

Mladá veda

Young Science

Asociácia doktorandov Slovenska
Determinanty pracovnej mobility na Slovensku
Úvod do problematiky nákupných centier

Mladá veda

Young Science

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE

Číslo 8, ročník 5., vydané v decembri 2017

ISSN 1339-3189

Kontakt: info@mladaveda.sk, tel.: +421 908 546 716, www.mladaveda.sk

Fotografia na obálke: Pltník v Pieninách. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

REDAKČNÁ RADA

doc. Ing. Peter Adamišin, PhD. (Katedra environmentálneho manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Dr. Pavel Chromý, PhD. (Katedra sociálnej geografie a regionálneho rozvoje, Univerzita Karlova, Praha)

prof. Dr. Paul Robert Magocsi (Chair of Ukrainian Studies, University of Toronto; Royal Society of Canada)

Ing. Lucia Mikušová, PhD. (Ústav biochémie, výživy a ochrany zdravia, Slovenská technická univerzita, Bratislava)

doc. Ing. Peter Skok, CSc. (Ekomos s. r. o., Prešov)

prof. Ing. Róbert Štefko, Ph.D. (Katedra marketingu a medzinárodného obchodu, Prešovská univerzita, Prešov)

prof. PhDr. Peter Švorc, CSc., predseda (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Ing. Petr Tománek, CSc. (Katedra verejnej ekonomiky, Vysoká škola báňská - Technická univerzita, Ostrava)

REDAKCIA

PhDr. Magdaléna Keresztesová, PhD. (Fakulta stredoeurópskych štúdií UKF, Nitra)

Mgr. Martin Hajduk (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

RNDr. Richard Nikischer, Ph.D. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha)

Mgr. Branislav A. Švorc, PhD., šéfredaktor (Vydavateľstvo UNIVERSUM, Prešov)

PhDr. Veronika Trstianska, PhD. (Ústav stredoeurópskych jazykov a kultúr FSŠ UKF, Nitra)

Mgr. Veronika Zuskáčová (Geografický ústav, Masarykova univerzita, Brno)

VYDAVATEĽ

Vydavateľstvo UNIVERSUM, spol. s r. o.

www.universum-eu.sk

Javorinská 26, 080 01 Prešov

Slovenská republika

© Mladá veda / Young Science. Akékoľvek šírenie a rozmnožovanie textu, fotografií, údajov a iných informácií je možné len s písomným povolením redakcie.

POSUDZOVANIE VÝSKYTU KOGNITÍVNYCH OMYLOV MANAŽÉRMÍ V KONTEXTE OSOBNÝCH VLASTNOSTÍ MANAŽÉROV

ASSESSMENT OF THE EXISTENCE OF COGNITIVE ERRORS DONE BY
MANAGERS IN CONTEXT OF PERSONAL QUALIFICATIONS OF MANAGERS

Matúš Vagaš, Miroslav Frankovský¹

Matúš Vagaš pôsobí ako interný doktorand na Fakulte manažmentu Prešovskej univerzity v Prešove. Vo svojom výskume sa venuje problematike prediktorov kognitívnych omylov v kontexte osobnostných vlastností manažérov. Miroslav Frankovský sa vo vedecko-výskumnej oblasti sa venuje problematikám sociálnej inteligencie, zvládaniu náročných situácií a kognitívnym omylov v kontexte osobnosti manažéra. Zároveň venuje pozornosť aj otázkam environmentálneho vedomia.

Matúš Vagaš works as an internal doctoral student at the Faculty of Management of University of Prešov. His research dealt with predictors of cognitive distortions in the context of personality qualities of managers. Miroslav Frankovský in his scientific research he focused on social intelligence, coping with challenging situations and cognitive mistakes in the context of manager's personality. He also pays attention to the importance of environmental awareness.

