

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 Ďurkovská & 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

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

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

Abstract

Objective. *The present research aimed to corroborate the differences between two groups of people - people with the lower vs. higher tendency to disengage from a problematic goal striving - in the way how they experience the work-related goal that they pursue.*

Method. *The sample consisted of 139 working people. Based on the self-report scale dedicated to the identification of the general inclination to disengage from a problematic goal striving (GAS), two contrast groups were created. Furthermore, participants listed one important work-related goal that they are striving for and filled scales related to the cognitive, affective, motivational and processual level of the analysis of their goal pursuit.*

Results and Conclusions. *Based on analysis with Mann-Whitney U-test, results indicated that a group with an inclination to the goal disengagement was also less committed to the pursued goal; less certain that to pursue the goal was a right decision; made less effort toward the goal and was less decided to persist in a time of hardship. Moreover, less internal motivation was observed in this group. This group also perceived more action crisis; less progress toward the goal; and considered the goal to be less attainable and desirable, although, these results could be false positives. The groups did not differ in external motivation and goal-related emotions.*

Limitations. *The primary limitation of the study is a cross-sectional design.*

Keywords. *Goal-directed behaviour; work-related goals; goal disengagement; goal adjustment scale*

Abstrakt

Cieľ. *Tento pilotný výskum si kládol za cieľ preskúmať to, ako sa dve skupiny ľudí - tí, ktorí vykazujú nižšiu vs. vyššiu tendenciu zrieknuť sa cieľa, ktorého dosahovanie sa stane problematickým - odlišujú v prežívaní svojho pracovného cieľa, o ktorý sa aktuálne usilujú.*

Metóda. *Výskumný súbor tvorilo 139 pracujúcich ľudí, ktorí boli na základe seba-výpoved'ovej škály (GAS) rozdelení do skupiny s nižšou vs. vyššou mierou inklinácie zrieknuť sa cieľa, ktorého dosahovanie sa stalo problematickým. Účastníci taktiež uviedli jeden pracovný cieľ na ktorom aktuálne pracujú a vyplnili škály, zamerané na kognitívnu, afektívnu, motivačnú a procesnú stránku dosahovania cieľov.*

Zistenia a záver. *Výsledky za použitia Mann-Whitney U-testu poukázali na to, že skupina, ktorá vo všeobecnosti vo väčšej miere inklinovala k zrieknutiu/odpútaniu sa od problematického cieľa taktiež vnímala, že je pre ňu ich aktuálne dosahovaný pracovný cieľ menej závažný; bola si v menšej miere istá, že ide pri tomto celi o to správne rozhodnutie; vynakladala na dosahovanie tohoto cieľa menej úsilia a bola menej rozhodnutá zotrvať pokiaľ by nastali problémy. Vykazovala taktiež nižšiu mieru vnútornej motivácie. Okrem toho prežívala vyššiu mieru krízy; vnímala menší progres v dosahovaní cieľa a vnímala daný cieľ ako menej dôležitý a dosiahnuteľný – posledné zistenia ale môžu byť falošne pozitívne. Skupiny sa nelíšili v externej motivácii a emóciách spätých s cieľom.*

Limity. *Primárnym limitom je prierezový charakter výskumu.*

Kľúčové slová. *Dosahovanie cieľov; pracovné ciele; upustenie od cieľa/vzdanie sa cieľa; škála adaptívnej zmeny cieľa*

Teoretické východiská

Ako naznačuje rozsiahla výskumná literatúra (Austin & Vancouver, 1996; Brandstätter & Hennecke, 2018; Milyavskaya & Werner, 2018), problematika na cieľ orientovaného správania sa predstavuje dôležitú výskumnú líniu, majúcu značný aplikačný potenciál. Nie je tomu inak ani v sfére psychológie práce a organizácie (viď napr. Latham et al., 2010; Locke & Latham, 1990, 2015; Chen et al., 2019). Ciele „ponúkajú smerovanie pre konanie, naplňajú život zmyslom a dopomáhajú definovať to, kým osoba je“ (Mens et al., 2015, str. 1). Niektoré ciele sa ale môžu stať nedosiahnuteľnými, prípadne dosiahnuteľnými iba veľmi ťažko. Čo

v takejto situácii? Jedna z možností je zvýšiť úsilie a pokúsiť sa vytrvať za každú cenu. Tou druhou je dosahovanie daného cieľa ukončiť a/alebo si nájsť iný zmysluplný cieľ.

