

Typy učiteľov na základe osobnostných črt, vzťahu k vedeniu a pracovnej spokojnosti

Osobnosť predstavuje súhrn, súvislosť či prepojenie charakteru, temperamentu, schopností a tiež konštitučných vlastností človeka (Cakirpaloglu, 2012). V kontexte psychológie práce zohráva kľúčovú úlohu pri formovaní pracovného správania, motivácie a celkovej spokojnosti v zamestnaní (Song & Fang, 2024). Osobnostné faktory ovplyvňujú nielen individuálny výkon, ale aj dynamiku vzťahov v pracovnom kolektíve a kvalitu interakcie s nadriadenými.

Medzi najčastejšie používané teoretické modely na opis osobnostných črt patrí **Päťfaktorový model osobnosti (Five-factor model of personality)**, ktorý sa využíva na skúmanie vzťahu medzi osobnostnými predispozíciami a pracovnou výkonnosťou v rôznych profesijných oblastiach (Judge et al., 2002; Soto & John, 2017; Song & Fang, 2024). Doterajšie empirické výskumy potvrdzujú súvislosť medzi osobnostnými črtami a pracovným správaním. Osman a kolegovia (2024), napríklad, preukázali pozitívnu koreláciu svedomitosti a emocionálnej stability s pracovným výkonom, zatiaľ čo Judge a Zapata (2015) zdôraznili význam týchto črt pri zvládaní stresu. Neuroticizmus sa ukazuje byť možným prediktorom nižšej pracovnej spokojnosti a zvýšenej náchylnosti na vyhorenie (Kim et al., 2007; Sutin et al., 2009). V školskom prostredí je nevyhnutné porozumieť vplyvu osobnostných faktorov na profesiu pedagóga, keďže ovplyvňujú odolnosť voči pracovným výzvam, efektívnosť vedenia triedy a kvalitu vzťahov s vedením školy (Erdogan & Bauer, 2015).

V tejto práci sa zameriavame na vytvorenie typológie učiteľov na základe ich osobnostných črt, vzťahu k vedeniu a pracovnej spokojnosti. Dáta, ktoré využijeme pochádzajú z výskumu Terezy Škárkovej (2024), ktorá v rámci svojej bakalárskej práce administrovala štandardizované psychologické dotazníky 118 pedagógom na súkromných a štátnych štvorročných gymnáziách v Českej republike.

Na analýzu týchto údajov využijeme:

- *Dotazník Big Five Inventory (BFI-2-S)* na hodnotenie osobnostných črt učiteľov (Hřebíčková et al., 2020).
- *Dotazník LMX-7 – verzia pre nasledovníkov* merajúci kvalitu vzťahu medzi lídrom a jeho nasledovníkmi (Procházka et al., 2019).

- *Dotazník Job in General (JIG)* na meranie celkovej pracovnej spokojnosti a identifikáciu oblastí nespokojnosti (Máčalová, 2023).

Analýzu dát uskutočníme pomocou viacrozmernej štatistickej metódy – **zhlukovej analýzy (Cluster analysis)**, ktorá nám umožní klasifikovať respondentov na základe spoločných charakteristík (Kaufman & Rousseeuw, 1990). Takto definovaná typológia nám môže poskytnúť nástroje na optimalizáciu pracovného prostredia učiteľov, individualizovanú podporu a prispôsobenie stratégií vedenia (Erdogan & Bauer, 2015).

Práca s dátami

Dátovú maticu obsahujúcu odpovede **118 respondentov** získanú z výskumu Škárkovej (2024), sme si redukovali a pre zjednodušenie interpretácie sme sa rozhodli pracovať len s nasledujúcimi premennými, ktoré sa zároveň javili ako zaujímavé vo vyššie uvedených zdrojoch:

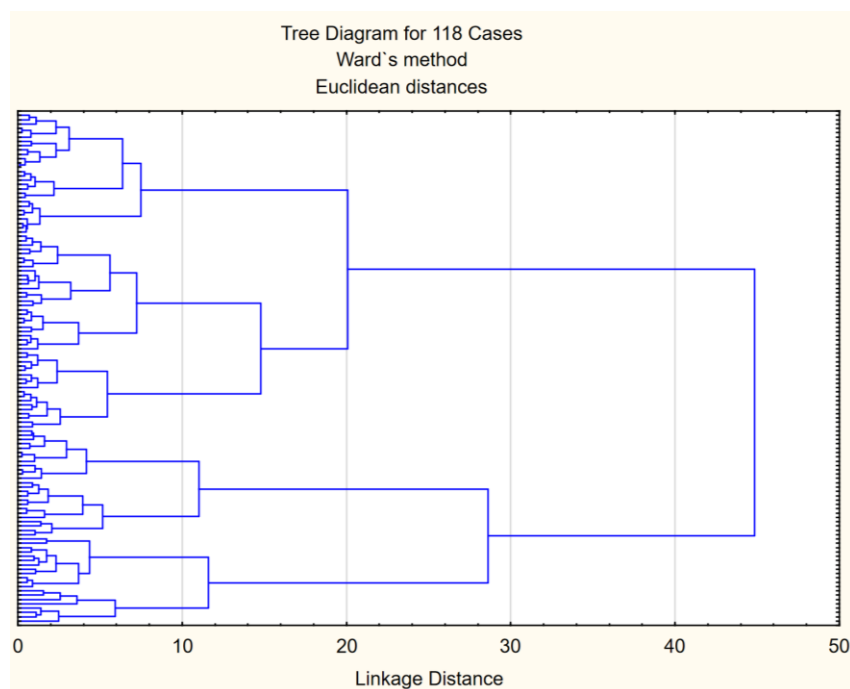
- Svedomitosť (BFI-2-S),
- Negatívna emocionalita (BFI-2-S),
- Pracovná spokojnosť (JIG) a
- Vzťah s vedením (LMX-7).

Hodnoty v programe TIBCO Statistica štandardizujeme na z-skór tak, aby mali priemer 0 a smerodajnú odchýlku 1. Tento krok eliminuje vplyv odlišnej škály jednotlivých dotazníkov.

Ako metódu spracovania dát sme zvolili **zhlukovú analýzu**, rozdeľujúcu dáta do klastrov – zhlukov. K presnému odhadu vhodného počtu zhlukov, sme využili hierarchickú metódu, pomocou ktorej sme vytvorili **dendrogram (Tree Diagram)** s použitím **Wardovej metódy (Ward's method)**, ktorá z dát vytvára interpretovateľnejšie zhluky. Ako metrika vzdialeností bola použitá euklidovská vzdialenosť.

Po spustení analýzy sa vygeneroval dendrogram, ktorý graficky znázorňoval, ako sa učitelia postupne spájajú do väčších zhlukov. Z Obrázku č. 1 je zrejmé, že najväčší skok nastáva pri rozdelení na štyri zhluky.

Obrázok č. 1: Výsledok hierarchickej zhlukovej analýzy pri použití Wardovej metódy a euklidovskej vzdialenosti. Je viditeľné, že k zásadnému zhlukovaniu dochádza pri delení na štyri zhluky

