



## **Znižovanie konfliktu práca - rodina prostredníctvom rôznych zdrojov sociálnej opory**

Lucia Ištoňová, Spoločenskovedný ústav SAV, Košice, [istonova@saske.sk](mailto:istonova@saske.sk)

IŠTOŇOVÁ, Lucia. Reducing work - family conflict via different social support sources. *Individual and Society*, 2015, Vol. 18, No. 1.

An effort to fully understand the interface of work-family conflict and social support can be observed in psychological research for more than three decades. This study explored relationship between different sources of social support and work-family conflict in its both directions and three forms. Work-family conflict was measured by the Work-family conflict scale (Carlson, Kacmar, Williams, 2000), whereas social support was measured by twelve items constructed for the purposes of the present study. The data were collected via on-line questionnaire during the period of two-months (October 2013 - November 2013). The sample comprised of 100 participants both female (n=64) and male (n=36), working full-time, married and had one or more children. For women the results suggested that the only effective support that significantly reduces work-family is social support obtained from direct supervisor. Specifically supervisory support reduced perceived work interference with family caused by strain. For men the results indicated that collegial support significantly reduced work interference with family and vice versa in its behavioral aspect. Furthermore supervisory support significantly decreased work interference with family. However at the same time supervisory support increased family interference with work. Finally both spouse and broad family support significantly reduced family interference with work for men. This study contributes to enhanced understanding of the relationships between social support and work-family conflict in our region.

Work-family conflict. Social support. Sources of social support.

Prvé konceptualizácie prepojenia práce a rodiny mali tendenciu vykresľovať tieto dve domény ako od seba vzdialené a nezávislé. Prelom v tomto nazeraní priniesla v 1977 Rosabeth Kanterová (Brough, O'Driscoll, Kalliath, 2005), ktorá uviedla na pravú mieru mýtus o oddelených svetoch práce a rodiny. Objasnila, že pracovné a rodinné aktivity nielen, že nie sú oddelené, ale vystupujú ako prepletené životné sféry. V súčasnosti sa pre mnohých pracujúcich ľudí stáva každodennou výzvou úspešne balansovať pracovné a rodinné nároky. Neustále narastajúci počet dvoj-príjmových rodín kladie nemalé požiadavky na zabezpečenie optimálneho fungovania rodinného prostredia. Psychologický výskum sa prirodzene orientoval na možnosti zmiernenia konfliktu práca-rodina. Za významný protektívny faktor vo vzťahu ku konfliktu práca-rodina sa považuje sociálna opora. Sociálna opora je vnímaná ako sociálny zdroj, pre ktorý bolo preukázané jeho prepojenie na redukciu konfliktu práca-rodina (Seiger, Wiese, 2009). Skúmanie vplyvu sociálnej opory na konflikt práca-rodina nie je v odborných kruhoch na svetovej úrovni nové, no aj napriek dlhodobému skúmaniu sa nedá hovoriť o konzistentných zisteniach. Nezrovnalosti vyplývajú predovšetkým z rôznych modelov, v kontexte ktorých je téma skúmaná. V našich podmienkach sa problematike konfliktnosti pracovnej a rodinnej domény venuje predovšetkým Fedáková (2011, 2013).

## Konflikt práca rodina

Konflikt práca-rodina je druh interrolového konfliktu, kde tlaky zo strany rodiny alebo pracovného prostredia sú vzájomne nezlučiteľné, pričom participácia na rodinnom živote je sťažená pracovnými nárokmi a participácia v pracovnom prostredí je sťažená nárokmi vyplývajúcimi z povinností v rodine (Greenhouse, Beutell, 1985). Konflikt práca-rodina má v tradičnom ponímaní Greenhousa a Beutella (1985) tri formy. Ide o konflikt prameniacy z času, záťaže a správania. K zaujímavému posunu došlo v chápaní časovej tiesne ako zdroja interrolového konfliktu. Greenhouse a Friedmann (2000) uvádzajú, že čas síce dôležitý je, ale nie do takej miery, ako sa pôvodne predpokladalo. Zdá sa, že dôležitejšie, ako samotný čas strávený či už v práci, alebo v domácnosti je psychologická zaangažovanosť v tej-ktorej oblasti.

Zásadným zlomom v nazeraní na konflikt práca-rodina bolo jeho rozdelenie na dva smery (Gutek, Searle, Klepa, 1991):

1. Konflikt v smere interferencie práce do rodiny (WIF - work interference with family), kde práca rušivým spôsobom zasahuje do oblasti rodiny.
2. Konflikt v smere interferencie rodiny do práce (FIW - family interference with work), kde rodinné povinnosti rušivo zasahujú do pracovnej oblasti.

Poslednou zmenou zaznamenanou v chápaní konceptu negatívneho prelínania práce a rodiny je multidimenzionálna teória, ktorú sformulovala Guteková (Carlson, Kacmar, Williams, 2000). V tomto prístupe ide o akceptáciu predošlých teórií a ich následné prepojenie. Konkrétne môžeme pozorovať kombináciu troch foriem interrolového konfliktu podľa Greenhousa a Beutella (1985) a dualitu interferencie medzi doménami práca a rodina.

## Sociálna opora

Sociálnu oporu chápeme ako informáciu z prostredia, ktorá vedie jedinca k presvedčeniu, že je milovaný, cenený, vážený, teda že patrí do určitej sociálnej siete (Cobb, 1976). Podobne aj Sarason a kolektív autorov (1983) hovoria o existencii, prítomnosti a dostupnosti ľudí, na ktorých sa môže jedinec spoľahnúť a ktorí mu dávajú pocit ocenenia, starostlivosti a lásky. Aj napriek týmto a mnohým ďalším definíciám stále existuje presvedčenie, že sociálna opora je metakonštrukt, ktorý nemôže byť jednoducho vymedzený simplistickou definíciou (Hupcey, 1998). Výskyt sociálnej opory je podmienený jedincovým začlenením do existujúcej a funkčnej sociálnej siete v rámci ktorej sa nachádzajú zdroje sociálnej opory.

Zdroje sociálnej opory môžu pochádzať ako z pracovnej, tak aj nepracovnej sféry. Medzi zdroje sociálnej opory z nepracovnej sféry patrí partner, širšia rodina a priatelia. Za zdroje sociálnej opory z pracovnej oblasti je považovaný priamy nadriadený a kolegovia. Niektorí autori medzi zdroje sociálnej opory z pracovného prostredia zaradzujú aj organizačnú oporu (Kossek et al. 2011) iní považujú organizačnú oporu za samostatný zdroj (Wadsworth, Owens, 2007). V našej štúdii sa prikláňame k druhému prístupu.

