.: Žiť sa tým čo ma baví; Chodiť do práce s radosťou. Do kategórie „*úspech*“ boli zaradené ciele v znení: Byť úspešný; Byť významná osoba v medicíne, dosiahnuť niečo, čo sa aspoň u nás na SK, doposiaľ nikomu ešte nepodarilo. V poslednej kategórii „*nájsť si prácu, mať peniaze*“ boli ciele: Nájsť si dobre platenú prácu; Nájsť si prácu; Nájsť si brigádu popri škole.

Tabuľka 2 Kategórie pracovných cieľov na základe obsahu

Kategória	N (%)
Uplatniť sa v konkrétnom odbore	16 (25,8%)
Vlastné podnikanie	14 (22,6%)
Finančná nezávislosť	10 (16,1%)
Kariérny postup	9 (14,5%)
Robiť čo ma baví	7 (11,3%)
Úspech	3 (4,8%)
Nájsť si prácu, Mať peniaze	3 (4,8%)

Akademické ciele boli na základe obsahu rozdelené do kategórií uvedených v tabuľke 3. Najviac zastúpenou kategóriou bolo „*ukončenie vzdelávania*“, do ktorej boli zahrnuté ciele ako napr.: Dokončiť vysokú školu; Zoštatnicovať; Úspešne ukončiť vysokú školu. Ostatné kategórie akademických cieľov mali menej početné zastúpenie. Do kategórie „*získať titul*“ sme zaradili ciele napr.: Získať titul; Byť Bc., Mgr., Ing.. V kategórii ukončiť semester boli ciele napr.: Prežiť skúškové, dostať sa do ďalšieho semestra; Úspešne skončiť zimný semester. Ciele ako: Napísať bakalársku/diplomovú prácu boli zaradené do kategórie „*záverečná práca*“. Do kategórie „*získať vedomosti*“ boli zaradené ciele: Naučiť sa, čo najviac, čo neskôr budem vedieť pretaviť do praxe; Získať vedomosti. Akademický cieľ: Nastúpiť na vysnívanú vysokú školu na magisterské štúdium, bol zaradený do kategórie „*prijatie na školu*“.

Tabuľka 3 Kategórie akademických cieľov na základe obsahu

Kategória	N (%)
Ukončiť štúdium	67 (77%)
Získať titul	8 (9,2%)
Ukončiť semester	6 (6,9%)
Záverečná práca	3 (3,4%)
Získať vedomosti	2 (2,3%)
Prijatie na školu	1 (1,1%)

Deskriptívne charakteristiky skúmaných premenných

V tabuľke 4 sú uvedené deskriptívne charakteristiky skúmaných premenných. Priemerné hodnoty všetkých skúmaných premenných sa pohybovali nad priemerným škálovým skóre. Výnimkou boli premenné vonkajšia motivácia a negatívne prežívanie, ktorých priemerné hodnoty sa pohybovali pod priemerným škálovým skóre. Normalita rozloženia dát bola na základe zošikmenia potvrdená (akceptované hodnoty -2 - +2 podľa Hair et al., 2010).

Tabuľka 4 Deskriptívne charakteristiky skúmaných premenných

Premenné	M	SD	Rozpätie	Zošikmenie	McDonaldova
Závazok	5,95	0,97		-1,25	0,85
Dosiahnuteľnosť	5,95	0,99		-0,86	0,7
Dôležitosť	6,41	0,99	1-7	-1,90	
Úsilie	5,78	1,18		-0,99	
Progres	4,47	1,19		-0,25	0,73
Sebaúčinnosť	5,37	1,27		-1,00	0,74
Vonkajšia motivácia	2,67	1,07	1-5	0,31	0,4
Vnútoraná motivácia	3,97	0,93		-0,96	0,59
CŽS	4,39	0,9		-0,87	0,88
Pozitívne prežívanie	4,25	0,93	1-6	-0,84	0,81
Negatívne prežívanie	3,17	1,03		0,53	0,84

CŽS – Celková životná spokojnosť; M-priemer; SD-štandardná odchýlka; Skew – zošikmenie; Rozpätie – rozsah hodnotiacej škály; McDonaldova ω – odhad reliability;