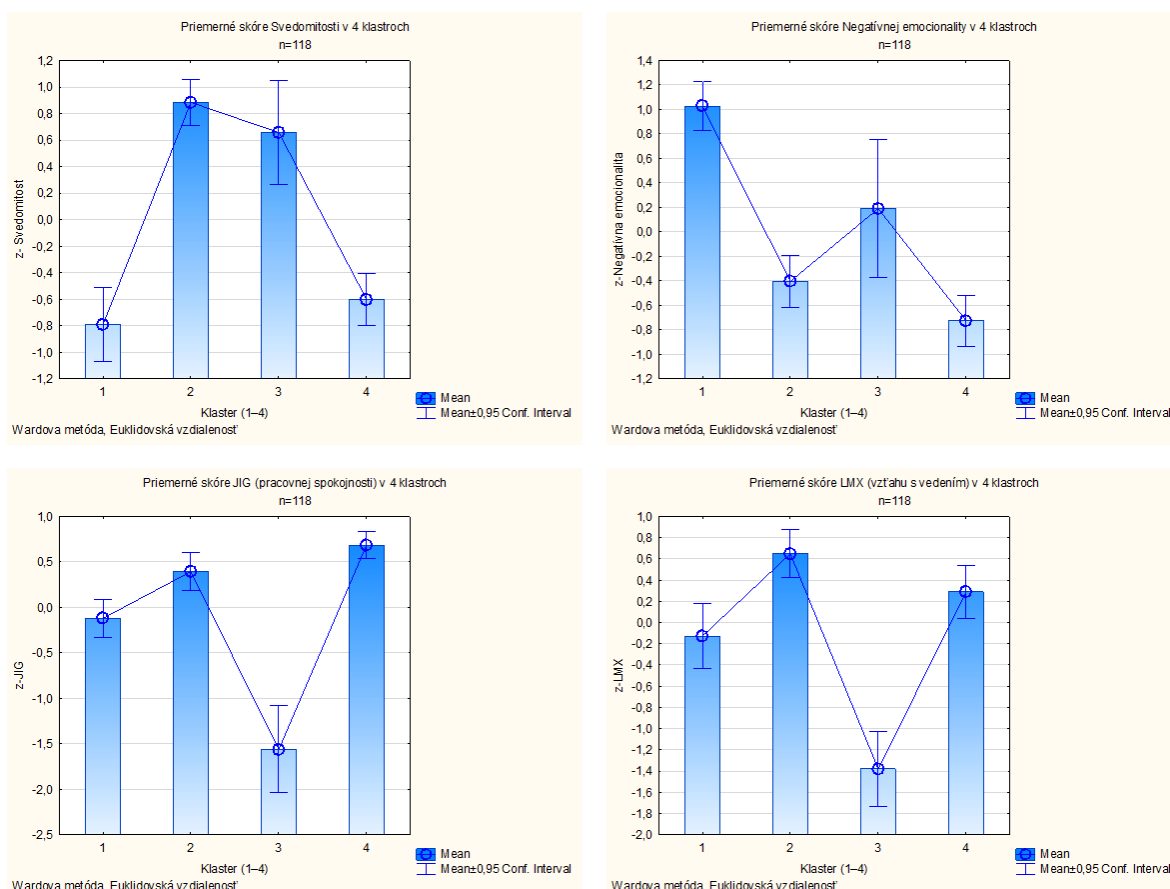


Na základe dendrogramu (Obrázok č. 1) sme identifikovali výraznejšiu „hranicu“ v rozpätí 20–25 na osi Linkage Distance. Graf navrhuje pracovať s 4 klastrami vzhľadom na to, že poskytuje dobrý kompromis medzi počtom skupín a interpretovateľnosťou. Náš predpoklad sme si overili aj nehierarchickou metódou k-means, kde sa opäť potvrdili 4 vyvážené klastre. Vo všetkých štyroch klastroch bolo dostatočné množstvo respondentov a žiadny neklesol pod 20 ľudí.

Výsledky zhlukovej analýzy

Po skončení analýzy sme dospeli k poznatku, že každá skupina učiteľov vykazuje odlišný osobnostný a postojový profil (Obrázok č. 2). Učitelia v **klastri č. 1** vykazujú podpriemernú svedomitosť (C), zvýšenú negatívnu emocionalitu (N), podpriemernú pracovnú spokojnosť (JIG) a nízke skóre LMX vyjadrujúce vzťah s vedením. Učitelia v **klastri č. 2** vykazujú nadpriemernú svedomitosť (C), nižšiu negatívnu emocionalitu (N), mierne nadpriemernú pracovnú spokojnosť (JIG) a relatívne pozitívny vzťah s vedením (LMX). Učitelia v **klastri č. 3** vykazujú podpriemernú svedomitosť (C), priemernú negatívnu emocionalitu (N), mierne nadpriemernú pracovnú spokojnosť (JIG) a nadpriemerný vzťah s vedením (LMX). V poslednom **klastri, č. 4**, vykazujú učitelia vykazujú premenlivú svedomitosť (C), nižšiu negatívnu emocionalitu (N), nadpriemernú až vysokú pracovnú spokojnosť (JIG) a výrazne dobrý vzťah s vedením (LMX).

