

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 Bozogánová, 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 Ondrkál, 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 Bozogánová, 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 CSPA 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

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

Filozofická fakulta UK v Bratislave, Katedra psychológie

Abstract

Objective. Aim of the study is to compare the commitments to multiple targets at work in relationships to intention to quit the organization. The person-centered approach focusing on personality profiles and the unidimensional target free conception (KUT) (Klein et al.) were used as the theoretical basis of understanding commitment.

Method. Research was carried out on a sample of 475 (male = 181, female = 294) employed respondents in different organizations (private, public) (aged 19 – 70 years; $M = 37.05$, $SD = 11.96$). The main research methods were the scale of commitment to various four targets at work (KUT - target free) and the scale of intention to quit (ITQ).

Results. K - means cluster analysis identified four commitment profiles composed of commitments to four objects (organization, supervisor, team, work). Employees highly committed to all four objects indicated the lowest tendency to quit, weakly committed respondents showed the highest one. Commitment's profile with the higher bonds to the work reduced the tendency to quit. High commitment to the supervisor together with the low commitments to the other objects reduced the rate of departure intention.

Conclusions. The most significant result is the emphasis on the importance of a person-centered approach in the research of commitments to various targets in the context of work behaviors.

Limitations. The main limits are the heterogeneity of the research sample and the limitation of profiles to four objects of commitment at work.

Key words. Commitment at work; Person – Centered approach; Intention to quit

Abstrakt

Cieľ. Cieľom príspevku je porovnanie konfigurácií záväzkov k viacerým objektom v pracovnom kontexte, vo vzťahu k úmyslu opustiť organizáciu. Teoretickým východiskom je prístup zameraný na osobnostné profily (person-centered) a jednodimenziálny „target-free“ prístup Kleina et al. (KUT), ktorý vidí záväzok ako zvláštny typ väzby, vyznačujúci sa dobrovoľnosťou, oddanosťou a zodpovednosťou voči objektu.

Metóda. Výskum bol realizovaný na vzorke $N=475$ (muži = 181, ženy = 294) vo veku 19 – 70 rokov ($M = 37.05$, $SD = 11.96$) pracujúcich v rôznych organizáciách (súkromné, verejné). Hlavné výskumné metódy predstavovali škály záväzku k rôznym štyrom objektom v práci (KUT -target free) a škála úmyslu k odchodu (ITQ- intention to quit).

Zistenia. Pomocou K-means cluster analysis boli identifikované štyri profily zložené z konfigurácie záväzkov k štyrom objektom (organizácia, nadriadený, tím, práca). Potvrdili sa významné rozdiely v úmysle opustiť organizáciu, najmenšiu tendenciu k odchodu mali pracovníci vysoko zaviazaní ku všetkým štyrom objektom, najväčšiu nezaviazaní k ani jednému objektu. Vysoký záväzok k nadriadenému, pri ostatných nízkych záväzkoch ako aj vysoký záväzok k práci pri ostatných nízkych, znižoval tendenciu k odchodu z organizácie.

Záver. Najvýznamnejším výsledkom je poukázanie na prínos person-centered prístupu v oblasti výskumu záväzkov k rôznym objektom v kontexte pracovného správania.

Limity. Heterogenita výskumnej vzorky a obmedzenie profilov na štyri objekty záväzkov.

Kľúčové slová. Záväzok v pracovnom kontexte; Person-Centered prístup; úmysel odísť

Úvod

Dominantným výskumným prístupom v oblasti organizačného záväzku sa stal za posledné tri desaťročia trojzložkový model (TCM - Three Component Model) Meyera a Allenovej (1991). Meyer a Allenová definujú záväzok k organizácii ako spôsob uvažovania („mind-set“), ktorý môže odrážať želanie, potrebu alebo povinnosť zostať členom organizácie. Záväzok v ich ponímaní má preto tri formy: afektívnu (affective commitment – AC) – odráža túžbu patriť k organizácii, oddanosť a vnútorné stotožnenie sa s organizáciou; kontinuálnu (continuance commitment – CC) – odráža obavu, že opustenie organizácie by predstavovalo stratu už vložených investícií a nedostatok alternatívnych možností zamestnať sa; normatívnu

(normative commitment – NC) – morálna povinnosť byť verným organizácii (Meyer et al., 1993; Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer & Parfyonova, 2010). Z troch foriem záväzku sa najčastejšie ako problémová ukazuje dimenzia kontinuálneho záväzku, kvôli neujasnenej východiskovej koncepcii (postojová verzus behaviorálna) (Bergman, 2006; Jaros, 2007; Meyer & Herskovich, 2001). Ďalším bodom kritiky je prekryvanie medzi afektívnym a normatívnym záväzkom a to tak v rovine empirickej ako aj teoretickej (Bergman, 2006; Jaros, 2007). Niektorí autori spochybňujú či vôbec normatívny záväzok predstavuje nezávislý faktor (Jaros, 2017).

