

Kód předmětu	PSY 704
Jméno	Romana Hegedüsová
Kontaktní mail	165792@mail.muni.cz

Rozdíly v prožívání krize středního věku u vedoucích a řadových pracovníků.

Existují rozdíly v úrovni prožívané úzkosti v rámci krize středního věku mezi vedoucími a řadovými pracovníky?

Zdůvodnění:

Cílem výzkumu je zmapování těsnosti vztahu mezi postavením člověka v zaměstnání a úrovní úzkosti pociťovanou v rámci krize středního věku. Aktuálnost tématu krize středního věku potvrzuje studie Blanchflowera a Oswalda publikovaná v časopisu *Social Science and Medicine* (2008)¹. Autoři v ní analyzovali data o depresi, úzkosti a duševním zdraví. Studie využívající data získaná z amerických i evropských šetření (GSS a Eurobarometr) potvrzuje, že pocit štěstí během života se mění a křivka rozložení nabývá křivky U. Psychický distress dosahuje vrcholu ve středním věku. Životní spokojenost evropanů, jak žen tak mužů, je na minimum okolo pětáctýřicátého roku. Jejich studie nabízí jako hypotézu, proč dochází ke krizím po čtyřicátém roce věku možnost, že v té době si řada lidí uvědomí, že nestihne realizovat řadu věcí, které měli v plánu. Střední věk je přímo dobou potlačování neuskutečnitelných aspirací. Člověk je jediný živočich, který si uvědomuje omezenost vlastní existence a svou smrtelnost (Drvota, 1971). Odtud pramení jeho existenciální úzkost a potřeba přesazení této omezenosti a touha, aby po něm něco zůstalo. (Bártová, 2008).

S krizí středního věku souvisí pocit osobní pohody resp. psychické nepohody. Jedná se o přechodové životní období, kdy je člověk nucen přijmout vidinu konečnosti života, svých vlastních nedokonalostí a z pracovního hlediska fakt, že pokud je vedoucím, měl by se stát zdrojem pro růst jiných pracovníků (Levinson, 1969 in:Hrdlička, 2006), s čímž se ne každý dokáže snadno vyrovnat. Autor (2006) dokonce přímo ztotožňuje krizi středního věku s úzkostným pocitem, že se blíží bod obratu, s krizí nastoupené životní dráhy. Ve zmiňované studii Levinsona najdeme výsledky výzkumu u 1 100 mužů v odborných a manažerských profesích, který byl proveden Kalifornským institutem technologie. Pět ze šesti mužů popsalo, že přibližně kolem pětáctýřicátého roku prožilo období frustrace, které každý šestý z nich nikdy plně nepřekonal. Výsledky jsou srovnatelné se situací dnešních manažerů, zejména z hlediska faktoru podstatného pro tuto práci, a který podle uvedené hypotézy odlišuje dvě sledované skupiny, a tím je míra pracovní zátěže a zodpovědnosti. Z tohoto pohledu jsou při dnešním trendu mládí a tedy tlaku mladší konkurence, na tom dnešní středněvěcí vedoucí pracovníci ještě hůř. Levinson uvádí vedle uvedených i další faktory podporující tvrzení, že vedoucí pracovníci jsou vystaveni krizi častěji, např. stálý stav obrany proti těm, kteří se tlačí na jejich místo, zkracování časového období, ve kterém může člověk dosáhnout rozhodujícího úspěchu, vnitřní a vnější tlak na úspěchy, neoddelitelnost života od vzorců kariéry a další. Posledně jmenovaný faktor doplňuje i zjištění studie Staudingera a Schindlera (in: Dörner et al, 2005), kteří studovali, jak lidé rozdělují svůj čas a energii v různých životních stádiích. Zkoumané osoby ve středním věku uváděly svoje zaměstnání hned za rodinou.

