

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

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

Prešovská univerzita v Prešove, Fakulta humanitných a prírodných vied, Ústav pedagogiky, andragogiky a psychológie

Abstract

Objective. To explore the differences in perceived job competence of future teachers according to procrastination. Procrastination negatively affects perceived job competence and subsequently can influence the performance and commitment of teachers.

Method. 279 university students of teacher courses at Presov University participated in the research (70.6 % of women; average age 20.16; SD = 1.45). The sample was selected based on availability. Respondents completed a questionnaire that detected procrastination (Procrastination Scales for student population; Gabrhelík et al., 2006) and self-perception of job competence (Self-perception profile for adolescents; Harter, 2012). ANOVA was used for data analysis.

Results. We explored differences in perceived job competence between 3 groups of procrastinators (light, medium, heavy), that were significant ($F = 3.39$; $p = .035$). Differences were shown between light and: 1. moderate ($p = .049$) / 2. heavy ($p = .014$) procrastinators, with the light procrastinators being perceived as more job competent. There were no differences between medium and heavy procrastinators.

Conclusions. There are differences in perceived job competence according to level of procrastination of future teachers, what can subsequently be transferred to the working sphere.

Limitations. We would mentioned the cross-sectional data collection; self-reported value of data; not taking into account the respondents' job experience within the limits of research.

Keywords. perceived job competence; procrastination; future teachers

Abstrakt

Cieľ. Preskúmať rozdiely vo vnímanej pracovnej kompetencii budúcich učiteľov v závislosti od prokrastinácie, nakoľko prokrastinácia negatívne vplyva na vnímanú pracovnú kompetenciu a tým môže následne ovplyvňovať pracovný výkon a nasadenie učiteľov.

Metóda. Výskumu sa zúčastnilo 279 vysokoškolských študentov učiteľských odborov Prešovskej univerzity (70,6 % žien; priemerný vek 20,16; SD = 1,45). Vzorka bola vyberaná na základe dostupnosti. Respondenti vyplňali dotazník, ktorý mapoval prokrastináciu (Procratination Scale for student population; Gabrhelík et al., 2006) a seba-percepciu v pracovnej kompetencii (Self-perception profile for adolescents; Harter, 2012). Na analýzu dát bola využitá ANOVA.

Zistenia. Skúmali sme rozdiely vo vnímanej pracovnej kompetencii medzi 3 skupinami prokrastinátorov (ľahkí, strední, ťažkí), ktoré boli signifikantné ($F = 3,39$; $p = ,035$). Rozdiely boli preukázané medzi ľahkými a: 1. strednými ($p = ,049$) / 2. ťažkými ($p = ,014$) prokrastinátormi, pričom ľahkí prokrastinátori sa vnímajú ako viac pracovne kompetentní. Medzi strednými a ťažkými prokrastinátormi sa rozdiely nepreukázali.

Záver. V rámci vnímanej pracovnej kompetencie budúcich učiteľov existujú rozdiely v závislosti od úrovne prokrastinácie, čo sa následne môže prenášať do pracovnej sféry.

Limity. V rámci limitov by sme spomenuli prierezový zber dát, ich sabavýpovedná hodnota, nezohľadňovanie pracovných skúseností respondentov.

Kľúčové slová. vnímaná pracovná kompetencia; prokrastinácia; budúci učelia

Úvod

Pracovné kompetencie môžeme zadefinovať ako ucelený súbor vedomostí, zručností, postojov, hodnôt, motivácie a správania, ktorými jedinec disponuje a ktoré mu umožňujú efektívne plnenie úloh a činností v rámci konkrétneho povolania v rôznych zložitých situáciách. Vnímaná pracovná kompetencia sa dá chápať ako individuálna vlastnosť, ktorá spôsobuje rozdiely v pracovných výkonoch (Diao & Chen, 2019).

Tento príspevok sa zameriava na skúmanie súvislostí medzi vnímanou pracovnou kompetenciou a prokrastináciou. Hoci sa definície prokrastinácie rôznia, spoločným prvkom je odkladanie konkrétneho správania, či úloh. Toto odkladanie sa považuje za iracionálne a jeho dôsledkom je negatívne prežívanie (Solomon & Rothblum, 1984; Steel, 2007; Steel, 2010).

Prokrastinácia býva spojená s nižšou mierou študijných výkonov v rámci štúdia, stresu, depresie, úzkosti, s nižšou spokojnosťou týkajúcou sa práce a finančného príjmu ako aj celkovej životnej spokojnosti (Beutel et al., 2016; Kim & Seo, 2015).