Klein et al. (2012) vyčítajú doterajším prístupom ku konceptu záväzku dva zásadné omyly, prvým je tendencia pokladať všetky väzby na pracovisku za záväzok (nedostatočné rozlišovanie medzi záväzkom, identifikáciou, angažovanosťou), druhým je tendencia zovšeobecňovať záväzok k organizácii ako model platný aj pre iné objekty záväzku. Klein so spolupracovníkmi prichádza so zásadnou zmenou konceptu a so snahou jasne odlíšiť záväzok od iných typov väzieb. Psychologické väzby („*psychological bonds*“) na pracovisku chápu ako kontinuum, od apatickej akceptácie na jednej strane spektra, až po identifikáciu na opačnej strane, keď dochádza k splynutiu medzi self jedinca a objektom. Záväzok predstavuje špecifickú formu väzby, ktorá je na nižšom stupni ako identifikácia, ale na vyššom ako inštrumentálna väzba. Klein et al. (2012) definujú záväzok pomocou troch charakteristík: 1. dobrovoľnosť (volition) 2. oddanosť (dedication), 3. zodpovednosť (responsability) voči objektu či cieľu. Na rozdiel od trojzložkového modelu Meyera a Allanovej je záväzok podľa Kleina et al. (2012) jednodimenzionálny, univerzálny, vhodný pre rôzne objekty. Objektom („*target*“) môžu byť rôzne sociálne entity (organizácia, team), osoby (spolupracovníci, nadriadený), ciele (kariéra, úloha) a preto svoj koncept záväzku označujú ako „*target free*“. Klein et al. (2014) skonštruovali merací nástroj na zisťovanie záväzku (KUT; Unidimensional Target – free measure). Položky škály boli vyberané tak, aby nemohli byť zamieňané s antecedentmi (napr. pracovná etika) alebo s dôsledkami záväzku (napr. úmysel odísť). Položky tiež museli byť jednoznačne odlíšiteľné od podobných konceptov, ako napr. identifikácia.

Person – Centered prístup

Pri analýze vplyvu záväzkov na správanie a postoje sa ukazuje ako prínosné orientovať sa na osobnostné profily vytvorené jedinečnou konfiguráciou jednotlivých záväzkov či už voči jednému objektu alebo voči rôznym objektom (Von Rosenberg et al., 2018). Takýto na osobu zameraný prístup („*person-centered*“) odporúčajú viacerí autori (Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer & Morin, 2016). Na rozdiel od prístupu zameraného na premenné („*variable – centered*“), ktorý predpokladá, že všetci jedinci vo výskumnom súbore patria do jednej

populácie, a že je teda možné urobiť spoločný odhad priemerných parametrov platných pre všetkých, person – centered prístup uvažuje o možnosti identifikovať v rámci výskumného súboru viacero subpopulácií, ktoré sa dajú charakterizovať navzájom odlišnými konšteláciami skúmaných parametrov (Meyer & Morin, 2016). Doterajšie person - centered výskumy sa orientovali hlavne na osobnostné profily zložené z kombinácie troch typov záväzku k organizácii v rámci modelu TCM (afektívneho, normatívneho a kontinuálneho). Výsledky naznačili, že kombinácia vysoký kontinuálny záväzok pri nízkom afektívnom a normatívnom záväzku má negatívne dôsledky na extra-rolové pracovné správanie (Gellatly et al., 2006). Naopak kombinácia vysoký afektívny a normatívny záväzok pri nízkom kontinuálnom záväzku bola najsilnejším prekursorom zotrvania v organizácii a organizačného občianskeho správania (Herscovitch & Meyer, 2002; Somers, 2010). Z pohľadu well-beingu sa ukázali ako optimálne tri profily: 1. dominantný afektívny záväzok; 2. dominantná je kombinácia afektívneho a normatívneho záväzku; 3. celkovo vysoko zaviazaný typ (všetky tri dimenzie sú vysoké). Najmenej žiadúci sa javí celkovo slabo zaviazaný typ (všetky tri dimenzie sú slabé) a dominantný kontinuálny záväzok pri nízkom afektívnom a normatívnom záväzku (Meyer & Morin, 2016).

Prvé person-centered výskumy určovali osobnostné profily na základe interakčných efektov zistených v regresných analýzach (Gellatly et al., 2006). Meyer a Herscovitch (2001) vytvorili osem profilov záväzkov na základe stredových hodnôt trojfaktorového modelu TCM. Je však otázne, či sa takéto profily aj prirodzene vyskytujú. Aktuálne sa presadzujú alternatívne prístupy k identifikovaniu profilov, akými sú klastrová analýza (cluster analysis) a analýza latentných profilov (LPA) (Gellatly et al., 2014; Meyer & Morin, 2016; Somers, 2010). Ich hlavnou výhodou je, že identifikujú profily tak, ako sa vyskytujú v prirodzenom živote (Meyer & Morin, 2016).