Abstract

The occurrence of cognitive distortions in the work of managers can to a great extent affect their working quality and flexibility. The issue of cognitive distortions in managerial work is multidimensionally conditioned and to the foreground stands out necessity of their interdisciplinary exploration. In the context of attributes related with to the occurrence of cognitive distortions in the managerial work a significant place belongs to the personality characteristics of managers. The purpose of the post is extending knowledge in this scope of management based on the analysis of the context between assessing the occurrence of cognitive distortions by managers in their personality. Based on data, which were obtained by the methodologies B5 (personality traits) and PKO18 (cognitive distortions) and sample of

¹ Adresa pracoviska: Mgr. Matúš Vagaš, doc. PhDr. Miroslav Frankovský, CSc., Fakulta manažmentu PU v Prešove, Katedra manažérskej psychológie, Konštantínova 16, 080 01 Prešov
E-mail: matus.vagas@smail.unipo.sk, miroslav.frankovsky@unipo.sk

102 managers, were interpreted several significant connections between the attributes of cognitive distortions (negative divination, reading thoughts, unfounded conclusions and emotional argumentation) and (neuroticism, extraversion, openness, affability and consciousness).

Key words: Manager, Cognitive distortions, personality, methodology PKO18, methodology B5

Abstrakt

Výskyt kognitívnych omylov v práci manažérov môže do značnej miery ovplyvniť ich pracovnú kvalitu a flexibilitu. Problematika kognitívnych omylov manažérskej práci je multidimenzionálne podmienená a do popredia vystupuje nevyhnutnosť jej interdisciplinárneho skúmania. V kontexte atribútov súvisiacich s výskytom kognitívnych omylov v manažérskej práci významné miesto patrí osobnostným charakteristikám manažérov. Cieľom príspevku je obohatiť poznanie v tejto oblasti manažmentu na základe analýzy súvislostí medzi posudzovaním výskytu kognitívnych omylov manažérmi v ich osobnostnými vlastnosťami. Na základe údajov, ktoré boli získané metodikami B5 (osobnostné vlastnosti) a PKO18 (kognitívne omyly) a výskumnej vzorke 102 manažérov, boli interpretované viaceré významné súvislosti medzi atribútmi kognitívnych omylov (negatívne veštbý, čítanie myšlienok, nepodložené závery a argumentácia emóciami) a osobnostnými vlastnosťami manažérov (neurotizmus, extravergia, otvorenosť, prívetivosť a svedomitosť)

Kľúčové slová: Manažér, kognitívne omyly, osobnosť, metodika PKO18, metodika B5,

Úvod

V súčasnosti sa s kognitívnymi omylmi spája problematika kompetenčného faktora vo vzťahu k emóciám, rozhodovaniu, posudzovaniu, vedeniu a kontrolovaniu, následkom čoho manažéri vedia, ako prostredníctvom stratégie vplyvu viesť svoj kolektív a podnik k čo najvyššiemu úspechu. Manažéri sa pohybujú v globalizovanom prostredí plného spochybniteľných informácií, ktoré často zmetú celú organizáciu zo stola. Týmto prediktorom – skresleným informáciám sa manažéri snažia vyhnúť a snažia sa o to, aby zameriavali svoju myseľ len na informácie, ktoré dokážu svojou vyššou hodnotou posunúť ich osobné ale aj strategické ciele firmy. Aby manažéri dokázali efektívne a flexibilne zvládať svoje pracovné úlohy a zároveň dohliadali na svojich podriadených je dôležité, aby mali vytvorený neustále vylepšovací systém, ktorý by dokázal pokryť ich odborné kompetencie dovoľujúce presahovať ciele organizácie.

Kognitívne omyly

Dáta v kognitívnej psychológii sa dajú plne pochopiť iba v kontexte vysvetľujúcej teórie, ale teórie sú prázdne bez ich empirických dát“ (Sternberg 2002, s. 26).

Sedláková (2004) nadviazala na Sternbergovu teóriu o kognitívnej psychológii a zároveň podotýka dôležitosť tohto psychologického zamerania v súčasnosti. Charakterizuje a determinuje poznávacie procesy u ľudského jedinca, jeho správanie sa a vo svojich jednotlivých štúdiách popisuje poznávacie procesy, na základe ktorých kladie dôraz na

spracované informácie jedincom, ktorý s nimi vynakladá a spracuje ich a vytvára si o nich obraz.

