



ZDROJE STRESU

Uživatelský manuál

11/2022

info@tcconline.cz

www.tcconline.cz

Obsah

Úvod	5
Čo je stres?	6
Faktory ovplyvňujúce zvládanie stresu	8
Locus of control	8
Nezdolnosť v poňatí resilience	9
Nezdolnosť v poňatí koherencie	10
Nezdolnosť v poňatí hardiness	11
Self-efficacy	12
Špecifiká online testovania	14
Výhody online psychodiagnostiky	14
Limitácia online psychodiagnostiky	15
Neštandardizované testovanie	16
Prečo ešte existujú testy ceruzka-papier?	16
Charakteristika Dotazníka ZDROJE záťaže	18
Opis faktorov a škál dotazníka Zdroje záťaže	19
Osobná oblasť	19
Pracovná oblasť	20
Vývoj dotazníka Zdroje záťaže	23
Prepojenie s Dotazníkom zvládania záťaže	24
Využitie dotazníka Zdroje záťaže v personálnej praxi	25
Nábor pracovníkov	25

Rozvoj pracovníkov	25
Psychometrické charakteristiky a vlastnosti	26
Psychometrické charakteristiky – všeobecné vysvetlenie	26
Konkrétne psychometrické charakteristiky dotazníka Zdroje záťaže	29
Opis vzorky	29
Administrácia metódy	31
Vhodné skupiny obyvateľov	31
Jazykové mutácie	31
Administrácia Dotazníka Zdroje záťaže	31
Podoba výstupnej správy	34
Položková analýza	38
Popularita položiek	38
Korelácia s hrubým skóre	39
Reliabilita	40
Split-half reliabilita	40
Záver	41
Zdroje	42

„Stres v žiadnom prípade nemusí byť iba škodlivý; je zároveň korenie života, pretože každé hnutie mysle a každá činnosť zapríčiňuje stres. Rovnaký stres, po ktorom jeden človek ochorie, môže znamenať pre druhého životodarné uzdravenie.“

Hans Selye

kanadský lekár, biológ, chemik a endokrinológ,
otec moderného výskumu stresu

ÚVOD

Stres sprevádza ľudstvo celú jeho históriu. V priebehu dejín sa menia len jeho príčiny. Pračlovek zažíval každodenný stres pri boji o prežitie, s neolitickou revolúciou prišiel strach o úrodu, majetok a spoločenské postavenie. A ani v modernej spoločnosti sa stresu nevyhneme. Ako ale vyplýva z vyššie uvedeného citátu Hansa Selya – pokiaľ volíme vhodné stratégie zvládania stresu, môže pre nás byť prospešný.

Technologický pokrok nám dal všetko od bicykla až po moderné družice skúmajúce vzdialený vesmír. Tam, kam sa ľudia predtým dostávali dni až týždne, môžeme dnes z pohodlia kancelárie zavolať.

Žijeme v informačnom veku, kde rýchlosť a prispôsobivosť je základom prežitia. Púšťame sa do zúfaleho sprintu so stále sa zdokonaľujúcou výpočtovou technikou. Za technologický pokrok platíme vysokú daň v podobe stresu a záťaže, ktorým sme sa paradoxne jeho urýchľovaním snažili vyhnúť.

Ako píše Kenny & Cooper (2003): „tendencia k znižovaniu nákladov viedla k tomu, že menej ľudí robí viac práce a cíti sa vo svojom zamestnaní menej bezpečne. Rýchla expanzia informačných technológií cez internet znamenala zvýšenú informačnú záťaž, zrýchlené pracovné tempo a požiadavku okamžitej odpovede 24 hodín 7 dní v týždni. V mnohých krajinách tiež stúpol počet pracovných hodín, čo má negatívny efekt na rodiny, kde obaja rodičia zarábajú (čo je v súčasnosti v mnohých krajinách väčšina rodín).“

Zvládanie stresu je dnes teda podstatou kompetencií, ktorú stojí za to rozvíjať na osobnej a/alebo korporátnej úrovni. Psychologická obec zaoberajúca sa pracovnou psychológiou si to uvedomuje tiež. To je možno hlavným dôvodom, prečo 10 z 29 štúdií publikovaných v Handbook of Work and Health Psychology (2002) sa priamo venuje stresu a ďalšie sa o ňom zmieňujú v súvislosti so zdravím. Teóriou zvládania záťaže je nespočetné množstvo a rôznych odnoží špecializujúcich sa na jednotlivé typy stresu ešte viac. Prejdeme si niektoré základné koncepty, ktoré majú vzťah k predkladaným inventárom.

ČO JE STRES?

Definícií stresu je celý rad. Väčšina z nich akcentuje ako pôvod stresu nadlimitnú záťaž vyplývajúcu z fyzikálneho (napr. hluk či fyzické poranenie), chemického (narušenie homeostázy organizmu, otravy), sociálneho (neuspokojivé vzťahy, nezamestnanosť), psychologického (osobnostné charakteristiky, nezdolnosť) a politicko-ekonomického (vojny, kríza) prostredie (Schreiber, 2000).

Nie je asi prekvapujúce, že väčšina dnešného stresu plyní z každodenných sociálnych a pracovných nárokov. Tie v nás vyvolávajú rovnaké reakcie ako boj o prežitie v pravekom človeku. Koniec koncov strata práce môže v dnešnom svete predstavovať závažný existenciálny problém.

Pračlovek svoj problém vyriešil rýchlo – buď zaútočil, alebo utiekol. Práve tento „fight-or-flight“ inštinkt, ktorým disponujú všetci živočíchy, nie je už v dnešnej dobe adekvátnou odpoveďou na nároky modernej spoločnosti. Pokiaľ jedinec pociťuje svoje zamestnanie ako silne stresujúce, nemôže si obvykle svoju frustráciu vybiť agresiou. Má síce teoreticky šancu nájsť si iné miesto, ale to je sprevádzané s ďalším stresom z hľadania, prípadne z nezamestnanosti.

Z hľadiska klinickej psychológie je tu potrebné spomenúť, že stres je silne previazaný s neurotickými a depresívnymi poruchami - vyvoláva ich, zhoršuje ich a tiež z nich vyplýva. Podľa aktuálnych dát vývoja počtu liečených pacientov v ambulantných psychiatrických zariadeniach s diagnózami schizofrénie a neurotické poruchy navštevovalo v roku 2012 psychiatra s neurotickými ťažkosťami vyše 220 tisíc obyvateľov, čo je takmer dvojnásobný nárast oproti roku 1998 (Ústav zdravotníckych informácií a štatistiky²).

Bolo by ale chybou domnievať sa, že stres iba škodí. Irmiš (1996) napíše, že stres je pre život nevyhnutný a škodlivý je až vtedy, keď je ho veľa a situáciu už nezvládame. To, že istá úroveň vnútorného pnutia je pre život potrebná, potvrdzuje okrem iného aj Frankl (1994). Tento typ žiaduceho stresu sa nazýva eustres a prvý ho pomenoval slávny endokrinológ Hans Selye (Szabo, Tache, & Somogyi, 2012).

Eustres má rovnaký fyziologický sprievod ako negatívny stres (odborne distres). Zásadný rozdiel medzi eustresom a distresom spočíva v interpretácii jedinca, teda v

naučenom vzorci vnímania sveta a rôznych stresorov. Vďaka tomu eustres skôr motivuje, než aby od výkonu odrádzal. A zároveň dáva nádej na to, že stresory, ktoré nás dnes demotivujú, môžeme zajtra vnímať ako motivujúci eustres.

Práve kvôli rovnakej fyziologickej reakcii, ktorá sprevádza eustres aj distres, sa ale účinky oboch typov stresu na organizmus sčítajú. Tzn., že príliš veľa pozitívneho stresu môže tiež viesť k maladaptívnym stresovým reakciám. Oveľa pravdepodobnejšie k nim ale dôjde vo chvíli, keď sme zavalení distresom.

FAKTORY OVPLYVNÚJÚCE ZVLÁDANIE STRESU

Prežívanie stresu je silne individuálne. Nieкого vystresuje aj drobná udalosť, ako je zmeškaný autobus, zatiaľ čo iní ľudia zvládajú každý deň enormnú záťaž a nejavia známky stresu. Psychológovia sa už dlhú dobu zaoberajú tým, čo predurčuje tieto individuálne rozdiely. Tu je od Krivohlavého (2003) voľne prevzatý prehľad niekoľkých základných teórií doplnený o výskumy z oblasti psychológie práce a organizácie. Ku všetkým týmto teóriám sú uvedené relevantné vzťahy k škálam Dotazníka zvládania záťaže.

Locus of control

V roku 1966 publikoval Julian Rotter výsledky svojho výskumu zvládania záťaže medzi rôznymi ľuďmi. Z neho vyplýva, že ľudia majú dve základné tendencie pristupovania k záťaži. Môžu sa buď spoliehať na vlastné zručnosti, schopnosti a kompetencie a aktívne sa problému postaviť a riešiť ho – tzn., že majú interný locus of control (približný slovenský preklad: „vnútorné ohnisko kontroly“).

Druhá skupina ľudí potom očakáva, že problémy sa vyriešia samy. Je pre nich typické vyhýbanie sa problémom a dúfanie v ich samovoľné vyriešenie – hovoríme potom o ľuďoch s externým locusom . of control .

„ Internalisti “ sú výrazne viac spokojní so svojou prácou, pretože úspech je pre nich dôsledkom ich práce a nie výsledkom náhodných okolností (Norris & Niebuhr , 1984). Zažívajú tiež menej stresu, sú v práci spokojnejší, používajú viac stratégií zameraných na riešenie problému a menej stratégií zameraných na emócie ako „ externalisti “ (Anderson, 1976; Chen & Silverthorne , 2008).

Nezdolnosť v poňatí resilience

Resilience znamená v preklade nezdolnosť, pružnosť, odolnosť, húževnatosť, nezlomnosť a pod. Opakom resilience je potom vulnerabilita alebo zraniteľnosť. Je skúmaná predovšetkým v rizikových rodinách ohrozených chudobou a psychopatologickými a sociopatologickými javmi. Je považovaná za schopnosť vyrovnávať sa s ťažkými životnými situáciami (Werner & Smith, 1992).

Resilience má viac úrovní. Medzi ne patrí napríklad zmysel pre humor. Ako uvádza Frankl (1994) aj Coutu (2002) na príklade koncentračného tábora, humor býva v extrémne záťažovom prostredí často čierny, ale poskytuje nutnú perspektívu a zároveň zľahčenie a odstup od situácie.

Ďalšou neoddeliteľnou súčasťou je schopnosť nadväzovať vzťahy s ostatnými vrátane schopnosti požiadať v ťažkej situácii o pomoc a zároveň mať vnútornú ochranu pred invazívnymi ľuďmi.

