

PROCEEDINGS OF THE 19TH INTERNATIONAL
CONFERENCE

WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY 2020

.....

PSYCHOLÓGIA PRÁCE A ORGANIZÁCIE 2020

ZBORNÍK PRÍSPEVKOV Z 19. MEDZINÁRODNEJ
KONFERENCIE

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

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

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

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

Editors:

Ivana Piterová, Denisa Fedáková, Jozef Výrost

Authors:

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

Reviewers:

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

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

Pedagogická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Abstract

The study verifies the potentials of specific research sample of the school leaders –school managers as leaders being liable for Slovak school system transformation.

Objective. *The study analyses the relations and differences of trait emotional intelligence (EI) and leader's practices of the school leaders in the context of transformational leadership.*

Method. *The research sample obtained by intentional sampling consisted of the school leaders (N=47, $AM_{age}=47.81$; $SD=10.96$; 13% of males). Data were collected by assessing five leader's practices (Model the Way, Inspire a Shared Vision, Challenge the Process, Enables Others to Act, Encourage the Heart) by the means of Leadership Practices Inventory (LPI, Kouzes & Posner, 2013) and Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue-SF, Petrides, 2009; the Slovak adaptation by Kaliská & Nábělková, 2015).*

Results. *The results prove there are positive moderate correlations between leader's practices (Inspire a Shared Vision, Enables Others to Act and Encourage the Heart) from Kouzes and Posner's conception (2013) and level of trait EI analyzing EI as a personality trait related to emotionality.*

Conclusions. *Research findings suggest that trait EI appears to be a possible indicator of the leadership practices of the transformative educational leaders.*

Limitations. *The study is limited by non-standardized LPI tool and research sample specifics, size and sampling.*

Keywords. *Educational leaders; transformational leadership; trait emotional intelligence*

Abstrakt

Štúdia výskumne verifikuje potenciál špecifického výskumného súboru lídrov v edukácii – riadiacich pracovníkov v školách, ktorí sú spoluzodpovední za transformáciu slovenského školstva.

Cieľ. *Cieľom štúdie bolo výskumne analyzovať súvislosti medzi črtovou emocionálnou inteligenciou (EI) lídrov v edukácii a ich vodcovskými praktikami v kontexte transformačného líderšipu.*

Metóda. *Výskumný súbor tvoria učitelia v riadiacich funkciách škôl ($N=45$, $AM_{age}=47,81$; $SD=10,96$; 13% mužov). Dáta boli získané dotazníkom Leadership Practices Inventory (LPI, Kouzes & Posner, 2013), ktorý posudzuje päť typov praktík – správania sa lídra (1) Modelovanie / ukazovanie cesty, 2) Inšpirovanie víziou, 3) Podpora iniciatívy a inovácií, 4) Umožnenie rastu a aktivity a 5) Povzbudzovanie a oceňovanie) a Dotazníkom črtovej EI (Trait Emotional Intelligence Questionnaire-short form, TEIQue-SF, Petrides, 2009; slovenský preklad Kaliská & Nábělková, 2015).*

Zistenia. *Výsledky Pearsonovej korelačnej analýzy naznačujú, že existuje pozitívna stredne silná štatisticky významná súvislosť medzi ich líderskými praktikami (Inšpirovanie víziou, Umožnenie rastu a aktivity a Povzbudzovanie a oceňovanie) z koncepcie Kouzesa a Posnera (2013) a úrovňou črtovej EI, ktorá postuluje EI ako osobnostnú predispozíciu súvisiacu s emocionalitou.*

Záver. *Výskumné zistenia naznačujú, že črtová EI sa javí ako možný ukazovateľ líderských praktík transformatívneho lídra v edukačnom prostredí.*

Limity. *Výskumná štúdia je limitovaná neštandardizovaným nástrojom LPI a veľkosťou, špecifickosťou a výberom vzorky.*

Kľúčové slová. *Lídri v edukácii; transformatívny líderšip; črtová emocionálna inteligencia*

