

Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod | 6 |
| Čo je stres?..... | 7 |
| Faktory ovplyvňujúce zvládanie stresu | 9 |
| Locus of control..... | 9 |
| Nezdolnosť v poňatí resilience..... | 11 |
| Nezdolnosť v poňatí koherencie..... | 12 |
| Nezdolnosť v poňatí hardiness..... | 13 |
| Self-efficacy | 15 |
| Štýly a stratégie zvládania stresu (coping strategies) | 17 |
| Vyhýbanie sa stresu alebo stavaniu sa mu čelom..... | 17 |
| Sociálna opora..... | 19 |
| Ruminácia a perseveračná kognícia | 21 |
| Prisúdenie viny sebe či okoliu | 22 |
| Špecifiká online testovania | 24 |
| Výhody online psychodiagnostiky..... | 24 |
| Limitácia online psychodiagnostiky | 25 |
| Neštandardizované testovanie..... | 26 |
| Prečo ešte existujú testy ceruzka-papier?..... | 26 |
| Charakteristika Dotazníka zvládania záťaže | 28 |
| Popis jednotlivých škál a dimenzií | 29 |
| Popis jednotlivých škál | 29 |

| | |
|--|----|
| Vývoj Dotazníka zvládania záťaže | 35 |
| Možnosti využitia inventára v personálnej praxi..... | 36 |
| Nábor pracovníkov | 36 |
| Rozvoj pracovníkov | 37 |
| Administrácia metódy | 39 |
| Vhodné skupiny obyvateľov | 39 |
| Jazykové mutácie..... | 39 |
| Administrácia Dotazníka zvládania záťaže | 39 |
| VYHODNOTENIE DOTAZNÍKA ZVLÁDANIE ZÁŤAŽE – STRESU | 42 |
| Podoba výstupnej správy | 42 |
| PREVÄZBA na ďalšie produkty TCC online | 48 |
| Multifaktorový osobnostný profil | 48 |
| Kariérový kompas..... | 49 |
| Manažérsky štýl | 50 |
| Psychometrické charakteristiky a vlastnosti | 52 |
| Psychometrické charakteristiky – všeobecné vysvetlenie | 52 |
| Konkrétne psychometrické charakteristiky DZZ | 55 |
| Popis vzorky..... | 55 |
| Položková analýza | 57 |
| Popularita položiek | 57 |
| Korelácia s hrubým skóre | 57 |
| Reliabilita | 59 |

| | |
|---|----|
| Cronbachovo alfa | 59 |
| Split- half reliabilita | 59 |
| Validita | 60 |
| Konvergentná validita so SPARO | 60 |
| Konvergentná validita s GPOP | 69 |
| Konvergentná validita s NEO-FFI..... | 75 |
| Konvergentná validita s Multifaktorovým osobnostným profilom | 77 |
| Prediktívna validita výkonu Country Managerov | 78 |
| Prediktívna validita Dotazníka zvládania záťaže voči hodnoteniu kompetencií v Development centre..... | 78 |
| Korelácia DC a Dotazníka zvládania záťaže | 79 |
| NORMY | 80 |
| Záver..... | 85 |
| Zdroje | 86 |

„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 šprintu 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 plynie 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 ambulatných 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 OVPLYVNŮJÚCE 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 prístupovania 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).

V kontexte Dotazníka zvládania záťaže sa jedná o jeden z teoretických základov nasledujúcich škál:

| | |
|--------------------------|---|
| Sebakontrola | Sebakontrola je podmienená interným locus of control . A to predovšetkým v zmysle schopnosti zvládnuť svoje emócie a sústrediť sa na racionálnu stránku problému. |
| Kontrola situácie | Podobne ako v prípade škály Sebakontrola musí mať jedinec skórujúci vysoko na škále Kontrola situácie skôr interný locus of control , pretože táto stratégia zahŕňa potrebu situáciu aktívne riešiť na základe vlastných zdrojov, právomocí, kompetencií a nástrojov. |

| | |
|-------------------------------|---|
| Sebaobviňovanie | Ľudia, ktorí obviňujú seba sami, majú skôr interný locus of control . Považujú úspech a neúspech za výsledok svojej vlastnej činnosti a nie vonkajších vplyvov. To ich motivuje k tomu, aby nachádzali nové riešenia a učili sa zo svojich chýb. |
| Vina mimo | Pri prisudzovaní viny mimo seba samého sa silne prejavuje externý locus of control . |
| Odreagovanie sa | Pri istej miere používania poukazuje táto škála skôr na interný locus of control . Pri strese jedinec aktívne vyhľadáva príjemné aktivity, cíti sa byť zodpovedný za svoj psychický stav a snaží sa aktívne vyvážiť mieru prežívaného stresu pozitívnymi aktivitami. Pri nadužívaní sa ale táto stratégia podobá skôr škále Vyhnutie sa , kde je naopak je predpokladom skôr externý locus of control . |
| Prevenia (Vyhnutie sa) | Škála <i>Prevenia</i> predpokladá externý locus of control . Vyhýbajúci sa jedinci nemajú pocit, že situáciu môžu ovplyvniť, cítia sa byť vo víre okolností, ktoré nemôžu ovplyvniť a majú teda tendenciu sa týmto situáciám vyhýbať, pretože dúfajú, že sa celá vec nejako sama vyrieši bez ich pričinenia . |
| Zmierenie sa | Locus of control pomáha odlíšiť túto škálu od škály <i>Prevenia</i> . U jedincov využívajúcich stratégiu <i>Zmierenia sa</i> je locus of control viac interný ako u vyhýbajúcich sa ľudí. Zatiaľ čo vyhýbajúci sa jedinec do stresovej udalosti vôbec nejde, snaží sa jej za každú cenu vyhnúť, potom človek, ktorý využíva stratégiu <i>Zmierenia sa</i> , do situácie vstúpi, ale čoskoro začne mať pocit, že sa mu vymyká z rúk a on z nej odchádza. |

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 zmysluplnosť 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 nápadi 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 nápadi 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. zmyslupnosť 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.

Zmyslupnosť

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

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

Zvládnutelnost

Zvládnutelnost 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.).

V kontexte Dotazníka zvládania záťaže sa jedná o jeden z teoretických základov nasledujúcich škál:

| | |
|-------------------------------|--|
| Sebakontrola | Sebakontrola je podmienená okrem iného nezdolnosťou vo všetkých jej podobách. Aby jedinec bol schopný svoje vlastné prežívanie efektívne kontrolovať, potrebuje situáciu rozumieť a vedieť, ako ju možno ovplyvniť a musí byť k tomu tiež motivovaný. Zároveň možno predpokladať, že ľudia skórujúci na tejto škále vysoko využívajú túto stratégiu, pretože ju považujú za zmysluplnú na získanie kontroly nad situáciou. |
| Kontrola situácie | Ľudia snažiaci sa v záťaži situáciu kontrolovať sú tiež nezdolní. Ich snaha o logický postup, identifikáciu príčin a hľadanie riešení s využitím plánovania zodpovedá trom charakteristikám koherencie podľa Antonovského (zrozumiteľnosť situácie, zmysluplnosť a zvládnuteľnosť). |
| Pozitívny pohľad | Vysoká hodnota na škále Pozitívny pohľad je spojená s nezdolnosťou vo všetkých jej zmysloch. Títo ľudia sú resilientní, nevzdávajú sa ľahko, bojujú a snažia sa posilniť vlastnú sebadôveru. Zverené úlohy tak vnímajú ako zmysluplné a vďaka svojmu sebedovomiu aj ako ľahko zvládnuteľné. Radi sa chopia iniciatívy, preberajú kontrolu, sú zapálení a úlohy vnímajú ako výzvu. |
| Prevenia (Vyhnutie sa) | Ľudia, ktorí sa záťažovými situáciami a priori vyhýbajú, majú nižšiu nezdolnosť, sú skôr zraniteľní (vulnerabilní), nechcú príliš nadväzovať vzťahy, pretože ich vnímajú ako ohrozujúce, svet je pre nich chaotické miesto plné rôznych nástrah a nezmyselných úloh, ktoré nie sú schopní zvládnuť. Ako najlepšie sa im teda javí sa tomuto svetu vyhnúť. |
| Samostatnosť | V zmysle škály Samostatnosť stojí za zmienku Antonovského koherencie, konkrétne izolácie ako opak zmysluplnosti, tzn., odcudzenie, ktoré je charakterizované postupnou stratou záujmu o dianie aj ľudí okolo seba a ústup do izolácie. Ľudia sťahujúci sa pri strese do izolácie strácajú záujem o sociálny kontakt, čím sa znižuje ich nezdolnosť v zmysle koherencie. |
| Zmierenie sa | Ľudia uplatňujúci stratégiu Zmierenia sa, do situácií síce na rozdiel od jedincov užívajúcich skôr Vyhnutie sa vstúpi, ale rýchlo strácajú elán. Z hľadiska nezdolnosti postrádajú resilienciu a hardiness. Situácie síce môžu vnímať ako zrozumiteľné a možno aj zmysluplné v zmysle koherencie, ale chýba im pocit zvládnuteľnosti úlohy alebo ju veľmi rýchlo stráca. |

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 prijateľnejší 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 nízke, 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.)

V kontexte Dotazníka zvládania záťaže sa jedná o jeden z teoretických základov nasledujúcich škál:

| | |
|-------------------------------|---|
| Sebakontrola | Aby jedinec mohol skórovať vysoko na škále sebakontroly, musí mať pocit, že má situáciu vo svojich rukách, čo je podmienené vysokou self-efficacy . Osobitnú pozornosť si tu zaslúži štvrtý pilier zdrojov self-efficacy – somatické a emočné stavy. Škála sebakontroly je charakterizovaná tým, že jedinec koná racionálne so snahou zvládnuť vlastné emócie. Štvrtý pilier je teda pre túto škálu z teoretického hľadiska nosný. |
| Kontrola situácie | Ľudia využívajúci stratégiu Kontroly situácie majú vyššie self-efficacy – snažia sa zvládať stresovú situáciu logicky, postupne a podľa jasného plánu. Verí si a cíti, že situáciu je možné zvládnuť. |
| Pozitívny pohľad | Pozitívny pohľad je priamym dôsledkom vysokej self-efficacy . Človek, ktorý sám sebe verí , stojí pevne na všetkých štyroch pilieroch self-efficacy . |
| Prevenia (Vyhnutie sa) | Self-efficacy vyhýbajúceho sa jedinca býva nízka. Typicky sa táto stratégia vyvíja, keď chýba prvý pilier self-efficacy – zážitky úspechu. Jedinec tak radšej v strese zvolí Vyhnutie sa , aby sám seba ochránil pred ďalším sklamaním. |
| Zmierenie sa | Jedinci s tendenciou k rezignácii majú self-efficacy vyššie ako tí, ktorí sa záťažovými situáciami rovno vyhýbajú. Ich vnímaná osobná účinnosť ale pod stresom rýchlo klesá a oni vypratávajú bojové pole. |

ŠTÝLY A STRATÉGIE ZVLÁDANIA STRESU (COPING STRATEGIES)

Ako ľudia zvládajú stres, je ovplyvnené mnohými faktormi. Medzi ne patrí výchova, predchádzajúce pracovné skúsenosti, socioekonomické a sociodemografické determinanty, aktuálne prežívaný stres, psychologické charakteristiky (osobnosť, kognitívny štýl, sociálna podpora, zvládacie mechanizmy atď.) a vrodené dispozície (genetická výbava, funkčnosť CNS, endokrinný systém, imunita atď.) (Shirom , 2002).

Z tohto titulu je teda zvládanie stresu u rôznych ľudí vždy značne individuálne. Dá sa ale povedať , že každý volíme stratégie, ktoré sa nám v minulosti osvedčili, a to nezávisle od toho, či sú produktívne alebo neproduktívne. Lazarus (2006) ďalej uvádza, že stres a copingové stratégie sú vo vzájomne recipročnom vzťahu. Pokiaľ sú copingové stratégie neúčinné, potom je úroveň stresu vyššia. Ak áno, potom stres znižujú.

Vyhýbanie sa stresu alebo stavaniu sa mu čelom

Jedným zo základných protikladov v stratégiách zvládania stresu je vyhýbanie sa alebo naopak aktívny boj so stresom. Obe stratégie sú za určitých situácií vhodné (Křivohlavý, 2003). Ukazuje sa, že vyhýbanie sa stresu je vhodné predovšetkým v situáciách, keď stres je krátkodobý a nebude sa opakovať, zatiaľ čo v situáciách, keď stres je dlhodobejšieho rázu a možno očakávať jeho opakovanie, je vhodnejšou stratégiou mu aktívne čeliť (Holahan & Moos , 1987) . Zároveň je podľa Krivohlavého (2003, str. 85) zrejmé, že „štýl vyhýbania sa konfrontácii so stresom je častejší u tých ľudí, ktorí majú relatívne menšie zdroje k dlhodobejšiemu boju (nemajú finančné zdroje, sú na tom zdravotne zle, sú staršie a pod.).“

Vyhýbanie sa je všeobecne považované za negatívnu stratégiu zvládania stresu. Pri podrobnejšom pohľade je však možné vidieť, že v určitých situáciách má adaptívnu funkciu. To sa týka predovšetkým tých situácií, kedy nemožno situáciu konštruktívne riešiť (Lazarus & Folkman , 1984).

V oblasti psychológie práce môže vyhýbanie sa stresu viesť k väčšiemu počtu absencií (Shirom , 2002). Absentérizmus je podľa Kristensena (1991) copingovým správaním, ktoré je funkciou pracovných nárokov a zvládacích mechanizmov. Z jeho výskumu niekoľko tisíc pracovníkov bitúnkov vyšlo najavo, že najviac absencií majú ľudia, ktorí sú vystavení väčšiemu pracovnému náporu. Absentérizmus zapríčinený stresom je tiež

špecifický pre rôzne pozície – na niektorých pozíciách je asociovaný s frekvenciou absencií, ale nie s dĺžkou absencie (manažéri), zatiaľ čo u iných profesií je tomu naopak (napr. robotníci) (Cooper & Bramwell , 1992).

Na druhej strane stojí snaha vyrovnáť sa so situáciou. V literatúre je bežne nazývaná ako proaktívny coping . Ten je podľa Schwarzera (2001) charakterizovaný tým, že ľudia stresory vnímajú skôr ako výzvu a nie ohrozenie. Stres je potom vnímaný ako prostriedok k cieľu a nie ako riziko. K stresu tak pristupujú proaktívne. Namiesto vyhýbania sa problémom hľadajú cesty, ako ich riešiť. Stres je pre nich skôr eustres.

Proaktívny coping je multidimenzionálna stratégia. Jediniec je pri jej užívaní orientovaný na budúcnosť na rozdiel od ostatných druhov copingu , ktoré sú zamerané na vysporiadanie sa s práve prebiehajúcou či už prebehnutou udalosťou. Zahŕňa tiež aktívny prístup k svojmu životu, sebaregulácii a manažment cieľov. (Greenglass , 2002)

Proaktívny coping je podmienený internými a externými zdrojmi. Medzi interné zdroje patrí napr. osobnosť jedinca, nezdolnosť v rôznych poňatiach (viď str. 11), self-efficacy (viď str. 15) a optimizmus. Interné zdroje sú potom informácie a prostriedky, ktorými možno dosiahnuť cieľ. Posilnenie tohto copingového štýlu (tj zvýšením týchto zdrojov) dáva jedincovi väčší pocit kontroly a tým znižuje prežívaný stres (Devonport , Biscomb , & Lane , 2008).

V kontexte Dotazníka zvládania záťaže sa jedná o jeden z teoretických základov nasledujúcich škál:

| | |
|--------------------------|--|
| Sebakontrola | Sebakontrola je podmienená snahou vyrovnáť sa so situáciou, regulovať vlastné emočné prežívanie. Ľudia využívajúci túto stratégiu sú proaktívni, aktívne hľadajú cesty k riešeniu stresovej situácie a snažia sa správať racionálne. |
| Kontrola situácie | Ľudia snažiaci sa kontrolovať situáciu sú obvyčajne proaktívni, hľadajú zdroj stresu, pri hľadaní postupujú podľa logicky zvoleného plánu a snažia sa odstrániť príčinu stresu. |
| Pozitívny pohľad | Sebavedomí ľudia sa v stresových situáciách nevzdávajú, sú zameraní na posilnenie vlastnej sebadôvery vyriešením úlohy a stresu čelia s hlavou nahor. |
| Odreagovanie sa | Táto škála je charakterizovaná snahou o vyváženú mieru príjemných aktivít, ktoré obnovujú duševnú silu. Ide tak o snahu nájsť prijateľnú mieru medzi stávaním so stresu čelom a aktívnou snahou o obnovu duševnej rovnováhy. |

| | |
|-----------------------------------|--|
| Prevenia (Vyhnutie sa) | Ako vyplýva z teórie, pokiaľ jedinec volí Vyhybanie sa v prípade krátkodobého stresu, ktorý sa nebude opakovať, jedná sa o užitočnú stratégiu jeho zvládania. V prípade dlhodobej záťaže je ale stratégia Vyhnutie sa nevhodná a jedinca obmedzuje. |
| Zmierenie sa | Ľudia užívajúci túto stratégiu sa stresu postaví čelom, ale príliš dlho ho nezniesú. V prípade stresu plynúceho zo situácií, ktoré možno vyriešiť, ide o nevhodnú stratégiu. Užitočná je iba v prípade, že nastalú situáciu jedinec nemôže ovplyvniť a tým, že na nej rezignuje, sa mu uvoľnia ruky na riešenie iných stresorov či na relaxáciu. |

Sociálna opora

Vplyv sociálnej podpory je jedným zo základných pilierov výskumov stresu (Šolcová & Kebza , 1999). Jedinci, ktorí majú vzťahy založené na vzájomnej podpore, sú schopní sa s ich pomocou lepšie vysporiadať so stresom. Stres tak má menší vplyv na ich psychické aj fyzické zdravie (Kirkcaldy & Furnham , 1995). Ľudia, ktorí týchto podporných vzťahov majú menej, sú naopak náchylnejší na stresové reakcie (Russell, Altmaier , & Van Velzen , 1987).