### *Zdroje sociálnej opory z pracovného prostredia*

Kosseková a kolektív autorov (2011) definujú sociálnu oporu z pracovného prostredia ako úroveň, na ktorej jedinec vníma, že jeho subjektívna pohoda je dôležitá pre zdroje na pracovisku, ako jeho nadriadený, kolegovia či širšia organizačná sieť, v ktorej sa jedinec nachádza, a zároveň vníma, že tieto zdroje mu poskytujú pomoc pri udržaní jeho subjektívnej pohody. Dobré vzťahy na pracovisku majú pozitívny vplyv na pracovnú atmosféru. Zamestnancov priamy nadriadený a kolegovia sú ako zdroje sociálnej opory dôležité, pretože jedincovi indikujú potenciálnu pomoc, ktorá je prítomná (Wadsworth, Owens, 2007). V rámci pracoviska sa vyskytujú všetky typy sociálnej opory. Či už ide o praktickú pomoc, ako poskytnutie expertízy, kolektívneho riešenia problémov, zdieľanie dôležitých informácií, podpore pri prehodnotení situácie či získavania rád z najrôznejších pracovných zdrojov alebo o emocionálnu oporu, ktorá sa môže prejaviť vo vypočutí si druhého a prejavení záujmu (Brough, Pears, 2004). Opora viazaná na pracovisko zvyšuje jedincov komfort počas pôsobenia v organizácii prostredníctvom napĺňania potrieb, akými sú potreba ocenenia, či potreba afiliácie (Rousseau, Aubé, 2010).

### *Zdroje sociálnej opory z nepracovného prostredia*

Medzi hlavné zdroje opory v nepracovnej alebo rodinnej sfére patrí partner, širšia rodina a priatelia. Poskytovanie opory zo strany partnera môže nadobúdať rôzne podoby. Greenhaus a Friedman (2000)

uvádzajú dve základné kategórie a to behaviorálnu a emocionálnu. Behaviorálna, alebo aj nepriama sociálna opora zo strany rodiny/partnera zahŕňa aktivity, ktoré jedinca odbremenia od povinností spájajúcimi sa s chodom domácnosti, alebo so starostlivosťou o deti. Konkrétnymi príkladmi pomoci v domácnosti by mohlo byť varenie, upratovanie či práca okolo domu. Keďže ide o konkrétne aktivity, označenie tejto opory ako nepriamej sa môže javiť ako mätúce. Autori, ale pri tomto označení vychádzajú zo skutočnosti, že tieto formy pomoci nie sú priamo zamerané na jedinca. Teda osobe, ktorá je recipientom pomoci, nie je poskytnutá priama úľava, ale úľava vo forme akéhosi oslobodenia a poskytnutia väčšieho množstva času na iné aktivity. Táto opora je žiaduca, ale nie je natoľko efektívna ako emocionálna. Emocionálna alebo priama sociálna opora môže byť zameraná na dve sféry, a to na oporu osobnú a oporu kariérnu. V prvom prípade ide o poskytnutie porozumenia, načúvania či poskytnutie rady. V druhom prípade ide o oporu, ktorá sa spája s pracovnými ťažkosťami.

### **Sociálna opora v kontexte konfliktu práca-rodina**

Pri skúmaní vplyvu sociálnej opory na konflikt práca-rodina je nutné rozlišovať medzi vnútrodoménovými a medzidoménovými vzťahmi. Ak hovoríme o vnútrodoménových vzťahoch opora pochádza z tej istej domény, ako pramení konflikt, napríklad opora z pracovného prostredia má vzťah k interferencii práce do rodiny, zatiaľ čo opora z nepracovného prostredia má vzťah k interferencii rodiny do práce. Ak hovoríme o medzidoménových vzťahoch, opora pochádza z domény, do ktorej sa konflikt premieta. Napríklad opora z pracovného prostredia má vzťah k interferencii rodiny do práce a naopak opora z nepracovného prostredia má vzťah k interferencii práce do rodiny. Výskum doposiaľ poukázal predovšetkým na silný doménovo špecifický vplyv sociálnej opory (Bellavia, Frone, 2005; Seiger, Wiese, 2009; Michel et al. 2010).

Opora z pracovného prostredia má vplyv primárne na interferenciu práce do rodinnej sféry. Uvažuje sa teda predovšetkým o vnútrodoménovom pôsobení (Kossek et al. 2011). Nadriadený môže svojím správaním znížiť úroveň pracovného stresu tým, že umožní zamestnancom prediskutovať s ním problémy. Rovnako môže jedincovi pomôcť poskytnutím pracovnej flexibility. Takáto sociálna opora zo strany nadriadeného znižuje efekt situačného stresu na konflikt práca-rodina (Sarason, Sarason, 2009). Rovnako aj Thomas a Ganster (1995) uvádzajú, že opora zo strany nadriadeného redukuje konflikt práca-rodina. Jedinci, ktorí považovali svojho nadriadeného za zdroj sociálnej opory pri rovnakej miere stresu, ako zamestnanci, ktorí o nadriadenom takto nezmýšľali, vykazovali nižšiu mieru konfliktu práca-rodina (Luk, Shaffer, 2005). Kosseková a kolektív autorov (2011) vo svojej metaanalýze pristúpili k rozdeleniu pracovnej opory pomerne netradičným spôsobom, pričom sa zamerali na oporu zo strany nadriadeného, ktorú následne rozdelili na oporu všeobecnú a oporu zameranú priamo na konflikt práca-rodina. Všeobecná opora sa dá odvodiť od štandardného vnímania sociálnej opory, ako emocionálnej alebo hmotnej pomoci, pričom pomáhajúcemu záleží na subjektívnej pohode jedinca. Opora špecificky zameraná na konflikt sa však zaoberá takými aktivitami, ktoré napomáhajú jedincovi zvládať prelínanie sa pracovných a rodinných povinností. Štúdia preukázala priamy vplyv ako všeobecnej, tak aj špecifickej opory zameranej na konflikt. Rovnako aj Wadsworth a Owens (2007) vo svojej štúdii zistili, že sociálna opora od priameho nadriadeného mala štatisticky významný negatívny vzťah ku konfliktu práca-rodina. Opora zo strany kolegov taktiež mala negatívny vzťah k interferencii práce do rodiny. Tento vzťah sa, ale nepreukázal, ako štatisticky významný. Medzidoménový vplyv sa však autorom potvrdiť nepodarilo, teda pracovná opora nezmiernila interferenciu rodiny do pracovného prostredia. Medzidoménové vzťahy skúmali aj Selvarajan, Cloninger a Singh (2013). Autori zvolili netradičný prístup, kde sa pokúšali overovať nepriame medzidoménové vzťahy. Príkladom nepriamych medzi doménových vzťahov je opora zo strany nadriadeného, pričom sa preukázal jej negatívny vzťah k interferencii rodiny do práce prostredníctvom interferencie práce do rodiny. Nepriame medzidoménové vzťahy boli potvrdené. Nie všetky výskumy preukázali jednoznačný vzťah v tejto oblasti. Napríklad Kirrane a Buckely (2004) uvádzajú, že ani opora zo strany nadriadeného, ani opora zo strany kolegov neovplyvňovala konflikt práca-rodina.