Úvod

V súvislosti s problematikou transformácie školstva by sa nemala opomínať aj otázka úlohy a miesta lídrov a líderstva v edukácii. Ako ukazuje bibliometrická analýza realizovaná prostredníctvom najznámejšej databázy Web of Science Core Collection v rokoch 1900 až 2018 bolo uverejnených len 45 vedeckých štúdií k problematike „transformatívneho líderstva

v edukácii“ (Kaliská, 2019). Pomerne málo priestoru je vo svetových aj v slovenských podmienkach venovaného predovšetkým psychologickému pohľadu na líderstvo v edukácii. Cieľom projektu APVV-17-0557 "Psychologický prístup k tvorbe, implementácii a overovaniu kompetenčného modelu rozvoja lídrov v edukácii" o.i. vytvoriť a výskumne overiť koncepciu kompetencií lídrov v edukačnom prostredí. Kompetenčné modely špecifikujú schopnosti, zručnosti, vedomosti, osobnostné črty etc. vhodné alebo nevyhnutné k pozícii, pre ktorú je model vytvorený (Smutný et al., 2014). Kompetenčné modely transformatívnych lídrov v edukácii (vytvorené najmä v USA a Kanade) obsahujú odkazy na poznatky, zručnosti a kompetencie, ktoré si učitelia, riaditelia a ostatní riadiaci pracovníci potrebujú osvojiť vo vodcovských rolách v prostredí škôl a v ich profesii. Väčšina kompetenčných modelov sa však týka najmä manažérskych zručností a v malej miere sú zastúpené aj psychologické kompetencie lídrov v edukácii (Sollárová et al., 2019).

Predkladaná štúdia výskumne verifikuje potenciál špecifického výskumného súboru slovenských lídrov v edukácii – manažérov v školách, ktorí sú spoluzodpovední za transformáciu slovenského školstva a zameriava sa na osobnostné charakteristiky transformatívnych lídrov (TL) v kontexte črtovej emocionálnej inteligencie (EI). Transformatívne líderstvo sa chápe ako proces, v ktorom líder komunikuje a spolupracuje s nasledovateľmi s cieľom zvyšovať ich motiváciu ako aj morálku, keďže líder sa prirodzene zaujíma o ich potreby a snaží rozvíjať ich plný osobnostný potenciál (Burns, 1978). Transformatívny líderšip má podľa Podsakoffa et al. (1990) šesť základných princípov: identifikácia a vyjadrenie vízie, 2) poskytnutie vhodného modelu, cesty, 3) akceptovanie a podpora cieľov skupiny, 4) očakávanie vysokých výkonov, 5) poskytovanie individuálnej podpory a 6) intelektuálna stimulácia. Na podobných princípoch postavili svoj model transformatívneho líderstva aj Kouzes a Posner (2017), ktorí dlhodobou analýzou rozhovorov, prípadových štúdií a analyzovaním množstva prieskumných zistení identifikovali správanie transformatívneho lídra, konkrétne 5 základných druhov jeho správania sa: 1) Modelovanie / ukazovanie cesty, 2) Inšpirovanie víziou, 3) Podpora iniciatívy a inovácií, 4) Umožnenie rastu a aktivity a 5) Povzbudzovanie a oceňovanie. Pričom správanie lídra v zmysle Modelovania / ukazovania cesty znamená podľa autorov schopnosť jasne deklarovať svoje hodnoty a presvedčiť ostatných, aby ho nasledovali a schopnosť poskytovať ostatným príklady, ktoré sú v súlade so spoločnými hodnotami organizácie alebo tímu. Správanie lídra v zmysle Inšpirovania víziou znamená schopnosť lídra predvídať budúcnosť a na základe toho ponúkať podnetné a inovatívne