O dôležitosti sociálnej podpory v bežnom živote jedinca svedčí tzv. Phillipsov efekt pomenovaný podľa pacienta menom Phillips. Ide o zvýšenú pravdepodobnosť úmrtia seniorov po ich narodeninách, počas ktorých sa výrazne zintenzívnia sociálne väzby, následkom čoho sa po odznení osláv ľudia cítia byť viac osamotení. (Křivohlavý, 2003)

V psychológii je sociálna podpora vnímaná mnohými spôsobmi (pre viac informácií viď napr. Křivohlavý, 2003; Výrost & Slaměník, 2008). Z hľadiska personálnej psychológie a psychológie práce je pre nás najprínosnejší pohľad na sociálnu oporu ako „nárazník“, ktorý redukuje prežívané množstvo stresu (Křivohlavý, 2003).

Sociálna podpora má naprieč rôznymi pozíciami od manažmentu po robotníkov nielen pozitívny vplyv na pracovnú motiváciu (Van den Broeck , Vansteenkiste , De Witte , & Lens , 2008; Buys & Rothmann , 2010) , produktivitu (Laranjeira , 2012), a pracovný spokojný & Otsuka , 2011; Xing & Chu , 2012; Kirkcaldy & Furnham , 1995), ale navyše figuruje ako podstatný protektívny faktor pri vzniku kardiovaskulárnych chorôb asociovaných so stresom (Rose et al., 2006).

Na druhej strane sa možno oprávnene domnievať, že sociálna izolácia môže byť za určitých okolností aj vhodnou copingovou stratégiou, pretože ako uvádza Lazarus & Folkmanová (1984, str. 248) „sociálne vzťahy vytvárajú problémy, ktoré sa výrazne podieľajú (pravdepodobne levím dielom) na každodennom strese.“

Toto vyjadrenie dáva v kontexte modernej západnej spoločnosti zmysel. Zdroje nášho stresu nepochádzajú až na niekoľko výnimiek (prírodné pohromy, bezdomovectvo a pod.) z fyzikálneho prostredia, ako tomu bývalo v minulosti. V súčasnosti sa zďaleka najčastejšie stretávame so stresom pochádzajúcim zo sociálneho prostredia – pracovné vzťahy, rodina i priatelia. Nedá sa potom čudovať, že sociálna izolácia sa môže niektorým ľuďom javiť ako vhodnejší spôsob, ako naložiť so stresom, než vyhľadávanie sociálnej opory, najmä v prípadoch, keď, ako píše Lazarus & Folkmanová (1984), nároky sociálnej podpory prevyšujú zisk.

V kontexte Dotazníka zvládania záťaže sa jedná o jeden z teoretických základov nasledujúcich škál:

| | |
|---------------------|--|
| Zdieľanie | Škála Zdieľanie je v tejto teórii pevne zakotvená. Sociálna podpora je tu vnímaná ako špecifická reakcia na záťaž, ktorá môže byť uplatňovaná aj výraznými introvertmi. Toto poňatie vyplýva z vnímania sociálnej podpory ako „nárazníka“, ktorý možno využívať nezávisle od osobnostného nastavenia. |
| Samostatnosť | Škála Samostatnosť je protipólom škály Zdieľanie . Táto stratégia máva negatívny vplyv na psychické aj telesné zdravie. Nielenže ľudia preferujúci túto stratégiu strácajú benefit „nárazníka“, ale ešte k tomu trpia. Táto stratégia môže byť ale pozitívna v situáciách, keď sociálne prostredie je zdrojom zažívaného stresu. |

Ruminácia a perseveračná kognícia

Samotný stres môže mať relatívne krátke trvanie, ale jeho kognitívne reprezentácie (myšlienky, spomienky, vyhodnotenia, očakávania jeho návratu) môžu byť násobne dlhšie. Tento proces predĺženého vnímania stresu nazývajú niektorí autori perseveračnou kogníciou. Prejavuje sa obavami, rumináciou a anticipačným stresom (Brosschot, Pieper, & Thayer, 2005). Ruminácia znamená neustále omieľanie rovnakých myšlienok (Hartl & Hartlová, 2004). Ľudia náchylnejší na rumináciu prežívajú stres dlhšie a často si ho „nesú domov“. Tento jav je priamo zviazaný s náročnosťou (stresovosťou) práce (Cropley & Purvis, 2003).

Ruminácia môže narúšať spánok (Berset, Elfering, Lüthy, Lüthi, & Semmer, 2011; Pillai, Steenburg, Ciesla, Roth, & Drake, 2014). Nedostatočný či nekvalitný spánok môže podľa Åkerstedta (2006, citovaný v Vahle-Hinz, Bamberg, Dettmers) predikovať niektoré závažné ochorenia ako sú už spomínané kardiovaskulárne choroby, diabetes, depresia, obezita a môže dokonca spôsobiť aj smrť (Åkerstedt 2014).

Negatívny vplyv perseveračnej kognície sa ďalej prenáša aj na víkend. Pritom je ale odpočinok počas víkendu dôležitý pre emočnú pohodu (Fritz, Sonnentag, Spector, & McInroe, 2010), celkový well-being (Ryan, Bernstein, & Brown, 2010) a pracovný výkon (Fritz & Sonnentag, 2005).

V kontexte Dotazníka zvládania záťaže sa jedná o jeden z teoretických základov nasledujúcich škál:

| | |
|-------------------|--|
| Uľpievanie | Ľudia využívajúci túto stratégiu si stres nosia pravidelne domov. Nie sú schopní prestať premýšľať nad udalosťami predchádzajúceho dňa. Typický pre túto stratégiu je predĺžený stres z uplynulých udalostí zapríčinený rumináciou. Títo ľudia svoje pracovné problémy neustále duševne „prežvykujú“, stále ich omieľajú a nemôžu sa od nich zbaviť. To môže ďalej narúšať spánok a prenášať sa dokonca aj na víkend a zamedzovať človeku regeneráciu a duševnému odpočinku. |
|-------------------|--|

Prisúdenie viny sebe či okoliu

Keď sú ľudia v strese, môžu mať tendencie k prisudzovaniu viny za stresujúce udalosti buď sebe (svojim schopnostiam) alebo mimo seba – na neschopných spolupracovníkov, okolnosti atď. (Folkman & Lazarus , 1985). Je to jeden zo základných spôsobov, akým sa snažíme porozumieť svetu (Tomai & Forbus , 2007). Ide o copingovú stratégiu zameranú na emócie a nie na riešenie. Vedie k negatívnym emóciám ako je napr. hnev. V prípade, že je vina vnímaná voči vlastnej osobe, môže to sekundárne viesť k väčšej ruminácii a patologickým pocitom viny (Prati , Pietrantonni , & Cicognani , 2011).

Pokiaľ vnímaný pocit viny zodpovedá zodpovednosti, ktorú jedinec za nevydarenú úlohu mal, potom môže byť prospešná v tom, že ho donúti nabudúce zvoliť vhodnejší postup. Všeobecne je ale sebaobviňovanie v odbornej literatúre radené pod neproduktívne copingové stratégie (Nielsen & Knardahl , 2014).

Pocit viny totiž nemusí nutne súvisieť s objektívnou mierou previnenia. Jedinec tak môže prežívať silné pocity viny aj v prípade, keď závažnosť jeho previnenia či neúspechu nie je nijako veľká či dokonca nenesie vinu žiadnu. Pritom tu platí, že čím náročnejšia je práca, tým býva otázka zodpovednosti výraznejšia, a to najmä v prípade povolania, kde sa jedinec denne stretáva s traumatizujúcimi situáciami (hasiči, vojaci, policajti, záchranári atp.) (Prati , Pietrantonni , & Cicognani , 2011).

Je všeobecne známym faktom, že prílišné pocity viny sú základom depresívnych a úzkostných porúch.

Sebaochranné atribúcie

Ďalším teoretickým konceptom, ktorý má vplyv na prisudzovanie viny sebe či okoliu, sú tzv. sebaochranné atribúcie . Ide o tendenciu jedinca pripisovať úspechy sebe a neúspechu svojmu okoliu, aby si zachoval sebaúctu a pozitívny názor na seba samého (Baumgartner , 2008).

Prisudzovanie viny je podľa Cranta & Batemana (1993) funkciou dvoch sociálno-psychologických procesov:

1. prisúdenie príčinnosti sebe alebo okoliu (interné a externé ohnisko kauzality)

2. a vnímaný úspech či neúspech.

Prisúdenie príčinnosti sebe znamená, že jedinec je osobne zodpovedný za výsledok. V prípade pozitívneho výsledku sa snaží maximalizovať svoj podiel na príčinách tohto výsledku. Naopak, ak je výsledok negatívny, tak má jedinec s interným ohniskom príčinnosti tendenciu k uznaniu svojej chyby a ospravedlnenia.

Pri prisúdení príčinnosti mimo seba (externé kauzálne ohnisko) jedinec pripisuje udalosti svojmu okoliu. V prípade úspechu sa javí skromne, a pokiaľ neuspeje, zvádza príčiny na situáciu či iných ľudí (Crant & Bateman , 1993).

V kontexte Dotazníka zvládania záťaže sa jedná o jeden z teoretických základov nasledujúcich škál:

| | |
|------------------------|--|
| Sebaobviňovanie | Jedinec, ktorý sám seba obviňuje, prisudzuje príčinnosť sebe. Zodpovednosť je plne na ňom. Zlým výsledkom je teda znepokojený a hľadá príčinu chyby pri sebe, čo býva zamestnávateľom vnímané pozitívne. Táto stratégia je ale z emočného hľadiska náročná a môže byť pri jej nadužívaní obmedzujúca a môže viesť k psychickým problémom predovšetkým u exponovaných profesií. |
| Vina mimo | Táto škála je protipólom škály Sebaobviňovania . Jedinec využívajúci túto stratégiu prisudzuje príčinnosti mimo seba – nezdary a chyby sú výsledkom okolností alebo ich zavinili ostatní. To je prospešné pre jeho duševnú pohodu. |

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 náboře, 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).

Nešandardizované testovanie

Ďalším problémom sú nešandardizované 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 vyplní 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 jednanie 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 ZVLÁDANIA ZÁŤAŽE

Dotazník zvládania záťaže sleduje dvanásť základných stratégií, ktorými ľudia reagujú na stres alebo záťaž. Jedinci tieto stratégie zaujímajú spravidla úplne automaticky a mimovoľne, tzn., že nejde o vedomú voľbu na základe zváženia okolností a rozhodnutí. Osvojenie, resp. preferencie niektorých stratégií nad inými vzniká pôsobením celého radu vplyvov: predchádzajúce skúsenosti, osobnostných charakteristík, výchovy, vplyvu vonkajšieho okolia, obranných mechanizmov atď.

Cieľom inventára je pomôcť ľuďom uvedomiť si preferované stratégie av prípade potreby cielene viac využívať tie, ktoré majú celkovo pozitívny vplyv na zvládanie záťaže.

Sledované stratégie sú členené podľa toho, či vedú k riešeniu problému podieľajúceho sa na vzniku stresu alebo záťažovej situácie a ďalej, či vedú k eliminácii subjektívne prežívaného stresu v rovine duševnej pohody.

Uplatňovanie tých stratégií, ktoré posilňujú duševnú pohodu a prispievajú k riešeniu, z dlhodobého hľadiska vedie k postupnému zvýšeniu odolnosti voči záťaži. Naopak, nadmerné využívanie stratégií skôr s negatívnym dopadom v rovine duševnej pohody či riešení danej situácie vedie pri opakovanej záťaži k zníženiu celkovej odolnosti voči stresu.

Stratégie zobrazené v celkovom grafe na jednotlivých osiach proti sebe sú vymedzené ako protichodné čo do obsahu, ale vzájomne sa nevyklučujú a nie sú koncipované ako dva protipóly na jednej bipolárnej škále.

Výrazná prítomnosť dvoch protichodných stratégií je bežná a môže svedčiť o väčšom zameraní sa na danú oblasť (čo je spravidla dané osobnostne) a/alebo odráža vnútorné konflikty v rámci prežívania záťaže.

POPIS JEDNOTLIVÝCH ŠKÁL A DIMENZIÍ

Dotazník zvládania záťaže je zložený z celkom 12 škál. Napriek tomu, že grafický výstup vytvára dojem, že je inventár zložený zo 6 bipolárnych škál, nie je to tak. Škály sú v grafickom výstupe organizované podľa toho, či nimi merané konštrukty prispievajú viac k

1. riešenie situácie a/alebo
2. k duševnej pohode.

Niektoré škály prispievajú primárne k riešeniu situácie, iné primárne k duševnej pohode, ale môžu čiastočne prispievať aj k oboj oblasť. Niektoré škály naopak príliš neprispievajú ani k jednej z týchto dvoch oblastí.

Popis jednotlivých škál

Kontrola situácie

Táto stratégia zahŕňa potrebu aktívne situáciu riešiť, tj identifikovať jej príčiny, hľadať riešenie, vytvoriť si plán čiastkových krokov a ten realizovať. Uplatnenie tejto stratégie môže byť rizikové tam, kde aj napriek potrebe a snahe o aktívne riešenie chýbajú potrebné právomoci, kompetencie či nástroje. V takýchto situáciách môže byť uplatnenie tejto stratégie frustrujúce a vytvárať sekundárny tlak a záťaž. Niektorí jedinci využívajúci túto stratégiu sa následne snažia situáciu kontrolovať cez ďalšie osoby, ktoré potrebné právomoci a nástroje majú.

Kontrola situácie je pozitívnou stratégiou z hľadiska riešenia situácie. Z hľadiska duševnej pohody potom čiastočne prispieva k duševnej pohode (napr. pohodu človeka zvyšuje už samotná možnosť danú záťaž riešiť). Na druhej strane však človek, ktorý má túto stratégiu na veľmi vysokej úrovni, sa teda môže venovať všetkým problémovým situáciám, čo v dôsledku môže viesť k vyššej záťaži a upozadeniu svojej vlastnej duševnej pohody.

Sebakontrola

Táto stratégia zahŕňa tendenciu oslobodiť sa od emócií, nenechať sa vyviest z miery a sústrediť sa plne na racionálnu stránku problému. Ľudia využívajúci túto stratégiu

nedávajú na sebe stres poznať, mávajú tzv. „poker face“ a snažia sa logicky dobrať príčiny stresu.

V prípade vyšších skóre v tejto škále nedávajú ľudia využívajúci túto stratégiu na sebe stres takmer vôbec poznať a okolie potom len ťažko spozná, že sú v strese. Môžu tak naň klásť ďalšie požiadavky, ktoré už nie je schopný zvládnuť. V takom prípade sa jedná o stratégiu obmedzujúcu duševnú pohodu.

Využitie tejto stratégie má svoje limitácie aj v prípade interpersonálnych konfliktov či iných situácií, ktoré nemožno vyriešiť rýchlo a logicky. Potlačenie emócií a sústredenie sa na racionálnu stránku môže problém skôr prehĺbiť.

Pozitívny prístup

Táto stratégia spája potrebu nevzdávať sa, rýchlo sa s problémami vyrovnáť a posilniť svoju sebadôveru, namotivovať sa tam, kde je to potrebné. Jedinci využívajúci túto stratégiu majú tiež tendencia vnímať záťažové situácie skôr ako výzvu než ako stresor. Na druhej strane prílišné a časté uplatňovanie tejto stratégie môže viesť k celkovému podceneniu danej situácie, banalizácii rizík ak neoprávnenej bezstarostnosti.

Pri nadmernom využívaní tejto stratégie je rizikom to, že sa jedinci vrhajú do všetkého po hlavu, a to vrátane aj tých úloh, kde majú len malú šancu na úspech. Vysoká miera pozitívneho pohľadu tiež nezriedka spôsobí, že sa na danú úlohu dostatočne nepripravia a príliš spoliehajú na svoje schopnosti, osobné kúzlo či „pozitívny osud“.

Stratégia Pozitívny prístup prispieva primárne k duševnej pohode. Čo sa týka vzťahu k riešeniu situácie, čiastočne svojimi položkami prispieva k riešeniu problému a čiastočne naopak riešenie záťažovej situácie znižuje.

Zdieľanie

Pri uplatnení tejto stratégie má jedinec potrebu o probléme hovoriť s druhými ľuďmi, požiadať ich o radu a podporu. Táto stratégia je oproti bežnej potrebe sociálneho kontaktu typickou najmä pre extravertov vymedzená ako situačne podmienená. Ide o špecifickú reakciu na záťaž, tzn., že môže byť využívaná aj výraznými introvertmi.

