

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

Mental Health in Open Space Offices

Mentálne zdravie v open space priestoroch

Branislav Uhrecký & Michal Ondrkal

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

Abstract

Objective. Main objective of this study was to compare workers in open plan and closed office spaces in mental health indicators. We also wanted to find out what they consider pros and cons of their work space.

Method. The research sample consisted of 174 respondents, with 104 females and 70 males. DASS-42 questionnaire was used to measure depression, anxiety and stress levels. This was followed by two open-ended questions.

Results. To compare the two groups of respondents, Mann-Whitney U-test was used and we found a significantly higher depression level in closed-office workers. No significant differences were found in anxiety and stress levels. Main categories of pros and cons of open plan / closed office were identified via content analysis.

Conclusions. The presumption that workers in open plan offices are worse off was not confirmed. On the contrary, they had lower levels of depressive symptoms. However, workers in open plan offices frequently reported noise, difficulty to concentrate, and lack of privacy and their major concerns, while workers in closed offices seldom reported any complaints.

Limitations. A great limitation of our study is a small sample size in the group of closed-office workers, as well as the chosen dependent variable. The lack of mediators or moderators is also worth mentioning.

Keywords. open plan; office; mental health

Abstrakt

Cieľ. Cieľom štúdie bolo porovnať pracovníkov v otvorených a uzatvorených kancelárskych priestoroch v ukazovateľoch mentálneho zdravia, a zároveň sa oboch skupín respondentov opýtať, čo považujú za pozitívne a čo za negatívne stránky svojho pracovného priestoru.

Metóda. Výskumu sa zúčastnilo 174 respondentov, z toho 104 žien a 70 mužov. Použitý bol dotazník DASS-42 na meranie depresivity, úzkosti a stresu, a respondentom boli položené dve otvorené otázky.

Zistenia. Na porovnanie pracovníkov v odlišných typoch pracovných priestorov bol použitý Mann-Whitneyho U-test, podľa ktorého bola miera depresivity pracovníkov pracujúcich v uzatvorených kancelárskych priestoroch signifikantne vyššia. Žiadne rozdiely neboli zistené v miere úzkosti a stresu. Hlavné kategórie výhod a nevýhod open space priestorov/ uzatvorenej kancelárie boli identifikované obsahovou analýzou.

Záver. Nepotvrdil sa predpoklad, že by práca v open space priestoroch súvisela s horším mentálnym zdravím – práve naopak, tá súvisela s menšou mierou depresivity. Pritom však pracovníci v open space priestoroch často uvádzali hluk, sťaženie koncentráciu či nedostatok súkromia ako nevýhody ich pracovného prostredia, zatiaľ čo pracovníci v uzatvorených priestoroch sa len ojedinele zmienili o nevýhodách svojho pracovného prostredia.

Limity. Významným limitom štúdie je nízky počet respondentov pracujúcich v uzatvorených kanceláriách a zvolená závislá premenná. Taktiež absencia moderátorov a mediátorov.

Kľúčové slová. open space; kancelária; mentálne zdravie

Úvod

Pracovný priestor je miestom, kde väčšina ľudí strávi nezanedbateľnú časť svojho života. Kvôli tomu môžu mať jeho charakteristiky okrem pracovného výkonu a spokojnosti pri výkone práce vplyv aj na celkovú životnú spokojnosť či duševné zdravie. V súčasnosti môžeme najmä vo veľkých spoločnostiach pozorovať trend otvorených pracovných priestorov, alebo taktiež open space priestorov. Dôvodom sú predovšetkým nižšie finančné náklady pre zamestnávateľa, ale ako výhoda sa spomína sa aj absencia bariér pri tímovej spolupráci, lepšia možnosť kontroly zamestnancov či flexibilita pri využití priestoru (Michalík, 2009; Vischer, 2007).