nápady. Zároveň zapája ostatných do spoločnej vízie cez vzájomné zdieľanie aspirácií. Správanie lídra v rámci Podpory iniciatívy a inovácií znamená schopnosť vyhľadávať príležitosti, aktívne začínať z vlastnej iniciatívy a zároveň líder aktívne vyhľadáva inovatívne spôsoby na zlepšenie funkčnosti tímu. Líder s takýmito charakteristikami zvykne podnecovať ostatných k experimentovaniu či riskovaniu tak, že neustále generuje drobné víťazstvá tímu a podporuje učenie sa prostredníctvom skúsenosti. Umožnenie rastu a aktivity predstavuje podľa autorov na jednej strane schopnosť lídra posilňovať spoluprácu tímu budovaním vzájomnej dôvery a podporovaním vzťahov v tíme, no na druhej strane posilňuje tímového ducha tak, že buduje sebadetermináciu svojich kolegov (v zmysle motivácie) a posilňuje ich kompetencie. Líderská praktika Povzbudzovanie a oceňovanie predstavuje schopnosť lídra identifikovať u jednotlivcov osobné angažovanie sa takým spôsobom, že ich oceňuje za ich osobný prínos pre organizáciu či tím. Zároveň ale dokáže oceniť úspechy jednotlivcov aj tímu spôsobom, ktorý posilňuje ducha a kohéziu tímu či organizácie.

Výskumný zámer štúdie vyplynul z očakávania, že zručnosti či osobnostné črty transformatívneho lídra úzko súvisia s jeho emocionálnou inteligenciou, pričom vychádzame z konceptu črtovej emocionálnej inteligencie K.V. Petridesa, ktorý chápe emocionálnu inteligenciu ako osobnostnú črtu popisujúcu emocionálne fungovanie jednotlivca (Petrides & Furnham, 2001). Jeho koncept črtovej EI reprezentuje vnímanie subjektívnej povahy emocionálneho prežívania a meria sa prostredníctvom sebaopisných, sebavýpoved'ových dotazníkov a obsahuje štyri všeobecné faktory: wellbeing (reprezentovaný optimizmom, šťastím a sebaúctou), emocionalita (reprezentovaná empatiou, vzťahovou kompetenciou, emočnou percepciou a expresiou), sociabilita (reprezentovaná manažmentom emócií druhých, asertivitou a sociálnou uvedomelosťou) a sebakontrola (reprezentovaná emočnou reguláciou, impulzivitou a zvládaním stresu) (Petrides, 2009).

Problematike súvislostí charakteristík transformatívneho lídra a emocionálnej inteligencie sa venovalo pomerne veľké množstvo autorov (spomedzi všetkých spomenieme napr. Caruso & Salovey, 2004; Caruso et al., 2014; Esfahani & Soflu, 2011; Gardner, & Stough, 2002; Hur et al., 2011; Sparrow & Night, 2012; a. i.). Esfahani a Soflu (2001; N = 53, $r = 0,61^{**}$), ktorí na výskum použili Petridesov EI dotazník z roku 2007 a MLQ zistili, že EI lídrov silne súvisí s ich charakteristikami TL aj vo svojich jednotlivých subškálach.

Z pohľadu našej štúdie sme chceli overiť vzťah medzi použitými metodikami na zisťovanie charakteristík TL a faktorov črtovej EI. Vo výskume predkladanej štúdie bol využitý v našich kultúrnych podmienkach nový dotazník na zisťovanie líderských praktík, Leadership Practice Inventory LPI autorov Kouzesa a Posnera (2013) a na zisťovanie osobnostných charakteristík lídrov bol použitý Petridesov dotazník TEIQue – SF (2008). Na základe skôr overeného vzťahu medzi charakteristikami TL skúmaných prostredníctvom MLQ a koncepciou EI, vnímame prieniky medzi nami použitými metodikami a s nimi súvisiacimi konceptami - Kouzesovým a Posnerovým modelom TL a Petridesovou črtovou EI - predovšetkým vo faktoroch Sebakontrola, Sociabilita a Emocionalita na strane EI a na strane charakteristík TL v subškálach Podpora iniciatívy a inovácií, Umožnenie rastu a aktivity a Povzbudzovanie a oceňovanie.

Cieľ

Cieľom našej štúdie je empirická analýza súvislostí črtovej emocionálnej inteligencie lídrov v edukácii a ich vodcovskými praktikami v kontexte transformačného líderšipu, na základe ktorého sme vyslovili výskumnú otázku:

VO: Existuje súvislosť medzi vodcovskými praktikami v kontexte transformačného líderšipu (LPI) a globálnou úrovňou črtovej emocionálnej inteligencie (TEIQue –SF), ako aj jej faktormi?