Z hľadiska motivačnej teórie vývinu naprieč životným cyklom (Heckhausen et al., 2010) je v rámci efektívneho dosahovania cieľov kľúčové, aby si jedinec osvojil dve základné regulačné výzvy. Prvou je selektívnosť v rámci investovania úsilia, tou druhou je kompenzácia pri zlyhaní. Keďže je kľúčové disponovať schopnosťou sa so zlyhaním adekvátne vysporiadať a chrániť tak svoje emocionálne a motivačné zdroje, akonáhle sa daný cieľ stane nedosiahnuteľný alebo sa jeho dosiahnutie stane osobne veľmi nákladné, jedinec je nútený svoju snahu ukončiť, využijúc pritom kompenzačné stratégie sekundárnej kontroly. Môže ísť napr. o deaktiváciu cieľa a uvoľnenie príslušných zdrojov na iné účely, prípadne o také postupy, ako využívanie kauzálnych atribúcií ochraňujúcich self či zníženie sociálneho porovnávania. Jedným z kľúčových aspektov tu je, že ide o aktívny proces, pri ktorom dochádza k skresleniu spracovania informácií (Heckhausen et al., 2010). To by ale mohlo znamenať, že sa u jedinca mení samotné prežívanie a subjektívne vnímanie daného cieľa.

Na druhej strane, teória zameraná na prispôsobenie cieľov, označovaná ako Teória adaptívnej sebaregulácie (Goal Adjustment Theory; Mens et al., 2015; Wrosch et al., 2013; Wrosch, Scheier, Carver et al., 2003; Wrosch, Scheier, Miller et al., 2003), poukazuje na to, že sa ľudia navzájom odlišujú v kapacite, ktorá im umožňuje odpútať sa od nedosiahnuteľných cieľov, pričom tu možno vymedziť dve špecifické stratégie. Prvou je *zrieknutie/ vzdanie sa*, respektíve *odpútanie sa/upustenie od cieľa* (v origináli *goal disengagement*). Tou druhou je *úprava/ zmena/ predefinovanie cieľa*, respektíve *zameranie sa na iný cieľ* (v origináli *goal reengagement*). Zatiaľ čo je pre prvú stratégiu typické odpútanie sa tak od samotného záväzku daný cieľ uskutočniť ako aj od následného úsilia; druhá je charakterizovaná identifikáciou alternatívnych cieľov, následnou tvorbou záväzku alternatívny cieľ realizovať a vynaložením patričného úsilia (Wrosch et al., 2013).

V tomto kontexte sa doterajšie výskumy zameriavali prevažne na koreláty takto uchopenej dispozičnej kapacity zrieknuť sa cieľa alebo ho predefinovať v oblastiach, ako je subjektívna pohoda alebo zdravie (viď napr. Barlow et al., 2020 a Wrosch et al., 2013). Túto výskumnú líniu je však možné rozšíriť. Napríklad, podľa Mensa et al. (2015) možno identifikovať minimálne tri oblasti, v rámci ktorých sa môže budúci výskum posunúť. Jednou z nich je odporúčanie lepšie porozumieť tomu, ako dochádza k interakcii medzi všeobecnou dispozičnou tendenciou k odpútaniu/zrieknutiu a samotným procesom odpútavania/zriekania sa v konkrétnej situácii. V tomto príspevku sa preto pokúšame nadviazať na toto odporúčanie,

a to napojením na problematiku dosahovania pracovných cieľov prostredníctvom sledovania toho, ako sa dve skupiny ľudí, ktoré inklinujú k odpútaniu/zrieknutiu sa od problematických cieľov v rôznej miere, odlišujú v rámci prežívania svojich aktuálne dosahovaných pracovných cieľov.

Aktuálny výskum

V širšom kontexte teórie adaptívnej sebaregulácie nedosiahnuteľných cieľov (Mens et al., 2015; Wrosch et al., 2013) a motivačnej teórie vývinu (Heckhausen et al., 2010) rozumieme odpútaniu sa od cieľa ako dispozičnej kapacity na jednej strane a aktívnemu procesu sekundárnej kontroly na strane druhej. To znamená, že by malo byť prostredníctvom škály adaptívnej zmeny cieľa (Goal adjustment scale - GAS) možné identifikovať ľudí, ktorí inklinujú k odpútaniu sa ťažko dosiahnuteľných cieľov v menšej alebo väčšej miere a následne sledovať to, ako sa tieto dve skupiny ľudí navzájom odlišujú v rámci toho, ako ich dosahovanie cieľov prebieha, respektíve, ako ho prežívajú, a to naprieč rôznymi rovinami analýzy (motivačná, emočná, kognitívna a procesuálna rovina). Tento pilotný exploračný výskum si preto kladie za *cieľ* preskúmať to, ako sa tieto dve kontrastné skupiny ľudí - ľudia, ktorí vykazujú A) vyššiu vs. B) nižšiu prirodzenú tendenciu zrieknuť/odpútať sa od ťažko dosiahnuteľného cieľa - odlišujú v nazeraní na svoje pracovné ciele, o ktorých dosiahnutie sa aktuálne snažia.