Hodačová (2007) zjistila, že na psychickou pohodu, spokojenost a zdraví u pracovníků na všech úrovních profesní hierarchie mají vliv faktory jako zodpovědnost, konflikty, časový tlak a další. Přestože zmíněná studie se mírou psychického zatížení věnovala zejména na úrovni různých profesí, ne stupních hierarchie, lze předpokládat, že uvedené faktory budou u vedoucích pracovníků vyšší, zejména co se týče pocitu zodpovědnosti. Záleží samozřejmě na míře samostatného rozhodování, počtu podřízených, délce vystavení zátěže apod. Z tohoto důvodu jsem zúžila výběr testovaných osob na soukromý sektor, ze kterého byly předem

¹ Blanchflower, D.G., Oswald, A.J.(2008): Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science and Medicine*, Vol.66, 8, p.1733-1749, vyhledáno 2.12. 2008 na:

Komentář [SJ1]: Pro tyto informace je určena sekce literatura. Dd-1

Komentář [SJ2]: Proč ne Hrdlička (2006)?

Komentář [SJ3]: Ještě hůř než kdo? Ti Američani před 40 lety? Na základě čeho tak soudíte? Existují nějaká empirická historická srovnání?

Takže v tomto odstavci krizi střední ho věku nezpůsobuje vědomí neuskutečnitelnosti některých cílů, ale vysoká pracovní zátěž a zodpovědnost způsobená mladší konkurencí? Z jakého základního předpokladu tedy vycházíte? To musí být jasné. -2

Komentář [SJ4]: Zkuste zvážit, nakolik je situace kalifornských manažerů před 40 lety srovnatelná se situací současných českých.

Komentář [SJ5]: Hodačová A. KOLEGOVÉ nic takového nezjistili. Neměřili ani psychickou pohodu, ani spokojenost ani zdraví. -3

vyločení zdravotníci a učitelé, právníci, a další profese, u kterých je dokázána vysoká míra psychické zátěže bez ohledu na postavení.

Kříže středního věku:

Období ve věku od 35-50 let, kritický bod ve vývoji dospělého člověka. Přejít k nové vývojové etapě, během které člověk zaznamenává změny dosavadních postojů, bilancování s dosaženými cíly a stanovení si nových, přehodnocení stávajících hodnot v důležitých oblastech života, zejména jak zmiňuje Brandenburg (2006) v oblasti práce a kariéry. Bývá provázeno pocity bezvýznamnosti a úzkostí, plynoucí z uvědomění si konečnosti života, stárnutí. Vědomí rozporu mezi životními cíli a výsledky, zklamání z dřívějších rozhodnutí může vést ke snaze napravit, co se dá. Ke krizi přispívají také problémy plynoucí z různých životních situací (odcizení manželů, chronická nemoc, nemoc/smrt rodičů atd.

Úzkostnost:

Úzkostnost je charakterizovaná jako relativně stálá, individuálně rozdílná náchylnost k úzkosti a projevuje se rozdílným zvýšením úzkostného stavu převážně v situacích, které mohou ohrozit sebeúctu jedince (Müllner, Ruisel, Farkaš, 1980 in: Bártová, 2008). Lidé žijící v silně stresujících podmínkách, jsou více náchylní k rozvoji úzkostnosti (Bártová, 2008).

Vedoucí a podřízený pracovník:

Uvědomuji si, že vymezení pouze *vedoucí* a *podřízený* je velmi široké a v různých typech společností, s různou činností a hierarchií může „vedoucí“ znamenat pokaždé něco jiného. Pro účel této studie jsem proto vymežila *vedoucí/ho* jako ženu nebo muže ve věku 35-50 let, kteří jsou vykonavateli řídicí funkce a nositeli řídicí pozice v soukromé sféře. Reprezentují zájmy organizace na určitém úseku, organizace na ně deleguje odpovědnost a pravomoc (dle Bedrnová, Nový, 2004). Nejdůležitějším rysem je pravomoc samostatně rozhodovat a existence alespoň jednoho podřízeného pracovníka. O rozdílné míře zodpovědnosti (coby intervenující proměnné) mezi člověkem, který vede kancelář s jedním člověkem a vedoucím celé společnosti více v oddíle Diskuse. *Podřízený* je pracovníkem bez pravomocí rozhodovat samostatně a zejména bez , a který již nemá žádného dalšího podřízeného.