Výskumný súbor

Výskum bol realizovaný s výskumným súborom tvoreným učiteľmi v riadiacich funkciách škôl stredného Slovenska ($N=45$, $AM_{age}= 47,81$; $SD = 10,96$; 13% mužov), kde sa jednalo o zámerný výber respondentov s cieľom zachytiť práve líderské schopnosti u riadiacich zamestnancov v našom školstve.

Metodiky

Do výskumnej batérie boli zaradené nasledujúce metodiky:

Dotazník **Leadership Practices Inventory** (LPI, Kouzes & Posner, 2013), posudzuje päť typov praktík / správania sa transformatívneho lídra (popis typov a zároveň subškál dotazníka LPI vid' vyššie), pozostáva z 30 položiek, pričom na každú subškálu pripadá 6 položiek hodnotených na 10-bodovej Likertovej škále (od 1 – takmer nikdy po 10 – takmer vždy). Administrácia LPI trvá cca 10-15 minút.

Dotazník **črtovej EI** (TEIQue-SF, Petrides, 2009; slovenský preklad Kaliská & Nábělková, 2015), posudzuje globálnu úroveň emocionálneho fungovania jednotlivca a 4 faktory: emocionalita, sebakontrola, sociabilita, wellbeing, pozostáva z 30 položiek, na ktoré respondenti odpovedajú prostredníctvom 7 bodovej Likertovej škály (1 – úplne nesúhlasím až 7- úplne súhlasím). Administrácia dotazníka TEIQue - SF trvá približne 7 minút.

Reliabilita v zmysle vnútornej konzistencie bola u oboch dotazníkov posudzovaná prostredníctvom Cronbachovej alfy a v oboch dotazníkoch dosiahla uspokojivé hodnoty od 0,70 po 0,86.

Na základe deskriptívnych ukazovateľov (koeficienty šikmosti a špicatosti) sme u sledovaných premenných nezaznamenali výraznú odchýlku od normálu, preto sme pri štatistickej analýze použili parametrické postupy.

Výsledky výskumu

Premenné oboch konštruktov približujeme pomocou deskriptívnych charakteristík v tabuľke 1.

Tabuľka 1. Štatistická deskripcia premenných (charakteristiky TL a črtová emocionálna inteligencia) vo výskumnom súbore manažérov škôl stredného Slovenska (N=45)

		Min	Max	AM	SD	Šikmost'	Špicatost'
TEIQue-SF	Well-being	4,0	7,0	5,70	0,72	-0,442	-0,379
	Sebakontrola	3,3	6,2	4,93	0,73	-0,226	-0,665
	Emocionalita	4,8	6,9	5,74	0,47	-0,092	-0,303
	Sociabilita	2,5	6,8	4,74	0,85	-0,322	0,696
	Globálna TEI	4,0	6,7	5,28	0,48	0,256	1,297

LPI	Modelovanie / ukazovanie cesty	5,0	9,8	7,51	1,24	-0,146	-0,661
	Inšpirovanie víziou	3,0	10,0	6,43	1,69	-0,058	-0,342
	Podpora iniciatívy / inovácií	4,2	9,3	6,99	1,15	-0,532	-0,093
	Umožnenie rastu a aktivity	5,3	10,0	7,84	1,12	-0,259	-0,49
	Povzbudzovanie a oceňovanie	4,0	10,0	7,15	1,58	-0,131	-0,886

Cieľom výskumu bola empirická analýza súvislostí medzi črtovou EI školských manažérov ako lídrov v edukácii a ich vodcovskými praktikami v kontexte TL, ktorú sme zisťovali prostredníctvom Pearsonovho korelačného koeficientu.