Ďalej sú pre resilientné osoby spoločné silne zakorenené hodnoty, viera v zmyslupnosť života a akceptácia reality bez ružových okuliarov (Coutu, 2002; Frankl, 1994). To je podstatné nielen z hľadiska jednotlivca, ale aj celej organizácie. Firmy so stabilným hodnotovým systémom majú väčšiu šancu prežiť rôzne turbulencie na trhoch. Ako uvádza Coutu (2002, str. 52), „nie je náhodou, že najviac resilientnou organizáciou na svete je katolícka cirkev, ktorá prežila 2000 rokov.“

Ďalšia ľudská schopnosť, ktorá prispieva k resiliencii, nesie názov pôvodne z francúzštiny – *bricolage*. V preklade má podobný význam ako „kutilstvo“. Ide o schopnosť prichádzať s novými nápadmi s využitím existujúcich zdrojov (Senyard, Baker, Steffens, & Davidsson, 2014). Tento pojem tak má veľmi blízko k divergentnému mysleniu, ktoré je práve charakterizované myslením „out- of - the -box“, so schopnosťou improvizácie a prichádzania s novými nápadmi a možnosťami (Chytková, 2013).

Bricolage umožňuje ľuďom prekonávať prekážky tam, kde sú ostatní stratení a nevidia možnosti. Preto je dôležitá nielen pre jednotlivcov snažiacich sa preklesť si cestu životom, ale aj pre organizácie, ktorým môže pomôcť skrze komplikovanú (Senyard, Baker, Steffens, & Davidsson, 2014).

Nezdolnosť v poňatí koherencie

Koherencia znamená v slovenčine celistvosť, pevnosť či súvislosť. V poňatí Aarona Antonovského ide o a) pospolitosť a súdržnosť komunity ab) vnútornú integritu jedinca. Antonovský (citovaný v Krivohlavom, 2003) definoval koherenciu na základe troch charakteristík:

1. zrozumiteľnosť situácie (kognitívna stránka),
2. zmysluplnosť boja (motivačná stránka),
3. zvládnuteľnosť úlohy (percepčná stránka).

Tieto tri dimenzie majú svoje kladné a záporné póly.

Zrozumiteľnosť situácie

Zrozumiteľnosť určuje, do akej miery je človeku jasné, čo sa okolo neho a s ním deje. Ide o schopnosť chápať svet ako organizované miesto, kde všetko má svoju príčinu a následok. Ľudia, ktorí chápu svoju situáciu, potom volia vhodnejšie a aktívnejšie spôsoby jej zmeny. Pravidlá hry sú im jasné a oni podľa nich dokážu hrať.

Na opačnom póle sú potom ľudia, ktorí svet vnímajú ako chaotické miesto, kde sa nemožno na nič spoľahnúť. Ich chápanie sveta je komplikované, nesúrodé a nekonzistentné. V chaose, ktorý ich obklopuje, sa ťažko orientujú, sú nerozhodní a zmätení.

Zmysluplnosť

Ako motivačná zložka určuje zmysluplnosť zamerania človeka k jeho životnému cieľu. Na základe tohto smerovania sú potom životné udalosti interpretované buď ako zmysluplné alebo nezmyselné. Človek s pocitom zmysluplnosti je angažovanejší a snaží sa dosiahnuť svoj cieľ aj napriek prekážkam. Problémy sú pre neho výzvy.

Opakom zmysluplnosti je potom odcudzenie, ktoré je charakterizované postupnou stratou záujmu o dianie aj ľudí okolo seba. Odcudzený človek sa postupne sťahuje a stráni spoločnosti.

Zvládnuteľnosť

Zvládnuteľnosť označuje vnímané množstvo možností a zdrojov, ktoré jedinec má k dispozícii na zvládnutie situácie. V prípade, že človek vníma situáciu ako zvládnuteľnú, potom si je istý svojimi zdrojmi aj zdrojmi ľudí okolo neho. Vstupuje do situácie aktívne a využíva efektívne všetky dostupné zdroje.

Jedinec, ktorý považuje situáciu za nezvládnuteľnú, má naopak tendenciu zdroja prehliadať alebo bagatelizovať ich využiteľnosť. Prepadá sa ľahko do depresí a úzkostí. Sám seba vníma ako bezmocného a neschopného situáciu zmeniť.

V kontexte Dotazníka zvládania záťaže je nezdolnosť vo všetkých poňatiach jedným z teoretických základov nasledujúcich škál:

Nezdolnosť v poňatí hardiness

Tento termín by sa dal do slovenčiny voľne preložiť ako „osobnostnú tvrdosť“. Autorom je S. Kobasová (1979), ktorá si všimla nekonzistenciu vo výskumoch vzťahu medzi stresom a chorobnosťou. Niektorí ľudia neochorejú, hoci sú pod veľkým tlakom, zatiaľ čo iní áno. Prišla teda s hypotézou, že títo ľudia majú inú štruktúru osobnosti a nazvala ju hardiness .

Títo „tvrdí“ či „pevní“ ľudia sú charakterizovaní tým, že:

1. veria v kontrolu či ovplyvnenie situácie (*control*),
2. cítia sa byť hlboko zamestnaní a zodpovední za svoje životné aktivity (*commitment*)
3. vnímajú zmeny ako vzrušujúcu výzvu k ďalšiemu vývoju (*challenge*).

Kontrola situácie silne korešponduje s locus of control Juliana Rottera.

Ľudia dosahujúci vysoké hodnoty hardiness majú lepšiu imunitu (Dolbier et al., 2001; Hystad , Eid , & Brevik , 2011), čo vedie k celkovo nižšej chorobnosti. To je benefitom nielen pre samotného jedinca, ale aj pre organizáciu, v ktorej pracuje (nižšia chorobnosť znamená aj menej absencií), a tiež pre spoločnosť ako celok (nižšie náklady na nemocenské, lekársku starostlivosť a pod.).

Self-efficacy

Autorom pojmu self-efficacy (slovensky „vnímaná osobná zdatnosť“) je Albert Bandura, ktorý v roku 1977 (str. 191) vyslovil hypotézu, že „ očakávanie osobnej účinnosti determinuje, či sa začne zvládacie správanie, koľko snahy bude vynaložených a ako dlho potrvá tvárou v tvár prekážkam a negatívnym skúsenostiam.“

Základom tohto konceptu je teda vnútorný pocit jedinca, že je schopný situáciu aj napriek prekážkam zvládnuť. Self-efficacy vyplýva zo štyroch základných zdrojov (Bandura, 1994; Bandura, 1997; Warner et al., 2014):

1. Najdôležitejším zdrojom sú zážitky úspechu (*mastery experience*). Úspech silne podporuje self-efficacy , zatiaľ čo neúspech ho podkopáva, a to najmä v situáciách, keď nie je pocit osobnej účinnosti ešte pevne zakotvený. Posilnenie self-efficacy ďalej vyžaduje primeranú záťaž a adekvátnu odmenu. Ľahko dosiahnuteľné úspechy sú rýchlo zmetené veľkým neúspechom.
2. Ďalším zdrojom sú skúsenosti sprostredkované sociálnymi modelmi. Tie plynú z podstaty sociálneho učenia, keď sledovanie niekoho, kto dosiahol úspech a má podobné charakteristiky ako daný jedinec, vedie týmto mechanizmom k zvýšeniu self-efficacy , pretože jedinec získa pocit, že cieľ je dosiahnuteľný aj pre neho. Práve podobnosť modelu je tu zásadná. Obézny štyridsiatnik, ktorý nikdy nešportoval, získa len s ťažkosťami pocit, že dokáže to isté, čo najrýchlejší muž planéty Usain Bolt . Ďaleko priateľnejší model pre neho je muž, ktorý mával nadváhu a po tréningu zabehol polmaratón.
3. Tretím, už pomerne slabším spôsobom zvýšenia self-efficacy , je potom presvedčanie o jedincových kvalitách a schopnosti dosiahnuť cieľ. Ako však Bandura (1994) poznamenáva, „je ťažšie vštepiť vysokú dôveru v osobnú účinnosť len sociálnym presvedčaním, než ju podkopať.“
4. Posledným pilierom sú potom somatické a emočné stavy. Pozitívne nálady a dobrý fyzický stav self-efficacy podporujú, zatiaľ čo ich negatívne náprotivky ho znižujú. Na posilnenie self-efficacy je teda potrebné vedieť zvládať svoje stresové reakcie a negatívne emócie. Ľudia, ktorí majú vysoké self-efficacy vnímajú distress ako

pozitívnu prípravnú fázu pre výkon, zatiaľ čo tí, ktorých self-efficacy je nízka, ho vnímajú ako varovný signál a obmedzujúci faktor vedúci k ďalšiemu neproduktívnemu stresu.

Pozitívny vplyv self-efficacy na stres plynúci z rôznych zdrojov (vnútorných i vonkajších) bol preukázaný aj v mnohých štúdiách (v prípade prílišného pocitu zodpovednosti – Rennesund & Saksvik , 2010; diskriminácia na pracovisku – Randle , 2012; diabetu – Toker , Gavish , & Biron , 2013; u malých podnikateľov – Kaiser, 2012; atp.)

ŠPECIFIKÁ ONLINE TESTOVANIA

Väčšina metód online psychodiagnostiky bola ešte vo veľmi nedávnej minulosti prakticky len elektronickou verziou pôvodne ceruzka-papier dotazníkov (Bartram , 2000). Online psychologické testovanie je veľmi mladou oblasťou psychológie a rýchlo sa vyvíja. Počiatky tohto nového odboru sa datujú približne do 90. rokov minulého storočia, kedy internet dosiahol dostatočnú rozšírenosť a rýchlosť, aby spoločnostiam umožnil podobné nástroje efektívne využívať.

Bartram (2004) dokonca rozšírenie online testovania považuje za jednu z najväčších zmien v oblasti výberu zamestnancov počas posledných niekoľkých rokov, ktorá rapídne vytláča klasickú formu ceruzka-papier.

Po boome na prelome storočia, ktorý bol zároveň sprevádzaný množstvom pochybností nad validitou takýchto nástrojov, prišla studená sprcha v podobe finančnej krízy. Kvôli nej si začali firmy vyberať rôzne metódy s podstatne väčšou opatrnosťou. To viedlo k prečisteniu trhu s týmito metódami. To ale nutne neznamená, že prežili len firmy odvádzajúce kvalitnú prácu. Okrem nižšej ceny menej kvalitných služieb tu hrali úlohu aj Európske fondy, ktoré mali negatívny vplyv na konkurenciu.

Výhody online psychodiagnostiky

Výhody online testovania osobnosti je možné zhrnúť do nasledujúcich bodov:

1. Testovanie online je všeobecne oveľa lacnejšie ako klasické testovanie ceruzka - papier, uchádzač testy vyplňa sám, spoločnosť teda nemusí platiť špecialistu, ktorý bude uchádzači testy administrovať. Ďalšími nákladmi, ktoré tu odpadajú, je čas administrátora, ktorý potom musí výsledky uchádzača vyhodnotiť. Výsledky sú pri online testovaní vypočítané takmer okamžite pomocou počítača (odpadá tu aj ľudský faktor chyby). Licencie na online testy bývajú tiež lacnejšie ako na testy ceruzka-papier .
2. Online testy je možné administrovať kdekoľvek a kedykoľvek bez nutnosti mať v počítači akýkoľvek program okrem webového prehliadača. Testovaný si môže test vyplniť kedykoľvek sa mu to hodí bez nutnosti fyzicky doraziť do spoločnosti.

