

PROCEEDINGS OF THE 19TH INTERNATIONAL  
CONFERENCE

**WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY 2020**

.....

**PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE 2020**

ZBORNÍK PRÍSPEVKOV Z 19. MEDZINÁRODNEJ  
KONFERENCIE



**Ivana Piterová,  
Denisa Fedáková,  
Jozef Výrost (Eds.)**

**PROCEEDINGS OF THE 19TH INTERNATIONAL CONFERENCE  
WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY 2020**

**ZBORNÍK PRÍSPEVKOV Z 19. MEDZINÁRODNEJ KONFERENCIE  
PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE 2020**

**Institute of Social Sciences, CSPS SAS  
Košice 2020**



**Editors:**

Ivana Piterová, Denisa Fedáková, Jozef Výrost

**Authors:**

Viera Bačová, Katarína Baňasová, Jozef Bavoľár, Marianna Berinšterová, Zuzana Birknerová, Miroslava Bozogáňová, Lucia Cangárová, Simona Ďurbisová, Lenka Ďuricová, Mária Ďurkovská, Bernadeta Farkašová, Denisa Fedáková, Katarína Greškovičová, Zuzana Heinzová, Andrea Hladká, Eva Höschlová, Miriama Hudáková, Martin Jakubek, Pavol Kačmár, Lada Kaliská, Anna Kalistová, Mojmír Kališ, Henrieta Koklesová, Vladimír Koša, Ladislav Lovaš, Alexander Loziak, Monika Magdová, Katarína Matejová, Denisa Newman, Michal Ondrkal, Tatiana Pethö, Ivana Piterová, Eva Rošková, Martin Seidl, Milica Schraggeová, Tomáš Sollár, Filip Sulejmanov, Branislav Uhrecký, Lenka Valuš, Nikoleta Vodová, Jozef Výrost

**Reviewers:**

Matúš Adamkovič, Katarína Baňasová, Jozef Bavoľár, Miroslava Bozogáňová, Denisa Fedáková, Eva Höschlová, Miriama Hudáková, Pavol Kačmár, Michal Kentoš, Ivana Piterová, Jakub Procházka, Martin Seidl, Ivana Šípová, Martin Vaculík, Jozef Výrost

**Author of the photo on the cover: zoom**

All rights reserved. This work or any part of it cannot be reproduced, stored in information systems or otherwise distributed without the prior consent of the copyright owners.

The publication has not been proofread. The authors of the article are responsible for the proofreading and the content.

© 2020 Institute of Social Sciences CSPS SAS and the authors of the contributions

**ISBN: 978-80-89524-51-8 (online; pdf)**

<https://doi.org/10.31577/2020.978-80-89524-51-8>



**CC BY-NC-ND 4.0** Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0

## Introduction

Due to the COVID-19 pandemic the 19th International Conference Work and Organizational Psychology 2020 took place online between 20 and 21 May 2020.

Despite the unprecedented situation, over 35 participants took part in the Conference with 11 online presentations and 19 posters. The online presentations were divided into three sections: Psychology in Organisations; Diagnostics in Work Psychology, and the Social Context of Work.

In this book of conference proceedings, following a now over 20-year tradition, we present 23 selected studies, which have been presented in the form of a lecture or a poster at the conference and later submitted as written papers and peer reviewed. We would like to thank our colleagues from Charles University in Prague, Palacký University in Olomouc, Tomas Bata University in Zlín, Masaryk University in Brno, Constantine the Philosopher University in Nitra, P. J. Šafárik University in Košice and from the Centre of Social and Psychological Sciences in Košice for their valuable help with the organization of the conference and for their cooperation in the review process. We wish that the readers of the proceedings will find interesting information and inspiration for their own work tasks and practice.

This conference, organized by the team of the Centre of Social and Psychological Sciences in Košice, was a special one due to the global pandemic and consequently a time of physical and social distancing. However, it is worth emphasising that the organizers succeeded in keeping the conference continuity, and despite the online distancing the conference climate still enabled valuable and inspiring discussions between participants.

*Ivana Piterová, Denisa Fedáková & Jozef Výrost*  
*editors of the conference proceedings*

## Úvodné slovo

Kvôli celosvetovej pandémie COVID-19 sa 19. ročník medzinárodnej konferencie Psychológia práce a organizácie 2020 konal online, v dňoch 20. – 21. mája 2020.

Navzdory okolnostiam a neobvyklej situácii sa konferencie zúčastnilo viac ako 35 ľudí, s 11-timi online prezentáciami a 19-timi posterami. Online prezentácie boli rozdelené do troch sekcií: 1. Psychológia v prostredí organizácie; 2. Psychologická analýza pracovnej činnosti a psychodiagnostika v psychológii práce; a 3. Práca a jej sociálny kontext, jednotlivec v práci.

V tomto konferenčnom zborníku z konferencie, ktorá má viac ako 20 ročnú tradíciu, prezentujeme 23 príspevkov, ktoré boli na konferencii prezentované formou prednášky alebo posteru a neskôr boli v písomnej podobe zaradené do recenzného procesu. Radi by sme sa poďakovali našim kolegom z Karlovej univerzity v Prahe, Univerzity Palackého v Olomouci, Univerzity Tomáše Bati v Zlíne, Masarykovej univerzity v Brne, Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre, Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach a z Centra spoločenských a psychologických vied SAV v Košiciach, za ich pomoc s organizáciou konferencie a ich spoluprácu na recenznom procese. Želáme čitateľom tohto zborníka, aby našli zaujímavé informácie a inšpiráciu pre ich vlastnú vedeckú prácu, aj odbornú prax.