Medzi zdroje sociálnej opory z nepracovného prostredia radíme partnera, širšiu rodinu a priateľov. Už Greenhouse a Beutell (1985) upozorňovali na fakt, že opora od významných ľudí v sociálnej sieti jedinca môže potenciálne súvisieť s konfliktom pracovného a rodinného prostredia. Na zaujímavý jav v súvislosti s nepracovnou oporou poukazujú Wadsworth a Owens (2007), ktorí vyzdvihujú do popredia fakt, že doposiaľ sa ako zdroj sociálnej opory z nepracovného prostredia nebrali do úvahy deti. Tie v literatúre vystupujú skôr ako potenciálny zdroj zvyšovania konfliktu. Greenhouse a Friedman (2000) prezentujú zistenia, ktoré hovoria o vplyve osobnej opory zo strany partnera na konflikt, a to v oboch smeroch interferencie. Sociálna opora by v ich ponímaní mala vystupovať ako prevencia vzniku samotného konfliktu práca-rodina. Upozorňujú však, že pokiaľ už konflikt existuje, môže mať poskytnutie sociálnej opory opačný efekt, ako bolo zamýšľané. Baltes a Murry (Seiger, Wiese, 2009) zistili, že opora zo strany partnera a rodiny vplyva

na konflikt práca-rodina prostredníctvom rodinného stresora. Pričom pod pojmom rodinný stresor sú chápané nároky rodinného prostredia kladené na jedinca. Rovnako sa, ale preukázal priamy pozitívny účinok partnerskej opory na interferenciu rodinných povinností do pracovnej sféry. Taktiež Adams a kolektív autorov (1996) vo svojej štúdiu preukázal vnútrodoménový vzťah medzi vyššou mierou emocionálnej a inštrumentálnej rodinnej opory a nižšou úrovňou rodinnej interferencie do pracovnej domény. Selvarajan, Cloninger a Singh (2013) poukázali na nepriamy medzidoménový vplyv partnerovej opory na interferenciu práce do rodiny prostredníctvom interferencie rodiny do práce. Potvrdenie významne negatívnych vzťahov medzi oporou zo strany širšej rodiny, ale aj samotného partnera prezentujú aj Grzywacz a Marks (2000). Beatty (Liu, Zhang, 2011) preukázal významný vplyv partnerovej opory, a to aj v oblasti medzidoménovej, teda partnerova opora redukovala interferenciu práce do rodiny. Medzidoménové vzťahy skúmali aj Kirrane a Buckley (2004), ktorým sa nepodarilo potvrdiť existenciu vzťahu medzi partnerovou emocionálnou sociálnou oporou a interferenciou práce do rodiny. Zaujímavé však je, že inštrumentálna opora zo strany partnera bola v pozitívnom vzťahu ku konfliktu pracovného a rodinného prostredia.

## Výskumné ciele

Cieľom práce bolo:

- Overiť vzťahy medzi zdrojmi sociálnej opory z pracovnej domény a konfliktom práca-rodina v jeho dvoch smeroch a troch formách zvlášť pre ženy a mužov.
- Overiť vzťahy medzi zdrojmi sociálnej opory z nepracovnej domény a konfliktom práca-rodina v jeho dvoch smeroch a troch formách zvlášť pre ženy a mužov.
- Overiť účinnosť zdrojov sociálnej opory z pracovnej domény pri redukcii konfliktu práca-rodina v jeho dvoch smeroch a troch formách zvlášť pre ženy a mužov.
- Overiť účinnosť zdrojov sociálnej opory z nepracovnej domény pri redukcii konfliktu práca-rodina v jeho dvoch smeroch a troch formách zvlášť pre ženy a mužov.

## Výskumná vzorka a metóda zberu dát

Výskumné dáta boli získané prostredníctvom nenáhodného výberu - lavínový výber (metóda snehovej gule). Účastníkov sme oslovovali prostredníctvom internetu, predovšetkým prostredníctvom sociálnych sietí. Priamo oslovení účastníci následne kontaktovali ďalších respondentov, ktorí spĺňali kritéria potrebné pre účasť vo výskume.

Zber dát sa uskutočnil v rozmedzí októbra až decembra 2013. Metodika bola administrovaná on-line vo forme dotazníka. Do on-line metodiky bola zahrnutá funkcia, ktorá neumožňovala dotazník odoslať v prípade, že niektorá z otázok ostala nezodpovedaná. Táto funkcia eliminovala výskyt neúplne vyplnených dotazníkov. Respondenti, tvoriaci výskumnú vzorku, museli spĺňať nasledovné kritéria:

- Zamestnaní na plný úväzok;
- Žijú s partnerom v jednej domácnosti;
- Minimálne jedno dieťa vo veku od 3 - 15 rokov.

Výskumný súbor tvorilo 100 respondentov, z toho 64 žien a 36 mužov. Priemerný vek respondentov vo vzorke bol 35,5 roka (SD = 7,2), pričom priemerný vek mužov bol 34,7 roka (SD = 6,9) a priemerný vek žien 36,7 roka (SD = 5,7). Vo vzorke prevládali participanti s dvomi deťmi (52%) za nimi nasledovali jedinca s jedným dieťaťom (36%). Tri a viac detí malo 12% respondentov.

Priemerný čas strávený týždenne v práci celkovo pre vzorku predstavoval 37, 5 hodín (SD = 9,3), pričom priemer pre mužov bol 42,9 hodín (SD = 5,6) a priemer pre ženy 34,3 hodín (SD = 9,6). Táto diskrepancia bola spôsobená predovšetkým odlišným pracovným zaradením mužov a žien, kde u žien v našej vzorke prevažovala oblasť školstva. Pracovné zaradenie participantov bolo možné rozčleniť na päť kategórií: školstvo, zdravotníctvo, bankovníctvo, administratíva a sektor IT.