Toto pomáha prilákať kvalitnejších uchádzačov, ktorých čas je drahý a akákoľvek úspora času je teda pre nich veľkou výhodou.

3. Online testovanie a vyhodnotenie pomocou počítača umožňuje do testov zakomponovať oveľa zložitejšie lyžiskóry a oproti verzii ceruzka-papier tiež pridať algoritmy na detekciu snahy o zámerné skreslenie výsledkov.
4. Vďaka online testovaniu je možné uchádzača porovnávať so stále aktuálnymi normami
a mať teda tak presný obraz o vzťahu výsledkov uchádzača a zvyšku pracujúcej populácie v SR. Oproti tomu v klasickom testovaní ceruzka – papier si bežne administrátor testu kúpi drahý tlačенý manuál s normami aktuálnymi v určitom roku a potom tento manuál s postupne zastarávajúcimi normami používa celú svoju profesijnú kariéru.
5. Online testovanie je prístupné širokému počtu špecialistov v nábore, zatiaľ čo pri verziách ceruzka - papier môže test administrovať len vyštudovaný psychológ, väčšinou ešte po nákladnom školení. Spoločnosť tak musí platiť špecialistu nielen na administráciu testov, ale zároveň aj na interpretáciu výsledkov a písanie výsledných správ. Oproti tomu s online diagnostikou môže po krátkom zaškolení pracovať ktokoľvek, pretože sama generuje kvalitné interpretácie a popis uchádzača. Komplexné školenie na prácu s týmito interpretáciami a spätnú väzbu uchádzačom je však veľmi odporúčané.

Limitácia online psychodiagnostiky

Podobne ako je to vo všetkých odboroch, tak ani svet online psychodiagnostiky nie je čiernobiely. Aj tieto moderné metódy majú slabé miesta. Je teda na mieste spomenúť aj niektoré výhody verzie ceruzka - papier:

Príliš veľa diagnostiky

Pochybnosti nad kvalitou online psychodiagnostických metód stále pretrvávajú, a to predovšetkým v akademických a expertných kruhoch. Online metódam býva často vyčítané, že sa roja na trhu ako huby po daždi, pričom ich psychometrické kvality bývajú nevalné. Chýbajú im manuály, kvalitné validizačné štúdie a sľubujú nemožné – že s ich využitím získajú klienti počas pár kliknutí ideálneho zamestnanca (Bates, 2002).

Neštandardizované testovanie

Ďalším problémom sú neštandardizované podmienky testovania. Testovaný môže vyplňovať dotazník napríklad v rušnom prostredí, čo môže ovplyvniť výsledky. Absencia časového obmedzenia ale túto námietku do značnej miery vyvracia. Domnievame sa taktiež, že je zodpovednosťou každého jedinca, aké si vytvorí podmienky pre absolvovanie testu.

V dôsledku sa tiež jedná o zaujímavú informáciu o testovanom. Pokiaľ sa rozhodne vyplňovať dotazník v nevhodných podmienkach, je to tiež údaj o jeho osobnosti, postoji k ponúkanej pozícii (popr. sebarozvoju) atď.

Výsledky testu môžu predstavovať dodatočný informačný zdroj pri poradenských rozhovoroch a výberových konaniach. Nemali by však byť jediným podkladom pre rozhodovanie v týchto otázkach.

Nemožnosť identifikácie

Ďalšou oprávnenou námietkou proti online metódam je nemožnosť identifikácie respondenta. Preto je teoreticky možné, aby test za respondenta vyplnila iná osoba. V kontexte assessment a development centier to však nie je možné, pretože testy sú administrované pod dohľadom. V prípade vyplnenia inventára v domácom prostredí je teoreticky možné týmto spôsobom podvádzať, ale ak sú využité ďalšie metódy (napr. rozhovor), diskrepancia medzi výsledkami testu a uchádzačovým správaním sa prejaví.

Preto by mali byť výsledky inventára vždy overené výberovým pohovorom, prípadne ďalšími metódami využívanými v personálnej praxi, a nemali by byť jediným podkladom pre rozhodovanie, či je uchádzač vhodným kandidátom.

Prečo ešte existujú testy ceruzka-papier?

1. Je možné ich administrovať aj bez počítača a pripojenia k internetu, čo niekedy môže byť užitočné napríklad pri DC programe vo veľmi odľahlej lokalite.
2. Psychológ či administrátor testu má osobný kontakt s človekom, môže teda do výslednej správy poskytnúť ďalšie informácie nad rámec testu. Otázkou zostáva, nakoľko objektívne a relevantné tieto informácie sú a nakoľko ide o efekt prvého

dojmu. Byť schopný poskytnúť nezávislé a objektívne pozorovania požaduje intenzívny tréning a mnohoročné skúsenosti.

3. Administrátor testu má istotu, že test daná osoba skutočne vyplňa v pokojnom prostredí a podľa pokynov. Pri administrácii on line za pokojné prostredie vhodné na vyplňanie testu zodpovedá testovaná osoba.
4. Poslednou výhodou papierovej verzie, silne špecifickou pre Českú republiku, je fakt, že po zakúpení papierovej verzie testu môže administrátor túto verziu testu nelegálne donekonečna kopírovať a používať bez ďalších nákladov. Okrem morálnej závadnosti tohto jednania je tu samozrejme aj problém s časom rýchlo zastarávajúcimi normami, test sa tak stáva neaktuálny a nepresný. Okrem toho, ak sa uchádzač, ktorý nebol prijatý na základe tohto kopírovaného testu, rozhodne výsledok výberového konania súdne rozporovať, má spoločnosť, kde je takáto prax zvykom, výrazný problém. Tieto prípady nie sú časté, ale už boli niekoľkokrát zaznamenané.

CHARAKTERISTIKA DOTAZNÍKA ZDROJE ZÁŤAŽE

Dotazník Zdroje záťaže je metódou zastrešujúcou Dotazník zvládania záťaže, ktorý mapuje copingové stratégie pri stretnutí so stresom. Dotazník Zdroje záťaže sa zameriava na zisťovanie konkrétnych faktorov v osobnom aj pracovnom živote, ktoré k vzniku stresu prispievajú.

Dotazník pracuje na dvoch bipolárnych škálach, kedy prvá z nich sa zameriava na mieru vnímaného stresu spojeného s konkrétnou oblasťou (zaťažuje ma – nezaťažuje ma) a druhá škála sa týka emocionálnej roviny, ktorá je spojená s daným faktorom (vyvoláva to vo mne záporné pocity – vyvoláva to vo mne kladné pocity/baví ma to).

Prepojením týchto dvoch škál sú konkrétne faktory rozdelené do troch základných kategórií:

- Salutory – sú faktory, ktoré prispievajú k zvládaniu záťaže (protektívne faktory). Ide o oblasti, ktoré v nás nevyvolávajú stresovú reakciu a máme ich spojené s pozitívnymi emóciami.
- Motivátory – vychádzajú z teórie eustresu. Ide o faktory, ktoré sú pre nás zaťažujúce, avšak máme s nimi spojené pozitívne emócie. Interpretujeme si ich teda inak ako v prípade stresorov. Fyziologická reakcia je však obdobná ako v prípade stresorov.
- Stresory - jedná sa o faktory na úrovni distresu. Sú to oblasti, ktoré vnímame ako zaťažujúce a máme k nim negatívny prístup.

Ako už bolo spomenuté, dotazník mapuje mieru týchto kategórií naprieč osobnou oblasťou a pracovnou oblasťou. Každú oblasť je tvorená celkom siedmimi škálami.

Cieľom inventára je poskytnúť respondentovi komplexný profil zachytávajúci oblasti v jeho osobnom i pracovnom živote, ktoré prispievajú k subjektívnemu pocitu stresu, a ktoré sú naopak späté s pozitívnymi pocitmi a pôsobia voči stresu protektívne.

Inventár je tvorený celkom 84 položkami, na ktoré človek odpovedá na dvoch škálach. Vyplnenie dotazníka trvá približne 25 minút.

POPIS FAKTOROV A ŠKÁL DOTAZNÍKA ZDROJE ZÁŤAŽE

Dotazník zdrojov záťaže je rozdelený na dva základné faktory – na osobnú a pracovnú oblasť. Každá oblasť je komplexne mapovaná pomocou siedmich škál.

Osobná oblasť

Zdravý životný štýl

Ide o somatické zdravie, stravovacie návyky, pohybové aktivity – cvičenie a kvalitu a kvantitu spánku (Křivohlavý, 2003). Do tejto kategórie tiež patrí oblasť voľnočasových aktivít, ktoré môžu zvyšovať psychické i fyzické zdravie a všeobecne pôsobia pozitívne na naše schopnosti vyrovnávať sa so stresovými situáciami (napr. Henderson and Bialeschki, 2005; Lee, Wu, & Lin, 2012). Tieto faktory boli integrované do škály s názvom Zdravý životný štýl.

Fungujúce osobné vzťahy

Táto škála zachytáva sociálnu zložku modelu a jedná sa o škálu integratívnu, ktorej cieľom je komplexne zmapovať sociálne prostredie jedinca, kvantitu a kvalitu jeho vzťahov a celkové subjektívne vnímanie jeho podpornej sociálnej siete.

Psychická odolnosť

Škála psychickej odolnosti či krehkosti vychádza z konceptu *psychickej resilience* (Křivohlavý, 2003). Dáva nám informácie o tom, nakoľko je jedinec psychiky odolný voči stresogénnym vplyvom. Či je schopný rýchlo a efektívne zvládať stresové situácie a nenechať sa stresom pohltiť.

Schopnosť ovplyvniť

Škála vplyvu vychádza z koncepcie *self-efficacy* Alberta Bandury (2006). Poskytuje nám informácie o tom, ako človek nazerá na svoju schopnosť zvládnuť a efektívne naložiť so situáciou. Ide o pocit kontroly nad vlastným životom a čo ho ovplyvňuje. Z toho vychádza presvedčenie o schopnosti kontrolovať stresové situácie.

Pozitívne myslenie

Základom škály pozitívne myslenie je koncept optimizmu a pesimizmu. Tento konštrukt zachytáva naše všeobecné očakávania, čo sa uskutoční v budúcnosti. Optimisti majú tendenciu očakávať príchod pozitívnych udalostí, pesimisti majú naopak opačnú predstavu. Podľa výskumov sa jedná o stabilný rys osobnosti (Scheier & Carver, 1985).

Štýl správania

Štýl správania je škálou zameranou na behaviorálne charakteristiky jedinca pri zvládaní záťaže a opiera sa o teóriu rozdeľujúcu správanie na typ A a B. Správanie typu A je epidemiologický konštrukt založený na klinických pozorovaniach pacientov s koronárnymi ochoreniami (Friedman, 1996). Tento konštrukt zahŕňa prehnajú ambicióznosť, súperivosť, pocit nedostatku času a agresivitu. Tieto charakteristiky vedú k väčšiemu vylučovaniu stresových hormónov a celkovo teda zhoršujú prežívaný stres a jeho následky. Okrem toho vedú aj k zvýšenému riziku srdcových porúch (Lee et al., 1990). Správanie typu B je potom charakterizované ako protipól správania typu A, teda absencia vyššie uvedených behaviorálnych vzorcov (Matthews, 1982).