Jedinec užívajúci túto stratégiu vyhľadáva možnosti zdieľania, ktoré mu pomáha dať problému štruktúru, utriediť si myšlienky a dať priechod svojim emóciám. Zároveň môže počas rozhovoru s ďalšími ľuďmi lepšie pomenovať zdroj stresu a nájsť nové riešenia.

Táto stratégia sa v extrémne prejavuje závislosťou na ostatných, nesamostatnosťou a neschopnosťou pracovať osamote. Jedinec, ktorý túto stratégiu využíva nadmieru, sa často obracia na svoje okolie aj s drobnými problémami, čím zdržiava a obťažuje svojich kolegov od práce.

Vina mimo

Pri uplatnení tejto stratégie sa jedinec nezaťažuje výčitkami svedomia, vlastnou zodpovednosťou za problémy alebo pocity zlyhania. Príčinu vzniknutej situácie hľadá mimo seba; v okolnostiach alebo u druhých ľudí. Vďaka tomu vníma celú situáciu ľahšie a ľahšie. Na rozdiel od Sebadôvery je však táto stratégia uplatňovaná skôr ako obrana. Pri príliš častom uplatňovaní môže viesť k opakovaniu podobných problémov, pretože jedinec nemá potrebu im predchádzať zmenou vlastného správania.

Typické pre túto stratégiu je snaha problém zahovoriť, vyhovoriť sa a zvaliť vinu za neúspech na okolí či už v podobe obviňovania spolupracovníkov alebo okolností. Rizikom je tu neschopnosť prijať spätnú väzbu práve z dôvodu obranného postoja jedinca.

Pokiaľ jedinec skóruje zároveň s touto škálou vysoko aj na škále ZODPOVEDNOSŤ, môže ísť o analytický typ človeka, ktorý hľadá príčiny problémov a snaží sa niekomu za nich prisúdiť vinu – či už sebe alebo okoliu.

Odreagovanie sa

Táto stratégia sa prejavuje tendenciou venovať sa náhradným, spravidla príjemným aktivitám. Tie môžu mať podobu fyzickej práce, relaxácie, odmenenia sa niečím príjemným alebo užitočným. Jedinec tak má možnosť obnoviť svoje sily a psychickú pohodu, sám sebe navodzuje príjemné emócie. Pri častom uplatňovaní tejto stratégie a bez kombinácie napr. s Kontrolou situácie sa však jej dopad blíži inej stratégii – Vyhnutie sa.

Prevenencia (Vyhnutie sa)

Jedinec uplatňujúci túto stratégiu má tendenciu buď sa záťažovým situáciám a priori vyhýbať, alebo z nich rýchlo uniknúť, odísť. Táto stratégia je vo vzťahu k prežívaniu záťaže tzv. neutrálna, tj nemá vplyv na psychickú pohodu, ale nezahŕňa žiadny potenciál v smere riešenia danej situácie. Títo ľudia sa vyznačujú pasivitou, nízkou motiváciou vstupovať do náročných situácií a na vyhýbanie sa zodpovednosti.

Táto stratégia môže byť pozitívna v prípade, že je jedinec už zahltený stresom a snaží sa ďalším stresorom vyhnúť, aby si udržal sily na riešenie aktuálnych problémov.

Zmierenie sa

Jedinci uplatňujúci túto stratégiu majú tendenciu okamžite ustúpiť, vzdať sa, cítia sa bezmocní, nemajú silu problémy riešiť. Vďaka pasívnemu prístupu sa dostávajú do vleku udalostí a pri opakovanej záťaži u nich môže postupne dôjsť k celkovému zlyhaniu a kolapsu.

Ich prístup sa dá charakterizovať ako „strkanie hlavy do piesku“. Do záťažovej situácie síce vstúpi, ale čoskoro získajú pocit, že je pre nich príliš náročná a snaží sa z nej uniknúť. Typický je alibistický prístup a vyhováranie sa na nedostatok právomocí, nemožnosť ovplyvnenia diania a ďalšie výhovorky.

Zmierenie sa je charakterizovaná aj negatívnymi emóciami sprevádzajúcimi únik zo situácie. Zatiaľ čo vyhýbajúci sa jedinec do situácie vôbec nevstúpi a necíti sa kvôli tomu zle, rezignujúci jedinec do nej síce vstúpi, ale vníma ju ako veľmi záťažovú a pokiaľ sa mu z nej podarí uniknúť, má sám zo seba zlý pocit .

V prípade, že jedinec získa v tejto škále vysoký skór spolu so škálou POZITÍVNY POHĽAD, môže to svedčiť pre prílišné spoliehanie sa na to, že situácia „sa nejako vyvrbí“

a pozitívny výsledok sa dostaví aj bez jeho veľkého úsilia. V prípade, že to tak nie je, tak má jedinec tendenciu zo situácie uniknúť.

Celkovo býva táto škála previazaná s vyššími skóre ostatných škál majúcich negatívny vplyv na duševnú pohodu jedinca.

Samostatnosť

Táto stratégia sa prejavuje tendenciou uzavrieť sa v strese do seba, izolovať sa od ostatných, súčasne s pocitmi vlastnej osamelosti a nemožnosti zdieľať problém s druhými z rôznych zdanlivo racionálnych príčin (napr. jedinečnosť problému, snaha druhých nezťažiť, stud). Na rozdiel od introvertného osobnostného nastavenia ide typicky o čas izolovanú reakciu na záťaž. Tá môže byť v extrémnej polohe spojená s nepríjemnými pocitmi. Táto stratégia je typická skôr pre introvertov, ale môže byť uplatňovaná aj výraznými extravertmi.

Zodpovednosť

Pri uplatnení tejto stratégie jedinec prežíva záťažovú situáciu ako veľmi vážnu, zásadnú, s veľkým dopadom na jeho život. Má pocit zodpovednosti, závažnosťou problému sa môže cítiť až zviazaný. Pričom objektívna miera závažnosti nijako nesúvisí so samotným prežívaním, tj ako závažné môže pociťovať aj situácia pre druhých skôr banálne a bežné. Chýba mu nadhľad, nevidí zdroje, z ktorých by mohol čerpať a záťažovou situáciou prejsť bez nadmerného úsilia. Táto stratégia môže mať aj sprievodné somatické prejavy ako je búšenie srdca, zvieranie žalúdka, pocit ťažoby na ramenách a pod.

Sebereflexia

Jedinci uplatňujúci túto stratégiu vnímajú záťažovú situáciu ako dôsledok vlastných chýb a zlyhaní. Hľadajú, čo urobili zle, sú so sebou nespokojní. Táto stratégia môže navonok pôsobiť ako prejav osobnej zodpovednosti a snahy o sebareflexiu. Pri opakovanej záťaži však vedie k celkovému zníženiu sebadôvery a sebaistoty.

Sebaobviňovanie silne ovplyvňuje reakcie jedinca na spätnú väzbu. Vysoká miera sebaobviňovania znamená, že jedinec reaguje veľmi citlivo na kritiku a tomu treba prispôbiť formu spätnej väzby – vhodné je pojať ju skôr rozvojovo a negatívnu spätnú väzbu podať citlivo.

Premýšľanie

Táto stratégia sa prejavuje v podobe neustáleho vrátenia sa k problému v myšlienkach av neschopnosti sa od neho odpútať. Na jednej strane môže prispieť k nájdeniu

riešenia, avšak súčasne nedovolia jedinci načerpať energiu, oddýchnuť si a pridaná hodnota opakovaného prehrávania si danej situácie v myšlienkach nevyváža investovaný čas. Typické pre extrémne využívanie tejto stratégie je narušenie spánku a omieľanie problému pred zaspaním, popr. počas noci.

Ľudia využívajúci túto stratégiu sa v myšlienkach vracajú k problémom, prehrávajú si stresové situácie a neustále premýšľajú nad príčinami problémov, svojimi reakciami a zvolenými riešeniami. Neustále pochybujú, nie sú schopní situáciu uzavrieť tak, aby sa mohli sústrediť na iné problémy alebo relaxovať. V prípade, že jedinec skóruje na tejto škále nízko, znamená to, že je naopak schopný rýchlo na problémy predchádzajúceho dňa zabudnúť. Charakteristické pre neho je myslenie „Čo bolo, to bolo...“

VÝVOJ DOTAZNÍKA ZVLÁDANIA ZÁŤAŽE

Dotazník zvládania záťaže vznikol v roku 2010 na základe potreby nájsť alternatívny nástroj k dotazníku SVF vydanom Testcentrom . Pôvodne používaný dotazník SVF mal z pohľadu praxe niekoľko nevýhod.

Popri pomerne dlhšej časovej dotácii potrebnej na vyplnenie prinášal relatívne zotrelé výsledky umožňujúce v rovine vážených skóre len minimálnu diferenciaciu medzi respondentmi. Navyše koncept negatívnych a pozitívnych stratégií sa v rámci pracovného poradenstva ukazoval ako menej vyhovujúci. Počas spätných väzieb potom bolo zrejmé, že respondenti uvádzali ďalšie, iné používané stratégie alebo naopak menej vnímali rozdiely medzi stratégiami sledovanými v dotazníku.

V spolupráci s našimi lektormi a odborníkmi zaoberajúcimi sa dlhodobou otázkou stresu a jeho prevencie tak vznikol Dotazník zvládania záťaže, ktorý nepracuje s tým, že existujú negatívne a pozitívne stratégie, ale že sa jednotlivé stratégie líšia tým, či prispievajú k riešeniu samotnej situácie a či prispievajú v duševnej pohode jednotlivca.

Dotazník bol vytvorený v online verzii a verzia ceruzka-papier vznikla až potom ako alternatíva pre administráciu tam, kde technické alebo iné podmienky neumožňujú online zber dát.

V roku 2011 prešiel dotazník prvou revíziou av roku 2016 prešiel dotazník revíziou výraznejšou. Za pomoci finančnej podpory TAČR došlo k zmene konceptu škál smerom k ich vyváženosti. Pri každej stratégii (teda škále) boli pripojené jej pozitívne aj negatívne prejavy vo vzťahu k jej funkčnosti a využiteľnosti pri vyrovnávaní sa so stresom. V rámci tejto zmeny došlo tiež k premenovaniu škál a odstráneniu ich prípadných negatívnych konotácií. V neposlednom rade v rámci tejto revízie došlo k rozšíreniu výstupných správ o odporúčania a možnosti ďalšieho rozvoja. Vďaka týmto zmenám nadobudla táto metóda na svojej komplexnosti, vyváženosti a tiež na rozvojovej a motivačnej stránke.

MOŽNOSTI VYUŽITIA INVENTÁRA V PERSONÁLNEJ PRAXI

Dotazník zvládania záťaže je v personálnej praxi možné využiť predovšetkým pri výbere či rozvoji pracovníkov.

Nábor pracovníkov

Pri výbere pracovníkov je obzvlášť vhodný pre exponované pracovné pozície, kde je možné očakávať zvýšenú mieru stresu a záťaže všetkého druhu. Možno ho teda využiť ako prescreeningovú metódu v rámci assessment centier alebo ako samostatnú diagnostickú metódu pri vybraných pozíciách. Tým možno ušetriť nemalé finančné prostriedky a niekedy aj zamedziť budúcim problémom.

Vzhľadom na to, že každá pracovná pozícia je spojená s určitým (napríklad aj minimálnym) množstvom stresu, je v záujme personalistu zistiť, ako sa daný jedinec so záťažou vyrovnáva a či používa stratégie zlučiteľné s danou pozíciou.

V rámci assessment centra má Dotazník zvládanie záťaže nezastupiteľnú úlohu v komplexnom ohodnotení daného jedinca. Umožňuje hodnotiteľom porovnať a potvrdiť si výsledky vlastného pozorovania daného jedinca a jeho stratégií riešenia záťažových situácií. Vďaka tomu je assessment centrum vnímané ako objektívne.

Dotazník zvládania záťaže sa osvedčil aj v prípade diagnostiky robotníkov a vedúcich pracovníkov v extrémnych klimatických podmienkach Islandu. Na základe jeho výsledkov a ďalšej diagnostiky boli niektorí uchádzači o túto pozíciu označení ako rizikovní pre prácu v takých podmienkach. Tieto odporúčania sa následne aj v praxi potvrdili.

Pridanou hodnotou využitia psychodiagnostiky je aj vyššia spokojnosť uchádzačov a vyššia vnímaná kvalita náborového procesu aj spoločnosti, ktorá psychodiagnostiku využíva. Uchádzači často dávajú spoločnosti využívajúcej psychodiagnostiku v rámci assessment centier najavo, že jej výsledky vnímali ako rozvojové, čo sa ďalej pozitívne premieta aj do ich vnímania spoločnosti. A to, aj keď neboli prijatí na danú pozíciu.

Výsledky psychodiagnostiky je možné tiež veľmi dobre využiť pri osobnom pohovore s uchádzačmi. Psychodiagnostika tu opäť šetrí čas, namiesto toho, aby sme museli

zdíhavo behaviorálnymi otázkami zisťovať, kde by mohla byť u uchádzača riziko pre danú pozíciu. S využitím psychodiagnostiky máme už vopred vytipované rizikové oblasti, ktoré môžeme v danom čase bližšie a presnejšie preskúmať.

Rozvoj pracovníkov

Individuálny rozvoj

Z hľadiska jedinca je Dotazník zvládania záťaže cennou spätnou väzbou. Umožňuje mu štruktúrovaný náhľad na seba samého a svoje reakcie v stresových situáciách a môže ho podnietiť k snahe o individuálny rozvoj. Ten môže byť efektívnejšie zacielený na posilnenie žiaducich stratégií zvládania záťaže a obmedzenia kontraproduktívnych stratégií. Z pôvodne obmedzujúcich a nepríjemných distresov je možné pri využití správnych stratégií docieľiť eustres, ktorý naopak zvyšuje spokojnosť a výkonnosť pracovníka. V prípade, že je stresu na jedinca príliš, je možné rozvoj zacieliť na stratégie upevňujúce duševnú pohodu.

Všetky stratégie uvedené v Dotazníke zvládania záťaže sú za určitých okolností vhodné a žiaduce. Je preto vhodné, aby sa ich jedinec naučil používať príliehavo k danej situácii, popr. si rozšíril svoj repertoár.

Dotazník zvládania záťaže tak môže pomôcť odhaliť skryté problémy, ktoré inými metódami u jedinca odhalíme len ťažko, a umožniť tak cieleňú intervenciu. Vo výsledku teda šetrí čas aj peniaze. A čo je najdôležitejšie – pri správnom následnom rozvoji môže zvýšiť spokojnosť, produktivitu, obmedziť absenterizmus a ďalšie patologické javy na pracovisku. V neposlednom rade môže viesť k zníženiu chorobnosti a predĺženej dĺžke života jedinca. Pre plný výpočet výhod obmedzenia distresu a využívania adaptabilných spôsobov zvládania záťaže odkazujeme na teoretickú časť.

Rozvoj tímu

Dotazník zvládania záťaže umožňuje vytvárať tímové výstupy. Ide o súhrnný výstup pre všetkých členov zvoleného tímu. Má podobnú štruktúru ako individuálny výstup, ale navyše ponúka celkovú predstavu o tíme a jeho členoch. Tímové výstupy sú praktické pre zistenie štruktúry zvládania záťaže naprieč celým tímom a pre prípadnú cieleňú intervenciu.

Tím pre tvorbu súhrnného výstupu je možné zostaviť z účastníkov naprieč projektmi či skupinami, pričom v rámci nastavovania tímu môžete vybraných účastníkov označiť ako manažérov – ich výsledky nebudú zahrnuté anonymne do výsledkov tímu, ale zobrazia sa samostatne, a to Vami vybranou farbou. Jednotlivým účastníkom môžete priradiť ľubovoľnú farbu a ich výsledky tak v tímovom výstupe ľahko rozoznať.

Development centra

V development centrách je možné dotazník zvládania záťaže využiť na zistenie rozvojových potrieb. Zvlášť užitočné môže byť využiť Dotazník zvládania záťaže v prípade DC, ktoré prebieha po organizačných zmenách. Nová pozícia, náplň práce, kolegovia, podriadení a/alebo nadriadený vždy obnášajú nové nároky a pracovník, ktorý dosahoval vynikajúce výsledky na jednej pozícii, nemusí nutne dosahovať rovnaké výsledky na pozícii inej, popr. s iným vedením. Dôvodom tu nemusí byť ani vyššia miera stresu, ale stačí aj jeho iná forma, na ktorú môže reagovať menej adaptívnym spôsobom, čo sa môže prejaviť na jeho výkone.

Aj v prípade development centra platí rovnaká výhoda ako v assessment centre – pri využití psychodiagnostiky vnímajú účastníci development centrum ako kvalitnejšie.