Osobní nepohoda (psychological distress):

Subjektivně vnímaný pocit napětí, nepohody, který vrcholí ve středním věku (Blanchflower, Oswald, 2008). Souvisí s konceptem well-being, který se vztahuje k tomu, jak lidé globálně hodnotí svůj život. Zahnuje dlouhotrvající stavy, ovlivněné faktory jako zdravotní stav, životní spokojenost a materiální satisfakce, chybění deprese a úzkosti a konečně pozitivní nálady a emoce (dle Mířčevská, 2007).

Komentář [SJ6]: Jaké stavy? Bez upřesnění té definici vyhoví třeba i demence.

Cílem projektu je tedy ověřit následující hypotézu: U vedoucích pracovníků je úroveň úzkosti pocíťované ve středním věku vyšší než u podřízených a dále předpoklad, že vyšší skóre získané v dotazníku zjišťujícím míru osobní nepohody pozitivně koreluje s mírou úzkostnosti.

Komentář [SJ7]: V té hypotéze se Vám zcela ztratili střední věk (i když je tam napsaný). Jak zjistíte, že to je specifikum středního věku, když nebudete mít žádný jiný ke srovnání? (O Kříži středního věku ani nemluvě). -1

Vzorek

Základní populaci, ze které jsem vybírala, byli pracovníci brněnských soukromých firem ve věku 35 – 50 let. Zkoumané a porovnávané skupiny tvoří pracovníci na vedoucích postech a řadoví pracovníci. Výběr vzorku byl proveden několika způsoby. 1). Nejdříve jsem náhodně vybrala firmy na <http://www.firmyvbrne.cz/>. Vzhledem k designu této práce a velkému množství neznámých charakteristik sledované populace jsem se pokusila o náhodný výběr, který by jejich vliv eliminoval. 2) Z důvodu nulové návratnosti dotazníků náhodně oslovených jedinců jsem poté oslovila konkrétní osoby z databáze klientů naší společnosti.

Komentář [SJ8]: ?? To je zase z jiného soudku. Řešit dva výzkumné problémy najednou není dobré. Zvlášť když tu druhou hypotézu nemáte nijak teoreticky podloženou a zdůvodněnou (ne, že by to nebyla pravda, je to naopak triviální). -1

Komentář [SJ9]: Výběrovým rámcem.

Komentář [SJ10]: Vzorek, výběrový soubor

Komentář [SJ11]: To se stane.

Metody výběru vzorku

1) Jednoduchý náhodný výběr konkrétních osob komplikoval fakt, že byly vybírány z firem, které jsou na webu řazené do kategorií podle druhu nabízeného zboží nebo služeb, a v nich jsou navíc řazené abecedně.

Jako řešení se nabízelo *vícestupňový náhodný výběr*, to znamená vybrat náhodně kategorii, z ní náhodně firmu. Samotných kategorií bylo velké množství (cca 800), a každá z nich obsahovala další seznam již konkrétních firem (v každé kategorii od 1 do cca 60). V každé z *náhodně* vygenerovaných 40 kategorií jsem *náhodně* vybrala konkrétní firmu. V každé kategorii byly firmy seřazeny podle abecedy a to *vyloučilo použití systematického NV*.

Tímto způsobem jsem vybrala 40 firem. Na mail, uvedený jako kontaktní jsem zaslala email se zdvořilou žádostí o účast na tomto projektu. Vysvětlila jsem, že hledám respondenty jak ve vedoucím postavení, tak řádové pracovníky ve věku od 35 do 50 let, muže i ženy. Dotazník byl dostupný online, respondenti obdrželi v mailu tento odkaz:

<http://psy-questionnaire.wz.cz/Dotaznik%201.doc>, kde byl ke stažení. Upřednostnila jsem formu „web-link“, protože že adresáti mohou chápat přílohu v mailu jako obtěžování, často také firemní systémy pošty odmítají máily s přílohou jako *spam*.

Z hlediska reprezentativnosti dat a designu studie, která hledá rozdíly mezi dvěma skupinami, bylo třeba vybrat rozsáhlejší vzorek prostým náhodným způsobem, aby se zajistil srovnatelný počet jedinců zařazených do každé skupiny.