## Výskumné nástroje

## Konflikt práca-rodina

Na zisťovanie úrovne prežívaného konfliktu práca-rodina bola využitá Škála konfliktu práca-rodina validizovaná v zahraničí v roku 2000 (Carlson, Kacmar, Williams, 2000). Škála pozostáva z 18 položiek, pričom kombinuje dva prístupy k chápaniu konfliktu prameniaceho z prelínania sa pracovného a rodinného prostredia. Ide o syntézu smerovosti konfliktu (práca → rodina, rodina → práca) a formy konfliktu, a to konkrétne: časová náročnosť, záťaž a správanie. Položky boli hodnotené na škále od 1 - 5, pričom koncové body boli doplnené verbálnou kotvou v podobe: 1 - rozhodne nesúhlasím a 5 - rozhodne súhlasím. Hodnota Cronbachovej alfy pre celú škálu bola 0.83, pre interferenciu P → R 0.78 a pre interferenciu R → P 0.76.

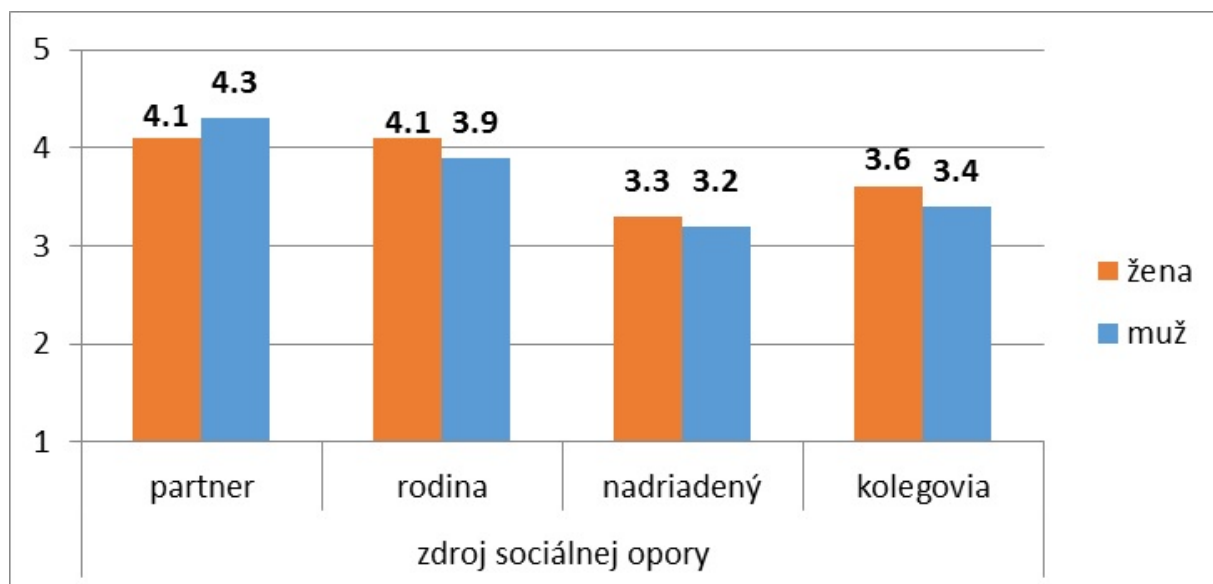
## Sociálna opora

Dotazník na zisťovanie miery prežívanej sociálnej opory bol vytvorený pre účely tohto výskumu. Metodika pozostávala z 12 položiek. Išlo o štyri subškály (emocionálna opora, informačná opora, inštrumentálna opora a hodnotiacia opora) pozostávajúce z troch položiek hodnotených na škále od 1 - 5, pričom koncové body sú doplnené verbálnou kotvou v podobe: 1 - rozhodne nesúhlasím a 5 - rozhodne súhlasím. Hodnota Cronbachovej alfy pre náš výskumný súbor bola 0.89. Dotazník bol použitý štyrikrát, teda raz pre každý zdroj sociálnej opory, vždy s pozmenenou inštrukciou adresujúcou konkrétny zdroj.

