

PROCEEDINGS OF THE 19TH INTERNATIONAL
CONFERENCE

WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY 2020

.....

PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE 2020

ZBORNÍK PRÍSPEVKOV Z 19. MEDZINÁRODNEJ
KONFERENCIE

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

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

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

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

Editors:

Ivana Piterová, Denisa Fedáková, Jozef Výrost

Authors:

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

Reviewers:

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

Author of the photo on the cover: zoom

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

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

© 2020 Institute of Social Sciences 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

Attachment in the Work Setting: Analysis and Comparison of Methods

Attachment v pracovnom prostredí: analýza a porovnanie metodík

Katarína Greškovičová

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského v Bratislave

Abstract

Objective. Attachment theory provides an excellent guide to explain the differences in social, emotional and behavioural manifestations of workers. However, little attention is paid to this topic in Slovakia. Therefore, the aim of the theoretical paper was to analyse and compare available tools capturing emotional relationships or attachment in the work setting.

Method. We chose tools that try to measure the attachment in the workplace: Workplace attachment style questionnaire created by Scrima (2018), Adult attachment in the workplace by Scrima et al. (2014), and Leader as a secure provider scale by Molero et al. (2019). We focused on the description of the tools, and procedure and method of their construction.

Results. Analysed tools show excellent design properties, high estimates of reliability and offer different evidences of validity. They have their limits, such as selected sample used during the construction.

Conclusions. The tools provide important information about an employee, each depicting the employee's relationship to work from a different perspective. Knowing the perspectives will help the supervisor better understand the organizational and employee's behavior in the workplace.

Limitations. We consider the analysis and comparison of selected questionnaires in selected areas and on a theoretical level to be the limit of this study. Also, the selection itself and the number of questionnaires can be considered as another limit. In addition, the questionnaires are not yet localized and used in Slovakia.

Keywords. attachment in the workplace; attachment style leader; workplace

Abstrakt

Cieľ. *Teória attachmentu poskytuje výborné vodítko, ktorým vieme vysvetliť rozdiely v sociálnych, emocionálnych i behaviorálnych prejavoch pracovníkov. Tejto tematike sa však venuje na Slovensku ešte málo pozornosti. Cieľom teoretického príspevku bola preto analýza a porovnanie 3 dostupných nástrojov zachytávajúcich vzťahovú väzbu alebo attachment v pracovnom prostredí.*

Metóda. *Vybrali sme nástroje, ktoré snažia zmerať kvalitu vzťahovej väzby na pracovisku: Workplace attachment style questionnaire od Scrimu (2018), Adult attachment in the workplace od Scrimu et al. (2014) a Leader as a secure provider scale od Molero et al. (2019). Pri analýze metodík sme sa venovali samotnému opisu metodík a ich postupu a spôsobu konštrukcie.*

Zistenia. *Analyzované nástroje vykazujú výborné dizajnové vlastnosti, vysoké odhady spoľahlivosti a poskytujú rôzne evidencie validity. Nástroje majú svoje obmedzenia, napr. výberový súbor použitý pri konštrukcii.*

Záver. *Nástroje poskytujú dôležité informácie o zamestnancovi, pričom každý vykresľuje špecifické vzťahovanie sa zamestnanca v práci z inej perspektívy. Poznanie perspektív pomôže nadriadenému lepšie pochopiť organizačné správanie a správanie sa zamestnanca na pracovisku.*

Limity. *Za limit tejto štúdie pokladáme analýzu a porovnanie vybraných dotazníkov v daných kategóriách a v teoretickej rovine. Taktiež samotný výber a množstvo dotazníkov môžeme považovať za limit práce. Okrem toho dotazníky ešte nie sú lokalizované a používané na Slovensku.*

Kľúčové slová. *vzťahová väzba na pracovisku; štýl vzťahovej väzby; líder; pracovné prostredie*