Zibrinová a Birknerová (2015) popísali kognitívne omyly ako systematické chyby v myslení a vnímaní, opakované chybné úsudky alebo určité hodnotenia, ktoré majú tendenciu k nepretržitému procesu negatívnych schém – pričom skutočnosť je diferentná. Prostredníctvom kognitívnych omylov si človek dokáže udržať svoje negatívne myšlienky, čo potvrdzuje aj jeho správanie v stresových situáciách. Samotné kognitívne omyly si ľudia spočiatku neuvedomujú, keďže sú vo svojich názoroch presvedčení, že sú správne. Svoje myšlienkové schémy sú si ľudia vedomí až vo svojich konečných záveroch.

Young (1999) sa zameria na kognitívne schémy ako primárne presvedčenia, ktoré jedincovi napomáhajú k zosynchronizovaniu, riešeniu a organizovaniu myšlienkových procesov a udalostí, ktoré sa neskôr dajú patrične vyhodnotiť.

Predstavy o nejasnostiach a nezrovnalostiach medzi ľuďmi v organizáciách sú často vyobrazené ako pozitívna stránka vývoja situácie, no často tomu tak nie je. Je dôležité poznamenať, že kognitívne omyly zasahujú a presahujú myslenie, rozhodovanie a konanie manažérov na všetkých úrovniach. Neustálym overovaním správnosti prijímaných alebo odovzdaných informácií predstavuje ťažnú silu manažérov pri napredovaní a úspechu voči konkurencii.

Osobnostné vlastnosti manažérov

Diskusia o problematike osobnosti manažéra je zahrnutá do oveľa širšej problematiky osobnosti. Osobnosť je centrálnym pojmom viacerých vedných disciplín, oblastí poznania preto je možné považovať túto problematiku za interdisciplinárnu. Podľa Čakrta (2005) osobnosť poukazuje na tie ľudské vlastnosti, ktoré človeka dokážu nasmerovať na rozumný a predpokladaný spôsob správania. Říčan (2007) interpretuje pojem osobnosť ako odlišenie jedinca od ostatných osobností, hlavne čo sa týka kultúry a veku. Smékal (2002) predstavuje osobnosť ako hodnotiaci charakter a poukazuje na súčinnosť jednotlivých charakterových vlastností, pričom má najmä výnimočné vlastnosti. Z psychologického hľadiska definíciu osobnosti je do značnej miery komplikované interpretovať, na základe čoho existuje viacero koncepcií, ktoré túto problematiku viac prehľbujú.

Bedrnová a Nový (2009) podávajú pravdivý obraz skutočnosti o dôležitosti osobnostných charakteristík nielen u manažérov ale aj u regulárnych pracovníkov v organizáciách. Samotná osobnosť, vlastnosti a ich charakteristiky sú podobizňou človeka a všetkého, čo naňho pôsobilo, ovplyvňovalo a vytvorilo z neho danú osobnostnú podobizeň a jeho vlastnú identitu, podľa ktorej je ho možné identifikovať. Jadrom osobnosti, okrem všetkých vlastností, ktoré ho tvoria sú znalosti človeka, postupom času získané a nadobudnuté vedomosti a schopnosti, ktoré sú vyobrazením ľudského sebavedomia.

Manažérske kompetencie

Bedrnová a Nový (1998) vyzdvihli kompetencie ako úzku súvislosť s autoritou. V súčasnosti kompetencie operujú na rôznych podkladoch osobnostného postavenia manažéra ku konkrétnej problematike. Priblížením podkladov pre tvorbu pracovnej pripravenosti manažéra na prácu, ktorú vykonáva predstavuje jadro efektívnosti a flexibility rastu

kompetencií manažérov. Autorita manažérov súbežne s kompetenciami a pozíciami, ktoré manažéri v organizáciách zastávajú určujú, do akej miery si dokáže podnik prosperovať, rásť a zdokonaľovať sa. Autorita predstavuje vytvorenie postavenia v organizácii, ktoré sa získava z pridelenia právomocí. Manažér má k dispozícii osobnostné vlastnosti, ktoré dokáže skombinovať s kompetenciami a tak vytvoriť pružnosť svojich schopností pri dosahovaní organizačných cieľov. Tieto dve stránky by sa mali držať v rovnováhe, aby jedinec s danou autoritou bol vierohodný voči svojmu okoliu pôsobiska v spoločnosti.