Tohtoročná konferencia PPaO 2020, organizovaná tímom Centra spoločenských a psychologických vied SAV, bola kvôli globálnej pandémie a z toho vyplývajúcich fyzických odstupov realizovaná v netradičnej online podobe. Napriek tomu, stojí za to zdôrazniť, že organizátori uspeli v udržaní kontinuity konferencie a napriek fyzickej vzdialenosti, online podmienky konferencie umožnili hodnotné a inšpirujúce diskusie medzi jej účastníkmi a účastníčkami.

*Ivana Piterová, Denisa Fedáková & Jozef Výrost*  
*editori konferenčného zborníka*

## CONTENT / OBSAH

### Contributions in English / Príspevky v angličtine

#### How Retirement Is seen by 40+ Employed Educated People

Ako vidia dôchodok zamestnaní vzdelaní ľudia 40+

Viera Bačová & Lenka Valuš ..... 1-12

#### Comparison of Opinions on Social and Labour Integration of Migrants within the V4 Countries

Komparácia názorov na sociálnu a pracovnú integráciu migrantov v rámci krajín V4

Miroslava Bozogánová & Tatiana Pethö ..... 13-24

#### Teachers' Profession and Status Perceived by Slovak Teachers in Hungary

Povolanie a status pedagóga očami slovenského učiteľa v Maďarsku

Mária Ďurková & Anna Kalistová ..... 25-37

#### Family Businesses, Roles and Relationships

Rodinné podnikanie, roly a vzťahy

Denisa Fedáková & Nikoleta Vodová..... 38-48

#### Older Adults' Vulnerability to Fraud: Narrative Review Study

Zraniteľnosť starších dospelých voči podvodom: Prehľadová štúdia

Ivana Piterová..... 49-61

#### Czech Version of the Implicit Positive and Negative Affect Test: Possibilities for Work and Organizational Research

Česká verze testu pozitivních a negativních implicitních afektů: uplatnění ve výzkumu psychologie práce a organizace

Martin Seidl & Filip Sulejmanov ..... 62-78



## **Contributions in Slovak / Príspevky v slovenčine**

### **Emotional and Personality Difficulties with Career Decision Making of Secondary School and University Students**

Emocionálne a osobnostné ťažkosti s kariérovým rozhodovaním stredoškolských a vysokoškolských študentov

**Katarína Baňasová & Bernadeta Farkašová ..... 79-95**

### **Work Goals in Employees**

Pracovné ciele u pracujúcich

**Jozef Bavoľár & Pavol Kačmár ..... 96-106**

### **Preliminary View on Integration of Selected Approaches Concerning Behavior Regulation in the Process of Goal Attainment**

Predbežný pohľad na integráciu vybraných prístupov k regulácii správania v procese dosahovania cieľa

**Simona Ďurbisová & Ladislav Lovaš..... 107-117**

### **Leadership Skills of Slovak Teachers – Change Leaders**

Vodcovské zručnosti slovenských učiteľov – nositeľov zmeny

**Lenka Ďuricová ..... 118-128**

### **Attachment in the Work Setting: Analysis and Comparison of Methods**

Attachment v pracovnom prostredí: analýza a porovnanie metodík

**Katarína Greškovičová..... 129-140**

### **Trait Emotional Intelligence and Leadership Behavior Forms of School Managers**

Črtová emocionálna inteligencia a líderské formy správania sa manažérov v školách

**Zuzana Heinzová & Lada Kaliská..... 141-151**

**Verification of Validity of Multimethod Objective Interest Test Battery (MOI):  
Evaluation of the Material for Interpretation of Test Results**

Overenie validity Multimetódovej objektívnej testovej batérie záujmov (MOI):  
Zhodnotenie materiálu pre interpretáciu testových výsledkov

**Miriama Hudáková & Tomáš Sollár ..... 152-163**

**The Differences in Perception of Work-related Goals between People with  
Different Level of a Tendency to Disengage from a Problematic Goal Striving**

Odlišnosti v prežívaní pracovných cieľov u ľudí s rôznou mierou tendencie zrieknuť sa  
cieľov, ktorých dosahovanie je problematické

**Pavol Kačmár, Lucia Cangárová & Jozef Bavoľár ..... 164-177**

**Industry 4.0 – Challenges for Work and Organizational Psychology**

Priemysel 4.0 – výzvy pre psychológiu práce a organizácie

**Mojmír Kališ & Vladimír Koša ..... 178-189**

**Work Eustress Sources of Primary School Teachers**

Zdroje eustresu v práci učiteliek a učiteľov základných škôl

**Alexander Loziak & Denisa Fedáková..... 190-199**

**Perceived Job Competence in Context of Procrastination among Future Teachers**

Vnímaná pracovná kompetencia v kontexte prokrastinácie u budúcich učiteľov

**Monika Magdová, Marianna Berinšterová & Miroslava Bozogánová..... 200-207**

**Work Role as a Part of Life Story. A Review Study.**

Pracovná rola ako súčasť životného príbehu. Prehľadová štúdia.

