

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 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 Bozogánová, Denisa Fedáková, Eva Höschlová, Miriama Hudáková, Pavol Kačmár, Michal Kentoš, Ivana Piterová, Jakub Procházka, Martin Seidl, Ivana Šípková, 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

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

Work Goals in Employees

Pracovné ciele u pracujúcich

Jozef Bavoľár & Pavol Kačmár

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

Abstract

Objective. *The relationship between personal and work life belongs to intensively investigated topic, but the associations between the personal and work goals are only purely known. The study examines the frequency of the personal and working goals in working people, compares characteristics of these goals and looks on the mutual relationships of these goals.*

Method. *The sample included 67 working adults (66 % females, mean age 32 years, SD = 8.86). The participants listed their three currently pursued goals and completed short scales measuring goals characteristics and intergoal relationships. A progress in the three stated goals was inspected after approximately three months.*

Results. *The working goals were rarely listed and their characteristics were similar to those of the personal goals. The presence of working goals was not associated with the different level of intergoal conflict or interference, but the working goals were achieved slightly more frequently than personal goals.*

Conclusions. *The results point to the lower importance of work goals in the motivational structure of the working adults, but these goals were achieved more frequently.*

Limitations. *The main limitation of generalizability of results is the small sample size and investigation of intergoal relationships only on the very general level.*

Keywords. *work goals; intergoal relationships; goals achievement*

Abstrakt

Cieľ. *Súlad osobného a pracovného života patrí k intenzívne skúmanej problematike, málo je však preskúmaný vzťah pracovných a osobných cieľov. Príspevok sleduje zastúpenie osobných*

a pracovných cieľov u pracujúcich, porovnáva charakteristiky týchto cieľov a zisťuje vzájomné vzťahy medzi cieľmi.

Metóda. *Vzorku tvorilo 67 pracujúcich (66 % žien, priemerný vek 32 rokov, SD = 8,86) získaných dostupným záverom. Po uvedení troch cieľov, o ktorých dosiahnutie sa snažia, vyplnili krátke škály zisťujúce vybrané charakteristiky cieľov a boli zisťované vzťahy medzi cieľmi. Po približne troch mesiacoch bol zisťovaný progres v uvedených cieľoch.*

Zistenia. *Pracovné ciele boli uvádzané v nízkej frekvencii, pričom ich charakteristiky sa neodlišovali od osobných cieľov. Prítomnosť pracovných cieľov nebola spojená s inou úrovňou medzicieľovej facilitácie ani konfliktu cieľov, pracovné ciele však boli mierne viac dosiahnuté ako osobné.*

Záver. *Výsledky poukazujú na menšiu prioritu pracovných cieľov v motivačnej štruktúre zamestnaných, ale na väčšiu pravdepodobnosť ich dosiahnutia.*

Limity. *Hlavným limitom zovšeobecniteľnosti výsledkov je obmedzená vzorka a sledovanie vzťahov medzi cieľmi len na všeobecnej úrovni.*

Kľúčové slová. *pracovné ciele; vzťahy cieľov; dosahovanie cieľov*

Ciele

Pri pohľade na prelínanie pracovného a súkromného života sa veľká pozornosť venuje (najmä negatívne) vplyvu pracovných povinností na súkromný život (v obmedzenej miere aj opačným smerom), pričom sa zdôrazňuje potreba súladu pracovných povinností a voľného času (work-life balance; Sirgy & Lee, 2018), keď sa v súčasnom chápaní prechádza od konfliktu práce a osobného života k ich zosúladieniu až obohacovaniu (Ruderman et al., 2002). Často vyjadrovaným želaním pracujúcich vo výskumoch nielen na Slovensku je túžba mať menej pracovných povinností, s čím je spojené vnímanie pracovných povinností ako nadmerne zaťažujúcich a zasahovanie práce do súkromia (Naser, 2012). Cieľom príspevku je pohľad na pracovnú a mimopracovnú oblasť cez optiku psychológie motivácie, konkrétne explicitných cieľov a na cieľ orientovaného správania. Vzhľadom na absentujúce výskumy v tejto oblasti tak pôjde o pilotnú štúdiu, v rámci ktorej nás bude zaujímať, či sa pracovné ciele vôbec a ako často objavujú medzi hlavnými cieľmi pracujúcich, či sa pracovné ciele odlišujú v svojich charakteristikách od mimopracovných, takisto či sú vzťahy medzi cieľmi iné v prípade výskytu pracovných cieľov.

