



## ZDROJE STRESU

### Uživatelský manuál

11/2022

[info@tcconline.cz](mailto:info@tcconline.cz)

[www.tcconline.cz](http://www.tcconline.cz)

## Obsah

Úvod.....	5
Co je to stres?.....	6
Faktory ovlivňující zvládání stresu.....	8
Locus of control.....	8
Nezdolnost v pojetí resilience.....	9
Nezdolnost v pojetí koherence.....	10
Nezdolnost v pojetí hardiness.....	11
Self-efficacy.....	12
Specifika online testování.....	14
Výhody online psychodiagnostiky.....	14
Limitace online psychodiagnostiky.....	15
Nestandardizované testování.....	16
Proč ještě existují testy tužka-papír?.....	16
Charakteristika Dotazníku ZDROJE zátěže.....	18
Popis faktorů a škál dotazníku Zdroje zátěže.....	19
Osobní oblast.....	19
Pracovní oblast.....	20
Vývoj dotazníku Zdroje zátěže.....	23
Propojení s Dotazníkem zvládání zátěže.....	24
Využití dotazníku Zdroje zátěže v personální praxi.....	25
Nábor pracovníků.....	25

Rozvoj pracovníků .....	25
Psychometrické charakteristiky a vlastnosti .....	26
Psychometrické charakteristiky – obecné vysvětlení.....	26
Konkrétní psychometrické charakteristiky dotazníku Zdroje zátěže .....	29
Popis vzorku .....	29
Administrace metody.....	31
Vhodné skupiny obyvatel .....	31
Jazykové mutace.....	31
Administrace Dotazníku Zdroje zátěže .....	31
Podoba výstupní zprávy.....	34
Položková analýza .....	38
Popularita položek.....	38
Korelace s hrubým skórem.....	39
Reliabilita.....	40
Split-half reliabilita.....	40
Závěr.....	41
Zdroje.....	42

„Stres v žádném případě nemusí být pouze škodlivý; je zároveň kořením života, neboť každé hnutí mysli a každá činnost zapříčiňuje stres. Stejný stres, po kterém jeden člověk onemocní, může znamenat pro druhého životodárné uzdravení.“

Hans Selye

kanadský lékař, biolog, chemik a endokrinolog,  
otec moderního výzkumu stresu

## ÚVOD

Stres provází lidstvo celou jeho historii. V průběhu dějin se mění jen jeho příčiny. Pračlověk zažíval každodenní stres při boji o přežití, s neolitickou revolucí přišel strach o úrodu, majetek a společenské postavení. A ani v moderní společnosti se stresu nevyhneme. Jak ale vyplývá z výše uvedeného citátu Hanse Selye – pokud volíme vhodné strategie zvládnání stresu, může pro nás být prospěšný.

Technologický pokrok nám dal všechno od kola až po moderní družice zkoumající vzdálený vesmír. Tam, kam se lidé dříve dostávali dny až týdny, můžeme dnes z pohodlí kanceláře zavolat.

Žijeme v informačním věku, kde rychlost a přizpůsobivost je základem přežití. Pouštíme se do zoufalého sprintu se stále se zdokonalující výpočetní technikou. Za technologický pokrok platíme vysokou daň v podobě stresu a zátěže, kterým jsme se paradoxně jeho urychlováním snažili vyhnout.

Jak píše Kenny & Cooper (2003): „tendence ke snižování nákladů vedla k tomu, že méně lidí dělá více práce a cítí se ve svém zaměstnání méně bezpečně. Rychlá expanze informačních technologií přes internet znamenala zvýšenou informační zátěž, zrychlené pracovní tempo a požadavek okamžité odpovědi 24 hodin 7 dní v týdnu. V mnoha zemích také stoupl počet pracovních hodin, což má negativní efekt na rodiny, kde oba rodiče vydělávají (což je v současnosti v mnoha zemích většina rodin).“

Zvládnání stresu je dnes tedy podstatou kompetencí, kterou stojí za to rozvíjet na osobní a/nebo korporátní úrovni. Psychologická obec zabývající se pracovní psychologií si to uvědomuje také. To je možná hlavním důvodem, proč 10 z 29 studií publikovaných v Handbook of Work and Health Psychology (2002) se přímo věnuje stresu a další se o něm zmiňují v souvislosti se zdravím. Teorií zvládnání zátěže je bezpočet a různých odnoží specializujících se na jednotlivé typy stresu ještě více. Projdeme si některé základní koncepty, které mají vztah k předkládaným inventářům.

## CO JE TO STRES?

Definice stresu je celá řada. Většina z nich akcentuje jako původ stresu nadlimitní zátěž vyplývající z fyzikálního (např. hluk či fyzické poranění), chemického (narušení homeostázy organismu, otravy), sociálního (neuspokojivé vztahy, nezaměstnanost), psychologického (osobnostní charakteristiky, nezdolnost) a politicko-ekonomického (války, krize) prostředí (Schreiber, 2000).

Není asi překvapující, že většina dnešního stresu plyne z každodenních sociálních a pracovních nároků. Ty v nás vyvolávají stejné reakce jako boj o přežití v pravěkém člověku. Koneckonců ztráta práce může v dnešním světě představovat závažný existenciální problém.

Pračlověk svůj problém vyřešil rychle – buď zaútočil, nebo utekl. Právě tento „*fight-or-flight*“ instinkt, kterým disponují všichni živočichové, není už v dnešní době adekvátní odpovědí na nároky moderní společnosti. Pokud jedinec pocituje své zaměstnání jako silně stresující, nemůže si obvykle svou frustraci vybit agresí. Má sice teoreticky šanci najít si jiné místo, ale to je provázáno s dalším stresem z hledání, případně z nezaměstnanosti.

Z hlediska klinické psychologie je zde třeba zmínit, že stres je silně provázán s neurotickými a depresivními poruchami – vyvolává je, zhoršuje je a také z nich vyplývá. Dle aktuálních dat vývoje počtu léčených pacientů v ambulantních psychiatrických zařízeních s diagnózami schizofrenie a neurotické poruchy navštěvovalo v roce 2012 psychiatra s neurotickými obtížemi přes 220 tisíc obyvatel, což je téměř dvojnásobný nárůst oproti roku 1998 (Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2012).

Bylo by ale chybou domnívat se, že stres pouze škodí. Irmiš (1996) píše, že stres je pro život nezbytný a škodlivý je teprve tehdy, když je ho moc a situaci už nezvládáme. To, že jistá úroveň vnitřního pnutí je pro život potřebná, potvrzuje mimo jiné i Frankl (1994). Tento typ žádoucího stresu se nazývá eustres a první jej pojmenoval slavný endokrinolog Hans Selye (Szabo, Tache, & Somogyi, 2012).

Eustres má stejný fyziologický doprovod jako negativní stres (odborně distres). Zásadní rozdíl mezi eustresem a distresem spočívá v interpretaci jedince, tedy v naučeném

vzorci vnímání světa a různých stresorů. Díky tomu eustres spíše motivuje, než aby od výkonu odrazil. A zároveň dává naději na to, že stresory, které nás dnes demotivují, můžeme zítra vnímat jako motivující eustres.

Právě kvůli stejné fyziologické reakci, která provází eustres i distres, se ale účinky obou typů stresu na organismus sčítají. Tzn., že příliš mnoho pozitivního stresu může také vést k maladaptivním stresovým reakcím. Daleko pravděpodobněji k nim ale dojde ve chvíli, kdy jsme zavaleni distresem.

## FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ZVLÁDÁNÍ STRESU

Prožívání stresu je silně individuální. Někoho vystresuje i drobná událost, jako je zmeškaný autobus, zatímco jiní lidé zvládají každý den enormní zátěž a nejeví známky stresu. Psychologové se již dlouhou dobu zabývají tím, co předurčuje tyto individuální rozdíly. Zde je od Křivohlavého (2003) volně převzatý přehled několika základních teorií doplněný o výzkumy z oblasti psychologie práce a organizace. Ke všem těmto teoriím jsou uvedeny relevantní vztahy ke škálám Dotazníku zvládání zátěže.

### Locus of control

V roce 1966 publikoval Julian Rotter výsledky svého výzkumu zvládání zátěže mezi různými lidmi. Z něj vyplývá, že lidé mají dvě základní tendence přistupování k zátěži. Mohou buď spoléhat na vlastní dovednosti, schopnosti a kompetence a aktivně se problému postavit a řešit jej – tzn., že mají interní locus of control (přibližný český překlad: „vnitřní ohnisko kontroly“).

Druhá skupina lidí pak očekává, že problémy se vyřeší samy. Je pro ně typické vyhýbání se problémům a doufání v jejich samovolné vyřešení – mluvíme pak o lidech s externím locus of control.

„Internalisté“ jsou výrazně více spokojeni se svou prací, protože úspěch je pro ně důsledkem jejich práce a nikoli výsledkem náhodných okolností (Norris & Niebuhr, 1984). Zažívají také méně stresu, jsou v práci spokojenější, používají více strategií zaměřených na řešení problému a méně strategií zaměřených na emoce než „externalisté“ (Anderson, 1976; Chen & Silverthorne, 2008).