Klingsieck (2013) poukazuje na to, že prokrastinácia môže byť vnímaná ako črta osobnosti, ale aj ako výsledok motivačných a vôľových charakteristík. Prokrastinácia na pracovisku predstavuje značne negatívny jav, ktorý spôsobuje straty v individuálnej aj organizačnej produktivite a efektivite (Gupta et al., in Abbasi & Alghamdi, 2015; Weymann, 1988). Psychologickým vysvetlením môže byť vnútorná či vonkajšia motivácia, seba-regulácia či sebaúčinnosť (Brownlow & Reasinger, 2000; Ferrari, 2001; Klassen et al., 2008). Štúdie ukazujú, že pre úspešné zvládnutie požiadaviek sociálneho prostredia je potrebné vnímanie vlastnej kompetencie (Chen et al., 2013; Harter, 2012; Marsh & Craven, 2006). Býva skúmaná aj prostredníctvom konceptu sebaúčinnosti, definovaného ako aj ako „*presvedčenie o schopnosti jedinca zmobilizovať motiváciu, kognitívne zdroje a spôsoby správania potrebné na zvládnutie požiadaviek prostredia*“ (Wood & Bandura, 1989, p. 408). U študentov, ktorí počas vysokoškolského štúdia mali vyššiu mieru sebaúčinnosti, sa nemenej často po skončení štúdia vyskytovala nezamestnanosť a prežívali viac pracovnej spokojnosti (Pinquart et al., 2003).

Práve z tohto dôvodu sa zamýšľame nad tým, či môže rôzna úroveň prokrastinácie spôsobovať rozdiely vo vnímanej pracovnej kompetencii už počas štúdia na univerzite u budúcich učiteľov, čo by mohlo následne negatívne ovplyvňovať ich budúce pracovné výkony a nasadenie učiteľov.

Prepojenie prokrastinácie a znížených výkonov je totiž výskumne potvrdené. Prokrastinátori robia viac chýb, pracujú pomalšie a nedodržiavajú deadline v porovnaní s neprokrastinátormi (Abbasi & Alghamdi, 2015). Podobne je preukázaný negatívny vzťah vnímanej pracovnej kompetencie a pracovných výkonov (Kaplan & Midgley, 1997).

Môžeme teda zhrnúť, že cieľom nášho príspevku je preskúmať rozdiely vo vnímanej pracovnej kompetencii budúcich učiteľov v závislosti od rôznej úrovne prokrastinácie.

Metóda

Výskumu sa zúčastnilo 279 vysokoškolských študentov učiteľských odborov Prešovskej univerzity, z čoho bolo 70,6 % žien ($N = 197$) a 28,3 % mužov ($N = 79$) vo veku od 17 do 27 rokov ($M = 20,16$; $SD = 1,45$).

Výskumná vzorka bola vyberaná na základe dostupnosti. Podmienkou bolo, aby do výskumu boli zapojení len študenti učiteľských odborov. Zber dát prebiehal priebežne od februára 2019 do novembra 2019 prostredníctvom dotazníka v papierovej podobe. Študenti, ktorí súhlasili s participáciou vo výskume, obdržali dotazník obsahujúci testovú batériu na vyučovacej hodine, vyplnili ho mimo vyučovania a vyplnený doručili vyučujúcemu. Zber dát bol anonymný a dobrovoľný.

Respondenti vyplňali dotazník, ktorý mapoval:

1. prokrastináciu prostredníctvom Layovej škály prokrastinácie pre študentov (Procratination Scale for student population; Gabrhelík, Vacek, & Miovský, 2006). Ide o sebaopisovú škálu pozostávajúcu z 20 položiek (napr. „*Často sa pristihnem pri tom, že robím úlohy, ktoré som plánoval/a urobiť pred niekoľkými dňami.*“), ktoré sú hodnotené na 5 bodovej škále (1 *veľmi netypické* – 5 *veľmi typické*). V rámci analýz bolo využité hrubé skóre, na základe ktorého sme respondentov rozdelili do skupín: a) neprokrastinujúci s hrubým skóre od 20 do 28 (Tejto skupine zodpovedal len 1 respondent a z toho dôvodu sme sa touto kategóriou nezaoberali ďalej v analýzach.); b) ľahký prokrastinátor s hrubým skóre od 29 do 52; c) stredný prokrastinátor s hrubým skóre od 53 do 63; d) ťažký prokrastinátor s hrubým skóre od 64 a viac. Cronbach alfa bola 0,84.
2. seba-percepciu v pracovnej kompetencii (Self-perception profile for adolescents; Harter, 2012), ktorá pozostáva z 5 položiek (napr. „*Niektorí študenti si myslia, že brigádu zvládnu.*“), ktoré sú hodnotené na 4 bodovej škále (1 *vôbec neplatí pre mňa* – 4 *úplne platí pre mňa*). Výsledkom je hrubé skóre, pričom vyššie skóre znamená vyššiu vnímanú pracovnú kompetenciu. Cronbach alfa bola 0,80.