Výskumná otázka znie: Je štatisticky významný rozdiel vo vybraných cieľových charakteristikách medzi dvoma kvázi-experimentálnymi skupinami, v rámci ktorých vykazujú účastníci rôznu mieru tendencie skoncovať s dosahovaním cieľa, ktoré sa stane problematické? Aká je miera evidencie v prospech alternatívnej hypotézy a aká je veľkosť indexu veľkosti vplyvu (effect size)?

Výskumný súbor

Celkový výskumný súbor tvorilo 283 pracujúcich ľudí (71 % žien; $M_{vek} = 38$, $SD_{vek} = 9,8$), ktorí sa výskumu rozhodli zúčastniť. Toto číslo uchopuje počet ľudí, ktorí výskum začali a vyplnili aspoň jeho menšiu časť. Kvôli (A) absencii výraznejšej incentive; (B) spôsobu zberu dát (šlo o internetový zber, kde je väčšia pravdepodobnosť toho, že sa účastník po prestávke/vyrušení k vyplňaniu už nevráti) a (C) relatívne vyššej náročnosti/väčšej dĺžke metodiky bol konečný výskumný súbor, s ktorým boli následné uskutočnené analýzy, menší.

Tvorilo ho 139 účastníkov (78% žien; $M_{vek} = 36$, $SD_{vek} = 8,53$), ktorí vyplnili všetky časti batérie.

Napriek tomu, že bola veľkosť výskumného súboru determinovaná predovšetkým ochotou účastníkov vyplniť daný výskum, je potrebné spomenúť, že pokiaľ by sme pri odhade potrebnej veľkosti výskumného súboru pomocou WebPower (Zhang, 2018) využili prístup, zdôrazňujúci najmenší efekt, ktorý považujeme za zmysluplný vzhľadom k obmedzeným zdrojom, pri štatistickej sile 0,80 a pri hodnote $p = 0,05$ by sme potrebovali 252 ľudí pre schopnosť - podľa Cohenových kritérií - detekovať malý až stredný efekt ($d = 0,35$); pričom pre možnosť detekovať stredný efekt ($d = 0,50$) a vysvetliť tak viac než 5% variácie závislej premennej by malo postačovať 128 ľudí (64 v jednej podmienke).

Procedúra a využité metodiky

Samotná procedúra pozostávala z úvodných informácií o výskume a informovaného súhlasu; z demografických údajov; výberu pracovného cieľa; škály na zosnímanie krízy v dosahovaní cieľa (škála ACRISS); škál zameraných na charakteristiky cieľov; a škály na zosnímanie tendencie k odpútaniu sa od cieľa/pripútaniu sa k inému cieľu (škála GAS)¹. Samotný cieľ, nad ktorým sa mali účastníci zamýšľať, znel nasledovne: Aký je Váš dlhodobý pracovný cieľ na ktorom pracujete a ktorý by ste chceli dosiahnuť do dvoch rokov? Účastníci tu uvádzali ciele ako napr. kariérny rast alebo byť povýšený. Následne účastníci vyplnili jednotlivé škály.

Hodnota internej konzistencie pre škálu zrieknutia/odpútania sa od ťažko dosiahnuteľného cieľa (Raczová, Kačmár, Hricová, v tlači; 4 položky ako napr. „Jednoducho prestanem o tomto ciele uvažovať a vzdám sa ho“) bola McDonaldova $\omega = 0,66$. Účastníci boli na základe svojho skóre rozdelení do dvoch kvázi-experimentálnych skupín – A) skupina s vyššou vs. B) skupina s nižšou tendenciou k odpútaniu sa od ťažko dosiahnuteľných cieľov. K rozdeleniu došlo prostredníctvom procedúry, známej ako „median split“. Dôvodom takejto dichotomizácie je (A) vyššia miera intuitívnosti interpretácii a prehľadná možnosť uplatnenia korekcií pre viacnásobné porovnania; (B) ako aj explicitné odlíšenie analýz od pripravovanej záverečnej práce spoluautorky. Škály, týkajúce sa dosahovaného cieľa, boli v slovenskej verzii prebrané z predošlých výskumov, ktoré ich využívali (napr. Čopková et al., 2017). Hodnota

¹ V metodike boli využité aj ďalšie premenné, ktoré sú nad rámec tohto príspevku.