Trend začína v 70. rokoch minulého storočia v USA a výrazne narastá v 90. rokoch, pričom týka sa najmä pracovísk, kde pracujú desiatky až stovky zamestnancov. Vyhovuje pracovným činnostiam, ktoré vyžadujú neustálu kooperáciu, ako v reklamných či marketingových agentúrach, avšak je menej vhodný pre profesie, kde sa vyžaduje samostatná tvorivá činnosť (Michalík, 2009). Open space priestory vymedzujeme voči uzavretým kancelárskym priestorom, kam patria samostatné či skupinové (pre 3 až 6 zamestnancov), a uzavreté bunkové priestory (Dorotjaková, 1999).

V populárnom mediálnom diskurze sa môžeme stretnúť aj s kritikou open space priestorov (vid' Heid & Flores, 2020; Pilcher, 2018) poukazujúcou na to, že síce šetria zamestnávateľovi náklady, ale prezentované výhody v podobe lepšej spolupráce či pracovnej výkonnosti sa nemusia zakladať na pravde. Niektoré empirické štúdie naznačujú, že open space priestory môžu mať rozličné negatívne dopady, spomedzi ktorých sa spomína najmä nepohodlie a možná degradácia výkonu vyplývajúca z hluku a nedostatku súkromia (Kaarlela-Tuomaala et al., 2009; Kim & de Dear, 2013; Vischer, 2007). Prehľadová štúdia De Croona (2005) poukazuje na to, že open space priestory môžu súvisieť s nižšou pracovnou spokojnosťou a kognitívnym preťažením. Podľa nedávneho výskumu Bernsteina (2018) dokona práca v open space priestoroch dokonca vedie k tomu, že zamestnanci majú medzi sebou menej priamej komunikácie a radšej využívajú e-maily alebo telefón, ak je to možné. To sa vysvetľuje tým, že práca v otvorenom priestore frustruje potrebu súkromia, čo vedie k tendencii zamestnancov sa viac sociálne izolovať. Na druhej strane, sú štúdie (ako napr. Meijer et al., 2015), ktoré neukazujú významný negatívny súvis práce v open space priestoroch s pracovnou spokojnosťou či výkonom.

Podľa nášho najlepšieho svedomia a vedomia sa psychologicky zamerané štúdie o otvorených pracovných priestoroch zaoberali skôr pracovnou spokojnosťou ako ukazovateľmi celkovej spokojnosti a duševného zdravia. V našej štúdii sme sa rozhodli práve pre druhú možnosť z dôvodu nedostatočných poznatkov. Naším cieľom bolo porovnať pracovníkov v otvorených a uzavretých kancelárskych priestoroch v ukazovateľoch mentálneho zdravia a zároveň sa oboch skupín respondentov opýtať, čo považujú za pozitívne a čo za negatívne stránky svojho pracovného priestoru.

Metódy

Dotazník DASS-42 (Depression Anxiety Stress Scales; Lovibond & Lovibond, 1995) sme použili na zistenie miery depresivity, úzkosti a stresu za uplynulý týždeň. Respondenti v tomto dotazníku vyjadrujú v 42 položkách mieru súhlasu a nesúhlasu pomocou Likertovej škály od 0 do 3, pričom 0 = neplatí to pre mňa vôbec, a 3 = platí to pre mňa úplne alebo väčšinu času. Ďalej uvádzame príklady položiek z jednotlivých škál, pričom v zátvorke je uvedený počet položiek a hladina Cronbachovej alfy.

Depresivita (14 položiek, $\alpha = 0.93$) – „Mal som pocit, že neexistuje nič, na čo by som sa tešil.“

Úzkosť (14 položiek, $\alpha = 0.88$) – „Mal som pocit, že sa trasiem.“

Stres (14 položiek, $\alpha = 0.92$) – „Mal som pocit, že sa trasiem.“

Normalitu rozloženia hodnôt sme overili Kolmogorov-Smirnovovým testom, pričom z neho vyplynulo, že pre porovnanie pracovníkov v uzavretých a otvorených pracovných priestoroch bolo potrebné použiť Mann-Whitneyho U-test.