## Nezdolnost v pojetí resilience

Resilience znamená v překladu nezdolnost, pružnost, odolnost, houževnatost, nezlomnost apod. Opakem resilience je pak vulnerabilita neboli zranitelnost. Je zkoumána především v rizikových rodinách ohrožených chudobou a psychopatologickými a sociopatologickými jevy. Je považována za schopnost vyrovnávat se s těžkými životními situacemi (Werner & Smith, 1992).

Resilience má více úrovní. Mezi ně patří například smysl pro humor. Jak uvádí Frankl (1994) i Coutu (2002) na příkladu koncentračního tábora, humor bývá v extrémně zátěžovém prostředí často černý, ale poskytuje nutnou perspektivu a zároveň zlehčení a odstup od situace.

Další nedílnou součástí je schopnost navazovat vztahy s ostatními včetně schopnosti požádat v těžké situaci o pomoc a zároveň mít vnitřní ochranu před invazivními lidmi.

Dále jsou pro resilientní osoby společné silně zakořeněné hodnoty, víra ve smysluplnost života a akceptace reality bez růžových brýlí (Coutu, 2002; Frankl, 1994). To je podstatné nejen z hlediska jednotlivce, ale i celé organizace. Firmy se stabilním hodnotovým systémem mají větší šanci přežít různé turbulence na trzích. Jak uvádí Coutu (2002, str. 52), „není náhodou, že nejvíce resilientní organizací na světě je katolická církev, která přežila 2000 let.“

Další lidská schopnost, která přispívá k resilienci, nese název původně z francouzštiny – *bricolage*. V překladu má podobný význam jako „kutilství“. Jedná se o schopnost přicházet s novými nápady s využitím stávajících zdrojů (Senyard, Baker, Steffens, & Davidsson, 2014). Tento pojem tak má velmi blízko k divergentnímu myšlení, které je právě charakterizováno myšlením „*out-of-the-box*“, se schopností improvizace a přicházení s novými nápady a možnostmi (Chytková, 2013).

Bricolage umožňuje lidem překonávat překážky tam, kde jsou ostatní ztraceni a nevidí možnosti. Proto je důležitá nejen pro jednotlivce snažícího se proktestit si cestu životem, nýbrž i pro organizace, kterým může pomoci skrze komplikovanou (Senyard, Baker, Steffens, & Davidsson, 2014).

## Nezdolnost v pojetí koherence

Koherence znamená v češtině celistvost, pevnost či souvislost. V pojetí Aarona Antonovského jde o a) pospolitost a soudržnost komunity a b) vnitřní integritu jedince. Antonovský (citován v Křivohlavý, 2003) definoval koherenci na základě tří charakteristik:

1. srozumitelnost situace (kognitivní stránka),
2. smysluplnost boje (motivační stránka),
3. zvládnutelnost úkolu (percepční stránka).

Tyto tři dimenze mají své kladné a záporné póly.

### Srozumitelnost situace

Srozumitelnost určuje, do jaké míry je člověku jasné, co se kolem něj a s ním děje. Jedná se o schopnost chápat svět jako organizované místo, kde vše má svou příčinu a následek. Lidé, kteří chápou svou situaci, pak volí vhodnější a aktivnější způsoby její změny. Pravidla hry jsou jim jasná a oni podle nich dokáží hrát.

Na opačném pólu jsou pak lidé, kteří svět vnímají jako chaotické místo, kde se nelze na nic spolehnout. Jejich chápání světa je komplikované, nesourodé a nekonzistentní. V chaosu, který je obklopuje, se těžko orientují, jsou nerozhodní a zmatení.

### Smysluplnost

Jakožto motivační složka určuje smysluplnost zaměření člověka k jeho životnímu cíli. Na základě tohoto směřování jsou pak životní události interpretovány buď jako smysluplné nebo nesmyslné. Člověk s pocitem smysluplnosti je angažovanější a snaží se dosáhnout svého cíle i přes překážky. Problémy jsou pro něj výzvy.

Opakem smysluplnosti je pak odcizení, které je charakterizováno postupnou ztrátou zájmu o dění i lidi kolem sebe. Odcizený člověk se postupně stahuje a straní společnosti.

## Zvládnutelnost

Zvládnutelnost označuje vnímané množství možností a zdrojů, které jedinec má k dispozici ke zvládnutí situace. V případě, že člověk vnímá situaci jako zvládnutelnou, pak si je jist svými zdroji i zdroji lidí kolem něj. Vstupuje do situace aktivně a využívá efektivně všechny dostupné zdroje.

Jedinec, který považuje situaci za nezvládnutelnou, má naopak tendenci zdroje přehlížet nebo bagatelizovat jejich využitelnost. Propadá se snadno do depresí a úzkostí. Sám sebe vnímá jako bezmocného a neschopného situaci změnit.

V kontextu Dotazníku zvládnání zátěže je nezdolnost ve všech pojetích jedním z teoretických základů následujících škál:

## Nezdolnost v pojetí hardiness

Tento termín by se dal do češtiny volně přeložit jako „osobnostní tvrdost“. Autorem je S. Kobasová (1979), která si povšimla nekonzistencí ve výzkumech vztahu mezi stresem a nemocností. Někteří lidé neonemocní, ačkoli jsou pod velkým tlakem, zatímco jiní ano. Přišla tedy s hypotézou, že tito lidé mají jinou strukturu osobnosti a nazvala ji hardiness.

Tito „tvrdí“ či „pevní“ lidé jsou charakterizováni tím, že:

1. věří v kontrolu či ovlivnění situace (*control*),
2. cítí se být hluboce zaměstnaní a zodpovědní za své životní aktivity (*commitment*)
3. vnímají změny jako vzrušující výzvu k dalšímu vývoji (*challenge*).

Kontrola situace silně koresponduje s locus of control Juliana Rottera.

Lidé dosahující vysokých hodnot hardiness mají lepší imunitu (Dolbier et al., 2001; Hystad, Eid, & Brevik, 2011), což vede k celkově nižší nemocnosti. To je benefitem nejen pro samotného jedince, ale i pro organizaci, ve které pracuje (nižší nemocnost znamená i méně absencí), a také pro společnost jako celek (nižší náklady na nemocenské, lékařskou péči apod.).

## Self-efficacy

Autorem pojmu self-efficacy (česky „vnímaná osobní zdatnost“) je Albert Bandura, který v roce 1977 (str. 191) vyslovil hypotézu, že „očekávání osobní účinnosti determinuje, zda bude zahájeno zvládací chování, kolik snahy bude vynaloženo a jak dlouho potrvá tvář v tvář překážkám a negativním zkušenostem.“

Základem tohoto konceptu je tedy vnitřní pocit jedince, že je schopen situaci i přes překážky zvládnout. Self-efficacy plyne ze čtyř základních zdrojů (Bandura, 1994; Bandura, 1997; Warner et al., 2014):

1. Nejdůležitějším zdrojem jsou zážitky úspěchu (*mastery experience*). Úspěch silně podporuje self-efficacy, zatímco neúspěch jej podkopává, a to zvláště v situacích, kdy není pocit osobní účinnosti ještě pevně zakotven. Posílení self-efficacy dále vyžaduje přiměřenou zátěž a adekvátní odměnu. Snadno dosažitelné úspěchy jsou rychle smeteny velkým neúspěchem.
2. Dalším zdrojem jsou zkušenosti zprostředkované sociálními modely. Ty plynou z podstaty sociálního učení, kdy sledování někoho, kdo dosáhl úspěchu a má podobné charakteristiky jako daný jedinec, vede tímto mechanismem ke zvýšení self-efficacy, neboť jedinec získá pocit, že cíl je dosažitelný i pro něj. Právě podobnost modelu je zde zásadní. Obézni čtyřicátník, který nikdy nesportoval, získá jen s obtížemi pocit, že dokáže to samé, co nejrychlejší muž planety Usain Bolt. Daleko přijatelnější model pro něj je muž, který míval nadváhu a po tréninku zaběhl půlmaraton.
3. Třetím, již poměrně slabším způsobem zvýšení self-efficacy, je pak přesvědčování o jedincových kvalitách a schopnosti dosáhnout cíle. Jak ale Bandura (1994) poznamenává, „je obtížnější vštípit vysokou důvěru v osobní účinnost jen sociálním přesvědčováním, než ji podkopat.“
4. Posledním pilířem jsou pak somatické a emoční stavy. Pozitivní nálady a dobrý fyzický stav self-efficacy podporují, zatímco jejich negativní protějšky jej snižují. Pro posílení self-efficacy je tedy potřeba umět zvládat své stresové reakce a negativní emoce. Lidé, kteří mají vysoké self-efficacy vnímají distres jako pozitivní přípravnou fázi pro výkon, zatímco ti, jejichž self-efficacy je nízké, jej

vnímají jako varovný signál a omezující faktor vedoucí k dalšímu neproduktivnímu stresu.

Pozitivní vliv self-efficacy na stres plynoucí z různých zdrojů (vnitřních i vnějších) byl prokázán i v mnoha studiích (v případě přílišného pocitu zodpovědnosti – Rennesund & Saksvik, 2010; diskriminace na pracovišti – Randle, 2012; diabetu – Toker, Gavish, & Biron, 2013; u malých podnikatelů – Kaiser, 2012; atp.)