Tabuľka 2. Korelačné koeficienty pre charakteristiky TL (meraného LPI) a črtovou EI (meranou TEIQue – SF)

	Modelovanie/ ukazovanie cesty	Inšpirovanie víziou	Podpora iniciatívy a inovácií	Umožnenie rastu a aktivity	Povzbudzovanie a oceňovanie
Well-being	0,02	0,13	-0,19	0,14	0,06
Sebakontrola	0,25	0,18	-0,11	0,20	0,25
Emocionalita	0,16	0,24	0,01	0,38**	0,30*
Sociabilita	0,19	0,31*	0,10	0,20	0,23
Globálna TEI	0,21	0,29*	-0,06	0,30*	0,27

*p≤0,05; **p≤0,01

Výsledné hodnoty Pearsonovho testovania prezentované v tabuľke 2 ukazujú, že vecne ide o stredne silný štatistický vzťah pozitívneho smeru medzi globálnou črtovou EI a subškálou LPI Inšpirovanie víziou a subškálou Umožnenie rastu a aktivity. Rovnako štatisticky významný stredne silný vzťah pozitívneho smeru existuje medzi faktorom Emocionalita a subškálami Umožnenie rastu a aktivity a Povzbudzovanie a oceňovanie a napokon opäť rovnaký štatisticky významný vzťah medzi faktorom Sociabilita a subškálou Inšpirovanie víziou.

Diskusia

Existenciou štatisticky významných vzťahov medzi globálnou črtovou EI a charakteristikami TL vo výskumnom súbore slovenských školských manažérov ako lídrov v edukácii sa potvrdili vzťahy medzi EI a charakteristikami TL. V súvislosti s výsledkami nášho výskumu platí, že čím vyššou úrovňou globálnej črtovej EI disponujú školskí manažéri stredného Slovenska, tým disponujú vyššou úrovňou schopnosti predvídať budúcnosť, vedia inšpirovať svojich kolegov podnetnými a inovatívnymi návrhmi a zároveň s nimi spolupracovať na budovaní spoločnej vízie. Takisto je u nich rozvinutejšia schopnosť posilňovať spoluprácu v tíme, budovať dôveru a vzťahy v tíme, ale aj posilňovať kompetencie svojich kolegov. Výskum ďalej potvrdil, že čím je u školských manažérov vyššia miera empatie a vzťahovej kompetencie, tým je u nich vo vyššej miere rozvinutá líderská schopnosť posilňovať spoluprácu, budovať dôveru a pevné vzťahy v tíme, ako aj schopnosť oceňovať svojich kolegov za ich osobný prínos pre organizáciu alebo svoj tím, no oceňovať dokážu takým spôsobom, že ním posilňujú ducha tímu. Rovnako výskum potvrdil, že čím sú školskí manažéri viac asertívni, sociálne uvedomelí a majú rozvinutejšiu schopnosť manažovať emócie druhých, tým je u nich rozvinutejšia líderská schopnosť predvídať budúcnosť a vďaka tomu ponúka podnetné a inovatívne nápady, ktorými inšpiruje svojich kolegov, no zároveň ich zapája do spoločnej vízie budúcnosti cez vzájomné zdieľanie aspirácií.

Výskumné zistenia predkladanej štúdie sú tak v súlade s inými výskumnými zisteniami, ktoré analyzovali vzťah EI transformatívnych lídrov s ich líderskými zručnosťami. Za všetkých spomenieme výskumné zistenia Gardnerovej a Stougha (2002). Autori uvádzajú, že regresná analýza položiek dotazníkov SUEIT a MLQ preukázala, že schopnosť lídrov identifikovať a porozumieť emóciám druhých je najlepším prediktorom TL, konkrétne podmieňuje dimenzie Charizma lídra/ Idealizovaný vplyv, Osobný prístup a Intelektuálna stimulácia. To znamená, že úroveň EI lídra ovplyvňuje tie charakteristiky TL ako Charizmu lídra, t.j. správanie, ktorým líder dosiahne to, že sa s ním ostatní identifikujú; správanie, ktoré v ostatných vytvára pocit, že sú dôležití a zároveň správanie podporujúce osobný rastu aktivitu a angažovanosť svojich nasledovateľov.