Výsledky regresných analýz

Regresný model pre predikciu celkovej životnej spokojnosti u ľudí v období prechodu do dospelosti

Prehľad výsledkov hierarchickej lineárnej regresnej analýzy pre predikciu celkovej životnej spokojnosti ako jedného z indikátorov subjektívnej pohody uvádzame v Tab. 5. Kontrolované demografické premenné a subjektívny pocit dospelosti zaradené v 1.bloku vysvetlili 6% rozptylu celkovej životnej spokojnosti, tento blok sa však prejavil ako nesignifikantný ($F = 2,38$; $p > ,05$). Predikčná sila modelu sa zvýšila po pridaní cieľových dimenzií v 2.bloku o 23% (na 29%, $\Delta F = 7,42$; $p < ,001$) vysvetlenej variancie kritéria. Ako významné pozitívne prediktory celkovej životnej spokojnosti sa prejavili progres v dosahovaní cieľa ($\beta = ,21$; $p < ,05$) a cieľová sebaúčinnosť ($\beta = ,44$; $p < ,001$). Po pridaní cieľovej motivácie ako možného prediktora v 3.bloku sa síce predikčná sila modelu zvýšila o 3% (na 32%, $\Delta F = 2,55$; $p > ,05$), ale tento blok nebol signifikantný.

Tabuľka 5 Výsledky regresných analýz pre celkovú životnú spokojnosť

Prediktor	Blok 1			Blok 2			Blok 3		
	b (CI)	SE (b)	β	b (CI)	SE (b)	β	b (CI)	SE (b)	β
Rod	,40 (-1,75; 2,54)	1,08	,03	-,38 (-2,38; 1,58)	1,02	-,03	-,58 (-2,58; 1,42)	1,01	-,05
Vek	-,18 (-,60; ,25)	,22	-,08	-,32 (-,72; ,07)	,20	-,14	-,29 (-,69; ,11)	,20	-,13
Pracovný status	1,77 (,15; 3,39)	,82	,20*	,83 (-,66; 2,78)	,76	,10	,60 (-,92; 2,11)	,76	,07
SPD	1,36 (-,63; 3,34)	1,00	,12	1,02 (-,81; 2,24);	,93	,90	,93 (-,90; 2,76)	,93	,08
Dôležitosť				-,24 (-1,57; 1,10)	,67	-,04	-,31 (-1,66; 1,04)	,68	-,04
Dosiahnuteľnosť				-,31 (-,94; ,31)	,32	-,10	-,31 (-,93; ,31)	,31	-,10
Závazok				,07 (-,33; ,47)	,20	,04	,07 (-,32; ,47)	,20	,72
Úsilie				-,17 (-1,38; 1,02)	,60	-,03	-,32 (-1,51; ,88)	,60	-,52
Progres				,37 (,01; ,73)	,19	,21*	,37 (,01; ,74)	,19	,21*
Sebaúčinnosť				,73 (,37; 1,10)	,19	,44**	,67 (,31; 1,04)	,19	,41**
Vonkajšia motivácia							-,28 (-,32; ,88)	,30	,08
Vnútoraná motivácia							-,37 (-,85; ,11)	,24	-,13
	R ² ,06			ΔR^2 ,23**			ΔR^2 ,03		
	F 2,38			ΔF 7,42**			ΔF 2,55		

* $p < ,05$ ** $p < ,001$; SPD - subjektívny pocit dospelosti; SE(b) – neštandardizovaný koeficient; β – štandardizovaný koeficient; R² – index determinácie; F – štatistická významnosť modelu; ΔR^2 - zmena indexu determinácie; ΔF – štatistická významnosť zmeny

Regresný model pre predikciu pozitívneho prežívania u ľudí v období prechodu do dospelosti