Vzťahy medzi cieľmi

Ciele sa chápu ako mentálne reprezentácie želaných stavov (Milyavskaya & Werner, 2018), vyjadrujú to, čo chceme dosiahnuť, prípadne čomu sa chceme vyhnúť. Väčšina výskumov na cieľ zameraného správania sa sústredila na izolované ciele bez ich vzťahu s inými cieľmi, sledované tak boli väčšinou vybrané charakteristiky cieľov (úsilie, motivácia, záväzok, sebaúčinnosť; napr. Pomaki et al., 2009; Werner et al., 2016) a skúmané boli ich vzťahy s výsledkom, napr. cieľovým progresom či dosiahnutím cieľa. Žiadne ciele však neexistujú osamote, bez vzťahu k iným cieľom, pričom najjednoduchšia klasifikácia vzťahov k cieľom ich môže vyčleňovať ako navzájom sa podporujúce alebo konfliktné (Riediger & Freund, 2004) – teda či sa navzájom ovplyvňujú pozitívnym alebo negatívnym spôsobom. Tu nás budú zaujímať ciele na približne rovnakej úrovni všeobecnosti, keďže v literatúre nájdeme aj príklady sledovania súladu špecifických cieľov napr. so všeobecnejšími hodnotami alebo motívmi. Konflikty medzi súčasne sledovanými cieľmi sú spojené s negatívnymi emocionálnymi príznakmi (depresívne či úzkostné príznaky) a zvýšeným premýšľaním o cieľoch (Emmons & King, 1988), čo sa vysvetľuje súčasnou tendenciou konať aj zdržiavať sa konania. O dosiahnutie súčasne želaných cieľov sa môžeme snažiť naraz, alebo postupne, pričom ponímanie vzťahov medzi cieľmi sa podľa aktuálnych prístupov posunulo od bipolárneho chápania k trom základným alternatívam – nezávislosť cieľov, facilitácia (sledovanie jedného cieľa zvyšuje pravdepodobnosť dosiahnutia druhého cieľa) a konflikt (sledovanie jedného cieľa znižuje pravdepodobnosť dosiahnutia druhého cieľa). Keďže cieľov môže byť viacero, aj vzťahy môžu byť viacerozmerné, týkajúce sa nielen dvojíc cieľov, pričom facilitácia a konflikt cieľov (interferencia) sa chápu skôr ako odlišné charakteristiky, nie protiklady (Riediger & Freund, 2004). Konflikt cieľov sa jednoznačne spája s nižšími úrovňami „pozitívnych“ premenných (pozitívne emócie, subjektívna pohoda) a vyššími úrovňami „negatívnych“ premenných (stres) (Gray et al., 2017)

Pracovné a osobné ciele

Tak ako prevládajúcim trendom vo výskume osobných cieľov je izolovaný pohľad na jednotlivé ciele, podobne to platí aj pri porovnaní pracovných a mimopracovných cieľov (v súlade s používaným pomenovaním pracovného a osobného života budeme v tomto príspevku pre ciele netýkajúce sa práce používať názov osobné ciele). Pozornosť bola venovaná najmä mimopracovným cieľom, aj keď rovnováha pracovného a osobného života je významne spojená s konfliktom rodina-práca a prežívaním pozitívnych emócií (Fedáková, 2017; Sirgy &

Lee, 2018). Rovnováha pracovného a osobného života však môže byť ovplyvnená aj mierou autonómnosti v stanovení cieľov a náplne pracovného života či vnímanou dôležitosťou jednej a druhej oblasti. Pri všeobecných charakteristikách pracovných cieľov sa dá predpokladať podobný vzorec vzťahov ako pri ostatných cieľoch (napr. pozitívny vzťah progresu alebo dosiahnutia cieľa so subjektívnou pohodou; Christiansen et al., 1999; Harris et al., 2003), podobne ter Doest et al. (2006) uvádzajú, že napĺňanie osobných cieľov prostredníctvom práce je spojené s postojmi k práci a subjektívnou pohodou, tiež kongruencia osobných a pracovných cieľov ovplyvňuje subjektívnu pohodu (Edwards, 1992; ter Doest et al., 2006). Zaujímavé z aplikačného pohľadu je tiež to, že čím viac vnímajú zamestnanci ich prácu ako naplňajúcu ich osobné ciele, tým menej sa cítia vyčerpaní (Santos et al., 2012).