**Katarína Matejová..... 208-219**

**Work Engagement and Personality of Employees**

Pracovná angažovanosť a osobnosť zamestnancov

**Denisa Newman, Andrea Hladká & Henrieta Koklesová ..... 220-230**

## **Factor Analysis of TM Questionnaire and Relation to Dimensions of Time Management and Big Five Factors**

Faktorová analýza dotazníka TM a vzťah dimenzií time managementu a faktorov Veľkej päťky

**Tatiana Pethö & Zuzana Birknerová ..... 231-244**

## **Person-Centered Approach in Work Commitment Research**

Závazok v pracovnom kontexte z pohľadu na osobu zameraného prístupu  
(Person – Centered)

**Milica Schraggeová, Martin Jakubek & Eva Rošková ..... 245-259**

## **Mental Health in Open Space Offices**

Mentálne zdravie v open space priestoroch

**Branislav Uhrecký & Michal Ondrkal ..... 260-270**

## **Is there a Gap between Research and Practice in Work and Organizational Psychology?**

Existuje medzera (gap) medzi výskumom a praxou v psychológii práce a organizácie?

**Jozef Výrost ..... 271-283**

## Factor Analysis of TM Questionnaire and Relation to Dimensions of Time Management and Big Five Factors

Faktorová analýza dotazníka TM a vzťah dimenzií time managementu a faktorov Veľkej päťky

*Tatiana Pethö & Zuzana Birknerová*

*Katedra manažérskej psychológie, Fakulta manažmentu, Prešovská Univerzita v Prešove*

### Abstract

**Objective.** Time management is a comprehensive construct that includes procedures, recommendations and tools for time planning in terms of increasing efficiency and productivity. The main goal of the paper is to find relation between dimensions of time management and selected personality characteristics.

**Method.** The paper presents research results obtained on a research sample consisted of 223 respondents (103 men and 120 women), aged from 22 to 60 years with an average age of 34 years.

**Results.** From a methodological point of view, the results of the verification of the original TM (Time management) methodology are presented. Four factors were extracted (Time Usage, Planning, Avoidance and Delegation) with 61% explanation of the variance. Several statistically significant correlations were found between extracted factors and personality characteristics defined by the Big five model.

**Conclusions.** TM Methodology is focused on four areas of time management and the perspective of further research is to verify the methodology on a sample of managers with a similar length of practice.

**Limitations.** Limiting factors related to the interpretation of the obtained results can be specified in terms of the size of the research sample, but also in terms of the fact that one of the possible views on the structure of time management is analyzed.

**Keywords.** Time management; Personality; Methodology TM; Big five

## **Abstrakt**

**Cieľ.** *Time manažment je komplexný konštrukt, ktorý zahŕňa postupy, odporúčania a nástroje plánovania času v zmysle zvyšovania efektivity a produktivity. Cieľom príspevku je zistiť vzťahy medzi time managementom a vybranými osobnostnými charakteristikami.*

**Metóda.** *V príspevku sú prezentované výsledky analýz údajov získaných na výskumnej vzorke 223 respondentov, z tohto počtu bolo 103 mužov a 120 žien, vo veku od 22 do 60 rokov s priemerným vekom 34 rokov.*

**Zistenia.** *Z metodologického hľadiska sú prezentované výsledky overenia pôvodnej metodiky TM (Time management), v rámci ktorej boli extrahované štyri faktory. Faktory, ktoré boli vymedzené ako Využitie času, Plánovanie, Vyhybanie a Delegovanie, vysvetľujú 61% variancie. Zároveň boli z hľadiska prínosov pre teóriu zistené viaceré štatisticky významné korelácie medzi týmito extrahovanými faktormi a osobnostnými charakteristikami vymedzenými konceptom Big Five.*

**Záver.** *Metodika TM bola zameraná na štyri oblasti time managementu, pričom perspektívou ďalšieho výskumu je overovanie metodiky na vzorke manažérov s podobnou dĺžkou praxe.*

**Limity.** *Limitujúce faktory súvisiace s interpretáciou získaných výsledkov je možné špecifikovať z hľadiska veľkosti výskumnej vzorky ale aj z hľadiska skutočnosti, že analyzovaný je jeden z možných pohľadov na štruktúru time manažmentu.*

**Kľúčové slová.** *time manažment; osobnosť; metodika TM; Big five*

## **Úvod**

Problematika time managementu je predmetom záujmu viacerých vedných disciplín, pričom v realizovanom výskume je pozornosť venovaná jednotlivým dimenziám time managementu vo vzťahu k vybraným osobnostným charakteristikám. Time management autori Janíček et al. (2013) definujú ako množinu postupov, doporučení a nástrojov pre plánovanie času, obvykle za účelom zvýšenia efektívnosti využitia času. Pod pojmom time management rozumieme postup rozvíjania, používania metód a prostriedkov pre maximálne využitie efektivity i produktivity (Forsyth, 2010).

## **Teoretické východiská a cieľ výskumu**

Time management je často definovaný ako jedna z najdôležitejších oblastí manažmentu, ktorá sa zaoberá efektívnym využívaním a plánovaním času (Covey, 1994). Vetráková a Seková (2004) popisujú, že až 73% ľudí trpí nedostatkom času, pričom 3 % svojej energie venujú problémom, ktoré zodpovedajú ich talentu a schopnostiam a 97 % svojej energie premrhajú. Tureckiová (2007) dodáva, že je možné ovplyvňovať efektivitu (výkon odvodený v konkrétnom čase) a kvalitu (subjektívne a objektívne prežívanie) trávenia času. Time management je spôsob, ako si zorganizovať svoj čas a úlohy podľa samého seba, bez obmedzovania a to pomocou rôznych nástrojov (Černý & Chytková, 2014). Mieru, v akej ľudia zmysluplne štruktúrujú a využívajú svoj čas, je možné určiť viacerými faktormi (Wanberg et al., 1997).