Výskum a metodika riešenej problematiky

Pre potreby dosiahnutia cieľa, boli vo výskume použité tri metodiky:

- PKO18 (Frankovský, Birknerová 2016a,b) – prediktory kognitívnych omylov,
- Metodika Big five: skrátená verzia B5 (Janovská, 2011) - osobnostný dotazník.

Skrátenú verziu dotazníka s názvom B5 popísala Janovská (2011), pričom bol preložený a overený metódou spätného prekladu. Je tvorený 40-timi vlastnosťami posudzovanými na 8-bodovej škále (1 – úplne nepresne, 2 – veľmi nepresne, 3 – pomerne nepresne, 4 – trochu nepresne, 5 – trochu presne, 6 – pomerne presne, 7 – veľmi presne, 8 – úplne presne).

Metodika PKO18 (Frankovský, Birknerová 2016a,b) obsahuje 18 sebaopisovacích položiek, na ktoré respondenti odpovedajú na 6 - bodovej škále miery súhlasu (0 – rozhodne nie, 1 – nie, 2 – skôr nie ako áno, 3 – skôr áno ako nie, 4 – áno, 5 – rozhodne áno). Metodika PKO18 bola navrhnutá a overovaná na základe Beckovej (2007) teórie kognitívnych schém a kognitívnych omylov s cieľom konkrétnejšieho a špecifickejšieho charakterizovania atribútov výskytu kognitívnych omylov. Umožňuje predikciu kognitívnych omylov na základe 4 prediktorov:

- **Negatívne veštby:** Ľudia, ktorí vyššie skórujú v tomto faktore skôr očakávajú to najhoršie, vidia najmä negatívne dôsledky, očakávajú katastrofy bez reálnych dôvodov, neuvažujú pozitívne (Cronbach's alpha – 0,872).²
- **Čítanie myšlienok:** Ľudia, ktorí vyššie skórujú v tomto faktore sa domnievajú, že vedia, čo si myslia iní, vedia na základe toho urobiť záver, snažia sa čítať myšlienky druhých, viac sa opierajú o preniknutie do myslenia iných, ako o to, čo hovoria alebo robia (Cronbach's alpha – 0,756).
- **Nepodložené závery:** Ľudia, ktorí vyššie skórujú v tomto faktore sa vedia rozhodnúť aj na základe jednej informácie, faktu, na rozhodnutie nemusia mať veľa informácií, hodnotia javy na základe jednej udalosti (Cronbach's alpha – 0,723).
- **Argumentácia emóciami:** Ľudia, ktorí vyššie skórujú v tomto faktore považujú emócie za súčasť rozhodovania, považujú ich za kľúčové pri rozhodovaní, niekedy sa rozhodujú len na základe emócií (Cronbach's alpha – 0,689).

Podľa uvedených autorov bola metodika PKO18 overovaná a navrhnutá so zmyslom detailnejšieho a presnejšieho zaznamenávania príznačných bodov výskytu kognitívnych omylov.

² Základné číslo Cronbach's alpha pri implementovaní do štatistického programu spracované podľa Frankovského a Birknerovej 2016a,b

Dotazník pre vyššie spomínanú oblasť obsahuje šesťdesiat položiek a prognózuje súčasný a chcený stav manažérov pomocou sebahodnotenia. Posudzovacia škála bola zostavená na 5 – bodovej škále (0 – vôbec nie, skôr nie – 1, možno – 2, pravdepodobne – 3, veľmi pravdepodobne – 4).

Nasledujúce metodiky sme zosumarizovali do dotazníkovej podoby a údaje vyhodnotili pomocou štatistického programu SPSS 21.

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 102 respondentov pracujúcich na manažérskych pozíciách (vysoký, stredný a prvostupňový manažment, výkonný pracovník). Mužov bolo 49, čo tvorilo 48 % výskumnej vzorky a žien bolo 53, čo predstavovalo 52 % zo vzorky. Vzdelanie respondentov bolo rôznorodé. S najväčším počtom 47,10 % boli manažéri druhého stupňa vysokoškolského a 37,30 % respondenti prvého vysokoškolského stupňa. S nižším počtom 13,70 % boli manažéri stredoškolského vzdelania a len 2 % manažéri tretieho vysokoškolského stupňa. Priemerný vek respondentov sa pohyboval bol 30 rokov, celková dĺžka manažérskej praxe bola 5,82 roka a dĺžka manažérskej práce bola 2,53 roka. Zber údajov prebiehal osobnou komunikáciou s respondentmi alebo zaslaním online dotazníkov na e-mailovú adresu spoločností.