Cieľ

Teória attachmentu principiálne popisuje a vysvetľuje vzťahovanie sa k iným ľuďom. Attachment funguje na vnútorných pracovných modeloch, ktoré poskytujú interpretačné filtre, na základe ktorých potom jedinec reaguje, myslí a cíti v rámci svojich vzťahov (Bretherton & Munholland, 2008). Jedinec si tak vytvára určitý globálny model attachmentu, ktorý reprezentuje celkovú históriu dôležitých vzťahov, ale v konkrétnych vzťahoch si však jedinec vytvára špecificky orientovaný model attachmentu, ktorý uchováva osobitosti daného vzťahu

(Game, 2008). Teória attachmentu má silu a možnosti vysvetliť individuálne rozdiely v pracovnom prostredí, ale zatiaľ sa jej na Slovensku venuje len niekoľko prác (napr. Konrádová & Randušková, 2015; Schrageová & Rošková, 2015; 2016).

Zjednodušene môžeme ponímať attachment na pracovisku z dvoch perspektív a to z pohľadu cieľového objektu vzťahu. Môže sa jednať o „neživé objekty“, ako napr. väzba na samotné pracovné prostredie, ktoré spomínajú už Hazan a Shaver (1990) a najnovšie túto problematiku rozoberá napr. Scrima (2018). Prípadne môžeme hovoriť aj o vzťahovaní sa k organizácii alebo skupine (Yip et al., 2018). Druhý smer sa sústreďuje na vzťahové väzby zamestnanca k iným pracovníkom na horizontálnej či vertikálnej úrovni (napr. Davidovitz et al., 2007; Hazan & Shaver, 1990; Molero et al., 2019; Ronen & Mikulincer, 2012; Scrima et al., 2015; Seidl & Charvát, 2018), či sa jedná už o vzťahy s inými kolegami, alebo vzťahy s lídrom či mentorom (Yip et al., 2018).

Typológia attachmentu patrí medzi nosné problematiky attachmentu aj v pracovnom prostredí a výskum sa sústreďuje ako na vzťahy medzi štýlom (typom, orientáciou) attachmentu a inými konceptami tak i na možné dopady na organizačné správanie (Davidovitz et al., 2007; Hazan & Shaver, 1990; Ronen & Mikulincer, 2012; Scrima et al., 2015). Poznanie štýlu attachmentu zamestnancov môže priniesť užitočné informácie pre manažerov nielen o zamestnancovom komforte na pracovisku, zamestnaneckých vzťahoch, skupinovej dynamike, ale aj o kariérovom vývine či mobilite (Harms, 2011; Hazan & Shaver, 1990; Scrima, 2018; Seidl & Charvát, 2018; Yip et al., 2018). Organizačné správanie, napr. extra-rolové správanie alebo kontextuálny výkon sú práve tie oblasti, ktoré očakávajú zamestnávateľia od zamestnancov (Lisá et al., 2019) a ktoré môžeme predikovať vďaka teórii attachmentu a organizačnému výkonu (Hudson, 2013).

Keďže skúmanie attachmentu na pracovisku ešte nie je na Slovensku takým rozšíreným javom, cieľom príspevku bola analýza a porovnanie troch vybraných metodík, ktoré by mohli rozšíriť repertoár metodík pracovných psychológov a personalistov.

Metóda

Na základe preštudovania relevantnej literatúry sme vybrali tri dotazníky, ktoré sú voľno-šíriteľné a dostupné a neznáme u slovenského publika: Workplace attachment style questionnaire (WPA) (Scrima, 2018), Adult attachment in the workplace (AAW) (Scrima et al., 2014) a Leader as a secure provider scale (LSPS) (Molero et al., 2019).

Pri analýze metodík sme pôvodne chceli vychádzať z kritérií *EFPA Review model for the description and evaluation of psychological and educational tests* (2013), ktoré sa používajú pre štandardizované metodiky. Keďže tri porovnávané nástroje sú zatiaľ len výskumnými nástrojmi, vybrali sme len niekoľko oblastí z EFPA kritérií, ktoré sme považovali za relevantné.