Sebavedomie

Táto škála zahŕňa koncept sebavedomia a vedomia vlastnej hodnoty. Škála zachytáva to, ako sa jedinec cíti ako celok a nakoľko sa všeobecne považuje za hodnotného jedinca. Ide teda o koncept tzv. „globálneho sebavedomia“ („global self-esteem“). V rámci tohto konceptu existuje predpoklad, že sebavedomie je stála osobnostná charakteristika ovplyvňujúca (moderujúca) mnohé oblasti života vrátane zvládania záťaže (Jex & Elacqua, 1999).

Pracovná oblasť

Pracovné prostredie

Táto škála zahŕňa stresory prameniace z neuspokojivých podmienok pre prácu, ktoré zamedzujú jej úspešné vykonávanie a tým zároveň narúšajú pocit well-beingu počas pracovnej doby. Patrí tu aj problematika rozloženia pracovných hodín (práca na smeny, práca cez čas, ranné vstávanie, neskoré odchody) a kvalita a kvantita prestávok v práci.

Fungujúce pracovné vzťahy

Táto škála zahŕňa aspekty sociálneho života v práci, ako je miera podpory, ktorá sa mi dostáva zo strany nadriadených a kolegov. Kvalita vzťahu s manažérom, celková atmosféra na pracovisku a ochota spolupráce v rámci pracovného kolektívu.

Organizácia práce

Škála organizácie práce je komplexnou oblasťou, ktorá zahŕňa rôznorodé aspekty organizácie práce. Patrí tu vymedzovanie pracovných priorít a kompetencií. Do tejto oblasti tiež patrí množstvo práce, ktoré je jedincovi pridelené a množstvo byrokracie s ňou spojené. S týmito témami súvisí tiež, ako je práca jedinca rozložená z dlhodobého hľadiska, usporiadanosť a logická nadväznosť úloh.

Riadenie práce

Škála manažmentu práce súvisí možnosťou podieľania sa na rozhodovaní a organizácii vlastnej práce. Patrí tu tiež hodná motivácia pracovníka, ktoré úzko súvisí so spätnou väzbou, ktorých absencia môže mať na spokojnosť jedinca v práci značný vplyv. Škála riadenia práce zahŕňa oblasť delegovania úloh (jasnosť formulácie úloh, smerovanie a pod.) a problematiku odmeňovania či oceňovania za prácu.

Možnosti rozvoja

Škála možnosti rozvoja obsahuje všetky aspekty kariérnych a rozvojových možností v konkrétnom zamestnaní. Patrí tu oblasť postupu, a to tak z vertikálnej, ako aj horizontálneho pohľadu a s ňou súvisiaca rovina platového ohodnotenia a istota pracovného uplatnenia. Rovnako sú tu zahrnuté rôznorodé oblasti sebauplatnenia, ako je možnosť rozvoja a využitia schopností a zručností pracovníka pri výkone práce. Dôležitou súčasťou je možnosť prezentovať a presadzovať svoje nápady a myšlienky.

Obsah práce

Škála obsah práce zahŕňa aspekty toho, ako človek svoju prácu vníma a ako je vnímaná z pohľadu spoločnosti. Či ju vníma ako zmysluplnú, ako prácu, ktorá vedie k výsledkom, a či je pre neho práca zaujímavá. Tieto oblasti úzko súvisia s náročnosťou práce, keď nízka náročnosť môže viesť k nudi a fádnosti, a naopak príliš vysoká náročnosť (nezodpovedajúce kompetentnosti pracovníka) môže jedinca frustrovať. Dôležitá je tiež

miera prekrytia skúseností a kompetencií pracovníka s náplňou jeho práce a možnosť balansovať medzi súkromným a pracovným životom. Ako stresujúce môžu byť v tejto oblasti vnímané aj organizačné zmeny, reštrukturalizácia a zmeny pracovných rolí.

Pracovná rola

Táto škála zahŕňa rôzne vnímané aspekty pracovnej roly. Pracovné roly sa môžu líšiť mierou kladenej zodpovednosti na pracovníka a tiež tým, či jedinec vníma vyššiu zodpovednosť ako motivujúci či stresujúci. S týmto aspektom súvisí aj miera nárokov a ich možný konflikt s požiadavkami z iných zdrojov (napríklad z vyššieho manažmentu). Škála pracovnej úlohy tiež zahŕňa konkrétne nároky, ktoré sú na jedinca pri náplni práce kladené, kam môže patriť emocionálna náročnosť práce, potreba uplatňovať asertívny postoj či miera nutnosti propagácie seba samého a svojej práce.

VÝVOJ DOTAZNÍKA ZDROJE ZÁŤAŽE

Vývoj dotazníka nadviazal na revíziu Dotazníka zvládania záťaže a potreby vytvorenia komplexnej, zastrešujúcej metódy Stres a Stratégie, ktorá by mapovala nielen copingové stratégie spojené so stresom, ale aj jeho zdroje. Revízia Dotazníka zvládania záťaže i vznik dotazníkov Zdroja a záťaže bol podporený Technologickou agentúrou Českej republiky (TAČR).

Model dotazníka Zdroje záťaže pracuje s ideou, že ľudské správanie a prežívanie je určené biologickým komponentom (tzv. biologická determinácia ľudskej psychiky), psychickými vplyvmi (osobnostné charakteristiky získané učením, životná skúsenosť atď.) a sociálnym prostredím, tzn. vzťahy jedinca s ostatnými ľuďmi a ich kvalitou (Engel , 1977).

Tento teoretický základ nám umožnil vytvoriť obrysy konštrukcie metódy a postupne ich plniť jednotlivými škálami. Následný vývoj sa uberal smerom k nájdeniu podstatných determinant zvládania záťaže na osobnej úrovni. Bio-psycho-sociálny model je tu zachovaný v oblastiach Život – Pohoda – Vzťahy pre ľahké pochopenie z hľadiska užívateľov metódy. Ďalej sme našli niekoľko rôznych delení zdrojov stresu v práci, z ktorých sme čerpali pri tvorbe vlastného modelu reflektujúceho aktuálne poznatky z tejto oblasti spolu s našimi praktickými skúsenosťami v oblasti psychológie práce.

PREPOJENIE S DOTAZNÍKOM ZVLÁDANIA ZÁŤAŽE

Zmyslom vývoja dotazníkov Zdrojov záťaže bolo najmä možnosť jeho prepojenia s Dotazníkom zvládania záťaže, ktorý mapuje konkrétne stratégie, ktoré jedinec v stresovej situácii využíva. V prípade vyplnenia oboch dotazníkov umožňuje výstup identifikovanie stratégií, ktoré by respondentovi mohli pomôcť v oblastiach, ktoré vníma, ako vysoko stresujúce. Spoločne s odporúčaním je vo výstupe zobrazená aj informácia, do akej miery je táto stratégia jedincom využívaná. Rovnako prepojenie popisuje stratégie, ktoré môžu v prípade využitia v danej oblasti jedinci skôr uškodiť a stres s ňou spojený naopak zvýšiť.

Napríklad v situácii, keď pre jedinca je zdrojom stresu jeho psychická odolnosť, môže pre neho byť nápomocné zamerať sa na sebakontrolu a pozitívny prístup vo vzťahu k stresogénnej situácii. Naopak v prístupe k zmiereniu sa so situáciou či zvýšenie pocitu zodpovednosti môžu viesť k rapídному nárastu stresu v tomto faktore.

Toto prepojenie vedie k vzniku komplexnej metódy zisťovania stresu – Stres a Stratégia. Táto metóda prináša jedincovi kvalitatívne bohatšie informácie a odporúčania, ktoré sú reálne aplikovateľné v osobnom i pracovnom živote a môžu smerovať k zvýšeniu well-beingu jedinca.

VYUŽITIE DOTAZNÍKA Z DROJA ZÁŤAŽE V PERSONÁLNEJ PRAXI

Podobne ako Dotazník zvládania záťaže ponúka dotazník Zdrojov záťaže rôznorodé možnosti uplatnenia v oblasti psychológie práce a organizácie.

Nábor pracovníkov

V prípade oblasti náboru je pre personalistov užitočné identifikovať zdroje stresu v osobnej oblasti respondenta, a to najmä v prípade náboru na pozície spojené s vyššou mierou stresovej náročnosti. Vo väčšine prípadov platí, že účinky stresu sa sčítajú. Je preto očakávané, že pri vyššom pomere stresorov a motivátorov oproti salutorom v osobnej oblasti, bude viesť k rezervovanej kapacite vyrovnávania so stresom v pracovnej oblasti.

Rozvoj pracovníkov

Hlavná oblasť možnosti využitia dotazníkov Zdroje záťaže je primárne rozvoj pracovníkov, či už z hľadiska individuálneho rozvoja alebo v prípade development centier.

V oblasti individuálneho rozvoja dotazník poskytuje respondentovi komplexný pohľad na pomerný výskyt stresogénnych faktorov a faktorov, ktoré pôsobia voči stresu ako protektívnych (ochranné). Prínosom pre pracovníka môže byť tiež možnosť porovnania osobnej a pracovnej oblasti.

Pre rozvoj pracovníkov v rámci development centier poskytuje inventár cenné informácie týkajúce sa subjektívnej miery vnímaného stresu vzhľadom na konkrétnu pracovnú pozíciu. Navyše je možné pracovať aj s mierou stresu spätou s osobným životom a zamerať sa na work-life balance. Najcennejšia pre rozvoj je samozrejme kombinácia oboch dotazníkov, Zdrojov záťaže aj Dotazníka zvládania záťaže. Táto kombinácia umožňuje cielene sa zamerať na konkrétne problematické oblasti a stratégie práce s nimi.

PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY A VLASTNOSTI

Psychometrické charakteristiky – všeobecné vysvetlenie

Psychometrické charakteristiky sú rozhodujúcou vlastnosťou každého účinného psychodiagnostického nástroja. Kvalita psychometrie určuje kvalitu nástroja a rozlišuje odborné a fungujúce nástroje od nefunkčných populárnych dotazníkov a „testov“ zašitiujúcich sa neprávom pojmom psychológia či psychodiagnostika.

Fungujúci test, dotazník či osobnostný inventár stojí vždy na troch základných pilieroch, ktorých podrobný popis si vypožičiame od Urbánka, Denglerovej a Širůčka (2011):

Položková analýza

Účelom položkovej analýzy je overenie, či položky sú skutočne relevantné k tomu, čo sa snažíme zistiť. V tomto prípade sme teda zisťovali, či použité položky zodpovedajú svojou popularitou a koreláciou s hrubým skóre potrebám inventára.

Popularita. Ide o zistenie podielu osôb, ktoré na danú položku odpovedali kladne. Účelom tohto indexu je zistiť, či a nakoľko daná položka má rozlišovaciu schopnosť. Ak by všetci probandi odpovede na položku kladne alebo naopak záporne, tak je jej prítomnosť v inventári úplne zbytočná.