internej konzistencie pre škálu rezistencie (4 položky ako napr. „Som odhodlaný(á) prekonať akúkoľvek prekážku, aby som dosiahol(hla) tento cieľ“) bola McDonaldova $\omega = 0,92$; pre škálu cieľového progresu (3 položky ako napr. „Dosiahol(hla) som významný progres v smerovaní k tomu cieľu“) bola McDonaldova $\omega = 0,80$; pre škálu negatívnych emócií (2 položky ako napr. „Keď rozmýšľam nad týmto cieľom cítim napätie“) bola McDonaldova $\omega = 0,79$; pre škálu pozitívnych emócií (2 položky ako napr. „Keď rozmýšľam nad týmto cieľom, cítim sa dobre/prijemne“) bola McDonaldova $\omega = 0,85$; pre škálu externej motivácie (2 položky ako napr. „snažím sa dosiahnuť tento cieľ preto, lebo to odo mňa niekto vyžaduje“) bola McDonaldova $\omega = 0,57$; pre škálu vnútornej motivácie (2 položky ako: „Snažím sa tento cieľ dosiahnuť pre radosť a potešenie, ktorú mi tento cieľ prinesie“) bola McDonaldova $\omega = 0,67$; pre škálu záväzku (4 položky ako napr. „Do akej miery vnímaš tento cieľ ako záväzok?“) predstavovala McDonaldova $\omega = 0,81$; pre škálu úsilia (3 položky ako napr. „Koľko úsilia vynakladáš aby si dosiahol tento cieľ?“) bola McDonaldova $\omega = 0,93$. Hodnota internej konzistencie pre škálu ACRISS (kríza pri dosahovaní cieľa; 6 položiek ako napr. „Mám pochybnosti, či by som (a) aj naďalej usilovať o dosiahnutie môjho cieľa alebo mám od neho upustiť“) predstavovala McDonaldova $\omega = 0,50$. Na základe následnej analýzy bola vynechaná jedna položka škály (položka 6), pričom vnútorná konzistencia mierne stúpila na hodnotu 0.53, ďalšie úpravy škály sme ale nerealizovali nakoľko by došlo k výraznej zmene škály sťažujúcej následne interpretácie. Dosiahnuteľnosť bola tvorená jednou položkou („Myslím, že mám vysokú šancu dosiahnuť tento cieľ“); želanie dosiahnuť cieľ/dôležitosť cieľa bola reprezentované jednou položkou („Tento cieľ je pre mňa dôležitý“); úsilie bolo reprezentované jednou položkou („Koľko úsilia vynakladáš aby si dosiahol tento cieľ?“); istota v rozhodnutí bola reprezentovaná jednou položkou („Do akej miery si si istý (á), že výber tohto cieľa bol alebo je správnym rozhodnutím?“).

Spôsob analýzy dát

V rámci analýz je potrebné zdôrazniť, že šlo o výskum exploračného charakteru, kde neboli predom stanovené explicitné hypotézy (Kerr, 1998; Munafò et al., 2017).

V rámci inferenčnej štatistiky bolo ako primárny interpretačný rámec využité testovanie nulovej hypotézy, a konkrétne, kvôli absencii apriórnych hypotéz, prístup reprezentovaný Fisherom (Perezgonzalez, 2015). Chyba prvého rádu bola kontrolovaná prostredníctvom dvoch druhov korekcií p hodnôt pre viacnásobné porovnania. Šlo o Bonferroniho a Benjamini-Hochbergovú korekciu). Okrem testovania nulovej hypotézy sme sa v rámci reflexie o chybe

prvého a druhého rádu zamerali taktiež na indexy veľkosti vplyvu (effect size) (Funder & Ozer, 2019; Pek & Flora, 2018) a na to, či a do akej miery sú získané dáta v súlade s nulovou alebo alternatívnou hypotézu (Bayes faktor) (Dienes, 2016; Dienes & Mclatchie, 2017; Wagenmakers et al., 2018).

Kvôli poradovému charakteru premenných v rámci využitých Likertových škál a kvôli nesplneniu podmienok možnosti využitia parametrickej štatistiky (ako napr. indikoval Shapiro-Wilkov test, normalita rozloženia premenných nebola dodržaná) sme sa priklonili k neparametrickej alternatíve v podobe Mann-Whitney U-testu. Na analýzu bol využitý program Jamovi 1.1.9.0. Dáta, výpočty a výsledky možno nájsť na odkaze: <https://osf.io/gh6aj>

Výsledky

Ako možno vidieť v Tabuľke 1, kde sú výsledky sumarizované v číselnej podobe, medzi skupinou, ktorá vykazuje vyššiu tendenciu zrieknuť sa ťažko dosiahnuteľného cieľa a skupinou, ktorá inklinuje k upusteniu od ťažko dosiahnuteľného cieľa v menšej miere, sú štatisticky významné rozdiely vo viacerých premenných.

