

# PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE 2024

SBORNÍK ABSTRAKTŮ  
Z MEZINÁRODNÍ KONFERENCE  
ZLÍN, 24.–25. 4. 2024

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky



Katedra  
psychologie  
Filozofická fakulta  
Univerzity Palackého v Olomouci

MUNI  
ECON



FAKULTA SOCIÁLNÝCH  
A EKONOMICKÝCH VIED  
Univerzita Komenského  
v Bratislave



International conference

# **Work and Organizational Psychology 2024**

Transformations of the World of Work in the Digital Age

April, 24-25<sup>th</sup>, 2024, Zlin

**Conference programme and proceedings of abstracts**

<https://ppao.upol.cz/>

**Programový a organizační výbor konference**  
**(Conference Programme and Organizing Committee)**

doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.

doc. Ing. Jana Matošková, Ph.D.

Ing. Lucie Tomancová, Ph.D.

Ing. Martin Horák, Ph.D.

Ing. Petra Benyahya, Ph.D.

Ing. Lenka Smékalová, Ph.D.

Ing. Eliška Hradilová

Simona Pekařová

Eliška Samsonková

**Stálý výbor konference (Conference Standing Committee)**

doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar CSc., Ústav managementu a marketingu, Fakulta managementu a ekonomiky UTB, Zlín – předseda

PhDr. Martin Seitl, Ph.D., Katedra psychologie, Filozofická fakulta UP, Olomouc

prof. PhDr. Tomáš Sollár, Ph.D., Katedra psychologických vied, Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva UKF, Nitra

doc. Mgr. Elena Lisá, Ph.D. Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK, Bratislava

doc. Ing. Mgr. Jozef Bavoľár, Ph.D., Katedra psychológie, Filozofická fakulta UPJŠ, Košice

Mgr. Bc. Ivana Šípová PhD., Katedra psychologie, Filozofická fakulta UK, Praha

doc. Ing. Mgr. Jakub Procházka, Ph.D., Katedra podnikového hospodárství, Ekonomicko správní fakulta MU, Brno

Mgr. Denisa Fedáková, Ph.D., Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Košice

© Editoři (Editors): Aleš Gregar, Jana Matošková, Petra Benyahya

ISBN: 978-80-7678-247-1



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

Mezinárodní konference

# **Psychologie práce a organizace 2024**

Proměny světa práce v době digitalizace

24.–25. dubna 2024, Zlín

## **Program konference**

International conference

# **Work and Organizational Psychology 2024**

Transformations of the World of Work in the Digital Age

April, 24-25<sup>th</sup>, 2024, Zlín

**Conference programme**

## **Pořádající pracoviště**

### **(Organising departments)**

Ústav managementu a marketingu  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Katedra podnikového hospodářství  
Ekonomicko-správní fakulta  
Masarykova univerzita

Katedra psychologie  
Filozofická fakulta  
Univerzita Palackého v Olomouci

Katedra psychologických vied  
Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva  
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre

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

Spoločenskovedný ústav  
Centrum spoločenských a psychologických vied  
Slovenská akadémia vied Košice

Katedra psychológie  
Filozofická fakulta  
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

**STŘEDA 24. dubna 2024**

**WEDNESDAY April, 24<sup>th</sup>, 2024**

9.00–9.30	Registrace účastníků, občerstvení Registration of participants, refreshments	vstupní hala předsálí auly (vlevo od vstupu) entrance hall lobby in front of the aula (left from the entrance)
9.30–9.35	Zahájení konference Opening of the conference	posluchárna D (o patro níže) lecture hall D (one floor below)
9.35–12.00	Zvané přednášky Invited lectures	posluchárna D lecture hall D

**František Hroník**, vzdělávací společnost MotivP  
Zdravá firma

**Eva Höschlová**, Česká asociace psychologie práce a organizace  
Psychodiagnostika a umělá inteligence: přínosy a rizika

**Kimberley Breevaar**, Erasmus University Rotterdam  
Fostering Psychological Safety: Unveiling the Impact of Destructive  
Leadership in Organizations

12.00–13.00	Přestávka, občerstvení Break, refreshments	předsálí auly lobby in front of the aula
13.00–15.00	Plenární jednání konference Plenary session	posluchárna D lecture hall D

**Daniela Pauknerová**  
Nové trendy v leadershipu: Social Identity Leadership

**Denisa Newman, Katarína Hannelová**  
Benefity a nevýhody vzdialenej práce v kontexte sociodemografických  
premenných

**Veronika Hrabalová, Kamila Urban**  
Autonomní motivace zaměstnanců v ČR: Klíčový faktor pro sebeřízené  
učení na pracovišti

**Denisa Fedáková, Pavol Kačmár**  
Kvalita života súvisiaca s prácou v kontexte časovej perspektívy

**Jana Blštáková, Vanda Čirčová, Róbert Hanák**  
Latent factors hidden behind modern HRM 4.0 practices

**Lucie Hrbáčková, Anastasia Efimova, Aleš Gregar, Lukáš Danko**  
 Bariéry při používání informačních a komunikačních technologií v procesu HRM

15.00–15.30	Přestávka, občerstvení Break, refreshments	předsálí auly lobby in front of the aula
-------------	---	---

15.30–17.10	Plenární jednání Plenary session	posluchárna D lecture hall D
-------------	-------------------------------------	---------------------------------

**Miroslav Světlák, Alena Slezáčková, Denisa Denglerová, Monika Lekarová, Zdeňka Barešová, Adam Suchý, Martin Bořil**  
 EHealth v pracovním prostředí – intervenční screening MyWay analytix®

**Michal Hužva**  
 Výhledy analýzy sítí: Teorie a praxe v organizacích

**Vendula Máčalová, Martin Seitl, Priyanka Choudhary**  
 Validace českých verzí dotazníků pracovní spokojenosti (Job Descriptive Index a Job in General)

**Jitka Hanáčková**  
 Diagnostické nástroje a vybrané intervence v oblasti podpory bezpečnosti práce u exponovaných pozic

**Elena Lisá, Peter Štefančík**  
 Priming bezpečného pripútania ako nástroj podpory mentálneho zdravia pracujúcich študentov

17.15–18.00	Diskuze o možných publikačních výstupech konference Discussion on possible publications outcomes of the conference	posluchárna D lecture hall D
-------------	---	---------------------------------

19.00–23.00	Společenský večer (včetně komentované prohlídky Baťovy vily) Social evening (including a guided tour of Bata Villa)	Baťova vila Bata Villa
-------------	--	---------------------------



**ČTVRTEK 25. dubna 2024**

**THURSDAY April, 25<sup>th</sup>, 2024**

9.00–10.40 Zvané přednášky posluchárna D  
Invited lectures lecture hall D

**Konstantinos Kafetsios**, Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci  
Interpersonal schemata in leader-follower interaction

**Jana Murza**, Centrum hygieny práce a pracovního lékařství Státního zdravotního ústavu  
Dopady robotizace na duševní zdraví zaměstnanců

10.40–11.00 Posterová sekce předsálí posluchárny D  
Autoři příspěvků jsou přítomni u posterů k diskusi.  
Poster section lobby in front of the lecture hall D  
The authors of the contributions are present at the posters for discussion.

**Katarína Baňasová, Viktória Ivanová, Lucia Ráczová, Gabriela Šeboková**  
Akceptácia zmeny, lokalizácia kontroly a optimálne prosperovanie u mladých dospelých

**Zdenka Gyurák Babel'ová**  
Performance of employees during home office in organizations in Slovakia

**Mária Ďurkovská, Alexander Loziak, Michal Kentoš, Miroslava Bozogáňová, Samar Issmailová, Lucia Heldáková, Anna Kalistová, Marcel Martončík**  
Well-being a stres učiteľ'ov v marginalizovaných komunitách: systematická prehľadová štúdia

**Miriama Hudáková, Jarmila Pašková, Jana Uhláriková, Tomáš Sollár**  
Pracovná identita a akceptácia zmeny u študentov vysokých škôl

**Michaela Muchová, Ester Nosál'ová**  
Ako motivácia a intolerancia neistoty formujú naše pracovné ciele?

**Miroslava Bozogáňová, Tatiana Pethö**  
The intention to study IT in the context of psychological and performance characteristics of secondary school students- preliminary findings

11.00–11.30 Přestávka, občerstvení  
Break, refreshments

předsálí auly  
lobby in front of the aula

11.30–13.30 Plenární jednání  
Plenary session

posluchárna D  
lecture hall D

**Petr Urban, Evžen Tondl**

Rizikové faktory zátěže operátorů dronu typu First Person View

**Michal Kentoš, Mária Ďurkiovská, Patrícia Kundrátová**

Faktory a bariéry uplatnenia sa žien v IT sektore

**Shumran Hafoudh, Martin Seidl, Miroslav Charvát**

Překlad a ověření dotazníku Jádrového sebehodnocení

**Ester Nosáľová, Michaela Muchová**

Od intolerance neistoty k akčnej kríze: mediačná rola cieľovej sebaúčinnosti

**Jozef Bavoľár**

Stabilita pracovných cieľov a jej vzťah s charakteristikami rozhodovania – rok po

**Magda Nišpovská, Andrea Rozkovicová**

Narcistické rysy u učitelů a vedoucích pracovníků jako faktor kvality sociálního klimatu učitelských sborů

13.30–14.00 Ukončení konference a vyhlášení  
výsledků studentské soutěže  
Closing of the conference and  
announcement results of the student  
competition

posluchárna D  
lecture hall D

## **DOPROVODNÝ PROGRAM PPAO 2024**

---

Máte možnost se zúčastnit jednání a doprovodného programu konference Baťův odkaz světu, která probíhá na Fakultě managementu a ekonomiky ve Zlíně ve stejném termínu. Bližší informace o této konferenci jsou uvedeny na <https://batuvodkazsvetu.cz/>

Součástí doprovodného programu jsou výstavy:

- Využití kreativity v průmyslu
- Výstava „Bud' prvním!“
- Výstava „Tvůrci fenoménu Baťa“
- Výstava „Tomáš Baťa a jeho Zlín“

Máte také možnost navštívit Baťovský čtecí koutek, kde k prolistování pro vás budou připraveny autentické noviny i významné originály tiskovin z firmy Baťa. Součástí čtecího koutu pak bude také prodej baťovské literatury a zboží s tematikou Baťa.

Můžete si také prohlédnout prezentaci vývoje Baťových závodů doplněná moderními digitálními technologiemi pro podporu organizace a řízení výrobních procesů – tzv. Průmyslovou fabriku.

V nabídce jsou také workshopy:

- TRANSFORMACE PRŮMYSLU VE STŘEDNÍ EVROPĚ: hrozby a příležitosti
- TECHNOLOGIE A HUMANITA
- PŘIPRAVENOST NA ZMĚNY
- NAPLNĚNÍ MOTIVÁTORŮ: Klíč k spokojenosti a produktivitě zaměstnanců
- INSPIRUJ SE BAŤOU: Filozofie Baťa a její aplikování do osobního i profesního života
- VÝKONNÉ PROCESY A UDRŽITELNOST ZMĚN
- JAK NAJÍT MLADÉ LIDI DO VÝROBY A PRACOVAT S NIMI?
- KVALITNÍ PRODUKT POTŘEBUJE KVALITNÍ ZADÁNÍ PRO DESIGN
- PRODUKTIVNÍ JÁ: Strategie pro efektivní práci

Můžete se rovněž zúčastnit exkurze do některé z firem TAJMAC – ZPS, Amazon Kojetín, Kovárna Viva a Continental Barum. Možností je rovněž vydat se na komentovanou procházku Zlínem.

Upozorňujeme, že kapacita doprovodných workshopů a exkurzí je omezená. Pokud jste si účast včas nerezervovali, ověřte si u organizátorů, že kapacita těchto akcí ještě nebyla vyčerpána.

### **Společenský večer ve vile Tomáše Bati**

Společenský večer se uskuteční ve středu 24. dubna 2024 v inspirativních prostorách Baťovy vily. O hudební program se postará Paper Moon Trio, dámy ze Slovenska, které vám akusticky zahrají známé melodie ze třicátých let. V přátelské atmosféře budete moct ochutnat dezerty podle receptury Marie Baťové, stejně jako budete seznámeni s interiérem vily, ve které Marie společně se svým mužem Tomášem žila.