## SPECIFIKA ONLINE TESTOVÁNÍ

Většina metod online psychodiagnostiky byla ještě ve velmi nedávné minulosti prakticky jen elektronickou verzí původně tužka—papír dotazníků (Bartram, 2000). Online psychologické testování je velmi mladou oblastí psychologie a rychle se vyvíjí. Počátky tohoto nového oboru se datují přibližně do 90. let minulého století, kdy internet dosáhl dostatečné rozšířenosti a rychlosti, aby společně umožnil podobné nástroje efektivně využívat.

Bartram (2004) dokonce rozšíření online testování považuje za jednu z největších změn v oblasti výběru zaměstnanců během posledních několika let, která rapidně vytlačuje klasickou formu tužka—papír.

Po boomu na přelomu století, který byl ale zároveň provázen řadou pochybností nad validitou takovýchto nástrojů, přišla studená sprcha v podobě finanční krize. Kvůli ní si začaly firmy vybírat různé metody s podstatně větší opatrností. To vedlo k pročištění trhu s těmito metodami. To ale nutně neznamena, že přežily jen firmy odvádějící kvalitní práci. Kromě nižší ceny méně kvalitních služeb zde hrály roli i Evropské fondy, které měly negativní vliv na konkurenci.

### Výhody online psychodiagnostiky

Výhody online testování osobnosti lze shrnout do následujících bodů:

1. Testování online je obecně mnohem levnější než klasické testování tužka – papír, uchazeč testy vyplňuje sám, společnost tedy nemusí platit specialistu, který bude uchazeči testy administrovat. Dalšími náklady, které zde odpadají, je čas administrátora, který pak musí výsledky uchazeče vyhodnotit. Výsledky jsou u online testování vypočítány téměř okamžitě pomocí počítače (odpadá zde i lidský faktor chyby). Licence na online testy bývají také levnější než na testy tužka - papír.
2. Online testy lze administrovat kdekoli a kdykoli bez nutnosti mít v počítači jakýkoliv program vyjma webového prohlížeče. Testovaný si může test vyplnit kdykoliv se mu to hodí bez nutnosti fyzicky dorazit do společnosti. Toto pomáhá přilákat kvalitnější uchazeče, jejichž čas je drahý a jakákoliv úspora času je tedy pro ně velkou výhodou.

3. Online testování a vyhodnocení pomocí počítače umožňuje do testů zakomponovat mnohem složitější lžiskóry a oproti verzi tužka-papír také přidat algoritmy pro detekci snahy o záměrné zkreslení výsledků.
4. Díky online testování lze uchazeče porovnávat se stále aktuálními normami a mít tedy tak přesný obraz o vztahu výsledků uchazeče a zbytku pracující populace v ČR. Oproti tomu v klasickém testování tužka – papír si běžně administrátor testu koupí drahý tištěný manuál s normami aktuálními v určitém roce a pak tento manuál s postupně zastarávajícími normami používá celou svou profesní kariéru.
5. Online testování je přístupné širokému počtu specialistů v náboru, zatímco u verzí tužka – papír může test administrovat jen vystudovaný psycholog, většinou ještě po nákladném školení. Společnost tak musí platit specialistu nejen na administraci testů, ale zároveň i na interpretaci výsledků a psaní výsledných zpráv. Oproti tomu s online diagnostikou může po krátkém zaškolení pracovat kdokoliv, protože sama generuje kvalitní interpretace a popis uchazeče. Komplexní školení na práci s těmito interpretacemi a zpětnou vazbu uchazečům je však silně doporučováno.

## Limitace online psychodiagnostiky

Podobně jako je tomu ve všech oborech, tak ani svět online psychodiagnostiky není černobílý. I tyto moderní metody mají slabá místa. Je tedy na místě zmínit i některé výhody verze tužka – papír:

### Příliš mnoho diagnostiky

Pochybnosti nad kvalitou online psychodiagnostických metod stále přetrvávají, a to především v akademických a expertních kruzích. Online metodám bývá často vyčítáno, že se rojí na trhu jak houby po dešti, přičemž jejich psychometrické kvality bývají nevalné. Chybí jim manuály, kvalitní validizační studie a slibují nemožné – že s jejich využitím získají klienti během pár kliknutí ideálního zaměstnance (Bates, 2002).

## Nestandardizované testování

Další problémem jsou nestandardizované podmínky testování. Testovaný může dotazník vyplňovat například v rušném prostředí, což může ovlivnit výsledky. Absence časového omezení ale tuto námitku do značné míry vyvrací. Domníváme se taktéž, že je zodpovědností každého jedince, jaké si vytvoří podmínky pro absolvování testu. V důsledku se také jedná o zajímavou informaci o testovaném. Pokud se rozhodne vyplňovat dotazník v nevhodných podmínkách, je to také údaj o jeho osobnosti, postoji k nabízené pozici (popř. seberozvoji) atd.

Výsledky testu mohou představovat dodatečný informační zdroj při poradenských rozhovorech a výběrových řízeních. Neměly by ale být jediným podkladem pro rozhodování v těchto otázkách.

### Nemožnost identifikace

Další oprávněnou námitkou proti online metodám je nemožnost identifikace respondenta. Proto je teoreticky možné, aby test za respondenta vyplnila jiná osoba. V kontextu assessment a development center to ale není možné, neboť testy jsou administrovány pod dohledem. V případě vyplnění inventáře v domácím prostředí je teoreticky možné tímto způsobem podvádět, ale pokud jsou využity další metody (např. rozhovor), diskrepance mezi výsledky testu a uchazečovým chováním se projeví.

Proto by měly být výsledky inventáře vždy ověřeny výběrovým pohovorem, případně dalšími metodami využívanými v personální praxi, a neměly by být jediným podkladem pro rozhodování, zda je uchazeč vhodným kandidátem.

## Proč ještě existují testy tužka-papír?

1. Lze je administrovat i bez počítače a připojení k internetu, což někdy může být užitečné například při DC programu ve velmi odlehlé lokalitě.
2. Psycholog či administrátor testu má osobní kontakt s člověkem, může tedy do výsledné zprávy poskytnout další informace nad rámec testu. Otázkou zůstává, nakolik objektivní a relevantní tyto informace jsou a nakolik jde o efekt prvního dojmu. Být schopen poskytnout nezávislé a objektivní pozorování požaduje intenzivní trénink a mnohaleté zkušenosti.



3. Administrátor testu má jistotu, že test daná osoba skutečně vyplňuje v klidném prostředí a dle pokynů. Při administraci online za klidné prostředí vhodné k vyplňování testu zodpovídá testovaná osoba.
4. Poslední výhodou papírové verze, silně specifickou pro Českou republiku, je fakt, že po zakoupení papírové verze testu může administrátor tuto verzi testu nelegálně donekonečna kopírovat a používat bez dalších nákladů. Kromě morální závadnosti tohoto jednání je zde samozřejmě i problém s časem rychle zastarávajícími normami, test se tak stává neaktuální a nepřesný. Pokud se navíc uchazeč, který nebyl přijat na základě tohoto kopírovaného testu, rozhodne výsledek výběrového řízení soudně rozporovat, má společnost, kde je taková praxe zvykem, výrazný problém. Tyto případy nejsou časté, ale již byly několikrát zaznamenány.

## CHARAKTERISTIKA DOTAZNÍKU ZDROJE ZÁTĚŽE

Dotazník Zdroje zátěže je metodou zastřešující Dotazník zvládnání zátěže, který mapuje copingové strategie při setkání se stresem. Dotazník Zdroje zátěže se zaměřuje na zjišťování konkrétních faktorů v osobním i pracovním životě, které ke vzniku stresu přispívají.

Dotazník pracuje na dvou bipolárních škálách, kdy první z nich se zaměřuje na míru vnímaného stresu spojeného s konkrétní oblastí (zatěžuje mě vs. nezatěžuje mě) a druhá škála se týká emocionální roviny, která je spojena s daným faktorem (vyvolává to ve mě záporné pocity vs. vyvolává to ve mě kladné pocity/baví mě to).

Propojením těchto dvou škál jsou konkrétní faktory rozděleny do tří základních kategorií:

- Salutory – jsou faktory, které přispívají ke zvládnání zátěže (protektivní faktory). Jedná se o oblasti, které v nás nevyvolávají stresovou reakci a máme je spojeny s pozitivními emocemi.
- Motivátory – vychází z teorie eustresu. Jedná se o faktory, které jsou pro nás zatěžující, avšak máme s nimi spojené pozitivní emoce. Interpretujeme si je tedy jinak než v případě stresorů. Fyziologická reakce je ovšem obdobná jako v případě stresorů.
- Stresory – jedná se o faktory na úrovni distresu. Jsou to oblasti, které vnímáme jako zatěžující a máme k nim negativní přístup.

Jak již bylo zmíněno, dotazník mapuje míru těchto kategorií napříč osobní oblastí a pracovní oblastí. Každou oblast je tvořena celkem sedmi škálami.

Cílem inventáře je poskytnout respondentovi komplexní profil zachycující oblasti v jeho osobním i pracovním životě, které přispívají k subjektivnímu pocitu stresu, a které jsou naopak spjaty s pozitivními pocity a působí vůči stresu protektivně.