Prehľad výsledkov hierarchickej lineárnej regresnej analýzy pre predikciu pozitívneho prežívania ako jedného z indikátorov subjektívnej pohody uvádzame v Tab. 6. Kontrolované demografické premenné a subjektívny pocit dospelosti zaradené v 1.bloku vysvetlili 12% celkového rozptylu pozitívneho prežívania ($F = 4,82$; $p < ,05$), pričom ako významný prediktor sa prejavil pracovný status ($\beta = ,31$; $p < ,001$). Pracujúci respondenti uvádzali vyššiu mieru pozitívneho prežívania v porovnaní so študentami, ktorí pracovali ($p < ,001$) a s nepracujúcimi študentami ($p < ,001$). Predikčná sila modelu sa zvýšila po pridaní cieľových dimenzií v 2.bloku o 22% (na 34%, $\Delta F = 7,42$; $p < ,001$). Z kontrolovaných premenných sa pracovný status opäť prejavil ako významný prediktor uvedeného kritéria ($\beta = ,23$; $p < ,05$). Ako významný negatívny prediktor sa prejavilo úsilie vynaložené na dosiahnutie cieľa ($\beta = -,23$; $p < ,05$) a cieľová sebaúčinnosť sa prejavila ako pozitívny prediktor ($\beta = ,29$; $p < ,05$). Po pridaní cieľovej motivácie ako možného prediktora v 3.bloku sa síce predikčná sila modelu zvýšila o 1% (na 35%, $\Delta F = 1,53$; $p > ,05$), ale tento blok nebol signifikantný.

Tabuľka 6 Výsledky regresných analýz pre pozitívne prežívanie

Prediktor	Blok 1			Blok 2			Blok 3		
	b (CI)	SE (b)	β	b (CI)	SE (b)	β	b (CI)	SE (b)	β
Rod	,15 (-1,08; 1,37)	,61	,02	-,21 (-1,35; ,94)	,56	,03	-,30 (-1,44; ,84)	,58	-,04
Vek	-,04 (-,28; ,20)	,12	-,03	-,05 (-,28; 1,17)	,11	-,04	-,06 (-,27; -,47)	,12	-,04
Pracovný status	1,16 (,69; 2,54)	,47	,31*	1,19 (,34; 2,04)	,43	,23*	1,13 (,27; 2,00)	,44	,22
SPD	,55 (-,58; 1,68)	,57	,08	,50 (-,54; 1,60)	,53	,08	,50 (-,55; 1,54)	,53	,08
Dôležitosť				-,04 (-,79; ,72)	,38	-,01	-,12 (-,90; ,65)	,39	-,03
Dosiahnuteľnosť				,20 (-,15; ,56)	,18	,11	,20 (-,15; ,56)	,18	,11
Závazok				-,04 (-,07; ,39)	,11	,17	,20 (-,06; ,39)	,11	,17
Úsilie				-,72 (-1,40; -2,10)	,34	-,23*	-,76 (-1,44; -,08)	,35	-,24*
Progres				,18 (-,03; ,39)	,11	,17	,17 (-,05; 38)	,11	,16
Sebaúčinnosť				,28 (,07; ,49)	,11	,29*	,25 (,04; ,46)	,11	,26*
Vonkajšia motivácia							-,09 (-,36; -19)	,14	-,05
Vnútoraná motivácia							,21 (-,13; ,55)	,17	,11
	R ² ,12			ΔR^2 ,22**			ΔR^2 ,01		
	F 4,82*			ΔF 7,62**			ΔF 1,53		

*p < ,05 ** p < ,001; SPD - subjektívny pocit dospelosti; SE(b) – neštandardizovaný koeficient; β – štandardizovaný koeficient; R² – index determinácie; F – štatistická významnosť modelu; ΔR^2 - zmena indexu determinácie; ΔF – štatistická významnosť zmeny

Regresný model pre predikciu negatívneho prežívania u ľudí v období prechodu do dospelosti