Súvislosti medzi vybranými osobnostnými vlastnosťami manažérov a posudzovaním výskytu kognitívnych omylov manažérmi

Analýza získaných údajov umožnila identifikovať a následne špecifikovať viacero štatisticky významných kladných korelácií medzi vybranými osobnostnými vlastnosťami manažérov posudzovaním výskytu kognitívnych omylov manažérmi (tabuľka 1).

Faktory		<i>Neuroticizmus</i>	<i>Extraverzia</i>	<i>Otvorenosť</i>	<i>Prívetivosť</i>	<i>Svedomitosť</i>
<i>Negatívne veštby</i>	Pearson Correlation	,301**	-,091	,049	-,017	,130
	Sig. (2-tailed)	,002	,364	,623	,868	,193
<i>Čítanie myšlienok</i>	Pearson Correlation	,198*	,053	,226*	,047	,159
	Sig. (2-tailed)	,046	,596	,022	,640	,109
<i>Argumentácia emóciami</i>	Pearson Correlation	,280**	,387**	,233*	,303**	,279**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,018	,002	,005
<i>Nepodložené závery</i>	Pearson Correlation	,267**	,089	,130	,130	,156
	Sig. (2-tailed)	,007	,375	,192	,193	,116

Tabuľka 1 - Súvislosti medzi vybranými osobnostnými vlastnosťami manažérov a posudzovaním výskytu kognitívnych omylov manažérmi

Hladina významnosti: **p < 0,01; *p < 0,05

Zdroj: vlastné spracovanie, SPSS 21

„**Neuroticizmus**“ štatisticky významne koreloval s prediktorom kognitívnych omylov „**negatívne veštby**“. Respondenti, ktorí majú zvýšenú úroveň lability, úzkosti, napätosti, nepokojnosti, neistoty a popudlivosti zároveň očakávajú len to najhoršie a zameriavajú sa hlavne na negatívne dôsledky, kde očakávajú katastrofálne výsledky svojich rozhodnutí bez nejakých reálnych dôvodov, následkom čoho ich reálne uvažovanie je negatívne. Respondenti, ktorí skórovali vyššie v osobnostnej črte neuroticizmus zároveň skórovali vyššie atribúte kognitívnych omylov negatívne veštby. V ostatných faktoroch ako extravergia, otvorenosť, prívetivosť a svedomitosť korelácia nebola zistená.

„**Neuroticizmom**“ štatisticky významne koreloval s prediktorom kognitívnych omylov „**čítanie myšlienok**“. Respondenti, ktorí majú zvýšenú úroveň lability, úzkosti, napätosti, nepokojnosti, neistoty a popudlivosti zároveň s určitou dávkou presnosti vedia, čo si myslia iný. Na základe svojho posúdenia a rozhodnutia si dokážu urobiť záver, snažia sa čítať myšlienky druhých a viac sa opierajú o prenikanie do myslenia iných ako o to, čo hovoria a robia. Respondenti, ktorí skórovali vyššie v osobnostnej črte neuroticizmus zároveň vyššie skórovali v atribútoch kognitívnych omylov čítanie myšlienok a otvorenosť. V ostatných faktoroch ako extravergia, prívetivosť a svedomitosť korelácia nebola zistená.

„**Neuroticizmus**“ štatisticky významne koreloval s prediktorom kognitívnych omylov „**argumentácia emóciami**“. Respondenti, ktorí majú zvýšenú úroveň lability, úzkosti, napätosti, nepokojnosti, neistoty a popudlivosti zároveň považujú svoje emócie za kľúčové ako súčasť pri rozhodovaní, na druhej strane sa niekedy rozhodujú len na základe emócií. Respondenti, ktorí vyššie skórovali v osobnostnej črte neuroticizmus zároveň skórovali vyššie v atribútoch argumentácia emóciami, extravergia, otvorenosť, prívetivosť a svedomitosť.