ADMINISTRÁCIA METÓDY

Vhodné skupiny obyvateľov

Dotazník zvládania záťaže 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

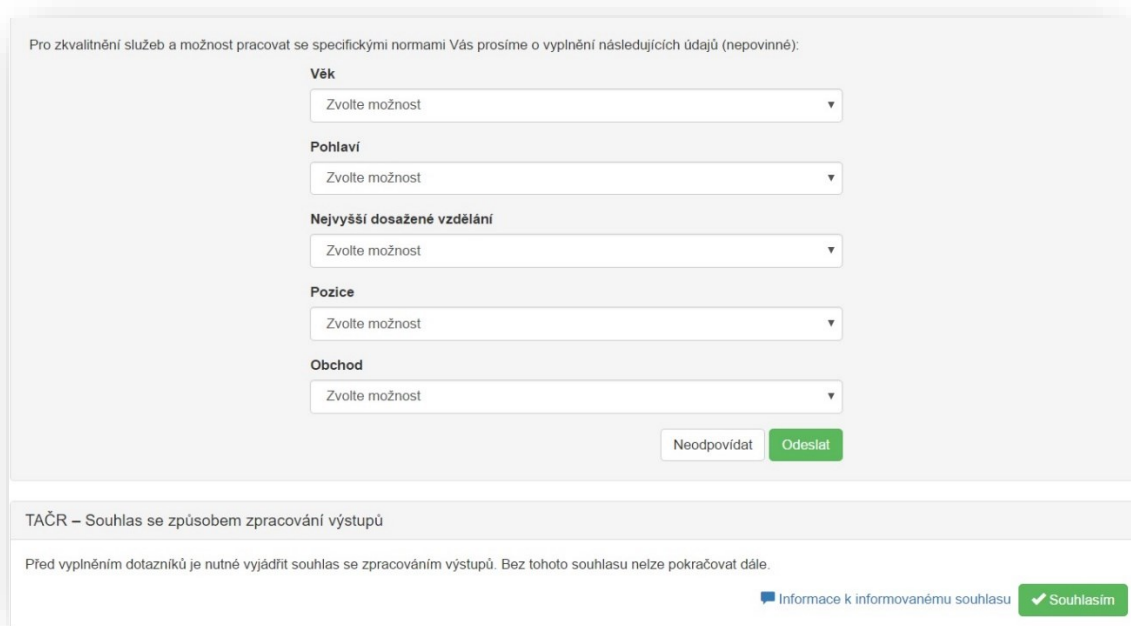
Dotazník zvládania záťaže je dostupný štandardne v českom a slovenskom jazyku. Spoločnosť T&CC online ponúka aj anglickú verziu inventára vrátane lokalizovaných inštrukcií a výstupnej správy. Anglická verzia zatiaľ nemá vlastné normy. Preto odporúčame opatrnosť pri interpretácii výsledkov.

Administrácia Dotazníka zvládania 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 zvalitnění 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



Informace k dotazníku čeština

DOTAZNÍK ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽE

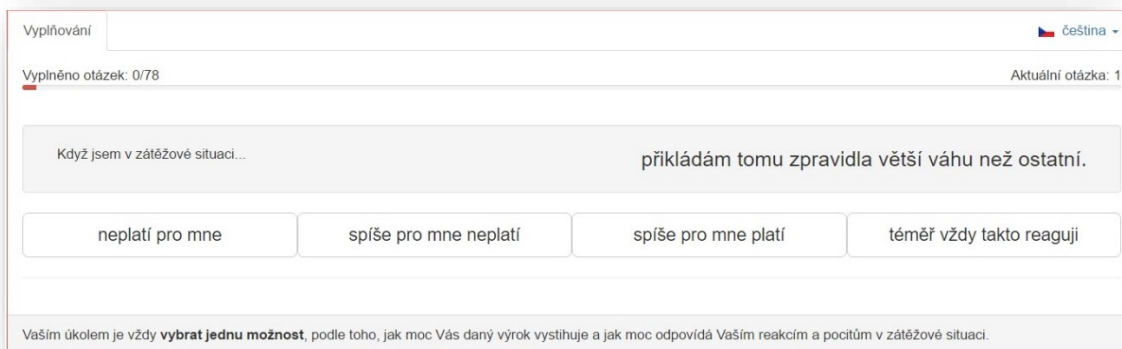
Dotazník obsahuje 78 výroků o tom, jak se můžete cítit a reagovat, jste-li ve stresu, pod tlakem nebo jste-li něčím nebo někým rozrušen, vyveden z míry.

Vaším úkolem je vždy **vybrat jednu možnost**, podle toho, jak moc Vás daný výrok vystihuje a jak moc odpovídá Vaším reakcím a pocitům v zátěžové situaci.

Předpokládaná doba vyplňování je 10 - 15 minut.

Pokračovat

Nasledujú už jednotlivé položky. Celkový počet položiek je 72.



Po vyplnení všetkých položiek je inventár automaticky vyhodnotený.

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

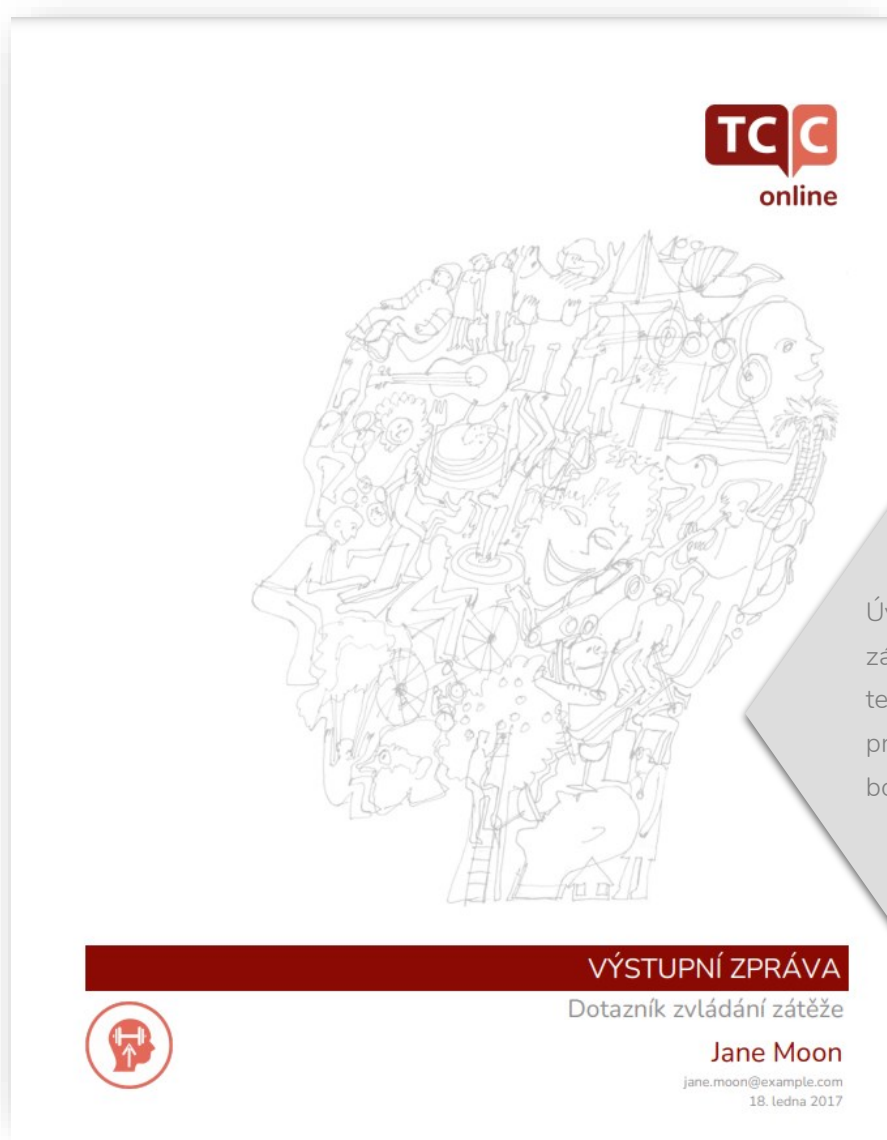
- ✓ Je v záujme testovaného, aby nevynechával položky. Skresľuje sa tým validita celého inventára a výsledky môžu byť zavádzajúce. Testovaný by mal vynechať iba tie položky, na ktoré skutočne nemôže nijako odpovedať.
- ✓ Výsledky majú byť benefitom nielen pre zamestnávateľov (či terapeuta, kouča, učiteľa 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.

VYHODNOTENIE DOTAZNÍKA ZVLÁDANIE ZÁŤAŽE – STRESU

Podoba výstupnej správy

Po vyplnení vytvorí systém výstupnú správu. Výstupná správa je zložená z celkom šiestich strán. Teraz si ich postupne prejdeme.



Úvodná strana obsahuje základné údaje testovaného: meno, priezvisko a e-mail (ak boli uvedené).

Jane Moon - jane.moon@example.com

důvěrné

Dostává se Vám do rukou výstup z Dotazníku zvládání zátěže, který sleduje dvanáct základních strategií, jimiž lidé přirozeně reagují na stres nebo zátěž. Obecně je pro dlouhodobě efektivní zvládání stresu vhodné využívat takové strategie, které přispívají jak k řešení dané situace, tak i napomáhají k našemu vnitřnímu pozitivnímu nastavení – proto ve výstupech vidíte i členění dle těchto dvou dimenzí (řešení situace / duševní pohoda).

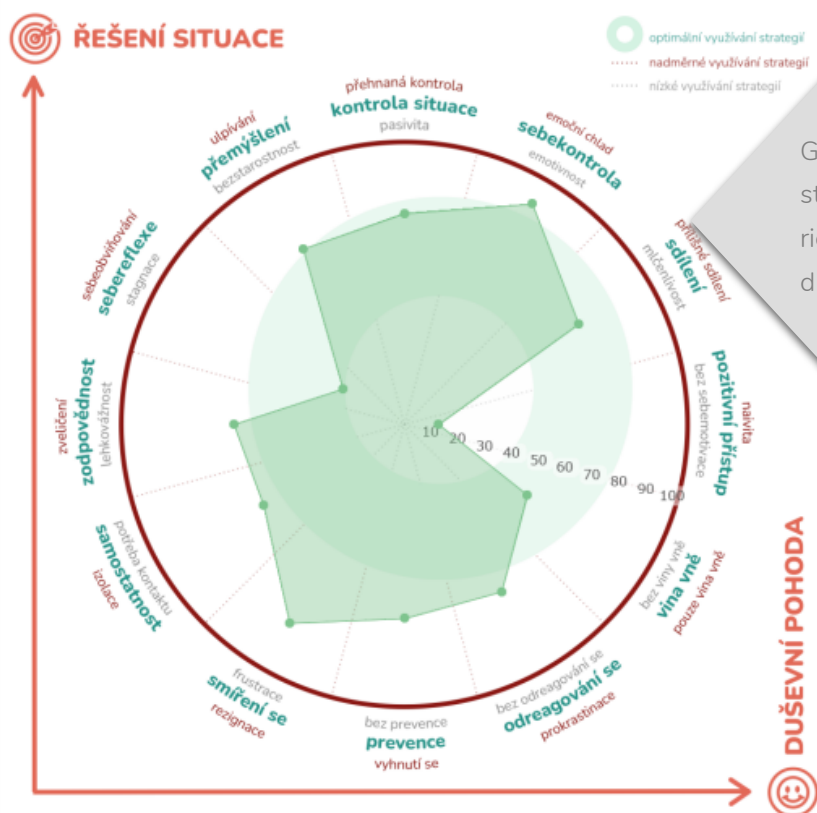
KONTROLNÍ ŠKÁLA

Platnost výsledků do jisté míry závisí na přístupu posuzovaného k vyplňování dotazníků – proto je v dotazníku zařazena kontrolní škála, která upozorňuje na možné zkreslení výsledků.

POTŘEBA USPĚT

přiměřená otevřenost odpovědí

RELATIVNÍ ZASTOUPENÍ JEDNOTLIVÝCH STRATEGIÍ



Výsledky jsou v grafu uvedeny v podobě percentilů. Zelená barva představuje oblast optimálního využívání jednotlivých strategií. V případě vyššího percentilu, než je horní hranice optimální oblasti, hovoříme o nadměrném užívání strategie – pro tuto strategii platí její červený název. Při dosažení nižšího percentilu hovoříme naopak o nízkém využívání strategie a pro tuto strategii je příznačnější její šedý název.

POPIS NEJPREFEROVANĚJŠÍCH STRATEGIÍ

strategie využívané nadměrně jsou barevně zvýrazněny:

SEBEKONTROLA (EMOČNÍ CHLAD) - 91.7%

Strategie sebekontroly se projevuje snahou kontrolovat vlastní emoce a reakce na zátěžovou situaci. Zahrnuje také snahu o konstruktivní vyjádření emocí. Pro využívání této strategie je typická aktivní snaha ovládat se, nedat na sobě zátěž znát a reagovat s rozmyslem. Vzhledem k málo projeveným emocím mohou tyto lidé na okolí působit nečitelným a neautentickým dojmem. Snaha o intenzivní a stálou kontrolu vlastních reakcí může rovněž způsobovat pocity vnitřního napětí.

Vysoký skóre na škálách sebekontroly a smíření se znamená, že jsou obě tyto strategie využívány v nadměrné míře. To může znamenat až přehnanou snahu o sebekontrolu. V důsledku mohou tyto lidé pociťovat vnitřní napětí, jelikož nedokáží či z nějakého důvodu nechtějí dát ostatním najevo, jak se cítí. Na druhé straně mohou působit uzavřeným, chladným či nečitelným dojmem. To může komplikovat nejen samotné zvládnání zátěže, ale i vztahy s okolím, které na těchto lidech nepoznají, že jsou ve stresu. V důsledku na ně mohou být kladeny stále další a další požadavky, které už nemusí být schopni zvládnout. V těchto polohách už sebekontrola spíše omezuje jejich pohodu. Tato strategie bývá rovněž méně efektivní, pokud řešení dané zátěžové situace zahrnuje vyjádření emocí.

SMÍŘENÍ SE (REZIGNACE) - 82.7%

Strategie smíření se se projevuje tendencí ustupovat ze zátěžových situací. Typický je sklon rezignovat ze situace se stáhnout. Tato strategie umožňuje zhodnotit náročnost situace a neřešit ty problémy, kde chybí potřebné kompetence či síly. Využití této strategie je vhodné především v situacích, kde je člověk ovlivnitelný, a kde by aktivní snaha situaci řešit vedla jen k další frustraci. Tato strategie může být způsobena pocity bezmoci a neschopnosti situaci řešit.

Vysoký skóre na škálách smíření se a sebekontroly naznačuje, že jsou obě tyto strategie využívány nadměrně. Využití sebekontroly se může zpočátku projevovat snahou situaci řešit, nicméně s rychlou kapitulací a únikem ze situace. Řešení je pak provázeno pocity bezmoci, vlastní neschopností se situací něco udělat a pasivitou. Rezignace může být důsledkem přehlcení a špatného plánování času a nedostatečné kapacit. Na druhou stranu také může být příčinou pohodlnosti a vymlouvání se na nedostatek kompetencí a šancí a možností, jak situaci vyřešit.

KONTROLA SITUACE - 76%

Kontrola situace se projevuje zaměřením na řešení problému a snahou mít ji pevně v rukách. Pro využívání této strategie je typická touha mít situaci pod kontrolou a moci ji ovlivnit. Lidé, kteří využívají tuto strategii, zátěžové situace neodkládají a okamžitě je řeší. Občas mohou mít snahu řešit i problémy, které spadají do kompetence ostatních. V situacích, nad kterými nelze mít kontrolu, vede využití této strategie k napětí a nespokojenosti.

DALŠÍ NADMĚRNĚ VYUŽÍVANÉ STRATEGIE

PŘEMÝŠLENÍ (ULPÍVÁNÍ) - 73%

Přemýšlení je strategií, pro kterou je typické neustálé vrácení se k problému ve svých úvahách. Lidé využívající tuto strategii o problémech neustále hloubají a snaží se najít jejich řešení. Pozitivním aspektem této strategie může být nalezení vhodné varianty ke zvládnutí problému, negativní může být uvažování nad překážkami, které nelze změnit nebo neschopnost odpoutat se v mysli od problémů, čímž má méně prostoru pro relaxaci, odpočinek nebo doplnění energie.

Vysoký skóre na škálách odraťování se a přemýšlení znamená, že jsou obě tyto strategie využívány nadměrně. Tato kombinace se projevuje tím, že je hodně energie věnováno přemýšlení nad řešenými zátěžovými situacemi a je těžké se od nich v myšlenkách odpoutat, ale zároveň je přítomné velké zaměření na využívání technik, které pomáhají k odraťování se. Tyto strategie se tedy mohou vzájemně kompenzovat, nicméně mohou také znamenat vysokou energetickou investici jak při přemýšlení o problému, tak i při aktivitách, které mají energii vrátit. Rizikem je, že aktivity původně směřující k odraťování jsou pojety příliš výkonově a tudíž přinášejí další zátěž.

Podrobný popis jednotlivých strategií so zvýrazněním nadmerne využívaných strategií.

■ **PREVENCE (VYHNUTÍ SE) - 69.9%**

Využití strategie prevence znamená snahu nedostávat se do nepříjemných situací. Může být spojená s vyhodnocením vlastních možností a kompetencí, tj. cíleně neřeším situace, které jsou nad mé síly nebo kapacity. Projevuje se i prevencí zátěžových situací s cílem zachovat si duševní pohodu. Rovněž se ale může projevit i tendencí ignorovat problémy a vyhýbat se všem zátěžovým situacím včetně těch podstatných, které by bylo žádoucí řešit.

Vysoký skór v této škále naznačuje, že je strategie prevence využívána příliš. To zvyšuje riziko vyhýbání se podstatným a neodkladným problémům, které by měly být řešeny okamžitě. Může rovněž vést k odkládání řešení různých úkolů v naději, že se nějak vyřeší samy. Typická je nízká motivace k řešení, tedy pasivita při zvládnání náročných situací, popř. ignorování problémů. Nadměrné využívání této strategie je rizikové zejména tam, kde je řešení problémů základní pracovní kompetencí, tedy např. u manažerských pozic, nebo tam, kde může komplikovat práci druhým lidem.