Inventář je tvořen celkem 84 položkami, na které člověk odpovídá na dvou škálách. Vyplnění dotazníku trvá přibližně 25 minut.

## POPIS FAKTORŮ A ŠKÁL DOTAZNÍKU ZDROJE ZÁTĚŽE

Dotazník zdrojů zátěže je rozdělen na dva základní faktory – na osobní a pracovní oblast. Každá oblast je komplexně mapována pomocí sedmi škál.

### Osobní oblast

#### Zdravý životní styl

Jedná se o somatické zdraví, stravovací návyky, pohybové aktivity – cvičení a kvalitu a kvantitu spánku (Křivohlavý, 2003). Do této kategorie rovněž patří oblast volnočasových aktivit, které mohou zvyšovat psychické i fyzické zdraví a obecně působí pozitivně na naše schopnosti vyrovnávat se se stresovými situacemi (např. Henderson and Bialeschki, 2005; Lee, Wu, & Lin, 2012). Tyto faktory byly integrovány do škály s názvem *Zdravý životní styl*.

#### Fungující osobní vztahy

Tato škála zachycuje sociální složku modelu a jedná se o škálu integrativní, jejímž cílem je komplexně zmapovat sociální prostředí jedince, kvantitu a kvalitu jeho vztahů a celkové subjektivní vnímání jeho podpůrné sociální sítě.

#### Psychická odolnost

Škála psychické odolnosti či křehkosti vychází z konceptu *psychické resilience* (Křivohlavý, 2003). Dává nám informace o tom, nakolik je jedinec psychiky odolný vůči stresogenním vlivům. Zda je schopen rychle a efektivně zvládat stresové situace a nenechat se stresem pohltnout.

#### Schopnost ovlivnit

Škála vlivu vychází z koncepce *self-efficacy* Alberta Bandury (2006). Poskytuje nám informace o tom, jak člověk nahlíží na svou schopnost zvládnout a efektivně naložit se situací. Jedná se o pocit kontroly nad vlastním životem a co jej ovlivňuje. Z toho vychází přesvědčení o schopnosti kontrolovat stresové situace.

## Pozitivní myšlení

Základem škály pozitivní myšlení je koncept optimismu a pesimismu. Tento konstrukt zachycuje naše obecné očekávání, co se uskuteční v budoucnu. Optimisté mají tendenci očekávat příchod pozitivních událostí, pesimisté mají naopak opačnou představu. Podle výzkumů se jedná o stabilní rys osobnosti (Scheier & Carver, 1985).

## Styl chování

Styl chování je škálou zaměřenou na behaviorální charakteristiky jedince při zvládnání zátěže a opírá se o teorii rozdělující chování na typ A a B. Chování typu A je epidemiologický konstrukt založený na klinických pozorováních pacientů s koronárními onemocněními (Friedman, 1996). Tento konstrukt zahrnuje přehnanou ambicióznost, soupeřivost, pocit nedostatku času a agresivitu. Tyto charakteristiky vedou k většímu vylučování stresových hormonů a celkově tedy zhoršují prožívaný stres a jeho následky. Kromě toho vedou i ke zvýšenému riziku srdečních poruch (Lee et al., 1990). Chování typu B je pak charakterizováno jako protipól chování typu A, tedy absence výše uvedených behaviorálních vzorců (Matthews, 1982).

## Sebevědomí

Tato škála zahrnuje koncept sebevědomí a vědomí vlastní hodnoty. Škála zachycuje to, jak se jedinec cítí jako celek a nakolik se obecně považuje za hodnotného jedince. Jedná se tedy o koncept tzv. „globálního sebevědomí“ („global self-esteem“). V rámci tohoto konceptu existuje předpoklad, že sebevědomí je stálá osobnostní charakteristika ovlivňující (moderující) mnohé oblasti života včetně zvládnání zátěže (Jex & Elacqua, 1999).

## Pracovní oblast

### Pracovní prostředí

Tato škála zahrnuje stresory pramenící z neuspokojivých podmínek pro práci, které zamezují její úspěšné vykonávání a tím zároveň narušují pocit well-beingu během pracovní doby. Patří zde rovněž problematika rozložení pracovních hodin (práce na směny, práce přes čas, ranní vstávání, pozdní odchody) a kvalita a kvantita přestávek v práci.

## Fungující pracovní vztahy

Tato škála zahrnuje aspekty sociálního života v práci, jako je míra podpory, která se mi dostává ze strany nadřízených a kolegů. Kvalita vztahu s manažerem, celková atmosféra na pracovišti a ochota spolupráce v rámci pracovního kolektivu.

## Organizace práce

Škála organizace práce je komplexní oblastí, která zahrnuje různorodé aspekty organizace práce. Patří zde vymezování pracovních priorit a kompetencí. Do této oblasti rovněž spadá množství práce, které je jedinci přiděleno a množství byrokracie s ní spojené. S těmito tématy souvisí také, jak je práce jedince rozložena z dlouhodobého hlediska, uspořádanost a logická návaznost úkolů.

## Řízení práce

Škála managementu práce souvisí možností podílení na rozhodování a organizaci vlastní práce. Patří zde rovněž hodná motivace pracovníka, které úzce souvisí se zpětnou vazbou, jejichž absence může mít na spokojenost jedince v práci značný dopad. Škála řízení práce zahrnuje oblast delegování úkolů (jasnost formulace úkolů, směřování apod.) a problematiku odměňování či oceňování za práci.

## Možnosti rozvoje

Škála možnosti rozvoje obsahuje veškeré aspekty kariérních a rozvojových možností v konkrétním zaměstnání. Patří zde oblast postupu, a to jak z vertikální, tak horizontálního pohledu a s ní související rovina platového ohodnocení a jistota pracovního uplatnění. Rovněž jsou zde zahrnuty různorodé oblasti sebeuplatnění, jako je možnost rozvoje a využití schopností a dovedností pracovníka při výkonu práce. Důležitou součástí je možnost prezentovat a prosazovat své nápady a myšlenky.

## Obsah práce

Škála obsah práce zahrnuje aspekty toho, jak člověk svou práci vnímá a jak je vnímána z pohledu společnosti. Zdali ji vnímá jako smysluplnou, jako práci, která vede k výsledkům, a zdali je pro něj práce zajímavá. Tyto oblasti úzce souvisí s náročností práce, kdy nízká náročnost může vést k nudě a fádnosti, a naopak příliš vysoká náročnost (neodpovídající kompetentnosti pracovníka) může jedince frustrovat.

Důležitá je rovněž míra překrytí zkušeností a kompetencí pracovníka s náplní jeho práce a možnost balancovat mezi soukromým a pracovním životem. Jako stresující mohou být v této oblasti vnímány rovněž organizační změny, restrukturalizace a změny pracovních rolí.

### Pracovní role

Tato škála zahrnuje různé vnímané aspekty pracovní role. Pracovní role se mohou lišit mírou kladené zodpovědnosti na pracovníka a také tím, zdali jedinec vnímá vyšší zodpovědnost jako motivující či stresující. S tímto aspektem souvisí i míra nároků a jejich možný konflikt s požadavky z jiných zdrojů (například z vyššího managementu). Škála pracovní role rovněž zahrnuje konkrétní nároky, které jsou na jedince při náplni práce kladeny, kam může patřit emoční náročnost práce, potřeba uplatňovat asertivní postoj či míra nutnosti propagace sebe sama a své práce.

## VÝVOJ DOTAZNÍKU ZDROJE ZÁTĚŽE

Vývoj dotazníku navázal na revizi Dotazníku zvládnání zátěže a potřeby vytvoření komplexní, zastřešující metody Stres a Strategie, která by mapovala nejen copingové strategie spojené se stresem, ale rovněž jeho zdroje. Revize Dotazníku zvládnání zátěže i vznik dotazníků Zdroje a zátěže byl podpořen Technologickou agenturou České republiky (TAČR).

Model dotazníku Zdroje zátěže pracuje s ideou, že lidské chování a prožívání je určeno biologickou komponentou (tzv. biologická determinace lidské psychiky), psychickými vlivy (osobnostní charakteristiky získané učením, životní zkušenost atd.) a sociálním prostředím, tzn. vztahy jedince s ostatními lidmi a jejich kvalitou (Engel, 1977).

Tento teoretický základ nám umožnil vytvořit obrysy konstrukce metody a postupně je plnit jednotlivými škálami. Následný vývoj se ubíral směrem k nalezení podstatných determinant zvládnání zátěže na osobní úrovni. Bio-psycho-sociální model je zde zachován v oblastech Život – Pohoda – Vztahy pro snadné pochopení z hlediska uživatelů metody. Dále jsme našli několik různých dělení zdrojů stresu v práci, ze kterých jsme čerpali při tvorbě vlastního modelu reflektujícího aktuální poznatky z této oblasti spolu s našimi praktickými zkušenostmi v oblasti psychologie práce.

## PROPOJENÍ S DOTAZNÍKEM ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽE

Smyslem vývoje dotazníků Zdrojů zátěže bylo zejména možnost jeho propojení s Dotazníkem zvládání zátěže, který mapuje konkrétní strategie, které jedinec ve stresové situaci využívá. V případě vyplnění obou dotazníků umožňuje výstup identifikování strategií, které by respondentovi mohly pomoci v oblastech, které vnímá, jako vysoce stresující. Společně s doporučením je ve výstupu zobrazena rovněž informace, do jaké míry je tato strategie jedincem využívána. Rovněž propojení popisuje strategie, které mohou v případě využití v dané oblasti jedinci spíše uškodit a stres s ní spojený naopak zvýšit.

