

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 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 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 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

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

Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre

Abstract

Multimethod objective interests test battery (MOI) represents an innovative multi-method approach to diagnosing career interests by combining explicit measure of interests (questionnaire and nonverbal test) with implicit measurement (3 objective personality tests).

Objective. *The aim of the study was to verify the validity of Slovak version of MOI by evaluating the material for interpretation of the MOI battery, which consists of a list of vocational activities suggested to participant based on his individual results.*

Method. *The sample consisted of 62 participants (60 % women; $M_{age} = 26.6$; $SD_{age} = 9.16$).*

Results. *Evaluation of a list of suggested vocational activities by participants supported the advantage of using a multimethod approach to diagnosing career interests.*

Conclusions. *Due to the found more negative evaluation of the suggested vocational activities based on implicit measurement (compared with explicit measurement) we recommend caution when using implicit methods, there may be especially useful for their exploratory character.*

Limitations. *We discuss the usability and limits of a multimethod diagnostics of interests.*

Keywords. *validity; career interests; multimethod diagnostics*

Abstrakt

Multimetódová objektívna testová batéria záujmov (MOI) predstavuje inovatívny multimetódový prístup k diagnostike kariérových záujmov tým, že kombinuje explicitné meranie záujmov (dotazník a nonverbálny test) s implicitným meraním (3 objektívne testy).

Cieľ. Cieľom štúdie bolo overiť validitu slovenskej verzie MOI prostredníctvom zhodnotenia materiálu pre interpretáciu batérie MOI, ktorý je tvorený zoznamom profesijných činností navrhnutých participantovi na základe jeho individuálnych výsledkov.

Metóda. Vzorku tvorilo 62 participantov (60 % žien; $M_{vek} = 26,6$; $SD_{vek} = 9,16$).

Zistenia. Hodnotenie zoznamu navrhovaných profesijných činností participantmi podporilo výhodu použitia multimetódového prístupu k diagnostike kariérových záujmov.

Záver. Vzhľadom na zistené negatívnejšie hodnotenie navrhovaných profesijných činností na základe implicitného merania (v porovnaní s explicitným meraním) odporúčame opatrnosť pri používaní implicitných metód, pričom užitočný môže byť najmä ich exploratívny charakter.

Limity. V štúdii diskutujeme využiteľnosť a limity multimetódovej diagnostiky záujmov.

Kľúčové slová. validita; kariérové záujmy; multimetódová diagnostika

Úvod

Pri formulovaní cieľa štúdie sme vychádzali z aktuálnej situácie v kariérovom poradenstve na Slovensku, kde poradcovia nemajú k dispozícii nevyhnutné metodické nástroje (Lepeňová, 2008), výskumne sa nevenuje dostatočná pozornosť niektorým dôležitým konštruktom (Baňasová, 2018a) a chýbajú adekvátne metódy k meraniu širokého spektra kariérových záujmov (Mezera, 2005). Preto v štúdii overujeme validitu Multimetódovej objektívnej testovej batérie záujmov (MOI), ktorá predstavuje inovatívny multimetódový spôsob diagnostiky záujmov na základe Hollandovej teórie. Validita bude overovaná prostredníctvom zhodnotenia materiálu pre interpretáciu MOI, ktorý bude slúžiť poradcom.

Teoretické ukotvenie záujmov a ich diagnostikovanie

Záujmy sú „relatívne stabilné, kognitívne, emocionálne a hodnotovo v osobnosti zakotvené tendencie konania, ktoré sa navzájom líšia na základe typu, smeru, generalizovateľnosti a intenzity“ (Bergmann & Eder, 2011, s.6). Najrozšírenejšou taxonómiou záujmov je Hollandova teória (Pässler et al., 2015), ktorá je široko používaná v teórii i praxi (Proyer, 2007) aj ako súčasť intervenčných programov v kariérovom poradenstve (Baňasová, 2018b; 2018c). Podľa Hollanda (1997) patrí väčšina ľudí k jednému zo šiestich záujmových typov: *prakticko-technický (R)*, *intelektuálno-vedecký (I)*, *umelecko-jazykový (A)*, *sociálny (S)*,