2) Firmy, kterým společnost, ve které pracuji, zajišťuje služby, se rekrutují co se činnosti týče z velmi rozmanitých oborů. Jejich jediným společným prvkem je spolupráce s naší agenturou. Oslovila jsem všech 36 klientských firem, se kterými jsem v častém pracovním kontaktu. Na úrovni oslovených firem se tedy jedná o *záměrný výběr*. Klienti byli osloveni před zasláním vlastního emailu s dotazem, zda by jim nevdálo zúčastnit se výzkumu, a také fakt, že využívám firemní klientské databáze byl konzultován jak se společníky naší firmy, tak se samotnými klienty. Stejně jako část vzorku oslovená náhodně z netu, byli respondenti pouze informováni o druhu projektu, nakládání s daty a anonymitě.

Z tohoto způsobu výběru vzorku plyne jedna velká výhoda a tou je možnost lepšího zajištění návratnosti. V některých případech se jedná o dlouholeté klienty, u kterých lze předpokládat, že budou ochotni vyjít vstříc, a které nebyl problém kontaktovat mailem nebo telefonicky na osobnější úrovni a „dohlédnout“ tak na navrácení dotazníků. Mohli také být ochotní dotazníky vyplnit z hlediska důvěry. Lze ovšem předpokládat, že stejný faktor mohl mít právě opačný efekt, co se týče anonymity. O tom více v části o sběru dat. Vzhledem k tomu, že z náhodně oslovených se nevrátil ani jeden dotazník, výsledky lze vztáhnout jen na populaci *pracovníků* ve firmách, kteří tvoří klientskou základnu překladačské sekce jazykové agentury *HOPE*.

Metoda sběru dat

Pro dotazníkovou metodu jsem se rozhodla nejen z časových důvodů. Sledované jevy tak měřím jednak standardizovanými a jednak ověřenými a nástroji, a pro účel tohoto projektu je podstatný fakt, že dotazník je psychodiagnostická metoda, založená na introspekci zkoumané osoby. Osobní téma, které si respondent možná ani nechce přiznat, krize středního věku, byl důvod, proč jsem ne zvolila jako způsob sběru dat interview. Dotazník přece jen poskytuje respondentovi více soukromí a času na zamyšlení. Chtěla jsem tímto způsobem respektovat pocity respondentů, kteří si do chvíle než obdrželi dotazník možná ani nechtěli připustit, že patří do požadované věkové kategorie. Myslím, že tímto způsobem také částečně eliminuji good participant effect. Na druhé straně alespoň osobní předání dotazníku nebo osobní žádost by zvýšila návratnost oproti mailu, kterých ve firmách dostávají denně víc než dost.

Emailové adresy získané náhodně byla obecných, tzn. ne na konkrétní jméno osoby, tudíž v podstatě nevím, kdo dotazník vyplňoval. V informačním mailu jsem pouze poprosila o předání zprávy, resp. dotazníku osobě v požadované věkové kategorii, což mohlo respondentovi dodat pocit anonymity. Vyplněné dotazníky jsem zpracovávala anonymně, došlé emaily vymazala a zpracované dotazníky taktéž. Ty byly zpracovávány pod pořadovými čísly. O tomto postupu jsem respondenty předem informovala. Vytváří problém s nejasností

Komentář [SJ12]: Vyloučilo? Proč, systematický výběr používáme často u abecedně seřazených seznamů – abecední pořadí málokdy s něčím souvisí.

Komentář [SJ13]: Dobrá myšlenka.

Komentář [SJ14]: Tak teď si odporujete. Vyše uvádíte náhodnost výběru, nyní záměrnost. -1

Komentář [SJ15]: Až tady se poprvé dozvídám něco o pracovnících. Až sem je to všechno o výběru firem. Ale Váš výzkum je o lidech. Jak byli vybíráni lidé v těch firmách. -1 Jinak, záměr mít každého člověka z jiné firmy, je chvála hodný.

Komentář [SJ16]: Chybí tady popis výsledného vzorku.

ohledně toho, kdo vlastně dotazník vyplňoval, ale to je u tohoto způsobu distribuce (pošta/email) problém obecně.