Prehľad výsledkov hierarchickej lineárnej regresnej analýzy pre predikciu negatívneho prežívania uvádzame v Tab. 6. Kontrolované demografické premenné a subjektívny pocit dospelosti zaradené v 1.bloku vysvetlili 16% celkového rozptylu negatívneho prežívania ($F = 7,00$; $p < ,001$). Ako významný prediktor sa prejavil rod ($\beta = -,25$; $p < ,05$) (ženy uvádzali vyššiu mieru negatívneho prežívania ako muži) a pracovný status ($\beta = -,21$; $p < ,05$). Pracujúci respondenti uvádzali vyššiu mieru pozitívneho prežívania v porovnaní so študentami, ktorí pracovali ($p < ,001$) a s nepracujúcimi študentami ($p < ,001$). Predikčná sila modelu sa zvýšila po pridaní cieľových dimenzií v 2.bloku o 15% (na 31%, $\Delta F = 5,02$; $p < ,001$). Z kontrolovaných premenných sa ako významný prediktor prejavil už len rod ($\beta = -,18$; $p < ,05$). Ako významný pozitívny prediktor sa prejavila dôležitosť cieľa ($\beta = ,23$; $p < ,05$) a ako významný negatívny prediktor sa prejavila cieľová sebaúčinnosť ($\beta = -,28$; $p < ,05$). Po pridaní cieľovej motivácie ako možného prediktora negatívneho prežívania v 3.bloku sa predikčná sila modelu zvýšila o 12%. Celkový model teda vysvetlil 43% ($\Delta F = 14,08$; $p < ,001$) rozptylu negatívneho prežívania, pričom ako významný prediktor sa prejavil rod ($\beta = -,16$; $p < ,05$). Vyššia miera cieľovej sebaúčinnosti ($\beta = -,26$; $p < ,05$) a vnútorná cieľová motivácia znižovali negatívne prežívanie ľudí v období prechodu do dospelosti ($\beta = ,40$; $p < ,001$).

Tabuľka 7 Výsledky regresných analýz pre negatívne prežívanie

Prediktor	Blok 1			Blok 2			Blok 3		
	b (CI)	SE (b)	β	b (CI)	SE (b)	β	b (CI)	SE (b)	β
Rod	-3,10 (-5,10; -1,11)	1,00	- ,25*	-2,22 (-4,16; -,28)	,98	-,18*	-2,07 (-3,86; -,28)	,90	-,16*
Vek	,13 (-27; ,52)	,20	,06	,17 (-,22; ,55)	,19	,07	,00 (-36; 36)	,18	,00
Pracovný status	-1,80 (-3,30; -,30)	,76	-,21*	-1,38 (-2,82; ,06)	,73	-,16	-,64 (-1,99; ,71)	,68	-,08
SPD	-1,64 (-38; ,20)	,93	-,15	-1,17 (-2,94; ,60)	,90	-,11	-,70; (-34; ,94)	,83	-,06
Dôležitosť				1,59 (,14; 2,02)	,65	,23*	1,03 (-,18; 2,86)	,61	,17
Dosiahnuteľnosť				-,34 (-,94; ,27)	,31	,11	-,35; -,91; ,02)	,28	-,11
Závazok				-,20 (-58; ,18)	,19	,13	-,20 (-,55; ,15)	,18	-,13
Úsilie				-,12 (-1,27; 1,04)	,58	-,02	,28 (-78; 1,00)	,54	,05
Progres				-,02 (-37; 34)	,18	-,01	-,14 (-,47; ,19)	,17	-,08
Sebaúčinnosť				-,45 (-80; -1)	,18	-,28*	-,42 (-74; -90)	,17	-,26*
Vonkajšia motivácia							1,15 (,72; 1,92)	,22	,40**
Vnútna motivácia							,50 (-,03; 1,03)	,27	,15
	R ² ,16**			ΔR ² ,15**			ΔR ² ,12**		
	F 7,00**			ΔF 5,02**			ΔF 14,08**		

*p < ,05 ** p < ,001; SPD - subjektívny pocit dospelosti; SE(b) – neštandardizovaný koeficient; β – štandardizovaný koeficient; R² – index determinácie; F – štatistická významnosť modelu; ΔR² - zmena indexu determinácie; ΔF – štatistická významnosť zmeny