podnikateľský (E) a organizačno-riadiaci (C). Okrem záujmových typov zahŕňa Hollandova teória (1997) aj koncept diferenciácie a kariérovej identity. Diferenciácia je miera v akej je jednotlivec podobný jednému alebo dvom záujmovým typom pri vylúčení ostatných typov. Kariérová identita hovorí o jasnosti a stabilnosti obrazu kariérových preferencií jednotlivca (Gottfredson & Johnstun, 2009). Kariérová identita a s ňou súvisiace ťažkosti sú prediktorom kariérovej rozhodnutosti (Baňasová, 2018d; 2018e), pre ktorú je kariérová identita kľúčová (Baňasová et al., 2019).

Holland (1997) vidí užitočnosť diagnostiky záujmov v skúmaní kariérových možností, zvažovaní potenciálnych povolání a poskytnutí podpory kariérových aspirácií jednotlivca. Napriek existencii rôznych druhov metód sa na diagnostiku záujmov v kariérovom poradenstve (aj na Slovensku) používajú spravidla len dotazníky (Proyer, 2007; VÚDPaP, 2004). Od klasických dotazníkových metód sa batéria MOI odlišuje inovatívnym multimetódovým spôsobom diagnostiky. Meria záujmy explicitne, pomocou verbálneho dotazníka a nonverbálneho testu, a implicitne prostredníctvom troch objektívnych testov osobnosti, a to na teoretickom základe Hollandovej teórie (1997). Princíp objektívnych testov spočíva v tom, že sú konštruované tak, aby testovaný nevedel akým spôsobom je merané jeho správanie, čím je náročné ich výsledky zámerne skresliť. Testovaný nie je požiadaný, aby sa hodnotil, ale informácie o záujmoch sa odvodzujú zo správania registrovaného vo výkonovej situácii. Objektívne testy môžu priviesť klientovu pozornosť, prostredníctvom spätnej väzby, ku kariérnym možnostiam, ktoré predtým neboli zvažované (Proyer & Häusler, 2011).

Overenie validity MOI prostredníctvom zhodnotenia materiálu pre interpretáciu testu

V štúdiu sme sa rozhodli skúmať kritériálnu validitu MOI, a to prostredníctvom zhodnotenia materiálu pre interpretáciu MOI samotnými participantmi. Materiál pre interpretáciu testu predstavuje počítačom generovaná správa s profesijnými činnosťami (vyberanými zo zoznamu 888 činností), ktoré sú participantovi navrhnuté na základe jeho individuálnych výsledkov. Participantovi je navrhnutých 20 činností na základe explicitného merania a 20 činností na základe implicitného merania záujmov. Východiskom pre zisťovanie kritériálnej validity je stanovenie vhodného kritéria. Je to vždy otázka uvažovania nad tým, čo je účelom testu a čo by malo testové skóre predikovať (Halama, 2005). Aplikačnou oblasťou MOI je kariérové poradenstvo (Proyer & Häusler, 2011). Hlavným účelom MOI by malo byť preskúmanie kariérových záujmov človeka, čo sa môže prejaviť vo voľbe kariérovej dráhy jednotlivca. Preto sme uvažovali, že by bolo vhodné preskúmať, nakoľko sú návrhy

profesijných činností v správe z testovania užitočné vzhľadom k tomuto účelu pre samotných participantov. Získame tak informácie o praktickej využiteľnosti materiálu pre interpretáciu výsledkov, ktorý bude využívaný poradcami pri práci s klientom. Hodnotenie návrhov činností participantmi za účelom zisťovania kritériálnej validity sme rozdelili do 3 častí (podľa ktorých prezentujeme aj výsledky): relevantnosť činností vzhľadom k výberu profesijnej orientácie; hodnotenie činností v súvislosti s diferencovanosťou a kariérovou identitou a zisťovanie implicitného aspektu záujmov v navrhovaných činnostiach.

Metódy

Výskumná vzorka

Vzorka pozostávala zo 62 participantov (60 % žien; $M_{vek} = 26,6$; $SD_{vek} = 9,16$). V prvej fáze participantí vyplnili kompletnú počítačovú batériu MOI (cca 50 minút). Následne boli kontaktovaní opäť s cieľom zhodnotenia materiálu pre interpretáciu MOI (cca 15 minút). Išlo o individuálne administrovanie MOI a správy z testovania za účelom jej ohodnotenia.