Ciele výskumu

Uvedený prehľad doterajších poznatkov poukazuje na to, že ako vzťahy medzi cieľmi všeobecne, tak vzťahy pracovných a osobných cieľov patria k oblastiam, ktorým vo výskume cieľov nebola v doterajšom výskume venovaná dostatočná pozornosť. Cieľom príspevku je tak sledovať to, akú dôležitosť pripisujú pracujúci vo svojej motivačnej štruktúre pracovným cieľom, a tým umožniť ich porovnanie s dôležitosťou osobných cieľov. Zaujímať nás bude tiež to, či sa pracovné a osobné ciele odlišujú v ich základných charakteristikách, tiež aké sú vzťahy medzi pracovnými a osobnými cieľmi, konkrétne či bude prítomnosť pracovných cieľov spojená s inou úrovňou facilitácie a interferencie (konfliktu) cieľov. V poslednom kroku sa zameriame na to, či príslušnosť ku kategórii pracovných alebo osobných cieľov predikuje ich úspešné dosiahnutie. Vzhľadom na absenciu výskumov v tejto oblasti ponímame prezentovaný výskum ako exploračný bez explicitne stanovených hypotéz.

Metóda

Vzorka

Pôvodnú vzorku širšie zameraného výskumu tvorilo 119 účastníkov. Keďže sme sa zamerali na charakteristiky pracovných cieľov u pracujúcich, v analýze sme pracovali len s nimi, čím konečný počet účastníkov klesol na 70 (66 % žien, priemerný vek 32,33, $SD_{vek} = 8,86$). Vzorka bola získaná dostupným nenáhodným výberom, seba výpoved'ové metódy boli vo väčšine prípadov vyplňané online, v malom počte prípadov v papierovej forme. Keďže išlo

o širšie koncipovaný výskum nezameraný primárne na pracovnú oblasť, bližšie charakteristiky o profesijnej štruktúre vzorky nie je možné poskytnúť.

Nástroje zberu dát

Po uvedení základných demografických údajov uvádzali účastníci tri ciele, ktoré by chceli dosiahnuť do približne dvoch mesiacov. Následne ku každému z týchto cieľov odpovedali na viacero otázok týkajúcich sa ich základných charakteristík, ktorými boli dôležitosť cieľa (jedna položka, *Tento cieľ je pre mňa dôležitý*; Brandstätter & Schüller, 2013), vnímaná dosiahnuteľnosť (jedna položka, *Myslím, že mám vysokú šancu dosiahnuť tento cieľ*; Brandstätter & Schüller, 2013), sebaúčinnosť (tri položky, napr. *Som si istý, že dokážem dosiahnuť tento cieľ*, Pomaki et al., 2009), úsilie (jedna položka, *Veľmi usilovne pracujem na dosiahnutí tohto cieľa*, Werner et al., 2016) a motivácia (interná, externá, dve položky ku každému typu motivácie, napr. *Snažím sa tento cieľ dosiahnuť preto, lebo to odo mňa niekto vyžaduje* alebo *Snažím sa tento cieľ dosiahnuť pre radosť a potešenie, ktorú mi tento cieľ prinesie*, Milyavskaya et al., 2015). V poslednej časti boli zisťované vzťahy medzi tromi uvedenými cieľmi, konkrétne ich vzájomný konflikt (interferencia – 4 položky, napr. *Ako často sa môže stať, že kvôli dosahovaniu cieľa A nebudete venovať cieľu B toľko času, koľko by ste chceli?*; Cronbachova $\alpha = 0,91$) a vzájomná facilitácia (2 položky, napr. *Ako často sa môže stať, že vykonáte niečo pre dosiahnutie cieľa A, čo je zároveň výhodné pre cieľ B*; Cronbachova $\alpha = 0,86$). Účastníci výskumu boli opätovne kontaktovaní po približne troch mesiacoch s otázkou, či sa im každý z troch cieľov uvedených v prvom zbere dát podarilo dosiahnuť, vzdali sa ho, alebo sa o jeho dosiahnutie ešte snažia.

Výsledky

V prvom kroku analýzy sme realizovali obsahovú analýzu cieľov uvedených účastníkmi, pričom sme ciele rozdelili na pracovné (týkajúce sa výkonu profesie) a mimopracovné. Ich porovnanie poukázalo na veľmi nízke zastúpenie pracovných cieľov, ktoré sa objavili len 20-krát v prvom ciele (29 % odpovedí) a len 5-krát v druhom a v treťom ciele. Druhou otázkou, na ktorú sa snažila odpovedať naša analýza, bolo porovnanie pracovných a mimopracovných cieľov v ich zisťovaných charakteristikách (Tabuľka 1). V žiadnej z nich sa však na hladine významnosti $p < 0,05$ tieto dve kategórie štatisticky významne neodlišovali.