DISKUSIA

Cieľom tohto príspevku bolo preskúmať obsah pracovných a akademických cieľov a ich rozdelenie na základe pracovného statusu a subjektívneho pocitu dospelosti. Pracovné ciele si stanovovali najmä pracujúci respondenti a akademické ciele najmä študujúci dvadsiatnici. Mladí ľudia, ktorí sa cítili byť plne dospelí si volili najmä pracovné ciele a tí, ktorí sa cítili niekde „medzi“ boli zameraní skôr na akademické ciele. Z hľadiska obsahu boli pracovné ciele rozdelené do siedmych kategórií (najviac zastúpenou kategóriou bolo uplatnenie sa v konkrétnom odbore a založenie vlastného podnikania). Akademické ciele boli rozdelené do šiestich kategórií (najpočetnejšie zastúpenou bolo ukončenie vzdelávania). Obsah akademických cieľov bol v súlade s predchádzajúcimi výskumnými zisteniami (Hamilton & Hamilton, 2006). Obsah pracovných cieľov sa líšil, čo môže byť spôsobené voľnou výskumného súboru, v ktorom sa nachádzali prevažne študujúci respondenti, ktorí ešte nemajú stabilné zamestnanie.

Najdôležitejším cieľom tohto príspevku bolo zistiť možnosť predikcie indikátorov subjektívnej pohody (celková životná spokojnosť, pozitívne a negatívne prežívanie) na základe dimenzií pracovných a akademických cieľov. Výsledky regresných analýz ukázali, že dosiahnutý progres a vyššia cieľová sebaúčinnosť zvyšovali celkovú životnú spokojnosť čo je v súlade s realizovanými výskumami (Azizli et al., 2015; Klug, & Maier, 2015; Waaler et al., 2013). Súvislosť medzi ostatnými cieľovými charakteristikami, cieľovou motiváciou a celkovou životnou spokojnosť neboli preukázané. Pozitívne prežívanie (PP) predikoval pracovný status (PP vyššie u pracujúcich), vyššia miera vynaloženého úsilia znižovala pozitívne prežívanie. Uvedené zistenie v súlade so zisteniami Nelissen et al. (2011), ktorý uvádza, že vysoká miera vynaloženého úsilia môže znižovať pozitívne prežívanie a zvyšovať

negatívne v prípade ak je dosiahnutie cieľa náročné a vzdialené. Cieľová sebaúčinnosť sa opäť prejavila ako pozitívny prediktor pozitívneho prežívania, čo je v súlade so zisteniami Azizliho et al., (2015), ktorý poukázali na to, že vyššia cieľová sebaúčinnosť súvisí s prežívaním pozitívnych emócií. Siddiqui (2015) uvádza, že čím nižšiu mieru sebaúčinnosti mladí ľudia uvádzali tým vyššia bola miera ich negatívneho prežívania. Súvislosti medzi inými cieľovými dimenziami, motiváciou a pozitívnym prežívaním nebola preukázaná. V súvislosti s negatívnym prežívaním (NP) sme zistili, že rod pôsobil ako významný prediktor. (ženy uvádzali vyššiu mieru NP). Vyššia miera cieľovej sebaúčinnosti znižovala negatívne prežívanie, čo je v súlade s výskumnými zisteniami (viď. vyššie Azizli et al., (2015); Siddiqui, 2015). Vonkajšia motivácia k dosahovaniu pracovných a akademických cieľov zvyšovala negatívne prežívanie u mladých ľudí. Uvedené zistenie je v súlade s predchádzajúcimi výskumami (Deci & Ryan, 2008; Guo, 2018), ktoré hovoria o tom, že vonkajšia motivácia k dosahovaniu cieľov znižuje prežívanie subjektívnej pohody. Súvislosti medzi inými cieľovými dimenziami, vnútornou motiváciou a negatívnym prežívaním nebola preukázaná.

Za významný limit nášho príspevku považujeme charakter štúdie (korelačno-neexperimentálna štúdia prierezovej povahy neumožňuje zistené vzťahy interpretovať kauzálné), početnosť vzorky a formu zberu dát (nevýhody online zberu).