„**Neuroticizmus**“ štatisticky významne koreloval s prediktorom kognitívnych omylov „**nepodložené závery**“. Respondenti, ktorí majú zvýšenú úroveň lability, úzkosti, napätosti, nepokojnosti, neistoty a popudlivosti zároveň sa vedia rozhodnúť na základe jednej informácie, faktu, na rozhodnutie nemusia mať veľa informácií a hodnota javy a situácie na základe jednej udalosti. Respondenti, ktorí vyššie skórovali v osobnostnej črte neuroticizmus zároveň vyššie skórovali v atribúte kognitívnych omylov nepodložené závery. V ostatných faktoroch ako extravergia, otvorenosť, prívetivosť a svedomitosť korelácia nebola zistená.

„**Extravergia**“ štatisticky významne korelovala s prediktorom kognitívnych omylov „**argumentácia emóciami**“. Respondenti, ktorí majú zvýšenú úroveň spoločenskosti, aktivity, predvídavosti, družnosti, pribojnosti a smelosti zároveň považujú svoje emócie za kľúčové ako súčasť pri rozhodovaní, na druhej strane sa niekedy rozhodujú len na základe emócií. Respondenti, ktorí vyššie skórovali v osobnostnej črte extravergia zároveň vyššie skórovali v atribútoch kognitívnych omylov argumentácia emóciami, neuroticizmus, otvorenosť, prívetivosť a svedomitosť.

„**Otvorenosť**“ štatisticky významne korelovala s prediktorom kognitívnych omylov „**čítanie myšlienok**“. Respondenti, ktorí majú zvýšenú úroveň zvedavosti, originalnosti, tvorivosti, obrazotvornosti, inteligentnosti a kultivovanosti zároveň sa domnievajú, že vedia, čo si iní myslia. Na základe toho si vedia urobiť záver, snažia sa čítať myšlienky druhých, viac sa opierajú o preniknutie do myslenia iných, ako o to, čo hovoria alebo robia. Respondenti, ktorí vyššie skórovali v osobnostnej črte otvorenosť a neuroticizmus zároveň

vyššie skórovali v čítaní myšlienok. V ostatných faktoroch ako extravergia, prívetivosť a svedomitosť korelácia nebola zistená.

„Otvorenosť“ štatisticky významne korelovala s prediktorom kognitívnych omylov **„argumentácia emóciami“**. Respondenti, ktorí majú zvýšenú úroveň zvedavosti, originalnosti, tvorivosti, obrazotvornosti, inteligentnosti a kultivovanosti zároveň považujú emócie za súčasť rozhodovania, považujú ich za kľúčové pri rozhodovaní pričom niekedy sa rozhodujú len na základe svojich emócií. Respondenti, ktorí vyššie skórovali v osobnostných črtách otvorenosť, neuroticizmus, extravergia, prívetivosť a svedomitosť zároveň vyššie skórovali v atribúte kognitívnych omylov argumentácia emóciami.

„Prívetivosť“ štatisticky významne korelovala s prediktorom kognitívnych omylov **„argumentácia emóciami“**. Respondenti, ktorí majú zvýšenú úroveň dobrosrdečnosti, láskavosti, znášanlivosti, srdečnosti, skromnosti a zmierlivosti zároveň považujú emócie za súčasť rozhodovania, považujú ich za kľúčové pri rozhodovaní pričom niekedy sa rozhodujú len na základe svojich emócií. Respondenti, ktorí vyššie skórovali v osobnostných črtách prívetivosť, neuroticizmus, extravergia, otvorenosť a svedomitosť zároveň vyššie skórovali v atribúte kognitívnych omylov argumentácia emóciami.

„Svedomitosť“ štatisticky významne korelovala s prediktorom kognitívnych omylov **„argumentácia emóciami“**. Respondenti, ktorí majú zvýšenú úroveň spoľahlivosti, pracovitosti, presnosti, poriadkumilovnosti a zodpovednosti zároveň považujú emócie za súčasť rozhodovania, považujú ich za kľúčové pri rozhodovaní pričom niekedy sa rozhodujú len na základe svojich emócií. Respondenti, ktorí vyššie skórovali v osobnostných črtách svedomitosť, neuroticizmus, extravergia, otvorenosť, prívetivosť zároveň vyššie skórovali v atribúte kognitívnych omylov argumentácia emóciami.