Absenciu štatistickej významnosti môžeme interpretovať tak, že nulovú hypotézu nezamietame, to nám ale automaticky neumožňuje usudzovať na platnosť nulovej hypotézy (Perezgonzalez, 2015). Následne sme preto realizovali dodatočnú analýzu toho, či sú naše dáta viac v súlade nulovou alebo alternatívnou hypotézou. Ako naznačuje BF v prospech nulovej hypotézy (BF_{01}), dáta sú dva až trikrát viac v súlade s nulovou, než alternatívnou hypotézou. Ak by sme využili zaužívané slovné interpretačné kritéria (Wagenmakers et al., 2018), evidenciu v prospech nulovej hypotézy by sme mohli označiť nanajvýš ako anekdotálnu (anecdotal) až miernu (moderate). Pre jednoznačnejšie výsledky je preto nevyhnutné na tento výskum nadviazať. Ak sa zameriame na interpretáciu veľkosti indexu vplyvu, Cohenove d naznačuje malý efekt. Tento efekt by sa, hypoteticky, mohol ukázať štatisticky významný pri omnoho väčších výskumných súboroch, jeho praktická aplikačná hodnota je ale otázna.

Tabuľka 1. Porovnanie charakteristík pracovných a osobných cieľov

Charakt. cieľov	Pracovný cieľ	M	SD	t	p	Cohenovo d	BF_{01}	Error %
Dôležitosť	nie	6,22	1,22	-1,19	0,239	-0,38	1,84	0,01
	áno	6,62	0,47					
Dosiahnuteľnosť	nie	5,83	1,25	-0,76	0,449	-0,24	2,56	0,01
	áno	5,95	0,78					
Sebaúčinnosť	nie	16,90	3,82	-0,79	0,436	-0,25	2,53	0,01
	áno	17,79	2,73					
Úsilie	nie	5,30	1,42	0,80	0,430	-0,25	2,51	0,01
	áno	5,64	1,12					
Externá motivácia	nie	5,50	2,78	0,41	0,682	0,13	3,02	0,01
	áno	5,14	2,58					
Interná motivácia	nie	12,39	2,46	-0,26	0,797	-0,08	3,14	0,01
	áno	12,57	1,20					

Následne sme sa zamerali na vzťahy medzi cieľmi, konkrétne či je prítomnosť pracovných cieľov spojená s inou mierou dvoch ukazovateľov vzťahov – cieľovej interferencie alebo facilitácie (Tabuľka 2). Ako je zrejmé z výsledkov (Tabuľka 2), tento predpoklad sa nepotvrdil.

Tabuľka 2. Porovnanie interferencie a facilitácie u respondentov s a bez pracovných cieľov

Premenná	Pracovné ciele	M	SD	t	p	Cohenov o d	BF01	Error %
Interferencia	nie	1,94	1,83	-0,71	0,480	-0,23	2,64	0,01
	áno	2,09	2,15					
Facilitácia	nie	2,38	1,25	-0,67	0,504	0,21	2,70	0,01
	áno	2,14	1,96					

Pri pohľade na výsledky na cieľ zameraného správania po dvoch mesiacoch sme zistili vyššie dosiahnutie pracovných (64%) ako mimopracovných (44%) cieľov, rozdiel však pri malom množstve účastníkov v druhom kole (48) nebol vyhodnotený ako štatisticky významný ($X^2(1) = 1,613$, $p = 0,20$). Účastníci výskumu, ktorí nimi uvedené ciele dosiahli, sa od skupiny s nedosiahnutými cieľmi neodlišovali ani v priemernom skóre facilitácie a interferencie.