Na záver sme položili otvorené otázky týkajúce sa výhod a nevýhod práce v tom type pracovného priestoru, v ktorom respondent pracuje. Konkrétne boli položené dve otázky – 1. Čo mi vadí na práci v open space priestoroch / kancelárii? 2. Čo mi vyhovuje na práci v open space priestoroch / kancelárii? Odpovede sme po zozbieraní dát podrobili obsahovej analýze. Istú časť odpovedí sme však do tvorby kategórií nemohli zahrnúť, nakoľko boli málo obsažné (napr. odpovede ako „nič“ alebo „všetko mi vyhovuje“).

Výskumná vzorka

Naša výskumná vzorka sa skladala zo 174 respondentov vo veku od 14 do 56 rokov ($AM = 30.52$; $SD = 8.120$), z čoho je 104 žien (59.77%) a 70 mužov (40.23%) mužov (viď Tabuľka 1). Skupina respondentov pracujúcich v open space priestoroch je zastúpená 110 respondentmi z čoho bolo 46 mužov (41.82%) a 64 žien (51.18%). Skupina respondentov pracujúcich v uzavretých kanceláriách je zastúpená 64 respondentami z čoho mužov bolo 24 (37.5%) a žien 40 (62.5%). Zber dát z open space priestorov sme začali v auguste 2019 a skončili v decembri 2019, následne sme začali zber dát z uzavretých kancelárií ktorý sme ukončili 1. marca 2020 prostredníctvom anonymného elektronického online dotazníku na platforme

Google forms, ktorý obsahoval aj informovaný súhlas. Pred distribúciou dotazníka sme osobne navštívili pracovné priestory firiem, v ktorých respondenti pracujú aby sme zabezpečili dostatočnú validitu dát a následne rozposlali respondentom elektronický odkaz na dotazník.

Tabuľka 1. *Popis výskumnej vzorky*

Pracovný priestor	AM _(vek)	SD _(vek)	N _(muži)	N _(ženy)
Open space	31.15	8.45	48	69
Uzatvorený	29.25	7.29	22	35

Výsledky

Výsledky rozdeľujeme do kvantitatívnej časti, kde uvádzame výsledky štatistických porovnaní, a kvalitatívnej časti, kde uvádzame kategórie výhod a nevýhod práce v open space priestoroch / uzatvorených kanceláriách identifikované počas obsahovej analýzy otvorených odpovedí respondentov. Ku kategóriám uvádzame stručný popis a príklady výrokov.

Kvantitatívna časť

V tejto časti výsledkov uvádzame štatistické porovnania stredných hodnôt v škálach depresivity, úzkosti a stresu medzi pracovníkmi pracujúcimi v open space priestoroch a pracovníkmi pracujúcimi v uzatvorených kanceláriách, uskutočnené prostredníctvom Mann-Whitneyho U-testu (Tabuľka 2). Zistili sme, že pracovníci v uzatvorených kanceláriách majú štatisticky významne vyššiu hladinu depresivity, pričom tento výsledok má malú vecnú významnosť ($M-W U = 2583.5$, $p = .017$, $r_m = .181$).

Tabuľka 2. *Porovnanie pracovníkov pracujúcich v otvorených a uzatvorených pracovných priestoroch v škálach DASS-42.*

Škála	Skupina	n	Mdn	IQR	U	p
Depresivita	Open space	117	4	8	2583.5	.017
	Kancelária	57	8	9		
Anxieta	Open space	117	4	6	3114.0	.478
	Kancelária	57	6	7		
Stres	Open space	117	11	11	3040.0	.344
	Kancelária	57	12	12		

Poznámka. Kancelária = uzatvorený pracovný priestor

Štatisticky významný rozdiel však nebol zistený v škále anxiety ($M-W U = 3114.0, p = .478$) a ani v škále stresu ($M-W U = 3050.0, p = .344$).