Adresa: Baťova vila, Gahurova 292, 760 01 Zlín

Začátek: 19 h

## **ACCOMPANYING PROGRAMME OF PPAO 2024**

---

The participants of the conference have the opportunity to attend the programme of the conference Bata's Legacy to the World, which is taking place at the Faculty of Management and Economics in Zlín on the same date. Further information about this conference is available at <https://batuvodkazsvetu.cz/> Accompanying events are in Czech.

The accompanying programme includes exhibitions:

- Using creativity in industry
- Exhibition "Be the First!"
- Exhibition "Creators of the Bata Phenomenon"
- Exhibition "Tomas Bata and his Zlín"

You also have the opportunity to visit the Bata Reading Corner, where authentic newspapers and important originals from the Bata company will be ready for you to browse through. The reading corner will also sell Bata literature and Bata-themed merchandise.

You can also see a presentation of the development of Bata's factories supplemented by modern digital technologies to support the organisation and management of production processes - the so-called Industrial Factory.

Workshops are also on offer:

- TRANSFORMACE PRŮMYSLU VE STŘEDNÍ EVROPĚ: hrozby a příležitosti
- TECHNOLOGIE A HUMANITA
- PŘIPRAVENOST NA ZMĚNY
- NAPLNĚNÍ MOTIVÁTORŮ: Klíč k spokojenosti a produktivitě zaměstnanců
- INSPIRUJ SE BAŤOU: Filozofie Baťa a její aplikování do osobního i profesního života
- VÝKONNÉ PROCESY A UDRŽITELNOST ZMĚN
- JAK NAJÍT MLADÉ LIDI DO VÝROBY A PRACOVAT S NIMI?
- KVALITNÍ PRODUKT POTŘEBUJE KVALITNÍ ZADÁNÍ PRO DESIGN
- PRODUKTIVNÍ JÁ: Strategie pro efektivní práci

You can also take part in an excursion to one of the TAJMAC companies - ZPS, Amazon Kojetín, Kovárna Viva and Continental Barum. You can take a guided walk through Zlín as well.

Please note that the capacity of the accompanying workshops and excursions is limited. If you have not booked your participation in time, please check with the organisers that the capacity of these events has not yet been exhausted.

### **Social evening in the Villa Tomáš Bata**

The social evening will take place on Wednesday 24 April 2024 in the inspiring premises of Bata Villa. The musical programme will be provided by Paper Moon Trio, ladies from Slovakia, who will play well-known melodies from the 1930s acoustically. In a friendly atmosphere, you will be able to taste desserts based on Marie Bata's recipes, as well as be introduced to the interior of the villa where Marie and her husband Tomas lived.

Adresse: Baťova vila, Gahurova 292, 760 01 Zlín  
Start: 19 h

## STUDENTSKÁ SOUTĚŽ

---

Studenti, kteří přihlásili své příspěvky na konferenci, ať již jako přednášku nebo poster, soutěží o nejlepší studentský příspěvek. Vítězové obdrží od organizátorů konference věcnou cenu.

Všichni účastníci konference mají možnost zapojit se do hlasování a hodnocení studentských příspěvků s využitím níže uvedených QR kódů.

Přihlášené studentské příspěvky na PPaO 2024:

- **Shumran Hafoudh, Martin Seidl, Miroslav Charvát:** *Překlad a ověření dotazníku Jádrového sebehodnocení* – přednáška



- **Veronika Hrabalová, Kamila Urban:** *Autonomní motivace zaměstnanců v ČR: Klíčový faktor pro sebeřízené učení na pracovišti* – přednáška



- **Michal Hužva:** *Výhledy analýzy sítí: Teorie a praxe v organizacích* – přednáška



- **Michaela Muchová, Ester Nosál'ová:** *Ako motivácia a intolerancia neistoty formujú naše pracovné ciele?* – poster



- **Ester Nosál'ová, Michaela Muchová:** *Od intolerancie neistoty k akčnej kríze: mediačná rola cieľovej sebaúčinnosti* – přednáška



## STUDENT COMPETITION

---

Students who have submitted their papers to the conference, either as a talk or a poster, compete for the best student paper. The winners will receive a material prize from the conference organisers.

All conference participants have the opportunity to participate in the voting and evaluation of student papers using the QR codes below.

Student submissions for PPaO 2024:

- **Shumran Hafoudh, Martin Seitl, Miroslav Charvát:** *Překlad a ověření dotazníku Jádrového sebehodnocení* – přednáška



- **Veronika Hrabalová, Kamila Urban:** *Autonomní motivace zaměstnanců v ČR: Klíčový faktor pro sebeřízené učení na pracovišti* – přednáška



- **Michal Hužva:** *Výhledy analýzy sítí: Teorie a praxe v organizacích* – přednáška



- **Michaela Muchová, Ester Nosál'ová:** *Ako motivácia a intolerancia neistoty formujú naše pracovné ciele?* – poster



- **Ester Nosál'ová, Michaela Muchová:** *Od intolerance neistoty k akčnej kríze: mediačná rola cieľovej sebaučinnosti* – přednáška



## ZVANÉ PŘEDNÁŠKY

### INVITED LECTURES

---

#### **Zdravá firma**

*František Hroník*

Programy Zdravé firmy jsme začali rozvíjet a realizovat v roce 2014 pro firmu dm drogerie Slovensko. Tyto programy se postupně rozšiřovaly a pokračují dodnes. Stavěli jsme je na vzájemně propojených teoretických základech. Vycházeli jsme z principů salutogeneze. Definicí zdraví WHO jsme si rozšířili. Zapracovali jsme koncepty locus of control, koncepty resilience, hardiness, naučené bezmoci, nadějného myšlení, posttraumatického růstu, konstruovaných emocí apod. Protože účastníky programu nejsou psychologové, ale řadoví pracovníci ve funkci prodavačů, prodavaček, vedoucí a manažeři, tak jsme program komunikovali v přijatelné praktické formě. Zrodilo se motto programu, které nás provází dodnes: Těšit se do práce, těšit se domů. Na základě různých šetření víme, že lidé si do práce nosí problémy, které mají doma (problémy ve vztazích, exekuce, domácí násilí, závislosti blízkých), statisticky třetina z nich trpí psychickými problémy a pobírají psychofarmaka. Stejně tak si mohou přenášet nejrůznější emoce z práce domů.

V rámci dm drogerie vznikl dokument a brožura „DNA zdravé firmy, strategie zdraví a zdraví v práci“, kterou obdrží každý, kdo do firmy nastoupí. V průběhu let jsme si formulovali různé vrstvy zdraví, od zdravého jedince, přes tým, firmu k zdravému společenství. Takto se koncept a program prolíná s pojetím společenské odpovědnosti firem (CSR), které jsme si převedli do srozumitelného „být dobrým občanem a sousedem.“ Zde se také setkáváme s výzkumným programem Odolná společnost - Strategie AV21 s názvem Odolná společnost pro 21. století a v rámci projektu NPO „Národní institut pro výzkum socioekonomických dopadů nemocí a systémových rizik“. Taktéž si definujeme, co je zdravým týmem, jak se projevuje nemocná skupina (mobbing, šikana apod.) a zejména, co s tím můžeme dělat. Program Zdravá firma nejsou jen tréninky a workshopy, které se odehrávají během roku. Je to sled permanentních aktivit. Nejvýznamnější je Záchraná sítě, která je pro všechny k dispozici 15 hodin denně po dobu 7 dní v týdnu. Linku zabezpečují psychologové vzdělaní v krizové intervenci. V programech se soustředíme i na tělo, tedy na fyzická cvičení a fyzioterapii. Zatímco programy Zdravé firmy jsou během roku k dispozici pro omezený počet účastníků (dosud jimi prošlo na 700 účastníků), Záchraná sítě a další podpůrné programy jsou pro všechny spolupracovníky ve firmě.

Linka Záchrané sítě oproti jiným linkám krizové intervence je určena nejen pro jednorázové řešení. Nemálo volajících se opakovaně spojuje s psychologem a mnohdy poskytuje podporu, než se klient dostane ke klinickému psychologovi či psychiatrovi.

#### **Healthy company**

*František Hroník*

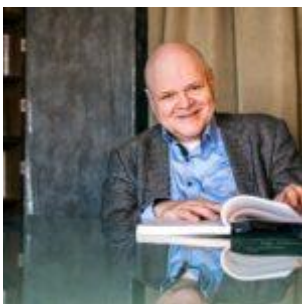
We started to develop and implement Healthy Companies programmes in 2014 for dm drogerie Slovakia. These programs have gradually expanded and continue to this day. We built it on

interconnected theoretical foundations. We started from the principles of salutogenesis. We expanded the WHO definition of health. We incorporated concepts of locus of control, concepts of resilience, hardiness, learned helplessness, hopeful thinking, post-traumatic growth, constructed emotions etc. Since the participants in the program are not psychologists but rank and file workers in the capacity of salesmen, saleswomen, supervisors and managers, we communicated the program in an acceptable practical form. The motto of the program was born, and it is still with us today: look forward to work, look forward to going home. Based on various surveys, we know that people bring to work the problems they have at home (relationship problems, foreclosures, domestic violence, addictions of loved ones), statistically one-third of them suffer from psychological problems and are on psychopharmaceuticals. Similarly, they may carry all sorts of emotions from work to home.

The dm drugstore has produced a document and brochure "DNA of a healthy company, health and health strategy at work", which everyone who joins the company receives. Over the years, we have formulated different layers of health, from a healthy individual, to a team, to a company, to a healthy community. In this way, the concept and program is intertwined with the concept of Corporate Social Responsibility (CSR), which we have translated into the easy-to-understand "being a good citizen and neighbor." This is also where we meet the Resilient Society - Strategy AV21 research program called Resilient Society for the 21st Century and the NPO's National Institute for Research on the Socioeconomic Impact of Disease and Systemic Risk. We are also defining what a healthy team is, how a sick group manifests itself (mobbing, bullying etc.) and, most importantly, what we can do about it. The Healthy Company program is not just trainings and workshops that happen throughout the year. It is a sequence of permanent activities. The most important one is the Lifeline Záchranné sieť, which is available to everyone 15 hours a day, 7 days a week. The hotline is staffed by psychologists trained in crisis intervention. The programs also focus on the body, i.e. physical exercises and physiotherapy. While the Healthy Firm programs are available for a limited number of participants during the year (700 participants have gone through them so far), the Lifeline Záchranné sieť and other support programs are for all associates in the firm.

The Lifeline Záchranné sieť, unlike other crisis intervention lines, is not just for one-off solutions. Many repeat callers connect with a psychologist and often provide support before the client is referred to a clinical psychologist or psychiatrist.

*PhDr. František Hroník*



František Hroník je pôvodným vzdeláním psycholog, ktorý dlhouhá léta pôsobil jako klinický psycholog v nemocnici i jako smluvní partner zdravotních pojišťoven. Posledních 20 let působí



výhradně v organizační praxi. Založil poradenskou a vzdělávací společnost Motiv P, která působí v České republice a na Slovensku. Napsal několik knih, které se věnují problematice výběru, hodnocení a rozvoji pracovníků. Věnuje se především manažerskému rozvoji. Přednáší na studiu MBA. V poslední publikaci Čtyři směry business myšlení reaguje na postcovidovou situaci.

František Hroník is a psychologist who has worked for many years as a clinical psychologist in hospitals and as a contractual partner of health insurance companies. For the last 20 years he has been working exclusively in organizational practice. He founded the consulting and training company Motiv P, which operates in the Czech Republic and Slovakia. He has written several books on the selection, evaluation and development of employees. His main focus is on management development. He is a lecturer at the MBA programme. In his latest publication, Čtyři směry business myšlení (Four Directions of Business Thinking), he responds to the post-covid situation.

## **Psychodiagnostika a umělá inteligence: přínosy a rizika**

*Eva Höschlová*

Přestože je termín umělá inteligence (artificial intelligence, zkr. AI) používán už od 50. let minulého století, největší míru celospolečenské pozornosti si získal převážně v posledních letech. Stalo se tak díky rozvoji generativní AI, tedy umělé inteligence, která je schopna sama generovat nový obsah, jako jsou například obrázky, videa či psaný text. Výrazně tomu napomohl skokový posun v oblasti zvané zpracování přirozeného jazyka (natural language processing, zkr. NLP). V oblasti psychologie můžeme v současné době vidět dva hlavní proudy zájmu o umělou inteligenci: jednak se aplikují AI nástroje za účelem zkvalitnění psychologické práce a jejích výstupů a dále také psychologové zkoumají, jak lidé AI vnímají, jak probíhá interakce člověka s počítačem a podobně.

