

Mladá veda

Young Science



Mladá veda

Young Science

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE

Číslo 2, ročník 10., vydané v júni 2022

ISSN 1339-3189

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

Fotografia na obálke: Zbierka známok. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

REDAKČNÁ RADA

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

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

Mgr. Jakub Köry, PhD. (School of Mathematics & Statistics, University of Glasgow, Glasgow)

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

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

Mgr. Martin Hajduk, PhD. (Banícke múzeum, Rožňava)

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

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

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.

ŠÍRENIE DEZINFORMÁCIÍ V KONTEXTE OSOBNOSTNÝCH A DEMOGRAFICKÝCH CHARAKTERISTÍK MANAŽÉROV

SPREADING OF DISINFORMATION IN CONTEXT OF PERSONALITY AND
DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF MANAGERS

Tomáš Bačinský, Gabriela Hrabčáková ¹

Tomáš Bačinský pôsobí ako odborný asistent na Fakulte manažmentu, ekonomiky a obchodu Prešovskej univerzity v Prešove. V rámci výskumu sa venuje najmä determinantom kvality vzdelávacieho procesu, ekonomickej aktivite v cestovnom ruchu a problematike kritického myslenia. Na fakulte vyučuje matematiku, štatistiku a predmety s infromatickým zameraním. Gabriela Hrabčáková je absolventkou Fakulty manažmentu, ekonomiky a obchodu Prešovskej univerzity v Prešove a jej záverečné práce sa venujú vnímaniu hoaxov a dezinformácií riadiacimi pracovníkmi z praxe aj ich budúcimi kolegami z radov študentov.

Tomáš Bačinský works as a lecturer and researcher at the Faculty of Management and Business, University of Prešov. His research is mainly focused on quality of educational process, economic activity of tourism and critical thinking. At faculty the author teaches Mathematics, Statistics, and Informatics. Gabriela Hrabčáková graduated from the Faculty of Management and Business, University of Prešov and her final theses focus mainly on how managers and students of management perceive hoaxes and disinformation.

Abstract

The ability to recognize misinformation and prevent its spread is of great importance to society today. The study proposes a way to quantify this ability of managers together with the identification of significant socio-demographic and personality predictors using a series of multiple linear regression models and other statistical methods. We found out, that the degree of ability to identify disinformation and prevent its spread in the organization increases with increasing degree (score) of temperament Choleric. It is positively influenced by degree of emotional lability, level of management and analytical thinking. The ability to recognize disinformation decreases with age and does not depend on manager's gender. The findings can be useful in human resource management.

Key words: disinformation recognition, temperament, multiple linear regression

¹ Adresa pracoviska: Mgr. Tomáš Bačinský, PhD., Mgr. Gabriela Hrabčáková, Prešovská univerzita v Prešove, Fakulta manažmentu, ekonomiky a obchodu, Katedra financií, účtovníctva a matematických metód, Konštantínova 16, 080 01 Prešov
E-mail: tomas.bacinsky@unipo.sk, gabriela.hrabcakova@smail.unipo.sk

Abstrakt

Schopnosť rozoznávať dezinformácie a zabrániť ich šíreniu má pre spoločnosť v dnešnej dobe veľký význam. V rámci štúdie je navrhnutý spôsob kvantifikácie tejto schopnosti riadiacich pracovníkov spolu s identifikáciou významných prediktorov sociodemografického a osobnostného charakteru využitím série viacnásobných lineárnych regresných modelov a iných štatistických metód. Zistili sme, že miera schopnosti identifikovať dezinformácie a zabrániť ich šíreniu v organizácii stúpa s rastúcou mierou (skóre) temperamentu Cholerik. Pozitívny vplyv na ňu má tiež miera emocionálnej lability, stupeň riadenia a analytické myslenie. Schopnosť rozpoznať dezinformácie klesá s vekom a nezávisí od rodu riadiaceho pracovníka. Zistenia môžu byť nápomocné v oblasti manažmentu ľudských zdrojov.

Kľúčové slová: rozpoznanie dezinformácií, temperament, viacnásobná lineárna regresia

Úvod

Schopnosť pracovať s informáciami a kriticky ich hodnotiť je v dnešnej dobe žiadúca na všetkých riadiacich pozíciách v organizácii. Vyššia miera schopnosti posúdiť pravdivosť informácie a zabrániť jej šíreniu v prípade škodlivosti umožňuje predchádzať interným problémom firmy alebo poškodeniu jej dobrého mena. Z pohľadu obsadzovania kľúčových manažérskych pozícií je preto potrebné okrem kompetentnosti uchádzačov, ich osobnostných a povahových vlastností poznať výskyt prediktorov identifikovania a zabránenia šírenia dezinformácií v komunikácii v rámci firmy aj navonok.