Doteraz bolo realizovaných len málo výskumov profilov vygenerovaných zo záväzkov nielen k organizácii, ale aj k iným pracovným objektom. Becker a Billings (1993) popisujú profily odvodené zo záväzkov k štyrom rôznym objektom: 1. Lokálne zaviazaný (vysoký záväzok k nadriadenému a ku pracovnej skupine); 2. Globálne zaviazaný (dominuje záväzok k manažmentu a k organizácii); 3. Zaviazaný typ (všetky 4 záväzky sú vysoké); 4. Nezaviazaný typ (všetky štyri záväzky sú nízke). Následne zistili rozdiely medzi profilmi vo vzťahu k úmyslu odísť z organizácie, spokojnosti a prosociálnemu správaniu. Morin et al. (2011) identifikovali pomocou LPA päť profilov, na základe afektívneho záväzku ku siedmym objektom (organizácia, pracovná skupina, nadriadený, zákazníci, zamestnanie, práca). Päť profilov

vyzeralo nasledovne: 1. Vysoko zaviazaní voči väčšine objektov; 2. Stredne zaviazaní voči väčšine objektov; 3. Najviac zaviazaní voči kariére – karieristi; 4. Tradičný globálny profil (vysoký záväzok k organizácii, nadriadenému, práci); 5. Lokálny profil (vysoký záväzok ku skupine, zákazníkom, zamestnaniu). Prvý profil predstavoval zamestnancov s najvyššou mierou organizačného občianstva, s vysokým pracovným výkonom a najnižším úmyslom k odchodu. Na kariéru orientovaný typ mal druhý najvyšší úmysel odísť. Najviac boli zastúpené profily globálny a lokálny, ktoré dosahovali stredové hodnoty vo všetkých dôsledkoch. Predstavitelia lokálneho typu boli najviac zaviazaní k tomu čo sa deje v ich blízkosti, t.j. skupina, zákazníci, organizácia, naopak nízke skóre mali vo vzťahu k nadriadenému a ku kariére. Morin et al. (2015) identifikovali sedem profilov na základe záväzkov k dvom vzájomne súvisiacim objektom - povolaniu a organizácii - na vzorke učiteľov v Hong Kongu. Potvrdilo sa, že vo vzťahu k úmyslu odísť a well-beingu je dôležitá kombinácia vysokých záväzkov k obom objektom.

Cieľ výskumu

Cieľom nášho výskumu je overiť súvislosť medzi osobnostnými profilmi tvorenými rôznymi konfiguráciami záväzkov k štyrom rôznym objektom (organizácia, nadriadený, pracovný tím, vykonávaná práca) a úmyslom opustiť organizáciu. Teoretickým východiskom je pre nás „target free“ koncept záväzku podľa Kleina et al. (2012). Pomocou konfigurácie profilov záväzkov k rôznym objektom chceme prispieť k potvrdeniu „person centered“ prístupu ako užitočného pre diferencovanejší, z hľadiska osobnosti však zároveň globálnejší, pohľad na objasnenie súvislostí medzi záväzkami a správaním na pracovisku, konkrétne zámerom opustiť organizáciu.

Metódy

Výskumný súbor a priebeh výskumu

Výskumný súbor tvorilo celkovo $N = 476$ respondentov, z toho muži $N = 181$ (38%); ženy $N = 294$ (62%). Vekové zloženie bolo od 20 do 70 rokov ($M = 37.07$; $SD = 11.96$). Z hľadiska vzdelania bolo nasledujúce zastúpenie: SŠ = 155 (32.6%); VŠ 1.st. = 63 (13.2%); VŠ 2.st. = 237 (49.8%); VŠ 3.st = 19 (4%). Respondenti mali tri typy pracovnej zmluvy: doba neurčitá = 311 (65.3%); doba určitá = 121 (25.4%); dohoda, živnosť = 44 (9.2%); boli

zamestnaní v rôznych organizáciách: súkromná slovenská $N = 138$ (29%); súkromná zahraničná $N = 125$ (26.3%); štátna/verejná $N = 199$ (41.8%); iné $N = 11$ (2.3%).

Pre výber výskumnej vzorky sme použili metódu príležitostného zámerného výberového postupu. Podmienkou pre účasť vo výskume bolo, aby respondent bol aktuálne zamestnancom organizácie a bol v produktívnom veku. Zber dát prebehol formou papier a ceruza alebo online formou cez Google formuláre. Pred začatím vyplnenia samotného dotazníku respondent potvrdil informovaný súhlas so spracovaním osobných údajov, bol oboznámený s účelom použitia dát a uistený o anonymite dotazníka.