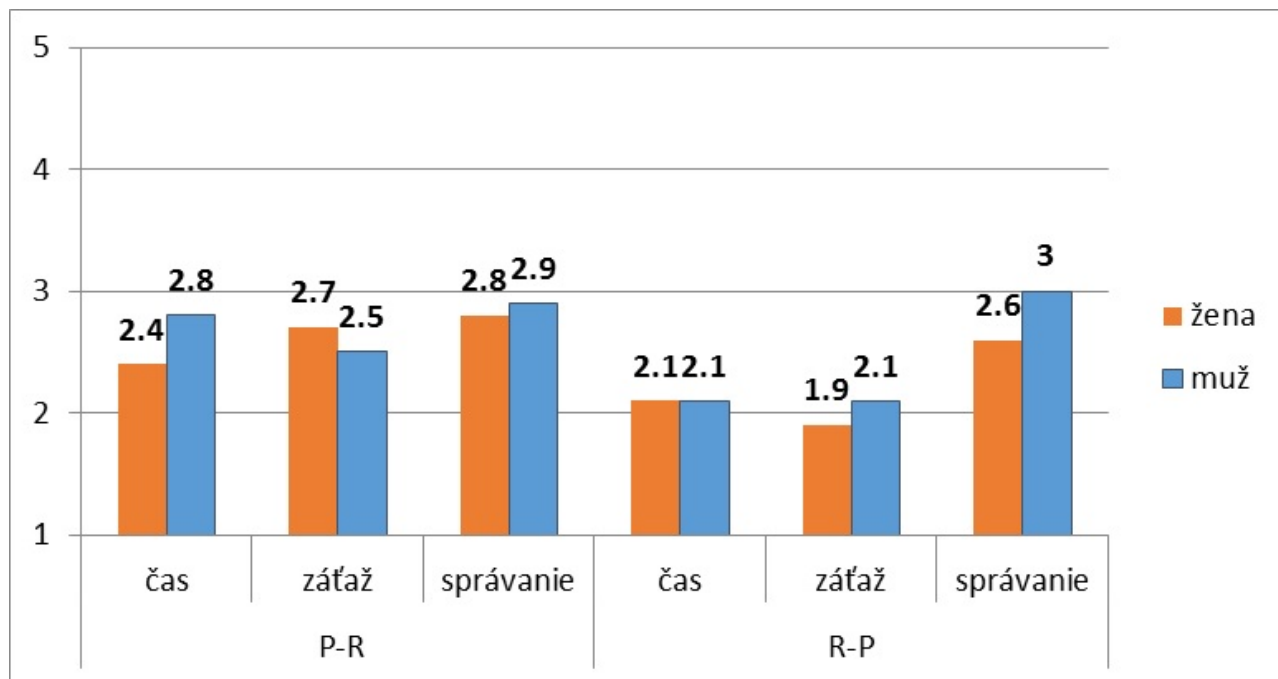
## Výsledky

Priemerné hodnoty skóre zdrojov sociálnej opory (získané z odpovedí na všetkých 12 otázok) sú pre mužov a ženy približne rovnaké (graf č. 1). Najväčšiu mieru opory pociťujú účastníci od partnera následne od širšej rodiny. Išlo teda o zdroje z nepracovnej sféry. Na treťom mieste sa nachádza opora od kolegov a ako posledná opora zo strany nadriadeného. Možno si všimnúť tendenciu pociťovať vyššiu mieru opory z nepracovného ako pracovného prostredia. Aj napriek tomu, ale nemožno považovať sociálnu oporu zo nepracovného prostredia za nízku, keďže jej hodnoty sa nachádzajú nad stredovou úrovňou škály 2.5. Štatisticky sme možné rodové rozdiely overovali prostredníctvom t - testu pre dva nezávislé výbery. Rodové rozdiely v miere prežívanej sociálnej opory sa nepotvrdili pre žiaden zdroj: partner  $t(98) = -1.12$ ,  $p = 0.669$ ; širšia rodina  $t(98) = 0.80$ ,  $p = 0.256$ ; nadriadený  $t(98) = 0.21$ ,  $p = 0.241$  a kolegovia  $t(98) = 0.98$ ,  $p = 0.287$ .

**Graf 1:** Porovnanie hodnôt priemerného skóre zdrojov sociálnej opory



Miera prežívania konfliktu práca-rodina bola pre mužov a ženy vyrovnaná. Štatisticky významne rozdiely zisťované prostredníctvom t-testu pre dva nezávislé výbery sa nepotvrdili ani pre interferenciu práce do rodiny  $t(98) = -0.85$ ,  $p = 0.869$  ani pre interferenciu rodiny do práce  $t(98) = -1.12$ ,  $p = 0.378$ . V oblasti interferencie práce do rodiny boli všetky tri formy konfliktu vyrovnané, zatiaľ čo v oblasti interferencie rodiny do práce jemne prevládala konflikt spôsobený správaním (Graf č. 2).

**Graf 2:** Porovnanie hodnôt priemerného skóre pre subškály Škály konfliktu práca-rodina

### Štatistické testovanie vzťahov

U žien v našej vzorke sa nepreukázali žiadne medzidoménové vzťahy. V prípade žien sa štatisticky významný vnútrodoménový vzťah, hoci na slabšej korelačnej úrovni, preukázal jedine pre sociálnu oporu zo strany nadriadeného a interferenciu  $P \rightarrow R$  v subškále záťaž (tabuľka č. 1). Opora od nadriadeného je teda v štatisticky významnom negatívnom vzťahu k interferencii práce do rodiny prameniacej zo záťaže.

**Tabuľka 1:** Výsledky korelačnej analýzy zdrojov sociálnej opory a subškál Škály konflikt práca-rodina pre ženy

Zdroj opory	Interferencia $P \rightarrow R$			Interferencia $R \rightarrow P$		
	Čas	Záťaž	Správanie	Čas	Záťaž	Správanie
Partner	0.09	0.02	0.14	0.12	-0.2	-0.06
Rodina	-0.17	-0.16	0.01	0.05	-0.11	-0.12
Nadriadený	-0.19	-0.28*	-0.1	0.03	-0.22	-0.18
Kolegovia	-0.05	-0.04	-0.16	-0.02	-0.12	-0.18

\* $p \leq 0.05$

Výsledky korelačnej analýzy u mužov poukazujú, ako na medzidoménové, tak aj na vnútrodoménové

vzťahy medzi zdrojmi sociálnej opory a konfliktom práca-rodina (tabuľka č. 2). Na vnútrodoménovej úrovni sa štatisticky významné negatívne vzťahy preukázali medzi oporou od nadriadeného a záťažou prameniaca z interferencie  $P \rightarrow R$  rovnako ako aj v prípade opory sprostredkovanej kolegami a interferenciou  $P \rightarrow R$  prameniaca zo správania. Ďalej sa štatisticky významné negatívne vzťahy, na stredne silnej úrovni, preukázali medzi oporou zo strany partnerky a širšej rodiny a interferenciou  $R \rightarrow P$  prameniaca zo záťaže. Medzidoménové výsledky sú neočakávané. Opora zo strany kolegov bola v stredne silnom štatisticky významnom negatívnom vzťahu k interferencii  $R \rightarrow P$  v subškále správanie. Neočakávaným je však výsledok vo sfére opory od nadriadeného. Opora zo strany nadriadeného bola v stredne silnom štatisticky významom pozitívnom vzťahu k interferencii  $R \rightarrow P$  prameniacej zo záťaže.

**Tabuľka 2:** Výsledky korelačnej analýzy zdrojov sociálnej opory a subškál Škály konflikt práca-rodina pre mužov

Zdroj opory	Interferencia $P \rightarrow R$			Interferencia $R \rightarrow P$		
	Čas	Záťaž	Správanie	Čas	Záťaž	Správanie
Partner	-0.15	-0.08	-0.04	-0.09	-0.60**	-0.03
Rodina	-0.2	-0.01	-0.01	-0.19	-0.55**	0.09
Nadriadený	-0.28	-0.41*	-0.21	0.19	0.37*	-0.28
Kolegovia	-0.15	-0.25	-0.45**	0.03	0.11	-0.60**

\* $p \leq 0.05$ ; \*\* $p \leq 0.01$

Je dôležité si povšimnúť, že hoci miera pocítovanej opory z rôznych zdrojov, ale aj konflikt práce a rodiny v jeho oboch smeroch nie sú rodovo odlišné ich vzájomná interakcia a z toho vyplývajúce vzťahy sú u mužov a žien rozdielne.

#### Štatistické testovanie prediktorov

Po overení vzťahov medzi zdrojmi sociálnej opory a konfliktom práca-rodina sme pozornosť zamerali na zisťovanie prediktívnej sily zdrojov sociálnej opory vo vzťahu ku konfliktu práca-rodina. Účinnosť sociálnej opory z rôznych zdrojov bola zisťovaná prostredníctvom lineárnej regresnej analýzy enter metódou. Regresná analýza bola vykonaná len pre štatisticky významné korelácie. Ako nezávislá premenná bola do regresie vložená hodnota skóre opory od rôznych zdrojov a ako závislá premenná bola vkladná hodnota skóre konfliktu.