Cieľom tejto štúdie je identifikovať determinanty (premenné) pozitívne a negatívne vplývajúce na spomínanú schopnosť riadiacich pracovníkov využitím viacnásobných lineárnych regresných modelov a štatistických metód na testovanie významnosti rozdielov (t-test nezávislých vzoriek, Mann-Whitneyov U test a ANOVA).

Teoretické východiská problematiky

Informačná gramotnosť a z toho vyplývajúca kompetencia označuje podľa Cohena a Jana (1995) schopnosť rozoznávať, získavať, hodnotiť, organizovať, udržiavať, interpretovať a komunikovať informácie. V dobe informačného pretlaku a množstva informácií, ktoré sú každodenne k dispozícii na internete, sú spomenuté schopnosti pre riadenie toku informácií cez organizáciu mimoriadne dôležité. Zvlášť nebezpečné pre organizáciu a jej manažment sú falošné správy, hoaxy a dezinformácie. Dezinformácie definujú Santos-D'Amorim a Miranda (2021) ako nepresné informácie otvorené viacerým interpretáciám, resp. zámerne zavádzajúce za účelom ovplyvnenia názoru. Salaverria et al. (2020) popisuje, že najmä v čase krízy dochádza k šíreniu spomenutých informácií dominantne prostredníctvom sociálnych médií. Dôležitosť ich rozpoznavania demonštrujú Borges-Tiago et al. (2020) vo svojom výskume, podľa ktorého najmä mladší a technicky zdatnejší užívatelia sú schopní dezinformácie a falošné správy identifikovať (toto zistenie je potvrdené aj naším výskumom).

Camacho a Lozano (2022) tiež skúmajú potrebu zavedenia krízového manažmentu na riešenie rizík straty reputácie v kontexte šírenia dezinformácií. Mercier (2017) uvádza, že miera náchylnosti uveriť dezinformácii je daná stupňom konzistentnosti obsahu dezinformácie s pôvodným poznaním. Buchanan (2020) vo svojej štúdií potvrdzuje, že dezinformáciu zdieľajú a šíria tí, ktorí ju považujú za pravdepodobne pravdivú a majú svoje

postoje v súlade s ňou a tiež ľudia s vyššou mierou extroverzie, užívatelia mužského rodu, nižšieho veku a vzdelania. Glensli et al. (2018) zistili, že náchylnosť na zdieľanie dezinformácie je nepriamo úmerná príjmu a výške vzdelania. V našej štúdií sú zisťované premenné vplývajúce na schopnosť identifikovať dezinformácie (a zabrániť ich šíreniu) aj z pohľadu demografických údajov, základných charakteristík pôsobenia vo firme, kompetencií kritického myslenia a osobnostných charakteristík (miery temperamentov, introvertnosti a emocionálnej stability).

Dáta a metodológia

V rámci výskumu boli elektronickou formou oslovení riadiaci pracovníci (manažéri) slovenských firiem. Dotazníkové šetrenie zahŕňalo sociálno-demografické otázky, skupinu dichotomických otázok na identifikovanie základných štyroch typov temperamentu a skupinu otázok na určenie miery (skóre) identifikácie a zabránenia šírenia dezinformácií vnútri firmy. Spolu bolo získaných 144 relevantných odpovedí. Za účelom zodpovedania nižšie uvedených výskumných otázok sú zadefinované nasledujúce premenné:

- *Gender* – pohlavie (rod) respondenta s hodnotami mužský (0) a ženský (1).
- *Age* – vek respondenta v rokoch.
- *Level* – úroveň manažmentu, na ktorej respondent pôsobí na škále od 1 do 3 (prvostupňový manažér, manažér strednej úrovne, vrcholový manažér). V modeloch je táto premenná reprezentovaná dvomi indikátorovými premennými *Top* (vrcholový manažér) a *Mid* (manažér strednej úrovne).
- *Practice* – počet rokov praxe na riadiacej pozícii.
- *San, Chol, Fleg, Mel* – skóre temperamentu (sangvinik, cholerik, flegmatik, melancholik) ako miera stotožnenia sa s čiastkovými charakteristikami temperamentov na škále od 0 do 10. Dominantný temperament je určený temperamentom s maximálnym skóre; v prípade rovnosti je určený tretím najvyšším skóre, teda prevládajúcou emocionálnou stabilitou alebo labilitou, resp. introverziou alebo extroverziou.
- *DisInf* – skóre identifikácie a zabránenia šírenia dezinformácií (závislá premenná v modeloch; normované na celočíselnú škálu 0 – 100), vypočítané ako súčet čiastkových skóre päťstupňovej škály 0 (nikdy) – 4 (vždy) realizovania ôsmich dopytovaných výrokov z oblasti informačnej gramotnosti a korektného identifikovania dezinformácie a reagovania pri strete s ňou na pracovisku.
- *Skills* – počet najdôležitejších zručností kritického myslenia podľa Martins (2021), ktoré u seba respondent identifikuje na škále od 0 do 8 (analytické myslenie, otvorenosť, riešenie problémov, samoregulácia, pozorovanie, interpretácia, hodnotenie, komunikácia).
- *Intro* – introverzia; indikátorová premenná s hodnotami 0 (extrovert) a 1 (introvert). Pri extroverzii (*Intro* = 0) prevládajú charakterové črty (skóre) extrovertných temperamentov Sangvinik a Cholerik, teda $(San + Chol) > (Fleg + Mel)$. Pri introverzii (*Intro* = 1) prevláda skóre introvertných temperamentov Flegmatik a Melancholik, teda $(San + Chol) < (Fleg + Mel)$.

- *Stable* – emocionálna stabilita; indikátorová premenná s hodnotami 0 (emočne labilný) a 1 (emočne stabilný). Pri emocionálnej labilitate (*Stable* = 0) prevláda skóre emočne labilných temperamentov Cholerik a Melancholik, teda $(Chol + Mel) > (San + Fleg)$. Pri emocionálnej stabilite (*Stable* = 1) prevládajú charakterové črty (skóre) emočne stabilných temperamentov Sangvinik a Flegmatik, teda $(Chol + Mel) < (San + Fleg)$.

Početnosti skúmaných premenných *San*, *Chol*, *Fleg*, *Mel*, *Skills*, *Gender*, *Level*, *Intro* a *Stable* sú uvedené v Tabuľke 1. V poslednom riadku sa nachádzajú počty respondentov podľa dominantného typu osobnosti.

	<i>San</i>	<i>Chol</i>	<i>Fleg</i>	<i>Mel</i>	<i>Skills</i>	<i>Gender</i>	
0	1	1	1	1	0	muž	54
1	1	2	1	2	6	žena	90
2	3	1	2	0	25		Level
3	4	3	7	8	29	1	73
4	14	9	13	14	23	2	54
5	31	12	23	20	32	3	17
6	44	20	38	30	15		Intro
7	30	23	34	31	3	0	79
8	13	41	18	23	11	1	51
9	3	24	6	9			Stable
10	0	8	1	6		0	94
početnosti	15	62	14	25		1	37

Tabuľka 1 – Tabuľka početností skúmaných premenných

Zdroj: vlastné spracovanie podľa výstupov z programu Gretl a Microsoft Excel

Základné číselné charakteristiky minima (*min*), maxima (*max*), priemeru (*priem*), mediánu (*med*) a smerodajnej odchýlky (*sm. odch.*) premenných uvádzame v Tabuľke 2.

	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>priem</i>	<i>med</i>	<i>sm. odch.</i>
Age	19	65	36,458	35	11,942
Practice	0	35	8,66	5	8,403
San	0	9	5,799	6	1,531
Chol	0	10	7,042	8	1,964
Fleg	0	10	6,021	6	1,687
Mel	0	10	6,278	6	1,912
DisInf	0	100	67,875	69	21,475
Skills	1	8	4,125	4	1,824

Tabuľka 2 – Základné číselné charakteristiky skúmaných premenných

Zdroj: vlastné spracovanie podľa výstupov z programov Gretl

V ďalšej časti štúdie sú zostavenými viacnásobnými lineárnymi regresnými modelmi a matematicko-štatistickými testami pomocou softvéru Gretl získané odpovede na nasledujúce otázky:

- **Q1:** Aké sú prediktory (významné determinanty) miery rozpoznávania a zabránenia šírenia dezinformácií manažérmi vo firme?
- **Q2:** Existujú významné rozdiely v pravdepodobnosti identifikovania a zabránenia šírenia dezinformácií riadiacimi pracovníkmi medzi dominantne introvertnými a extrovertnými manažérmi, resp. medzi emočne stabilnými a emočne labilnými riadiacimi pracovníkmi?
- **Q3:** Mení sa schopnosť identifikovať a zabrániť šíreniu dezinformácií vo firme v závislosti od rodu alebo úrovne riadenia?