Konkrétne, účastníci výskumu, ktorí vykazovali vo všeobecnosti dispozične nižšiu tendenciu zrieknuť sa problematického cieľa (v tabuľke sú označovaní ako N) taktiež vykazovali pri dosahovaní svojho aktuálneho pracovného cieľa vyššiu vnútornú motiváciu, cieľový záväzok, boli si svojím rozhodnutím istejší, vynakladali viac úsilia a boli odhodlaní viac vydržať. Veľkosť efektu (effect size) tu bola stredná až veľká, čo možno interpretovať tak, že tieto zistenia majú potenciálne explanačné a praktické využitie nie len z dlhodobého, ale aj strednodobého/krátkodobého hľadiska (Funder & Ozer, 2019). Okrem toho sme identifikovali relatívne značnú (veľmi silná až extrémna) evidenciu v prospech alternatívnej hypotézy (dáta tu boli 17 až 238 krát viac v súlade s alternatívnou než nulovou hypotézou) (Wagenmakers et al., 2018).

Štatisticky významné rozdiely bolo taktiež možno nájsť v rámci krízy v dosahovaní cieľa, cieľového progresu, dosiahnuteľnosti a želania dosiahnuť cieľ. Ľudia, ktorí inklinovali k zrieknutiu sa ťažko dosiahnuteľného cieľa v menšej miere prežívali v rámci dosahovania svojho aktuálneho pracovného cieľa menšiu krízu, vyššiu mieru subjektívne vnímaného pokroku a taktiež vnímali svoj cieľ ako dôležitejší a dosiahnuteľnejší. Tieto zistenia ale môžu

byť falošné pozitívne, ako naznačuje striktnejšia Bonferonniho korekcia². Index veľkosti vplyvu (effect size) tu bol, využívajúc klasickú terminológiu, malý až stredný, čo by mohlo znamenať potenciálne explanačné a praktické využitie predovšetkým z dlhodobého, ale aj viac krátkodobejšieho hľadiska pri kumulácii daného správania po určitú dobu (Funder & Ozer, 2019). To, do akej miery bude čitateľ tejto časti výsledkov dôverovať nechávame na jeho kritickom zvážení, nakoľko Bayes faktor naznačoval iba miernu mieru evidencie v prospech alternatívnej hypotézy (dáta sú tu približne tri až šesť krát viac v súlade s alternatívnou než nulovou hypotézou).

Skupiny sa štatisticky významne nelíšili v internej motivácii a emóciách spätých s cieľom.

² Pri využití alternatívnej korekcie kontrolujúcej mieru výskytu falošne pozitívnych výsledkov by sme výsledky mohli stále považovať za štatisticky významné.

Tabuľka 1. Sumarizácia výsledkov za použitia Mann-Whitneyho U testu

					Štat. významnosť aj po uplatnení korekcie?	Vyššie skóre mala skupina:		N*			V		
	U	p	Cohen ove d	BF ₁₀	Bonfer- roni	Benjam ini- Hochbe rg		M	ed	S D	M	ed	S D
<i>Prežíva jedinec krízu, rozmýšľajúc o tom, že s tým „sekne“ alebo prežíva v rámci dosahovania svojho cieľa určitý pokrok?</i>													
Kríza (ACRISS)	1662.00	0.013	-0.43	3.86	Nie	Áno	V	2,22	2	0,71	2,52	2,6	2,67
Cieľový progres	1705.50	0.016	0.44	4.92	Nie	Áno	N*	3,57	3,67	0,84	3,19	3,3	0,84
<i>Vníma jedinec daný cieľ tak, že ho môže dosiahnuť? Aký dôležitý je pre neho tento cieľ?</i>													
Dosiahnuteľnosť	1680.50	0.008	0.49	6.25	Nie	Áno	N*	4,35	5	0,87	3,91	4	1
Želanie dosiahnuť cieľ	2145.50	0.024	0.38	2.69	Nie	Áno	N*	4,71	5	0,61	4,43	5	0,79
<i>Ako napäto alebo príjemne sa jedinec cíti keď o svojom celi premýšľa?</i>													
Negatívne emócie	2145.50	0.664	0.06	0.20	Nie	Nie		2,65	3	1,09	2,63	2,5	1
Pozitívne emócie	1832.50	0.065	-0.29	0.96	Nie	Nie		4,26	4,25	0,74	4,04	4	0,76
<i>Z akého dôvodu sa jedinec snaží cieľ dosiahnuť? Chce to sám alebo to od neho vyžaduje niekto iný?</i>													
Externá motivácia	2099.50	0.519	0.20	0.24	Nie	Nie		2,38	2	1,22	2,17	2	0,89
Interná motivácia	1245.50	<.01	0.70	238.67	Áno	Áno	N*	4,55	5	0,71	4,04	4	0,73
<i>Vníma daný jedinec daný ako záväzok? Je si istý, že to bolo „to správne“ rozhodnutie?</i>													
Záväzok	1394.50	<.01	0.68	104.36	Áno	Áno	N*	4,2	4,25	0,47	3,71	3,7	0,67
Istota v rozhodnutí	1505.00	<.01	0.65	93.35	Áno	Áno	N*	4,67	5	0,58	4,23	4	0,81
<i>Koľko úsilia človek vkladá do určitého cieľa a ako veľmi je ochotný vytrvať keď sa mu nebude dariť?</i>													
Perzistencia	1405.50	<.01	0.64	64.20	Áno	Áno	N*	4,31	4,5	0,78	3,77	4	0,9
Úsilie	1553.50	0.001	0.59	17.81	Áno	Áno	N*	4,28	4	0,8	3,74	4	1,01