Použité meracie nástroje

KUT (Unidimensional Target – free measure) – jednodimenziálna škála záväzku podľa Klein et al. (2014). KUT pozostáva zo štyroch položiek, je univerzálne použiteľná pre akýkoľvek objekt záväzku. Pre naše účely sme použili ako objekty záväzku organizáciu, nadriadeného, pracovný tím a vykonávanú prácu. Položky škály sme preložili do slovenčiny, slovenské položky sme následne overili spätným prekladom. Dostupná je aj česká adaptácia škály KUT k organizácii, ktorá potvrdila jej dobré psychometrické parametre (Procházka et al., 2019). Miera súhlasu s položkami je posudzovaná na päť stupňovej škále (od 1 = *vôbec nie* po 5 = *úplne*). Na našom výskumnom výbere sme zistili nasledujúce miery konzistencie: KUT - organizácia $\alpha = 0.812$, KUT - nadriadený $\alpha = 0.853$, KUT - tím $\alpha = 0.877$, KUT – vykonávaná práca $\alpha = 0.879$.

Zámer opustiť organizáciu – ITQ (Intention to Quit Measure) podľa Wayne et al. (1997). Nástroj obsahuje 5 položiek, ktoré vyjadrujú úmysel k odchodu (napr. „Akonáhle si budem môcť nájsť lepšiu prácu, opustím túto organizáciu“) a sú hodnotené na sedem stupňovej škále (od 1 = *úplne nesúhlasím* po 7 = *úplne súhlasím*). Položky sme preložili z angličtiny a znenie v slovenčine overili spätným prekladom. Vnútoraná konzistencia položiek škály $\alpha = 0.880$. Jednodimenziálnosť skóre dotazníka ITQ sme overovali prostredníctvom CFA, predpokladajúc v zhode s autorom škály (Wayne et al., 1997) existenciu jedného latentného faktora, sýtiaceho všetkých päť položiek dotazníka. Vhodnosť overovaného modelu sme vyhodnotili nasledovnými štatistickými postupmi: test chí-kvadrátu, komparatívny index CFI (comparative fit index), index RMSEA a TLI. Hodnota chí-kvadrátu (bez využitia akýchkoľvek modifikačných indícií) = 26.36 pri $df = 5$ a jeho $p = 0.001$; CFI = 0.988; TLI = 0.963; RMSEA = 0.095. Toto považujeme za síce nie ideálne, avšak akceptovateľné.

Štatistické analýzy a procedúry

Na identifikáciu osobnostných profilov pozostávajúcich zo záväzkov ku štyrom objektom (organizácia, nadriadený, pracovný tím a vykonávaná práca) sme použili klastrovú analýzu (K - Means analysis) vychádzajúcu zo z-skóre jednotlivých záväzkov. Na porovnanie úmyslu odísť vo vzťahu k identifikovaným záväzkovým profilom sme použili ANOVU, s následným Tukeyho post hoc testom. Klastrová analýza umožňuje určitú voľnosť v počte klastrov, preto bol pre nás dôležitým parametrom koeficient Eta squared, vyjadrujúci veľkosť celkovej variability závislej premennej (úmyslu odísť), ktorá sa dá vysvetliť variabilitou nezávislej premennej, v našom prípade príslušnosťou subjektov do jednotlivých profilov (klastrov) (Levine & Hullett, 2002). Keď nárast počtu klastrov neprispieval k nárastu koeficienta Eta, teda vysvetlenie variability závislej premennej sa nezvyšovalo, ďalšie zvyšovanie počtu klastrov strácalo zmysel.

Výsledky

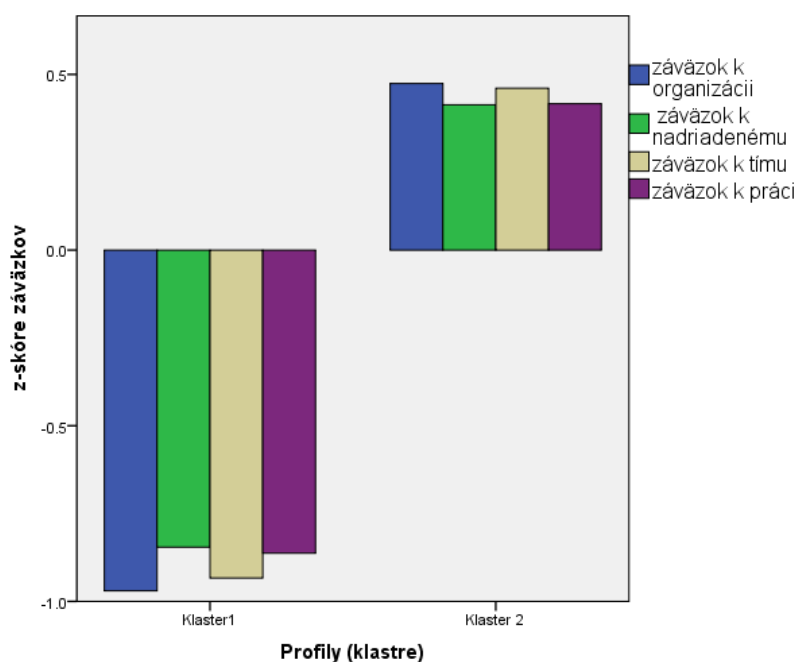
V prvom kroku klastrovej analýzy sme identifikovali dva profily záväzkov, profil slabozaviazaných resp. nezaviazaných jedincov, kde boli všetky štyri záväzky významne podpriemerné (33% súboru) a profil jedincov vysoko zaviazaných ku všetkým štyrom objektom (67% súboru) (graf 1). Následne výsledky ANOVA (tabuľka 1) poukázali na významné rozdiely medzi profilmi v úmysle odísť $F(1, 471) = 99.34$ $p < .001$. Zistený Partial Eta Squared = .174, čo znamená, že 17.4% variability premennej úmyslu k odchodu môžeme vysvetliť rozdielmi medzi klastrami.