Tento příspěvek představí hlavní oblasti, kde se v současné době ve světě využívá umělé inteligence v psychodiagnostice. Ukážeme příklady několika konkrétních nástrojů, například těch, které kontrolují dodržování správných postupů v praxi, či takové, které pomáhají zdokumentovat prováděný rozhovor a navrhnout psychologovi oblasti ke zlepšení jeho konverzace. Představíme nástroje, které dokáží pomocí analýzy vzorců v řeči predikovat výskyt demence či které diagnostikují příznaky deprese.

Ve druhé části přednášky bude demonstrováno využití modelu umělé inteligence a natural language processingu v oblasti zdokonalování uživatelské zkušenosti při testování osobnosti pomocí nástroje Four Elements Inventory. Ukážeme, jak lze pomocí AI vytvořit kvalitnější a přesnější obsah individuální zprávy pro testovaného. Také budeme demonstrovat funkcionality chatbota, kterého vyvíjíme pro účely následné konzultace k interpretacím výsledků. Dokáže například zodpovídat otázky týkající se upřesnění výsledků, popisovat průběh interakcí s jinými osobami dle jejich osobnostního profilu, či dávat jiná rozvojová doporučení.

Závěrem budou diskutovány možné limity a rizika využívání AI nejen při vytváření automatizovaných zpráv a dalších druhů výstupů pro testované osoby. Shrneme postřehy a názory klíčových psychologických institucí ve světě jako jsou Americká psychologická

asociace (APA), Australská psychologická společnost (APS) či Britská psychologická společnost (BPS).

## **Psychodiagnostics and artificial intelligence: benefits and risks**

*Eva Höschlová*

Although the term artificial intelligence (AI) has been used since the 1950s, it has gained the greatest degree of public attention in recent years. This is due to the development of generative AI, i.e. artificial intelligence that is capable of generating new content on its own, such as images, videos or written text. This has been greatly helped by a leap forward in what is known as natural language processing (NLP). In the field of psychology, we can currently see two main streams of interest in AI: firstly, AI tools are being applied to improve the quality of psychological work and its output, and secondly, psychologists are also investigating how people perceive AI, how human-computer interaction takes place, and so on.

This paper will present the main areas where AI is currently being used in psychodiagnostics around the world. We will show examples of several specific tools, such as those that check for compliance with correct procedures in practice, or those that help to document the interview being conducted and suggest areas for the psychologist to improve his/her conversation. We will present tools that can use speech pattern analysis to predict the occurrence of dementia or that diagnose symptoms of depression.

The second part of the talk will demonstrate the use of the artificial intelligence model and natural language processing in improving the user experience in personality testing using the Four Elements Inventory tool. We will show how AI can be used to create better and more accurate personalized report content for the test subject. We will also demonstrate the functionalities of a chatbot we are developing for follow-up consultation to interpret results. For example, it can answer questions about refining results, describe the course of interactions with others according to their personality profile, or make other developmental recommendations.

Finally, the possible limits and risks of using AI not only in the creation of automated reports and other types of deliverables for test subjects will be discussed. We will summarize the insights and opinions of key psychological institutions in the world such as the American Psychological Association (APA), the Australian Psychological Society (APS) and the British Psychological Society (BPS).

*PhDr. Eva Höschlová, Ph.D.*



Eva Höschlová je členkou předsednictva České asociace psychologie práce a organizace, a kromě mezinárodních i českých výzkumů se věnuje aplikaci psychologie v nejrůznějších sférách byznysu. Výběru zaměstnanců a rozvoji jednotlivců, týmů i organizací se věnuje jako senior konzultant společnosti QED GROUP. Více než 10 let vyučovala na katedře psychologie FFUK, například Psychodiagnostiku a psychometrii, Metody psychologie práce či Ekonomickou psychologii.

Eva Höschlová is a member of the board of the Czech Association of Work and Organizational Psychology, and in addition to international and Czech research, she is dedicated to the application of psychology in various business spheres. She is a senior consultant at QED GROUP and has been teaching at the Department of Psychology of the Faculty of Philosophy of the Faculty of Social Sciences and Humanities for more than 10 years, including Psychodiagnosics and Psychometrics, Methods of Occupational Psychology and Economic Psychology.

## **Fostering Psychological Safety: Unveiling the Impact of Destructive Leadership in Organizations**

*Kimberley Breevaar*

People who feel psychologically safe believe that they can freely express themselves – such as asking a question or proposing something new - without fearing any negative consequences. Psychological safety is beneficial in many ways but not in the least because it helps organizations and those in it to thrive because it sets the stage for learning and innovation. In safe environments, mistakes are seen as unavoidable and an opportunity to grow and develop and out of the box ideas are seen as opportunities for constructive debate. When people feel unsafe, they may for example not express their ideas during a meeting because they are afraid their leader will get angry or ridicule them in front of others. Destructive leaders are notorious for creating unsafe work environments, in which employees are afraid to freely speak their mind. Because hardly anybody dares to go against their leader, destructive leadership is often very invisible to others such as higher management. Yet, destructive leadership is very costly, both financially and psychologically. For example, it is costly to societies and organizations because of increased legal and healthcare costs and absenteeism as well as decreased performance and disturbed team dynamics. Even more worryingly are the psychological effects on those employees who feel unsafe: their mental health and satisfaction with life in general greatly suffers, they are emotionally drained, and to cope with the situation often engage in all kinds of unhealthy behaviors such as increased alcohol intake and drug use. Even the leaders who create the unsafe work environment suffer, because they feel guilty and are less motivated themselves to perform their work. In this keynote, we will address the business case for psychological safety by focusing on the impact of psychologically unsafe destructive leaders.

## **Podpora psychologického bezpečí: Odhalení dopadu destruktivního vedení v organizacích**

*Kimberley Breevaar*

Lidé, kteří se cítí psychicky bezpečně, věří, že se mohou svobodně vyjádřit - například položit otázku nebo navrhnout něco nového - aniž by se obávali negativních důsledků. Psychologické bezpečí je prospěšné v mnoha ohledech, ale v neposlední řadě proto, že pomáhá organizacím a lidem v nich prosperovat, protože vytváří podmínky pro učení a inovace. V bezpečném prostředí jsou chyby vnímány jako nevyhnutelné a jako příležitost k růstu a rozvoji a netradiční nápady jako příležitost ke konstruktivní diskusi. Když se lidé necítí bezpečně, mohou například nevyjádřit své nápady během porady, protože se bojí, že se jejich vedoucí rozzlobí nebo je před ostatními zesměšní. Destruktivní vedoucí jsou známí tím, že vytvářejí nebezpečné pracovní prostředí, v němž se zaměstnanci bojí svobodně vyjádřit svůj názor. Protože se málokdo odváží jít proti svému vedoucímu, je destruktivní vedení často pro ostatní, například vyšší vedení, velmi neviditelné. Přesto je destruktivní vedení velmi nákladné, a to jak z finančního, tak z psychologického hlediska. Pro společnosti a organizace je nákladné například kvůli zvýšeným nákladům na právní a zdravotní péči a absencím, stejně jako kvůli snížené výkonnosti a narušené týmové dynamice. Ještě znepokojivější jsou psychologické dopady na ty zaměstnance, kteří se cítí nejistě: výrazně trpí jejich duševní zdraví a spokojenost se životem obecně, jsou emocionálně vyčerpaní, a aby se se situací vyrovnali, často se dopouštějí nejrůznějších nezdravých projevů chování, jako je zvýšená konzumace alkoholu a užívání drog. Trpí tím i vedoucí pracovníci, kteří nebezpečné pracovní prostředí vytvářejí, protože se sami cítí provinile a jsou méně motivováni k výkonu své práce. V této klíčové přednášce se budeme zabývat obchodními důvody pro psychologickou bezpečnost a zaměříme se na dopady psychicky nebezpečných destruktivních vedoucích pracovníků.

*Kimberley Breevaar, Ph.D.*



Kimberley Breevaart získala magisterský titul a doktorát v oboru pracovní a organizační psychologie na Erasmus University Rotterdam. Poté, co působila jako odborná asistentka na Vrije Universiteit Amsterdam, se vrátila na Erasmus University, kde se stala docentkou pro obor Leadership a Employee Wellbeing. Má patnáctiletou praxi v akademickém prostředí, kde studuje vzájemné vztahy mezi vedením lidí, pohodou zaměstnanců a výkonností organizace a objasňuje strategie pro vytváření zdravějšího a produktivnějšího pracovního prostředí. V roce 2022 publikovala knihu *The Barriers Model of Abusive Supervision*, která vysvětluje, proč je tak obtížné čelit destruktivnímu vedoucímu (viz také <http://tinyurl.com/barriersmodel>). V současné době edituje akademickou knihu o destruktivním vedení a píše knihu na stejném téma.

Kimberley Breevaart received her master degree and PhD in Work and Organizational Psychology at the Erasmus University Rotterdam. After serving as an assistant professor at Vrije Universiteit Amsterdam, she returned to Erasmus University where she became an associate professor of Leadership and Employee Wellbeing. She has 15 years of experience in

academia, studying the interplay between leadership, employee well-being, and organizational performance, shedding light on strategies to create healthier and more productive work environments. In 2022, she published *The Barriers Model of Abusive Supervision*, which explains why it is so difficult to confront a destructive leader (see also <http://tinyurl.com/barriersmodel>). She is currently editing an academic book on destructive leadership and writing a management book on the same topic.

## **Interpersonal schemata in leader-follower interaction**

*Konstantinos Kafetsios*

There is an emerging interest on the application of relational theories and notions in organizational research, leader-follower interaction in particular. The talk will present results from a research program that delved into how the combination of adult attachment styles and cultural orientations at both the leader and follower levels can illuminate the affective and perceptual dimensions of these interactions. Initial studies within this program have shown that leaders' attachment schemas significantly impact followers' workplace outcomes, both directly and indirectly. This influence is mediated by followers' culture-informed implicit leadership theories, highlighting the role of cultural context in shaping leadership perceptions and effectiveness. Further, the research investigates the alignment (or concordance) of attachment styles and cultural orientations between leaders and followers, comparing collectivistic versus individualistic cultural backgrounds. This comparison seeks to understand how cultural values and interpersonal dynamics intersect to influence the quality of leader-follower relationships.

The findings contribute to a layered understanding of how interpersonal schemas—mental frameworks that guide thoughts, feelings, and behaviors in relationships—operate across different levels within organizations and how these schemas influence the dynamics of leadership. The implications of this research are broad, offering valuable insights for improving leader-follower interactions across various international organizational and team settings. By recognizing and addressing the complex interplay of attachment styles and cultural orientations, organizations can foster more effective and harmonious leader-follower relationships, ultimately enhancing organizational performance and employee satisfaction. This talk aims to bridge theoretical research with practical applications, offering strategies for organizations to navigate the nuances of leader-follower dynamics in a culturally diverse global workplace.

## **Interpersonální schémata v interakci lídra a následovníka**

*Konstantinos Kafetsios*

V současné době se objevuje zájem o aplikaci vztahových teorií a pojmů v organizačním výzkumu, zejména o interakci mezi vedoucími a podřízenými. Přednáška představí výsledky výzkumného programu, který se zabýval tím, jak kombinace stylů připoutání dospělých a kulturních orientací na úrovni vedoucího i následovníka může osvětlit afektivní a percepční dimenze těchto interakcí. První studie v rámci tohoto programu ukázaly, že schémata připoutanosti vedoucích významně ovlivňují výsledky následovníků na pracovišti, a to jak

přímo, tak nepřímo. Tento vliv je zprostředkován kulturně podmíněnými implicitními teoriemi vedení následovníků, což zdůrazňuje roli kulturního kontextu při utváření vnímání a efektivity vedení. Výzkum dále zkoumá soulad (či shodu) stylů připoutání a kulturních orientací mezi vedoucími a následovníky, přičemž porovnává kolektivistické a individualistické kulturní prostředí. Toto srovnání se snaží pochopit, jak se kulturní hodnoty a mezilidská dynamika protínají a ovlivňují kvalitu vztahů mezi vedoucími a následovníky.