Z inventára vyradujeme položky, ktoré majú príliš nízku či vysokú popularitu, pretože na takéto položky odpovedá prevažná väčšina ľudí rovnako a neprináša teda v inventári žiadne nové informácie. Môže nadobúdať hodnoty 0-1, podľa odborného konsenzu prijateľné hodnoty leží medzi 0,2-0,8.

Korelácia s hrubým skóre. Ide o vyradenie položiek, pri ktorých nachádzame len veľmi slabý vzťah s výsledkami ostatných položiek merajúcich rovnaký atribút.

Týmto spôsobom sa opäť zbavíme neefektívnych položiek, ktorých výsledky vychádzajú silne inak ako výsledky ostatných položiek a možno teda predpokladať, že tieto položky nemeria rovnaký psychologický konštrukt ako zvyšok položiek alebo ho merajú nepresne.

Môže nadobúdať hodnoty 0-1, podľa odborného konsenzu je prijateľná hodnota od 0,2 vyššie.

Reliabilita

Akademická definícia reliability nám hovorí, že reliabilita je podiel variability pravých skóre k celkovej variabilite (Urbánek, Denglerová, & Širůček, 2011, str. 97). Ide v podstate o presnosť testu čiže mieru, nakoľko dáva test či dotazník konzistentné výsledky. Reliabilné testy a dotazníky dávajú veľmi konzistentné výsledky, pretože sú skonštruované tak, aby pri ich vyplňovaní vznikalo minimum náhodných chýb. Rozlišujeme niekoľko typov reliability (uvádzame najdôležitejšie):

Test – retest reliabilita. Ide o poňatie reliability, kde sa za zdroj chyby považuje čokoľvek, čo mení skóre dvakrát alebo viackrát meraného atribútu. Základným predpokladom tu je, že osobnosť jedinca sa v čase príliš nemení. Pokiaľ z tohto predpokladu vyjdeme, tak ľahko dôjdeme k tomu, že inventár, ktorý meria osobnosť, by mal dávať vždy rovnaké výsledky. Tento typ reliability teda najlepšie zmeriame tým, že dáme inventár na vyplnenie opakovane rovnakej osobe.

Cronbachovo alfa. Ide o štatistický koeficient vyjadrujúci mieru vnútornej konzistencie testu. Vychádza z predpokladu, že každá v teste použitá položka by mala do určitej dostatočne vysokej miery korelovať s testom ako celkom. Probandi by mali mať tendenciu na tieto položky odpovedať podobne. Veľmi zjednodušene povedané nám udáva, do akej miery merajú položky dotazníka rovnaký konštrukt.

Podľa odborného konsenzu by táto hodnota mala byť pre dotazník celkovo 0,6 a vyššie, v rámci jednotlivých faktorov sú prípustné aj drobné odchýlky smerom nižšie.

Meriame podľa variance jednotlivých položiek a variance celkového hrubého skóre.

Split – half reliabilita. Ide o ďalšiu formu merania vnútornej konzistencie testu. V tomto prípade sa ale nesnažíme overiť, či majú položky relevantnosť k testu ako celku, ale zisťujeme, či – ak rozdelíme test na dve polovice – tieto polovice spolu korelujú. Opäť tu vychádzame z rovnakého predpokladu ako v prípade merania Cronbachovho alfa; nezávisle od toho, či test rozdelíme na dve polovice, by tieto dve polovice mali merať to isté a ich výsledky by spolu mali silne korelovať.

Opäť by mala dosahovať 0,6 a vyššie, prípustné drobné odchýlky nižšie vzhľadom k nižšiemu počtu položiek vo výpočte. Meriame rozdelením položiek inventára na dve

rovnako veľké polovice podľa rôznych kritérií a meraním sily vzťahu medzi výsledkami týchto dvoch polovic.

Validita

Ide o širokú skupinu metrík určujúcich, do akej miery test či dotazník meria konštrukt, na ktorého meranie bol vytvorený. Zahŕňa aj metriky pre previazanosť s praxou a praktickými výsledkami. Zjednodušene povedané, do akej miery test či dotazník meria to, čo chceme, aby meral. Rozlišujeme niekoľko typov validity (uvádzame najdôležitejšie):

Konvergentná validita. Pokiaľ škály nášho inventára merajú naozaj konštrukty, ktoré chceme, aby merali, tak by tieto škály mali dávať podobné výsledky ako obdobné škály iných inventárov, pri ktorých už bolo praxou dokázané, že daný konštrukt naozaj meria. Meriame silou vzťahu medzi výsledkami nášho inventára a výsledkami inventára, ktorého validita bola už preukázaná, ktoré obidva zadáme vyplniť rovnakej osobe. Zjednodušene povedané by človeku, ktorý vyplnil iný zavedený osobnostný inventár a vyšlo mu, že je skôr extravert, malo aj v našom inventári vyjsť to isté. Samozrejme vyberáme na porovnanie inventár, ktorý meria podobný alebo rovnaký konštrukt, ktorý tiež meriame naším inventárom.

Diskriminačná validita. Pokiaľ škály nášho inventára merajú naozaj konštrukty, ktoré chceme, aby merali, tak by tieto škály mali dávať rozdielne výsledky oproti rozdielnym škálam iných inventárov. Meriame porovnaním výsledkov nášho inventára a výsledky iného inventára, ktoré obidva zadáme vyplniť rovnakej osobe. Na porovnanie vytvárame inventár, ktorý meria konštrukt, ktorý je podobný nášmu konštraktu, ale pri ktorom chceme preukázať rozdiel v meraní, a teda potrebu samostatného meracieho nástroja. Prípadne vyberáme úplne odlišný konštrukt, pokiaľ chceme dokázať, že sú tieto dva konštrukty na sebe nezávislé (napr. osobnostné vlastnosti a schopnosť abstraktného myslenia).

Prediktívna validita. Udáva nám existenciu a silu vzťahu medzi výsledkami testu a objektívnymi výsledkami iného hodnotiaceho kritéria (typicky vzťah k pracovnému výkonu, hodnotenie manažérom, výška obratu u obchodných zástupcov a pod.) Má silný dopad na využitie nástroja v praxi, preukazuje užitočnosť nástroja pri predpovedi (predikcii) výkonu a výsledkov zamestnanca.

KONKRÉTNE PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY DOTAZNÍKA ZDROJE ZÁŤAŽE

Popis vzorky

Vzorka použitá na výpočet položkovej analýzy pre aktuálnu revíziu bola tvorená 154 členmi dospelej pracujúcej populácie. Dáta boli získané elektronickou formou pri nábore či rozvoji zamestnancov. Výpočet noriem pre aktuálnu revíziu bol vykonaný na rovnakej vzorke.

Vzorka bola demograficky rozdelená podľa veku a pohlavia. Niektorí účastníci tieto údaje nevyplnili a nie sú teda počítaní do špecifických noriem. Nižšie uvádzame popis vzorky použitej na výpočet noriem.

Ďalej boli účastníci opýtaní na svoje vzdelanie, či majú alebo nemajú podriadených a či sú v priamom kontakte s klientmi.

Pohlavie		Vek	
57% ženy	N=88	27 % do 29 rokov	N=41
43% muži	N=66	51 % 30 – 44 rokov	N=79
		22 % nad 45 rokov	N=34

Členenie podľa veku bolo stanovené na základe diskusie s HR manažérmi a odborníkmi na vzdelávanie a rozvoj. Vekové hranice zodpovedajú „životnému cyklu“ zamestnanca. Do cca 30 rokov sú zamestnanci vnímaní ako „talenti“, učiaci sa, s potenciálom pre rýchly rast zručností a znalostí.

Druhá kategória, tj 30 až 45 je skupina, v ktorej najčastejšie prebieha kariérový rast, ukotvenie zručností a znalostí, stabilizácia a dozretie, a to aj v osobnej rovine (väčšina ľudí v tomto veku má už rodinu, deti, je pre nich významnejšia ako predtým vyváženosť osobného a pracovného života). Skupina nad 45 rokov je potom vnímaná ako skúsená, zrelá, ťažiacca zo svojich znalostí a praxe, s potenciálom odovzdávať ich ďalej. Zároveň rozdelenie zodpovedá vekovému rozpätiu ľudí, s ktorými sa stretávame v rámci pracovnej diagnostiky. Kategórie tiež rešpektujú najčastejšie delenie zamestnancov v rámci rôznych firemných prieskumov.

Vzdelanie		Pozícia	
0 % základné	N=0	34 % mám podriadených	N=50
18% stredoškolské	N=27	66 % nemám podriadených	N=99
17 % strednej odbornej	N=26		
62% vysokoškolské	N=95		
3% postgraduálne	N=6		

Kontakt s klientmi	
62 % som v priamom kontakte s klientmi	N=91
38 % nie som v priamom kontakte s klientmi	N=55

ADMINISTRÁCIA METÓDY

Vhodné skupiny obyvateľov

Dotazník je určený predovšetkým na personálne využitie. Z tohto titulu je jeho validita najsilnejšia u pracujúcej populácie okolo 20 – 55 rokov veku. To však neznamená, že ho nemožno použiť aj u iných skupín obyvateľov, pretože štýly zvládania záťaže plynú z osobnostných charakteristík a sú relatívne stále. Validita takýchto výsledkov bude ale obmedzená a treba na to pri vyhodnotení prihliadnuť.

Položky inventára majú nehodnotiaci, neútočný a nevtieravý charakter. Inventár neobsahuje žiadne položky zasahujúce neprimerane do súkromia jedinca – to sa týka sexuálnych preferencií, náboženstiev, rasových a etnických postojov a pod. Inventár nie je určený na diagnostiku duševných porúch.

Predpokladom na vyplnenie inventára je základná gramotnosť (jazyková aj počítačová) umožňujúca porozumenie inštrukciám a vyplnenie jeho položiek. Tieto predpoklady je možné v prípade nutnosti naplniť v prípade, že jedinec má osobného asistenta, ktorý ho procesom vykoná. Základom k úspešnému a validnému vyplneniu inventára je intelektová úroveň dovoľujúca pochopenie obsahu položiek.

Inventár je užívateľsky prívetivý aj pre nevidiacich. Farba pozadia a popredia je detekovateľná odčítačmi obrazovky NVDA a najnovšou verziou odčítača obrazovky Orca pre prostredie Gnome a iné GTK prostredie v Linuxe.