Tabuľka 1. Priemerné hodnoty, štandardné odchýlky ITQ (úmysel odísť) pre dva profily

Profily	M	SD	N	%
Profil 1	20.77	7.95	154	33%
Profil 2	13.48	7.19	319	67%
Total	15.86	8.18	473	100%

Poznámka. Profil 1 = nezaviazaný - podpriemerné záväzky ku všetkým štyrom objektom (organizácia, nadriadený, tím, práca). Profil 2 = všeobecne vysoko zaviazaný - nadpriemerné záväzky ku všetkým štyrom objektom (organizácia, nadriadený, tím, práca).

Graf 1. Dva profily (klastre) zložené zo štyroch typov záväzkov



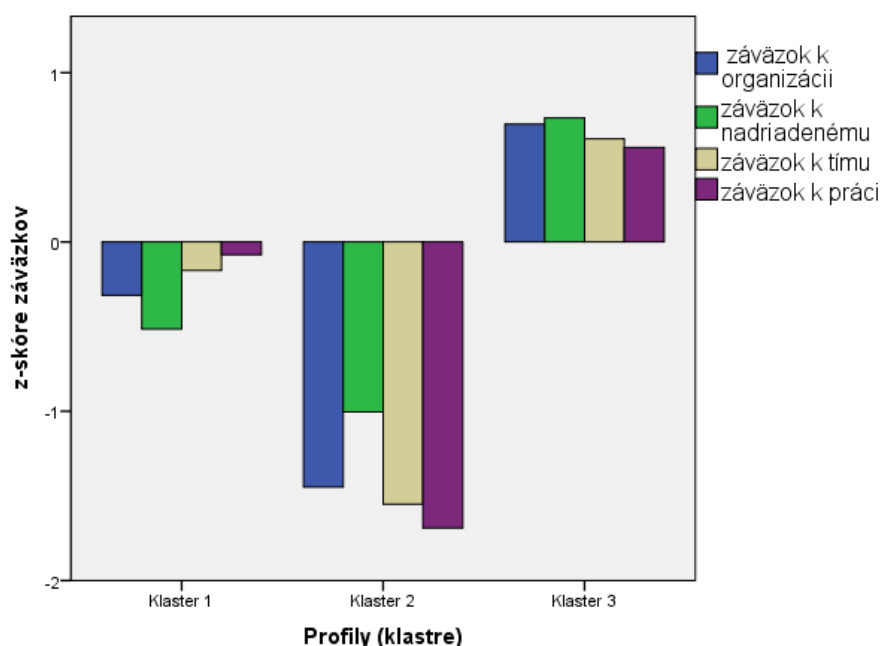
Pri riešení s troma profilmi (graf 2) sme identifikovali okrem profilu silno zaviazaných (47%) a nezaviazaných jedincov (14%), profil ktorý pozostával zo záväzkov v oblasti priemerných až mierne podpriemerných hodnôt (39%). ANOVA (tabuľka 2) poukázala na významné rozdiely medzi profilmi v tendencii odísť $F(2, 470) = 59.79$ $p < .001$. Zároveň sa zvýšila hodnota vysvetlenej variability úmyslu k odchodu na Partial Eta Squared = .203 (20.3%).

Tabuľka 2. Priemerné hodnoty, štandardné odchýlky ITQ (úmysel odísť) pre tri profily

Profily	M	SD	N	%
Profil 1	17.00	7.17	186	39%
Profil 2	23.58	7.68	65	14%
Profil 3	12.64	7.35	222	47%
Total	15.86	8.19	473	100%

Poznámka. Profil 1 = záväzky v oblasti priemeru ku všetkým štyrom objektom (organizácia, nadriadený, tím, práca). Profil 2 = nezaviazaný - podpriemerné záväzky ku všetkým štyrom objektom (organizácia, nadriadený, tím, práca). Profil 3 = všeobecne vysoko zaviazaný - nadpriemerné záväzky ku všetkým štyrom objektom (organizácia, nadriadený, tím, práca).