Vetráková a Seková (2004) charakterizujú time management ako neustále sa vyvíjajúcu a praxou preverovanú metodiku racionálneho využitia času. Zásada optimálnej organizácie času v manažérskej praxi spočíva v schopnostiach a kompetenciách manažérov. Olexová a Bosáková (2008); Pasiar (2009); Reháková (2008; 2010); Štěpánek (2010) v danom kontexte uvádzajú efektívne využívanie času na všetky druhy manažérskych aktivít, mať prehľad o plánovaných činnostiach, schopnosť delegovať úlohy, možnosť prenechania zodpovednosti za organizáciu času, čo úzko súvisí so schopnosťou vyhýbania sa pri nahromadení množstva naliehavých pracovných úloh.

Time management je možné považovať za multidimenzionálny konštrukt a je potrebné ho študovať vo viacerých kontextoch, aby došlo k pochopeniu vzťahu k osobnostným charakteristikám jednotlivca. V zahraničí sú používané metodiky od Brittona a Tessera (1991), konkrétne Time Management Questionnaire a Assessment of Time Management Skills od autorov Whitea et al. (2013), ktoré neboli primárne určené pre zamestnancov organizácií. Tvorba metodiky time managementu bola inšpirovaná teoretickým modelom Brittona a Glynnu (1989) a modelom Macana (1994), ktorí sa dlhodobo venujú problematike time managementu.

Na základe predchádzajúcich výskumov (Bond & Feather, 1988; Creed & Watson, 2003; Roccas et al., 2002) bolo zistená súvislosť medzi time managementom a vybranými osobnostnými charakteristikami veľkej päťky. Autori Creed a Watson (2003) zistili, že jednotlivci s vysokou úrovňou neuroticizmu majú dojem, že ich času chýba účel a rutina. Bond a Feather (1988) zistili negatívny vzťah medzi neuroticizmom a globálnymi mierami časovej štruktúry. Bond a Feather (1988) preukázali, že osobnostná vlastnosť extravenzie pozitívne

korelovala so zmyslom pre účel, ktorý je možné považovať za špecifický prvok time managementu.

Svedomitosť poukazuje na charakteristiky ako odolnosť, plánovanie, organizovanie, zodpovednosť, pracovitosť a orientáciu na úspech (Roccas et al., 2002), ktoré sú dôležitými atribútmi pre udržanie time managementu. Claessens et al. (2007) uvádzajú, že svedomitosť vo významnej miere súvisí s plánovaním času. Predchádzajúce výskumy (Bond & Feather, 1988; Digman, 1990) nepreukázali štatisticky významný vzťah medzi otvorenosťou voči skúsenosti a time managementom. Predpokladáme, že s dimenziami time managementu bude pozitívne korelovať extravézia, svedomitosť a prívetivosť a negatívne korelovať neuroticizmus. Taktiež predpokladáme, že medzi dimenziami time managementu a otvorenosťou voči skúsenosti nebude štatisticky významný vzťah.

Cieľom výskumu bolo špecifikovať štruktúru faktorov posudzovania time managementu. Na základe výsledkov špecifikácie bolo cieľom hľadanie súvislostí medzi faktormi posudzovania time managementu a osobnostnými charakteristikami respondentov.

### **Metóda**

Výskumnú vzorku tvorilo spolu 223 respondentov, z toho 46,2 % mužov a 53,8 % žien, vo veku od 22 do 60 rokov ( $M = 34,11$  roka,  $SD = 10,643$ ). Dĺžka praxe zamestnancov sa pohybuje od 2 do 41 rokov (priemerná dĺžka je 10,16 roka) a dĺžka manažérskej praxe sa pohybuje v rozpätí od jedného do 36 roka (manažérska prax  $M = 5,52$  roka,  $SD = 1,324$ ). Z hľadiska zaradenia v organizácii sme oslovili 72 (32,3 %) výkonných pracovníkov, 40 (17,9 %) prvostupňových manažérov, 25 (11,2 %) stredných manažérov a 86 (38,6 %) študentov VŠ. Z oslovených respondentov pôsobilo 115 (51,6 %) v súkromnej a 108 (48,4 %) vo verejnej organizácii.

Dotazníkovou metódou sme získali údaje od respondentov, ktoré sme následne spracovali a analyzovali prostredníctvom matematicko-štatistických metód v programe IBM SPSS 22.00 Statistics. Na skúmanie time managementu sme použili pôvodný dotazník TM. Uvedenú metodiku sme doplnili dotazníkom B5 (Janovská, 2011), ktorý je určený na popísanie osobnostných charakteristík respondentov.

## **Dotazník TM**

Tvorba metodiky time managementu bola inšpirovaná teoretickým modelom Brittona a Glynnu (1989), ktorá zahŕňa ukazovatele ako výber cieľov a stanovenie priorít, vypracovanie zoznamu úloh a ich plánovanie. Dôležitou súčasťou tvorby metodiky bol aj model Macana (1994), ktorý zdôrazňuje organizačné preferencie. Organizačné preferencie boli z hľadiska tvorby metodiky postulované cez optiku delegovania úloh. Tvorba metodiky TM bola podmienená potrebou merania efektívneho využívania času zamestnancov v organizáciách. Nami navrhnutý dotazník pozostáva z 38 výrokov rozdelených na štyri oblasti: využitie času (10 výrokov), plánovanie (10 výrokov), vyhýbanie sa plneniu úloh (10 výrokov) a delegovanie úloh (8 výrokov). Respondenti vyjadrovali svoje hodnotenie prostredníctvom Likertovej škály od „1 – rozhodne nie“ po „6 – rozhodne áno“. Prostredníctvom tejto škály sme faktorovou analýzou identifikovali spomínané 4 atribúty time managementu, ktoré uvádzame s krátkou charakteristikou každého atribútu:

1. Dimenzia využitie času: efektívne a konštruktívne využívanie času, jasné stanovenie úloh a odovzdanie úloh na čas (Cronbach alfa = 0,725).
2. Dimenzia plánovanie: presné vypracovanie plánu úloh, príprave týždenného, mesačného a štvrt'ročného plánu a dodržiavanie stanového plánu (Cronbach alfa = 0,831).
3. Dimenzia vyhýbanie: vyhýbanie sa pracovným stretnutiam, množstvu nahromadených úloh a plneniu náročných úloh (Cronbach alfa = 0,719).
4. Dimenzia delegovanie: rozdeľovanie úloh a právomocí kolegom, potreba delegovať povinnosti, ktoré si to vyžadujú (Cronbach alfa = 0,802).

## **Dotazník B5**

Na zistenie osobnostných charakteristík respondentov sme použili dotazník B5, ktorý vychádza z dotazníka IASR-B5 Trapnell a Wiggins (1990) zameraného na meranie faktorov veľkej päťky. Dotazník bol preložený a overený metódou spätného prekladu (Janovská, 2011). Dotazník B5 je tvorený 40 vlastnosťami posudzovanými na 8 – bodovej škále (1 – úplne nepresne, 8 – úplne presne) a slúži na meranie 5 osobnostných faktorov: neuroticizmu, extravenzie, otvorenosti voči skúsenostiam, prívetivosti a svedomitosti.

Informácie získané od respondentov boli spracované a následne interpretované na základe matematicko-štatistickej analýzy údajov, ktorá bola uskutočnená na úrovni



deskriptívnej štatistiky, na úrovni induktívnej štatistiky (Pearsonova korelácia, faktorová analýza – Principal Component Analysis s Varimax rotáciou). Na základe splnenia podmienok faktorovej analýzy (KMO = 0,792; Bartletov test sfericity < 0,05).

## Výsledky

Výskumným cieľom bolo overiť pôvodnú metodiku posudzovania time managementu, ako aj analyzovať súvislosti medzi uvedenými faktormi posudzovania time managementu a osobnostnými charakteristikami respondentov.

Taxonomická špecifikácia faktorovej štruktúry posúdenia time managementu

Faktorovou analýzou boli vyextrahované štyri faktory, pričom bol stanovený fixný počet faktorov posúdenia time managementu (využívanie času, plánovanie, vyhýbanie, delegovanie), ktoré uvádzame v tabuľke 1. Na obrázku 1 je znázornený výsledok grafického spracovania štruktúry faktorov time managementu prostredníctvom Scree plotu.

**Tabuľka 1.** Faktorové sýtenie položiek nástroja TM

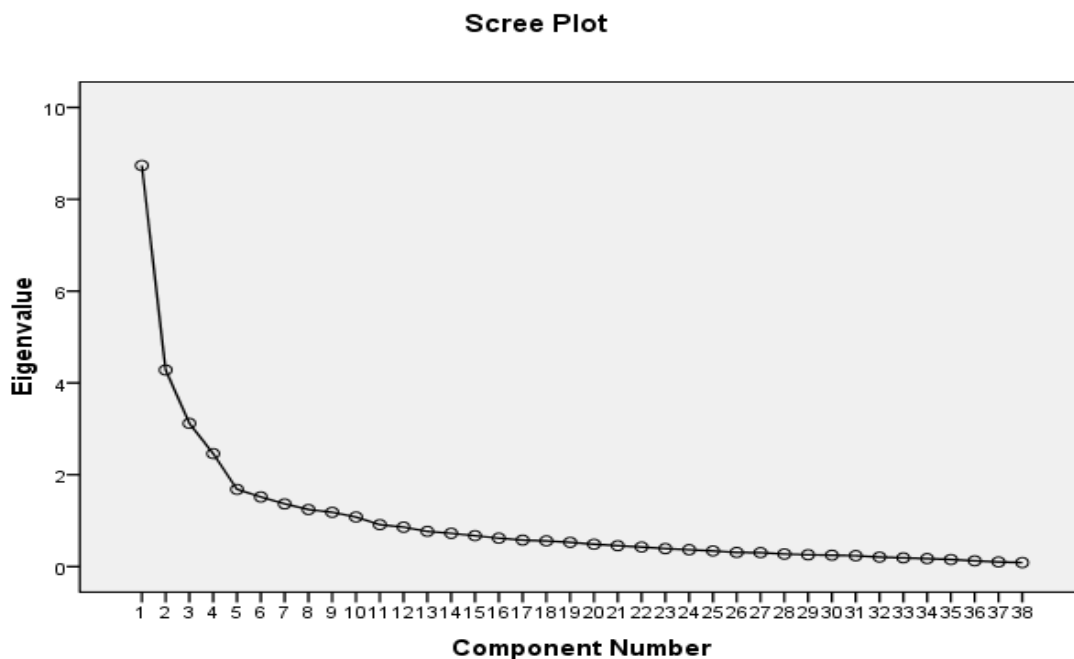
|                                                                                        | Faktory                    |                    |                   |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------|-------------------|---------------------|
|                                                                                        | F1 –<br>Využívanie<br>času | F2 –<br>Plánovanie | F3 –<br>Vyhýbanie | F4 –<br>Delegovanie |
| 1.Poznám čas, kedy sa mi pracuje najlepšie.                                            | 0,604                      |                    |                   |                     |
| 2.Na vykonanie dôležitých úloh využívam čas, počas ktorého sa mi pracuje najlepšie.    | 0,613                      |                    |                   |                     |
| 3.Čas stretnutí využívam konštruktívne, pričom sa uistím, že úlohy sú jasne stanovené. | 0,607                      |                    |                   |                     |
| 4.Využívam efektívne techniky, ako povedať „nie“ pre nadmerné požiadavky na môj čas.   | 0,749                      |                    |                   |                     |
| 5.Som spokojný/á s tým, ako využívam svoj čas.                                         | 0,717                      |                    |                   |                     |