LITERATÚRA

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Arnett, J. J., & Mitra, D. (2018). Are the Features of Emerging Adulthood Developmentally Distinctive? A Comparison of Ages 18–60 in the United States. *Emerging Adulthood*, 8(5), 412–419. <https://doi.org/10.1177/2167696818810073>
- Arnett, J. J., Padilla-Walker, L.M. (2015). Brief report: Danish emerging adults conceptions of adulthood. *Journal of adolescence*, 38, 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2014.10.011>
- Azizli, N., Atkinson, B. E., Baughman, H. M., & Giammarco, E. A. (2015). Relationships between general self-efficacy, planning for the future, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 82, 58–60. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.006>
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87–99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Biggart, A., & Walther, A. (2005). Coping with Yo-Yo Transitions: Young Adults' Struggle for Support, between Family and State in Comparative Perspective. V C. Leccardi & E. Ruspini (Ed.), *A New Youth?: Young People, Generations and Family Life*. Ashgate Publishing.
- Brandstätter, V., & Herrmann, M. (2016). Goal disengagement in emerging adulthood: The adaptive potential of action crises. *International Journal of Behavioral Development*, 40(2), 117–125. <https://doi.org/10.1177/0165025415597550>
- Cepa, K., & Furstenberg, F. F. (2021). Reaching adulthood: Persistent beliefs about the importance and timing of adult milestones. *Journal of Family Issues*, 42(1), 27–57. <https://doi.org/10.1177/0192513X20918612>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Džuka, J., & Dalbertová, C. (2002). Vývoj a overenie validity škál emocionálnej habituálnej subjektívnej pohody (SEHP). *Československá Psychologie: Časopis Pro Psychologickou Teorii a Praxi*.

- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*.
- Hamilton, S., & Hamilton, M. (2006). School, Work, and Emerging Adulthood. *Emerging Adults in America: Coming of Age in the 21st Century*. <https://doi.org/10.1037/11381-011>
- Ho, R. (2013). *Handbook of Univariate and Multivariate Data Analysis with IBM SPSS*. CRC Press LRC.
- Hricová, M. (2017). *Sebaregulácia pri dosahovaní cieľov v oblasti zdravia*. Košice, Slovensko: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach.
- Kins, E., Beyers, W., Soenens, B., & Vansteenkiste, M. (2009). Patterns of home leaving and subjective well-being in emerging adulthood: The role of motivational processes and parental autonomy support. *Developmental Psychology*, 45(5), 1416–1429. <https://doi.org/10.1037/a0015580>
- Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., & Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 222–238. <https://doi.org/10.1037/a0034751>
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing Workplace Commitment to Redress a Stretched Construct: Revisiting Assumptions and Removing Confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130–151. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0018>
- Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2015). Linking Goal Progress and Subjective Well-Being: A Meta-analysis. *Journal of Happiness Studies*, 16(1), 37–65. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9493-0>
- Kurt, D., & Uçanok, Z. (2019). Gelişimsel Hedefler ve İyi Halinin Beliren Yetişkinlerde İncelenmesi. *Psikiyatride Guncel Yaklaşımlar - Current Approaches in Psychiatry*, 11, 118–135. <https://doi.org/10.18863/pgy.570098>
- Lovaš, L., Ráčová, B., Čopková, R., Kováčová Holevová, B., & Kačmár, P. (2017). *Procesy sebaregulácie v dosahovaní cieľov*. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta (Košice).
- Macek, P., Lacinová, L., & Ježek, S. (2016). *Cesty do dospělosti: Psychologické a sociální charakteristiky dnešních dvacátníků*. Masarykova univerzita.
- Melendro, M., Campos, G., Rodríguez-Bravo, A. E., & Arroyo Resino, D. (2020). Young People's Autonomy and Psychological Well-Being in the Transition to Adulthood: A Pathway Analysis. *Frontiers in Psychology*, 11, 1946. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01946>
- Menard, S. (2002). *Applied Logistic Regression Analysis*. SAGE.
- Midi, H., Sarkar, S. K., & Rana, S. (2010). Collinearity diagnostics of binary logistic regression model. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 13(3), 253–267. <https://doi.org/10.1080/09720502.2010.10700699>
- Milyavskaya, M., Inzlicht, M., Hope, N., & Koestner, R. (2015). Saying “no” to temptation: Want-to motivation improves self-regulation by reducing temptation rather than by increasing self-control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(4), 677–693. <https://doi.org/10.1037/pspp0000045>
- Nelson, L. J., & Luster, S. S. (2015). "Adulthood" By Whose Definition? The Complexity of Emerging Adults' Conceptions of Adulthood. In J. J. Arnett (Ed.), *Handbook of Emerging Adulthood*, pp. 421-437. New York, NY: Oxford University Press.
- Norman, K. B., Grahe, J. E., & Lee, S. (2021). Reconstructing adulthood: Revising the markers of adulthood scale for increased ecological validity. *Psychological Reports*, 003329412111061700.