Například v situaci, kdy pro jedince je zdrojem stresu jeho psychická odolnost, může pro něj být nápomocné zaměřit se na sebekontrolu a pozitivní přístup ve vztahu ke stresogenní situaci. Naopak v přístup ke smíření se se situací či zvýšení pocitu zodpovědnosti mohou vést k rapidnímu nárůstu stresu v tomto faktoru.

Toto propojení vede ke vzniku komplexní metody zjišťování stresu – Stres a Strategie. Tato metoda přináší jedinci kvalitativně bohatší informace a doporučení, která jsou reálně aplikovatelná v osobním i pracovním životě a mohou směřovat ke zvýšení well-beingu jedince.



## VYUŽITÍ DOTAZNÍKU ZDROJE ZÁTĚŽE V PERSONÁLNÍ PRAXI

Obdobně jako Dotazník zvládnání zátěže nabízí dotazník Zdrojů zátěže různorodé možnosti uplatnění v oblasti psychologie práce a organizace.

### Nábor pracovníků

V případě oblasti náboru je pro personalisty užitečné identifikovat zdroje stresu v osobní oblasti respondenta, a to zejména v případě náboru na pozice spojené s vyšší mírou stresové náročnosti. Ve většině případů platí, že účinky stresu se sčítají. Je proto očekáváno, že při vyšším poměru stresorů a motivátorů oproti salutorům v osobní oblasti, bude vést k rezervované kapacitě vyrovnávání se stresem v pracovní oblasti.

### Rozvoj pracovníků

Hlavní oblast možnosti využití dotazníků Zdroje zátěže je primárně rozvoj pracovníků, ať už z hlediska individuálního rozvoje či v případě development center.

V oblasti individuálního rozvoje dotazník poskytuje respondentovi komplexní pohled na poměrný výskyt stresogenních faktorů a faktorů, které působí vůči stresu jako protektivních (ochranné). Přínosem pro pracovníka může být rovněž možnost porovnání osobní a pracovní oblasti.

Pro rozvoj pracovníků v rámci development center poskytuje inventář cenné informace týkající se subjektivní míry vnímaného stresu vzhledem ke konkrétní pracovní pozici. Navíc je možné pracovat i s mírou stresu spjatou s osobním životem a zaměřit se na work-life balance. Nejcennější pro rozvoj je samozřejmě kombinace obou dotazníků, Zdrojů zátěže i Dotazníku zvládnání zátěže. Tato kombinace umožňuje cíleně se zaměřit na konkrétní problematické oblasti a strategie práce s nimi.

## PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY A VLASTNOSTI

### Psychometrické charakteristiky – obecné vysvětlení

Psychometrické charakteristiky jsou rozhodující vlastností každého účinného psychodiagnostického nástroje. Kvalita psychometrie určuje kvalitu nástroje a rozlišuje odborné a fungující nástroje od nefunkčních populárních dotazníků a „testů“ zaštiťujících se neprávem pojmem psychologie či psychodiagnostika.

Fungující test, dotazník či osobnostní inventář stojí vždy na třech základních pilířích, jejichž zevrubný popis si vypůjčíme od Urbánka, Denglerové a Širůčka (2011):

#### Položková analýza

Účelem položkové analýzy je ověření, zda položky jsou skutečně relevantní k tomu, co se snažíme zjistit. V tomto případě jsme tedy zjišťovali, zda použité položky odpovídají svou popularitou a korelací s hrubým skórem potřebám inventáře.

**Popularita.** Jedná se o zjištění podílu osob, které na danou položku odpověděly kladně. Účelem tohoto indexu je zjistit, zda a nakolik daná položka má rozlišovací schopnost. Pokud by všichni probandi odpovědi na položku kladně nebo naopak záporně, tak je její přítomnost v inventáři zcela zbytečná.

Z inventáře vyřazujeme položky, které mají příliš nízkou či vysokou popularitu, protože na takové položky odpovídá převážná většina lidí stejně a nepřináší tedy v inventáři žádné nové informace. Může nabývat hodnot 0–1, dle odborného konsenzu přijatelné hodnoty leží mezi 0,2–0,8.

**Korelace s hrubým skórem.** Jedná se o vyřazení položek, u kterých nalézáme jen velmi slabý vztah s výsledky ostatních položek měřících stejný atribut.

Tímto způsobem se opět zbavíme neefektivních položek, jejichž výsledky vychází silně jinak než výsledky ostatních položek a lze tedy předpokládat, že tyto položky neměří stejný psychologický konstrukt jako zbytek položek nebo ho měří nepřesně.

Může nabývat hodnot 0–1, dle odborného konsenzu je přijatelná hodnota od 0,2 výše.

## Reliabilita

Akademická definice reliability nám říká, že reliabilita je podíl variability pravých skóre k celkové variabilitě (Urbánek, Denglerová, & Širůček, 2011, str. 97). Jedná se v podstatě o přesnost testu neboli míru, nakolik dává test či dotazník konzistentní výsledky. Reliabilní testy a dotazníky dávají velmi konzistentní výsledky, protože jsou zkonstruovány tak, aby při jejich vyplňování vznikalo minimum náhodných chyb. Rozlišujeme několik typů reliability (uvádíme nejdůležitější):

**Test – retest reliabilita.** Jedná se o pojetí reliability, kde se za zdroj chyby považuje cokoli, co mění skór dvakrát či vícekrát měřeného atributu. Základním předpokladem zde je, že osobnost jedince se v čase příliš nemění. Pokud z tohoto předpokladu vyjdeme, tak snadno dojdeme k tomu, že inventář, který měří osobnost, by měl dávat vždy stejné výsledky. Tento typ reliability tedy nejlépe změříme tím, že dáme inventář k vyplnění opakovaně stejné osobě.

**Cronbachovo alfa.** Jedná se o statistický koeficient vyjadřující míru vnitřní konzistence testu. Vychází z předpokladu, že každá v testu použitá položka by měla do určité dostatečně vysoké míry korelovat s testem jako celkem. Probandi by měli mít tendenci na tyto položky odpovídat podobně. Velmi zjednodušeně řečeno nám udává, do jaké míry měří položky dotazníku stejný konstrukt.

Dle odborného konsenzu by tato hodnota měla být pro dotazník celkově 0,6 a výše, v rámci jednotlivých faktorů jsou přípustné i drobné odchylky směrem níže.

Měříme dle variance jednotlivých položek a variance celkového hrubého skoru.

**Split-half reliabilita.** Jedná se o další formu měření vnitřní konzistence testu. V tomto případě se ale nesnažíme ověřit, zda mají položky relevanci k testu jako celku, nýbrž zjišťujeme, zda – pokud rozdělíme test na dvě poloviny – tyto poloviny spolu korelují. Opět zde vycházíme ze stejného předpokladu jako v případě měření Cronbachova alfa; nezávisle na tom, zda test rozdělíme na dvě poloviny, by tyto dvě poloviny měly měřit to samé a jejich výsledky by spolu měly silně korelovat.

Opět by měla dosahovat 0,6 a výše, přípustné drobné odchylky níže vzhledem k nižšímu počtu položek ve výpočtu. Měříme rozdělením položek inventáře na dvě

stejně velké poloviny dle různých kritérií a měřením síly vztahu mezi výsledky těchto dvou polovin.

## Validita

Jde o širokou skupinu metrik určujících, do jaké míry test či dotazník měří konstrukt, k jehož měření byl vytvořen. Zahrnuje i metriky pro provázanost s praxí a praktickými výsledky. Zjednodušeně řečeno, do jaké míry test či dotazník měří to, co chceme, aby měřil. Rozlišujeme několik typů validity (uvádíme nejdůležitější):

**Konvergentní validita.** Pokud škály našeho inventáře měří opravdu konstrukty, které chceme, aby měřily, tak by tyto škály měly dávat podobné výsledky jako obdobné škály jiných inventářů, u kterých již bylo praxí dokázáno, že daný konstrukt opravdu měří. Měříme silou vztahu mezi výsledky našeho inventáře a výsledky inventáře, jehož validita byla již prokázána, které oba zadáme vyplnit stejné osobě. Zjednodušeně řečeno by člověku, který vyplnil jiný zavedený osobnostní inventář a vyšlo mu, že je spíše extravert, mělo i v našem inventáři vyjít to samé. Samozřejmě vybíráme pro porovnání inventář, který měří podobný či stejný konstrukt, který také měříme naším inventářem.

**Diskriminační validita.** Pokud škály našeho inventáře měří opravdu konstrukty, které chceme, aby měřily, tak by tyto škály měly dávat rozdílné výsledky oproti rozdílným škálám jiných inventářů. Měříme porovnáním výsledků našeho inventáře a výsledky jiného inventáře, které oba zadáme vyplnit stejné osobě. Pro porovnání vytváříme inventář, který měří konstrukt, který je podobný našemu konstrukt, ale u kterého chceme prokázat rozdíl v měření, a tedy potřebu samostatného měřícího nástroje. Případně vybíráme zcela odlišný konstrukt, pokud chceme dokázat, že jsou tyto dva konstrukty na sobě nezávislé (např. osobnostní vlastnosti a schopnost abstraktního myšlení).