Zjištění přispívají k vrstevnatému pochopení toho, jak interpersonální schémata - mentální rámce, které řídí myšlenky, pocity a chování ve vztazích - fungují na různých úrovních v rámci organizací a jak tato schémata ovlivňují dynamiku vedení. Důsledky tohoto výzkumu jsou široké a nabízejí cenné poznatky pro zlepšení interakcí mezi vedoucími a následovníky v různých mezinárodních organizacích a týmech. Rozpoznáním a řešením složité souhry stylů připoutání a kulturních orientací mohou organizace podpořit efektivnější a harmoničtější vztahy mezi vedoucími a následovníky, což v konečném důsledku zvýší výkonnost organizace a spokojenost zaměstnanců. Cílem této přednášky je propojit teoretický výzkum s praktickými aplikacemi a nabídnout organizacím strategie, jak se orientovat v nuancích dynamiky vztahu mezi vedoucím a následovníkem na kulturně rozmanitém globálním pracovišti.

*prof. Konstantinos Kafetsios, Ph.D.*



Konstantinos Kafetsios je mimořádným profesorem na Univerzitě Palackého v Olomouci a členem katedry na Aristotelově univerzitě v Soluni. Působil na akademických pozicích ve Velké Británii a Řecku, kde se zaměřoval na emoce v mezilidských a sociálních interakcích, hierarchické vztahy na pracovišti a sociální vztahy napříč kulturami. Kafetsios publikoval více než 100 publikací v mezinárodních recenzovaných časopisech, zastával redakční funkce v různých časopisech a působil jako ad hoc recenzent ve více než 60 mezinárodních recenzovaných časopisech. Je řádným členem Mezinárodní společnosti pro výzkum emocí, Mezinárodní asociace pro výzkum vztahů a Evropské asociace sociální psychologie.

Konstantinos Kafetsios is an Extraordinary Professor at Palacký University in Olomouc and a faculty member at Aristotle University of Thessaloniki. He has held academic positions in the UK and Greece, focusing on emotion in interpersonal and social interaction, hierarchical relationships at work, and social relationships across cultures. Kafetsios has published over 100 publications in international peer-refereed journals, held editorial roles for various journals, and served as an ad hoc reviewer for over 60 international peer-refereed journals. He is a full member of the International Society for Research on Emotion, the International Association for Relationships Research, and the European Association of Social Psychology.

## **Dopady robotizace na duševní zdraví zaměstnanců**

*Jana Murza*

Cílem příspěvku je obeznámení se s výzkumným projektem, který mapuje vliv robotizace na psychické zdraví zaměstnanců. Jedná o explorativní výzkum, kvalitativní design, pracujeme s polostrukturovanými a nestrukturovanými rozhovory, využíváme obsahovou analýzu. Doposud jsme navštívili tři organizace, výzkumu se zúčastnilo celkem 8 manažerů 3 mistrů 3 technici 9 operátorů. Zaměřili jsme se na hledání odpovědí na otázky: Jak obecně vnímají zaměstnanci práci s robotem? V čem se práce po zavedení robotů změnila a jak to zaměstnanci vnímají? Jak probíhala adaptace na práci s robotem? Je potřeba speciální vzdělání? Dovednosti? Vlastnosti pro práci s robotem? Objevuje se u zaměstnanců strach z nepředvídatelnosti a z ublížení robotů na zdraví? Jakou mají zaměstnanci podporu při práci s robotem? Jaký vliv má práce s roboty na fyzické, psychické i sociální zdraví zaměstnanců? Zaměřili jsme se na subjektivní vnímání změn v oblasti únavy, stresu, možnosti komunikace s kolegy, pozornosti, paměti, spánku a abusu.

Analýzou rozhovorů bylo identifikováno 8 výsledných témat. Jde o obecné vnímání, změnu, strach, problémy, podporu, sociální vztahy a komunikaci, charakteristiku zaměstnance, fyzické zdraví a psychické zdraví. Podle předběžných výsledků se naše hypotéza, že práce s roboty je pro operátory psychicky náročná, nepotvrdila. Příspěvek si klade za cíl seznámit s výsledky probíhajícího výzkumu a rozproudit debatu na dané téma. Výsledky našeho výzkumu se opírají o malou skupinu probandů, je také potřeba výzkum provést v dalších různých prostředích firem.

## **The impact of robotics on employee mental health**

*Jana Murza*

The aim of this paper is to introduce a research project that maps the impact of robotics on the mental health of employees. It is an exploratory research, qualitative design, working with semi-structured and unstructured interviews, and using content analysis. So far we have visited three organizations, a total of 8 managers 3 foremen 3 technicians 9 operators have participated in the research. We focused on finding answers to the questions: how do employees generally perceive working with a robot? In what ways has work changed after the introduction of robots and how do employees perceive this? How was the adaptation to working with robots? Is there a need for special training? Skills? Traits for working with a robot? Is there a fear among employees of unpredictability and of being harmed by robots? What support do employees have when working with a robot? What impact does working with robots have on employees' physical, mental and social health? We focused on subjective perceptions of changes in fatigue, stress, ability to communicate with colleagues, attention, memory, sleep, and abus.

Analysis of the interviews identified 8 outcome themes. These were general perceptions, change, fear, problems, support, social relationships and communication, employee characteristics, physical health and mental health. According to the preliminary results, our hypothesis that working with robots is psychologically challenging for operators was not confirmed. This paper aims to present the results of ongoing research and to stir debate on the

topic. The results of our research are based on a small group of probands, there is also a need to conduct research in other different company environments.

*MUDr. Jana Murza*



Jana Murza vystudovala psychiatrii na Lékařské fakultě University Karlovy v Praze. Je držitelkou mezinárodního certifikátu z kognitivně behaviorální psychoterapie. Pracovala jako psychiatrička, lektorka, projektová manažerka a ředitelka personální divize maloobchodní společnosti. V současné době se věnuje prevenci a péči o mentální zdraví v organizacích. Je spoluzakladatelkou spolku COLLO a autorkou knihy TO JE ONO! Praktická psychologie pro manažery. V Centru hygieny práce a pracovního lékařství SZÚ se věnuje kromě jiného projektu „Dopady robotizace na duševní zdraví zaměstnanců“.

Jana Murza studied psychiatry at the Faculty of Medicine of Charles University in Prague. She holds an international certificate in cognitive behavioural psychotherapy. She has worked as a psychiatrist, lecturer, project manager and director of the HR division of a retail company. She is currently working on prevention and mental health care in organizations. She is co-founder of COLLO and author of TO JE ONO! Praktická psychologie pro manažery (THIS IS IT! Practical Psychology for Managers). At the Centre for Occupational Hygiene and Occupational Medicine of the National Institute of Occupational Health, she is involved in the project “The effects of robotization on the mental health of employees”.



Mezinárodní konference

# **Psychologie práce a organizace 2024**

Proměny světa práce v době digitalizace

24.–25. dubna 2024, Zlín

**Sborník abstraktů**

International conference

# **Work and Organizational Psychology 2024**

Transformations of the World of Work in the Digital Age

April, 24-25<sup>th</sup>, 2024, Zlin

**Proceedings of abstracts**

## ABECEDNÍ PŘEHLED ABSTRAKTŮ (podle prvního autora)

### ABSTRACT OVERVIEW (by first author)

---

#### Přednášky (lectures):

- Jozef Bavoľár: Stabilita pracovných cieľov a jej vzťah s charakteristikami rozhodovania – rok po ..... s. 29
- Jana Blštáková, Vanda Čirčová, Róbert Hanák: Latent factors hidden behind modern HRM 4.0 practices ..... s. 30
- Denisa Fedáková, Pavol Kačmár: Kvalita života súvisiaca s prácou v kontexte časovej perspektívy ..... s. 31
- Shumran Hafoudh, Martin Seitl, Miroslav Charvát: Překlad a ověření dotazníku Jádrového sebehodnocení ..... s. 32
- Jitka Hanáčková: Diagnostické nástroje a vybrané intervence v oblasti podpory bezpečnosti práce u exponovaných pozic..... s. 33
- Veronika Hrabalová, MSc, Mrg. Kamila Urban, Ph.D.: Autonomní motivace zaměstnanců v ČR: Klíčový faktor pro sebeřízené učení na pracovišti..... s. 34
- Lucie Hrbáčková, Anastasia Efimova, Aleš Gregar, Lukáš Danko: Bariéry při používání informačních a komunikačních technologií v procesu HRM ..... s. 35
- Michal Hužva: Výhledy analýzy sítí: Teorie a praxe v organizacích ..... s. 36
- Michal Kentoš, Mária Ďurkovská, Patrícia Kundrátová: Faktory a bariéry uplatnenia sa žien v IT sektore ..... s. 37
- Elena Lisá, Peter Štefančík: Priming bezpečného pripútania ako nástroj podpory mentálneho zdravia pracujúcich študentov..... s. 38
- Vendula Máčalová, Martin Seitl, Priyanka Choudhary: Validace českých verzí dotazníků pracovní spokojenosti (Job Descriptive Index a Job in General) ..... s. 39
- Denisa Newman, Katarína Hanellová: Benefity a nevýhody vzdialenej práce v kontexte sociodemografických premenných ..... s. 40
- Magda Nišpanská, Andrea Rozkovicová: Narcistické rysy u učitelů a vedoucích pracovníků jako faktor kvality sociálního klimatu učitelských sborů ..... s. 41
- Ester Nosál'ová, Michaela Muchová: Od intolerancie neistoty k akčnej kríze: mediačná rola cieľovej sebaúčinnosti ..... s. 42
- Daniela Pauknerová: Nové trendy v leadershipu: Social Identity Leadership ..... s. 43
- Miroslav Světlák, Alena Slezáčková, Denisa Denglerová, Monika Lekárová, Zdeňka Barešová, Adam Suchý, Martin Bořil: EHealth v pracovním prostředí – intervenční screening MyWay analytix® ..... s. 45

Petr Urban, Evžen Tondl: Rizikové faktory zátěže operátorů dronu typu First Person View  
..... s. 46

**Postery (posters):**

Katarína Baňasová, Viktória Ivanová, Lucia Ráčzová, Gabriela Šeboková: Akceptácia zmeny, lokalizácia kontroly a optimálne prosperovanie u mladých dospelých ..... s. 47

Zdenka Gyurák Babel'ová: Performance of employees during home office in organizations in Slovakia ..... s. 48

Mária Ďurkovská, Alexander Loziak, Michal Kentoš, Miroslava Bozogáňová, Samar Issmailová, Lucia Heldáková, Anna Kalistová, Marcel Martončík: Well-being a stres učiteľov v marginalizovaných komunitách: systematická prehľadová štúdia ..... s. 49

Miriama Hudáková, Jarmila Pašková, Jana Uhláriková, Tomáš Sollár: Pracovná identita a akceptácia zmeny u študentov vysokých škôl ..... s. 50

Michaela Muchová, Ester Nosál'ová: Ako motivácia a intolerancia neistoty formujú naše pracovné ciele? ..... s. 51

Miroslava Bozogáňová, Tatiana Pethö: The intention to study IT in the context of psychological and performance characteristics of secondary school students- preliminary findings ..... s. 52

## PŘEDNÁŠKY (LECTURES)

---

**Název příspěvku** (title): Stabilita pracovních cílův a jej vztah s charakteristikami rozhodování – rok po

**Autoři příspěvku** (author/s): Jozef Bavoľár

**Klíčová slova** (key words): pracovní cíle, rozhodování, cílové dimenzie

**Abstrakt** (abstract):

*Ciel': V predchádzajúcom ročníku konferencie sme sledovali, ako sa po jednom roku menia pracovné ciele mladých dospelých a nakoľko zmeny v dimenziách cieľov súvisia so stabilnými charakteristikami rozhodovania, pričom súčasný výskum porovnáva predchádzajúce výsledky s novými.*

*Metóda: Vzorku pôvodne tvorilo takmer 300 ľudí (18-20 rokov), v treťom kole longitudinálneho zberu sme však pracovali len so 78, ktorí sa zapojili do všetkých kôl. Tí s odstupom jedného roka uvádzali svoj pracovný cieľ, stav snaženia sa oň a vybrané cieľové dimenzie. Sledované boli ako zmeny v stave dosahovania cieľa a v jeho dimenziách, tak súvis týchto zmien so stabilnými charakteristikami rozhodovania.*

*Výsledky: Viac ako polovica respondentov po ďalšom roku stále uvádzala prítomnosť toho istého pracovného cieľa. Pri tých, ktorí sa snažili stále o ten istý cieľ, boli zaznamenané len minimálne zmeny v cieľových dimenziách, pričom s charakteristikami rozhodovania súviseli najmä zmeny v záväznosti cieľa, akčnej kríze, autonómnej motivácii, želaní dosiahnuť cieľ a jeho monitorovaní.*