Meracie nástroje

Multimetódová objektívna testová batéria záujmov (MOI)

MOI je pôvodom rakúska počítačová batéria, ktorej autormi sú Proyer a Häusler. Je použiteľná vo veku od 14 rokov. Pozostáva z verbálneho dotazníka a nonverbálneho testu, ktoré merajú záujmy explicitne a troch objektívnych testov osobnosti (distraktabilita, alokácia, tachistoskop), ktoré merajú záujmy implicitne. Súčasťou MOI je aj škála na meranie kariérovej identity. Charakterizujeme jednotlivé subtesty (Proyer, 2007; Proyer & Häusler, 2011):

1. *Verbálny dotazník* tvorí 96 položiek opisujúcich profesijné činnosti.
2. *Nonverbálny test* - 60 ručne kreslených, rodovo neutrálnych postáv v profesijnej situácii.
3. Subtest *distraktabilita* obsahuje 6 rovnako dlhých príbehov s rovnakým počtom (94) cieľových slov nehodiacich sa do textu, ktoré má probant označiť. Šesť textov popisuje typický pracovný deň v určitom povolaní - každé reprezentuje jednu zo šiestich Hollandových dimenzií. Osoba, ktorá má vyšší záujem o čítanú oblasť, označí v texte menej cieľových slov.

4. V subteste *alokácia* je úlohou probanta rozdeliť 100,000 eur rôznym organizáciám (spadajú pod Hollandove dimenzie). Množstvo pridelených peňazí sa považuje za indikátor záujmu.
5. Tachistoskop - probantom sú na krátky čas zobrazené nejednoznačné obrázky. Zo 6 možností (prislúchajúcich šiestim dimenziám) si má vybrať tú, o ktorej si myslí, že bola na obrázku.
6. *Škála kariérovej identity* - dotazník merajúci úroveň kariérovej identity (20 položiek).

Skóre je vypočítané pre každý subtest v šiestich záujmových dimenziách, ale taktiež pre explicitné a implicitné záujmy. Dostupné je aj skóre pre identitu a diferencovanosť. Po vyplnení batérie je k dispozícii počítačom generovaná správa o výsledkoch testovania.

Hodnotenie materiálu pre interpretáciu batérie MOI

Každému participantovi bolo predložených 40 profesijných činností, ktoré mu boli odporúčané v počítačom generovanej správe na základe výsledkov v MOI. 20 činností bolo odporúčaných na základe explicitného merania a 20 na základe implicitného merania, pričom participantom boli predložené bez označenia toho, ktoré boli získané akým spôsobom merania. Prvou úlohou participantov bolo ohodnotiť na škále od 1 po 4, či by si danú profesijnú činnosť vybrali ako súčasť práce/povolania. Mali na výber zo štyroch možností: 1 = určite nie, 2 = skôr nie, 3 = skôr áno, 4 = určite áno. Implicitný aspekt záujmov bol zisťovaný pomocou druhej úlohy, kde probanti mali označiť v zozname také profesijné činnosti (ak sa tam také nachádzajú), o ktorých doteraz neuvažovali, avšak teraz ich vnímajú ako zaujímavé.

Štatistické spracovanie dát

Štatistickú analýzu dát sme realizovali v programe SPSS Statistics 24.0. Rozdiely sme zisťovali Studentovým t-testom a vzťahy Spearmanovým korelačným koeficientom.

Výsledky

Relevantnosť činností vzhľadom k výberu profesijnej orientácie

Tabuľka 1 ukazuje deskriptívne štatistiky zvolených činností (z navrhovaných) na základe explicitného aj implicitného merania. Počet zvolených činností zahŕňa tie, ktoré

probandi označili kladnou odpoveďou na škále pri otázke, či by si činnosť vybrali ako súčasť práce.