Výsledky

Otázka Q1 je zodpovedaná radom regresných modelov v nasledujúcom tvare

$$DisInf_i = \beta_0 + \beta_1 Gender_i + \beta_2 Age_i + \beta_3 Top_i + \beta_4 Mid_i + \beta_5 Practice_i + \beta_6 San_i + \beta_7 Chol_i + \beta_8 Fleg_i + \beta_9 Mel_i + \beta_{10} Skills_i + u_i,$$

kde β_0 je konštanta, β_{1-10} sú regresné koeficienty, u_i je rezíduum, $i = 1, 2, \dots, n$.

Rôzne získané modely (M_i , $i = 1 - 8$) s kombináciou potenciálnych prediktorov (premenných) im prislúchajúcimi hodnotami regresných koeficientov (β_i), vyznačením hladiny ich významnosti a upraveným koeficientom determinácie ($Adj. R^2$) sú uvedené v tabuľke 3.

	M_1	M_2	M_3	M_4	M_5	M_6	M_7	M_8
konštanta (β_0)	59,826 ^a	59,210 ^a	60,758 ^a	58,412 ^a	63,148 ^a	62,763 ^a	65,216 ^a	58,901 ^a
Gender (β_1)	1,627	1,633	*	*	*	*	*	*
Age (β_2)	-0,533 ^b	-0,531 ^b	-0,534 ^b	-0,407 ^b	-0,455 ^a	-0,489 ^a	-0,474 ^a	-0,470 ^a
Top (β_3)	7,278	7,214	6,705	7,161	7,640	9,127 ^c	10,207 ^c	10,815 ^b
Mid (β_4)	-3,698	-3,754	-3,828	-3,816	-3,332	*	*	*
Practice (β_5)	0,239	0,239	0,234	*	*	*	*	*
San (β_6)	-0,183	*	*	*	*	*	*	*
Chol (β_7)	3,159 ^a	3,136 ^a	3,153 ^a	3,143 ^a	3,533 ^a	3,551 ^a	3,809 ^a	3,526 ^a
Fleg (β_8)	-1,554	-1,574	-1,552	-1,510	-1,414	-1,451	-1,342	*
Mel (β_9)	1,300	1,264	1,144	1,046	*	*	*	*
Skills (β_{10})	1,194	1,196	1,249	1,282	1,281	1,360	*	*
Adj. R²	0,190	0,196	0,201	0,204	0,203	0,204	0,197	0,192

^a významnosť na hladine 0,01

^b významnosť na hladine 0,05

^c významnosť na hladine 0,1

Tabuľka 3 – Modely pre závislú premennú *DisInf*

Zdroj: vlastné spracovanie podľa výstupov z programu Gretl

Pri tvorbe modelov nebol identifikovaný problém s multikolinearitou (Variance Inflation Factor $VIF \leq 10$) a problém s heteroskedasticitou rezíduí v modeloch M_2 , M_3 a M_4 bol riešený odhadom konzistentných štandardných chýb regresných koeficientov. Regresné koeficienty nezávislých premenných *San*, *Gender* a *Practice* majú zo všetkých najnižšiu významnosť (p -hodnota je najväčšia). Miera prevládania temperamentu sangvinik (skóre tohto typu osobnosti), rod manažéra a tiež jeho počet rokov praxe nemajú podľa uvedených modelov žiaden významný vplyv na schopnosť rozpoznávať dezinformácie a zabrániť ich šíreniu. Regresné koeficienty najvyššej štatistickej významnosti sú pri konstante a premenných *Age* a *Chol*, v modeloch $M_6 - M_8$ aj pri premennej *Top*.

Najväčšiu hodnotu koeficientu determinácie má model M_1 , ktorý vysvetľuje 24,70 % variability závislej premennej *DisInf*. Pri porovnaní s ostatnými je ale najvhodnejší model M_4 , ktorého upravený koeficient determinácie (*Adj. R²*) má hodnotu 0,2038, prípadne model M_6 s hodnotou 0,2036. Z pohľadu významnosti regresných koeficientov má najviac významnejších regresných koeficientov model M_8 (tiež M_6 a M_7 podľa zvolenej hladiny významnosti).