Post-hoc analýzy

V rámci ďalších štatistických analýz, ktoré neboli zamýšľané, sme sa pozreli na to, ako do výsledkov vstupujú premenné veku a pohlavia. Bola uskutočnená ANOVA s dvoma faktormi, kde sme sledovali interakciu pracovného prostredia a pohlavia. Nakoľko ANOVA je robustná voči nenormálnej distribúcii dát, použili sme ju napriek tomu, že v predošlých analýzach sme použili Mann-Whitneyho U-test. Výsledky potvrdili interakciu týchto premenných pri depresivite ($F(1) = 4.898, p = .28, d = .295$) a strese ($F(1) = 6.464, p = .012, d = .172$). Pri oboch premenných bol štatisticky významný rozdiel zaznamenaný v skupine mužov, avšak nie v skupine žien. Muži pracujúci v kancelárskych priestoroch mali vyššiu úroveň depresivity ($M-W U = 276.000, p = .001$) a aj stresu ($M-W U = 371.500, p = .047$) v porovnaní s mužmi pracujúcimi v open space priestoroch.

V prípade pohlavia sme rozdelili vzorku na dve skupiny podľa mediánu ($Mdn = 28$) a taktiež boli aplikovaná ANOVA. Tá nepreukázala žiadne štatisticky signifikantné interakcie.

Kvalitatívna časť

Výhody práce v open space priestoroch

Rýchla komunikácia. Možnosť rýchlo prekonzultovať s kolegami nevyhnutné pracovné záležitosti bola najčastejšie spomenutou prednosťou práce v open space priestoroch ($n = 27$).

„Vyhovuje mi to, že človek vie zohnať pomoc/ odpoveď na otázku rýchlejšie ako keby bol zatvorený v kancli.“

„Priamy kontakt s viacerými ľuďmi mi vyhovuje, zabezpečuje to jednoduchšiu a rýchlejšiu komunikáciu.“

Pocit príнадлежnosti. Zatiaľ čo kategória odpovedí Rýchla komunikácia sa týka skôr pragmatického aspektu bližšieho kontaktu s kolegami, v iných odpovediach zas respondenti zdôrazňovali skôr aspekt uspokojenia svojich sociálnych potrieb – predovšetkým pocit uspokojenia vyplývajúci z toho, že sú súčasťou tímu ($n = 17$).

„Vyhovuje mi kolektív ľudí, som súčasťou tímu. Vieme sa spoločne poradiť.“

„Naopak páči sa mi konektivita s ľuďmi.“

Zvýšená motivácia. V týchto odpovediach respondenti poukazovali na to, že prítomnosť pracujúcich kolegov ich samotných motivuje k vyššiemu pracovnému výkonu ($n = 4$)

„Vyhovuje mi pocit, že všetci niečo robia, motivuje ma to k práci.“

„Môžeme sa navzájom motivovať k práci.“

Nevýhody práce v open space priestoroch

Hluk. Chýbajúca fyzická izolácia vyúsťuje v hluk, ktorý pôsobí iritujúco ($n = 41$).

„Hluk, smiech, večné otázky kolegov, návštevy.“

„Vadí mi ak mám niečo dôležité na práci alebo konferenčný telefonát, ostatní sa bavia sú hluční, ľudia chodia do kuchynky vedľa, kde sú tiež hluční.“

Nedostatok súkromia. Odvrátenou stránkou možnosti rýchlo komunikovať či ľahko sa socializovať je pocit straty súkromia ($n = 37$).

„Prekáža mi nedostatok súkromia a pokoj na prácu.“

„Vadí mi keď musím telefonovať kandidátovi a ostatní ma počujú. Je mi to nepríjemné.“

Ťažká koncentrácia. Aj keď sa táto nevýhoda open space priestorov často v odpovediach spája s hlukom, rozhodli sme sa ich odlišiť, nakoľko časť participantov sťažujúca sa na hluk nespomína ťažkosti s koncentráciou ($n = 30$).

„Rozptyľujú ma maličkosti, napríklad keď si niekto kýchne tak mu treba povedať na zdravie (vyruší ma to, keď niečo čítam alebo sa na niečo sústredím).“

„Prekáža mi málo priestoru na ticho a koncentráciu, zvýšený počet potencionálnych ruchov.“

Zlá kvalita vzduchu. Veľký počet ľudí na malom priestore spôsobuje horšie kvalitu ovzdušia ($n = 13$).