■ **ODREAGOVÁNÍ SE (PROKRASTINACE) - 69.6%**

Strategie odreagování se se vyznačuje snahou zátěž kompenzovat příjemnými aktivitami všeho druhu. Ty mohou mít podobu jiné uspokojivé činnosti, odměnění se něčím příjemným, péče o sebe či aktivní relaxace. Je to strategie zaměřená na obnovení fyzických a psychických sil během či po zátěžové situaci. Může se ale projevat i odkládáním řešení zátěžové situace, případně aktivitami, které nemusí lidem využívajícím tuto dlouhodobě prospívat.

■ **ZODPOVĚDNOST (ZVELIČENÍ) - 61.4%**

Zodpovědnost označuje strategii, která je charakteristická velmi svědomitým přístupem k zátěži. Lidé využívající tuto strategii berou zátěžový stav velice vážně a snaží se jej zvládnout. Jejich hlavní obavou jsou všem možným negativním důsledkům, které vnímají citlivěji než ostatní. Jejich silné pocity zodpovědnosti mohou být až svazující.

Vysoký skór na této škále znamená, že je tato strategie využívána nadměrně. To může vést k extrémnímu zaplnění času zodpovědností za zátěžovou situaci, přičemž může jít i o situaci, kterou ostatní považují za běžnou až triviální. Typická je snížená schopnost nadhledu a nedostatečná schopnost využívat zdroje, které mohou situaci ulehčit. Silné obavy ze závažnosti situace a zveličování rizik mohou vést až k tvorbě katastrofických scénářů, které jsou velmi vyčerpávající až paralyzující. Nadměrné využívání této strategie může být rizikové zejména tam, kde je potřebný odstup, strategický pohled a zaměření na reálná rizika a jejich prioritizaci v rámci time managementu.

■ **SAMOSTATNOST (IZOLACE) - 58.5%**

Tato strategie se projevuje tendencí uzavřít se v náročné situaci do sebe a izolovat se od ostatních. To může být důsledkem snahy problémy vyřešit samostatně a neobtěžovat s nimi zbytečně své okolí. Tato strategie je funkční tam, kde je potřeba si řešení problému v klidu rozmyslet nebo tam, kde společné řešení či sdílení problémů není možné či není žádoucí. Lidé, využívající tuto strategii, mohou mít pocit, že ostatní jejich problémy příliš nezajímají nebo nerozumí jejich řešení, a tudíž si je nechávají pro sebe.

Vysoký skór na této škále znamená, že je samostatnost využívána nadměrně. Projevem může být snaha řešit vše samostatně i tam, kde to není účelné. Příkladem mohou být některé sociální situace nebo problémy, k jejichž řešení chybí potřebné kompetence či schopnosti a kde by příspěvek ostatních mohl vést k efektivnějšímu řešení. Zároveň se mohou ve zvýšené míře objevovat pocity studu za vlastní problémy, neochota je sdílet a pokusit se nalézt řešení skrze konzultaci s dalšími lidmi. Lidé využívající tuto strategii mívají pocit, že jsou na všechno sami, zažívají pocity osamělosti a nepochopení ze strany okolí. Nadměrné využívání této strategie je rizikové zejména tam, kde součástí náplně práce je sdílení informací a spolupráce s druhými.

Podrobný popis jednotlivých strategií so zvýrazněním nízkou využívaných strategií.

POPIS NEJMÉNĚ PREFEROVANÉ STRATEGIE

strategie využívané nízkou jsou barevně zvýrazněny: ■

■ POZITIVNÍ PŘÍSTUP (BEZ SEBEMOTIVACE) - 12.2%

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. Lidé využívající tuto strategii si připouštějí rizika jen v omezené míře a mohou mít tendenci je podcenit. Pozitivní přístup je také provázen vysokou sebedůvěrou ve zvládnutí situace, což může vést k přílišnému optimismu a přehlcování se ve víře, že se zvládnou vše.

Nízký skór na této škále naznačuje, že je pozitivní přístup využíván málo, což je spojeno s nižší mírou sebedůvěry ve zvládnutí situace. Zároveň to svědčí pro nízké zaměření se na pozitivní aspekty situace a snahu plynoucí ze zátěžových situací. Důsledkem může být nižší chuť situaci řešit, menší sebedůvěra a opomenutí předchozích úspěchů a toho, že je na čem stavět (osvojené znalosti, zkušenosti). Nízké využití této strategie může vést k poklesu sebedůvěry obecně, ke ztrátě "lehkosti" při řešení a snížení duševní pohody. Nízký skór je nevhodný zejména tam, kde je k řešení nezbytný realistický pohled a schopnost jít do rizika.

Odporúčania pre ďalší rozvoj na maximalizáciu výhod a minimalizáciu rizík plynúcich z výsledného profilu.

ROZVOJOVÁ DOPORUČENÍ

Konstruktivně pojmenovávat vlastní pocity, obzvláště pak v zátěžových situacích. Nesnažit se potlačit či ignorovat své emoce. Větší otevřenost povede k snadnější čitelnosti pro ostatní a může pomoci v řešení konfliktních situací, pro okolí překvapivých "výbuchů" emocí a rovněž psychosomatických problémů (např. nezpracování vlastních emocí (např. bolesti hlavy nebo šijového svalstva, problémy s trávením apod.).

Nevzdávat snahu o řešení situace, snažit se nalézt alternativní cesty k jejímu řešení, které nebudou tak náročné. Více zvažovat, zda a jak lze situaci ovlivnit ze své pozice. Pokusit se na ni podívat z jiného úhlu pohledu. Nepodléhat pocitům bezmoci a zmaru. Lépe plánovat své aktivity tak, aby byla reálná šance, že je zvládnou dokončit, popř. raději přeformulovat cíl na menší nebo jiný, než na něj zcela rezignovat.

Zaměřit se na vyváženost, ale také na přiměřenost, jak v rámci přemítání o problémech, tak i odragování se od nich. Volit k odragování takové aktivity, které skutečně přinesou klid a uvolnění a pokud jsou výkonově orientovány, hledat další způsoby, které jsou méně dynamické, ale z hlediska uvolnění a duševní pohody efektivní.

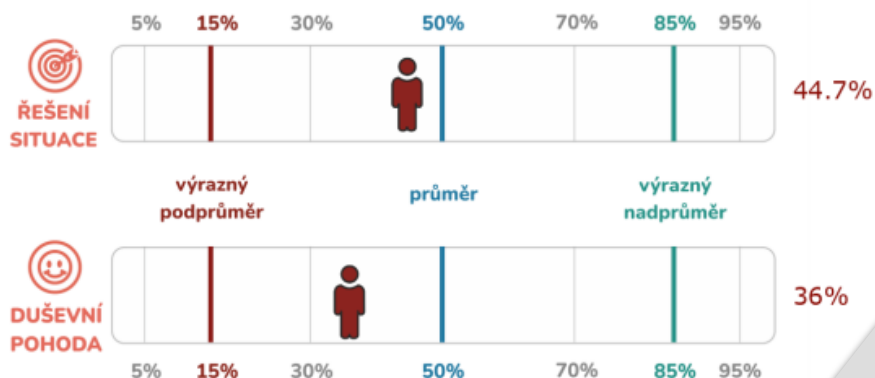
Lépe stanovovat priority a řešit i situace, které mohou být nepřijemné, ale jejichž řešení je důležité a/nebo urgentní. Tam, kde je to potřeba, se namotivovat k řešení situace místo vynakládání zbytečného úsilí ve snaze se jí vyhnout. Nebát se převzít zodpovědnost za řešení zátěžových situací a pokusit se mít jejich řešení pevně v rukách.

Nepodléhat pocitům přehnané zodpovědnosti, snažit se věci vidět s nadhledem. Nepřemítat nad všemi možnými riziky, pokusit se vyhodnotit jejich realnost a věnovat se jen těm, která jsou pravděpodobná. Vnímat zátěžovou situaci více jako příležitost než jako velké riziko, zaměřit se na pozitivní aspekty situace.

Nebát se sdílet své problémy s ostatními, nepodléhat pocitu osamělosti. Zvažít, zda je vždy žádoucí zátěžové situace řešit samostatně a zda by názor či pohled někoho dalšího nemohl být užitečný. Přemýšlet o vhodném delegování, získat více informací o variantách řešení, využívat inspiraci od druhých a také si ověřovat a verifikovat vlastní informace (nepředpokládat, nepředjímat).

Více se zaměřit na pozitiva zátěžových situací. Nahlížet tyto situace z hlediska příležitostí, které mohou přinášet, a potenciálu k osobnímu či profesnímu růstu. Uvědomit si své zkušenosti a předchozí úspěchy s řešením podobných situací, zrekapitulovat si, které dovednosti a schopnosti pro řešení mohou využít a zaměřit se na představu úspěšného zvládnutí problému. Zátěžové situace řešit sebedůvěrněji a s větší důvěrou v úspěch.

CELKOVÝ POMĚR STRATEGIÍ

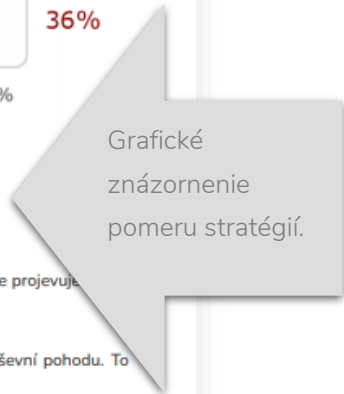


Poznámka: Grafy zobrazují celkový poměr strategií, které buď přispívají k řešení situace či k duševní pohodě, nebo naopak.

KOMENTÁŘ K CELKOVÉMU POMĚRU STRATEGIÍ

Napříč strategiemi se objevuje slabší potřeba řešit zátěžové situace nebo jejich řešení ovlivňovat. To se projevuje aktivitou a nižší angažovaností v hledání řešení.

Napříč strategiemi jsou méně zastoupeny reakce na zátěžovou situaci, které pomáhají udržet si duševní pohodu. To může přispívat k rozladění a nespokojenosti jedince.



PREVÄZBA NA ĎALŠIE PRODUKTY TCC ONLINE

Dotazník zvládania záťaže patrí medzi jednu z najpoužívanejších metód. Je súčasťou mnohých nami ponúkaných psychodiagnostických balíčkov:

- ✓ Talent pre manažment
- ✓ Team leader
- ✓ Stredný manažér
- ✓ Predajca
- ✓ Pracovník call-centra - podpora zákazníkom
- ✓ Pozícia náročná na stres a odolnosť proti záťaži
- ✓ Technik – konzultant v kontakte so zákazníkmi

Multifaktorový osobnostný profil

Stratégie zvládania stresu vyplývajú do značnej miery z osobnostných charakteristík a situačných podmienok. Preto je tiež vhodné Dotazník zvládania záťaže administrovať spolu s Multifaktorovým osobnostným profilom. Táto povrazba je veľmi užitočná z toho dôvodu, že umožňuje určiť, nakoľko sú používané stratégie previazané so špecifickými osobnostnými charakteristikami a nakoľko sú pre jedincov charakteristické alebo naopak situačne podmienené.

Príkladom môže byť jedinec, ktorý má „v krvi“ túžbu prinášať nové nápady, aktivizovať okolie, mal by drive a chuť vymýšľať nové kreatívne riešenia problémov, verí sebe aj svojim nápadom a je schopný si ich presadiť. Taký človek bude v Multifaktorovom osobnostnom dotazníku najskôr skórovať vysoko na škálach Aktivita, Otváranie, Sebavedomie a Priebojnosť. Pokiaľ výsledky Dotazníka zvládania záťaže ukážu, že na stres reaguje Izoláciou, Vyhnutím sa a Rezignáciou, možno tu usúdiť na diskrepanciu medzi osobnosťou a danou pracovnou pozíciou.

Pod týmto profilom si možno napr. predstaviť podnikavú a kreatívnu mladú ženu, ktorá je okolnosťami donútená pracovať ako triedička listov na pošte alebo k práci v továrni

pri pásoch, kde je situáciou donútená k rezignácii, izolácii od ostatných a vyhýba sa svojim pracovným povinnostiam, ktoré považuje za stresujúce v zmysle distresu.

v Dotazníky zvládanie záťaže skórovať vysoko napr. , Že jeho štýl zvládania záťaže zodpovedá osobnostným charakteristikám a bude v čase relatívne stály.

Okrem toho obohacuje Dotazník zvládania záťaže Multifaktorový osobnostný profil zjemnením výsledných škál s ohľadom na rôzne stratégie zvládania stresu. Pomocou kombinácie týchto dvoch metód tak zistíme, ako konkrétne sa bude daný jedinec správať pod tlakom vzhľadom na svoju osobnosť a spôsoby zvládania záťaže. Tieto informácie nemožno získať pri využití iba Multifaktorového osobnostného profilu, pretože ten určuje len preferované spôsoby vnímania, rozhodovania a činností spolu s celkovým osobnostným nastavením, ale na stratégie zvládania záťaže z neho je možné usudzovať len nepriamo a nepresne.

Kariérový kompas

Dotazník zvládania záťaže je možné prepojiť aj s ostatnými metódami z dielne TCC online. Ponúka sa povrazba napr. s Kariérovým kompasom. Ten si kladie za cieľ určiť motivačnú štruktúru jedinca na základe jeho hodnôt a postojov k rôznym aspektom práce a odmeny za ňu. Sleduje pracovnú motiváciu a je určený na diagnostiku výkonných pracovníkov a pracovníkov na nižších či stredných manažérskych pozíciách. Veľmi vhodný je aj na diagnostiku talentov a začínajúcich pracovníkov.

Kariérový kompas pracuje s ôsmimi čiastkovými pracovnými motívmi, ktoré sýtia základné motivačné profily: obchodník, manažér, odborník a tímový hráč. Vypovedá najmä o primárnych potrebných i celkovom smerovaní v rámci profesijnej dráhy a napomáha uvedomeniu si často skrytých alebo menej zrejmych motívov a dokresľuje celkový profil účastníka.

Inventár ponúka okrem prehľadného výstupu v podobe grafu – kariérového kompasu – aj textovú časť zahŕňajúcu zoradenie motivačných profilov podľa preferencie a popis faktorov zvyšujúcich výkon a spokojnosť a faktorov spokojnosť a výkon naopak brzdiacich.

Táto kombinácia nám môže ukázať, či sú kariérové očakávania jedincov v súlade s jeho spôsobom zvládania záťaže. Pokiaľ je pre jedinca dôležitý napr. obsah práce a jeho hlavnou stratégiou zvládania stresu bude Kontrola situácie, potom môžeme povedať, že je pre neho zvolená kariéra minimálne z hľadiska stratégie zvládania pracovného stresu vhodná. Naopak u kandidáta túžiaceho po manažérskej pozícii s vysokými skóre na škálach Vyhnutie sa, Samostatnosť a Ulpievanie je potrebné spozornieť.

Manažérsky štýl

Inventár Manažérsky štýl sleduje mieru preferencie rôznych manažérskych štýlov a ich kombinácií a je určený najmä pre diagnostiku pracovníkov pôsobiacich v úlohe manažéra, vedúceho tímu alebo projektového manažéra. Využiť ho možno aj na sledovanie preferencie manažérskych štýlov naprieč firmou.

Inventár vychádza z rovnakej koncepcie ako Multifaktorový osobnostný profil. Ten pracuje so štyrmi oblasťami, pričom každá z oblastí je vymedzená dvoma bipolárnymi škálami. Zatiaľ čo Multifaktorový osobnostný profil sleduje základné prejavy charakteristické pre každú jednotlivú škálu vo forme prostých adjektív, inventár Manažérsky štýl pracuje s komplexnými prejavmi a správaním v rámci manažérskej role, a to vždy vo vzťahu ku kombinácii dvoch bipolárnych škál. Zároveň v inventári Manažérskeho štýlu dochádza k posunutiu základných škál na vyššiu konkrétnejšiu úroveň s úzkym prepojením na činnosti typické pre manažéra. Inventár súčasne prepája rôzne čiastkové teórie manažérskych štýlov, ktoré vzájomne kombinuje na pozadí originálnej metodiky.

Inventár ponúka okrem prehľadného výstupu v podobe grafu tiež obsah textových častí zahŕňajúcu zoradenie manažérskych štýlov podľa preferencie, interpretáciu celkového štýlu, porovnanie výhod a možných rizík av prípade administrácie spoločne s Multifaktorovým osobnostným profilom taktiež porovnanie manažérskeho a osobnostného profilu a /identifikáciu oblastí, v ktorých je možné očakávať rýchly rozvoj, a oblastí, v ktorých ďalší rozvoj bude pravdepodobne naopak menej efektívna.

Inventár Manažérsky štýl spolu s Multifaktorovým osobnostným profilom a Dotazníkom zvládania záťaže tvorí základ psychodiagnostickej batérie pre

manažérov. Dotazník zvládania záťaže nám môže v kontexte manažérskeho štýlu napovedať, nakoľko je štýl zvládania záťaže jedinca zlučiteľný s manažérskou pozíciou.

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“ zaštitujúcich 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 skór 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 skoru .

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 konštrukt, 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.