Diskusia

Cieľom príspevku bol pohľad na pracovné ciele u pracujúcich cez optiku toho, ako často sa pri nepriamom dopytovaní na tri ľubovoľné ciele pracovné ciele vôbec objavajú. Ako bolo zistené obsahovou analýzou uvádzaných cieľov, pracovné ciele boli zastúpené len minimálne pri porovnaní s ostatnými cieľmi, ktoré sme súhrnne označovali ako osobné. Celkovo sa z množstva 201 cieľov (3 krát 67) objavili len 30-krát, čo nasvedčuje ich menšej dôležitosti v hodnotovom systéme participantov. Na tento výsledok je možné nazerať z rôznych uhlov pohľadu. Na jednej strane to s istými obmedzeniami môžeme vnímať ako potvrdenie hierarchie potrieb známej z Maslowovej teórie motivácie, kde pracovné ciele pri povolaniach, ktoré boli vo vzorke najviac zastúpené, neboli pravdepodobne priamo zamerané na uspokojovanie tých základných potrieb (fyziologické potreby, bezpečie, uznanie) a uvádzané osobné ciele boli väčšmi chápané ako uspokojenie potreby sebarealizácie či sociálnych vzťahov. Protiargumentom by samozrejme mohol byť spôsob zisťovania cieľov, keď kladené otázky boli v explicitnej rovine, nemuseli tak zachytiť implicitný, neuvedomovaný motivačný systém. Úlohu mohlo zohrať aj obdobie, keď prvé kolo zberu dát prebehlo v decembri, čo je na jednej strane spojené s nárazovou prácou do konca roka (niektorí participantí uvádzali napr. ukončenie

účtovnej závierky), ale tiež s bilancovaním v súkromnej sfére či snahou počas sviatkov sa venovať rodine (ďalší cieľ uvedený v našej vzorke). Aj napriek rôznym pohľadom je však celkový obraz dosť jednoznačný a poukazuje na nižšiu dôležitosť pracovných cieľov v motivačnej štruktúre pracujúcich.

Druhým cieľom práce bolo porovnanie pracovných a osobných cieľov v ich základných charakteristikách. Podobne ako minulé výskumy uvádzajúce podobné vzájomné vzťahy rôznych charakteristík cieľov v pracovnej i osobnej oblasti (Christiansen et al., 1999; Harris et al., 2003), aj v našom prípade sme zistili, že tieto charakteristiky sú si v týchto dvoch skupinách cieľov veľmi podobné. Ak sa teda už pracovné ciele vyskytli, participanti ich vnímali ako veľmi podobne dôležité a dosiahnuteľné ako osobné ciele, podobne sa o ne snažili a verili si v tomto snažení. Prekvapením je aj podobná motivácia – pracovné a osobné ciele boli podobne motivované ako externe (napr. inými ľuďmi), tak interne (potešenie, záujem). Tento vzorec sa odzrkadlil dokonca aj vo vzťahoch medzi cieľmi – prítomnosť pracovných cieľov nebola spojená s vyššou mierou konfliktu cieľov (aj keď ten bol zisťovaný prospektívne, do budúcnosti, nie otázkami na aktuálny stav, rovnaký výsledok však bol zistený aj pri retrospektívnom dopytovaní sa na minulé vzťahy medzi cieľmi pri druhom kole zberu dát). Výsledky sledovanej vzorky tak môžu poukazovať na adaptívne sklbenie pracovného a osobného života, čo môže vytvárať predpoklady prežívania pozitívnych emócií (Fedáková, 2017; Sirgy & Lee, 2018). Priemerné hodnoty interferencie a facilitácie poukazujú taktiež na vyššie hodnoty facilitácie, teda pozitívneho pôsobenia dosahovania jedného cieľa na iné ciele.

Pri pohľade na to, ktoré ciele boli častejšie dosiahnuté, bola zaznamenaná prevaha pracovných cieľov, aj keď 20-percentný rozdiel (64 % vs. 44 %) nebol pri aktuálnej vzorke v druhom kole (48) vyhodnotený ako štatisticky významný. Môže to však naznačovať to, čo je zdôrazňované pri odporúčaniach pre dosahovanie cieľov – pri pracovných cieľoch predpokladaná externá a priebežná kontrola so zadefinovaným termínom dosiahnutia cieľa predstavujú významné činitele umožňujúce ako monitorovanie cieľového progresu, tak motivačnú zložku zvyšujúcu pravdepodobnosť dosiahnutia cieľa.

Aj napriek viacerým zaujímavým výsledkom a ich zhode s predchádzajúcimi výskumami je potrebné poukázať na limity zovšeobeciteľnosti. Tým hlavným je veľkosť vzorky, ktorá sa následne mohla prejavíť aj v nižšej heterogenite participantov. Dostupný výber mohol zapríčiniť, že výskumu sa zúčastnila len osobitá skupina z populácie, budúce snaženia v tejto oblasti by tam mali zabezpečiť väčšiu a reprezentatívnejšiu vzorku. Výskum sa takisto spoliehal len na sebakýpoved'ové metódy, zaznamenávanie cieľového progresu či vzťahov medzi cieľmi

externými posudzovateľmi by mohlo takisto zvýšiť validitu zistení. Štúdia tak predstavuje skôr pilotný pokus o pohľad na porovnanie pracovných a osobných cieľov, ako aj na ich vzájomné vzťahy a ich prejavenie sa vo výsledku na cieľ zameraného správania.