„Najväčší problém býva s nastavením klimatizácie, svetla a u podaktorých aj osobná hygiena.“

„Vadí mi ovzdušie.“

Výhody práce v uzatvorených kancelárskych priestoroch

Súkromie. Najviac udávanou prednosťou uzatvoreného priestoru je pocit súkromia ($n = 12$).

„Nie je nás tam veľa, nemám pocit, že veľa ľudí na mňa pozerá, máme svoje súkromie.“

„Vyhovuje mi, že človek má vlastný priestor, ktorý môže využiť a viac súkromia ako v open space.“

Pokoj. Pokoj kancelárie sa spája s lepšou možnosťou sa sústrediť na prácu ($n = 5$).

„Ticho, a priestor pre myšlienky.“

„V kancelárii mám svoj priestor, pokoj a zázemie.“

Možnosť plánovať stretnutia. Realizácia individuálne plánovaných stretnutí bola taktiež uvedená ako prednosť kancelárie ($n = 4$).

„Vyhovuje mi súkromie kancelárie. Možnosť mať v nej stretnutia.“

„Vyhovuje mi možnosť v nej realizovať stretnutia.“

Nevýhody uzatvorených kancelárskych priestorov

Samota. Fyzická a sociálna izolácia v uzatvorených priestoroch môže byť prežívaná aj negatívne, najmä pokiaľ kancelária nie je zdieľaná so žiadnym kolegom ($n = 2$).

„Mne prekáža to, že som tam sám. Nemám s kým pokecať ani zrelaxovať rozhovorom.“

„Prekáža mi pocit samoty.“

Zlá atmosféra. Na druhú stranu, aj prítomnosť kolegov môže spôsobovať diskomfort. čo najlepšie vysvetľujú samotné uvedené výroky ($n = 2$).

„Vadí mi, ak nie je dobrý kolektív v kancelárii a z toho vyplývajúca „hustá“ atmosféra.“

„Pôvodne som sedela v kancelárii s tromi staršími kolegami, ktorí mali medzi sebou napäté vzťahy, takže celý deň som s nimi nekomunikovala, len som pracovala, čo bolo dosť náročné.“

Diskusia

Výsledky našej výskumnej štúdie ukázali, že pracovníci pracujúci v uzatvorených kancelárskych priestoroch dosahujú o málo vyššiu mieru depresivity oproti pracovníkom pracujúcim v otvorených pracovných priestoroch, pričom v miere prežíanej úzkosti a stresu nebol zistený rozdiel.

Pri analýze možnej interakcie efektu pracovného prostredia s inými premennými sme identifikovali pohlavie ako významný faktor – muži pracujúci v kancelárskych priestoroch vyšli ako depresívnejší a viac vystresovaní ako muži pracujúci v open space priestoroch, zatiaľ čo u žien rozdiely zistené neboli. Odlišné pôsobenie pracovného priestoru na mentálne zdravie mužov a žien by mohlo súvisieť aj s tým, že existujú rozdiely medzi pohlaviami vo zvolenej pracovnej profesii. K tomu však nemáme dáta, nakoľko by ďalšie porovnania vzhľadom na túto premennú rozdrobili nevelikú výskumnú vzorku. Naším cieľom bolo iniciálne preskúmanie zvoleného problému v lokálnom kontexte.

Naše zistenia sa zložito interpretujú v kontexte výsledkov kvalitatívnej analýzy odpovedí na otvorené otázky, keďže len veľmi malá časť respondentov pracujúcich v uzatvorených kanceláriách explicitne uviedla nevýhody spojené s ich pracovným prostredím oproti respondentom pracujúcim v open space priestoroch, ktorí v súlade s literatúrou (viď Kaarlela-Tuomaala et al., 2009; Kim & de Dear, 2013; Vischer, 2007) pomerne často uviedli nevýhody ich pracovného prostredia ako hluk, ťažká koncentrácia či nedostatok súkromia. Za najadekvátnejšie odôvodnenie výsledku považujeme limity štúdie – predovšetkým nízky počet respondentov pracujúcich v uzatvorených kanceláriách a zvolený merací nástroj, ktorým sme chceli zachytiť mentálne zdravie u neklinickej populácie.