Venovali sme sa samotnému opisu metodík a ich postupu a spôsobu konštrukcie a tak sme porovnávali nástroje v týchto oblastiach: cieľ metódy, využitie, dimenzie, počet položiek, forma položiek, formát odpovedí, skórovanie (min a max), vyhodnocovanie, interpretácia, konštrukcia, výberová vzorka, odhady spoľahlivosti, evidencie validity. Nakoniec sme uvažovali nad limitmi, ktoré uvádzali jednak autori metód ako aj nad ďalšími limitmi, ktoré môžu byť inšpiráciou pre ďalšie výskumné zámery.

Výsledky

Analýzu sme zhrnuli do Tabuľky 1, ktorá je uvedená nižšie.

Opis dotazníkov

AAW a LSPS vychádzajú z teórie attachmentu, ktorá je aplikovaná do pracovného prostredia. Oba dotazníky sú orientované na interpersonálne vzťahy na pracovisku: AAW odhaľuje, aké má participant vzťahy ku kolegom a meria globálny attachment, zatiaľ čo LSPS odhaľuje špecifický vzťahový model jedinca ku svojmu priamemu nadriadenému, ktorého môžeme ponímať ako attachment figúru. WPA sa zase opiera o poznatky z environmentálnej psychológie a to konkrétne z attachmentu na miesto (*place attachment*), avšak autor (Scrima, 2018) sa snažil o nové uchopenie place attachmentu v rámci dvojdimenzionálneho modelu Bartholomew a Horowitz (1991). WPA má za cieľ zhodnotiť vzťah ku pracovnému prostrediu a môžeme usudzovať, že sa jedná o špecificky orientovaný model attachmentu, keďže sa jedná o konkrétne pracovné miesto.

Dotazníky obsahujú relatívne málo položiek a participant sa vyjadruje k výrokom na 5-bodovej Likertovej škále. Dva nástroje (WPA, AAW) majú tri dimenzie kopírujúce tri typy attachmentu (bezpečná vzťahová väzba, úzkostná, vyhýbavá). LSPS je jednodimenzionálny, pričom odhaľuje, nakoľko je nadriadený percipovaný ako vzťahová figúra poskytujúca bezpečie.

Dotazníky možno použiť aj pri nesupervidovanej administrácii bez kontroly nad identitou respondenta, bez úplnej kontroly nad podmienkami administrácie, ale aj s kontrolovanou nesupervidovanou administráciou.

Konštrukcia dotazníkov

Autori vychádzali z overených nástrojov, využívali aj pomoc expertov na vytvorenie vhodných položiek. WPA tvorili experti, ktorí vybrali z item pool 33 výrokov. Pomocou EFA zredukovali počet položiek na 15. Naproti tomu pri konštrukcii AAW autori vychádzajú z už existujúceho dotazníka od autorov Neustadt et al. (2006).

Tabuľka 1. Popis troch dotazníkov attachmentu vo vybraných kritériách, zdroj: autorka

Názov metódy	Workplace attachment style questionnaire (WPA)	Adult attachment in the workplace (AAW)	Leader as security provider scale (LSPS)
Cieľ metódy	Investigovať štýl attachmentu k pracovnému miestu.	Investigovať štýl attachmentu ku kolegom v práci.	Investigovať percepciu podriadených voči svojmu priamemu nadriadenému ako figúry vzťahovej väzby poskytujúce bezpečie v pracovnom prostredí.
Využitie	HR manažéri, dôležité vedieť attachment style kvôli komfortu zamestnanca, kariérny rozvoj a mobilitu	Konkrétny štýl attachmentu vykazuje rozličné organizačné správanie (hlavne fungovanie a výkon), Dôležité je rozlíšiť neistú VV, nakoľko obe neisté VV fungujú odlišne.	Pevne ukotvený v teórii, použitie v pracovnom kontexte. Dôležité v čase distresu a krízy, nakoľko líder môže poskytnúť „bezpečný prístav“.
Dimenzie	3 dimenzie (secure, avoidant, preoccupied)	3 dimenzie (secure, avoidant, preoccupied)	Unidimenzionálny
Počet položiek	15 položiek, 5 položiek v každej dimenzii	18 položiek, 6 položiek v každej dimenzii	15 položiek
Forma položiek	Výroky	Výroky	Výroky
Forma odpovede	5-bodová Likertova škála od „1=vôbec nesúhlasím“ po „5=úplne súhlasím“	5-bodová Likertova škála od „1=vôbec nesúhlasím“ po „5=úplne súhlasím“	5-bodová Likertova škála od „0=vôbec nesúhlasím“ po „4=úplne súhlasím“
Skórovanie (min - max)	15 – 25	6 – 36	0 - 60
Vyhodnocovanie	Sumačný index	Sumačný index	Sumačný index
Konštrukcia	Expert, item pool, 33 výrokov, EFA zredukovali na 15	Z existujúceho dotazníka AAW, upravili 2 položky, skúmali, či je to 2/3 faktorový dotazník	5 hlavných charakteristík figúry a vytvorili 15 položiek + z iných dotazníkov