Samozrejme, sme si vedomí limitov nášho výskumu, ktoré súvisia predovšetkým s veľkosťou a výberom špecifického výskumného súboru, ako aj použitím doposiaľ neštandardizovaného nástroja zisťovania charakteristík TL - LPI. Preto sme si overili prítomnosť

tzv. common method bias pri použití tohto meracieho nástroja a zistili sme, že v dátach nášho výskumného súboru nedochádza ku skresleniu výsledkov v súvislosti s použitím neštandardizovaného dotazníka LPI, pretože celková odchýlka extrahovaná Harmanovým jednofaktorovým testom je 40,3% a je nižšia ako odporúčaná hranica 50%. (Podsakoff et al., 2003)

Záver

Prezentované výskumné zistenia naznačujú, že črtová EI môže byť jedným z faktorov, ktorý súvisí so schopnosťou byť inšpiratívnym edukačným lídrom. Keďže črtová EI je chápaná ako konštelácia sebedripísaných schopností a behaviorálnych dispozícií súvisiacich s emocionalitou, ktoré je možné rozvíjať a následne môže dôjsť k rozvoju takých praktík transformatívneho lídersípu, ktoré umožnia druhým rásť, motivovať sa, spolupracovať s druhými a budovať ducha tímu či organizácie, ktorá prináša zmenu v edukačnom prostredí. Práve lídri v edukačnom prostredí by mali byť facilitátormi, ktorí umožnia ostatným rozvíjať svoj vlastný potenciál.

Literatúra

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Caruso, D. R., Fleming, K., & Spector, E. D. (2014). Emotional Intelligence and Leadership. In G. R. Goethals, S. T. Allison, R. M. Kramer, & D. M. Messick (Eds.), *Conceptions of Leadership. Jepson Studies in Leadership* (pp. 93-111). Palgrave Macmillan.
- Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). *Emotionally Intelligent Manager*. John Wiley & Sons Inc.
- Esfahani, N., & Soflu, H. G. (2011). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership in physical education managers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30(2011), 2384–2393. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.465>
- Gardner, L., & Stough, C. (2002). Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(2), 68–78. <https://doi.org/10.1108/01437730210419198>

- Hur, Y., & van der Berg, P.T., & Wilderom, C. P. M. (2011). Transformational leadership as a mediator between emotional intelligence and team outcomes. *The Leadership Quarterly*, 22(2011), 591–603. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.05.002>
- Kaliská, L. (2019). Bibliometric analysis of "transformative leadership in education" in Web of Science Core Collection. In *ICERI 2019: 12th international conference of education, research and innovation, 11. - 13. 11. 2019, Seville, Spain: conference proceedings* (pp. 9789-9798). International association of technology, education and development (IATED)
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Wiley Brand.
- Petrides, K. V. (2009). *Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). Technical Manual*. London Psychometric Laboratory.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15, 425-448.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B., Moorman, R., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviours and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviours. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Smutný, P., Procházka, J., & Vaculík, M. (2014). Developing managerial competency model. *Proceedings of International Conference Hradec Economic Days*, 4(2), 309–315.
- Sollárová, E., Poliach, V., Heinzová, Z., Pašková, L., & Žitniaková Gurgová, B. (2019). Kompetenčné modely lídershipu v edukačnom prostredí. In J. Procházka, T. Kratochvíl, & M. Vaculík (Eds.), *Psychologie práce a organizace 2019 Sborník příspěvků* 18.

mezinárodní konference (pp.225-234). MUNI Press.
<https://doi.org/10.5817/CZ.MUNI.P210-9488-2019-24>

Sparrow, T, & Knight, A. (2012). *Applied EI: The Importance of Attitudes in Developing Emotional Intelligence*. John Wiley & Sons Inc.

Kontaktné údaje

Mgr. Zuzana Heinzová, PhD.

Katedra psychológie, Pedagogická fakulta UMB

Ružová 13, 974 11 Banská Bystrica, Slovenská republika

zuzana.heinzova@umb.sk

Grantová podpora

APVV-17-0557 "Psychologický prístup k tvorbe, implementácii a overovaniu kompetenčného modelu rozvoja lídrov v edukácii"