* N reprezentuje skupinu s nižšou tendenciou zrieknuť sa problematického cieľa

Diskusia a záver

V nadväznosti na teóriu adaptívnej sebaregulácie nedosiahnuteľných cieľov (Mens et al., 2015; Wrosch et al., 2013) a motivačnú teóriu vývinu naprieč životným cyklom (Heckhausen et al., 2010) si tento pilotný výskum exploračného charakteru kládol za cieľ preskúmať to, ako sa dve kontrastné skupiny ľudí – A) ľudia, ktorí disponujú vyššou tendenciou zrieknuť sa ťažko dosiahnuteľného cieľa vs. B) ľudia, ktorí majú túto tendenciu prirodzene nižšiu – líšia v prežívaní pracovných cieľov, o ktorých dosiahnutie sa aktuálne snažia, a to v motivačnej, emočnej, kognitívnej a procesuálnej rovine.

Výsledky poukázali na existenciu štatisticky významných rozdielov v rámci viacerých premenných spätých so subjektívnym vnímaním dosahovaného pracovného cieľa, a to predovšetkým v procesnej, motivačnej a kognitívnej rovine, nie však v sfére s cieľom spätých emócií. Konkrétne, skupina, ktorá vykazovala vyššiu mieru všeobecnej dispozičnej tendencie zrieknuť sa cieľa, ktorého dosahovanie sa stalo problematickým, uvádzala, že je pre ňu aktuálne dosahovaný pracovný cieľ menej závažný; bola si v menšej miere istá, že ide pri tomto ciele o správne rozhodnutie; vynakladala na dosahovanie tohoto cieľa menej úsilia a bola menej rozhodnutá zotrvať, pokiaľ by nastali problémy (kognitívna a procesná rovina). Vykazovala taktiež nižšiu mieru vnútornej motivácie (motivačná rovina). Okrem toho aktuálne prežívala vyššiu mieru krízy (uvažovania o tom, že s dosahovaním daného cieľa skoncuje) a vnímala menší progres v dosahovaní cieľa (kognitívna a procesná rovina). Daný cieľ taktiež vnímala ako menej dôležitý a menej dosiahnuteľný (kognitívna rovina). Dve kontrastné skupiny sa nelíšili v miere, v ktorej prežívali s cieľom späté pozitívne a negatívne emócie. Nelíšili sa taktiež ani v rámci externej motivácie. Výsledky, týkajúce sa krízy, progresu, dosiahnuteľnosti a želania dosiahnuť cieľ by ale mohli byť falošne pozitívne, nakoľko neprešli striktnejšou hranicou Bonferroniho-korekciou upravenej p hodnoty. Okrem toho, miera evidencie v prospech alternatívnej hypotézy tu bola nižšia.

Ako možno tieto výsledky interpretovať v širšom teoretickom rámci? Prvou z možností je, že ľudia, vo všeobecnosti viac inklinujúci k zrieknutiu sa ťažko dosiahnuteľných cieľov, prežívajú a vnímajú svoje ciele mierne odlišne než kontrastná skupina. V súlade s touto interpretačnou líniou možno výsledkom porozumieť v širšom kontexte modelu akčných fáz (Gollwitzer, 2012; Keller et al., 2019). Tento model postuluje, že sa proces dosahovania cieľov skladá z viacerých fáz, majúcich rôzne vlastnosti a dôsledky. Po prekročení pomyselného „rubikonu“ (po tom, čo sa jedinec rozhodne daný cieľ realizovať), dochádza podľa tohto