Obrazok č. 2: Priemerné skóre klastrov (1-4) vo Svedomitosti, Negatívnej emocionalite, JIG (Pracovnej spokojnosti), LMX (Vzťahu s vedením) respondentov



Záver

Zhluková analýza priniesla 4 vyvážené klastre zahŕňajúcich učiteľov s rôznymi hodnotami osobnostných charakteristík a pracovných postojov. Vytvorená typológia potvrdzuje náš predpoklad, že učitelia rozhodne netvorí homogénnu skupinu. Zo získaných poznatkov by mohlo čerpať najmä vedenie školských zariadení. Môže byť užitočné venovať osobitnú pozornosť skupine č. 1 (klaster č. 1), ktorá vykazuje vyššiu negatívnu emocionalitu a nižšiu spokojnosť. Táto skupina by mohla profitovať z väčšej podpory zo strany vedenia, či z prevencie vyhorenia, napríklad pomocou edukatívnych seminárov, či workshopov. Skupiny s vyššou svedomitosťou a spokojnosťou môžu byť dôležitými nositeľmi inovácií v rámci vedenia školských projektov, či udržiavania stability v pracovnom prostredí.

Zdroje

Cakirpaloglu, P. (2012). *Úvod do psychologie osobnosti*. Grada Publishing.

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2014). Leader-member exchange (LMX) theory: The relational approach to leadership. In D. V. Day (Ed.), *The Oxford library of psychology: The Oxford handbook of leadership and organizations* (online ed.). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199755615.013.020>

Hřebíčková, M., Jelínek, M., Květon, P., Benkovič, A., Botek, M., Sudzina, F., Soto, C. J., & John, O. P. (2020). Big Five Inventory 2 (BFI-2): Hierarchický model s 15 subškálami. *Československá Psychologie*, 64(4), 437-460.

Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149–1179. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>

Kaufman, L., & Rousseeuw, P. J. (1990). *Finding groups in data: An introduction to cluster analysis* (Wiley Series in Probability and Statistics). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9780470316801>

Kim, H. J., Shin, K. H., & Umbreit, W. T. (2007). Hotel job burnout: The role of personality characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 421–434. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2006.03.006>

Mácalová, V. (2023). *Validace české verze dotazníku pracovní spokojenosti*. [Bakalářská práce, Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta]. Theses.cz. https://theses.cz/id/gnamd2/Macalova_DP_2023.pdf?zpet=%2Fvyhledavani%2F%3Fsearch%3Dabstrakt%26start%3D17;info=1;issnlret=ABSTRAKT%3B#panel_text

Osman, L., Giurgiu, L.-A., & Sandu, M. L. (2024). The influence of stress and personality traits on job performance. *Deleted Journal*, 14(4), 304–322. <https://doi.org/10.47577/bspsychology.bsjop.v14i4.281>

Procházka, J., Janků, D. & Vaculík, M. (2019). Měření vztahu mezi leaderem a následovníkem: Překlad a adaptace dotazníku LMX-7 do češtiny. *Psychológia práce a organizácie*, 329–342. https://is.muni.cz/publication/1492116/Prochazka_2019_LMX_Czech.pdf

Song, L., & Fang, L. (2024). Personality Characteristics' Impact on Job-Life Satisfaction and Motivation in Nankang Manufacturing Workers. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 14(5), 503–511. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i5/21559>

Soto, C. J., & John, O. P. (2017). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69–81. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.02.004>

Sutin, A. R., Costa, P. T., Miech, R., & Eaton, W. W. (2009). Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations. *European Journal of Personality*, 23(2), 71–84. <https://doi.org/10.1002/per.704>

Škárková, T. (2024). *Pracovní spokojenost u učitelů na soukromých a státních čtyřletých gymnáziích v České republice*. [Bakalářská práce, Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta]. Theses¹.cz. <https://theses.cz/id/ikpj0o/>

¹ Data a další informace o této zprávě jsou dostupné na adrese <https://dostal.vyzkum-psychologie.cz/stat4?i=391>.