|                                                                                                                  |       |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| 6.Čas na cestovanie do<br>a z práce využívam<br>konštruktívne.                                                   | 0,589 |       |
| 7.Myslím, že svoj čas<br>využívam efektívne.                                                                     | 0,758 |       |
| 8.Najdôležitejšie úlohy sa<br>snažím počas dňa robiť<br>v čase, kedy som<br>najaktívnejší/ia.                    | 0,590 |       |
| 9.V priebehu dňa splním<br>načas to, čo je potrebné<br>vykonať.                                                  | 0,634 |       |
| 10.Vždy urobím úlohy<br>načas.                                                                                   | 0,635 |       |
| 11.Mám rozplánovaný život<br>tak, že mám naplánovaný<br>jeden až tri ciele v roku.                               |       | 0,669 |
| 12.Na zorganizovanie<br>týždenného pracovného<br>plánu používam formálny<br>systém.                              |       | 0,695 |
| 13.Na každý pracovný deň<br>si vypracujem nový plán<br>úloh.                                                     |       | 0,747 |
| 14.Mám efektívny systém<br>v začleňovaní svojho<br>životného plánu do mojich<br>každodenných pracovných<br>úloh. |       | 0,699 |
| 15.Každý pracovný deň si<br>plánujem čas, počas ktorého<br>nie som ničím rušený/á.                               |       | 0,646 |
| 16.Mám jasný plán, čo<br>chcem dosiahnuť počas<br>nadhádzajúceho štvrťroku.                                      |       | 0,797 |
| 17.Strávim dostatočné<br>množstvo času plánovaním.                                                               |       | 0,848 |
| 18.Prinútim sa včas si nájsť<br>čas na plánovanie.                                                               |       | 0,770 |
| 19.Mám týždenný plán, do<br>ktorého zaznamenávam<br>pevne stanovené záväzky,<br>ako napr. pracovnú dobu.         |       | 0,699 |

|                                                                                  |        |       |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|
| 20.Pripravujem si denný a týždenný plán povinností.                              | 0,776  |       |
| 21.Vyhýbam sa plneniu pracovných úloh kvôli strachu zo zlyhania.                 | 0,550  |       |
| 22.Dokážem sa vyhýbať pracovným stretnutiam.                                     | 0,720  |       |
| 23.Počas pracovnej doby sa venujem aj spoločenským mimopracovným stretnutiam.    | 0,631  |       |
| 24.Vyhýbam sa plneniu náročných pracovných úloh.                                 | 0,766  |       |
| 25.Počkám, či moju pracovnú úlohu nesplní niekto iný.                            | 0,785  |       |
| 26.Pracovné úlohy plním okamžite.                                                | -0,638 |       |
| 27.Aj vyhýbanie sa plneniu pracovných úloh je normálnou súčasťou mojej práce.    | 0,765  |       |
| 28.Dokážem sa vyhnúť pracovným telefonickým hovorom.                             | 0,555  |       |
| 29.Pri nahromadení množstva naliehavých pracovných úloh sa ich riešeniu vyhýbam. | 0,772  |       |
| 30.Radšej poučím druhých, ako sa má práca urobiť, než aby som ju urobil sám.     | 0,678  |       |
| 31.Nemám strach z delegovania úloh na spolupracovníkov.                          |        | 0,630 |
| 32.Delegujem úlohy, kedykoľvek je to možné.                                      |        | 0,445 |
| 33.Viem delegovať moju prácu niekomu inému.                                      |        | 0,560 |
| 34.Ak nestíham svoju prácu, včas ju rozdelím medzi kolegov.                      |        | 0,583 |

|                                                                                                                         |        |        |        |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|-------|
| 35.Ak nestíhate splniť<br>zadanú úlohu, požiadam<br>spolupracovníkov o pomoc.                                           | 0,597  |        |        |       |
| 36.Delegovanie plnenia<br>mojich pracovných úloh na<br>iných považujem za<br>normálne.                                  | 0,785  |        |        |       |
| 37.Pri nahromadení<br>množstva naliehavých úloh<br>oslovím spolupracovníkov<br>a delegujem nevyhnutné<br>úlohy na nich. | 0,765  |        |        |       |
| 38.Delegovanie právomoci<br>kontroly plnenia termínov<br>na spolupracovníkov je<br>efektívne.                           | 0,727  |        |        |       |
| Eigenvalue                                                                                                              | 11,736 | 7,282  | 6,118  | 5,460 |
| % Variancie                                                                                                             | 25,989 | 14,268 | 11,205 | 9,474 |

**Obrázok 1.** Scree plot extrahovania faktorov posúdenia time managementu



Celkové percento vysvetlenej variancie je 60,94 %, čo je možné akceptovať. Extrahované faktory je možné obsahovo špecifikovať. Dimenzia využívanie času vysvetľuje 25,99 % variancie, dimenzia plánovanie vysvetľuje 14,27 % rozptylu, dimenzia vyhýbanie vysvetľuje 11,21 % a dimenzia delegovanie vysvetľuje 9,47 % variancie.