Tabuľka 1. Deskriptívne štatistiky počtu zvolených činností zo zoznamu návrhov činností na základe explicitného a implicitného merania záujmov

	n	Min	Max	M	SD	% zvolených činností
Počet zvolených činností (EX)	62	2	20	10,39	4,57	51,95 %
Počet zvolených činností (IM)	62	0	19	8,73	4,99	43,65 %

Poznámka. n = počet participantov; Min = minimum; Max = maximum; M = priemer; SD = štandardná odchýlka; EX = explicitné meranie záujmov; IM = implicitné meranie záujmov

Porovnali sme celkové ohodnotenie návrhov činností na základe explicitného merania záujmov s celkovým ohodnotením návrhov činností na základe implicitného merania (Tabuľka 2).

Tabuľka 2. Rozdiely v hodnotení návrhov činností na základe explicitného a implicitného merania záujmov

	M	SD	t	df	p	d
Celkové zhodnotenie explicitných návrhov	50,77	10,33	2,88	61	,005	,47
Celkové zhodnotenie implicitných návrhov	45,55	11,98				
Odpoveď 1 „určite nie“ (EX)	3,59	3,37	3,45	61	,001	,54
Odpoveď 1 „určite nie“ (IM)	5,95	5,10				
Odpoveď 2 „skôr nie“ (EX)	6,00	3,28	1,33	61	,188	,22
Odpoveď 2 „skôr nie“ (IM)	5,34	2,77				
Odpoveď 3 „skôr áno“ (EX)	6,39	2,97	1,02	61	,310	,16
Odpoveď 3 „skôr áno“ (IM)	5,85	3,67				
Odpoveď 4 „určite áno“ (EX)	4,00	3,91	1,88	61	,065	,31
Odpoveď 4 „určite áno“ (IM)	2,87	3,26				

Poznámka. M = priemer; SD = štandardná odchýlka; t = výsledok Studentovho t-testu; df = stupne voľnosti; p = štatistická signifikancia; d = Cohenovo d; EX = explicitné meranie; IM = implicitné meranie; odpovede sa vzťahujú na otázku, či by si probanti činnosť vybrali ako súčasť práce

Celkové ohodnotenie predstavovalo skóre pre všetkých 20 navrhovaných činností resp. súčet škálových hodnôt, ktoré participantí pridelili jednotlivým navrhovaným činnostiam v explicitných návrhoch činností a v implicitných návrhoch činností. Výsledky hovoria o štatisticky významnom rozdieli ($t = 2,882$; $p = 0,005$), vyšším skóre disponuje hodnotenie explicitných návrhov. Vecná významnosť sa približuje k hodnote stredného efektu rozdielu. Porovnali sme explicitné a implicitné návrhy aj v počte jednotlivých hodnotení (odpovede 1, 2, 3 a 4), ktoré im participantí pridelili (Tabuľka 2). Zistili sme štatisticky významný rozdiel v počte odpovedí 1. Vyšší počet odpovedí 1 bol nájdený v implicitných návrhoch činností, teda bolo tam viac činností, ktoré by si probanti určite nevybrali ako súčasť svojej práce.

Hodnotenie návrhov činností v súvislosti s diferencovanosťou a kariérovou identitou

Zisťovali sme, či hodnotenie navrhovaných činností participantmi súvisí s ich diferencovanosťou a identitou (Tabuľka 3). Preukázal sa štatisticky významný slabý pozitívny vzťah diferencovanosti s počtom zvolených činností v explicitných návrhoch činností.

Tabuľka 3. Vzťah počtu zvolených činností s diferencovanosťou a kariérovou identitou

r_s	Diferencovanosť	Identita
Počet zvolených činností (EX)	,28*	,08
Počet zvolených činností (IM)	-,21	,17

Poznámka. r_s = Spearmanov koeficient; EX= explicitné meranie; IM= implicitné meranie; * = $p < 0,05$

Implicitný aspekt záujmov v navrhovaných profesijných činnostiach

Porovnali sme počet doteraz nezvažovaných činností v explicitných a implicitných návrhoch činností. Štatisticky významný rozdiel sme nezistili (Tabuľka 4).