KONKRÉTNĚ PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY DZZ

Popis vzorky

Vzorka použitá na výpočet položkovéj analýzy pre aktuálnu revíziu bola tvorená 3704 členmi dospeléj pracujúcej populácie. Dáta boli získané elektronickou formou pri nábore či rozvoji zamestnancov. Vzorka obsahuje dáta získané k 21. 11. 2019. 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 | |
|----------|-------|--------------------|--------|
| 52% ženy | N=247 | 55 % do 29 rokov | N=928 |
| 48% muži | N=289 | 30 % 30 – 44 rokov | N=1696 |
| | | 15 % nad 45 rokov | N=586 |

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 vyváženost 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 | |
|------------------------|-------|-------------------------|--------|
| 0,3 % základné | N=1 | 42 % mám podriadených | N=1326 |
| 19% stredoškolské | N=103 | 58 % nemám podriadených | N=1812 |
| 18 % strednej odbornej | N=90 | | |
| 56% vysokoškolské | N=8 | | |
| 6% postgraduálne | N=320 | | |

| Kontakt s klientmi | |
|--|--------|
| 62 % som v priamom kontakte s klientmi | N=1913 |
| 38 % nie som v priamom kontakte s klientmi | N=1157 |

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.

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 0,51 | 0,74 | 0,55 | 0,56 | 0,75 | 0,54 | 0,65 | 0,72 | 0,69 | 0,70 | 0,79 | 0,53 | 0,56 | 0,42 | 0,37 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 0,32 | 0,61 | 0,29 | 0,60 | 0,57 | 0,43 | 0,47 | 0,43 | 0,67 | 0,52 | 0,47 | 0,57 | 0,45 | 0,51 | 0,45 |
| 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 |
| 0,73 | 0,70 | 0,71 | 0,58 | 0,76 | 0,62 | 0,46 | 0,65 | 0,43 | 0,70 | 0,61 | 0,48 | 0,56 | 0,46 | 0,65 |
| 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 |
| 0,70 | 0,61 | 0,48 | 0,56 | 0,46 | 0,55 | 0,47 | 0,40 | 0,40 | 0,28 | 0,57 | 0,77 | 0,61 | 0,66 | 0,75 |
| 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | | | |
| 0,66 | 0,29 | 0,47 | 0,43 | 0,46 | 0,35 | 0,39 | 0,43 | 0,65 | 0,63 | 0,39 | 0,68 | | | |

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 okrem jednej.

Klasická korelácia položky s hrubým skóre

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 0,68 | 0,54 | 0,81 | 0,37 | 0,64 | 0,64 | 0,69 | 0,73 | 0,53 | 0,57 | 0,41 | 0,41 | 0,57 | 0,77 | 0,83 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 0,53 | 0,61 | 0,56 | 0,72 | 0,43 | 0,73 | 0,61 | 0,34 | 0,42 | 0,76 | 0,58 | 0,76 | 0,58 | 0,63 | 0,67 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 |
| 0,56 | 0,79 | 0,74 | 0,68 | 0,70 | 0,65 | 0,71 | 0,69 | 0,68 | 0,42 | 0,49 | 0,41 | 0,77 | 0,77 | 0,56 |
| 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 |
| 0,79 | 0,81 | 0,81 | 0,42 | 0,68 | 0,65 | 0,46 | 0,72 | 0,68 | 0,06 | 0,63 | 0,73 | 0,51 | 0,66 | 0,70 |
| 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | | | |
| 0,65 | 0,74 | 0,64 | 0,80 | 0,82 | 0,55 | 0,47 | 0,74 | 0,53 | 0,57 | 0,74 | 0,37 | | | |

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.

| Kontrola situácie | Sebakontrola | Zdieľanie | Pozitívne pohľad | Vina mimo | Odreagovanie |
|-------------------|--------------|-----------|------------------|-----------|--------------|
| 0,67 | 0,80 | 0,85 | 0,54 | 0,69 | 0,79 |

| Prevenia | Zmierenie sa | Samostatnosť | Zodpovednosť | Sebereflexia | Premýšľanie |
|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 0,56 | 0,59 | 0,77 | 0,67 | 0,63 | 0,73 |

Split- half reliabilita

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

VALIDITA

Dáta týkajúce sa validity Dotazníka zvládania záťaže boli vypočítané na základe dát z predchádzajúcej verzie dotazníka. Odvtedy bol dotazník revidovaný a niektoré z položiek boli zmenené.

Konvergentná validita so SPARO

SPARO je prepracovanou a rozvinutou metódou radu IHAVEZ pre diagnostiku štruktúry a integrovanosti osobnosti a dynamiky jej autoregulácie. Jej autorom je Oldřich Mikšík.

Korelácia Dotazníka zvládania záťaže so SPARO sú pomerne nízke, hoci často signifikantné aj na hladine významnosti 0,01. Najvyššiu pozitívnu koreláciu považujeme

v prípade škál Ulpievania a Emocionálna variabilnosť ($r = 0,316$ na hladine 0,01). Druhá najvýraznejšia korelácia je naopak negatívna a týka sa tiež škály zachytávania a ďalej škály Všeobecná úroveň integrovanosti zo SPARO ($r = 0,313$ na hladine 0,01).

Ďalšie korelácie sa už pohybujú medzi $-0,3$ - $0,3$. Hoci sú pomerne slabé, tieto korelácie potvrdzujú validitu Dotazníka zvládania záťaže. Príkladom môže byť negatívna korelácia medzi zachytávaním a zážitkovým vs. činnostným prístupom ($r = 0,264$ na hladine 0,01), zachytávaním a Trudomyseľnosťou vs. sebadôverou ($r = -0,211$ na hladine 0,01). Rovnako tak škála Potlačená vs. vysoká sebaistota zo SPARO koreluje pozitívne so škálou Pozitívny pohľad z Dotazníka zvládania záťaže ($r = 0,254$ na hladine 0,01) a negatívne so škálami zachytávania ($r = -0,293$ na hladine 0,01) a Zodpovednosť ($r = -0,232$ na hladine 0,01).

Ďalej vidíme zaujímavé korelácie aj medzi Ulpievaním a Korigovanosťou vs. Impulzívnosťou ($r = 0,259$ na hladine 0,01), Sebakontrolou a Frustrovanosťou vs. cielesmernosťou ($r = 0,227$ na hladine 0,01), zachytávaním a Lahkomyseľnosťou vs. zodpovednosťou ($r = -0,223$ na hladine 0,01).

Účinná integrovanosť osobnosti zo SPARO koreluje pomerne výrazne aj s Izoláciou ($r = -0,222$ na hladine 0,01) a Zodpovednosťou ($r = -0,248$ na hladine 0,01). S Ulpievaním ďalej koreluje pozitívne Emocionalita ($r = 0,254$ na hladine 0,01) a negatívne Účinná kapacita rozumu ($r = -0,254$ na hladine 0,01). V prípade Úzkostnosti

v rámci SPARO považujeme pozitívne korelácie v prípade Ulpievania ($r = 0,284$ na hladine $0,01$) a Zodpovednosť ($r = 0,257$ na hladine $0,01$) a negatívne so Sebadôverou ($r = -0,215$ na hladine $0,01$).

Ďalej koreluje pozitívne Tendencia spoliehať na náhodu s Kompenzáciou ($r = 0,214$ na hladine $0,01$), Vyhnutím sa ($r = 0,254$ na hladine $0,01$) a Rezignáciou ($r = 0,173$ na hladine $0,01$). Negatívna korelácia naopak nájdeme v prípade Úrovne anomálie a Sebakontroly ($r = -0,202$ na hladine $0,01$) a Sebadôvery ($r = -0,217$ na hladine $0,01$).

Psychická labilita vs. stabilita koreluje negatívne s Ulpievaním ($r = -0,283$ na hladine $0,01$) a Zodpovednosťou ($r = -0,239$ na hladine $0,01$) a pozitívne so Sebadôverou ($r = 0,225$ na hladine $0,01$). V kontexte ostatnej korelácií je pomerne silná pozitívna korelácia medzi Regulačnou variabilitou a Vyhnutím sa ($r = 0,297$ na hladine $0,01$).

Ďalej zaznamenávame významnejšie korelácie medzi Emocionálnou variabilitou a Zodpovednosťou ($r = 0,286$ na hladine $0,01$), Rezignáciou ($r = 0,255$ na hladine $0,01$), Oporou v druhých ($r = 0,243$ na hladine $0,01$) a Sebadôverou ($r = -0,247$ na hladine $0,01$).

| DZZ | Kontrola situácie | Seba-kontrola | Zdieľanie | Pozitívny pohľad | Vina mimo | Odreagovanie | Vyhnutie sa | Zmierenie sa | Samostatnosť | Zodpovednosť | Sebereflexia | Premýšľanie | Riešenie + | Pohoda + |
|--------------------------|-------------------|---------------|-----------|------------------|-----------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|----------|
| Extraverzia | ,361** | | | ,515** | | 291* | -,276* | -,43** | -,41** | -,37** | -,355** | -,371** | ,31** | ,644** |
| Energickosť | ,315** | | | ,479** | | | -,296* | -,411** | -,48** | -,288* | -,298* | -,32** | ,329** | ,572** |
| Orientácia na spoločnosť | 272* | | | ,373** | | 259* | | -,383** | -,33* | -,394** | -,298* | -,364** | | ,551** |
| Družnosť | ,364** | | | ,391** | | 295* | -,254* | -,333** | -,373** | | -,294* | -,254* | 268* | ,525** |
| Podnikavosť | | | | ,437** | | | -,264* | -,34* | -,327** | | -,252* | | ,26* | ,448** |
| Spontánnosť | ,317** | ,388** | | ,432** | | 249* | | -,31** | | -,319** | | -,352** | ,25* | ,431** |
| Introverzia | -,361** | | | -,481** | | -,284* | 296* | ,423** | ,386** | ,346** | ,338** | ,369** | -,313** | -,622** |
| Pokojnosť | -,287* | | | -,42** | | | ,326** | ,388** | ,384** | ,321** | | ,311** | -,33* | -,5** |
| Orientácia na súkromie | -,36* | | | -,372** | | | 255* | ,419** | ,353** | ,393** | ,3* | ,381** | -,323** | -,55** |
| Rezervovanosť | -,378** | | | -,385** | | -,321** | 265* | ,38** | ,363** | ,25* | 298* | 286* | -,237* | -,538** |
| Zdržanlivosť | | | | -,355** | | | | 242* | 289* | | 271* | | | -,428** |
| Uvážlivosť | -,365** | -,369** | | -,485** | -,291* | -,255* | | 294* | | 266* | | ,384** | | -,485** |
| Zmysly | | | | -,26* | | | | | | | | | | |
| Praktickosť | -,37* | | | -,39** | | | | | | | | | | |
| Konkrétnosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Realistickosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Odmeny konkrétne | | | | -,261* | | -,289* | | 274* | | 274* | | | | -,317** |

| DZZ | Kontrola situácie | Seba-kontrola | Zdieľanie | Pozitívny pohľad | Vina mimo | Odreagovanie | Vyhnutie sa | Zmierenie sa | Samostatnosť | Zodpovednosť | Sebereflexia | Premýšľanie | Riešenie + | Pohoda + |
|-------------------|-------------------|---------------|-----------|------------------|-----------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|----------|
| Stabilita | | | | | | | | | | | | | | |
| Intuícia | ,315** | | | ,362** | | | | | | | | | | |
| Inovátorstvo | ,397** | | | ,41** | | | | | | | | | | |
| Abstraktnosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Imaginatívnosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Odmeny abstraktne | ,368** | 251* | | ,436** | | ,25* | | -,338** | | -,288* | | | 244* | ,37** |
| Zmena | ,331** | | | ,416** | | 264* | | -,244* | | -,311** | | -,327** | | ,387** |
| Myslenie | | 256* | -,289* | | | | | | | | | | | |
| Dištancovanosť | | ,3* | -,346** | | | | | | | | | | | |
| Objektivita | | 266* | -,354** | | | | | -,244* | | -,283* | | | | |
| Autonómia | | | | | | | | | | | | | | |
| Vodcovstvo | | | | | | | | | | | | | | |
| Kritickosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Cítenie | | -,416** | ,351** | | | | | | | | | | | |
| Empatia | | -,376** | ,33** | | | | | | | | | | | |
| Subjektivita | | -,332** | ,3* | | | | | ,333** | | ,39** | | ,37* | -,297* | |
| Autenticita | | -,258* | | | | | | | | | | | | |

| DZZ | Kontrola situácie | Seba-kontrola | Zdieľanie | Pozitívny pohľad | Vina mimo | Odreagovanie | Vyhnutie sa | Zmierenie sa | Samostatnosť | Zodpovednosť | Sebereflexia | Premýšľanie | Riešenie + | Pohoda + |
|----------------------------|-------------------|---------------|-----------|------------------|-----------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|----------|
| Adaptabilita | | -,338** | 271* | | - | | | | | | | | | |
| Akceptácia | | | | | ,239* | | | | | | | | | |
| Orientácia na rozhodovanie | | | | | | | | | | | | | | |
| Zameranie na cieľ | | | | | | | | | | | | | | |
| Štruktúrovanosť | | | | | | | | | -,282* | | -,238* | | ,324** | |
| Spofahlivosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Zmysel pre detail | | | | | -,258* | | | | | | | | | |
| Stálosť | 237* | | | | | | | -,289* | | | -,377** | | | ,322** |
| Orientácia na vnímanie | | | | | | | | | | | | | | |
| Zameranie na proces | | | | | | | | | | | | | | 258* |
| Impulzivita | | | | | | | | | | | | | | -,276* |
| Uvoľnenosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Zmysel pre celok | 274* | | | | | | | | -,254* | | | -,248* | | 241* |
| Otvorenosť príležitostiam | | | | | | | | | | | | | | |
| Napätie | -,283* | -,331** | | -,686** | | -,249* | ,343** | ,58** | ,432** | ,644** | ,474** | ,62** | -,376** | -,73** |
| Skepticizmus | -,378** | -,254* | | -,591** | | | ,32* | ,526** | ,35** | ,447** | ,343** | ,381** | -,46** | -,523** |
| Neistota | | -,314** | | -,548** | | -,292* | 274* | ,473** | ,32** | ,541** | ,413** | ,571** | -,25* | -,584** |

| DZZ | Kontrola situácie | Seba-kontrola | Zdieľanie | Pozitívny pohľad | Vina mimo | Odreagovanie | Vyhnutie sa | Zmierenie sa | Samostatnosť | Zodpovednosť | Sebereflexia | Premýšľanie | Riešenie + | Pohoda + |
|---------------------|-------------------|---------------|-----------|------------------|-----------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|----------|
| Opatrnosť | -,298* | -,384** | | -,588** | -,241* | | 249* | ,523** | ,349** | ,549** | ,435** | ,54** | -,297* | -,69** |
| Negatívne naladenie | | | | -,545** | | -,267* | | ,461** | ,345** | ,555** | 295* | ,435** | -,339** | -,566** |
| Pesimizmus | | | | | | | | | | | | | | |
| Uvoľnenie | ,366** | | | ,694** | | 297* | -,414** | -,563** | -,368** | -,566** | -,369** | -,539** | ,393** | ,665** |
| Dôverivosť | ,353** | | | ,629** | | 239* | -,334** | -,498** | -,361** | -,465** | -,35** | -,45** | ,348** | ,593** |
| Vyrovnanosť | 276* | 255* | | ,561** | | | -,351** | -,526** | -,268* | -,53** | -,383** | -,569** | 294* | ,554** |
| Smelosť | ,399** | 289* | | ,616** | | ,347** | -,292* | -,463** | -,352** | -,47** | -,355** | -,468** | ,318** | ,64** |
| Pozitívne naladenie | ,347** | | | ,597** | | 289* | -,366** | -,515** | -,273* | -,52** | -,237* | -,471** | ,44** | ,587** |
| Optimizmus | | | | ,519** | | | -,423** | -,34** | | -,379** | | -,337** | ,314** | ,41** |

| | | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|-------|--------|--------|---------|---------|--------|
| GPOP | | | | | | | | | | |
| Kognitívna variabilnosť | 148* | ,173** | ,126* | | | 149* | | | | |
| Emocionálna variabilnosť | | ,243** | -,247** | | | ,187** | ,255** | ,19** | ,286** | ,169** |
| Regulačná variabilnosť | | | | | 156* | ,297** | ,196** | ,15* | | ,193** |
| Adjustačná variabilnosť | 162* | ,182** | | 139* | 134* | | | | | |
| Všeobecná psychická vnútorná vzrušivosť | | | | | | ,13* | | | | 159* |
| Motorická vonkajšia hybnosť | | | | | | | | | | |
| Vztahovačnosť podozrievavosť | | | | | | ,23** | ,178** | | | |
| Psychická labilita vs. stabilita | | 133* | -,166** | ,225** | | -,129* | -,135* | -,207** | -,239** | -,13* |
| Úroveň anomálie | -,167** | -,202** | | -,217** | -,15* | -,146* | | | | |
| Extremita výpovedí | | | -,131* | -,135* | | | | | | |
| L-skór vierohodnosti podávaných výpovedí | | | -,147* | | | | | | | |
| Zmyslová impresia | | 151* | | | | | 145* | | | |
| Intenzita vnútorného prežívania | | | | | | | ,171** | | | 158* |
| Pohybový nepokoj | | | -,136* | 154* | | | | | | |
| Dynamičnosť interakcií s prostredím | | | | | | | | | | |
| Sociálna disinhibovanosť | | | | | | 145* | 161* | 127* | | ,169** |
| Všeobecná stimulačná hladina | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| GPOP | | | | | | | | | | |
| Úroveň ašpirácií | -,136* | | | | | | | | | |
| Hladina anticpácie | -,15* -,168** -,144* -,185** | | | | | | | | | |
| Tendencia spoliehať na náhodu | ,214** ,254** ,173** 145* | | | | | | | | | |
| Sociálna exhibovanosť | | | | | | | | | | |
| Všeobecný trend riskovať | | | | | | | | | | |
| Úzkosť | ,24** -,215** ,18** ,182** 159* ,257** ,168** ,284** | | | | | | | | | |
| Emocionalita | -,131* 158* ,16* ,196** ,183** 157* ,254** | | | | | | | | | |
| Účinná kapacita rozumu | ,202** -,127* ,221** -,212** -,176** -,169** -,254** | | | | | | | | | |
| Rezistencie voči rušeniu | 155* ,254** 141* ,168** | | | | | | | | | |
| Účinná integrovanosť osobnosti | 142* -,183** ,211** -,141* -,23** -,222** -,248** -,16* -,313** | | | | | | | | | |
| Uzavretosť vs. kontaktívnosť | ,203** ,238** | | | | | | | | | |
| Hladina benevolencie a tolerancie | 137* -,156* | | | | | | | | | |
| Konformita | 138* ,172** 159* | | | | | | | | | |
| Tendencia k nezávislosti | 145* -,19** 141* 149* ,194** 137* | | | | | | | | | |
| Rigidita vs. flexibilita | 151* 163* ,187** -,131* -,132* | | | | | | | | | |
| Lahkomyseľnosť vs. zodpovednosť | -,208** -,146* -,223** | | | | | | | | | |
| Neviazanosť vs. usadlosť | -,138* | | | | | | | | | |
| Frustranosť vs. cielesmernosť | ,187** ,227** ,172** ,174** | | | | | | | | | |

| GPOP | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|-------|---------|--------|--------|------|--------|---------|---------|--------|------|---------|
| Korigovanosť vs. impulzivnosť | | | -,141* | | ,16* | ,206** | ,192** | ,168** | 154* | 161* | ,259** |
| Potlačená vs. vysoká sebaistota | 142* | -,202** | ,254** | | | -,16* | -,196** | -,232** | -,133* | | -,293** |
| Trudomyselnosť vs. Pozitívny pohľad | ,128* | | ,203** | | | | | | | | -,211** |
| Zážitkový vs. činnosť prístup | 144* | -,163* | ,197** | | | | -,154* | -,213** | -,161* | | -,264** |
| Nenápadnosť vs. sebaapredzovovanie | 157* | ,197** | 146* | | | | -,159* | | | | |
| Femininné vs. maskulínna interakcia | | ,197** | -,132* | ,178** | | | -,163* | -,187** | | | -,204** |

Konvergentná validita s GPOP

Dotazník GPOP (Golden Profiler of Personality) je zavedený osobnostný inventár vychádzajúci z typológie MBTI, ku ktorej pridáva škálu Napätie – Uvoľnenie. Nachádzame silné korelácie práve predovšetkým pri tejto škále aj pri škále iných, čo potvrdzuje konvergentnú validitu medzi GPOP a Dotazníkom zvládania záťaže. Pre prehľad popíšeme iba niektoré významné. Pre kompletný prehľad viď tabuľka nižšie.

So škálou Kontrola situácie koreluje najsilnejšie škála Smelosť ($r = 0,399$ na hladine 0,01). Negatívne naopak koreluje s GPOP škálou Skepticizmus ($r = 0,378$ na hladine 0,01).

Škála Sebakontrola koreluje negatívne s hlavnou škálou Cítienia ($r = -0,416$ na hladine 0,01) a naopak pozitívne so škálou Smelosť ($r = 0,289$ na hladine 0,05).

Pri škále Zdieľanie všeobecne nenachádzame príliš veľa signifikantných korelácií, ale najsilnejšie s ňou koreluje negatívne škála GPOP Objektivita ($r = -0,354$ na hladine 0,01) a ďalej pozitívne škála Cítienia ($r = 0,351$ na hladine 0,01).

Škála Pozitívny pohľad prináša silné korelácie predovšetkým v oblasti Extraverzie ($r = 0,515$ na hladine 0,01) a Uvoľnení ($r = 0,694$ na hladine 0,01). Naopak výrazne negatívne koreluje so škálou Napätia ($r = -0,686$ na hladine 0,01).

Vina zvonka koreluje len so škálami GPOP len výnimočne, najvýraznejšie negatívne s Uvážlivosťou ($r = -0,291$ na hladine 0,05).

Škála odreagovania koreluje pozitívne so škálou Smelosť ($r = 0,347$ na hladine 0,01) a negatívne s Napätím ($r = -0,249$ na hladine 0,05).

Prevenia koreluje pozitívne so škálou GPOP Pokojnosť ($r = 0,326$ na hladine 0,01) a negatívne s Optimizmom ($r = -0,423$ na hladine 0,01).

Škála Zmierenia sa výrazne koreluje s veľkým množstvom škál GPOP. Najväčšie negatívne korelácie vidíme pri škálach Uvoľnenie ($r = -0,563$ na hladine 0,01) a Vyrovnanosť ($r = -0,526$ na hladine 0,01). Silné pozitívne korelácie vidíme naopak v prípade Napätia ($r = 0,58$ na hladine 0,01) a Skepticizmus ($r = 0,526$ na hladine 0,01).

Škála Samostatnosť koreluje výrazne negatívne s Energickosťou ($r = -0,48$ na hladine 0,01) a naopak pozitívne s Napätím ($r = 0,432$ na hladine 0,01).

Zveličenie koreluje silne s Napätím ($r = 0,644$ na hladine 0,01) a naopak negatívne s Uvoľnením ($r = 0,566$ na hladine 0,01).

V prípade škály Sebaobviňovania vidíme najsilnejšie korelácie so škálami GPOP v prípade Napätia ($r = 0,474$ na hladine 0,01) a negatívne pri Vyrovnanosti ($r = -0,383$ na hladine 0,01).

Zachytávanie koreluje opäť pozitívne s Napätím ($r = 0,62$ na hladine 0,01) a negatívne s Uvoľnením ($r = -0,539$ na hladine 0,01).

Celková škála Riešenia + zahŕňajúca všetky podškály prispievajúce k riešeniu situácie koreluje pozitívne s Pozitívnym ladením v rámci GPOP ($r = 0,44$ na hladine 0,01) a negatívne so Skepticizmom ($r = -0,46$ na hladine 0,01).

Druhá a posledná súhrnná Dotazníka zvládania záťaže – stratégia vedúca k duševnej pohode – koreluje pozitívne s Uvoľnením ($r = 0,665$ na hladine 0,01) a negatívne s Napätím ($r = -0,73$ na hladine 0,01).

Možno si teda všimnúť, že vo väčšine prípadov korelujú škály Dotazníkov zvládanie záťaže silne so škálami GPOP merajúcimi stresové reakcie.

Počítané na vzorke 69 respondentov z pracujúcej populácie.

| DZZ | Kontrola situácie | Seba-kontrola | Zdieľanie | Pozitívny pohľad | Vina mimo | Odreagovanie | Prevenia | Zmierenie sa | Samostatnosť | Zodpovednosť | Sebereflexia | Premýšľanie | Riešenie + | Pohoda + |
|--------------------------|-------------------|---------------|-----------|------------------|-----------|--------------|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|----------|
| Extraverzia | ,361** | | | ,515** | | 291* | -,276* | -,43** | -,41** | -,37** | -,355** | -,371** | ,31** | ,644** |
| Energickosť | ,315** | | | ,479** | | | -,296* | -,411** | -,48** | -,288* | -,298* | -,32** | ,329** | ,572** |
| Orientácia na spoločnosť | 272* | | | ,373** | | 259* | | -,383** | -,33* | -,394** | -,298* | -,364** | | ,551** |
| Družnosť | ,364** | | | ,391** | | 295* | -,254* | -,333** | -,373** | | -,294* | -,254* | 268* | ,525** |
| Podnikavosť | | | | ,437** | | | -,264* | -,34* | -,327** | | -,252* | | ,26* | ,448** |
| Spontánnosť | ,317** | ,388** | | ,432** | | 249* | | -,31** | | -,319** | | -,352** | ,25* | ,431** |
| Introverzia | -,361** | | | -,481** | | -,284* | 296* | ,423** | ,386** | ,346** | ,338** | ,369** | -,313** | -,622** |
| Pokojnosť | -,287* | | | -,42** | | | ,326** | ,388** | ,384** | ,321** | | ,311** | -,33* | -,5** |
| Orientácia na súkromie | -,36* | | | -,372** | | | 255* | ,419** | ,353** | ,393** | ,3* | ,381** | -,323** | -,55** |
| Rezervovanosť | -,378** | | | -,385** | | -,321** | 265* | ,38** | ,363** | ,25* | 298* | 286* | -,237* | -,538** |
| Zdržanlivosť | | | | -,355** | | | | 242* | 289* | | 271* | | | -,428** |
| Uvážlivosť | -,365** | -,369** | | -,485** | -,291* | -,255* | | 294* | | 266* | | ,384** | | -,485** |
| Žmysly | | | | -,26* | | | | | | | | | | |
| Praktickosť | -,37* | | | -,39** | | | | | | | | | | |
| Konkrétnosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Realistickosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Odmeny konkrétne | | | | -,261* | | -,289* | | 274* | | 274* | | | | -,317** |

| DZZ | Kontrola situácie | Seba-kontrola | Zdieľanie | Pozitívny pohľad | Vina mimo | Odreagovanie | Prevenícia | Zmierenie sa | Samostatnosť | Zodpovednosť | Sebereflexia | Premýšľanie | Riešenie + | Pohoda + |
|-------------------|-------------------|---------------|-----------|------------------|-----------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|----------|
| Stabilita | | | | | | | | | | | | | | |
| Intuícia | ,315** | | | ,362** | | | | | | | | | | |
| Inovátorstvo | ,397** | | | ,41** | | | | | | | | | | |
| Abstraktnosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Imaginatívnosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Odmeny abstraktné | ,368** | 251* | | ,436** | | ,25* | | -,338** | | -,288* | | | 244* | ,37** |
| Zmena | ,331** | | | ,416** | | 264* | | -,244* | | -,311** | | -,327** | | ,387** |
| Myslenie | | 256* | | -,289* | | | | | | | | | | |
| Dištancovanosť | | ,3* | | -,346** | | | | | | | | | | |
| Objektivita | | 266* | | -,354** | | | | -,244* | | -,283* | | | | |
| Autonómia | | | | | | | | | | | | | | |
| Vodcovstvo | | | | | | | | | | | | | | |
| Kritickosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Cítenie | | -,416** | | ,351** | | | | | | | | | | |
| Empatia | | -,376** | | ,33** | | | | | | | | | | |
| Subjektivita | | -,332** | | ,3* | | | | ,333** | | ,39** | | ,37* | | -,297* |
| Autenticita | | -,258* | | | | | | | | | | | | |

| DZZ | Kontrola situácie | Seba-kontrola | Zdieľanie | Pozitívny pohľad | Vina mimo | Odreagovanie | Prevencia | Zmierenie sa | Samostatnosť | Zodpovednosť | Sebereflexia | Premýšľanie | Riešenie + | Pohoda + |
|----------------------------|-------------------|---------------|-----------|------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|----------|
| Adaptabilita | | -,338** | 271* | | -,239* | | | | | | | | | |
| Akceptácia | | | | | | | | | | | | | | |
| Orientácia na rozhodovanie | | | | | | | | | | | | | | |
| Zameranie na cieľ | | | | | | | | | | | | | | |
| Štruktúrovanosť | | | | | | | | | -,282* | | -,238* | | ,324** | |
| Spofahlivosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Zmysel pre detail | | | | -,258* | | | | | | | | | | |
| Stálosť | 237* | | | | | | | -,289* | | | -,377** | | | ,322** |
| Orientácia na vnímanie | | | | 294* | | | | | | | | | | |
| Zameranie na proces | | | | ,34** | | 249* | | | | | | | | 258* |
| Impulzivita | | | | | | | | | | | | | -,276* | |
| Uvoľnenosť | | | | | | | | | | | | | | |
| Zmysel pre celok | 274* | | | ,43** | | | | -,254* | | | -,248* | | | 241* |
| Otvorenosť príležitostiam | | | | | | | | | | | | | | |
| Napätie | -,283* | -,331** | | -,686** | | -,249* | ,343** | ,58** | ,432** | ,644** | ,474** | ,62** | -,376** | -,73** |
| Skepticizmus | -,378** | -,254* | | -,591** | | | ,32* | ,526** | ,35** | ,447** | ,343** | ,381** | -,46** | -,523** |
| Neistota | | -,314** | | -,548** | | -,292* | 274* | ,473** | ,32** | ,541** | ,413** | ,571** | -,25* | -,584** |

| DZZ | Kontrola situácie | Seba-kontrola | Zdieľanie | Pozitívny pohľad | Vina mimo | Odreagovanie | Prevencia | Zmierenie sa | Samostatnosť | Zodpovednosť | Sebereflexia | Premýšľanie | Riešenie + | Pohoda + |
|---------------------|-------------------|---------------|-----------|------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|----------|
| Opatrnosť | -,298* | -,384** | | -,588** | -,241* | | 249* | ,523** | ,349** | ,549** | ,435** | ,54** | -,297* | -,69** |
| Negatívne naladenie | | | | -,545** | | -,267* | | ,461** | ,345** | ,555** | 295* | ,435** | -,339** | -,566** |
| Pesimizmus | | | | | | | | | | | | | | |
| Uvoľnenie | ,366** | | | ,694** | | 297* | -,414** | -,563** | -,368** | -,566** | -,369** | -,539** | ,393** | ,665** |
| Dôverivosť | ,353** | | | ,629** | | 239* | -,334** | -,498** | -,361** | -,465** | -,35** | -,45** | ,348** | ,593** |
| Vyrovnanosť | 276* | 255* | | ,561** | | | -,351** | -,526** | -,268* | -,53** | -,383** | -,569** | 294* | ,554** |
| Smelosť | ,399** | 289* | | ,616** | | ,347** | -,292* | -,463** | -,352** | -,47** | -,355** | -,468** | ,318** | ,64** |
| Pozitívne naladenie | ,347** | | | ,597** | | 289* | -,366** | -,515** | -,273* | -,52** | -,237* | -,471** | ,44** | ,587** |
| Optimizmus | | | | ,519** | | | -,423** | -,34** | | -,379** | | -,337** | ,314** | ,41** |

Konvergentná validita s NEO-FFI

NEO-FFI je skrátená verzia osobnostného inventára NEO-PI, ktorý je založený na klasickom Big Five modeli osobnosti. V súvislosti s týmto inventárom počítame konvergentnú validitu u škál, ktoré by spolu mali teoreticky vysoko korelovať.

Väčšina nižšie uvedených korelácií je na hladine 0,01. Počítané na 69 respondentoch pracujúcej populácie.

Neuroticizmus z NEO-FFI tu silne negatívne koreluje so Sebadôverou ($r = -0,715$ na hladine 0,01) a s celkovým skóre stratégií podporujúcich duševnú pohodu ($r = -0,659$ na hladine 0,01). Pozitívnu koreláciu vidíme naopak v prípade Zmierenia sa ($r = 0,643$ na hladine 0,01) a zachytávania ($r = 0,661$ na hladine 0,01).

Extraverzia pozitívne koreluje s celkovým skóre stratégií podporujúcich duševnú pohodu ($r = 0,679$ na hladine 0,01) a Sebadôverou ($r = 0,588$ na hladine 0,01). Negatívne korelácie zaznamenávame v prípade Zmierenia sa ($r = -0,506$ na hladine 0,01) a Samostatnosť ($r = -0,426$ na hladine 0,01).

V prípade škály Otvorenosť vidíme nízke korelácie. Najvyššia z nich je pozitívna korelácia so škálou Pozitívny pohľad ($r = 0,224$ na hladine 0,01).

Prívetivosť koreluje so škálami Dotazníka zvládania záťaže len nízko, najvyššou koreláciou je tu so škálou Samostatnosť ($r = -0,102$ na hladine 0,01).