**Prediktivní validita.** Udává nám existenci a sílu vztahu mezi výsledky testu a objektivními výsledky jiného hodnotícího kritéria (typicky vztah k pracovnímu výkonu, hodnocení manažerem, výše obratu u obchodních zástupců apod.) Má silný dopad pro využití nástroje v praxi, prokazuje užitečnost nástroje při předpovědi (predikci) výkonu a výsledků zaměstnance.

## KONKRÉTNÍ PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY DOTAZNÍKU ZDROJE ZÁTĚŽE

### Popis vzorku

Vzorek použitý pro výpočet položkové analýzy pro aktuální revizi byl tvořen 154 členy dospělé pracující populace. Data byla získána elektronickou formou při náboru či rozvoji zaměstnanců. Výpočet norem pro aktuální revizi byl proveden na stejném vzorku.

Vzorek byl demograficky rozdělen dle věku a pohlaví. Někteří účastníci tyto údaje nevyplnili a nejsou tedy počítáni do specifických norem. Níže uvádíme popis vzorku použitého k výpočtu norem.

Dále byli účastníci dotázáni na svoje vzdělání, zda mají či nemají podřízené a zda jsou v přímém kontaktu s klienty.

Pohlaví		Věk	
57 % ženy	N=88	27 % do 29 let	N=41
43 % muži	N=66	51 % 30–44 let	N=79
		22 % nad 45 let	N=34

Členění dle věku bylo stanoveno na základě diskuse s HR manažery a odborníky na vzdělávání a rozvoj. Věkové hranice odpovídají „životnímu cyklu“ zaměstnance. Do cca 30 let jsou zaměstnanci vnímáni jako „talenti“, učící se, s potenciálem pro rychlý růst dovedností a znalostí.

Druhá kategorie, tj. 30 až 45 je skupina, ve které nejčastěji probíhá kariérový růst, ukotvení dovedností a znalostí, stabilizace a dozrání, a to i v osobní rovině (většina lidí v tomto věku má již rodinu, děti, je pro ně významnější než dříve vyváženost osobního a pracovního života). Skupina nad 45 let je pak vnímána jako zkušená, zralá, těžící ze svých znalostí a praxe, s potenciálem předávat je dál. Zároveň rozdělení odpovídá věkovému rozpětí lidí, se kterými se setkáváme v rámci pracovní diagnostiky. Kategorie také respektují nejčastější dělení zaměstnanců v rámci různých firemních průzkumů.

Vzdělání		Pozice	
0 % základní	N=0	34 % mám podřízené	N=50
18 % středoškolské	N=27	66 % nemám podřízené	N=99
17 % střední odborné	N=26		
62 % vysokoškolské	N=95		
3 % postgraduální	N=6		

#### Kontakt s klienty

62 % jsem v přímém kontaktu s klienty	N=91
38 % nejsem v přímém kontaktu s klienty	N=55

## ADMINISTRACE METODY

### Vhodné skupiny obyvatel

Dotazník je určen především pro personální využití. Z tohoto titulu je jeho validita nejsilnější u pracující populace kolem 20–55 let věku. To ovšem neznamená, že ho nelze použít i u jiných skupin obyvatel, protože styly zvládnání zátěže plynou z osobnostních charakteristik a jsou relativně stálé. Validita takových výsledků bude ale omezená a je třeba k tomu při vyhodnocení přihlídnout.

Položky inventáře mají nehodnotící, neútočný a nevtíravý charakter. Inventář neobsahuje žádné položky zasahující nepřiměřeně do soukromí jedince – to se týká sexuálních preferencí, náboženství, rasových a etnických postojů apod. Inventář není určen k diagnostice duševních poruch.

Předpokladem k vyplnění inventáře je základní gramotnost (jazyková i počítačová) umožňující porozumění instrukcím a vyplnění jeho položek. Tyto předpoklady lze v případě nutnosti naplnit v případě, že jedinec má osobního asistenta, který ho procesem provede. Základem k úspěšnému a validnímu vyplnění inventáře je intelektová úroveň dovolující pochopení obsahu položek.

Inventář je uživatelsky přívětivý i pro nevidomé. Barva pozadí a popředí je detekovatelná odečítači obrazovky NVDA a nejnovější verzí odečítače obrazovky Orca pro prostředí Gnome a jiná GTK prostředí v Linuxu.

### Jazykové mutace

Dotazník Zdroje zátěže je dostupný standardně v českém a slovenském jazyce. Společnost TCC online nabízí i anglickou verzi inventáře včetně lokalizovaných instrukcí a výstupní zprávy. Anglická verze dosud nemá vlastní normy. Proto doporučujeme opatrnost při interpretaci výsledků.

### Administrace Dotazníku Zdroje zátěže

Dotazník je určen pro individuální nebo hromadnou administraci. Kvůli složitému počítačovému vyhodnocování škál probíhá testování pouze online formou.

Poté, co je respondentovi zaslán odkaz s přístupem k dotazníku, ho již dotazník sám provede celým procesem. Takto standardizovaný proces dotazování zajišťuje pro všechny respondenty stejné podmínky a větší přesnost výsledků.

Na úvodní obrazovce respondent vyplní údaje o pohlaví, věku, vzdělání a dalších charakteristikách pro přesnější výsledky. Zároveň je požádán o souhlas se zpracováním výstupu.

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

**Věk**  
Zvolte možnost

**Pohlaví**  
Zvolte možnost

**Nejvyšší dosažené vzdělání**  
Zvolte možnost

**Pozice**  
Zvolte možnost

**Obchod**  
Zvolte možnost

Neodpovídat

TAČR – Souhlas se způsobem zpracování výstupů

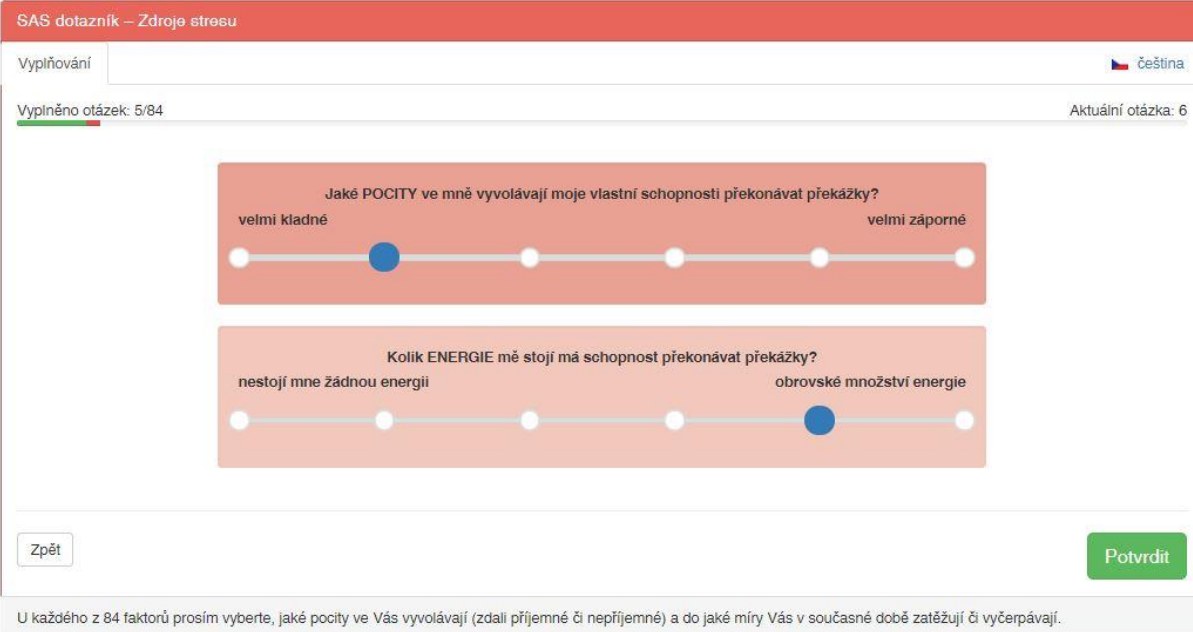
Před vyplněním dotazníků je nutné vyjádřit souhlas se zpracováním výstupů. Bez tohoto souhlasu nelze pokračovat dále.

[Informace k informovanému souhlasu](#)

Po potvrzení a odsouhlasení jsou respondentovi prezentovány instrukce k vyplnění inventáře včetně upozornění na nevhodnost stylizace při odpovídání.

Následují již jednotlivé položky. Celkový počet je 84. Respondent u každé položky odpovídá, jaké pocity (od velmi kladných do velmi záporných) v něm daná situace vyvolává a kolik ho stojí energie (od nestojí mě žádnou energii po stojí mě obrovské množství energie).