Graf 2. Tri profily (klastre) zložené zo štyroch typov záväzkov



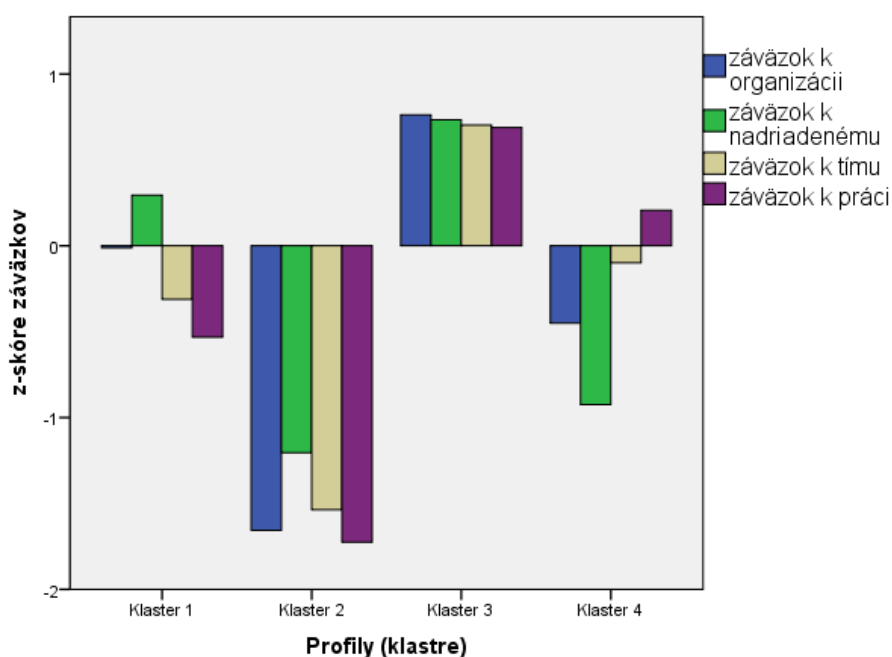
Pri klastrovej analýze so štyrmi identifikovanými profilmi (graf 3), môžeme vidieť, že prvý profil (24% súboru) mal jedine záväzok k nadriadenému mierne nadpriemerný, ostatné záväzky mal priemerné až mierne podpriemerné. Druhý profil vykazoval slabý záväzok voči všetkým štyrom objektom (12%), tretí predstavoval vysoko zaviazaný profil (40%), štvrtý profil mal podpriemerný záväzok k organizácii a k nadriadenému, jedine záväzok k vykonávanej práci bol mierne nad priemerom (24%). Výsledky ANOVY (tabuľka 3) $F(3, 469) = 59.79$ $p < .001$ s následným post hoc testom ukázali, že profil 3 (silno zaviazaný) má najnižšiu mieru úmyslu k odchodu, profil 2 (nezaviazaný) má najvyššiu tendenciu k odchodu, avšak profily 1 a 4 (dominantný nadriadený verzus dominantná vykonávaná práca) sa navzájom nelíšili. Partial Eta Squared = .230 teda štyri profily vysvetľovali 23% variability závislej premennej.

Tabuľka 3. Priemerné hodnoty, štandardné odchýlky ITQ (úmysel odísť) pre štyri profily

Profily	M	SD	N	%
Profil 1	15.98	7.14	113	24%
Profil 2	24.31	7.44	55	12%
Profil 3	12.03	6.99	191	40%
Profil 4	18.08	7.51	114	24%
Total	15.86	8.19	473	100%

Poznámka. Profil 1 = najsilnejší záväzok k nadriadenému, záväzky k ďalším objektom priemerné (organizácia) až podpriemerné (tím, práca). Profil 2 = nezaviazaný - podpriemerné záväzky ku všetkým štyrom objektom (organizácia, nadriadený, tím, práca). Profil 3 = všeobecne vysoko zaviazaný - nadpriemerné záväzky ku všetkým štyrom objektom (organizácia, nadriadený, tím, práca). Profil 4 = najsilnejší záväzok k práci, záväzky k ďalším objektom priemerné (tím) až podpriemerné (nadriadený, organizácia).

Graf 3. Štyri profily (klastre) na základe kombinácie záväzkov k rôznym objektom



Diskusia

Záväzok v pracovnom kontexte sa pôvodne sústredil hlavne na organizáciu ako objekt záväzku, v súčasnosti sa však čoraz dôležitejším stáva výskum súvislostí aj s inými objektami či cieľmi v pracovnom prostredí (Klein et al., 2012; Van Rossenberg et al., 2018). Ako príklady spomenieme záväzok k povolaniu, vlastnej kariére, pracovnému tímu, nadriadenému. Objektov

záväzku môže byť veľa, každý typ záväzku môže mať inú kvalitu, čo sa stáva aj predmetom diskusií o spoločnom základe celého konceptu (Mercurio, 2015). Vhodnou alternatívou ku výskumu zameraného na spriemerované hodnoty záväzkov, je na osobu zameraný (person-centered) prístup, ktorý umožňuje odhaliť heterogenitu správania na základe vzájomnej kombinácie rôznych typov záväzkov (Meyer & Morin, 2016). Cieľom nášho výskumu bolo zistiť ako ovplyvňuje kombinácia záväzkov voči štyrom rôznym objektom (organizácia, nadriadený, tím, vykonávaná práca) úmysel odísť z organizácie.