Jazykové mutácie

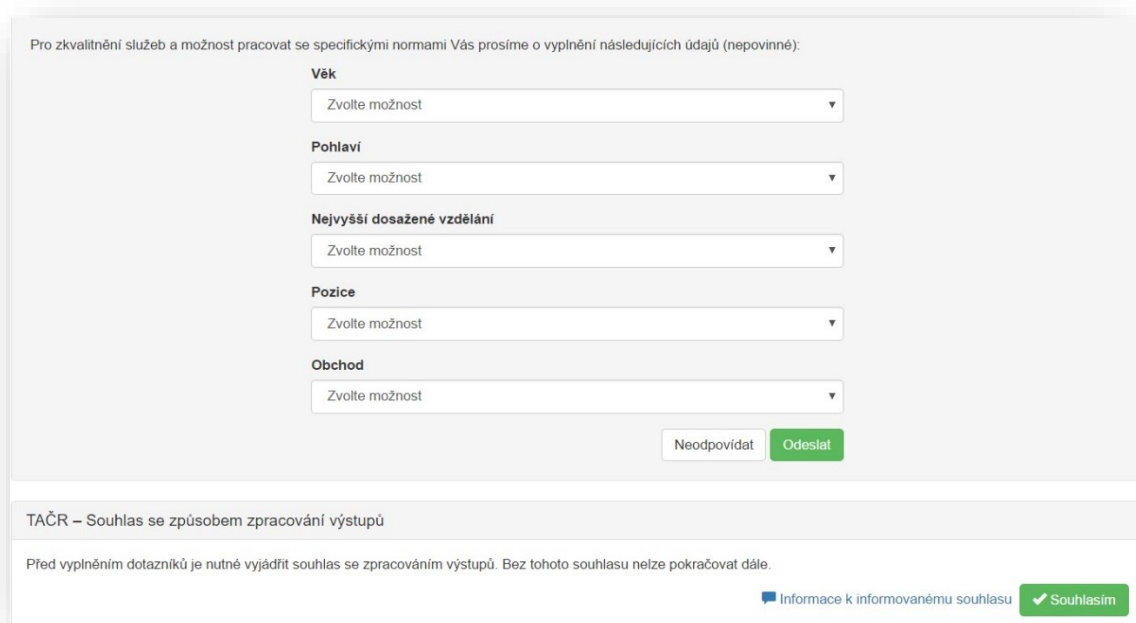
Dotazník Zdroje záťaže je dostupný štandardne v českom a slovenskom jazyku. Spoločnosť TCC online ponúka aj anglickú verziu inventára vrátane lokalizovaných inštrukcií a výstupnej správy. Anglická verzia zatiaľ nemá vlastné normy. Preto odporúčame opatrnosť pri interpretácii výsledkov.

Administrácia Dotazníku Zdroje záťaže

Dotazník je určený pre individuálnu alebo hromadnú administráciu. Kvôli zložitému počítačovému vyhodnocovaniu škál prebieha testovanie iba online formou.

Potom, čo je respondentovi zaslaný odkaz s prístupom k dotazníku, ho už dotazník sám vykoná celým procesom. Takto štandardizovaný proces dopytovania zaisťuje pre všetkých respondentov rovnaké podmienky a väčšiu presnosť výsledkov.

Na úvodnej obrazovke respondent vyplní údaje o pohlaví, veku, vzdelaní a ďalších charakteristikách pre presnejšie výsledky. Zároveň je požiadaný o súhlas so spracovaním výstupu.



Pro zkvalitnění služeb a možnost pracovat se specifickými normami Vás prosíme o vyplnění následujících údajů (nepovinné):

Věk
 Zvolte možnost ▼

Pohlaví
 Zvolte možnost ▼

Nejvyšší dosažené vzdělání
 Zvolte možnost ▼

Pozice
 Zvolte možnost ▼

Obchod
 Zvolte možnost ▼

Neodpovídat Odeslat

TAČR – Souhlas se způsobem zpracování výstupů

Před vyplněním dotazníků je nutné vyjádřit souhlas se zpracováním výstupů. Bez tohoto souhlasu nelze pokračovat dále.

[Informace k informovanému souhlasu](#) ☒ Souhlasím

Po potvrzení a odsúhlasení sú respondentovi prezentované inštrukcie na vyplnenie inventára vrátane upozornenia na nevhodnosť štylizácie pri odpovedaní.

Nasledujú už jednotlivé položky. Celkový počet je 84. Respondent pri každej položke zodpovedá, aké pocity (od veľmi kladných do veľmi záporných) v ňom daná situácia vyvoláva a koľko ho stojí energia (od nestojí ma žiadnu energiu po stojí ma obrovské množstvo energie).

SAS dotazník – Zdroje stresu

Vyplňování čeština

Vyplněno otázek: 5/84 Aktuální otázka: 6

Jaké POCITY ve mně vyvolávají moje vlastní schopnosti překonávat překážky?

velmi kladné
•
•
•
•
•
 velmi záporné

Kolik ENERGIE mě stojí má schopnost překonávat překážky?

nestojí mne žádnou energii
•
•
•
•
•
 obrovské množství energie

Zpět
Potvrdit

U každého z 84 faktorů prosím vyberte, jaké pocity ve Vás vyvolávají (zdali příjemné či nepříjemné) a do jaké míry Vás v současné době zatěžují či vyčerpávají.

Po vyplnění všech položek je inventár automaticky vyhodnotený.

Ďalšie dôležité informácie, ktoré by mali byť pri úvode do metódy povedané, môžu byť podľa povahy testovej situácie tiež nasledujúce:

- Je v záujme testovaného, aby nevynechával položky. Skresľuje sa tým validita celého inventára a výsledky môžu byť zavádzajúce. Testovaný by mal vynechať iba tie položky, na ktoré skutočne nemôže nijako odpovedať.
- Výsledky majú byť benefitom nielen pre zamestnávateľov (či terapeuta, kouča, učiteľa atď.), ale aj jedinca, ktorý inventár vyplnil. Aj z tohto titulu je v jeho záujme zodpovedať pravdivo a úprimne.
- Vyplňanie inventára nie je časovo limitované.
- Pokiaľ testovanie prebieha skupinovo, nie je vhodné, aby testovaní medzi sebou diskutovali.

Špecificky v pracovnom prostredí je vhodné ubezpečiť testované, že ich výsledky budú prísne dôverné, a rozptýliť ich obavy z úniku informácií. Dôvera je základom úprimnosti, a teda aj relevantnosti a validity celého procesu a jeho výsledku.

Podoba výstupnej správy

Spätná väzba ku kompetenciám respondenta je zobrazená v prehľadnej výstupnej správe obsahujúcej titulnú stranu a ďalšie listy. Dĺžka správy sa odvíja od počtu salutorov, motivátorov a stresorov, ktorý respondentovi vyšiel. Na prvom liste respondent nájde celkové zhrnutie stresorov v pracovnej aj osobnej oblasti života. Zhrnutie je ďalej graficky znázornené na ďalších dvoch listoch.



GRAFICKÉ SHRNUTÍ ROZLOŽENÍ STRESOVÝCH FAKTORŮ V PRACOVNÍ OBLASTI



GRAFICKÉ SHRNUTÍ ROZLOŽENÍ STRESOVÝCH FAKTORŮ V OSOBNÍ OBLASTI



V ďalšej časti správy sú bližšie špecifikované oblasti, ktoré sú pre respondenta hlavnými salutormi , motivátormi alebo stresormi (a to ako pre pracovnú, tak osobnú oblasť).

SALUTORY

Salutory jsou faktory, které přispívají k Vaší psychické pohodě. Jedná se o činitele, které v nás vyvolávají pozitivní emoce a jsou naprosto klíčové pro Vaše schopnosti překonávat překážky a vyrovnávat se stresovými situacemi. V okamžiku, kdy se dostanete do stresové situace, mohou Vám Vaše salutory dodat sílu k jejich zvládnutí a rovněž Vám mohou pomoci se od nepříznivé situace odreagovat. Salutory fungují jako protektivní (ochranné) faktory a zabráňují vzniku negativní reakce na stresovou situaci (čímž mohou být somatické či psychické obtíže). Pokud jste si vědomi, jaké oblasti Vašeho života na Vás působí jako salutory, umožňuje Vám to efektivně jich využívat a soustředit se na ně v okamžicích, kdy se cítíte pod zátěží.

HLAVNÍ SALUTORY V PRACOVNÍ OBLASTI

OBLAST	MÍRA POZITIVNÍCH EMOCÍ	MÍRA POHODY
pracovní role	77.9	97.2

■ pracovní role

Pracovní role je škála, která zjišťuje různé aspekty pracovní role. Zahrnuje například míru kladené odpovědnosti, zdali jedinec vnímá svoji roli jako motivující nebo stresující, jaká je míra nároků na jednotlivce a z toho vyplývající konflikty. Kromě toho zahrnuje i emoční nároky, které jsou na pracovníka kladené.

Ve Vašem případě představuje Pracovní role salutor. Vaše Pracovní role pravděpodobně přispívá k lepší duševní pohodě a redukcí stresových reakcí.

MOTIVÁTORY

Motivátory jsou faktory, které ve Vás vyvolávají pozitivní emoce, ačkoliv jsou spjaty s vyšší mírou stresu. Představují pro Vás výzvy, které Vás posouvají dál. Svou náročností Vás dokáží vyburcovat k vysokým výkonům a dodat Vám pocit sebeuplatnění a schopnosti vypořádat se s překážkami. Určitá míra motivátorů je pro Vás prospěšná a umožňuje Vám se v životě realizovat. Je však nutné mít na paměti, že se stále jedná o podtyp stresorů. Naše tělesná reakce na ně je proto obdobná, jako v případě stresorů a jejich přemíra je pro Váš organismus rovněž škodlivá.

STRESORY

Stresory jsou faktory, které Vás vystavují určitému tlaku a navíc s nimi máte spojeny negativní pocity. Tyto oblasti jsou pro Vás obvykle zdrojem obav a úzkosti. Vyvolávají negativní tělesnou reakci a při jejich dlouhodobém působení mohou vést ke vzniku psychických či tělesných problémů. Většinou jsou to faktory, u kterých máme pocit, že je nejsme schopni zvládnout a že jsou „nad naše síly“. Stresory vedou ke snížení pocitů spokojenosti a zhoršení pracovního výkonu.

HLAVNÍ STRESORY V PRACOVNÍ OBLASTI:

OBLAST	MÍRA POZITIVNÍCH EMOCÍ	MÍRA POHODY
organizace práce	14.5	2.9
pracovní vztahy	9.2	8.7
pracovní prostředí	12.8	12.2

V prípade prepojenia s Dotazníkom zvládania záťaže sú respondentovi navyše prezentované stratégie zvládania stresu. Pri každom stresore sú uvedené dva druhy stratégií: tie, ktoré môžu respondentovi pomôcť s jeho zvládnutím, a tie, ktoré môžu pocitovaný stres naopak zosilniť.

■ organizace práce

Organizace práce je škála, která zjišťuje to, jak jedince ovlivňují různé aspekty organizace práce. Patří sem vymezování pracovních priorit a kompetencí, množství práce, které je jedinci přiděleno, množství byrokracie či dlouhodobé rozložení práce.

Organizace práce na Vašem pracovišti pro Vás představuje stresor a ohrožuje Vaši duševní pohodu.

V případě potřeby změny na úrovni organizace práce je takřka nutný zásah managementu. Takovouto změnu je možné iniciovat např. na základě výsledků průzkumu spokojenosti. Pro Vaši duševní pohodu je vhodné pracovní stres eliminovat zejména pomocí kvalitního work-life balance a zaměření se na volnočasové aktivity, případně zameřením se na aspekty Vaší práce, které patří mezi Vaše salutory.

Strategie, které Vám mohou v dané oblasti pomoci:

■ Sebekontrola - využívána na 32%

Strategie sebekontroly se projevuje snahou kontrolovat vlastní emoce a reakce na zátěžovou situaci.