SAS dotazník – Zdroje stresu

Vyplňování čeština

Vyplněno otázek: 5/84 Aktuální otázka: 6

**Jaké POCITY ve mně vyvolávají moje vlastní schopnosti překonávat překážky?**

velmi kladné velmi záporné

**Kolik ENERGIE mě stojí má schopnost překonávat překážky?**

nestojí mne žádnou energii obrovské množství energie

Zpět Potvrdit

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

Po vyplnění všech položek je inventář automaticky vyhodnocen.

Další důležité informace, které by měly být při úvodu do metody řečeny, mohou být dle povahy testové situace také následující:

- Je v zájmu testovaného, aby nevynechával položky. Zkresluje se tím validita celého inventáře a výsledky mohou být zavádějící. Testovaný by měl vynechat pouze ty položky, na které skutečně nemůže nijak odpovědět.
- Výsledky mají být benefitem nejen pro zaměstnavatele (či terapeuta, kouče, učitele atd.), ale i jedince, který inventář vyplnil. Také z tohoto titulu je v jeho zájmu odpovídat pravdivě a upřímně.
- Vyplňování inventáře není časově limitováno.
- Pokud testování probíhá skupinově, není vhodné, aby testovaní mezi sebou diskutovali.

Specificky v pracovním prostředí je vhodné ubezpečit testované, že jejich výsledky budou přísně důvěrné, a rozptýlit jejich obavy z úniku informací. Důvěra je základem upřímnosti, a tudíž i relevance a validity celého procesu a jeho výsledku.

## Podoba výstupní zprávy

Zpětná vazba ke kompetencím respondenta je zobrazena v přehledné výstupní zprávě obsahující titulní stranu a další listy. Délka zprávy se odvíjí od počtu salutorů, motivátorů a stresorů, který respondentovi vyšel. Na prvním listu respondent nalezne celkové shrnutí stresorů jak v pracovní, tak osobní oblasti života. Shrnutí je dále graficky znázorněno na dalších dvou listech.

John Doe - john.doe@example.com důvěrné

*Dostává se Vám do rukou výstup z dotazníku Zdroje stresu.*  
*Dotazník se zaměřuje na zmapování možných zdrojů zátěže (stresory) a naopak na oblasti, které Vám pomáhají obnovit duševní energii a schopnost čelit zátěži (salutory). Kromě těchto dvou faktorů se dotazník zaměřuje také na motivátory, tedy oblasti, které pro Vás jsou zdrojem zátěže, ale současně Vám pomáhající posunout se dál ať už z hlediska Vašich dovedností, znalostí nebo právě odolnosti vůči stresu.*  
*Dotazník nemá optimální výsledek, obecně však lze říci, že zastoupení stresorů společně s motivátory a salutory by mělo být v rovnováze, resp. při převaze stresorů a motivátorů je žádoucí zaměřit se na posílení salutorů. Toho lze docílit různými způsoby, např. změnou preferovaných strategií zvládnání zátěže. Užitečnou inspirací Vám v tom mohou být i výsledky dalšího dotazníku – Dotazníku zvládnání zátěže. Další cestou může být např. změna návyků a aktivit nebo jejich rozšíření. Výsledky dotazníku je důležité vždy interpretovat v širším kontextu konkrétní životní situace, pracovní pozice a role.*

### CELKOVÉ SHRNUTÍ ROZLOŽENÍ STRESOVÝCH FAKTORŮ V PRACOVNÍ A OSOBNÍ OBLASTI

	MÍRA POZITIVNÍCH EMOCÍ	MÍRA POHODY
Celkový poměr v pracovní oblasti	17.7	33.2
Celkový poměr v osobní oblasti	43	55.8

*Poznámka: Hodnoty v grafu jsou v podobě procentilů.*

### GRAFICKÉ SHRNUTÍ ROZLOŽENÍ STRESOVÝCH FAKTORŮ V PRACOVNÍ OBLASTI



GRAFICKÉ SHRNUJÍ ROZLOŽENÍ STRESOVÝCH FAKTORŮ V OSOBNÍ OBLASTI



V další části zprávy jsou blíže specifikovány oblasti, které jsou pro respondenta hlavními salutory, motivátory nebo stresory (a to jak pro pracovní, tak osobní oblast).

## SALUTORY

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

### HLAVNÍ SALUTORY V PRACOVNÍ OBLASTI

OBLAST	MÍRA POZITIVNÍCH EMOCÍ	MÍRA POHODY
pracovní role	77.9	97.2

#### ▪ pracovní role

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

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

## MOTIVÁTORY

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

## STRESORY

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

### HLAVNÍ STRESORY V PRACOVNÍ OBLASTI:

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

V případě propojení s Dotazníkem zvládnutí zátěže jsou respondenti navíc prezentovány strategie zvládnutí stresu. U každého stresoru jsou uvedeny dva druhy strategií: ty, které mohou respondentovi pomoci s jeho zvládnutím, a ty, které mohou pocitovaný stres naopak zesílit.

■ **organizace práce**

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

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

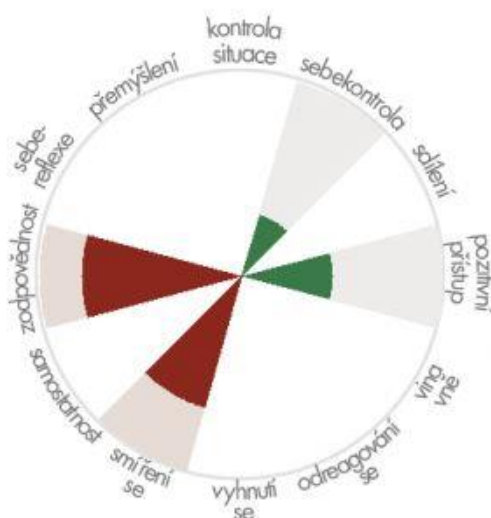
V případě potřeby změny na úrovni organizace práce je takřka nutný zásah managementu. Takovouto změnu je možné iniciovat např. na základě výsledků průzkumu spokojenosti. Pro Vaši duševní pohodu je vhodné pracovní stres eliminovat zejména pomocí kvalitního work-life balance a zaměření se na volnočasové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

Strategie, které Vám mohou v dané oblasti pomoci:

- **Sebekontrola** - využívána na 32%  
Strategie sebekontroly se projevuje snahou kontrolovat vlastní emoce a reakce na zátěžovou situaci.
- **Pozitivní pohled** - využívána na 45%  
Pozitivní přístup je strategií projevující se snahou vidět v zátěžové situaci pozitiva, např. co mi může situace dát, co z ní mohu získat, a zároveň důvěrou ve vlastní schopnosti ji zvládnout.

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

- **Smiření se** - využívána na 68%  
Strategie smíření se projevuje tendencí ustupovat ze zátěžových situací.
- **Zodpovědnost** - využívána na 79%  
Zodpovědnost označuje strategii, která je charakteristická velmi svědomitým přístupem k zátěžové situaci.



## POLOŽKOVÁ ANALÝZA

### Popularita položek

Dle Urbánka, Denglerové & Širůčka (2011) je přijímané kritérium popularity položek mezi 0,2 – 0,8. Jak je vidět v tabulce níže, všechny položky toto kritérium splňují.

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

## Korelace s hrubým skórem

Vzhledem k rozdělení tohoto inventáře na faktory, které jsou na sobě relativně nezávislé, jsme použili korelace položek s hrubými skóry jednotlivých faktorů místo celkového hrubého skóru. Uvádíme zde korelaci položky s hrubým skórem. Obecně přijímaným kritériem jsou zde hodnoty 0,2 a výše. Toto kritérium splnily všechny položky.