- Pomaki, G., Karoly, P., & Maes, S. (2009). Linking goal progress to subjective well-being at work: The moderating role of goal-related self-efficacy and attainability. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(2), 206–218. <https://doi.org/10.1037/a0014605>
- Ranta, M., Dietrich, J., & Salmela-Aro, K. (2014). Career and Romantic Relationship Goals and Concerns During Emerging Adulthood. *Emerging Adulthood, 2*(1), 17–26. <https://doi.org/10.1177/2167696813515852>
- Roupa, M. (2016). Čo to znamená byť dospelý podľa slovenských vysokoškolských študentov? *60*(1), 37–68.
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). Building a science of motivated persons: Self-determination theory's empirical approach to human experience and the regulation of behavior. *Motivation Science, 7*(2), 97.
- Salmela-Aro, K., Aunola, K., & Nurmi, J.-E. (2007). Personal Goals During Emerging Adulthood: A 10-Year Follow Up. *Journal of Adolescent Research, 22*(6), 690–715. <https://doi.org/10.1177/0743558407303978>
- Seiffge-Krenke, I., & Gelhaar, T. (2008). Does successful attainment of developmental tasks lead to happiness and success in later developmental tasks? A test of Havighurst's (1948) theses. *Journal of Adolescence, 31*(1), 33–52. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2007.04.002>
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology, 76*(3), 482–497. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.482>
- Shulman, S., & Nurmi, J. E. (2010). Understanding emerging adulthood from a goal-setting perspective. *New Directions for Child and Adolescent Development, 16*, 1-11. <https://doi.org/10.1002/cd.277>
- Schulenberg, J., & Schoon, I. (2012). The transition to adulthood across time and space: Overview of Special Section. *Longitudinal and Life Course Studies, 3*(2). <https://doi.org/10.14301/llcs.v3i2.194>
- Tagliabue, S., Crocetti, E., & Lanz, M. (2016). Emerging adulthood features and criteria for adulthood: Variable- and person-centered approaches. *Journal of Youth Studies, 19*(3), 374–388. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1074985>
- Thorsteinsen, K., & Vittersø, J. (2018). Striving for wellbeing: The different roles of hedonia and eudaimonia in goal pursuit and goal achievement. *International Journal of Wellbeing, 8*(2), 89–109. <https://doi.org/10.5502/ijw.v8i2.733>
- Tsipianitis, D., Mandellos, G., & Groumpos, P. (2019). What is the role of Social and Cultural Factors of the transition to adulthood and how these factors are influenced? An examination of Greek Higher Education students. *IFAC-PapersOnLine, 52*, 293–298. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2019.12.538>
- Werner, K. M., Milyavskaya, M., Foxen-Craft, E., & Koestner, R. (2016). Some goals just feel easier: Self-concordance leads to goal progress through subjective ease, not effort. *Personality and Individual Differences, 96*, 237–242. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.03.002>
- Yamaguchi, M., & Halberstadt, J. (2012). Goals and well being in New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology, 41*(2), 5-10.

Kontakt

Martina Semešiová

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie

Moyzesova 9, 040 01 Košice

martina.semesiova@student.upjs.sk

Grantová podpora

VEGA 1/0853/21 Špecifiká prechodu do dospelosti v kontexte cieľov a vybraných osobnostných premenných a ich dopad na subjektívnu pohodu mladých dospelých.

Psychológia práce a organizácie 2023
Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie

Work and Organizational Psychology 2023
International conference - proceedings

Zostavovateľ: doc. Ing. Mgr. Jozef Bavoľár, PhD.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Vydavateľstvo ŠafárikPress

Rok vydania: 2023

Počet strán: 260

Rozsah: 20,5 AH

Vydanie: prvé



DOI: <https://doi.org/10.33542/PPO-0265-7-00>
ISBN 978-80-574-0265-7 (e-publikácia)