Výberová vzorka	Kaukazské typy (Taliani)	Kaukazské typy (Taliani, Francúzi, Angličania), vyvážené vzorky, homogenizované	Kaukazské typy (Španieli)
Odhady spoľahlivosti	Cronbachova alpha min. 0,83	3-faktorový model Cronbachova alpha od 0,71	Cronbachova alpha 0,96
Evidencie validity	Zdanlivá validita- vysoká. Obsahová validita: EFA, CFA s využitím SEM, veľa rôznych indexov pre goodness-of-fit. Konštruktová validita: kritériálna so sociodemografickými údajmi (slabé alebo žiadne vzťahy), s trvaním práce a organizačnou úrovňou, kde je pracovník (slabé a zanedbateľné vzťahy)	Zdanlivá validita- vysoká. Obsahová validita: 3-faktorový model (diskriminuje 2 neisté typy) je robustný v troch krajinách. Faktory slabo až stredne korelovali. Štruktúra bola rovnaká naprieč výskumnými vzorkami. Konštruktová validita- konvergentná s workplace attachmentom a afektívnym záväzkom slabé až stredne silné korelácie.	Zdanlivá validita- vysoká. Obsahová validita: EFA- extrahovaná len jedna dimenzia, CFA- potvrdila jeden faktor. Konštruktová validita: silný pozitívny vzťah s transformačným alebo transakčným lídrom aj s autentickým vodcovstvom, výkonom lídra a spokojnosťou s lídrom, stredne silné vzťahy s pracovnou angažovanosťou, negatívny silný vzťah so štýlom lídra pasívno-vyhýbavý. Dotazník predikuje výkon a satisfakciu.

Dve položky boli zmenené s cieľom zvýšiť homogenitu, t. j. aby všetky položky boli orientované na kolegov (bez orientácie na nadriadeného). Preklady do iných jazykov (francúzština a taliančina) starostlivo zabezpečili s vysokým koeficientom zhody. A napokon LSPS tiež sčasti čerpá z iných dotazníkov, ale zároveň autori vytvárajú aj ďalšie položky na základe existujúceho pojmového rámca vzťahovej figúry, ktorá podporuje bezpečnú vzťahovú väzbu.

Výskumné vzorky pri konštrukcii pozostávali z európskych národností - kaukazské typy (Taliani, Francúzi, Angličania, Španieli), pričom počty participantov vo výskumných súboroch boli min. 220. Participanti boli dobrovoľníci-dospelá populácia, od 18 do cca 70 rokov s vekovým priemerom od 38 do 43, zamestnanci, s odpracovaným minimálne 1 rokom v danej práci/pozícii. Autori sa snažili o heterogénnosť s ohľadom na samotnú prácu, na riadiacu úroveň a pod., ale zároveň o homogénnosť s ohľadom na sektory a pohlavie. U AAW sú zahrnutí do výskumného súboru aj blue-collar pracovníci.

Odhady spoľahlivosti sú u všetkých uspokojivé alebo výborné. Najvyššie hodnoty Cronbachovej alfa sú 0,96 u LSPS, najnižšie odhady sú u AAW (od 0,71).