Na analýzu dát bola využitá deskriptívna štatistika a ANOVA v programe SPSS 21.00.

Výsledky

Na úvod sme sa pozreli na to, ako to s vnímanou pracovnou kompetenciou a prokrastináciou v našej výskumnej vzorke je. Vnímaná pracovná kompetencia sa pohybovala v hrubom skóre od 5 do 20 s priemernou hodnotou 14,63 (SD = 3,13). V našej výskumnej vzorke bolo 80 ľahkých (28,7 %), 88 stredných (31,5 %) a 91 ťažkých (32,6 %) prokrastinátorov.

Skúmané boli rozdiely vo vnímanej pracovnej kompetencii medzi 3 skupinami prokrastinátorov (ľahkí, strední, ťažkí), ktoré boli signifikantné: mean square = 32,58; $F = 3,39$; $p = 0,035$.

V rámci párového porovnania (Tab. 1) boli rozdiely preukázané u ľahkých prokrastinátorov vo vzťahu ku stredným aj ťažkým prokrastinátorom. Na základe deskriptívnej štatistiky môžeme zhrnúť, že ľahkí prokrastinátori sa vnímajú ako viac pracovne kompetentní.

Medzi strednými a ťažkými prokrastinátormi sa rozdiely nepreukázali.

Tabuľka 1. Rozdiely vo vnímanej pracovnej kompetencii medzi skupinami prokrastinátorov (P)

párové porovnania					deskriptívna štatistika		
		Mean difference	SE	P		Mean	SD
ľahkí P	strední P	,99	,50	,049	ľahkí P	15,32	3,35
	ťažkí P	1,23	,50	,014	strední P	14,33	2,78
strední P	ťažkí P	,24	,49	,626	ťažkí P	14,09	3,15

Diskusia

Pracovné kompetencie predstavujú súbor rôznych oblastí (vedomostí, zručností atď.), ktoré umožňujú efektívne plnenie pracovných úloh (Diao & Chen, 2019). Naopak prokrastinácia predstavuje negatívny jav, ktorý negatívne pôsobí na pracovnú produktivitu a efektivitu (Gupta et al. in Abbasi & Alghamdi, 2015; Weymann, 1988). Ide teda o dva druhy protichodných konštruktov, ktorú však v rovnakej miere môžu vplývať na pracovnú oblasť napr. aj u budúcich učiteľov. Predpokladali sme teda, že úroveň prokrastinácie môže spôsobovať rozdiely vo vnímanej pracovnej kompetencii a tým následne ovplyvňovať pracovnú produktivitu, efektivitu či celkovo podané pracovné výkony. Tento náš predpoklad sa nám potvrdil, nakoľko sme zistili, že v rámci vnímanej pracovnej kompetencie budúcich učiteľov

existujú rozdiely v závislosti od úrovne prokrastinácie. Preukázalo sa, že ľahkí prokrastinátori sa vnímajú ako viac pracovne kompetentní v porovnaní so strednými i ťažkými prokrastinátormi, čo sa môže následne pozitívnym spôsobom prenášať do pracovnej sféry ľahkých prokrastinátorov v porovnaní s ostatnými skupinami. Podobné prepojenie na pracovnú sféru bolo naznačené aj v rámci iných výskumoch v iných oblastiach (Lay & Brokenshire, 1997; Weymann, 1988). V rámci nášho predpokladu prepojenia na pracovné výkony u budúcich učiteľov by bolo potrebné ďalšie skúmanie a overenie.

Na základe našich zistení vidíme potrebu zaoberať sa prokrastináciou aj u budúcich učiteľov a redukovať ju v maximálne možnej miere prostredníctvom podpory motivácie, najmä tej vnútornej cez využívanie aktivizujúcich zážitkových metód vo výučbe, tvorivých metód, metód na rozvoj kritického myslenia, ktoré na druhej strane môžu podporovať aj rozvoj pocitu kompetentnosti, expertnosti a zvyšovať vnímanú pracovnú kompetenciu. Týmto spôsobom by sme zároveň dokázali podporovať pracovnú kompetenciu i redukovať mieru prokrastinácie u budúcich učiteľov. Následne taktiež overiť prepojenie na pracovnú oblasť, podávané výkony či efektivitu u budúcich učiteľoch.

V rámci limitov by sme spomenuli prierezový zber dát, ich sabavýpovedná hodnota, nezohľadňovanie pracovných skúseností respondentov.