Tabuľka 4. Rozdiel medzi explicitnými a implicitnými návrhmi činností v počte nezvažovaných činností, ktoré sú po navrhnutí v správe z testovania vnímané ako zaujímavé

	M	SD	t	df	p	d
Nezvažované činnosti (EX)	1,81	1,63	,94	61	,35	,16
Nezvažované činnosti (IM)	1,55	1,51				

Poznámka. SD = štandardná odchýlka; t = výsledok Studentovho t-testu; df = stupne voľnosti; p = štatistická signifikancia; d = Cohenovo d; EX = explicitné meranie; IM = implicitné meranie

Skúmali sme vzťah diferencovanosti a kariérovej identity k počtu doteraz nezvažovaných činností v explicitných aj implicitných návrhoch (Tabuľka 5). Preukázal sa slabý negatívny vzťah diferencovanosti k počtu nezvažovaných činností v implicitných návrhoch.

Tabuľka 5. Vzťah diferencovanosti a identity k počtu nezvažovaných činností, ktoré sú po navrhnutí v správe vnímané ako zaujímavé

r_s	Diferencovanosť	Identita
Nezvažované činnosti (EX)	,06	-,12
Nezvažované činnosti (IM)	-,27*	,06

Poznámka. r_s – Spearmanov koeficient; EX= explicitné meranie; IM= implicitné meranie; * = $p < 0,05$

Diskusia

Cieľom štúdie bolo overenie kritériálnej validity batérie MOI prostredníctvom zhodnotenia materiálu pre interpretáciu. Materiál pre interpretáciu MOI tvorený návrhmi profesijných činností na základe výsledkov jednotlivca hodnotili samotní participant. Prvý

spôsob hodnotenia navrhovaných profesijných činností v správe z testovania predstavovala participantova odpoveď na otázku, *či by si danú činnosť vybral ako súčasť práce*, pričom mohol odpovedať na štvorbodovej škále s dvomi pozitívnymi (4 = určite áno, 3 = skôr áno) a dvomi negatívnymi (2 = skôr nie, 1 = určite nie) odpoveďami. Týmto spôsobom ohodnotil 20 navrhnutých činností na základe explicitného merania a 20 činností na základe implicitného merania. Zistili sme, že participant si zo zoznamu návrhov činností na základe explicitného merania v priemere vybrali (t. j. označili kladnou odpoveďou na škále) 52 % činností a zo zoznamu návrhov činností na základe implicitného merania 44 % činností. Na základe uvedenej informácie poradca môže vedieť, že približne polovica navrhovaných činností na základe explicitného merania (menej u implicitného merania) je pre participantov v súvislosti s výberom profesijnej orientácie relevantná a má zmysel s ňou v procese kariérového poradenstva pri výbere povolania pracovať, pričom polovica činností je participantmi ohodnotená negatívne, čo môže značiť, že neadekvátne reflektuje záujmy participantov.

Ako bolo uvedené, pri návrhoch činností na základe implicitného merania bol počet zvolených činností nižší. Pri porovnaní celkového hodnotenia explicitných a implicitných návrhov participantmi sa tento rozdiel preukázal ako významný. Chceli sme bližšie preskúmať, či sa rozdiel v hodnotení explicitných a implicitných návrhov prejaví v jednotlivých hodnoteniach, teda v štyroch možnostiach odpovede na otázku, *či by si danú činnosť participant vybral ako súčasť práce*. Zistili sme rozdiel v počte odpovedí možnosti „určite nie“. V implicitných návrhoch činností sa nachádzalo viac takých činností, ktoré by si participant určite nevybrali ako súčasť práce. Pre poradcu daný výsledok môže znamenať väčšiu opatrnosť pri práci s návrhmi činností na základe implicitného merania.

Rozdielne hodnotenie pre explicitné a implicitné návrhy činností nás privádza k uvažovaniu, že práca s materiálom pre interpretáciu na základe rozličného spôsobu merania (explicitného a implicitného) by sa mohla odvíjať od rôznej úrovne diferencovanosti a kariérovej identity, čo sme skúmali v ďalšom kroku. Zistili sme, že diferencovanosť pozitívne koreluje s počtom zvolených činností na základe explicitného merania. Zistenie poukazuje na to, že vyššia miera diferencovanosti súvisí s vyšším počtom zvolených činností na základe explicitného merania, čo naznačuje podporu pre autormi odporúčané používanie rôznych meracích stratégií MOI vzhľadom k úrovni diferencovanosti (aj keď si uvedomujeme, že vzťah bol pomerne slabý). Ak má podľa autorov klient dobre diferencovaný záujmový profil a vykazuje vysokú úroveň kariérovej identity, predpokladá sa, že explicitné metódy odrážajú dobre štruktúru záujmov. Poradenstvo v tomto prípade môže byť založené len na výsledkoch