*Záver: Výsledky poukazujú na relatívnu stabilitu pracovních cieľov a na úlohu vlastností rozhodovania pri zmene cieľových dimenzií.*

*Limity: Najdôležitejšími limitmi aktuálneho výskumu sú sebvýpoved'ové metódy a menšia vzorka, ktorá obmedzuje zovšeobecniteľnosť výsledkov.*

**Grant:** APVV-19-0284 Faktory výberu a dosahovania dlhodobých cieľov u mladých ľudí v období prechodu do dospelosti

**Kontakt** (contact): jozef.bavolar@upjs.sk

**Název příspěvku** (title): Latent factors hidden behind modern HRM 4.0 practices

**Autoři příspěvku** (author/s): Jana Blšťáková, Vanda Čirčová, Róbert Hanák

**Klíčová slova** (key words): modern practices in HRM, AI in HRM, ICT in HRM

**Abstrakt** (abstract):

*Aim. The aim of the paper is the identification of new trends (latent factors,) which are loaded by specific modern human resources management 4.0 (HRM 4. 0) practises.*

*Methods. By literature review and pilot study we identified 45 specific modern practises in HRM 4.0. Pilot study included 34 HR managers in Slovak companies with advanced levels of digital transformation. Data were gathered by personal interviews. Next, HR managers (n = 238) answered an on-line questionnaire about the usage of modern HR practises at 4 level Likert scale. The research was done in 2023.*

*Results. Exploratory factor analysis with good statistical model characteristics identified 8 latent factors loaded by specific modern practises in HRM 4.0. We named factors: 1. Artificial intelligence (AI) in HRM, 2. Online HRM processes 3. Gamification, 4. Branding practices, 5. Performance focus. 6. Continuous learning practice, 7. Personalized development 8. Employee well-being. Inter-factor correlation revealed relatively small relationship between factors. Almost all specific HRM practises (items) are related just to only one factor.*

*Conclusions. Modern HR practices 4.0 could be described as independent trends, where companies tend to use and specialize at some, omitting others. Most modern trend – AI is the strongest factor, but is emerging as solitary trend correlating weakly with other trends, except ICT related trends, where correlation is at moderate level.*

*First four strongest factors (35,29% of variance explained) are those, which are related with information and communication technologies (ICT). This could indicate massive and systematic proliferation of ICT into modern HRM practices.*

*Limits. To claim that trends identified in our results are universal, larger and representative sample should be applied.*

**Granty:**

VEGA č. 1/0623/22 s názvom: Virtualizácia v riadení ľudí - životný cyklus zamestnanca v podniku v digitálnej transformácii

VEGA č. 1/0767/21 s názvom: Modelovanie rozhodovania investorov posudzujúcich podnikateľské zámery

**Kontakt** (contact): robert.hanak@euba.sk

**Název príspevku** (title): Kvalita života súvisiaca s prácou v kontexte časovej perspektívy

**Autoři príspevku** (author/s): Denisa Fedáková, Pavol Kačmár

**Klíčová slova** (key words): kvalita života súvisiaca s prácou, časová perspektíva, škála WRQoL, ZTPI, FTP

**Abstrakt** (abstract):

*Ciele. Cieľom tejto štúdie je preskúmať rolu rôznych časových perspektív vo vzťahu ku kvalite života súvisiacej s prácou. Predpokladáme, že vybrané časové perspektívy diferencujúce pohľad na minulosť, prítomnosť a budúcnosť budú prediktormi kvality života súvisiacej s prácou.*

*Metóda. Výskumná vzorka pozostávala zo 745 participantov a participantiek slovenského reprezentatívneho online panelu, priemerný vek 41,78 (SD = 10,55). Všetci boli zamestnaní na plný pracovný úväzok. 407 (54,6%) z nich bolo žien. Boli použité tieto škály: The Work-Related Quality of Life scale (WRQoLS), The Zimbaro's Time perspective inventory (ZTPI) a Future Time Perspective Inventory (FTP).*

*Výsledky. Na dosiahnutie výskumného cieľa bola použitá lineárna regresia. Výsledky podporili predpoklad o predikovaní faktorov kvality pracovného života vybranými časovými perspektívami. Perspektíva budúcnosti ako otvorenej a pozitívnej, v najväčšej miere prispievala k vysvetľovaniu variancie dvoch faktorov WRQoL, celkovej subjektívnej pohody a spokojnosti so zamestnaním a kariérou.*

*Záver. Príspevok prináša zistenia aplikovateľné v praxi: intervencie zamerané na upriamenie vnímania (najmä) budúcej časovej perspektívy by mohli mať potenciál prispieť k percipovaniu vyššej kvality života súvisiacej s prácou.*

*Limity. Dáta boli zbierané v období (medzi vlnami) pandémie COVID-19 a z toho dôvodu by bolo vhodné overiť zistenia tejto štúdie opakovaným meraním v post pandemickom období.*

**Grant:** APVV-20-0319

**Kontakt** (contact): dfedak@saske.sk

**Název příspěvku** (title): Překlad a ověření dotazníku Jádrového sebehodnocení

**Autoři příspěvku** (author/s): Shumran Hafoudh, Martin Seitl, Miroslav Charvát

**Klíčová slova** (key words): jádrové sebehodnocení, psychometrické charakteristiky, překlad a ověření metody

**Abstrakt** (abstract):

*Jádrové sebehodnocení je osobnostní rys vyššího řádu, který významně predikuje pracovní spokojenost a výkonnost. Cílem příspěvku je představit překlad dotazníku, který konstrukt Jádrového sebehodnocení měří (CSES), a předložit psychometrické charakteristiky jeho české verze. Původní verze dotazníku byla přeložena do českého jazyka třemi na sobě nezávislými překladateli. Výsledný překlad byl upraven pomocí zpětného překladu a vyjádření rodilého mluvčího. Ověřovací studie na souboru N = 596 respondentů zahrnovala vedle CSES dotazník Psychologického kapitálu (PsyCap) a BFI-2 k získání informací o konstruktové validitě. Popisná statistika odhalila negativní šikmost udělených hodnocení u části položek. Výsledky konfirmační faktorové analýzy (WLSMV) přinesly zjištění o uspokojivé vnitřní konstruktové validitě jednofaktorového modulu, a to za předpokladu povolení reziduálních korelací mezi vybranými položkami. Předpoklady o vnější konstruktové validitě CSES byly na základě silných korelačních vztahů s PsyCap a škálou Negativní emotivity v BFI-2 podpořeny. Výpočty vnitřní konzistence CSES ukázaly excelentní hodnoty, přičemž vyřazení jakékoliv položky by tuto hodnotu snížilo. Diskutovány jsou limity jednofaktorového modelu a možnosti ověření kriteriální validity. Převod CSES do českého prostředí přináší potenciální nástroj pro měření této osobnostní dispozice v aplikované psychologii.*

**Kontakt** (contact): shumran.hafoudh01@upol.cz



**Název příspěvku** (title): Diagnostické nástroje a vybrané intervence v oblasti podpory bezpečnosti práce u exponovaných pozic

**Autoři příspěvku** (author/s): Jitka Hanáčková

**Klíčová slova** (key words): psychodiagnostika, bezpečnost práce, psychologické bezpečí, týmová spolupráce, osobnostní faktory

**Abstrakt** (abstract):

*Představení nástrojů a intervencí, které společnost ČEZ, a.s. využívá úspěšně pro podporu bezpečného výkonu u vybraných profesí.*

*Primárně jde o pozici elektromontérů pracujících pod velmi vysokým napětím. Pro ověření osobnostních a výkonnostních předpokladů využíváme testovou baterii s interními orientačními normami se schopností rozlišit mezi výkonnějšími a méně výkonnými pracovníky. Elektromontéři pracují v pracovních čtáčích, ve kterých proběhla týmová diagnostika pomocí metody Sociomapování. Na ni navázaly rozvojové workshopy zaměřené na zvyšování kvality týmové spolupráce. Na základě zjištění jsme iniciovali několik intervencí v týmech, abychom podpořili vytváření atmosféry psychologického bezpečí. Pro další podporu realizujeme webináře na podporu duševní pohody a mentálního zdraví, edukujeme takto vedoucí, jak podporovat podřízené v případě psychické nepohody. Vytváříme manažerské programy s cílem rozvíjet potřebné kompetence u vedoucích. Podílíme se na tvorbě videí pro školení v oblasti bezpečnosti práce s cílem prevence pracovních úrazů.*

*Příspěvek sdílí zároveň zkušenosti, co se osvědčilo v komunikaci při implementaci změn v procesu ověřování psychické způsobilosti v rámci firmy.*

**Kontakt** (contact): jitka.hanackova@cez.cz

**Název příspěvku** (title): Autonomní motivace zaměstnanců v ČR: Klíčový faktor pro sebeřízené učení na pracovišti

**Autoři příspěvku** (author/s): Veronika Hrabalová, Kamila Urban

**Klíčová slova** (key words): motivace, autonomní motivace, sebeřízené učení, sebedeterminační teorie

**Abstrakt** (abstract):

*Cíle: Cílem příspěvku je ověřit, zda autonomní motivace zaměstnanců v ČR vede k sebeřízenému učení (SDL).*

*Metoda: Reprezentativní vzorek tvořil 499 zaměstnanců z České republiky. Ke sběru dat byl využit online dotazník, který se skládal z upravených škál pro měření základních psychologických potřeb, autonomní motivace a záměru učit se. Veškeré položky byly modifikovány pro potřeby SDL na pracovišti.*

*Výsledky: Jednotlivé škály dotazníku byly nejprve ověřeny prostřednictvím faktorové analýzy. Následně byl analyzován předpokládaný model skrze strukturální modelování a zároveň bylo také testováno, zda autonomní motivace mediuje vztah mezi naplněním základních psychologických potřeb a záměrem učit se sebeřízeně v budoucnu. Studie potvrdila částečný mediační efekt autonomní motivace k učení zaměstnanců na vztah mezi naplněním jejich psychologických potřeb na záměr učit se sebeřízeným způsobem.*

*Závěry: Výsledky studie podporují význam autonomní motivace zaměstnanců k SDL, která tvoří základ motivace dospělých k učení.*

*Limity: Studie je specifická pro kontext českého pracovního prostředí, přičemž nezohledňuje vliv individuálních charakteristik a sociálního prostředí na autonomní motivaci k SDL.*

**Grant:** Filozofická fakulta Karlovy Univerzity, projekt Specifického vysokoškolského výzkumu 2023 – 260671

**Kontakt** (contact): veronika.hrabalova@ff.cuni.cz

**Název příspěvku** (title): Bariéry při používání informačních a komunikačních technologií v procesu HRM

**Autoři příspěvku** (author/s): Lucie Hrbáčková, Anastasia Efimova, Aleš Gregar, Lukáš Danko

**Klíčová slova** (key words): informační a komunikační technologie, HRM, řízení lidských zdrojů, digitalizace, snižování bariér

**Abstrakt** (abstract):

*Cíl: Představení dosavadních výsledků studie orientované na zkoumání bariér, které mohou vzniknout na straně zaměstnanců při používání informačních a komunikačních technologií v procesu řízení lidských zdrojů (HRM).*

*Metody: Kvalitativní výzkum, pro sběr dat jsou realizovány řízené rozhovory s pracovníky personálního oddělení, především vedoucími pracovníky, kteří se podílejí na strategickém řízení procesu HRM. Rozhovory jsou realizovány v 10 vybraných výrobních firmách v České republice. Kvalitativní analýza výzkumných dat pomocí SW AtlasTi.*

*Výsledky: Identifikace okruhu informačních, komunikační a SMART technologií využívaných výrobními firmami v oblasti řízení lidských zdrojů, charakteristika bariér na straně pracovníků, se kterými zavádění těchto technologií souvisí, a opatření, jak tyto bariéry překonat.*

*Závěry: Implementace informačních a komunikačních technologií v procesu inovace řízení lidských zdrojů podporuje integraci systému HRM do procesně fungujícího systému řízení podnikových procesů firmy orientované na koncept SMART Factory a Industry 4.0*

*Limity: Mezi limity výzkumu patří kvalita souboru výzkumných dat, výběr 10 firem, je pro relevanci závěrů výzkumu malý.*