Na identifikáciu osobnostných profilov záväzkov sme použili K-Means klastrovú analýzu, pričom sme pracovali s rôznym počtom klastrov (od dvoch po štyri). Pri dvoch klastroch bol jeden profil vysoko zaviazaný ku všetkým štyrom objektom (67%) a druhý nezaviazaný ani k jednému objektu (33%), pri troch klastroch pribudol tretí profil, priemerne zaviazaný ku všetkým štyrom objektom. Medzi profilmi boli významné rozdiely v tendencii k odchodu, v zmysle očakávaných vzťahov - najvyššia tendencia k odchodu bola u respondentov s nezaviazaným profilom. Identifikácia štyroch profilov naznačila zaujímavé a zmysluplné interpretačné možnosti a zároveň sa zvýšila miera vysvetlenia rozptylu závislej premennej na 23%. Štyri vyprofilované záväzkové typy (graf 3) môžeme označiť nasledovne: Prvý profil - iba záväzok k nadriadenému je na nadpriemernej úrovni, zvyšné tri záväzky sú okolo priemeru až mierneho podpriemeru (24% respondentov). Pre jednoduchosť označíme tento profil ako „**zaviazaný k nadriadenému**“. Druhý profil môžeme označiť „**nezaviazaný**“, mal výrazne podpriemerné skóre záväzkov voči všetkým štyrom objektom (12% respondentov). Tretí profil, ktorý môžeme nazvať „**všeobecne vysoko zviazaný**“ pozostával z vysokých skóre záväzkov ku všetkým štyrom objektom (40% respondentov). Štvrtý profil predstavoval nízky záväzok k nadriadenému aj k organizácii, nad priemerom mal jedine záväzok k vykonávanej práci. Tento typ označujeme ako „**zaviazaný ku práci**“ a vyskytoval sa u 24% respondentov. Profil „všeobecne vysoko zviazaný“ vykazoval najnižšiu tendenciu k odchodu. Jeho protipól predstavoval profil „nezaviazaný“, s najvyššou tendenciou k odchodu. Pozitívny vplyv latentných profilov vysoko zviazaných pracovníkov k viacerým objektom na pracovné správanie naznačili aj iné štúdie (Morin et al., 2015; Tsoumbri & Xenikou, 2010).

Zaujímavé výsledky ponúka porovnanie profilu „zaviazaný ku nadriadenému“ s profilom „zaviazaný ku práci“. Oba tieto profily sa vyskytovali s rovnakou frekvenciou a významne sa navzájom nelíšili v tendencii k odchodu. Môžeme sa domnievať, že záväzok k nadriadenému pri nízkom záväzku k práci, k tímu ako aj k organizácii pôsobí protektívne voči tendencii

k odchodu. Podobne aj záväzok k vykonávanej práci pri relatívne nízkom záväzku k nadriadenému a organizácii znižuje tendenciu úmyslu k odchodu. Prvý a štvrtý profil predstavujú dve rôzne konfigurácie záväzkov, ktoré v konečnom dôsledku naznačujú rovnako silnú tendenciu k odchodu z organizácie, pri každom však vystupuje špecifická pracovná väzba, ktorá znižuje úmysel k odchodu. V prvom profile je to väzba na nadriadeného vo štvrtom profile je to oddanosť k vykonávanej práci. Tento výsledok je dôležitý pre aplikačné možnosti. Poukazuje na dôležitosť vzájomnej súčinnosti záväzkov a potrebu nestavať spokojnosť zamestnancov a ich vôľu byť členmi organizácie len na jednostranných vzťahoch zameraných len na jeden objekt, či oblasť pracovného prostredia.

Prezentované výsledky poukazujú, že „person - centered“ prístup v oblasti záväzkov prináša plastickejší pohľad na možné správanie zamestnancov. Jeho výhodou je, že sa na jedincov pozerá viac holistickým spôsobom, nezameriava sa na izolované premenné, ale na to v akej vzájomnej kombinácii sa nachádzajú (Meyer & Morin, 2016).