explicitných metód (Proyer, 2007; Proyer & Häusler, 2011). Naše výsledky môžu naznačovať, že explicitné návrhy činností sú vzhľadom k výberu povolania tým relevantnejšie (v zmysle výberu väčšieho počtu činností), čím je úroveň diferenciacie vyššia.

Na druhej strane, diferencovanosť nesúvisela s počtom zvolených činností na základe implicitného merania. Predpokladali sme, že ich vzťah bude negatívny, teda nižšia diferencovanosť bude súvisieť s väčším počtom zvolených činností na základe implicitného merania, nakoľko Proyer (2007) tvrdí, že objektívne testy sú užitočné v prípade nízkej diferenciacie a kariérovej identity, kde môžu slúžiť k ďalšej explorácii. Taktiež sa nepreukázal ani vzťah kariérovej identity k počtu zvolených činností na základe explicitného ani implicitného merania. Úroveň kariérovej identity by podľa autorov podobne ako diferencovanosť mala byť indikátorom použitia rôznych meracích stratégií v MOI (Proyer & Häusler, 2011). Uvažujeme nad tým, že užitočnosť meracích stratégií, teda explicitného a implicitného merania vzhľadom k diferencovanosti a identite nemusí súvisieť práve s počtom zvolených činností. Použitie iného ukazovateľa než počtu zvolených činností by mohlo priniesť výsledky viac podporujúce odporúčania autorov MOI.

Ďalším spôsobom hodnotenia návrhov činností bolo zisťovanie implicitného aspektu záujmov v správe z testovania, pričom sme vychádzali z toho, že objektívne testy môžu priviesť klientovu pozornosť ku kariérovým možnostiam, ktoré doteraz neboli zvažované (napr. z dôvodu rodových stereotypov, vplyvu referenčných osôb a pod.) (Proyer & Häusler, 2011). Implicitný aspekt záujmov sme zisťovali prostredníctvom hodnotenia navrhovaných činností participantmi tým spôsobom, že v nich mali označiť také profesijné činnosti, ktoré v súvislosti s kariérou doteraz nezvažovali, avšak teraz ich vnímajú ako zaujímavé. Viac takýchto činností participanti mali nájsť v implicitných návrhoch, nakoľko práve objektívne testy (implicitné meranie) môžu priviesť klientovu pozornosť ku kariérnym možnostiam, ktoré predtým neboli zvažované (Proyer & Häusler, 2011). Naše výsledky to však neukazujú, čím môže byť otázne zisťovanie implicitného aspektu záujmov pomocou sebaopisovania, ktoré môže byť skreslené napr. sociálnou žiadúcnosťou, pričom implicitné metódy by týmto skresleniam podliehať nemali (Proyer, 2007). Ďalej sme zisťovali, či nami skúmaný implicitný aspekt záujmov súvisí s úrovňou diferencovanosti a kariérovej identity. Proyer a Häusler (2011) tvrdia, že informácie na základe implicitného merania sú užitočné, ak klient vykazuje nízku úroveň diferenciacie a identity. Zistili sme negatívny vzťah diferencovanosti s počtom nezvažovaných činností na základe implicitného merania. Čím je participant menej diferencovaný, v implicitných návrhoch činností nájde viac doteraz nezvažovaných činností, ktoré mali reprezentovať

implicitných aspekt záujmov. Na rozdiel od implicitných návrhov činností, diferencovanosť nemala vzťah k počtu nezvažovaných činností na základe explicitného merania. Preto by výsledky mohli naznačovať podporu pre použitie objektívnych testov v prípade nízkej diferenciacie, kde ich exploratívny charakter môže pomáhať vytvárať nové hypotézy v súvislosti s klientovou záujmovou štruktúrou a kariérovými voľbami, ktoré doteraz neboli zvažované (Proyer & Häusler, 2011).