Záver

Cieľom príspevku bolo prehĺbiť a vyzdvihnúť problematiku osobnostných vlastností manažérov v kontexte prediktorov kognitívnych omylov a identifikovať súvislosti medzi posudzovaním vybraných atribútov z hľadiska vybraných metodologických postupov u manažérov. Posudzovaním výskytu kognitívnych omylov manažérmi v kontexte osobnostných vlastností manažérov sme identifikovali významné súvislosti pri jednotlivom posudzovaní týchto metodík. Prostredníctvom Pearsonovho korelačného koeficientu sme sumarizovali dáta, ktoré podávajú pravdivý obraz o tom, ako jednotlivé metodiky spoločne súvisia.

Matematicko-štatistická analýza údajov spomínaných metodík dokazuje existenciu a správnosť významných súvislostí spomedzi opýtaných manažérov a vedúcich pracovníkov v organizačných jednotkách. Medzi súvislosťami prediktorov kognitívnych omylov a osobnostnými vlastnosťami manažérov sme zaznamenali deväť korelačných súvislostí a na základe nášho výskumu môžeme povedať, že existujú štatisticky významné súvislosti pri posudzovaní výskytu kognitívnych omylov manažérmi v kontexte vybraných osobnostných vlastností manažérov. Je dôležité vyzdvihnúť osobnosť manažéra ako hlavný faktor rozhodovania sa v rôznych situáciách pod vplyvom kognitívnych omylov, čo značí diferentné úsudky a myšlienkové procesy v spomínanej oblasti.

Príspevok je podporovaný projektom 003PU-4/2017 – KEGA Zvládanie náročných situácií - inovácia predmetu a príprava vysokoškolskej učebnice.

*Tento článok odporúča na publikovanie vo vedeckom časopise Mladá veda:
doc. Ing. Juraj Tej, PhD.*

Použitá literatúra

1. BECK, A.T. et al. 2007. *Cognitive therapy of personality disorders*. New York: Guilford Press. ISBN 978-1-59385-476-8.
2. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol. 1998. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press. ISBN 80-85943-57-3.
3. ČAKRT, M., 2005. *Typologie osobnosti. Přátelé, milenci, manželé, dospělí a děti*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-112-62008.
4. FRANKOVSKÝ, M., BIRKNEROVÁ, Z. 2016a. Predictors of cognitive distortions in managerial decision-making: PCD18 methodology. In *Economic Annals-XXI* (2016), 162(11-12), p.93-97. ISSN 1728-6220.
5. FRANKOVSKÝ, M., BIRKNEROVÁ, Z. 2016b. Possibilities of prediction of cognitive distortions in managerial work - PCD18 methodology. In *Management 2016*. Prešov: Bookman, 2016, p. 577-583. ISBN 978-80-8165-155-7.
6. JANOVSKEÁ, A. 2011. Subjektívna pohoda učiteľov a jej vzťah k osobnostným a interpersonálnym činiteľom. *Dizertačná práca*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, Katedra psychológie.
7. PROVAZNÍK, V., BEDRNOVÁ, E., FRANKOVÁ, E., KOMÁRKOVÁ, R., PAUKNEROVÁ, D., 1997. *Psychologie pro ekonomy*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-7169-434-7.
8. ŘÍČAN, P., 2007. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1174-4.
9. SEDLÁKOVÁ, M., 2004. *Vybrané kapitoly z kognitivní psychologie : Mentální reprezentace a mentální modely*. Praha : Grada Publishing. ISBN 80-247-0375-0.
10. SMÉKAL, V., 2002. *Pozvání do psychologie osobnosti*. Brno: Barrister a Principal. ISBN 80-85947-80-3.
11. STERNBERG, R., 2002. *Kognitivní psychologie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-638-4.
12. YOUNG, J.E., 1999. *Cognitive therapy for personality disorders: A schema – focused approach*. Profesional Rsource Press. ISBN 978- 156887-04-72.
13. ZIBRINOVÁ, I. BIRKNEROVÁ, Z., 2015. *Myslenie v kontexte kognitívnych omylov*. Prešov: Bookman. ISBN 978-80-8165-132-8.