■ Pozitivní pohled - využívána na 45%

Pozitivní přístup je strategií projevující se snahou vidět v zátěžové situaci pozitiva, např. co mi může situace dát, co z ní mohu získat, a zároveň důvěrou ve vlastní schopnosti ji zvládnout.

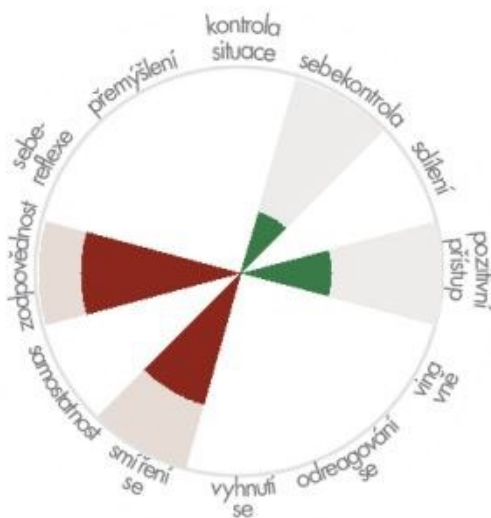
Pozor na využívání strategií, které napak mohou Vaši pohodu v této oblasti ještě snížit:

■ Smíření se - využívána na 68%

Strategie smíření se projevuje tendencí ustupovat ze zátěžových situací.

■ Zodpovědnost - využívána na 79%

Zodpovědnost označuje strategii, která je charakteristická velmi svědomitým přístupem k zátěžové situaci.



POLOŽKOVÁ ANALÝZA

Popularita položiek

Podľa Urbánka, Denglerovej & Širůčka (2011) je prijímané kritérium popularity položiek medzi 0,2 - 0,8. Ako je vidieť v tabuľke nižšie, všetky položky toto kritérium spĺňajú.

EOZ1	0.31	SOZ1	0.40	EPP1	0.34	SPP1	0.46
EOZ2	0.38	SOZ2	0.45	EPP2	0.27	SPP2	0.27
EOZ3	0.40	SOZ3	0.46	EPP3	0.24	SPP3	0.22
EOZ4	0.31	SOZ4	0.45	EPP4	0.32	SPP4	0.42
EOZ5	0.37	SOZ5	0.44	EPP5	0.29	SPP5	0.38
EOZ6	0.28	SOZ6	0.46	EPP6	0.24	SPP6	0.27
EOV1	0.22	SOV1	0.40	EPV1	0.15	SPV1	0.33
EOV2	0.26	SOV2	0.37	EPV2	0.30	SPV2	0.36
EOV3	0.15	SOV3	0.30	EPV3	0.20	SPV3	0.33
EOV4	0.23	SOV4	0.43	EPV4	0.22	SPV4	0.28
EOV5	0.33	SOV5	0.41	EPV5	0.28	SPV5	0.28
EOV6	0.22	SOV6	0.38	EPV6	0.24	SPV6	0.32
EOO1	0.28	SOO1	0.45	EPO1	0.45	SPO1	0.48
EOO2	0.41	SOO2	0.62	EPO2	0.44	SPO2	0.61
EOO3	0.30	SOO3	0.62	EPO3	0.34	SPO3	0.49
EOO4	0.31	SOO4	0.53	EPO4	0.41	SPO4	0.48
EOO5	0.50	SOO5	0.59	EPO5	0.38	SPO5	0.46
EOO6	0.28	SOO6	0.40	EPO6	0.39	SPO6	0.50
EOI1	0.44	SOI1	0.56	EPM1	0.27	SPM1	0.45
EOI2	0.31	SOI2	0.54	EPM2	0.35	SPM2	0.39
EOI3	0.38	SOI3	0.51	EPM3	0.37	SPM3	0.39
EOI4	0.20	SOI4	0.45	EPM4	0.31	SPM4	0.31
EOI5	0.29	SOI5	0.44	EPM5	0.35	SPM5	0.39
EOI6	0.30	SOI6	0.52	EPM6	0.28	SPM6	0.49
EOM1	0.24	SOM1	0.38	EPD1	0.32	SPD1	0.45
EOM2	0.23	SOM2	0.41	EPD2	0.19	SPD2	0.44
EOM3	0.25	SOM3	0.53	EPD3	0.19	SPD3	0.37
EOM4	0.45	SOM4	0.59	EPD4	0.33	SPD4	0.54
EOM5	0.27	SOM5	0.40	EPD5	0.27	SPD5	0.42
EOM6	0.23	SOM6	0.35	EPD6	0.19	SPD6	0.39
EOC1	0.27	SOC1	0.44	EPC1	0.24	SPC1	0.36
EOC2	0.25	SOC2	0.45	EPC2	0.25	SPC2	0.36
EOC3	0.31	SOC3	0.48	EPC3	0.27	SPC3	0.38
EOC4	0.34	SOC4	0.50	EPC4	0.43	SPC4	0.48
EOC5	0.30	SOC5	0.45	EPC5	0.36	SPC5	0.52
EOC6	0.21	SOC6	0.36	EPC6	0.28	SPC6	0.40
EOS1	0.32	SOS1	0.53	EPR1	0.43	SPR1	0.55
EOS2	0.30	SOS2	0.46	EPR2	0.27	SPR2	0.47
EOS3	0.34	SOS3	0.53	EPR3	0.42	SPR3	0.52
EOS4	0.29	SOS4	0.44	EPR4	0.23	SPR4	0.36
EOS5	0.27	SOS5	0.44	EPR5	0.39	SPR5	0.50
EOS6	0.25	SOS6	0.56	EPR6	0.35	SPR6	0.45

Korelácia s hrubým skóre

Vzhľadom na rozdelenie tohto inventára na faktory, ktoré sú na sebe relatívne nezávislé, sme použili koreláciu položiek s hrubými skóre jednotlivých faktorov namiesto celkového hrubého skóre. Uvádzame tu koreláciu položky s hrubým skóre. Všeobecne prijímaným kritériom sú tu hodnoty 0,2 a vyššie. Toto kritérium splnili všetky položky.

EOZ1	0.69	SOZ1	0.64
EOZ2	0.76	SOZ2	0.65
EOZ3	0.72	SOZ3	0.63
EOZ4	0.73	SOZ4	0.76
EOZ5	0.74	SOZ5	0.68
EOZ6	0.59	SOZ6	0.68
EOV1	0.74	SOV1	0.68
EOV2	0.63	SOV2	0.65
EOV3	0.65	SOV3	0.76
EOV4	0.62	SOV4	0.59
EOV5	0.78	SOV5	0.74
EOV6	0.71	SOV6	0.69
EOO1	0.66	SOO1	0.62
EOO2	0.72	SOO2	0.80
EOO3	0.75	SOO3	0.75
EOO4	0.74	SOO4	0.75
EOO5	0.66	SOO5	0.64
EOO6	0.68	SOO6	0.60
EOI1	0.74	SOI1	0.70
EOI2	0.74	SOI2	0.74
EOI3	0.72	SOI3	0.69
EOI4	0.62	SOI4	0.64
EOI5	0.68	SOI5	0.71
EOI6	0.76	SOI6	0.79
EOM1	0.78	SOM1	0.80
EOM2	0.75	SOM2	0.82
EOM3	0.73	SOM3	0.71
EOM4	0.68	SOM4	0.71
EOM5	0.58	SOM5	0.51
EOM6	0.66	SOM6	0.67
EOC1	0.73	SOC1	0.73
EOC2	0.70	SOC2	0.74
EOC3	0.72	SOC3	0.75
EOC4	0.64	SOC4	0.62
EOC5	0.67	SOC5	0.66
EOC6	0.47	SOC6	0.60
EOS1	0.73	SOS1	0.76
EOS2	0.82	SOS2	0.74
EOS3	0.78	SOS3	0.76
EOS4	0.87	SOS4	0.83
EOS5	0.80	SOS5	0.78
EOS6	0.72	SOS6	0.73

EPP1	0.66	SPP1	0.57
EPP2	0.79	SPP2	0.69
EPP3	0.79	SPP3	0.70
EPP4	0.64	SPP4	0.64
EPP5	0.55	SPP5	0.62
EPP6	0.72	SPP6	0.67
EPV1	0.58	SPV1	0.57
EPV2	0.71	SPV2	0.68
EPV3	0.64	SPV3	0.63
EPV4	0.79	SPV4	0.79
EPV5	0.78	SPV5	0.77
EPV6	0.75	SPV6	0.75
EPO1	0.78	SPO1	0.76
EPO2	0.70	SPO2	0.63
EPO3	0.68	SPO3	0.63
EPO4	0.82	SPO4	0.80
EPO5	0.80	SPO5	0.78
EPO6	0.68	SPO6	0.67
EPM1	0.57	SPM1	0.61
EPM2	0.80	SPM2	0.74
EPM3	0.74	SPM3	0.67
EPM4	0.74	SPM4	0.71
EPM5	0.75	SPM5	0.77
EPM6	0.65	SPM6	0.60
EPD1	0.77	SPD1	0.75
EPD2	0.70	SPD2	0.67
EPD3	0.70	SPD3	0.63
EPD4	0.69	SPD4	0.62
EPD5	0.67	SPD5	0.70
EPD6	0.73	SPD6	0.75
EPC1	0.76	SPC1	0.74
EPC2	0.84	SPC2	0.77
EPC3	0.72	SPC3	0.66
EPC4	0.55	SPC4	0.58
EPC5	0.58	SPC5	0.60
EPC6	0.65	SPC6	0.71
EPR1	0.69	SPR1	0.70
EPR2	0.71	SPR2	0.69
EPR3	0.74	SPR3	0.72
EPR4	0.58	SPR4	0.56
EPR5	0.68	SPR5	0.77
EPR6	0.74	SPR6	0.66

RELIABILITA

Cronbachovo alfa

U inventárov by táto hodnota mala byť aspoň 0,6; v rámci jednotlivých faktorov sú prípustné aj odchýlky smerom nižšie.

Cronbachovo alfa tu počítame pre jednotlivé faktory.

Emócie						
Zdravý životný štýl	Fungujúce osobné vzťahy	Psychická odolnosť	Schopnosť ovplyvniť	Pozitívne myslenie	Štýl správanie	Sebavedomie
0.80	0.77	0.79	0.80	0.78	0.74	0.87

Hladina stresu						
Zdravý životný štýl	Fungujúce osobné vzťahy	Psychická odolnosť	Schopnosť ovplyvniť	Pozitívne myslenie	Štýl správanie	Sebavedomie
0.76	0.77	0.78	0.80	0.80	0.77	0.86

Emócie						
Pracovné prostredie	Fungujúce pracovné vzťahy	Organizácia práce	Riadenie práce	Možnosti rozvoja	Obsah práce	Pracovná rola
0.78	0.80	0.84	0.80	0.80	0.77	0.78

Hladina stresu						
Pracovné prostredie	Fungujúce pracovné vzťahy	Organizácia práce	Riadenie práce	Možnosti rozvoja	Obsah práce	Pracovná rola
0.72	0.79	0.81	0.77	0.77	0.76	0.77

Split- half reliabilita

Výpočet split- half reliability v kontexte tohto inventára by neprinieslo validné výsledky, pretože každý faktor je sytený len šiestimi položkami.