Napriek týmto limitom, považujeme naše zistenia za prínosné, nakoľko sme nenašli výskumy, ktoré by sa venovali prepojeniu práve týchto dvoch oblastí, napriek tomu, že obe sú značne prepojené na výkony a ich podporou resp. odstraňovaním by sme mohli napomôcť zvyšovaniu efektivity v rámci pracovnej sféry už hneď od začiatku u začínajúcich učiteľov, nakoľko je výskumne dokázané, že práve táto skupina vykazuje najvyššiu mieru fluktuácie (Kosová in Hanesová, 2014; Shakrani, 2008), ktorú je potrebné riešiť, možno práve aj zameraním sa na prokrastináciu a vnímanú pracovnú kompetenciu.

Literatúra

- Abbasi, I. S., & Alghamdi, N. G. (2015). The Prevalence, Predictors, Causes, Treatments, and Implications of Procrastination Behaviors in General, Academic, and Work Setting. *International Journal of Psychological Studies*, 7(1), 59–66. <http://doi.org/10.5539/ijps.v7n1p59>
- Beutel, M. E., Klein, E. M., Aufenanger, S., Brähler, E., Dreier, M., Müller, K. W., Quiring, O., Reinecke, L., Schmutzer, G., Stark, B., & Wölfling, K. (2016). Procrastination, distress and life satisfaction across the age range - a German representative community study. *PloS one*, 11(2): e0148054 <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0148054>
- Brownlow, S., & Reasinger, R. D. (2000). Putting off until tomorrow what is better done today: Academic procrastination as a function of motivation toward college work. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 15–34.

- Diao, Y. H., & Chen, Ch. S. (2019). Research on the Relationship between Job Competence and Job Well-Being in Service Industry- Based on the Mediating Effect of Job Insecurity. *International Business Research* 13(1), 1–10. <http://doi.org/10.5539/ibr.v13n1p1>
- Ferrari, J. R. (2001). Procrastination as self-regulation failure of performance: effects of cognitive load, self-awareness, and time limits on ‘working best under pressure’. *European journal of Personality*, 15(5), 391–406. <https://doi.org/10.1002/per.413>
- Gabrhelík, R., Vacek, J., & Mioviský, M. (2006). Prokrastinace: Validizace sebaopisovacích škál na populaci studentu vysokých škol. *Československá psychologie*, 50(4), 361–371.
- Hanesová, D. (2014). Teacher recruitment in Slovakia. In: G. Pusztai, & Á. Engler (Eds.), *Teacher education case studies in comparative perspective* (pp. 107-130). Debrecen: Center for higher education research and development.
- Harter, S. (2012). *Self-perception profile for adolescents: Manual and questionnaires*. Denver, CO: University of Denver, Department of psychology.
- Chen, S. K., Yeh, Y. C., Hwang, F. M., & Lin, S. S. (2013). The relationship between academic self-concept and achievement: A multicohort-multioccasion study. *Learning and Individual Differences*, 23, 172–178. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2012.07.021>
- Kaplan, A., & Midgley, C. (1997). The Effect of Achievement Goals: Does Level of Perceived Academic Competence Make a Difference? *Contemporary Educational Psychology*, 22(4), 415–435. <http://doi.org/10.1006/ceps.1997.0943>
- Kim, K. R., & Seo, E. H. (2015). The relationship between procrastination and academic performance: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 82, 26–33. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.02.038>
- Klassen, R. M., Krawchuk, L. L., & Rajani, S. (2008). Academic procrastination of undergraduates: Low self-efficacy to self-regulate predicts higher levels of procrastination. *Contemporary Educational Psychology*, 33(4), 915–931. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2007.07.001>
- Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination in different life-domains: Is procrastination domain specific? *Current Psychology*, 32(2), 175–185.

- Lay, C. H., & Brokenshire, R. (1997). Conscientiousness, Procrastination, and Person-Task Characteristics in Job Searching by Unemployed Adults. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 16(1), 83–96.
<http://doi.org/10.1007/s12144-997-1017-9>
- Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 329–346.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00031-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00031-3)
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of counseling psychology*, 31(4), 503–509.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, 133(1), 65–94.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Steel, P. (2010). Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist?. *Personality and Individual Differences*, 48(8), 926–934.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.02.025>
- Senécal, C., Julien, E., & Guay, F. (2003). Role conflict and academic procrastination: A self-determination perspective. *European journal of social psychology*, 33(1), 135–145.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.144>
- Shakrani, S. (2008). *Teacher Turnover*. Michigan State University. Received February, 2019 retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED502130.pdf>
- Weymann, E. C. (1988). Procrastination in the Workplace: Dispositional and Situational Determinants of Delay Behavior at Work. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1, 226–230. <http://doi.org/10.5465/AMBPP.1988.4980589>
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 407–415.

Kontaktné údaje

Mgr. Monika Magdová, PhD.

Prešovská univerzita v Prešove, FHPV, Ústav pedagogiky, andragogiky a psychológie

Ul. 17. novembra 1, 080 01 Prešov, Slovenská republika

monika.magdova@unipo.sk