Súvislosti medzi faktormi posudzovania time managementu a osobnostnými charakteristikami respondentov

Vo výskume sme tiež analyzovali, či existujú štatisticky významné súvislosti medzi faktormi posudzovania time managementu a osobnostnými charakteristikami respondentov prostredníctvom Pearsonovho korelačného koeficientu. Tabuľka 2 popisuje zistené výsledky korelačnej analýzy.

**Tabuľka 2.** *Analýza súvislostí medzi faktormi time managementu a osobnostnými charakteristikami*

|                                 | F1 –<br>Využívanie<br>času | F2 –<br>Plánovanie | F3 –<br>Vyhýbanie | F4 –<br>Delegovanie |
|---------------------------------|----------------------------|--------------------|-------------------|---------------------|
| Neuroticizmus                   | -0,003                     | 0,075              | -0,010            | -0,219*             |
| Extraverzia                     | 0,297**                    | 0,262**            | -0,136            | 0,147               |
| Otvorenosť voči<br>skúsenostiam | 0,122                      | 0,199*             | -0,097            | 0,209*              |
| Prívetivosť                     | 0,093                      | 0,144              | -0,117            | 0,213*              |
| Svedomitosť                     | 0,208*                     | 0,217*             | -0,070            | 0,247*              |

Poznámka. \*p < 0,05; \*\*p < 0,01

Získané výsledky potvrdili existenciu predpokladaných štatisticky významných súvislostí medzi vybranými faktormi posudzovania time managementu a medzi osobnostnými charakteristikami respondentov. Na základe Pearsonovho korelačného koeficientu bol zistený štatisticky významný pozitívny vzťah medzi využívaním času a extraverziou a svedomitosťou. Medzi plánovaním a osobnostnými charakteristikami extraverzia, otvorenosť voči skúsenosti a svedomitosťou bol zistený pozitívny štatisticky významný vzťah. V dimenzii delegovanie bol zistený štatisticky významný negatívny vzťah s osobnostnou charakteristikou neuroticizmus a pozitívny štatisticky významný vzťah s otvorenosťou voči skúsenosti, prívetivosťou a svedomitosťou.

## Diskusia

Problematike efektívneho využívania času a vzťahu medzi vybranými osobnostnými charakteristikami je venovaných viacero výskumných štúdií (Bond & Feather, 1988; Creed & Watson, 2003; Roccas et al., 2002). Pohľad na oblasť time managementu ako jednej z interpersonálnych zručností je dôležitý z hľadiska efektívneho fungovania zamestnancov v organizácií.

Tvorba metodiky TM bola zameraná na kľúčové dimenzie time managementu. Faktorovou analýzou boli vyextrahované štyri dimenzie (využívanie času, plánovanie, vyhýbanie a delegovanie), pričom bol stanovený fixný počet faktorov. Ako uvádzajú metodológovia (MacCallum, et al., 1999; Velicer & Fava, 19998), je nevyhnutné, aby jednotlivé faktory reprezentovalo najmenej 5 položiek, čo bolo v našom prípade zachované a dimenzie time managementu boli v troch prípadoch sýtené 10 položkami a v jednom prípade (delegovanie) 8 položkami. Fixný počet faktorov bol stanovený vzhľadom na percento variancie nami vybraných faktorov a vzhľadom na obsahovú stránku položiek, ktoré najlepšie vysvetľovali danú dimenziu. Celkové percento vysvetlenej variancie je 60,94 %, čo je možné považovať za akceptovateľné a obsahovo sú jednotlivé dimenzie TM špecifikované, pričom ich reliabilita bola overená prostredníctvom Cronbach alfy. Za nedostatok tvorby metodiky TM je možné považovať výskumnú vzorku, ktorá nebola homogénna a môže do istej miery skresľovať výskumné výsledky. Metodiku TM je možné považovať za primárny podklad k ďalšiemu výskumu time managementu v kontexte výkonu manažérskej profesie.

Digman (1990) uvádza, že individuálne rozdiely, ako sú napr. osobnostné charakteristiky, môžu vyvolať špecifické reakcie týkajúce sa časovej štruktúry jednotlivca. Výskumné výsledky čiastočne potvrdili predpoklady na základe predchádzajúcich výskumov (Bond & Feather, 1988; Claessens et al., 2007; Creed & Watson, 2003; Roccas et al., 2002). Extraverzia, svedomitosť a prívetivosť pozitívne korelovali s dimenziami TM a medzi neuroticizmom a dimenziou TM bol zistený negatívny signifikantný vzťah. Na druhej strane bol potvrdený štatisticky významný vzťah medzi otvorenosťou voči skúsenosti a plánovaním a delegovaním, čo nie je v súlade s predchádzajúcim výskumným zistením (Digman, 1990). Súvislosti medzi dimenziami time managementu a osobnostnými charakteristikami veľkej päťky sú štatisticky významné, ale vzťahy sú slabé. Vysvetlenie slabej korelácie medzi dimenziami TM a osobnostnými charakteristikami sa môže viazať na validitu metodiky TM, čo môže byť spôsobené sociálne žiaducimi odpoveďami respondentov metodiky TM. Ďalším vysvetlením

je obsahová stránka metodiky TM, ktorá je zameraná na štyri oblasti a neposkytuje širší pohľad na skúmaný konštrukt.