Účel metód je jasný a teda zdanlivá validita vysoká. Pri WPA a LSPS autori poskytujú evidencie obsahovej validity potvrdené exploračnou (EFA) a konfirmačnou (CFA) faktorovou analýzou. U AAW pomocou CFA. U AAW zisťovali autori aj konvergentnú validitu s WPA a afektívnym záväzkom, kde zistili slabé až stredne silné korelácie. U LSPS zistili silné pozitívne vzťahy s transformačným, transakčným aj s autentickým vodcovstvom, efektívnosťou lídra a spokojnosťou s lídrom, stredne silné vzťahy s pracovnou angažovanosťou. Silný negatívny vzťah bol so štýlom lídra pasívny-odmietavý.

Autori všetkých troch metodík uvádzajú samozrejme hlavnú oblasť použitia - psychológia práce, organizácie a personalistika.

Diskusia

Cieľom teoretického príspevku bola analýza a porovnanie troch vybraných nástrojov zachytávajúcich prejavy attachmentu v pracovnom prostredí: Workplace attachment style questionnaire (WPA) (Scrima, 2018), Adult attachment in the workplace (AAW) (Scrima et al., 2014) a Leader as a secure provider scale (LSPS) (Molero et al., 2019).

Medzi výhody využitia dotazníkov patrí o. i. cieľ (odhaliť kvalitu a kvantitu vzťahov) ako aj dizajnové výhody (málo položiek, jednoduchosť administrácie a vyhodnocovania). Za jednu z nevýhod môžeme považovať to, že dotazníky WPA a AAW síce vychádzajú z dvojdimenzionálneho modelu attachmentu dospelých (Mikulincer & Shaver, 2008), ale reálne sa neodvodzuje sekundárna premenná (štýl). Participanti sa priamo definujú ako bezpečne alebo neisto pripútaní. Okrem toho však treba podotknúť, že typológia attachmentu pre WPA a AAW nie je totožná, pretože WPA primárne vychádza z attachmentu na miesto. LSPS sa zase opiera o teoretický rámec attachmentu, ale v empirickej rovine sa „nepotvrdilo“ 5 faktorov, ktoré autori navrhovali ohľadom bezpečnej figúry.

Výhrady sú namieste ohľadom výberu vzorky. Vo všetkých troch štúdiách boli participanti kaukazské typy a dobrovoľníci. V jednotlivých štúdiách to môžu byť nevýhody napr. viac white-collar zamestnancov, viac vysokoškolsky vzdelaných, menej žien ako nadriadených, ai.. Pokladáme za dôležité zamerať sa na rôznorodosť pri hľadaní evidencií validity- rôznorodosť úrovne vzdelania, úrovne manažmentu, rozličnosť povolání a poskytnúť

tak dostatočné kritériálne evidencie v rámci jednej kultúry, spoločnosti.

Keď prejdeme ku samotnej konštrukcii dotazníkov, vytvorené metodiky prejavili dobré a výborné odhady spoľahlivosti vnútornej konzistencie (Taber, 2018). Vhodné a zaujímavé by boli výpočty iných odhadov, napr. stabilita v čase, keďže vzťahová väzba a jej štýl sa považuje za relatívne stabilnú črtu (Van Ijzendoorn, 1995).

V prípade evidencií validity boli autori dotazníkov veľmi dôslední a poskytli rôzne obsahové a konštruktové evidencie validity. Vhodné by však bolo odhaliť prediktívne sily minimálne na výkon a satisfakciu, tak ako je to u LSPS.

Zamýšľaní používateľa testu sú výskumníci, s potenciou kvalifikovaných užívateľov testu. Teoretický rámec testov sa opiera o komplexnejšie poznatky zo psychológie osobnosti. V prvom rade by mohol vzniknúť dojem, že niektorý zo štýlov je primárne lepší. My však nepovažujeme žiadny štýl pripútanosti za nevhodný, ale každý zo štýlov vnímame ako zdroj dôležitých informácií o tom, ako sa jedinec cíti v danej situácii, ako sa správa a aký výkon podáva v pracovnom kontexte. Takisto treba vziať do úvahy, čo aktivuje behaviorálny systém attachmentu v pracovnom prostredí (Yip et al., 2018) ako aj špecifickosť vzťahovej väzby na konkrétnu osobu/objekt (Game, 2008). Attachment je okrem toho aj kultúrne podmienený (Thompson, 2008) a v pracovnej oblasti sa tieto kultúrne rozdiely môžu prejaviť tiež (Mayseless & Popper, 2007).