Podľa získaných modelov na zvýšenie spoľahlivosti riadiacich pracovníkov pri identifikovaní a zabránení šírenia dezinformácií vo firme významne kladne vplyva miera typu osobnosti cholerik a tiež to, či manažér pôsobí vo vrcholovom manažmente (prípadne ako prvostupňový manažér), či ide o ženu, počet rokov praxe na riadiacej pozícii, miera (skóre) typu osobnosti melancholik a počet identifikovaných zručností kritického myslenia. Získané dáta tiež preukázali, že respondenti s dominantným temperamentom Cholerik majú najvyššiu priemernú hodnotu premennej *DisInf* (s priemerným skóre 73,67 v porovnaní s hodnotami 58,33, 54 a 72,92 pri respondentoch s dominantným charakterom Sangvinik, Flegmatik, resp. Melancholik). Negatívny vplyv bol identifikovaný pri premenných *Age*, *Mid*, *San* a *Fleg*. Štatisticky významný vplyv sa prejavil pri veku, podľa ktorého s každým rokom klesá pravdepodobnosť identifikovania a zabránenia šírenia dezinformácií vo firme o 0,005.

V rámci zručností kritického myslenia je zvolený model vplyvu vybraných indikátorových premenných (analytické myslenie *AnThi*, interpretácia *Inter* a komunikácia *Comm*) na premennú *DisInf* v tvare

$$DisInf_i = 62,599 + 8,761 * AnThi_i - 7,032 * Inter_i + 6,152 * Comm_i + u_i$$

so všetkými významnými regresnými koeficientmi. Najväčší a štatisticky najvýznamnejší pozitívny vplyv na pravdepodobnosť identifikovania dezinformácií a zabránenia ich šíreniu je prítomnosť analytického myslenia.

Otázka Q2 je zodpovedaná štatistickým testovaním významnosti rozdielov hodnôt premennej *DisInf* podľa premenných *Intro* a *Stable*. Skóre *DisInf* delené podľa hodnôt *Intro* vykázalo v testoch normálne rozdelenie. Významnosť rozdielu je testovaná t-testom nezávislých vzoriek s výslednými početnosťami (*n*), priemernou hodnotou (*priem*), smerodajnou odchýlkou (*sm. odch.*), hodnotou testu (*T*) a *p*-hodnotou (*p*) v tabuľke 4.

<i>t-test</i>	<i>n</i>	<i>priem</i>	<i>sm. odch.</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
extroverti (Intro = 0)	79	68,949	19,373	T	0,5396
introverti (Intro = 1)	51	66,863	24,518	p	0,5904

Tabuľka 4 – Výsledky t-testu nezávislých vzoriek podľa introverzie

Zdroj: vlastné spracovanie podľa výstupov z programu Gretl

Podľa výslednej hodnoty *p* (presahujúcej hladinu významnosti 0,05) neexistuje štatisticky významný rozdiel v pravdepodobnosti identifikovania dezinformácií a zabránenia ich šírenia medzi dominantne introvertnými a extrovertnými temperamentmi.

Pri testovaní v dimenzii emočnej stability, resp. lability (*Stable*) sa pri premennej *DisInf* nepotvrdilo normálne rozdelenie. Hypotéza o významnosti rozdielu medzi týmito skupinami je testovaná neparametrickým Mann-Whitenyovým U testom s početnosťami

súborov (n), hodnotami W a U , hodnotou Z štatistiky a p -hodnotou (p) uvedenými v tabuľke 5.

<i>U-test</i>	<i>n</i>	<i>W</i>	<i>U</i>		
<i>emočne labilní (Stable = 0)</i>	94	6870	1073	Z	3,40497
<i>emočne stabilní (Stable = 1)</i>	37	1776	2405	p	0,00066

Tabuľka 5 – Výsledky Mann-Whitneyovho U testu podľa emocionálnej stability
Zdroj: vlastné spracovanie podľa výstupov z programu Gretl

Vzhľadom na to, že hodnota p je menšia ako hladina významnosti, zamietame nulovú hypotézu a je možné konštatovať, že medzi skupinami emočne stabilných a emočne labilných riadiacich pracovníkoch existuje štatisticky významný rozdiel v miere schopnosti identifikovať dezinformácie a zabrániť ich šíreniu. Stredná hodnota (medián) premennej *DisInf* pri respondentoch s dominantne emočne labilným temperamentom (*Stable* = 0) je 75 a v prípade dominantne emočne stabilných je táto hodnota 59. Schopnosť zabrániť šíreniu dezinformácií je teda štatisticky významne vyššia u riadiacich pracovníkov s prevahou emočne labilného temperamentu.