ZÁVER

Stres a jeho zvládanie sú súčasťou nášho každodenného života. Značnú časť stresu prežívame práve v našom zamestnaní. Každé povolanie vyžaduje iné stratégie, ako sa vyrovnáť so stresovými situáciami. Je preto vhodné vedieť zistiť, aké spôsoby najčastejšie človek volí a ktoré naopak môže mať tendenciu zabúdať.

Dotazník zvládania záťaže si kladie za cieľ pomôcť ako pri výbere nových, tak pri a rozvoji existujúcich zamestnancov. Jedná sa o metódu štandardizovanú na vzorke českej pracujúcej populácie, jej psychometrické charakteristiky sú veľmi dobré a pre maximálnu užívateľskú prívetivosť je kompletne online s automatickým vyhodnotením, takže ju môže využívať aj laická verejnosť.

ZDROJE

Anderson, CR (1976). The Relationship Between Locus of Control , Decision Behaviors , a Performance in a Stress Setting : A Longitudinal Study. In *Academy of Management Proceedings* (00650668) (s. 65 – 69). Academy of Management.

Bandura, A. (1977) Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change . *Psychological Review* , 84 (2), 191-215.

Bandura, A. (1994). Self-efficacy . In VS Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Sv. 4). Academic Press .

Bandura, A. (1997). Self-efficacy : the exercise of control . New York: WH

Freeman.Frankl , VE (1994). *Človek hľadá zmysel: úvod do logoterapie* . Psychoanalytické nakl.

Baumgartner , F. (2008). Sociálne poznávanie. In J. Výrast & I. Slamenník (Ed.), *Sociálna psychológia* (2. vyd.). Praha: Grada Publishing as

Brosschot , JF (2010). Markers of chronic stress: Prolonged physiological activation and (un) conscious perseverative cognition . *Neuroscience & Biobehavioral Reviews* . Psychophysiological Biomarkers of Health , 35 (1), 46 – 50

Buyts , C. & Rothmann , S. (2010 marec). Burnút and Engagement of Reformed Church Ministers . *SAJIP: South African Journal of Industrial Psychology* , 36 (1), 1–11.

Chen , J.-C. & Silverthorne , C. (2008). The impact of locus of control on job stres, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal* , 29 (7), 572-582.

Devonport , TJ, Biscomb , K. & Lane , AM (2008). Sources of Stress and the Use of Anticipatory , Preventative and Proactive Coping Strategies by Higher Education Lecturers . *Journal of Hospitality , Leisure , Šport & Tourism Education* (Oxford Brookes University) , 7 (1), 70-81.

Dolbier , CL, Cock , RR, Leiferman , JA, Steinhardt , MA, Schapiro , SJ, Nehet , PN, ...
Sastry , J. (2001 jún). Differences in Functional Immune Responses of High vs. Low
Hardy Healthy Individuals . *Journal of Behavioral Medicine* , 24 (3), 219-229.

Folkman , S. & Lazarus , RS (1985 január). If It Changes It Must Be a Process : Study of
Emotion and Coping During Three Stages of a College Examination . *Journal of
Personality & Social Psychology* , 48 (1), 150-170. Získané 22. júl 2014, z
[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=16689644&lang=sk
&site=ehost-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=16689644&lang=sk&site=ehost-live)

Friedman , M. (1996). *Type a Behavior : Its Diagnosis and Treatment* . Springer Science
& Business Media.

Fritz, C. & Sonnentag , S. (2005 júl). Recovery , Health , and Job Performance: Effects of
Weekend Experiences . *Journal of Occupational Health Psychology* , 10 (3), 187-199.
doi: 10.1037/1076-8998.10.3.187

Greenglass , ER (2002). Proactive coping and quality of life manažment. In *Beyond
coping : Meeting goals , visions , and challenges* (s. 37 – 62). New York, NY, US: Oxford
University Press .

Henderson , KA, Bialeschki , MD (2005) Leisure and active lifestyles : research
reflections . *Leis . Sci* . 27(5), 355-365.

Holahan , CJ & Moos , RH (1987 máj). Personal and contextual determinants of coping
stratégies . *Journal of Personality and Social Psychology* , 52 (5), 946-955. doi:
10.1037/0022-3514.52.5.946

Hystad , SW, Eid , J. & Brevik , JU (2011 júl). Effects of psychological hardiness , job
demands , and job control on sickness absence: A prospective study. *Journal of
Occupational Health Psychology* , 16 (3), 265-278. doi: 10.1037/a0022904

Irmiš , F. (1996). *Nauč sa zvládať stres* . Praha: Alternatíva.

Jex , SM, & Elacqua , TC (1999). Self-esteem as moderátor : A comparison of global and
organization-based measures . *Journal of Occupational & Organizational Psychology* ,
72 (1), 71-81.

Kawada , T. & Otsuka , T. (2011 december). Relationship between job stres, occupational position and job satisfaction using a brief job stress questionnaire (BJSQ). *Work* , 40 (4), 393-399.

Kebza , V. & Šolcová, I. (2008). Hlavná Koncepcia Psychickej Odolnosti. *Československa Psychológia* , 52 (1), 1–19.

Kenny , DT & Cooper, CL (2003 november). Introduction : Occupational stress and its management. *International Journal of Stress Management* . Stress and Its Management in Occupational Settings , 10 (4), 275-279.

Kirkcaldy , BD & Furnham , AF (1995). Coping , seeking social support and stress among German police officers . *European Review of Applied Psychológmi / Revue Européenne de Psychológia Appliquée* , 45 (2), 121-126.

Krivohlavý, J. (2003). *Psychológia zdravia* . Portál.

Kristensen , TS (1991). Sickness absencia and work strain among Danish slaughterhouse workers : An analysis of absence from work regarded as coping behaviour . *Social Science & Medicine* , 32 (1), 15-27.

Lazarus , RS (2006). *Stress and Emotion : A New Synthesis* . Springer Publishing Company .

Lazarus , RS & Folkman , S. (1984). *Stress, Appraisal , and Coping* . Springer Publishing Company .

Lee, C., Ashford , SJ, & Bobko , P. (1990). Interactive Effects of „Type a“ Behavior and Perceived Control na Worker Performance, Job Satisfaction , and Somatic Complaints . *Academy of Management Journal* , 33 (4), 870-881. <http://doi.org/10.2307/256296>

Lee, C.-J., Wu , C.-S., & Lin, C.-T. (2012). Leisure activity and coping with stress: dospievajúcich as case study [Online]. *Quality And Quantity* , 46(1), 979-991. <http://doi.org/10.1007/s11135-012-9692-5>

Locke, EA (2005 apríl). Coping with stress through reason . In A.-SG Antoniou & CL Cooper (Ed.), *Research Companion to Organizational Health Psychology* . Cheltenham , UK ; Northampton , MA: Edward Elgar Pub.

Matthews , KA (1982). Psychological perspectives on the Type A behavior pattern . *Psychological Bulletin* , 91 (2), 293-323. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.91.2.293>

Nielsen , MB & Knardahl , S. (2014 apríl). Coping strategies : a prospective study of patterns , stability, and relationships with psychological distress . *Scandinavian Journal of Psychology* , 55 (2), 142-150. doi: 10.1111/sjop.12103

Norris , DR & Niebuhr , RE (1984 jún). Research Notes. ATTRIBUTIONAL INFLUENCES ON THE JOB PERFORMANCE – JOB SATISFACTION RELATIONSHIP. *Academy of Management Journal* , 27 (2), 424-431. doi: 10 . 2307 /255933

Pillai , V., Steenburg , LA, Ciesla , JA, Roth, T. & Drake , CL (2014 júl). A seven day actigraphy-based study of rumination and sleep disturbance among young adults with depressive symptómy . *Journal of Psychosomatic Research* , 77 (1), 70-75. doi: 10.1016/j.jpsychores.2014.05.004

Prati , G., Pietrantonio , L. & Cicognani , E. (2011 august). Coping strategies and collective efficacy as mediators between stress appraisal and quality of life among rescue workers . *Šport, Exercise , a Performance Psychology* , 1 (S), 84-93. doi: 10.1037/2157-3905.1.S.84

Randle , NW (2012 marec). Can generalized self - efficacy overcome the effects of workplace weight discrimination ? *Journal of Applied Social Psychology* , 42 (3), 751-775.

Ryan, RM, Bernstein , JH & Brown, KW (2010 január). Weekends , Work , and Well Being : Psychological Need Satisfactions and Day of the Week Effects on Mood , 128 Vitality, a Physical Symptómy . *Journal of Social & Clinical Psychology* , 29 (1), 95-122. Získané 22. júl 2014, z <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=48443582&lang=s&site=ehostlive>

Shirom , A. (2002). The Effects of Work Stress on Health . V JSO Consultant , JAMW o. M. Psychology & CLC o . *Handbook of Work and Health Psychology* (s. 63 – 82). John Wiley & Sons , Ltd.

Scheier , MF, & Carver , CS (1985). Optimizmus , coping a zdravie : Assessment and implications of generalized outcome expectancies . *Health Psychology* , 4 (3), 219-247. <http://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>

Schreiber, V. (2000). *Ludský stres* . Academia

Schwarzer , R. (2001 júl). Stress, resources , and proactive coping . *Applied Psychológov: An International Review* , 50 (3), 400-407.

Szabo, S., Tache , Y. & Somogyi , A. (2012 septembra). The legacy of Hans Selye a the origins of stress research : A retrospective 75 years after his landmark Brief “ Letter ” do the Editor # of *Nature* . *Stress* , 15 (5), 472-478. doi: 10.3109/10253890.2012.710919

Toker , S., Gavish , I. & Biron , M. (2013 december). Job Demand – Control – Support and diabetes risk: The moderating role of self-efficacy . *European Journal of Work and Organizational Psychology* , 22 (6), 711-724.

Tomai , E. & Forbus , K. (2007). *Plenty of Blame to Go Around : A Qualitative Approach to Attribution of Moral Responsibility* . Chicago, Illinois. Získané 24. júl 2014, z <http://handle.dtic.mil/100.2/ADA470434>

Vahle-Hinz , T., Bamberg , E., Dettmers , J., Friedrich, N. & Keller, M. (2014 marec). Effects of Work Stress on Work-Related Rumination , Restful Sleep , and Nocturnal Heart Rate Variability Experienced on Workdays and Weekends . *Journal of Occupational Health Psychology* , 19 (2). doi: 10.1037/a0036009

Van den Broeck , A., Vansteenkiste , M., De Witte , H. & Lens , W. (2008 júl). Explaining the relationships between job characteristics , burnout , and engagement : The role of basic psychological need satisfaction . *Work & Stress* , 22 (3), 277-294. doi: 10.1080/02678370802393672

Werner, EE & Smith, RS (1992). *Overcoming the odds : High risk children from birth to adulthood* . Ithaca , NY, US: Cornell University Press .

Xing , Z.-j. & Chu , L. (2012 december). Relationship between commercial bank employees ' job stress, social support and job-related satisfaction . *Chinese Journal of Clinical Psychológov* , 20 (6), 878 – 881 .