Komentář [SJ17]: To mělo být u vzorku.

Stejně tak v případě dotazníků distribuovaných firemním kontaktům. Na jedné straně tento způsob dotazování skýtá možnost větší návratnosti dotazníků, na druhé straně je vážně ohrožen respondentův pocit anonymity. Jedná se o téma velmi osobní, a vědomí, že pravděpodobně známe osobu, která dotazník vyplnila, ohrožuje validitu sebraných dat tím, že se respondent stylizuje.

Design

V dotazníku respondenti vyplnili dvě tabulky. Jedna zjišťovala míru úzkosti, a druhá zjišťovala potenciálně intervencující proměnnou, míru osobní pohody. Dále vyplnili tabulku zjišťující pro výzkum podstatné osobní údaje, vedle pohlaví a stavu také věk a postavení v zaměstnání.

Dotazník GHQ-N6

Nelze předpokládat, že krize je nepřetržitý patnáctiletý proces. Dokonce Hrdlička (2006) zmiňuje studie (např. Brim, 1992, Levinson, 1978 aj.), které se rozcházejí v údajích o tom, jaké procento populace (10 – 80 %) se v období mezi 35. do 50. rokem v krizi ocitne. Dotazník GHQ má tudíž poukázat na míru respondentovy osobní pohody, resp. nepohody tak, jak jej použili ve své studii Blanchflower a Oswald (2008). Její skóre by měl jen podpořit výsledky vyplývající ze skóre úzkosti, tzn. eliminovat vlivy jiných faktorů na subjektivní výpověď respondenta v dotazníku úzkosti. Pozitivní korelace skóre úzkosti se skórem získaným z GHQ podpoří možnost vysvětlení, že vysoká míra úzkosti souvisí se sledovaným vývojovým obdobím.

Komentář [SJ18]: Proč tady stále operujete tou krizí, když ji nijak nediagnostikujete? Měříte pohodu, a to ještě velmi krátkodobě (dvoutýdenní stres není žádná krize). Možná v tom, co měříte, má te Vy sama jasno, ale ve čtenáři tím můžete neustále budít mylný dojem, že chcete měřit krizi středního věku. M-1

V dotazníku GHQ jsou odpovědím na šest výroků připsány numerické hodnoty 0 až 3 podle toho, zda sledované osoby odpověděly *vůbec ne; ne víc, než je u mě obvyklé; spíše více, než je u mě obvyklé; mnohem více, než je u mě obvyklé*. Hrubý skóre škály GHQ variuje mezi 0 a 18 body, přičemž čím víc bodů, tím větší míra psychického distresu, a tedy menší osobní pohody (well being).

Dotazník STAI

Pro zjištění míry úzkosti byl použit dotazník State Trait Anxiety Inventory, autorů Ch. D. Spielberga, R. L. Gorsucha a R. E. Lusheneho (Bártová, 2008) resp. část STAI-X2, která zachycuje úzkostnost jako osobnostní rys.

Vycházela jsem ze slovenské verze, kterou upravili a v roce 1980 vydali Müllner, Ruisel a Farkaš (Křížová, 2007). Položky této metody byly vytvořeny psychometrickým zpracováním jiných dotazníků (MAS, IPAT a Wechslerova škála anxiety (Müllner et al 1980 in: Křížová, 2007). STAI je často využívanou metodou a dosud bylo publikováno přes 3000 výzkumných studií kde byl STAI použit² (Heretik et al, 2008).

STAI sestává ze dvou sebe-hodnotících dotazníků, z nichž jeden hodnotí míru aktuální úzkosti, a druhý měří úzkostnost jako osobnostní rys. Použila jsem část zachycující *trait anxiety* (úzkostlivost).

Škála úzkostnosti obsahuje 20 položek ve formě krátkých výroků (např. Málo si důvěřuji) a respondent má u každé ohodnotit, jak se obvykle cítí a vyznačit stupeň svého hodnocení na čtyřbodové stupnici od 1 do 4, kde 1 znamená téměř nikdy a 4 téměř vždy.