Nástroje sú určené pre personalistov, HR manažérov a manažérov vo všeobecnosti, ktorí majú záujem lepšie spoznať svojich poradených v rámci výberového procesu, kariérneho plánovania alebo rozvoja (Harms, 2011). Zamestnanci s rôznymi štýlmi vzťahovej väzby vykazujú rôzne organizačné správanie, z ktorého napr. kontextuálny výkon a zaangažovanosť sú dôležité psychologické aspekty zamestnatel'nosti (Lisá et al., 2019; Lisá & Newman, 2020). Okrem toho, sú to práve vedúci pracovníci, ktorý usmerňujú svoju komunikáciu s daným pracovníkom s cieľom vyššej spokojnosti, efektívnosti a pracovného výkonu (Hudson, 2013). V neposlednej rade, práve v čase distresu, zvýšených požiadaviek a prekonávania zmeny alebo krízy, či už individuálnej, pracovnej alebo zmeny v spoločnosti, má štýl attachmentu interpretačnú silu ozrejmiť organizačné a sociálne správanie zamestnanca.

Za limit tejto štúdie pokladáme teoretickú analýzu a porovnanie vybraných dotazníkov. Porovnávacie kritériá sme vyberali sami vychádzajúc z kritérií EFPA, ale keďže tieto sú stanovené pre štandardizované metodiky, mohli sme vybrať len niekoľko oblastí, ktoré nemusia

postihovať celú komplexnosť analýzy. Taktiež samotný výber a množstvo dotazníkov nemusí byť dostatočný. Okrem toho dotazníky ešte nie sú lokalizované a používané na Slovensku.

Na záver môžeme zhrnúť, že nástroje poskytujú rôznorodé informácie o zamestnancovi, pričom každý z dotazníkov vykresľuje vzťahovanie sa zamestnanca v práci z inej perspektívy. Adaptácia na viac/iné krajiny ešte len čaká. Nástroje však ašpirujú na výborné hodnotiace nástroje vzťahovej väzby na pracovisku.

Slovenská verzia dotazníkov je na vyžiadanie u autorky.

Literatúra

- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment Styles Among Young Adults: A Test of a Four-Category Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226–244. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.2.226>
- Bretherton, I., & Munholland, K. A. (2008). Internal working models in attachment relationships: Elaborating a central construct in attachment theory. In J. Cassidy, & P. R. Shaver (Eds.), *Handbook of Attachment: Theory, Research and Clinical Applications* (pp. 102-127). New York, USA: Guildford Press.
- Davidovitz, R., Mikulincer, M., Shaver, P. R., Izsak, R., & Popper, M. (2007). Leaders as attachment figures: Leaders' attachment orientations predict leadership-related mental representations and followers' performance and mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(4), 632–650. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.4.632>
- EFPA Review model for the description and evaluation of psychological and educational tests. (2013). Dostupné na <http://assessment.efpa.eu/download/650d0d4ecd407a511-39ca44ee704fda4>
- Game, A. M. (2008). Negative emotions in supervisory relationships: The role of relational models. *Human Relations*, 61(3), 355–393. <https://doi.org/10.1177/001-8726708088998>
- Harms, P. D. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review*, 21(4), 285–296. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.006>

- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and Work: An Attachment-Theoretical Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270–280. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.2.270>
- Hudson, D. L. (2013). Attachment theory and leader-follower relationships. *Psychologist-Manager Journal*, 16(3), 147–159. <https://doi.org/10.1037/mgr0000003>
- Konrádová, Ľ., & Randušková, B. (2015). Vzťahová väzba a kariérne rozhodovanie adolescentov. In M. Bozogáňová, M. Kopaničáková, & J. Výrost (Eds.), *Zborník príspevkov zo 17.ročníka medzinárodnej konferencie Sociálne procesy a osobnosť* (pp. 225-232). Košice, SK: Spoločenskovedný ústav SAV. Dostupné na: <http://www.spao.eu/files/spo-proceedings14.pdf>
- Lisá, E., Hannelová, K., & Newman, D. (2019). Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 20(1), 71–82.
- Lisá, E., & Newman, D. (2020). *Psychologické aspekty zamestnatel'nosti vysokoškolských študentov a absolventov v kontexte očakávaní zamestnávateľov*. Žilina, SK: Georg.
- Mayseless, O., & Popper, M. (2007). Reliance on leaders and social institutions: An attachment perspective. *Attachment and Human Development*, 9(1), 73–93. <https://doi.org/10.1080/14616730601151466>
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2008). Adult attachment and affect regulation. In J. Cassidy, & P. R. Shaver (Eds.), *Handbook of Attachment: Theory, Research, and Clinical Applications* (pp. 503-531). New York, USA: The Guilford Press.
- Molero, F., Mikulincer, M., Shaver, P. R., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2019). The development and validation of the Leader as Security Provider Scale. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 183–193. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a20>
- Neustadt, E., Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2006). The relationship between personality traits, self-esteem, and attachment at work. *Journal of Individual Differences*, 27(4), 208–217. <https://doi.org/10.1027/1614-0001.27.4.208>

- Ronen, S., & Mikulincer, M. (2012). Predicting employees' satisfaction and burnout from managers' attachment and caregiving orientations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(6), 828–849. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.595561>
- Scrima, F. (2018). The psychometric properties of the workplace attachment style questionnaire. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9928-1>
- Scrima, F., Di Stefano, G., Guarnaccia, C., & Lorito, L. (2015). The impact of adult attachment style on organizational commitment and adult attachment in the workplace. *Personality and Individual Differences*, 86, 432–437. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.07.013>
- Scrima, F., Rioux, L., & Lorito, L. (2014). Three-factor structure of adult attachment in the workplace: Comparison of British, French, and Italian samples. *Psychological Reports*, 115(2), 627–642. <https://doi.org/10.2466/49.PR0.115c25z2>
- Seitl, M., & Charvát, M. (2018). Attachment styles: a motivational framework of personality dispositions in selection and counselling. *Človek a Spoločnosť*, 21(1), 12–28.
- Schraggeová, M., & Rošková, E. (2015). Vzťahová väzba, záväzok k organizácii a organizačné občianske správanie. In M. Bozogánová, M. Kopaničáková, & J. Výrost (Eds.), *Zborník príspevkov zo 17.ročníka medzinárodnej konferencie Sociálne procesy a osobnosť* (pp. 408-414). Košice, SK: Spoločenskovedný ústav SAV. Dostupné na: <http://www.spao.eu/files/spo-proceedings14.pdf>
- Schraggeová, M., & Rošková, E. (2016). Psychologická zmluva, vzťahová väzba a zámer zotrvať v organizácii. In E. Sollárová, & T. Sollár (Eds.), *Zborník z medzinárodnej konferencie Psychológia práce a organizácie* (pp. 185-191). Nitra, SK: Univerzita Konštatína Filozofa v Nitre a Univerzita Palackého v Olomouci.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Thompson, R. A. (2008). Early attachment and later development: Familiar questions, new answer. In J. Cassidy, & P. R. Shaver (Eds.), *Handbook of Attachment. Theory, Research, and Clinical Applications* (pp. 348-365). New York, USA: The Guildford Press.

- Van Ijzendoorn, M. H. (1995). Adult attachment representations, parental responsiveness, and infant attachment: A meta-analysis on the predictive validity of the adult attachment interview. *Psychological Bulletin*, 117(3), 387–403. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.387>
- Yip, J., Ehrhardt, K., Black, H., & Walker, D. O. (2018). Attachment theory at work: A review and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 185–198. <https://doi.org/10.1002/job.2204>

Kontaktné údaje

Mgr. Katarína Greškovičová, PhD.

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského v Bratislave

Mlynské luhy 4, 821 05 Bratislava, Slovenská republika

greskovicovakatarina@gmail.com

Grantová podpora

Tento príspevok vznikol v rámci výskumného projektu GAAA 3_5/2020: Workplace attachment v kontexte premenných organizačného správania a výkonu.