Otázka Q3 je zodpovedaná zvlášť testovaním vplyvu rodu a vplyvu úrovne riadenia tak, že je štatisticky overená významnosť rozdielu skóre premennej *DisInf* medzi mužmi a ženami a v rámci troch úrovní riadenia. Pri rodovej dimenzii (*Gender*) sa testovaním preukázalo normálne rozdelenie premennej *DisInf*; významnosť rozdielu je preto testovaná t-testom nezávislých vzoriek a zistenia (početnosti súborov n , priemerné hodnoty *priem*, smerodajné odchýlky *sm. odch.*, hodnota testu T a hodnota p) sa nachádzajú v tabuľke 6.

<i>t-test</i>	<i>n</i>	<i>priem</i>	<i>sm. odch.</i>		
<i>muži (Gender = 0)</i>	54	68,426	22,241	T	0,2377
<i>ženy (Gender = 1)</i>	90	67,544	21,122	p	0,8125

Tabuľka 6 – Výsledky t-testu nezávislých vzoriek podľa rodu
Zdroj: vlastné spracovanie podľa výstupov z programu Gretl

Na základe hodnoty p ($0,8125 > 0,05$) je možné konštatovať, že neexistuje štatisticky významný rozdiel medzi mužmi a ženami v miere schopnosti identifikovať a zabrániť šíreniu dezinformácií, teda rod na túto schopnosť neovplyvuje. Toto zistenie podporuje štatistickú nevýznamnosť regresných koeficientov vyššie uvedených modelov pri premennej *Gender*.

Dimenzia úrovne riadenia (*Level*) preukázala pravdepodobné normálne rozdelenie vo všetkých stupňoch (vzorkách). Na zistenie významnosti rozdielov v premennej *DisInf* medzi úrovňami riadenia je využitá metóda ANOVA s výsledkami v tabuľke 7 (hodnota testu F).

<i>ANOVA</i>	<i>n</i>	<i>priem</i>	<i>sm. odch.</i>		
<i>prvostupňový manažment (Level = 1)</i>	73	69,384	22,266	F	5,0090
<i>manažment strednej úrovne (Level = 2)</i>	54	62,093	18,096	p	0,0079
<i>vrcholový manažment (Level = 3)</i>	17	79,765	23,080		

Tabuľka 7 – Výsledky ANOVA podľa úrovne riadenia
Zdroj: vlastné spracovanie podľa výstupov z programu Gretl

Hodnota p je nižšia ako hladina významnosti (0,05), v skóre premennej *DisInf* je preto medzi úrovňami riadenia štatisticky významný rozdiel. Podľa priemerných hodnôt majú najvyššie skóre riadiaci pracovníci vrcholového manažmentu s významným rozdielom oproti ostatným, čo je potvrdené následným t-testom medzi najnižším a najvyšším stupňom ($p = 0,0445$) a medzi druhým a tretím stupňom riadenia ($p = 0,0016$). Toto zistenie podporuje významnosť regresného koeficientu premennej *Top* vo vyššie uvedených modeloch M_6 , M_7 a M_8 .

Záver

Získavanie informácií a riadenie ich toku je v dnešnej výkonnostne orientovanej spoločnosti kľúčové nielen z pohľadu konkurenčnej výhody, ale aj dobrého mena spoločnosti. Schopnosť riadiacich pracovníkov kriticky myslieť a správne filtrovať dobré, relevantné a prínosné informácie od zámerných poloprávď z nedôveryhodných alebo neznámych zdrojov len akcentuje dôležitosť upierania pozornosti na oblasť ľudských zdrojov vo firme. Cieľom tejto štúdie bolo na základe odpovedí 144 manažérov identifikovať významné prediktory a faktory vplývajúce na mieru schopnosti identifikovať a zabrániť šíreniu dezinformácií v spoločnosti. Vo výsledkoch je spracovaných osem viacnásobných lineárnych regresných modelov pre závislú premennú *DisInf* a zistenia významných rozdielov v jej skóre v dimenzii rodu, úrovne riadenia a osobnostných charakteristík introverzie (extroverzie) a emocionálnej lability (stability).