Škála Svedomitosť z NEO-FFI koreluje so škálami Dotazníka zvládania záťaže opäť pomerne nízko. Najsilnejšia korelácia je tu s celkovým skóre stratégií podporujúcich riešenie situácie ($r = 0,278$ na hladine 0,05).

| NEO-FFI | Neuroticizmus | Extraverzia | Otvorenosť | Prívetivosť | Svedomitosť |
|-------------------|---------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| DZZ | | | | | |
| Kontrola situácie | -0,35** | 0,452** | 0,15* | -0,042** | |
| Sebakontrola | | | | | |
| Zdieľanie | | | | | |
| Pozitívny pohľad | -0,715** | 0,588** | 0,224** | -0,02** | 0,223** |
| Vina mimo | | | | | |
| Odreagovanie | -0,143* | | 0,068* | 0,071* | |

| | | | | | |
|--------------|----------|----------|----------|----------|---------|
| Prevenia | 0,466* | -0,374* | | -0,079* | -0,158* |
| Zmierenie sa | 0,643** | -0,506** | -0,054** | 0,026** | -0,263* |
| Samostatnosť | 0,47** | -0,426** | 0,169* | -0,102** | -0,09** |
| Zodpovednosť | 0,611** | -0,388* | -0,063** | | |
| Sebereflexia | 0,444** | -0,351* | 0,179* | 0,104* | -0,199* |
| Premýšľanie | 0,661** | -0,355** | -0,071** | -0,03* | |
| Riešenie + | -0,467** | 0,41** | | 0,051* | 0,278* |
| Pohoda + | -0,659** | 0,679** | 0,093** | -0,028** | 0,196** |

Konvergentná validita s Multifaktorovým osobnostným profilom

Ďalšia štúdia konvergentnej validity Dotazníka zvládania záťaže bola vykonaná vo vzťahu k škálam inventára Multifaktorový osobnostný profil, ktorý je zameraný na meranie osobnostných charakteristík. Bola vykonaná na vzorke 69 respondentov z pracujúcej populácie.

| MOP | Introverzia extraverzia | Spolupráca priebojnosť | Zmysly intuícia | Obozretnosť sebavedomie | Cítenie myslenie | Prispôsobivosť samostatnosť | Uzatváranie otváranie | Stabilita aktivity |
|-------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------|----------------------------|---------------------|--------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Kontrola situácie | ,291* | ,327** | | ,326** | ,323** | 288* | | ,414** |
| Sebakontrola | | ,361** | | 296* | ,445** | | | |
| Zdieľanie | | -,237* | | | -,372** | | | |
| Pozitívny pohľad | ,455** | ,569** | | ,622** | ,324** | | ,38** | 288* |
| Vina mimo | | ,28* | | | | | | |
| Odreagovanie | ,363** | | | | | | | |
| Prevenca | | -,265* | | | | | | -,263* |
| Zmierenie sa | -,294* | -,472** | | -,419** | -,365** | | | -,276* |
| Samostatnosť | | -,268* | | | | | | |
| Zodpovednosť | -,39** | -,522** | | -,626** | -,3* | | | |
| Sebereflexia | -,294* | -,381** | | -,353** | | | | |
| Premýšľanie | -,265* | -,411** | -,34** | -,585** | -,337** | | -,261* | |
| Riešenie + | | 294* | | | ,322** | | | 265* |
| Pohoda + | ,536** | ,564** | | ,591** | 239* | | | |

Prediktívna validita výkonu Country Managerov

U 44 Country manažérov nadnárodnej spoločnosti zameranej na business development nachádzame zaujímavé korelácie s finančným výkonom celej nimi riadenej pobočky. Nachádzame tu zápornú koreláciu medzi tendenciou vyhýbať sa stresovým situáciám a schopnosťou generovať vysoké tržby pri nízkych nákladoch $r=0.389$ na hladine 0.05 a podobnú koreláciu u tendencie reagovať na záťaž sebareflexií až obviňovaním sa $r=0.373$ na hladine 0.

| | Náklady na 1 EUR tržieb oproti plánu |
|--------------|--------------------------------------|
| Prevenca | -0,389* |
| Sebareflexia | -0,373* |

Prediktívna validita Dotazníka zvládania záťaže voči hodnoteniu kompetencií v Development centre

Dotazník zvládania záťaže tiež koreluje s hodnotením kompetencií v rámci DC, ktoré absolvovalo 76 zamestnancov nadnárodnej spoločnosti. V rámci DC bolo hodnotených 7 dôležitých manažérskych zručností. Ako veľmi významné sa javí zameranie na stratégie smerujúce k psychickej pohode a snaha o kontrolu nad stresovou situáciou. Korelácie zhŕňame v tabuľke uvedenej nižšie.

| Kompetencie DC | Sebaozvoj | Spolupráca | Komunikácia | Spätná väzba | Motivácia | Rozvoj tímu | Prezentácia |
|-------------------|-----------|------------|-------------|--------------|-----------|-------------|-------------|
| DZZ | | | | | | | |
| Riešenie + | | | | | | | |
| Pohoda + | | 0,24* | 0,43* | | | | 0,34* |
| Kontrola situácie | 0,26* | 0,27* | | 0,30* | | | |
| Sebakontrola | | | 0,34* | | | | |
| Zdieľanie | | | | | | | |
| Pozitívny pohľad | | 0,27* | | | 0,23* | | |
| Vina mimo | | | | | | | |
| Odreagovanie | 0,27* | | 0,38* | | | | |
| Prevenca | | | 0,25* | | | | |
| Zmierenie sa | | | | | | | |
| Samostatnosť | | | | | | | |
| Zodpovednosť | | | -0,33* | | | | |
| Sebareflexia | | | | | | | |
| Premýšľanie | | | -0,34* | | | | -0,28* |

Korelácia DC a Dotazníka zvládania záťaže

Počítaných na vzorke 65 pracovníkov nadnárodnej spoločnosti, ktorí v rámci Development centra za účelom vybrania vhodných kandidátov do talent programu prešli aj psychodiagnostikou.

Dotazník zvládania záťaže koreluje s výsledkami DC v štyroch čiastkových škálach a jednej celkovej škále.

Najsilnejšiu pozitívnu koreláciu nachádzame práve s celkovou škálou Pohoda + ($r = 0,354$ na hladine 0,01). Ďalšiu pozitívnu koreláciu nachádzame so škálou Pozitívny pohľad ($r = 0,270$ na hladine 0,05).

S výsledkami DC sa spája aj niekoľko negatívnych korelácií. Najsilnejšia z nich je korelácia so škálou Zodpovednosť ($r = -0,384$ na hladine 0,01). Ďalšou je potom Ulpievanie, ($r = -0,278$ na hladine 0,05) a Sebaobviňovanie ($r = -0,242$ na hladine 0,05).

NORMY

Normy inventára boli tvorené na vzorke 3704 členov dospeljej pracujúcej populácie. Podrobný popis normovacej vzorky je uvedený vyššie. Tu uvádzame všeobecné normy, tzn. nedelené podľa sociodemografia .

| Kontrola situácie | | Sebakontrola | |
|-------------------|-----------|--------------|-----------|
| HS | Percentil | HS | Percentil |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 0 | 1 | 0,2 |
| 2 | 0 | 2 | 0,5 |
| 3 | 0 | 3 | 1,2 |
| 4 | 0 | 4 | 2,5 |
| 5 | 0 | 5 | 4,7 |
| 6 | 0,2 | 6 | 8,7 |
| 7 | 0,4 | 7 | 15,9 |
| 8 | 1,4 | 8 | 26,7 |
| 9 | 4,4 | 9 | 41,7 |
| 10 | 11,5 | 10 | 58,8 |
| 11 | 24 | 11 | 74 |
| 12 | 42,1 | 12 | 85,1 |
| 13 | 61,6 | 13 | 92 |
| 14 | 77,4 | 14 | 96,1 |
| 15 | 88,2 | 15 | 98,1 |
| 16 | 94,7 | 16 | 99,2 |
| 17 | 98,2 | 17 | 99,7 |
| 18 | 99,6 | 18 | 99,9 |

| Zdieľanie | | Pozitívny prístup | |
|-----------|-----------|-------------------|-----------|
| HS | Percentil | HS | Percentil |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 0,1 | 1 | 0 |
| 2 | 0,3 | 2 | 0 |
| 3 | 0,7 | 3 | 0 |
| 4 | 1,4 | 4 | 0,1 |
| 5 | 2,8 | 5 | 0,2 |
| 6 | 5,7 | 6 | 0,5 |
| 7 | 10,8 | 7 | 1,3 |
| 8 | 18,2 | 8 | 2,8 |
| 9 | 29,5 | 9 | 6,2 |
| 10 | 43,6 | 10 | 13,2 |
| 11 | 58,1 | 11 | 24,9 |
| 12 | 72,3 | 12 | 42,5 |
| 13 | 83,2 | 13 | 59,9 |
| 14 | 90,5 | 14 | 72,7 |
| 15 | 95,1 | 15 | 83,1 |
| 16 | 97,5 | 16 | 91 |
| 17 | 98,8 | 17 | 96,2 |
| 18 | 99,6 | 18 | 99,1 |

| Vina mimo | | Odreagovanie sa | |
|-----------|-----------|-----------------|-----------|
| HS | Percentil | HS | Percentil |
| 0 | 0,3 | 0 | 0,7 |
| 1 | 1,4 | 1 | 3 |
| 2 | 3,2 | 2 | 7 |
| 3 | 6,5 | 3 | 12,6 |
| 4 | 12,2 | 4 | 20,2 |
| 5 | 20,7 | 5 | 29,9 |
| 6 | 32,5 | 6 | 41,6 |
| 7 | 48,6 | 7 | 55,2 |
| 8 | 64,7 | 8 | 68,7 |
| 9 | 77,5 | 9 | 79,5 |
| 10 | 87,6 | 10 | 87,6 |
| 11 | 94,2 | 11 | 93,5 |
| 12 | 97,7 | 12 | 96,8 |
| 13 | 99,2 | 13 | 98,6 |
| 14 | 99,6 | 14 | 99,4 |
| 15 | 99,7 | 15 | 99,6 |
| 16 | 99,8 | 16 | 99,8 |
| 17 | 99,8 | 17 | 99,8 |
| 18 | 99,9 | 18 | 99,9 |

| Prevencia | | Zmierenie sa | |
|-----------|-----------|--------------|-----------|
| HS | Percentil | HS | Percentil |
| 0 | 3,4 | 0 | 2,3 |
| 1 | 11,1 | 1 | 8,2 |
| 2 | 19,8 | 2 | 16,5 |
| 3 | 29,9 | 3 | 27,6 |
| 4 | 41,5 | 4 | 40,1 |
| 5 | 53,7 | 5 | 53,8 |
| 6 | 67 | 6 | 68,8 |
| 7 | 79,9 | 7 | 81,3 |
| 8 | 89,2 | 8 | 89,7 |
| 9 | 94,7 | 9 | 95 |
| 10 | 97,6 | 10 | 97,7 |
| 11 | 98,9 | 11 | 98,8 |
| 12 | 99,5 | 12 | 99,5 |
| 13 | 99,7 | 13 | 99,8 |
| 14 | 99,8 | 14 | 99,8 |
| 15 | 99,8 | 15 | 99,8 |
| 16 | 99,9 | 16 | 99,9 |
| 17 | 99,9 | 17 | 99,9 |
| 18 | 99,9 | 18 | 99,9 |

| Samostatnosť | | Zodpovednosť | |
|--------------|-----------|--------------|-----------|
| HS | Percentil | HS | Percentil |
| 0 | 0,2 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 0 |
| 2 | 2,6 | 2 | 0 |
| 3 | 5,3 | 3 | 0 |
| 4 | 10 | 4 | 0,1 |
| 5 | 17,4 | 5 | 0,3 |
| 6 | 28,4 | 6 | 0,9 |
| 7 | 42,7 | 7 | 2,6 |
| 8 | 57,3 | 8 | 6,6 |
| 9 | 70,4 | 9 | 14,7 |
| 10 | 81,4 | 10 | 27,8 |
| 11 | 89 | 11 | 44,8 |
| 12 | 93,9 | 12 | 62,7 |
| 13 | 96,9 | 13 | 77,5 |
| 14 | 98,2 | 14 | 87,9 |
| 15 | 98,9 | 15 | 94,4 |
| 16 | 99,5 | 16 | 97,7 |
| 17 | 99,7 | 17 | 99,1 |
| 18 | 99,9 | 18 | 99,8 |

| Sebereflexia | | Premýšľanie | |
|--------------|-----------|-------------|-----------|
| HS | Percentil | HS | Percentil |
| 0 | 3,4 | 0 | 2,3 |
| 1 | 11,1 | 1 | 8,2 |
| 2 | 19,8 | 2 | 16,5 |
| 3 | 29,9 | 3 | 27,6 |
| 4 | 41,5 | 4 | 40,1 |
| 5 | 53,7 | 5 | 53,8 |
| 6 | 67 | 6 | 68,8 |
| 7 | 79,9 | 7 | 81,3 |
| 8 | 89,2 | 8 | 89,7 |
| 9 | 94,7 | 9 | 95 |
| 10 | 97,6 | 10 | 97,7 |
| 11 | 98,9 | 11 | 98,8 |
| 12 | 99,5 | 12 | 99,5 |
| 13 | 99,7 | 13 | 99,8 |
| 14 | 99,8 | 14 | 99,8 |
| 15 | 99,8 | 15 | 99,8 |
| 16 | 99,9 | 16 | 99,9 |
| 17 | 99,9 | 17 | 99,9 |
| 18 | 99,9 | 18 | 99,9 |

| Stratégie vedúce k riešeniu | | | |
|-----------------------------|-----------|----|-----------|
| HS | Percentil | HS | Percentil |
| -13 | 0 | 15 | 27,44 |
| -12 | 0,05 | 16 | 30,68 |
| -11 | 0,06 | 17 | 34,26 |
| -10 | 0,07 | 18 | 37,79 |
| -9 | 0,12 | 19 | 41,21 |
| -8 | 0,17 | 20 | 44,38 |
| -7 | 0,24 | 21 | 47,48 |
| -6 | 0,33 | 22 | 50,7 |
| -5 | 0,48 | 23 | 53,77 |
| -4 | 0,67 | 24 | 56,83 |
| -3 | 0,8 | 25 | 60,17 |
| -2 | 0,95 | 26 | 63,59 |
| -1 | 1,17 | 27 | 66,83 |
| 0 | 1,53 | 28 | 70,14 |
| 1 | 2,02 | 29 | 73,12 |
| 2 | 2,59 | 30 | 75,58 |
| 3 | 3,32 | 31 | 78,09 |
| 4 | 4,17 | 32 | 80,58 |
| 5 | 5,07 | 33 | 82,77 |
| 6 | 5,99 | 34 | 84,7 |
| 7 | 7,18 | 35 | 86,77 |
| 8 | 8,72 | 36 | 88,64 |
| 9 | 10,77 | 37 | 90,14 |
| 10 | 12,98 | 38 | 91,48 |
| 11 | 15,34 | 39 | 92,64 |
| 12 | 18,37 | 40 | 93,97 |
| 13 | 21,42 | 41 | 95,19 |
| 14 | 24,41 | 42 | 96,04 |

| HS | Percentil |
|----|-----------|
| 43 | 96,78 |
| 44 | 97,46 |
| 45 | 98 |
| 46 | 98,43 |
| 47 | 98,78 |
| 48 | 99 |
| 49 | 99,17 |
| 50 | 99,35 |
| 51 | 99,5 |
| 52 | 99,6 |
| 53 | 99,75 |
| 54 | 99,9 |
| 55 | 99,95 |
| 56 | 99,96 |

| Stratégie vedúce k duševnej pohode | | | |
|------------------------------------|-----------|-----|-----------|
| HS | Percentil | HS | Percentil |
| -42 | 0 | -14 | 2,21 |
| -41 | 0,04 | -13 | 2,56 |
| -40 | 0,04 | -12 | 2,95 |
| -39 | 0,04 | -11 | 3,49 |
| -38 | 0,04 | -10 | 4,15 |
| -37 | 0,05 | -9 | 4,98 |
| -36 | 0,06 | -8 | 5,8 |
| -35 | 0,09 | -7 | 6,54 |
| -34 | 0,12 | -6 | 7,59 |
| -33 | 0,12 | -5 | 9,01 |
| -32 | 0,13 | -4 | 10,43 |
| -31 | 0,16 | -3 | 12,23 |
| -30 | 0,16 | -2 | 14,32 |
| -29 | 0,17 | -1 | 16,42 |
| -28 | 0,18 | 0 | 19,07 |
| -27 | 0,2 | 1 | 22,11 |
| -26 | 0,2 | 2 | 25,1 |
| -25 | 0,25 | 3 | 28,29 |
| -24 | 0,36 | 4 | 32,2 |
| -23 | 0,48 | 5 | 36,77 |
| -22 | 0,63 | 6 | 41,22 |
| -21 | 0,75 | 7 | 45,23 |
| -20 | 0,83 | 8 | 49,16 |
| -19 | 0,97 | 9 | 53,15 |
| -18 | 1,18 | 10 | 57,39 |
| -17 | 1,43 | 11 | 61,79 |
| -16 | 1,6 | 12 | 65,9 |
| -15 | 1,84 | 13 | 69,84 |

| HS | Percentil | HS | Percentil |
|----|-----------|----|-----------|
| 14 | 73,59 | 44 | 99,93 |
| 15 | 76,84 | 45 | 99,94 |
| 16 | 79,81 | 46 | 99,95 |
| 17 | 82,54 | 47 | 99,96 |
| 18 | 85,11 | 48 | 99,96 |
| 19 | 87,32 | 49 | 99,96 |
| 20 | 89,4 | 50 | 99,96 |
| 21 | 91,36 | 51 | 99,97 |
| 22 | 92,8 | 52 | 99,98 |
| 23 | 94,08 | | |
| 24 | 95,08 | | |
| 25 | 95,96 | | |
| 26 | 96,69 | | |
| 27 | 97,28 | | |
| 28 | 97,93 | | |
| 29 | 98,4 | | |
| 30 | 98,7 | | |
| 31 | 98,89 | | |
| 32 | 99,1 | | |
| 33 | 99,29 | | |
| 34 | 99,4 | | |
| 35 | 99,54 | | |
| 36 | 99,67 | | |
| 37 | 99,75 | | |
| 38 | 99,82 | | |
| 39 | 99,87 | | |
| 40 | 99,9 | | |
| 41 | 99,91 | | |
| 42 | 99,91 | | |
| 43 | 99,93 | | |

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). Burnúť 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 Konceptia 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&k&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 .