V ďalšom výskume by sme odporúčali zvoliť odlišnú závislú premennú, ktorou by mohol byť napríklad psychologický well-being alebo pracovná spokojnosť. Hoci tieto premenné sú v negatívnom vzťahu so psychopatológiou (pozri napr. Shehan, Wiggins, & Cody-Rydzewski, 2007), well-being by v porovnaní so škálami depresivity, úzkosti a stresu mohol citlivejšie zachytiť súvis pracovného prostredia s emočným životom jednotlivca, nakoľko neprítomnosť emočnej záťaže ešte nie je postačujúcou podmienkou pre životnú pohodu a spokojnosť.

Pracovná spokojnosť by zas bola doménovo špecifickejšou premennou. Zároveň by sme odporúčali zahrnúť do výskumného dizajnu potenciálne moderátori spomedzi osobnostných premenných. Už z povahy niektorých konceptov vyplýva, že by mohli vykazovať takýto efekt. V prípade extravenzie/introverzie na to poukazuje štúdia Bosa et al. (2017), pričom ďalším takýmto konceptom by mohla byť potreba stimulácie (Zuckermann, 1994). Na skúmanie takýchto efektov by však bola potrebná väčšia výskumná vzorka.

Literatúra

- Bernstein, E. S., & Turban, S. (2018). The impact of the 'open' workspace on human collaboration. *Philosophical Transactions of the Royal Society B, Biological Sciences*, 373(1753). <https://doi.org/10.1098/rstb.2017.0239>
- Bos, N., Molinaro, K., Perrone, A., Sharer, K., & Greenberg, A. (2017). Workplace satisfaction before and after move to an open plan office-including interactions with gender and introversion. In *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 61(1), 455–459. Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications. <https://doi.org/10.1177/1541931213601594>
- De Croon, E. M., Sluiter, J. K., Kuijer, P., & Frings-Dresen, M. H. W. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. *Ergonomics*, 48(2), 119–134. <https://doi.org/10.1080/00140130512331319409>
- Dorotjaková, I. (1999). *Kancelária*. Bratislava: Jagagroup.
- Heid, M., & Flores, R. (2020). How your office affects your health. *Men's Health*. <https://www.menshealth.com/health/a26570776/design-mental-health-stress-office-work/>
- Kaarlela-Tuomaala, A., Helenius, R., Keskinen, E., & Hongisto, V. (2009). Effects of acoustic environment on work in private office rooms and open-plan offices – longitudinal study during relocation. *Ergonomics*, 52(11), 1423–1444. <https://doi.org/10.1080/00140130903154579>

- Kim, J., & de Dear, R. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 18–26. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.06.007>
- Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales*. Sydney: Psychology Foundation.
- Meijer, E. M., Frings-Dresen, & Sluiter, J. K. (2009). Effects of office innovation on office workers' health and performance. *Ergonomics*, 52(9), 1027–1038. <https://doi.org/10.1080/00140130902842752>
- Michalík, D. (2009). *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí? (průručka pro kancelářská pracoviště)*. Praha: MV ČR.
- Pilcher, E. (2018). Are open plan offices damaging for our mental health?. *Huffington Post*. https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/open-plan-offices_uk_5bcccdb3e4b0b7cd198dbbf0
- Shehan, C. L., Wiggins, M., & Cody-Rydzewski, S. (2007). Responding to and retreating from the call: Career salience, work satisfaction, and depression among clergywomen. *Pastoral Psychology*, 55(5), 637–643. <https://doi.org/10.1007/s11089-006-0064-8>
- Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health*, 23, 175–184. <https://doi.org/10.1002/smi.1134>
- Zuckermann, M. (1994). *Behavioral expressions and biosocial bases of sensation seeking*. Cambridge: Cambridge University Press.

Kontaktné údaje

Mgr. Branislav Uhrecký, PhD.

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a psychologických vied UK v Bratislave
Mlynské luhy 4, 821 05 Bratislava, Slovenská republika

branislav.uhrecky@fses.uniba.sk