Záver

Overenie validity MOI prostredníctvom zhodnotenia materiálu pre interpretáciu testu podporilo výhodu použitia multimetódového prístupu k diagnostike záujmov, keďže sa ako opodstatnené javí aj explicitné aj implicitné meranie. Vzhľadom na negatívnejšie hodnotenie návrhov činností na základe implicitného merania však odporúčame opatrnosť pri používaní implicitných metód. Uvedomujeme si aj limity výskumu (napr. menšia vzorka), avšak prínosom je pokus o empirické overenie modelu použitia rôznych meracích stratégií MOI vzhľadom k diferencovanosti a kariérovej identite, ktorý Proyer a Häusler (2011) v teoretickej rovine popisujú a odporúčajú k používaniu MOI v praxi. V prípade diferenciacie sa na rozdiel od kariérovej identity prejavila určitá tendencia k podpore tohto modelu, čo môže naznačovať, že diferencovanosť je lepším indikátorom použitia jednotlivých meracích stratégií v MOI. Odporúčame však ďalšie overovanie modelu tak ako aj ďalšie overovanie validity MOI k jej spoľahlivému používaniu v slovenských podmienkach.

Literatúra

- Baňasová, K. (2018a). Rozhodovacie schopnosti ako prediktory kariérovej rozhodnutosti. In E. Maierová, L. Viktorová, J. Suchá, & M. Dolejš (Eds.), *PhD existence 2018: Česko-slovenská 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). Effectiveness of the intervention programme on career decision making difficulties and metacognition in the process of the second career directional. *5th international multidisciplinary scientific conference on social sciences and arts SGEM 2018*. (pp. 101-108). Albena, Bulgaria: STEF 92 Technology Ltd.
- Baňasová, K. (2018d). Emotional and personality difficulties with career decision making and metacognitions as predictors of the career decidedness. *EDULEARN18: Proceedings from 10th international conference on education and new learning technologies, 2nd-4th July 2018*. (pp. 6536-6542). Palma, Spain: IATED.
- Baňasová, K. (2018e). Important aspects of decision-making skills and metacognitions as predictors of the career decidedness. *5th international multidisciplinary scientific conference on social sciences and arts SGEM 2018*. (pp. 183-190). Albena, Bulgaria: STEF 92 Technology Ltd.
- Baňasová, K., Duchoslavová, R., & Dančová, K. (2019). Pracovní identita vysokoškolských studentů různých odborů. 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.
- Bergmann, CH., & Eder, F. (2011). *General interest structure test*. Mödling: Schuhfried.
- Gottfredson, G. D., & Johnstun, M. L. (2009). John Holland's Contributions: A Theory-Ridden Approach to Career Assistance. *The career development quarterly*, 58(2), 99–107.
- Halama, P. (2005). *Princípy psychologické diagnostiky*. Trnava: Filozofická fakulta TU.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Lepeňová, D. (2008). *Kariérové poradenstvo v školstve na Slovensku*. Zpravodaj Pedagogicko-psychologické poradenství. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2008.
- Mezera, A. (2005). *Hollandova teorie profesního vývoje: příručka*. Retrieved from http://vychovavzdelavani.cz/download/holland_mezera.pdf
- Pässler, K., Beinicke, A., & Hell, B. (2015). Interests and intelligence: A meta-analysis. *Intelligence*, 50, 30–51. <http://doi.org/10.1016/j.intell.2015.02.001>

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.

Proyer, R. T., & Häusler, J. (2011). *Multi-method objective interest test battery*. Mödling: Schuhfried.

VÚDPaP - výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie (2004). *Prečo nás zaujímajú záujmy?* Získané 12. decembra 2018 z http://www.vudpap.sk/sub/vudpap.sk/images/pdf/Prieskum_metodik.pdf

Kontaktné údaje

Mgr. Miriama Hudáková, PhD.

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

Kraskova 1, 949 74 Nitra, Slovenská republika

miriama.hud@gmail.com

Grantová podpora

UGA IX/3/2019 Skúmanie kariérových záujmov a ich vzťahu k osobnostným a demografickým faktorom