Opora od nadriadeného bola u žien signifikantným prediktorom interferencie práce do rodiny spôsobenej záťažou. Ako možno vidieť v tabuľke číslo 3 opora od nadriadeného signifikantne znižovala mieru prežívania interferencie práce do rodiny. Opora od nadriadeného vysvetlovala síce len 7 % variácie závislej premennej, ale na štatisticky významnej úrovni ( $R^2 = 0.07$ ,  $F(1,62) = 5.38$ ,  $p = 0.024$ ).

**Tabuľka 3:** Výsledky regresnej analýzy pre oporu od nadriadeného ako prediktor a interferenciu práce do rodiny ako kritérium (subškála záťaž) pre ženy

Opora od nadriadeného					
	B	SE B	$\beta$	t	p
P → R (záťaž)	-0.07	0.03	-0.28	-2.32	0.24

U mužov bola opora sprostredkovaná nadriadeným signifikantný prediktorom interferencie práce rodiny spôsobenej záťažou. Opora nadriadeného teda signifikantne znižovala mieru pocítovanej interferencie práce do rodiny (tabuľka č. 4). Nezávislá premenná vysvetľovala 15 % variancie závislej premennej ( $R^2 = 0.15$ ,  $F(1,34) = 6.98$ ,  $p = 0.012$ ). Rovnako opora od nadriadeného signifikantne predikovala mieru prežívanej interferencie rodiny do práce. Prekvapivo, opora od nadriadeného signifikantne zvyšovala mieru interferencie rodiny do práce v subškále záťaž (tabuľka č. 4). Opora nadriadeného vysvetľovala 11% variancie závislej premennej ( $R^2 = 0.11$ ,  $F(1,34) = 5.28$ ,  $p = 0.028$ ).

**Tabuľka 4:** Výsledky regresnej analýzy opory od nadriadeného ako prediktor a interferencie práce rodiny/rodiny do práce ako kritérium (subškála záťaž) pre mužov

Opora od nadriadeného					
	B	SE B	$\beta$	t	p
P → R (záťaž)	-0.09	0.36	-0.413	-2.64	0.012
R → P (záťaž)	0.07	0.03	0.36	2.29	0.028

Opora od kolegov signifikantne predikovala mieru prežívaného konfliktu v oboch jeho smeroch v subškále správanie. Kolegiálna opora teda signifikantne znižovala prežívanie interferencie práce do rodiny a vice versa (tabuľka č. 5). Opora získaná od kolegov vysvetľovala 18 % variancie interferencie práce do rodiny v subškále správanie ( $R^2 = 0.18$ ,  $F(1,34) = 8.62$ ,  $p = 0.006$ ) zároveň vysvetľovala 34 % variancie interferencie rodiny do práce ( $R^2 = 0.34$ ,  $F(1,34) = 19.34$ ,  $p = 0.001$ ).

**Tabuľka 5:** Výsledky regresnej analýzy opory od kolegov ako prediktor a interferencie práce rodiny/rodiny do práce ako kritérium (subškála správanie) pre mužov

Opora od kolegov					
	B	SE B	$\beta$	t	p
P → R (správanie)	-0.15	0.05	-0.45	-2.93	0.006
R → P (správanie)	-0.20	0.05	-0.06	-4.39	0.001

Opora od partnerky a širšej rodiny bola signifikantným prediktorom prežívania interferencie rodiny do práce. Ako možno vidieť v tabuľke č. 6 a č. 7 opora z nepracovnej sféry signifikantne znižovala mieru prežívanej interferencie rodiny do práce spôsobenej záťažou. Opora od partnerky vysvetľovala 34 %



variance závislej premennej ( $R^2 = 0.34$ ,  $F(1,34) = 18.75$ ,  $p = 0.001$ ). Opora od širšej rodiny vysvetľovala 28 % variance závislej premennej ( $R^2 = 0.28$ ,  $F(1,34) = 17.39$ ,  $p = 0.001$ ).

**Tabulka 6:** Výsledky regresnej analýzy opory od partnerky ako prediktor a interferencie rodiny do práce ako kritérium (subškála záťaž) pre mužov

Opora od partnera					
	B	SE B	$\beta$	t	p
R → P (záťaž)	-0.14	0.03	-0.59	-4.33	0,000

**Tabulka 7:** Výsledky regresnej analýzy opory od širšej rodiny ako prediktor a interferencie rodiny do práce ako kritérium (subškála záťaž) pre mužov

Opora od širšej rodiny					
	B	SE B	$\beta$	t	p
R → P (záťaž)	-0.10	0.03	-0.55	-3.79	0.001

## Diskusia

Cieľ práce bol dvojúrovňový: 1. overiť vnútro a medzidoménové vzťahy medzi zdrojmi sociálnej opory a konfliktom práca-rodina v jeho dvoch smeroch a troch formách; 2. zistiť účinnosť rôznych zdrojov sociálnej opory pri znižovaní prežívania konfliktu práca-rodina.

Rodové rozdiely v miere prijímanej sociálnej opory zo štyroch zdrojov sa nepreukázali. Ako muži, tak aj ženy pociťujú väčšiu mieru opory z rodinnej sféry, ako z pracovnej. Tieto výsledky sú v kontradikcii k predošlým zisteniam na slovenskej vzorke. Fedáková a Naser (2014) pozorovali opačnú tendenciu - respondenti zhodne uvádzali väčšiu mieru pociťovanej sociálnej opory z pracovného prostredia, ako z rodinného. Rodové rozdiely neboli pozorované ani v prípade konfliktu práca rodina, oba rody pociťujú rovnakú mieru interferencie práce do rodiny, ako aj rodiny do práce. Tieto výsledky sú v súlade s mnohými predošlými štúdiami (Kinnunen, Mauno, 1998; Geurts, Demerouti, 2003; Powell, Greenhouse, 2010)

Pearsonova korelačná analýza potvrdila slabšie, ale signifikantné negatívne vzťahy medzi oporou od nadriadeného a interferenciou práce do rodiny vyplývajúcej zo záťaže pre ženy. Následne sa preukázalo, že opora od nadriadeného je signifikantným prediktorom interferencie práce do rodiny vyplývajúcej zo záťaže. Z výsledkov je zrejmé, že opora od nadriadeného redukuje konflikt práca-rodina u žien. Zistenie o vzťahu a vplyve opory získanej jedine od nadriadeného je neočakávané predovšetkým v kontexte uvedenej miery opory, kde ženská časť výskumného súboru uviedla, že najmenšiu mieru opory získava práve od nadriadeného. Je však dôležité vnímať tento údaj o najmenej opore v širšom kontexte. Priemerné hrubé skoré dosahovalo pre ženy hodnotu 3.3. Táto hodnota je nad stredovou hodnotou hodnotiacej škály. Nemôžeme teda usudzovať na vyslovene nízku oporu. Nadriadený teda v prípade žien ako jediný zo zdrojov sociálnej opory zohráva kľúčovú úlohu pri redukcii konfliktu práce a rodiny. Toto zistenie je v súlade so zisteniami Blanch a Aluja (2012), zároveň je, ale v kontradikcii so štúdiami Jansena a kolektívu autorov (2003) a Daalena, Sandersa a Willemsona (2006), ktorých výsledky indikovali väčšiu účinnosť opory od nadriadeného pre mužov a väčšiu účinnosť rodinnej opory pre ženy v prípade konfliktu