prístupu k zmene z mentálneho nastavenia charakteristického kritickým zvažovaním alternatív na mentálne nastavenie, ktoré je charakteristické implementáciou zvoleného cieľa. Ide tu o prechod z tzv. motivačnej do vôľovej fázy. Dôsledkom je dosahovanie cieľa aj za cenu menej realistického ohodnotenia situácie - jedinec si nasadí „ružové okuliare“, ktoré mu pomáhajú v tom, aby sa nevzdal priskoro. V tomto kontexte je preto možné, že jedinci, ktorí vo všeobecnosti viac inklinujúci k odpútaniu sa od daného cieľa ľahšie prechádzajú z vôľovej fázy, v rámci ktorej je dosahovanie daného cieľa „chránené ružovými okuliarmi“, späť do motivačnej fázy, v rámci ktorej je vnímanie daného cieľa realistickejšie, zvažovanie iných alternatív pádnejšie a následné zrieknutie sa cieľa preto jednoduchšie. Takéto vysvetlenie by bolo v súlade s tým, že účastníci, majúci vyššiu tendenciu zrieknuť sa ťažko dosiahnuteľného cieľa, vnímali v rámci dosahovania svojho pracovného cieľa mierne vyššiu mieru krízy a vnímali daný cieľ ako menej dosiahnuteľný a menej dôležitý. Okrem toho mali menšiu mieru vnútornej motivácie daný cieľ dosiahnuť.

Nejde ale o jedinú možnosť. Alternatívnym vysvetlením je, že v pozadí týchto výsledkov stojí to, že si tieto dve skupiny jednoducho volia iné ciele. Zameranie interpretačnej optiky sa tu preto v širšom kontexte modelu akčných fáz (Gollwitzer, 2012; Keller et al., 2019) presúva výlučne do fázy výberu cieľa. Je napríklad možné, že si takýto jedinci volia ciele, ktoré sú náročnejšie alebo pre nich menej dôležité a tým pádom sú v ich realizácii menej úspešní, čo ich sprevádza počas celého dosahovania cieľa. Na hlbšie preskúmanie tejto alternatívy je však potrebný systematický longitudinálny výskum. Okrem toho je ale taktiež možné aj tretie vysvetlenie, ktoré hovorí o tom, že je v pozadí týchto zistení skrytá (latentná) premenná, ktorá je so zrieknutím sa/ odpútaním sa od ťažko dosiahnuteľného cieľa spätá. V rámci nadväzujúceho výskumu je preto potrebné systematicky kontrolovať ďalšie premenné, ako napr. sebaregulácia, sebaúčinnosť alebo regulačný fokus jedinca, prípadne identifikovať potenciálne dôležité moderačné a mediačné faktory, ktoré stoja v pozadí celého procesu. Okrem toho je potrebné zdôrazniť, že tento výskum neumožňuje usudzovať na kauzalitu kvôli svojmu prierezovému charakteru. Zamýšľanie sa nad tým „čo ovplyvňuje čo“ je tu preto prinajlepšom diskutabilné a je rezervované pre na tento účel vytvorené štúdie. Okrem toho má prezentovaný výskum aj ďalšie limity, ktoré je nevyhnutné reflektovať. Ide napr. o využitie umelej dichotomizácie premenenej; kvázi-experimentálny charakter; psychometrické vlastnosti niektorých škál; príležitostný výber výskumného súboru; prípadne absenciu kvalitatívnej zložky výskumu, ktorá by mohla hlbšie odkryť dynamiku odpútavania stojacu v pozadí.

Z hľadiska aplikačnej roviny ale aj napriek tomu veríme, že tento pilotný výskum môže inšpirovať nasledujúce štúdie a dopomôcť tak hlbšie odkryť dynamiku na cieľ orientovaného správania sa, a tým následne facilitovať optimálne stanovenie a dosahovanie cieľov v pracovnej oblasti.

Literatúra

- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal Constructs in Psychology: Structure, Process, and Content. *Psychological Bulletin*, 120(3), 338–375.
- Barlow, M. A., Wrosch, C., & McGrath, J. J. (2020). Goal adjustment capacities and quality of life: A meta- analytic review. *Journal of Personality*, 88(2), 307–323. <https://doi.org/10.1111/jopy.12492>
- Brandstätter, V., & Hennecke, M. (2018). Goals. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Eds.), *Motivation and Action* (pp. 453-484). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4_11
- Chen, X., Latham, G. P., Piccolo, R. F., & Itzhakov, G. (2019). An Enumerative Review and a Meta- Analysis of Primed Goal Effects on Organizational Behavior. *Applied Psychology*, apps.12239. <https://doi.org/10.1111/apps.12239>
- Čopková, R., Matyiová, N., & Bartko, M. (2017). Prediktory porušovania noriem v správaní orientovanom na cieľ. *E-Psychologie*, 11(1), 30–43.
- Dienes, Z. (2016). How Bayes factors change scientific practice. *Journal of Mathematical Psychology*, 72, 78–89. <https://doi.org/10.1016/j.jmp.2015.10.003>
- Dienes, Z., & Mclatchie, N. (2017). Four reasons to prefer Bayesian analyses over significance testing. *Psychonomic Bulletin & Review*, 1–12. <https://doi.org/10.3758/s13423-017-1266-z>
- Funder, D. C., & Ozer, D. J. (2019). Evaluating Effect Size in Psychological Research: Sense and Nonsense. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 2(2), 156–168. <https://doi.org/10.1177/2515245919847202>
- Gollwitzer, P. M. (2012). Mindset Theory of Action Phases. In P. Van Lange, A. Kruglanski, & E. Higgins, *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1* (pp. 526-546). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n26>

- Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. (2010). A Motivational Theory of Life-Span Development. *Psychological Review*, 117(1), 32. <https://doi.org/10.1037/a0017668>
- Keller, L., Bieleke, M., & Gollwitzer, P. M. (2019). Mindset Theory of Action Phases and If-Then Planning. In K. Sassenberg, & M. L. W. Vliek (Eds.), *Social Psychology in Action: Evidence-Based Interventions from Theory to Practice* (pp. 23-37). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-13788-5_2
- Kerr, N. L. (1998). HARKing: Hypothesizing After the Results are Known. *Personality and Social Psychology Review*, 2(3), 196–217. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0203_4
- Latham, G. P., Stajkovic, A. D., & Locke, E. A. (2010). The Relevance and Viability of Subconscious Goals in the Workplace. *Journal of Management*, 36(1), 234–255. <https://doi.org/10.1177/0149206309350777>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2015). Chapter Four-Breaking the Rules: A Historical Overview of Goal-Setting Theory. *Advances in Motivation Science*, 2, 99–126.
- Mens, M. G., Scheier, M. F., & Wrosch, C. (2015). Goal Adjustment Theory. In *The Encyclopedia of Adulthood and Aging* (pp. 1-5). American Cancer Society. <https://doi.org/10.1002/9781118521373.wbeaa192>
- Milyavskaya, M., & Werner, K. M. (2018). Goal pursuit: Current state of affairs and directions for future research. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 59(2), 163–175. <https://doi.org/10.1037/cap0000147>
- Munafò, M. R., Nosek, B. A., Bishop, D. V. M., Button, K. S., Chambers, C. D., Sert, N. P. du, Simonsohn, U., Wagenmakers, E.-J., Ware, J. J., & Ioannidis, J. P. A. (2017). A manifesto for reproducible science. *Nature Human Behaviour*, 1(1), s41562-016-0021–016. <https://doi.org/10.1038/s41562-016-0021>
- Pek, J., & Flora, D. B. (2018). Reporting effect sizes in original psychological research: A discussion and tutorial. *Psychological Methods*, 23(2), 208–225. <https://doi.org/10.1037/met0000126>

- Perezgonzalez, J. D. (2015). Fisher, Neyman-Pearson or NHST? A tutorial for teaching data testing. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00223>
- Wagenmakers, E.-J., Love, J., Marsman, M., Jamil, T., Ly, A., Verhagen, J., Selker, R., Gronau, Q. F., Dropmann, D., Boutin, B., Meerhoff, F., Knight, P., Raj, A., van Kesteren, E.-J., van Doorn, J., Šmíra, M., Epskamp, S., Etz, A., Matzke, D., ... Morey, R. D. (2018). Bayesian inference for psychology. Part II: Example applications with JASP. *Psychonomic Bulletin & Review*, 25(1), 58–76. <https://doi.org/10.3758/s13423-017-1323-7>
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Carver, C. S., & Schulz, R. (2003). The importance of goal disengagement in adaptive self-regulation: When giving up is beneficial. *Self and Identity*, 2(1), 1–20.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., & Miller, G. E. (2013). Goal Adjustment Capacities, Subjective Well-being, and Physical Health: Goal Adjustment and Quality of Life. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(12), 847–860. <https://doi.org/10.1111/spc3.12074>
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R., & Carver, C. S. (2003). Adaptive self-regulation of unattainable goals: Goal disengagement, goal reengagement, and subjective well-being. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 29(12), 1494–1508. <https://doi.org/10.1177/0146167203256921>
- Zhang, Z. (2018). *Practical statistical power analysis using webpower and r*. ISDSA Press.

Kontaktné údaje

Mgr. Pavol Kačmár, PhD.

Katedra psychológie Filozofickej fakulty Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Moyzesova 9, 040 59 Košice, Slovensko

pavol.kacmar@upjs.sk

Grantová podpora

APVV-19-0284; VEGA 1/0748/19