Celkové skóre škály se tak pohybuje od 20 do 80 bodů, přičemž s rostoucím skórem roste i míra úzkostnosti (dle: Bártová, 2008). V této práci jsou porovnávány dvě skupiny mezi sebou (vedoucí a podřízení pracovníci), a k tomu účelu postačí hrubé skóre.

Může se zdát, že pro měření úzkosti by byla vhodnější část měřící aktuální úzkost. Ale jednak část *trait anxiety* má vypovídací hodnotu i o aktuální hladině úzkosti, jednak pro tuto práci není podstatná okamžitá úzkost, jakou respondent pociťuje ve chvíli vyplňování dotazníku, ale o ukazatel míry úzkosti za poslední týden (dle např. Cappelliez, 2004).

² Psychiatrie 2008,12, 2, dostupný na: http://www.tigis.cz/PSYCHIAT/documents/04_28_2_heretik.pdf

Proměnné

Klasifikace a operacionalizace proměnných

Cílem výzkumu je zmapování těsnosti vztahu mezi postavením respondenta v zaměstnání a úrovní úzkosti pocíťovanou v rámci krize středního věku. To znamená nezávislou proměnnou je postavení v zaměstnání, vedoucí a podřízený. Oproti konceptuálnímu vymezení zde nedochází k výraznému posunu, vedoucí a podřízený jsou v tomto případě dvě kategorie nezávisle proměnné. Do těchto kategorií se respondenti zařadí sami. Závislou proměnnou je skóre, získané z dotazníku STAI, určující hladinu úzkostnosti. Oproti konceptu úzkostnosti, jak byl popsán výše, jde tedy o numerickou hodnotu, která může být porovnávána s hodnotami skóre jiných respondentů, konceptualizací se pouze vymezil termín tak, jak byl užít v empirické literatuře.

Intervující proměnné

Mezi nejzávažnějšími intervujícími proměnnými je třeba jmenovat *zdravotní stav, vliv krizové události v životě respondenta a míru zodpovědnosti u vedoucích pracovníků*.

Jejich vliv jsem se pokusila eliminovat následovně:

- Vlivy zdravotního stavu a krizových událostí: Do dotazníku jsem zařadila otázky na uvedené jevy. Tím, že kontrolujeme intervující proměnnou se můžeme v další analýze pokusit blíže popsat (či odfiltrovat) její vliv. V tomto případě ale tyto proměnné do analýzy zahrnuté nebyly, protože u všech zařazených dotazníků byla odpověď na subjektivní popis zdravotního stavu „dobrá“, a na prožitou krizovou situaci v posledním měsíci naopak negativní.
- Míra zodpovědnosti vedoucího pracovníka jsem transformovala do nezávislé proměnné a jako operacionalizovala jako počet podřízených. Ve výsledcích lze vidět, jak tato proměnná koreluje s mírou úzkosti. Počet podřízených je ale jistě jen jedním ukazatelem zodpovědnosti a tedy tlaku, jaký na pracovníka vytváří jeho zaměstnání. Do hry zde vstupuje mnoho faktorů, jako je např. míra zainteresovanosti pracovníka na výsledcích firmy, styl vedení jeho vlastních nadřízených, osobnostní faktory jako extroverze – jeden člověk si může práci „pod tlakem“ užívat víc, než druhý, s rostoucím počtem podřízených může naopak růst jeho osobní spokojenost, různé životní cíle jedinců apod. Škála těchto vlivů je natolik široká, že ji nedokážu účinně odfiltrovat. Způsobem vyrovnání se s neznámými intervujícími proměnnými je jedině náhodný výběr respondentů.

Případnou chybu měřícího nástroje eliminuje výběr reliabilních a validních měřících nástrojů. Cappeliez et al (2004) uvádí, že škály STAI pro rysovou anxieta vykazují přijatelnou vnitřní konzistenci s hodnotou Cronbachova alfa 0.9 a zároveň adekvátní konstruktovou validitu napříč různými vzorky a různými jazykovými adaptacemi.

Zařazení dotazníku GHQ z hlediska kontroly intervujícími proměnnými je kontrolou míry všeobecné psychické nepohody a souvisí se *zdravotním stavem*.