## práca-rodina.

Zmiešané a prekvapivé výsledky boli zistené v oblasti opory od nadriadeného pre mužov. Na vnútrodoménovej úrovni sa potvrdili negatívne signifikantné vzťahy medzi oporou od nadriadeného a interferenciou z práce do rodiny v subškále záťaž. Ukázalo sa, že opora od nadriadeného signifikantne znižuje mieru prežívania interferencie práce do rodiny. Tieto zistenia sú v súlade mnohými predošlými štúdiami (Kossek et al., 2011; Wadsworth, Owens, 2007; Sieger, Wiese, 2009; Selvarajan, Cloninger, Singh, 2013; Goff, Mount, Jamison, 1990; Thomas, Ganster, 1995; Erdwins et al., 2001; Nasurdin, Hsia, 2008). Prekvapivé zistenia sú pozorované vo výsledkoch korelačnej analýzy na medzidoménovej úrovni medzi oporou od nadriadeného a interferenciou rodiny do práce. V tomto prípade sa preukázal signifikantný pozitívny vzťah medzi premennými. Výsledky regresnej analýzy navyše ukazujú, že opora od nadriadeného signifikantne zvyšuje prežívanie interferencie rodiny do práce. Tento výsledok môže vyplývať z orientácie na prácu, ktorú udáva 60% mužov (Hakim, 2007). Nadriadený teda svojim podporným správaním dáva priestor na vstup rodinných povinností na pracovisko, čím priamo zvyšuje interferenciu rodiny do práce.

Opora od kolegov bola, ako na vnútorodómenej, tak aj medzidoménovej úrovni v stredne silnom negatívnom signifikantnom vzťahu k interferencii práce do rodiny a viceversa. Kolegiálna opora signifikantne redukovala prežívanú mieru interferencie z práce do rodiny a rodiny do práce vyplývajúcej zo správania. V predošlých štúdiách možno badať prevahu opačných výsledkov, respektíve nepotvrdenie vzťahov medzi sociálnou oporou od kolegov a konfliktom práca-rodina (Lee, Hong, 2005; Longue, Ayman, 2009; Namayandeh, Yaacob, Juhari, 2010; Wadsworth, Owens, 2007). Výsledky tejto štúdie sú však v súlade so zisteniami Daalena, Sandersa a Willemsa (2006), ktorí preukázali, že opora od kolegov signifikantne znižovala prežívanie konfliktu z práce do rodiny v súvislosti s časovou tiesňou.

Opora od partnerky a širšej rodiny bola v stredne silnom negatívnom signifikantnom vzťahu k interferencii rodiny do práce vyplývajúcej zo záťaže u mužov. Ide teda potvrdenie vnútrodoménových vzťahov. Navyše, ako opora od partnerky, tak aj opora od širšej rodiny signifikantne predikovali mieru prežívania interferencie rodiny do práce vyplývajúcej zo záťaže. V prípade mužov opora z nepracovnej sféry signifikantne znižuje mieru prežívania konfliktu práca-rodina. Naše zistenia sú v zhode s prácou Adamsa a kolektívu autorov (1996), Grzywacza a Marksa (2000). Naopak žiadne vnútrodoménové vzťahy medzi oporou z nepracovnej sféry a interferenciou rodiny do práce nepreukázali Kirran a Buckley (2004), či Brough, O'Driscoll a Kalliath (2005).

Za dva hlavné limity štúdie považujeme veľkosť výskumnej vzorky a spôsob jej výberu. Výskumný súbor pozostával zo 100 respondentov, pričom všetky analýzy boli realizované separátne pre mužov (36) a ženy (64). Nemožno teda hovoriť o reprezentatívnej vzorke, keďže sa, ale jedná o prvú štúdiu svojho druhu realizovanú na slovenskej vzorke, považujeme ju za sondu do problematiky. Plánujeme uskutočniť ďalšie štúdie na väčších výskumných vzorkách. Výskumné dáta boli získané nenáhodným výberom metódou snehovej gule, čo so sebou nesie určité nevýhody. Za najzávažnejšiu považujeme nemožnosť výsledky generalizovať. Aj napriek tomu vzhľadom na špecifickú povahu výskumného súboru a kritérií, ktoré museli účastníci spĺňať sa metóda snehovej gule javí ako najlepšia možná voľba. Vychádzali sme z predpokladu, že nami priamo oslovení účastníci, o ktorých sme vedeli, že spĺňajú nastavené kritéria sa pohyujú medzi jedincami s podobnými charakteristikami.

Táto práca prináša ako teoretické, tak aj praktické implikácie. Priestor na praktické využitie získaných poznatkov predstavuje primárne oblasť pracovnej psychológie. Zistenia indikujú rodové rozdiely v pôsobení sociálnej opory na konflikt práca-rodina. Výsledky poukazujú na primárnu dôležitosť nadriadeného, ako zdroja sociálnej opory pre ženy. Preto odporúčame nadriadeným venovať zvýšenú pozornosť tejto sfére v oblasti riadenia zamestnankýň. V prípade mužov by mal nadriadený dôsledne zvážiť mieru poskytnutej sociálnej opory, tak aby sám priamo nevytváral priestor na nárast interferencie rodiny do práce. Zároveň by mal nadriadený, pokiaľ to pozícia dovoľuje, podporovať tímovú prácu, ktorá umožňuje kolegom sociálnu interakciu. Aby táto interakcia bola efektívna je vhodné podporovať poskytovanie soft-skilových tréningov predovšetkým z oblasti efektívnej a asertívnej komunikácie. Týmto spôsobom vzorce správania, ktoré si zamestnanci osvoja v pracovnom prostredí, môžu následne aplikovať do prostredia rodinného. Zistenia sú využiteľné nie len v pracovnej oblasti, ale aj v oblasti rodinnej. V rodinnom prostredí je pre mužov dôležitá opora partnerky a širšej rodiny, vďaka ktorej sa môžu venovať práci, čo následne zmierňuje interferenciu rodiny do práce. Na teoretickej úrovni štúdia prináša rozšírenie poznatkov o interakcii sociálnej opory a konfliktu práca-rodina, ktoré v našom prostredí chýbali.