Limity

Ako limity výskumu vnímame nerovnomerné zastúpenie početností v jednotlivých profiloch a ich obmedzenie na konfiguráciu štyroch objektov záväzkov. V rámci pracovného kontextu existuje veľa ďalších objektov väzby, ktoré by po pridaní k nami sledovaným záväzkom priniesli iné profilové konštelácie. Do budúcnosti by bolo prínosné pracovať so záväzkom k vlastnej kariére (napríklad u pracovníkov v akademickom a biznisovom prostredí), ku klientom (v spoločnostiach poskytujúcich služby). V tomto kontexte vnímame ako ďalší limit našej práce rôznorodosť výskumnej vzorky vzhľadom na vzdelanie, a rôzne typy firiem v ktorých pracovali. Ďalším odporúčaním je skúmať latentné profily záväzkov vo vzťahu k osobnostným dispozíciám, ktoré môžu stáť v pozadí profilov odvodených zo záväzkov.

Ako ďalší limit predkladanej analýzy latentných profilov si autori uvedomujú fakt, že sa nezaoberajú demografickými a pracovnými (typ zmluvy, typ firmy, odpracované roky) premennými, ktoré súvisia s väzbami ku pracovným objektom ako aj s úmyslom odísť. Doterajšie výskumy v tejto oblasti záväzkov boli realizované pomocou variable-centered prístupu a potvrdzujú v zásade slabé, ale významné pozitívne súvislosti predovšetkým v komponentoch výskumne dominujúceho troj-zložkového modelu záväzku Meyera a Allenovej (napr. Meyer at al., 2002). V person-centered prístupe sa výskumníci orientujú na posúdenie invariance latentných profilov v čase, v kultúre, rode a pod. (Meyer & Morin, 2016). Problematika latentných profilov z pohľadu možnosti overenia platnosti vygenerovaných

profilov na rôzne subpopulácie vrátane demografických rozdielov prekračuje však reálny zámer a možnosti tohto článku a je výzvou pre ďalšie výskumy.

Literatúra

- Becker, T. E., & Billings, R. S. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 177–190. <https://doi.org/10.1002/job.4030140207>
- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 645–663. <https://doi.org/10.1002/job.372>
- Gellatly, I. R., Meyer, J. P., & Luchak, A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 331–345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.12.005>
- Gellatly, I. R., Cowden, T. L., & Cummings, G. G. (2014). Staff nurse commitment, work relationships, and turnover intentions: A latent profile analysis. *Nursing Research*, 63, 170–181. <https://doi.org/10.1097/NNR.0000000000000035>
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474–487. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.474>
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfa Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7–25.
- Jaros, S. (2017). A critique of normative commitment in management research. *Management research review*, 40(5), 517–537. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2016-0200>
- 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>
- Klein, H. J., Cooper, J. T., Molly, 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>

- Levine, T. R., & Hullett, C. R. (2002). Eta squared, partial Eta squared, and misreporting of effect size in communication research. *Human Communication Research*, 28(4), 612–625. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.2002.tb00828.x>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 1–26. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20, 283–294. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.001>
- Meyer, J. P., & Morin, A. J. S. (2016). A person-centered approach to commitment research: Theory, research, and methodology. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 584–612. <https://doi.org/10.1002/job.2085>
- Morin, A.J.S., Morizot, J., Boudrais, J-S., Madore, I. (2011). A multifoci person-centered perspective on workplace affective commitment: A latent profile/factor mixture analysis. *Organizational Research Methods*, 14(1) 58–90. <https://doi.org/10.1177/1094428109356476>

- Morin, A. J. S., Meyer, J. P., McInerney, D. M., Marsh, H. W., & Ganotice, F. (2015). Profiles of dual commitment to the occupation and organization: Relations to wellbeing and turnover intentions. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(3), 717–744. <https://doi.org/10.1007/s10490-015-9411-6>
- Procházka, J., Židlická, A., Cígler, H., Vaculík, M., & Klein, H. J. (2019). The Czech adaptation of the Klein et al.'s unidimensional target-neutral scale of commitment. *Business Administration and Management*, 22(4), 52–66. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2019-4-004>
- Somers, J. (2010). Patterns of attachment to organization: Commitment profiles and work outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 443–453. <https://doi.org/10.1348/096317909X424060>
- Tsoumbri, P., & Xenikou, A. (2010). Commitment profiles : The configural effect of the forms and foci of commitment on work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 401–411. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.07.006>
- Van Rossenberg, Y. G. T., Klein, H. J., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., Cross, D., de Aguiar Rodrigues, A. C., Duflot, V., Kilroy, S., Ali, N., Rapti, A., Ruhle, S., Solinger, O., Swart, J., & Yalabik, Z. Y. (2018). The future of workplace commitment: Key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (Online) Journal homepage: <http://www.tandfonline.com/loi/pewo20>, 1-16
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and Leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111. <https://doi.org/10.5465/257021>

Kontaktné údaje

doc. PhDr. Milica Schraggeová, PhD.

Filozofická fakulta UK v Bratislave, Katedra psychológie

Gondova 2, 811 02 Bratislava, Slovenská republika

milica.schraggeova@uniba.sk

Grantová podpora

VEGA: 1/0273/18