EOZ1	0.69	SOZ1	0.64	EPP1	0.66	SPP1	0.57
EOZ2	0.76	SOZ2	0.65	EPP2	0.79	SPP2	0.69
EOZ3	0.72	SOZ3	0.63	EPP3	0.79	SPP3	0.70
EOZ4	0.73	SOZ4	0.76	EPP4	0.64	SPP4	0.64
EOZ5	0.74	SOZ5	0.68	EPP5	0.55	SPP5	0.62
EOZ6	0.59	SOZ6	0.68	EPP6	0.72	SPP6	0.67
EOV1	0.74	SOV1	0.68	EPV1	0.58	SPV1	0.57
EOV2	0.63	SOV2	0.65	EPV2	0.71	SPV2	0.68
EOV3	0.65	SOV3	0.76	EPV3	0.64	SPV3	0.63
EOV4	0.62	SOV4	0.59	EPV4	0.79	SPV4	0.79
EOV5	0.78	SOV5	0.74	EPV5	0.78	SPV5	0.77
EOV6	0.71	SOV6	0.69	EPV6	0.75	SPV6	0.75
EOO1	0.66	SOO1	0.62	EPO1	0.78	SPO1	0.76
EOO2	0.72	SOO2	0.80	EPO2	0.70	SPO2	0.63
EOO3	0.75	SOO3	0.75	EPO3	0.68	SPO3	0.63
EOO4	0.74	SOO4	0.75	EPO4	0.82	SPO4	0.80
EOO5	0.66	SOO5	0.64	EPO5	0.80	SPO5	0.78
EOO6	0.68	SOO6	0.60	EPO6	0.68	SPO6	0.67
EOI1	0.74	SOI1	0.70	EPM1	0.57	SPM1	0.61
EOI2	0.74	SOI2	0.74	EPM2	0.80	SPM2	0.74
EOI3	0.72	SOI3	0.69	EPM3	0.74	SPM3	0.67
EOI4	0.62	SOI4	0.64	EPM4	0.74	SPM4	0.71
EOI5	0.68	SOI5	0.71	EPM5	0.75	SPM5	0.77
EOI6	0.76	SOI6	0.79	EPM6	0.65	SPM6	0.60
EOM1	0.78	SOM1	0.80	EPD1	0.77	SPD1	0.75
EOM2	0.75	SOM2	0.82	EPD2	0.70	SPD2	0.67
EOM3	0.73	SOM3	0.71	EPD3	0.70	SPD3	0.63
EOM4	0.68	SOM4	0.71	EPD4	0.69	SPD4	0.62
EOM5	0.58	SOM5	0.51	EPD5	0.67	SPD5	0.70
EOM6	0.66	SOM6	0.67	EPD6	0.73	SPD6	0.75
EOC1	0.73	SOC1	0.73	EPC1	0.76	SPC1	0.74
EOC2	0.70	SOC2	0.74	EPC2	0.84	SPC2	0.77
EOC3	0.72	SOC3	0.75	EPC3	0.72	SPC3	0.66
EOC4	0.64	SOC4	0.62	EPC4	0.55	SPC4	0.58
EOC5	0.67	SOC5	0.66	EPC5	0.58	SPC5	0.60
EOC6	0.47	SOC6	0.60	EPC6	0.65	SPC6	0.71
EOS1	0.73	SOS1	0.76	EPR1	0.69	SPR1	0.70
EOS2	0.82	SOS2	0.74	EPR2	0.71	SPR2	0.69
EOS3	0.78	SOS3	0.76	EPR3	0.74	SPR3	0.72
EOS4	0.87	SOS4	0.83	EPR4	0.58	SPR4	0.56
EOS5	0.80	SOS5	0.78	EPR5	0.68	SPR5	0.77
EOS6	0.72	SOS6	0.73	EPR6	0.74	SPR6	0.66

## RELIABILITA

Cronbachovo alfa

U inventářů by tato hodnota měla být alespoň 0,6; v rámci jednotlivých faktorů jsou přípustné i odchylky směrem níže.

Cronbachovo alfa zde počítáme pro jednotlivé faktory.

Emoce						
Zdravý životní styl	Fungující osobní vztahy	Psychická odolnost	Schopnost ovlivnit	Pozitivní myšlení	Styl chování	Sebevědomí
0.80	0.77	0.79	0.80	0.78	0.74	0.87

Hladina stresu						
Zdravý životní styl	Fungující osobní vztahy	Psychická odolnost	Schopnost ovlivnit	Pozitivní myšlení	Styl chování	Sebevědomí
0.76	0.77	0.78	0.80	0.80	0.77	0.86

Emoce						
Pracovní prostředí	Fungující pracovní vztahy	Organizace práce	Řízení práce	Možnosti rozvoje	Obsah práce	Pracovní role
0.78	0.80	0.84	0.80	0.80	0.77	0.78

Hladina stresu						
Pracovní prostředí	Fungující pracovní vztahy	Organizace práce	Řízení práce	Možnosti rozvoje	Obsah práce	Pracovní role
0.72	0.79	0.81	0.77	0.77	0.76	0.77

### Split-half reliabilita

Výpočet split-half reliability v kontextu tohoto inventáře by nepřineslo validní výsledky, protože každý faktor je sycen jen šesti položkami.



## ZÁVĚR

Stres a jeho zvládání jsou součástí našeho každodenního života. Značnou část stresu prožíváme právě v našem zaměstnání. Každé povolání vyžaduje jiné strategie, jak se vyrovnat se stresovými situacemi. Je proto vhodné umět zjistit, jaké způsoby nejčastěji člověk volí a které naopak může mít tendenci opomíjet.

Dotazník zvládání zátěže si klade za cíl pomoci jak při výběru nových, tak při a rozvoji stávajících zaměstnanců. Jedná se o metodu standardizovanou na vzorku české pracující populace, její psychometrické charakteristiky jsou velmi dobré a pro maximální uživatelskou přívětivost je kompletně online s automatickým vyhodnocením, takže ji může využívat i laická veřejnost.

## ZDROJE

Anderson, C. R. (1976). The Relationship Between Locus of Control, Decision Behaviors, and 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 V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Sv. 4). Academic Press.

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

Freeman.Frankl, V. E. (1994). *Člověk hledá smysl: úvod do logoterapie*. Psychoanalytické nakl.

Baumgartner, F. (2008). Sociální poznávání. In J. Výrost & I. Slaměník (Ed.), *Sociální psychologie* (2. vyd.). Praha: Grada Publishing a.s.

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

Buys, C. & Rothmann, S. (2010 březem). Burnout 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 stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572–582.

Devonport, T. J., Biscomb, K. & Lane, A. M. (2008). Sources of Stress and the Use of Anticipatory, Preventative and Proactive Coping Strategies by Higher Education Lecturers. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education (Oxford Brookes University)*, 7(1), 70–81.

Dolbier, C. L., Cocke, R. R., Leiferman, J. A., Steinhardt, M. A., Schapiro, S. J., Nehete, P. N., ... Sastry, J. (2001 červen). Differences in Functional Immune Responses of High vs. Low Hardy Healthy Individuals. *Journal of Behavioral Medicine*, 24(3), 219–229.

Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1985 leden). 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. Získáno 22. červenec 2014, z <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=16689644&lang=cs&site=ehost-live>

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

Fritz, C. & Sonnentag, S. (2005 červenec). 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, E. R. (2002). Proactive coping and quality of life management. In *Beyond coping: Meeting goals, visions, and challenges* (s. 37–62). New York, NY, US: Oxford University Press.

Henderson, K.A., Bialeschki, M.D. (2005) Leisure and active lifestyles: research reflections. *Leis. Sci.* 27(5), 355–365.

Holahan, C. J. & Moos, R. H. (1987 květen). Personal and contextual determinants of coping strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(5), 946–955. doi:10.1037/0022-3514.52.5.946

Hystad, S. W., Eid, J. & Brevik, J. I. (2011 červenec). 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 se zvládat stres*. Praha: Alternativa.

Jex, S. M., & Elacqua, T. C. (1999). Self-esteem as a moderator: A comparison of global and organization-based measures. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 72(1), 71–81.

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

Kebza, V. & Šolcová, I. (2008). Hlavní Konceptce Psychické Odolnosti. *Ceskoslovenska Psychologie*, 52(1), 1–19.

Kenny, D. T. & Cooper, C. L. (2003 listopad). Introduction: Occupational stress and its management. *International Journal of Stress Management*. Stress and Its Management in Occupational Settings, 10(4), 275–279.

Kirkcaldy, B. D. & Furnham, A. F. (1995). Coping, seeking social support and stress among German police officers. *European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 45(2), 121–126.

Křivohlavý, J. (2003). *Psychologie zdraví*. Portál.

Kristensen, T. S. (1991). Sickness absence 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, R. S. (2006). *Stress and Emotion: A New Synthesis*. Springer Publishing Company.

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

Lee, C., Ashford, S. J., & Bobko, P. (1990). Interactive Effects of „Type a" Behavior and Perceived Control on 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: adolescents as case study [Online]. *Quality And Quantity*, 46(1), 979-991. <http://doi.org/10.1007/s11135-012-9692-5>

Locke, E. A. (2005 duben). Coping with stress through reason. In A.-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Ed.), *Research Companion to Organizational Health Psychology*. Cheltenham, UK ; Northampton, MA: Edward Elgar Pub.

Matthews, K. A. (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, M. B. & Knardahl, S. (2014 duben). 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, D. R. & Niebuhr, R. E. (1984 červen). 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, L. A., Ciesla, J. A., Roth, T. & Drake, C. L. (2014 červenec). A seven day actigraphy-based study of rumination and sleep disturbance among young adults with depressive symptoms. *Journal of Psychosomatic Research*, 77(1), 70–75. doi:10.1016/j.jpsychores.2014.05.004

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

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

Ryan, R. M., Bernstein, J. H. & Brown, K. W. (2010 leden). Weekends, Work, and Well Being: Psychological Need Satisfactions and Day of the Week Effects on Mood, Vitality, and Physical Symptoms. *Journal of Social & Clinical Psychology*, 29(1), 95–122. Získáno 22. červenec 2014, z <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=48443582&lang=c&site=ehostlive>

Shirom, A. (2002). The Effects of Work Stress on Health. In r. J. S. O. Consultant, J. A. M. W. o. M. Psychology & C. L. C. o. O. P. a. H. a. D. V. Dean (Ed.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (s. 63–82). John Wiley & Sons, Ltd.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: 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). *Lidský stres*. Academia

Schwarzer, R. (2001 červenec). Stress, resources, and proactive coping. *Applied Psychology: An International Review, 50*(3), 400–407.

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

Toker, S., Gavish, I. & Biron, M. (2013 prosinec). 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. Získáno 24. červenec 2014, z <http://handle.dtic.mil/100.2/ADA470434>

Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Dettmers, J., Friedrich, N. & Keller, M. (2014 březen). 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 červenec). 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, E. E. & Smith, R. S. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Ithaca, NY, US: Cornell University Press.

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