**Kontakt** (contact): lhrbackova@utb.cz

**Název příspěvku** (title): Výhledy analýzy sítí: Teorie a praxe v organizacích

**Autoři příspěvku** (author/s): Michal Hužva

**Klíčová slova** (key words): analýza sítí, organizační struktura, relační vazby

**Abstrakt** (abstract):

*Analýza sítí je mocný nástroj pro identifikaci relačních i nerelačních vazeb v organizacích a pracovních týmech. Tato metoda pomáhá odhalovat složité systémové vztahy, které přesahují kapacitu lidské pracovní paměti. Zároveň nám poskytuje statistické metriky, které dokáží predikovat úspěšnost a adaptační schopnosti organizací. Statistiky z analýzy sítí nám umožňují identifikovat klíčové komunikační uzly, vlivné jedince a izolované členy týmu. Příspěvek přiblíží, jak teoreticko-vědecké základy analýzy sítí z oblasti psychologie práce a organizace, tak praktické aplikace z vlastní praxe. Představí se ukázky mapování celých organizací a pracovních týmů. Cílem je poskytnout konkrétní informace a zkušenosti, které mohou být pro účastníky konference užitečné při aplikaci analýzy sítí ve vlastních pracovních prostředích a výzkumných projektech.*

**Kontakt** (contact): [michal.huzva@qedgroup.cz](mailto:michal.huzva@qedgroup.cz)

**Název príspevku** (title): Faktory a bariéry uplatnenia sa žien v IT sektore

**Autoři príspevku** (author/s): Michal Kentoš, Mária Ďurkovská, Patrícia Kundrátová

**Klíčová slova** (key words): dievčatá, ženy, IT, sebaúčinnosť, stereotypy a predsudky

**Abstrakt** (abstract):

*Úvod: Dievčatá napriek rovnakým objektívnym výkonovým predpokladom v IKT nedosahujú na Slovensku dlhodobo ani 15% zastúpenie na VŠ. Rozhodnutie dievčat študovať a pracovať v oblasti IKT vzniká postupne a je ovplyvňované mnohými psychologickými konštruktami. Etablovanou v tomto kontexte je Teória očakávanej hodnoty (Expectancy – value teory) a model Model of Achievement-Related Choices (Eccles, Wigfield, 2002; Wigfield, Eccles, 2000). Teória bola vytvorená s cieľom vysvetliť rodové rozdiely v kariérnych voľbách (Watt, Richardson, 2007). Teória preukázala svoju platnosť v medzinárodnom kontexte (Sainz et al. 2020) a reflektuje regionálne resp.národné vzorce. Významnými faktormi zámeru študovať a pracovať v oblasti IKT sú koncepty vlastných schopností v IKT (ICT self-concept), IKT sebaúčinnosť (ICT self-efficacy) alebo vlastná sebaúčinnosť. Významnou je tiež interakcia medzi rodičmi a deťmi a spoločnosťou (stereotypné vnímanie rolí chlapcov a dievčat).*

*Cieľ: Cieľom prezentovaného výskumu je analýza sebaúčinnosti a IKT sebaúčinnosťou zamestnancov pracujúcich na IKT pozíciách. Zároveň bola skúmaná úroveň maskulinity a feminity zamestnancov iKT ako aj ideálneho zamestnanca IKT.*

*Metódy: Výskumu sa zúčastnilo 30 mužov (M=31, SD=5) a 30 žien (M=29,5, SD=7) pracujúcich v IKT pozíciách vyberaných dostupných výberom. IKT sebaúčinnosť bola meraná pomocou Brief Inventory of Technology Self-Efficacy (BITS), sebaúčinnosť New General Self-efficacy scale (Chen et al., 2001) a maskulinita a feminita pomocou Bem Sex Role Inventory (BSRI).*

*Výsledky: Výsledky indikujú, že sebaúčinnosť zamestnancov pracujúcich v sektore IKT rastie so zvyšujúcou sa IKT sebaúčinnosťou, avšak dominantne u mužov. Výsledky týkajúce sa stereotypných presvedčení naznačujú, že viac stereotypných presvedčení sa vyskytuje u ľudí, ktorí majú nízke femínne sebapoňatie.*

*Záver: Aj u mužov platí, že ich predsudky a stereotypy o ženách sú vyššie, ak je ich femínne sebapoňatie nižšie. Taktiež sa potvrdilo, že muži ako aj ženy popisujú ideálneho zamestnanca IKT viac maskulínne.*

*Limity: Limitom štúdie a jej záverov je malý počet respondentov ako aj ich spôsob výberu.*

**Kontakt** (contact): kentos@saske.sk

**Název príspevku** (title): Priming bezpečného pripútania ako nástroj podpory mentálneho zdravia pracujúcich študentov

**Autoři príspevku** (author/s): Elena Lisá, Peter Štefancík

**Kľúčová slova** (key words): priming, bezpečné pripútanie, mentálne zdravie, úzkosť, depresia

**Abstrakt** (abstract):

*Príspevok vychádza z predpokladu, že bezpečná vzťahová väzba v dospelosti pozitívne ovplyvňuje mentálne zdravie. Cieľom bolo overiť predpoklad, že priming bezpečného pripútania v práci vplyva na zlepšenie mentálneho zdravia pracujúcich študentov. Výskumu sa zúčastnilo 49 pracujúcich študentov (31 v experimentálnej a 18 v kontrolnej skupine). V priebehu ôsmich týždňov realizoval raz týždenne krátke úlohy na priming bezpečného pripútania. Ôsmy týždeň vrcholil spolu s koncom semestra, začiatkom skúškového obdobia a prípravného obdobia pred vianocami a štátnicami. Porovnanie medzi kontrolnou a experimentálnou skupinou ukázalo, že pred intervenciou sa hodnoty mentálneho zdravia medzi experimentálnou a kontrolnou skupinou štatisticky signifikantne nelíšili. Po intervencii dosiahla experimentálna skupina vyššie hodnoty psychickej pohody (nižšie hodnoty depresie), nižšie hodnoty úzkosti a nižšie hodnoty vnímaného stresu. V experimentálnej skupine sa úroveň ukazovateľov mentálneho zdravia pred a po intervencii nezmenila. V kontrolnej skupine došlo k zhoršeniu psychickej pohody/depresie, úzkosti a vnímaného stresu po ôsmich týždňoch v čase pred skúškovým obdobím. Intervencie ochránili participantov pred depresiou, úzkosťou a vnímaným stresom v skúškovom období a období blížiacich sa štátnic. Priming bezpečného pripútania pozitívne ovplyvňuje prežívanie well-beingu, úzkosti a vnímaného stresu. Do budúceho výskumu odporúčame kontrolovať obsah imaginácií participantov otázkou, ako sa cítili počas aktivity na stupnici od pozitívne cez ambivalentné, až po negatívne pocity.*

**Kontakt** (contact): elena.lisa@uniba.sk

**Název příspěvku** (title): Validace českých verzí dotazníků pracovní spokojenosti (Job Descriptive Index a Job in General)

**Autoři příspěvku** (author/s): Vendula Máčalová, Martin Seitzl, Priyanka Choudhary

**Klíčová slova** (key words): faktorová pracovní spokojenost; celková pracovní spokojenost; kognitivní pracovní spokojenost; JDI; JIG; psychometrické vlastnosti

**Abstrakt** (abstract):

*Cíle. Cílem příspěvku je představit českou verzi dotazníku Job Descriptive Index (JDI; Brodke et al., 2009; Smith et al., 1969) a dotazníku Job in General (JIG; Ironson et al., 1989). Adaptací dotazníků do českého jazyka reagujeme na vzniklou potřebu v českém prostředí poskytnout adekvátní a ověřený nástroj k měření faktorové a kognitivně zacílené pracovní spokojenosti.*

*Metoda. JDI obsahuje pět škál zjišťujících spokojenost s náplní práce, platem/mzdou, možnostmi kariérního růstu, vedením a lidmi v zaměstnání. JIG obsahuje jednu škálu zjišťující celkovou pracovní spokojenost. Pro ověření faktorové validity byla použita konfirmační faktorová analýza. V případě ověření konstruktové (souběžné) validity byl využit Multifacetový dotazník pracovní spokojenosti a pro ověření kriteriální validity dotazník Work Design Questionnaire. Data pro ověření validity byla získána na souboru 299 respondentů pracujících v pomáhajících profesích.*

*Výsledky. Při ověřování psychometrických vlastností dotazníků JDI a JIG výsledky vykazaly přijatelnou vnitřní konzistenci a byla získána podpora pro faktorovou, konstruktovou a kriteriální validitu.*

*Závěry. Představujeme závěry o psychometrických vlastnostech českých verzí dotazníků JDI a JIG, které podporují jejich validitu.*

*Limity. Hlavními limity jsou malý výzkumný vzorek a jeho profesní demografie, kdy část profesí je zastoupena minimálně.*

**Kontakt** (contact): macalovav@seznam.cz

**Název příspěvku** (title): Benefity a nevýhody vzdialenej práce v kontexte sociodemografických premenných

**Autoři příspěvku** (author/s): Denisa Newman, Katarína Hennelová, Edmund Newman

**Klíčová slova** (key words): vzdialená práca, výhody vzdialenej práce, nevýhody vzdialenej práce, spokojnosť so vzdialenou prácou

**Abstrakt** (abstract):

*Súčasné pracovné prostredie pozná aj spôsob práce, ktorú najmä za pomoci informačných a technologických prostriedkov je možné vykonávať aj z iného miesta, ako je pracovisko, či sídlo organizácie. Mnoho spoločností prácu na diaľku už hojne využívalo, no pandémie COVID 19 priniesla do našej spoločnosti pre mnohých pracovníkov novú situáciu, v zmysle nutnosti prechodu na prácu na diaľku. V príspevku prezentujeme vnímané benefity a nevýhody vzdialenej práce pracujúcimi dospelými a analyzujeme miesto, či rozsah vzdialenej formy práce a rozdiely medzi skupinami podľa sledovaných sociodemografických premenných, ktorými sú pohlavie, vek, situácia v domácnosti a sektor. Výskumný súbor tvorí 1900 respondentov pracujúcich dospelých z územia Slovenska, z toho 55 % žien a 45 % mužov. Dáta boli zbierané v období október 2023 – január 2024 elektronickou formou metódou snehovej gule. Použitý bol 14 položkový Dotazník benefitov a nevýhod vzdialenej práce autorov Ingusci et al. (2023, RW-B&D), ktorý sme preložili a otázky sociodemografického charakteru (pohlavie, vek, počet detí v domácnosti, kohabitácia, miesto a percento pracovného času stráveného vzdialene). Analyzované sú priemerné hodnoty, početnosti, percentá a rozdiely medzi jednotlivými analyzovanými skupinami. V príspevku prezentujeme zistené hodnoty v sledovaných parametroch. Záverom príspevku formulujeme hlavné zistenia, konfrontujeme ich so zisteniami iných autorov. Na základe zistení formulujeme aj implikácie pre prax v zmysle podnetov pre posilnenie well beingu počas vzdialenej práce. Limity výskumu vnímame v charaktere vzorky, ktorú tvoria pracovníci z rôznych odvetví a organizácií, v dôsledku čoho nemusia byť zohľadnené ich špecifiká. Ďalší limit môže predstavovať dotazníková metóda merania, ktorá nemusí zachytiť všetky reálne náhľady (benefity a negatíva) respondentov na vzdialenú prácu.*

**Grant:** Štúdia je súčasťou výskumného projektu podporeného Grantovou agentúrou Academia Aurea GAAA/2023/27 s názvom “Psychologické aspekty vzdialenej práce”.