Na základe zistení z regresných modelov je potvrdený štatisticky významný kladný vplyv skóre temperamentu cholerik a stupňa riadenia (najnižší a najvyšší stupeň) na pravdepodobnosť identifikovania a zastavenia šírenia dezinformácií vo firme. Štatisticky významný negatívny vplyv na túto schopnosť riadiacich pracovníkov sa preukázal vo veku (premenná *Age*), čoho dôvodom môže byť priemerná klesajúca schopnosť kritického myslenia s rastúcim vekom. Podľa uvedeného je vhodné pre ochranu firmy a jej zamestnancov pred dezinformáciami mať tendenciu obsadzovať kľúčové pozície vrcholového a prvostupňového riadenia mladšími pracovníkmi (s ohľadom na potrebu získaných pracovných skúseností) s dominantným temperamentom cholerika, alebo s vysokým skóre v tomto temperamente. Testovaním sa tiež potvrdilo, že významne vyššie skóre identifikovania dezinformácií a zamedzenia ich šírenia sa vyskytuje (nezávisle od rodu) u riadiacich pracovníkov s povahovými charakteristikami zo spektra emočnej lability (cholerik, melancholik) a u manažérov na najvyššej úrovni riadenia.

Uvedené zistenia môžu pomôcť oddeleniam ľudských zdrojov vo firmách, ako podklad pre spracovanie ďalšieho výskumu (uvažovanie iných druhov prediktorov; nelineárne modely; segmentácia podľa odvetvia) alebo vytvoreniu komparačnej analýzy so vzorkami z iného kultúrneho prostredia.

*Tento článok odporúčala na publikovanie vo vedeckom časopise Mladá veda:
doc. PhDr. Petra Vašaničová, PhD.*

Použitá literatúra

1. BORGES-TIAGO, T., F. TIAGO, O. SILVIA, J. M. G. MARTINEZ, and D. BOTELLA-CARRUBI, 2020. Online users' attitudes toward fake news: Implications for brand management. In: *Psychology & Marketing*. Volume 37, Issue 9, pp. 1171-1184. ISSN 0742-6046.
2. BUCHANAN, T., 2020. Why do people spread false information online? The effects of message and viewer characteristics on self-reported likelihood of sharing social media disinformation. In: *PLOS ONE*. Volume 15, Issue 10. ISSN 1932-6203. DOI: 10.1371/journal.pone.0239666
3. CAMACHO, M. M. and A. R. LOZANO, 2020. Disinformation as a corporate risk: the need for a new methodological approach. In: *Vivat Academia*. Issue 155, pp. 111 – 129. ISSN 1575-2844.
4. COHEN, I., and E. JAN, 1995. *Basic Library and Information Competencies: A Unified State-Wide Approach. Final Report*. San Francisco: City College of San Francisco Library.
5. GLENSLI, M., T. WERTINGEA, and S. VOLKOVA, 2018. Propagation From Deceptive News Sources Who Shares, How Much, How Evenly, and How Quickly? In: *IEEE Transactions on Computational Social Systems*. Volume 5, Issue 4, pp. 1071 – 1082. ISSN 2329-924X. DOI: 10.1109/TCSS.2018.2881071
6. MARTINS, J., 2021. *How to build your critical thinking skills in 7 steps (with examples)* [online]. Dostupné z: <https://asana.com/resources/critical-thinking-skills>
7. MERCIER, H., 2017. How gullible are we? A review of the evidence from psychology and social science. In: *Review of General Psychology*. Volume 21, Number 2, pp. 103 – 122. ISSN 1089-2680. DOI: 10.1037/gpr0000111
8. SALAVERRIA, R., N. BUSLON, F. LOPEZ-PAN, B. LEON, I. GONI-LOPEZ, and MC. ERVITI, 2020. Disinformation in times of pandemic: typology of hoaxes on Covid-19. In: *Profesional de la Información*. Volume 29, Issue 3. ISSN 1386-6710.
9. SANTOS-D'AMORIM, K. and M. K. F. de O. MIRANDA, 2021. Misinformation, Disinformation, and Malinformation: Clarifying the Definitions and Examples in Disinfodemic Times. In: *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da Informação*. Volume 26. eISSN 1518-2924. Dostupné z: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/76900/45818>