Záver

Prezentovaná štúdia poukázala na dôležitosť skúmania cieľov nie ako izolovaných konštruktov, ale zohľadňujúc ich vzťahy s inými cieľmi. Obsahová analýza cieľov poukázala na menšiu dôležitosť pracovných cieľov v motivačnej štruktúre pracujúcich. Pracovné ciele sa v ich sledovaných charakteristikách neodlišovali od mimopracovných. Aj napriek limitom tak výskum poukazuje na nutnosť zohľadňovania komplexu cieľov pri snahe o ich dôkladnejšie poznanie a vysvetlenie.

Literatúra

- Brandstätter, V., & Schüller, J. (2013). Action crisis and cost benefit thinking: A cognitive analysis of a goal-disengagement phase. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(3), 543–553. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.10.004>
- Edwards, J. R. (1992). A cybernetic theory of stress, coping and well-being in organizations. *Academy of Management Review*, 17, 238–274.
- Fedakova, D. (2017). Rovnováha pracovného a osobného života a(ne)istota pracovného miesta v dátach ESS: porovnanie ČR a SR (Work-life Balance and job (in)security in the ESS data: comparison of the Czech Republic and Slovakia). In Gregar, A., & Horák, M. (Eds), *Sborník příspěvků z 16. ročníku mezinárodní konference Psychologie práce a organizace 2017* (pp. 137-145) Zlín: Univerzita Tomáše Bati.
- Harris, C., Daniels, K., & Briner, R. B. (2003). A daily diary study of goals and affective well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 401–410. <https://doi.org/10.1348/096317903769647256>
- Christiansen, C. H., Backman, C., Little, B. R., & Nguyen, A. (1999). Occupations and well-being: A study of personal projects. *American Journal of Occupational Therapy*, 53(91), 91–100.

- Milyavskaya, M., Inzlicht, M., Hope, N., & Koestner, R. (2015). Saying “no” to temptation: “Want-to” motivation improves self-regulation by reducing temptation rather than by increasing self-control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(4), 677–693. <https://doi.org/10.1037/pspp0000045>
- Naser, K. (2012). Konflikt práca-rodina, pozitívne prežívanie a preferencia hodnotových typov. *Človek a spoločnosť*, 15(1), 66–75.
- Perezgonzalez, J. D. (2015). Fisher, Neyman-Pearson or NHST? A tutorial for teaching data testing. *Frontiers in Psychology*, 6, 223. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00223>
- Pomaki, G., Karoly, P., & Maes, S. (2009). Linking goal progress to subjective well-being at work: The moderating role of goal-related self-efficacy and attainability. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 206–218.
- Riediger, M., & Freund, A. M. (2004). Interference and facilitation among personal goals: Differential associations with subjective well-being and persistent goal pursuit. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(12), 1511–1523. <https://doi.org/10.1177/0146167204271184>
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy Of Management Journal*, 45(2), 369–386.
- Santos, A., Hayward, T., & Ramos, H. M. (2012). Organizational culture, work and personal goals as predictors of employee well-being. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 16(1), 25.
- ter Doest, L., Maes, S., Gebhardt, W. A., & Koelewijn, H. (2006). Personal goal facilitation through work: Implications for employee satisfaction and well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 55(2), 192–219.
- Wagenmakers, E. J., Marsman, M., Jamil, T., Ly, A., Verhagen, J., Love, J., ..., & Matzke, D. (2018). Bayesian inference for psychology. Part I: Theoretical advantages and practical ramifications. *Psychonomic bulletin & review*, 25(1), 35–57. <https://doi.org/10.3758/s13423-017-1343-3>
- Werner, K. M., Milyavskaya, M., Foxen-Craft, E., Koestner, R. (2016) Some goals just feel easier: Self-concordance leads to goal progress through subjective ease, not effort.

Personality and Individual Differences, 96, 237–242. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.03.002>

Kontaktné údaje

doc. Ing. Mgr. Jozef Bavoľár, PhD.

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

Moyzesova 9, 040 59 Košice, Slovenská republika

jozef.bavolar@upjs.sk

Grantová podpora

Tento výskum bol podporený grantovou agentúrou Ministerstva školstva SR VEGA 1/0748/19

Charakteristiky rozhodovania a kríza v procese dosahovania cieľov.