## Literatúra:

Adams, G.A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationship of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 8(4), 411-420.

Bellavia, G., & Frone, M. (2005). Work-family conflict. In Barling, J., Kelloway, E. K. & Frone, M. (Eds.): *Handbook of Work Stress* (113-147). Thousand Oaks: Sage Publications.

Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work-family conflict, and burnout: Sex differences. *Human relations*, 65(7), 811-833.

Brough, P., & Pears, J. (2004). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work related psychological well-being. *International Journal of Organizational Behaviour*, 8(2), 472-485.

Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J. (2005). The ability of family friendly organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health*, 21(4), 223-234.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L.J. (2000). Construction and validations of multi-dimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.

Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.

Daalen G., Sanders, K., & Willemson, T.M. (2005). Sources of social support as predictors of health, psychological well-being and life satisfaction among Dutch male and female dual - earners. *Journal of Women and Health*, 41(2), 43-62.

Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, 50(3), 230-238.

Fedáková, D. (2011). *Pracovné a rodinné prostredie zamestnaných*. Prešov: Universum.

Fedáková, D., Torbová, Z., & Tomková, J. (2013). Vnímanie pozitívnych a negatívnych aspektov prelínania práce a rodiny vo vzťahu k psychickej pohode. *Psychológia práce a organizácie 2012* (s. 251-261). Košice: Filozofická fakulta UPJŠ.

Fedáková, D., & Naser, K. (2014). Sociálna opora v práci a v rodine a jej vzťah k percepčii domácich a pracovných povinností. *Sociálne procesy a osobnosť 2013* (s. 77-81). Brno: Psychologický ústav AV ČR.

Friedman, S., & Greenhouse, J.H. (2000). *Work and Family- Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. New York: Oxford University Press.

Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L., *The handbook of work and health psychology* (s. 279-312). Chichester, England: Wiley.

Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809.

Greenhouse, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.

- Hakim, C. (2007). *Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory*. New York: Oxford University Press.
- Hupcey, J. E. (1998). Clarifying the social support theory - research linkage. *Journal of Advanced Nursing*, 27(6), 1231-1241.
- Jansen, N., Kant, I., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F.J. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 479-491.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kirrane, M., & Buckley, E. F. (2004). The influence of support relationships on work-family conflict: differentiating emotional from instrumental support. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 78-96.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- Lee, CH., & Hong, K. (2005). Work-Family Conflict and Its Relationship With Social Support: A Study at Privat Educational Institution in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Educational Research Journal*, 20(2), 221-243.
- Liu, Y., & Zhang, J. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business and Management*, 16(1), 89-103.
- Logue, A.A., & Ayman, R. (2009). Role of Social Support and Work-Family Conflict on Turnover Intentions. Paper presented at the ICWF Conference, July 2009, Barcelona, Spain.
- Luk, D. M., & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within-and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 489-508.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010) Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of vocational behavior*, 76(1), 91-104.
- Namayandeh, H., Yaacob, N., & Juhari, R. (2010). The Influences of work support family support on Work-Family Conflict (W-FC) Among Married Female Nurses in Shiraz-Iran. *Journal of American Science*, 6(12), 534-540.
- Nasurdin, A.M., & Hsia, K.L. (2008). The Influence of Support at Work and Home on Work-Family Conflict: Does Gender Make a Difference? *Research and Practice in Human Resource Management*, 16(1), 18-38.
- Nasurdin, A. M., & O'Driscoll, M.P. (2012). Work overload, parental demand, perceived organizational support, family support, and work-family conflict among New Zealand and Malaysian academics. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(1), 38-48.
- Powell, G. N., & Greenhause, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interference: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 52(3), 513-534.
- Rousseau, V., & Aubé, C. (2010). Social support at work and affective commitment to the organization: the moderating effect of job resource adequacy and ambient conditions. *Journal of Social Psychology*, 150(4), 321-340.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127-139.
- Sarason, I. G., & Sarason, B. R. (2009). Social support: Mapping the construct. *Journal of Social and Personal Relationships*, 26(1), 113-120.

Seiger, CH. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of vocational behavior*, 75(1), 26-37.

Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., & Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486-499.

Thomas, L. T., & Ganster, D.C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6-15.

Wadsworth, L. L., & Owens, B.O. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration review*, 67(1), 75-87.

## **Príloha A**

### Dotazník na meranie sociálnej opory

Pred Vami sa nachádza zoznam položiek, ktoré sa týkajú Vášho PARTNERA/KY. Vašou úlohou je na uvedenej škále od 1 do 5 označiť, do akej miery súhlasíte s daným výrokom.

1. Povzbudí ma, ak mám ťažkosti.

Rozhodne nesúhlasím 1 - 2 - 3 - 4 - 5 rozhodne súhlasím

2. Vypočúje si ma, keď sa potrebujem vyrozprávať.

Rozhodne nesúhlasím 1 - 2 - 3 - 4 - 5 rozhodne súhlasím

3. Upokojí ma, ak som rozrušený/á.

Rozhodne nesúhlasím 1 - 2 - 3 - 4 - 5 rozhodne súhlasím

4. Poskytne mi radu, ak ju potrebujem.

Rozhodne nesúhlasím 1 - 2 - 3 - 4 - 5 rozhodne súhlasím

5. Pomôže mi vyhľadať informácie potrebné pre moje rozhodnutie.

Rozhodne nesúhlasím 1 - 2 - 3 - 4 - 5 rozhodne súhlasím

6. Odporučí mi najlepšie riešenie môjho problému.

Rozhodne nesúhlasím 1 - 2 - 3 - 4 - 5 rozhodne súhlasím

7. Pomôže mi pri vybavení neodkladných záležitostí.

Rozhodne nesúhlasím 1 - 2 - 3 - 4 - 5 rozhodne súhlasím

8. Pomôžu mi s činnosťou, s ktorou si neviem rady.

Rozhodne nesúhlasím 1 - 2 - 3 - 4 - 5 rozhodne súhlasím

9. Podporí ma pri zvládaní povinností.

Rozhodne nesúhlasím 1 - 2 - 3 - 4 - 5 rozhodne súhlasím

10. Poskytne mi spätnú väzbu na moje správanie.

Rozhodne nesúhlasím 1 - 2 - 3 - 4 - 5 rozhodne súhlasím

11. Pomôže mi primerane zhodnotiť samého seba.

Rozhodne nesúhlasím 1 - 2 - 3 - 4 - 5 rozhodne súhlasím

12. Prejavuje mi úctu.

Rozhodne nesúhlasím 1 - 2 - 3 - 4 - 5 rozhodne súhlasím