Limitujúce faktory súvisiace s interpretáciou získaných výsledkov je možné špecifikovať z hľadiska veľkosti výskumnej vzorky a jej homogenity, ale aj z hľadiska skutočnosti, že analyzovaný je jeden z možných pohľadov na štruktúru time manažmentu. Vlastný výskumný konštrukt je možné považovať za jeden z limitov výskumnej štúdie vzhľadom na potrebu ďalšieho overovania jednotlivých dimenzií time managementu na homogénnej výskumnej vzorke a to z hľadiska zaradenia v organizácií a dĺžky praxe zamestnancov. Perspektívou ďalšieho výskumu je overovanie metodiky na vzorke manažérov s podobnou dĺžkou praxe, aby bolo možné vytvoreniu metodiku využiť pre potreby organizácie, pričom realizovaná pilotná štúdia slúži ako podklad k ďalšiemu výskumu.

### Literatúra

- Britton, B. K., & Glynn, S. M. (1989). Mental Management and Creativity: A Cognitive Model of Time Management of Intellectual Productivity. In J. A. Glover, R. R. Ronning, & C. R. Reynolds (Eds.), *Handbook of Creativity* (pp.429-440). New York: Plenum. Dostupné z [https://truemood.com/uploads/Creativity\\_Research.pdf](https://truemood.com/uploads/Creativity_Research.pdf)
- Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). Effects of Time- Management Practices on College Grades. *Journal of Educational Psychology*, 83(3), 405-410. <http://doi.org/10.1037/0022-0663.83.3.405>
- Bond, M. J., & Feather, N. T. (1988). Some correlates of structure and purpose in the use of time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(3), 321–329. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.55.2.321>
- Caunt, J. (2001). *Time management: jak hospodařit s časem*. Praha: Computer Press.
- Cipro, M. (2009). *Delegování jako způsob manažérského myšlení*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(3), 255–276. <http://doi.org/10.12691/ajnr-7-4-21>

- Creed, P. A., & Watson, T. (2003). Age, gender, psychological wellbeing and the impact of losing the latent and manifest benefits of employment in unemployed people. *Australian Journal of Psychology*, 55(1), 95–103. <http://doi.org/10.1080/00049530412331312954>
- Černý, M., & Chytková, D. (2014). *Myšlenkové mapy pro studenty*. Praha: BizBooks, Albatros Media a.s.
- Davis, M., Eshelman, E. R., & McKay, M. (2008). *Time Management and Goal Setting: The Relaxation and Stress Reduction Workbook Chapter Singles*. Oakland (CA): New Harbinger Publications.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five factor model. *Annual Review of Psychology*, 41(4), 417–440. <https://doi.org/10.1146/annuver.ps.41.020190.00221>
- Forsyth, P. (2010). *Successful Time Management*. Great Britain: Kogan Page Publishers.
- Janíček, P. et al. (2013). *Expertní inženýrství v systémovém pojetí*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- Janovská, A. (2011). *Subjektívna pohoda učiteľov a jej vzťah k osobnostným a interpersonálnym činiteľom*. Dizertačná práca. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie.
- Knoblauch, J., & Wöltje, H. (2006). *Time management: Jak lépe plánovat a řídit svůj čas*, Praha: Grada Publishing, a. s.
- Lojda, J. (2011). *Manažerské dovednosti*. Praha: Grada Publishing, a. s.
- Macan, T. H. (1994). Time Management: Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381–391. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.381>
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84–89. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.1.84>
- Paulík, K. (2010). *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada Publishing.
- Reháková, H. (2008). Časový manažment: Viac času cez multitasking? *Manažment*, 50(1), 3–9.



- Reháková, H. (2010). Manažment času: Nakoľko visíte na svojom čase. *Manažment*, 57(2), 43–44.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(4), 789–800. <https://doi.org/10.1177/0146167202289008>
- Štěpaník, J. (2010). *Nejčastější chyby a omyly manažerské praxe*. Praha: Grada Publishing.
- Trapnell, P.D., & Wiggins, J. S. (1990). Extension of the Interpersonal Adjective Scales to Include the Big Five Dimensions of Personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(4), 781–790. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.4.781>
- Tureckiová, M. (2007). *Klíč k účinnému vedení lidí*. Praha: Grada Publishing.
- Vetráková, M., & Seková, M. (2004). *Manažérska komunikácia*. Banská Bystrica: UMB, EF.
- Velicer, W. F., & Fava, J. L. (1998). Effects of variable and subject sampling on factor pattern recovery. *Psychological Methods*, 3(2), 231–251. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.2.231>
- Wanberg, C. R., Griffiths, R. F., & Gavin, M. B. (1997). Time structure and unemployment: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(1), 75–95. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00632.x>
- White, S. M., Riley, A., & Flom, P. (2013). Assessment of Time Management Skills (ATMS): A Practice-Based Outcome Questionnaire. *Occupational Therapy in Mental Health*, 29(3), 215–231. <http://doi.org/10.1080/0164212x.2013.819481>

### **Kontaktné údaje**

PhDr. Tatiana Pethö, PhD.

Katedra manažérskej psychológie, Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita v Prešove

Konštantínova 16, 080 01, Prešov

[tatiana.petho@unipo.sk](mailto:tatiana.petho@unipo.sk)

### **Grantová podpora**

Tento výskum bol podporený grantom KEGA 012PU-4/2020: Obchodné správanie- vytvorenie predmetu a učebnice pre neekonomické študijné programy.