**Kontakt** (contact): denisa.newman@gmail.com



**Název příspěvku** (title): Narcistické rysy u učitelů a vedoucích pracovníků jako faktor kvality sociálního klimatu učitelských sborů

**Autoři příspěvku** (author/s): Magda Nišpovská, Andrea Rozkocová

**Klíčová slova** (key words): učitelský sbor, sociální klima, narcistické rysy, mentalizace, interpretativní fenomenologická analýza

**Abstrakt** (abstract):

*Cíle: Zjistit, jak se narcistické rysy učitelů a vedoucích pracovníků odrážejí v sociálním klimatu učitelských sborů. Při plánování intervencí a následných interpretacích vycházíme z teorie mentalizace a systemického přístupu.*

*Metoda: Prezentujeme případové studie intervencí zaměřených na zlepšování klimatu sborů na třech středních školách prostřednictvím reflektivních rozhovorů s vedením škol a učiteli. Intervence zahrnovaly také vstupní diagnostiku osobnostní psychopatologie a stylů vedení, individuální koučink s řediteli škol a reflektivní rozhovory s vedením a učiteli.*

*Výsledky: Výsledky interpretativní fenomenologické analýzy (IPA) naznačují, že intervence zaměřené na zlepšení klimatu učitelských sborů mohou být úspěšné, avšak naráží na limity v případě, že členové vedení nebo učitelé vykazují narcistické rysy a zároveň sníženou mentalizaci. To vede k rozvoji stresu, snižování důvěry a mentalizace u ostatních členů učitelského sboru a vzniku maladaptivních interakčních vzorců založených na mocenské dynamice a agresi.*

*Závěry: Narcistické rysy u vedoucích pracovníků a učitelů ovlivňují značnou měrou utváření klimatu učitelského sboru a zároveň mohou prezentovat žákům nezdravé modely interakcí.*

*Limity: V IPA, kde nejsou prvky systému plně známy, je nezbytné interpretovat výsledky s opatrností a být otevřeni alternativním perspektivám.*

**Grant:** TAČR: TL03000035 Qualclim

**Kontakt** (contact): magda.nispovska@tul.cz

**Název príspevku** (title): Od intolerancie neistoty k akčnej kríze: mediačná rola cieľovej sebaúčinnosti

**Autoři príspevku** (author/s): Ester Nosáľová, Michaela Muchová

**Kľúčová slova** (key words): intolerancia neistoty, pracovné ciele, akčná kríza, cieľová sebaúčinnosť

**Abstrakt** (abstract):

*Ciele výskumu: Cieľom longitudinálneho výskumu bolo preskúmať mediačnú úlohu cieľovej sebaúčinnosti vo vzťahu medzi intoleranciou neistoty a akčnou krízou pri dosahovaní pracovných cieľov v období vynárajúcej sa dospelosti.*

*Metódy: Výskum prebiehal longitudinálne v troch etapách. Metódu tvoril dotazník, ktorý na zisťovanie premenných zahŕňal škálové otázky. Cieľová sebaúčinnosť a intolerancia neistoty boli zisťované v prvej etape a prežívanie akčnej krízy v tretej etape. Do analýz boli zahrnutí len tí respondenti, ktorí sa v priebehu dvoch rokov usilovali o ten istý cieľ. Z tohto dôvodu finálny výskumný súbor tvorilo 49 (40; 81,6% žien) respondentov vo veku od 18 do 30 rokov. Pri analýzach dát sme využili sme metódu bootstrappingu na 5000 vzorkách s intervalom spoľahlivosti 95%.*

*Výsledky: Bol preukázaný štatisticky významný nepriamy efekt intolerancie neistoty na akčnú krízu. Vyššia miera intolerancie neistoty bola spojená s nižšou mierou cieľovej sebaúčinnosti, čo následne viedlo k vyššiemu prežívaniu akčnej krízy.*

*Záver: Tendencia vnímať neistotu ako nepríjemnú či ohrozujúcu môže viesť k nižšej viere vo svoje schopnosti dosiahnuť cieľ, čo sa následne môže prejaviť vo vyššej miere prežívania akčnej krízy.*

*Limity: Veľkosť výskumného súboru spôsobenú mortalitou longitudinálneho výskumu a homogenitu (prevaha žien) výskumného súboru.*

**Grant:** APVV-19-0284

**Kontakt** (contact): ester.nosalova@student.upjs.sk

**Název příspěvku (title):** Nové trendy v leadershipu: Social Identity Leadership

**Autoři příspěvku (author/s):** Daniela Pauknerová

**Klíčová slova (key words):** leadership, social identity leadership

**Abstrakt (abstract):**

*Cíle. Cílem této studie je ověření vztahu mezi leadershipem identity (Social Identity Leadership), vnímanou úrovní pracovní spokojenosti a inovativním chováním pracovníků v českém kontextu. Studie vychází z nových teorií v oblasti leadershipu, které se zaměřují na vedení lidí jako na proces sociálního vlivu realizovaný v rámci skupiny pracovníků lídry, kteří vytvářejí, ztělesňují, propagují a zakotvují sdílený smysl pro "my" (sdílenou sociální identitu) mezi těmi, které vedou. Pro ověření této teorie vytvořili Nik Steffens, Alex Haslam a kol. (2014) nový inventář - Identity Leadership Inventory (ILI) - který umožňuje výzkumníkům určit, do jaké míry se lídři zapojují do utváření sociální identity. Projekt Global Identity Leadership Development, kterého je náš tým členem, se zaměřuje na ověření platnosti tohoto konceptu v mezinárodním kontextu (součástí konsorcia jsou výzkumníci z více než 20 zemí) na vzorku více než 5 000 jednotlivců (v 13 jazycích).*

*Metoda. Vzorek představuje 210 pracovníků (44.8% žen; 55.2% mužů), s průměrným věkem 41.2 (SD = 11.5, 20–73), z různých typů organizací, které reprezentují všech 14 krajů ČR, s největším zastoupením pracovníků z Prahy (10.5%). Sběr byl realizován prostřednictvím výzkumné agentury. Pro sběr dat byl použit dotazník, který zahrnoval škály leadershipu identity ILI (Steffens et al., 2014), pracovní spokojenosti WS (Hackman&Oldman, 1980) a inovativního chování IWB (Janssen, 2000)*

*Analýza se zaměřuje na dva níže navržené modely a propojuje leadership identity s pracovní spokojeností a inovativním chováním prostřednictvím vlivu vnímaného LMX (vztahu mezi lídrem a jeho následovníky), týmové identifikace a důvěry k vedoucímu, identifikace s přímým nadřízeným, nadřízeným další úrovně a top manažerem.*

*H1: Leadership identity má pozitivní vliv na pracovní spokojenost.*

*H2: Existuje nepřímý vliv leadershipu identity na pracovní spokojenost zprostředkovaný vnímanou kvalitou vztahu mezi lídry a jejich následovníky, identifikací s týmem, osobní identifikací s vedoucímu, nadřízeným další úrovně a top manažerem.*

*H3: Leadership identity má pozitivní vliv na inovativní chování.*

*H4: Existuje nepřímý vliv leadershipu identity na inovativní chování zprostředkovaný vnímanou kvalitou vztahu mezi lídry a jejich následovníky, identifikací s týmem, identifikací s vedoucímu, nadřízeným další úrovně a top manažerem.*

*Výsledky. Modely byly statisticky ověřeny prostřednictvím procedury PROCESS v SPSS. V rámci analýzy byly zkoumány možné moderátory. H1 a H3 nebyly podpořeny. H2 a H4 byly částečně podpořeny, protože byl identifikován nepřímý pozitivní vliv leadershipu identity na pracovní spokojenost a inovativní chování, který je v obou případech moderován prostřednictvím identifikace s týmem.*

*Závěry. Významný pozitivní nepřímý účinek identifikace s týmem zdůrazňuje důležitost podpory soudržného a na identitě založeného týmového prostředí v organizacích. Pokud se pracovníci*

*silně identifikují se svým týmem, je pravděpodobnější, že budou inovativnější a více spokojeni se svou prací. Vedoucí pracovníci by tedy měli být schopni týmovou identitu formovat a posilovat.*

*Limity. Limitem může být vzorek, který sice naplňuje podmínky kvótního výběru ve vztahu ke stanoveným kritériím, není však mnohostranně reprezentativním ve vztahu k populaci.*

**Kontakt** (contact): [daniela.pauknerova@vse.cz](mailto:daniela.pauknerova@vse.cz)

**Název příspěvku** (title): EHealth v pracovním prostředí – intervenční screening MyWay analytix®

**Autoři příspěvku** (author/s): Miroslav Světlák, Alena Slezáčková, Denisa Denglerová, Monika Lekarová, Zdeňka Barešová, Adam Suchý, Martin Bořil

**Klíčová slova** (key words): eHealth program, mapování duševního zdraví, životní spokojenost

**Abstrakt** (abstract):

*Aplikace MyWay analytix® je inovativní a interaktivní eHealth program, který na základě expertně vytvořeného dotazování v podobě otázek, grafických škál a animací, nabízí jednotlivcům a organizacím mapování úrovně aktuálního stavu duševního zdraví a jeho pilířů. Následně poskytne doporučení a dílčí intervence, které pomáhají prohlubovat a rozvíjet dovednosti nutné pro podporu duševního zdraví a životní spokojenosti. Unikátním prvkem aplikace MyWay analytix® je také systém obecného a anonymního reportu o aktuálním stavu úrovně životní spokojenosti jednotlivců. Organizace tak mohou získávat jasné podklady pro realizaci dobře cílených programů na podporu duševního zdraví svých zaměstnanců. S každým krokem, který uživatel na cestě v programu MyWay analytix® udělá, získává popisnou a integrativní zpětnou vazbu o tom, kde se na pomyslné cestě k optimálnímu duševnímu zdraví nachází a co by konkrétně mohl ve svém životě dále rozvíjet.*

**Kontakt** (contact): Barбора.Borilova@milkywaybewell.com

**Název příspěvku** (title): Rizikové faktory zátěže operátorů dronu typu First Person View

**Autoři příspěvku** (author/s): Petr Urban, Evžen Tondl

**Klíčová slova** (key words): zátěž, rizikové faktory, armáda, drony

**Abstrakt** (abstract):

*Cíle: Cílem příspěvku je identifikovat objektivní zdroje zátěže neboli podmínky pracovního prostředí a subjektivní zdroje zátěže zahrnující pracovní výkonovou připravenost člověka, která staví na tělesné, senzorické a mentální vybavenosti operátorů dronů typu First Person View v armádním prostředí. První část článku se věnuje technickým charakteristikám FPV dronů, včetně jejich konstrukce, ovládání a schopností, které je činí ideálními pro vojenské operace. Druhá část pojednává o potencionálních faktorech zátěže, které se mohou objevit u operátorů. Dále jsou zkoumány výzvy spojené s dlouhodobým ovládáním dronů a jejich dopad na duševní a fyzické zdraví operátorů.*

*Metoda: V teoretické a analytické části příspěvku jsou využity obecné metody vědeckého zkoumání, deskripce, explanace, komparace a metoda analyticko-syntetická. Je použita literární rešerše tuzemských a zahraničních publikací zaměřených na vybranou problematiku a analýza legislativních dokumentů z ČR.*

*Výsledky: Na základě analýzy jsou identifikovány objektivní a subjektivní zdroje zátěže, které jsou diskutovány v kontextu mírového stavu a v době konfliktu.*

*Závěry. Článek poskytuje ucelený pohled na FPV drony, zdůrazňuje jejich význam a potenciál v moderním vojenském prostředí a poukazuje na důležitost podpory a péče o operátory těchto systémů.*

*Limity: Zaměření příspěvku je zúženo na uživatelské prostředí jednotlivce v české armádě. Identifikované zdroje zátěže jsou vztaženy pouze k uživatelům dronu typu First Person View.*

**Kontakt** (contact): eva.kozakova@unob.cz

## POSTERY (POSTERS)

---

**Název príspevku** (title): Akceptácia zmeny, lokalizácia kontroly a optimálne prosperovanie u mladých dospelých

**Autoři príspevku** (author/s): Katarína Baňasová, Viktória Ivanová, Lucia Ráčzová, Gabriela Šeboková

**Klíčová slova** (key words): akceptácia zmeny, lokalizácia kontroly, optimálne prosperovani, mladí dospelí

**Abstrakt** (abstract):

*V modernej spoločnosti je schopnosť človeka čeliť zmene vysoko oceňovaná v individuálnej, pracovnej, aj spoločenskej oblasti (DiFabio, Gori, 2016). Cieľom štúdie je analýza vzťahov akceptácie zmeny v rámci dimenzií internalizmu a externalizmu (Rotter, 1966), a tiež vzhľadom k optimálnemu prosperovaniu (flourishingu), ktoré reprezentuje dosiahnutie životného balansu (Keyes, 2016). Výskumný súbor pozostával z respondentov mladšej dospelosti v pracovnom pomere (n = 102; 52% žien; Mvek = 28,44; SDvek = 7,21). Boli použité meracie*

*nástroje: Škála akceptácie zmeny (DiFabio, Gori, 2016), Škála lokalizácie kontroly (Rotter, 1966) a Škála optimálneho prosperovania (Diener et al., 2009). Výsledky naznačujú pozitívny stredne silný vzťah podpory zmeny a predispozície zmeny vo vzťahu k optimálnemu prosperovaniu. V prípade pozitívnej reakcie na zmenu sme zistili slabý pozitívny vzťah s optimálnym prosperovaním. Predispozícia k zmene by mohla sčasti identifikovať človeka v kontinuu lokalizácie kontroly smerom k pólu internalizmu (slabý negatívny vzťah medzi konštruktmi). Na konštrukt akceptácie zmeny môžeme nahliadať ako na jednu z dispozícií kriticky myslieť (Hitchcock, 2018). Za limity štúdie považujeme rôzny počet rokov praxe respondentov a nový merací nástroj. Zložky akceptácie zmeny predstavujú jednu z dôležitých kvalít mladého človeka (Buskit, Irons, 2008), a to aj v pracovnej oblasti.*

**Grant:** VEGA 1/0336/24: Kritické myslenie vo vzťahu k akademickej úspešnosti a rozhodovaniu pre životný kontext vysokoškolského študenta; UGA IX/1/2023 Aktuálne koncepty kariérového poradenstva z pohľadu holistického prístupu

**Kontakt** (contact): kbanasova@ukf.sk

**Název příspěvku** (title): Performance of employees during home office in organizations in Slovakia

**Autoři příspěvku** (author/s): Zdenka Gyurák Babel'ová

**Klíčová slova** (key words): employees, home office, human resource management, performance and well-being

**Abstrakt** (abstract):

*The performance of employees contributes significantly to the performance of their organisations as well as to their future performance. Monitoring and measuring performance is therefore important for successful performance analysis and management. However, performance monitoring is a challenging process due to the balance between the employee's autonomous work and the duty of the supervisor to monitor the employee's performance. This demanding management function is often complicated by the employee's absence from the workplace when performing work-from-home tasks. The main objective of this paper is to present the results of the research focused on the employees' perceptions of the work performance achieved while working from home. An exploratory questionnaire method was used for data collection. The research questionnaire was constructed by members of the research team. The research sample consisted of  $n = 556$  respondents, represented by employees of organizations operating in the Slovak Republic. The results showed that employees of organisations operating in Slovakia perceived the workload as mostly comparable to working from home. Given that many organizations have adopted the concept of working from home as useful for sustaining their performance, we consider the results of the presented research to be important for further research. The results can be used both in employee performance planning as well as in the implementation of alternative work arrangements. A limitation of the research is that the perceived performance of employees while working from home was analysed based on assessment of the respondents.*

**Grant:**

Creation of a laboratory for the systematic knowledge transfer from the research of personnel aspects of human technology interaction into selected subjects of industrial engineering

**Kontakt** (contact): [augustin.starecek@stuba.sk](mailto:augustin.starecek@stuba.sk)



**Název príspevku** (title): Well-being a stres učiteľov v marginalizovaných komunitách: systematická prehľadová štúdia

**Autoři príspevku** (author/s): Mária Ďurkovská, Alexander Loziak, Michal Kentoš, Miroslava Bozogáňová, Samar Issmailová, Lucia Heldáková, Anna Kalistová, Marcel Martončík

**Klíčová slova** (key words): učitelia, well-being, stres, pracovný stres, marginalizovaný, znevýhodnený

**Abstrakt** (abstract):

*Cieľ: Stres, ktorý sa prejavuje u učiteľov a pokles ich početnosti, je alarmujúci. Tieto tendencie vyvolali potrebu realizácie výskumov zameraných na well-being a stres učiteľov. Sú tiež dostupné dôkazy, podľa ktorých je well-being učiteľov výraznejšie ohrozený v marginalizovaných komunitách a komunitách s nízkymi príjmami. Cieľom tohto systematického prehľadu je syntetizovať súčasné výskumné poznatky týkajúce sa well-beingu a stresu učiteľov v marginalizovaných komunitách.*

*Metódy: Náš výskum zahŕňal podrobnú analýzu kvalitatívnych aj kvantitatívnych recenzovaných a nerecenzovaných empirických štúdií a dizertačných prác.*

*Výsledky: Tridsaťtri štúdií poukázalo na výrazný stres, zhoršený well-being, ale aj silný pocit účelu a vysokú mieru angažovanosti a odhodlania zo strany učiteľov. Niekoľko štúdií zdôrazňovalo význam pozitívnych vzťahov s kolegami a vedením školy.*

*Záver: Na základe výsledkov prehľadovej štúdie a hodnotenia rizika zaujatosti odporúčame do budúcich štúdií: 1) jasne definovať cieľovú populáciu a venovať väčšiu pozornosť procesu výberu vzorky, 2) klásť väčší dôraz na etické aspekty, 3) zosúladiť metódy zberu údajov s výskumnou otázkou/metodológiou a 4) pri kvalitatívnych štúdiách preskúmať, či pozadie výskumníkov môže ovplyvniť daný výskum.*

*Limity: Obmedzujúcim faktorom je pomerne široký rozsah marginalizovaných komunit zahrnutých do nášho systematického prehľadu. Okrem toho sme sa obmedzili na štúdie publikované v angličtine, čo môže znamenať, že sme prehliadli poznatky zverejnené v iných jazykoch.*

**Grant:** Príspevok je súčasťou riešenia projektu VEGA 2/0067/23, Wellbeing učiteľov marginalizovaných rómskych komunít

**Kontakt** (contact): durkovska@saske.sk

**Název príspevku** (title): Pracovná identita a akceptácia zmeny u študentov vysokých škôl

**Autoři príspevku** (author/s): Miriama Hudáková, Jarmila Pašková, Jana Uhláriková, Tomáš Sollár

**Klíčová slova** (key words): akceptácia zmeny, pracovná identita, študenti

**Abstrakt** (abstract):

*Ciele. Cieľom štúdie bolo skúmať vzťah medzi pracovnou identitou a akceptáciou zmeny u študentov, skúmať rozdiely v akceptácii zmeny u študentov troch rôznych odborov vysokých škôl a skúmať súvislosť akceptácie zmeny a ročníka štúdia.*

*Metóda. Výskumný súbor tvorilo 105 študentov (62% žien) z odboru: právo (n=37), protipožiarna ochrana (n=33) a učiteľstvo (n=35) s priemerným vekom  $M=22,1$  ( $SD = 2,11$ ). Na meranie pracovnej identity bola použitá škála Vocational Identity Status Assessment (VISA; Porfeli, 2011). Akceptáciu zmeny sme merali Škálou akceptácie zmeny (Di Fabio, Gori, 2016).*

*Výsledky. Výsledky ukazujú, že akceptácia zmeny, ako aj jej aspekt vyhľadávanie zmeny, pozitívne súvisí s dvomi aspektmi pracovnej identity: kariérovým skúmaním do hĺbky aj do šírky. Aspekt podpora zmeny pozitívne súvisí so skúmaním kariéry do hĺbky a tiež s identifikáciou s kariérovým záväzkom. Nezistili sme rozdiely v akceptácii zmeny vzhľadom na študijný odbor. Kognitívna flexibilita, ako aspekt akceptácie zmeny, preukazuje stúpajúcu tendenciu so zvyšujúcim sa ročníkom štúdia.*

*Záver. Uvedené zistenie vnímame ako prínosné, nakoľko práve kognitívnu flexibilitu možno spájať s dispozíciou ku kritickému mysleniu (Orakci, 2021), ktoré predstavuje jednu z najdôležitejších kvalít vysokoškolského študenta (Buskit, Irons, 2008).*

*Limity. V príspevku diskutujeme limity štúdie, napr. výber skúmaných odborov.*

**Grant:** VEGA 1/0336/24: Kritické myslenie vo vzťahu k akademickej úspešnosti a rozhodovaniu pre životný kontext vysokoškolského študenta; UGA IX/3/2023: Analýza a súvislosť kľúčových premenných z problematiky pracovnej psychológie a pozitívnej psychológie

**Kontakt** (contact): mhudakova2@ukf.sk

**Název příspěvku** (title): Ako motivácia a intolerancia neistoty formujú naše pracovné ciele?

**Autoři příspěvku** (author/s): Michaela Muchová, Ester Nosáľová

**Klíčová slova** (key words): intolerancia neistoty, pracovné ciele, akčná kríza, motivácia, cieľová sebaúčinnosť

**Abstrakt** (abstract):

*Ciele výskumu: Cieľom výskumu bolo preskúmať vzťahy medzi charakteristikami pracovných cieľov (záväzok, sebaúčinnosť, akčná kríza, progres), motiváciou (kontrolovaná a autonómna) a intoleranciou neistoty (prospektívna a inhibičná úzkosť). Zistiť, či motivácia a intolerancia neistoty vysvetlia varianciu cieľovej sebaúčinnosti a akčnej krízy.*

*Metódy: Výskum bol realizovaný prierezovo, dotazníkovou metódou. Výskumný súbor tvorilo 421 respondentov (79,8% žien) vo veku od 18 do 30 rokov, ktorí uviedli svoje pracovné ciele. Na analýzu dát boli využité korelačné analýzy a hierarchická lineárna regresia.*

*Výsledky: So záväzkom, autonómnu motiváciou a progresom korelovala cieľová sebaúčinnosť pozitívne, akčná kríza negatívne. S kontrolovanou motiváciou a intoleranciou neistoty korelovala sebaúčinnosť negatívne, akčná kríza pozitívne. Kým autonómna motivácia pozitívne predikovala sebaúčinnosť, inhibičná úzkosť bola jej negatívnym prediktorom. Kontrolovaná motivácia a inhibičná úzkosť pozitívne predikovali akčnú krízu, autonómna motivácia bola jej negatívnym prediktorom.*

*Záver: Autonómna motivácia môže viesť k vyššej sebaúčinnosti a znižovať prežívanie akčnej krízy, kým kontrolovaná motivácia a inhibičná úzkosť môžu zvýšiť prežívanie akčnej krízy a viesť k nižšej viere vo svoje schopnosti dosiahnuť cieľ.*

*Limity: Homogenita výskumného súboru a zisťovanie premenných krátkymi škálovými otázkami.*

**Grant:** APVV-19-0284

**Kontakt** (contact): michaela.muchova@student.upjs.sk

**Název příspěvku** (title): The intention to study IT in the context of psychological and performance characteristics of secondary school students- preliminary findings

**Autoři příspěvku** (author/s): Miroslava Bozogánová, Tatiana Pethö

**Klíčová slova** (key words): Intention to study IT, psychological and performance predictors, genre

**Abstrakt** (abstract):

*Objectives. The study aims to explain the intention to study IT among secondary school girls and boys through selected psychological and performance predictors. Method. The research sample consisted of 1,078 respondents (67.4% female) aged 14- 21 years ( $M=16.95$ ,  $SD= 1.02$ ) who were selected by probability sampling. Computer self-efficacy was measured using the Brief Inventory of Technology Self-efficacy scale by Weigold and Weigold (2021). The presence of people in and around the family was investigated by asking whether mom, dad, friends, etc. work in IT.*

*Results. Based on the results of the hierarchical linear regression, we explained 19.7%-28% of the variance of intention to study IT, by adding blocks sequentially (computer self-efficacy/ presence of persons in IT in the family and neighborhood/grade in mathematics and computer science/experience in IT/gender).*

*Conclusions. Significant positive predictors were advanced and expert level of computer self-efficacy, number of years in computer science courses, and extracurricular activities in IT. Negative predictors were number of IT-related activities within immediate family and neighborhood and math grade. Gender was a significant positive predictor, with boys considering studying IT at university to a greater extent than girls.*

*Limits. Limitations of the study include the cross-sectional nature of the data collection.*

**Grant:** The contribution is part of the project VEGA 2/0146/22 - Psychological constructs and contextual frameworks determining girls' and women's intention to study information and communication technologies (ICT)

**Kontakt** (contact): miroslava.bozoganova@unipo.sk

Program a sborník abstraktů z mezinárodní konference  
Psychologie práce a organizace 2024

Vydáno elektronicky

Název: Psychologie práce a organizace 2024: proměny světa v době digitalizace

Editoři: doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc., doc. Ing. Jana Matošková, Ph.D., Ing. Petra Benyahya, Ph.D.

Grafická podoba sborníku: Ing. Petra Benyahya, Ph.D.

Vydavatel: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Pořadí vydání: První

Rok vydání: 2024

ISBN 978-80-7678-247-1

Za odbornou úroveň příspěvků odpovídají jednotliví autoři.