Výsledky

Pro srovnání obou skupin byly použity jak popisné tak inferenční statistiky s použitím programu SPSS 15.0. Z dotazníků se pro výpočty použily pouze hrubé skóre, které jsou dostačující pro porovnání dvou skupin mezi sebou.

Nejdříve jsem srovnala průměrné výsledky skóre úzkosti i osobní pohody u obou skupin. Tabulka 1. ukazuje, že jak míra úzkostnosti, tak míra naměřené osobní pohody u vedoucích a podřízených se téměř neliší.

Komentář [SJ19]: Nijak, korelace je nevýznamná. Na tak malém vzorku lítají korelace ode zdi ke zdi.

Komentář [SJ20]: To není pravda. Pletete si to se znárodněním. -1

Komentář [SJ21]: Chybí mi data!

Ovšem velký rozptyl mezi minimem a maximem dosažených bodů u položky GHQ vedoucích i podřízených užití průměru znehodnocuje.

Tab.1: Popisné statistiky Vedoucí i podřízení

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
STAI_ved	8	39	48	43,38	3,420
STAI_pod	9	37	47	43,89	3,018
GHQ_ved	8	1	10	5,63	3,777
GHQ_pod	9	3	11	6,56	3,167
Valid N (listwise)	8				

Komentář [SJ22]: Mělo by být včesťině.

Pro úplnost popisu získaných dat uvádím výsledky T -testu pro dva nezávislé výběry v tabulkách 2 a 3.

Tab.2: Group Statistics

post	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
STAI_X_2 vedoucí	8	43,38	3,420	1,209
podřízený	9	43,89	3,018	1,006

Tab.3

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
STAI_X_2	Equal variances assumed	,712	,412	-,329	15	,747	-,514	1,561	-3,841	2,813
	Equal variances not assumed			-,327	14,125	,749	-,514	1,573	-3,885	2,857

Hodnota sig.0,412 napovídá, že existuje 41% riziko chyby pokud zamítneme nulovou hypotézu. H⁰ tedy nelze zamítnout. Rozdíl mezi průměry naměřené úzkosti mezi oběma skupinami je příliš malý, jen 0,5 bodu Mean Difference), a hodnota Sig(2-tailed) ukazuje, že existuje téměř 75% pravděpodobnost pozorovaného rozdílu mezi průměry, pokud jsou si oba průměry rovny, což odpovídá H⁰. Nulovou hypotézu tedy nelze zamítnout (dle Mareš, Rabušic, nepubl.)

Komentář [SJ23]: Ne, první dva sloupcečky jsou jen test homoscedacity.

Komentář [SJ24]: Místo toho by bylo vhodnější použít ukazatel velikosti účinku . např. Cohenova d.

Zaměřila jsem se také zjištění korelací mezi intervenujícími proměnnými jako je míra zodpovědnosti (operacionalizovaná jako proměnná počet podřízených u vedoucích pracovníků), míra globální osobní nepohody (skór dotazníku GHQ-N) a věk. Vztah více proměnných byl zkoumán za použití Pearsonova koeficientu korelace. Výsledky pro skupinu vedoucí ukazuje tabulka č. 4., podřízení pak tabulka č.5.

Tab. 4: Correlations - vedoucí

	Vek	GHQ_N	STAI_2	podřízení
Vek Pearson Correlation	1	,107	,399	,391

	Sig. (2-tailed)		,800	,327	,338
	N	8	8	8	8
GHQ_N	Pearson Correlation	,107	1	,189	-,016
	Sig. (2-tailed)	,800		,653	,970
	N	8	8	8	8
STAI_2	Pearson Correlation	,399	,189	1	,405
	Sig. (2-tailed)	,327	,653		,319
	N	8	8	8	8
podřizení	Pearson Correlation	,391	-,016	,405	1
	Sig. (2-tailed)	,338	,970	,319	
	N	8	8	8	8

Signifikantní na hladině významnosti 0.05.

Hodnotám středně velké korelace se blíží srovnání skóru STAI (úzkostnosti) a proměnných počet podřizených (tedy velikost zodpovědnosti) a věk. Úroveň korelací mezi naměřenou úzkostí (STAI) a osobní pohodou (GHQ) naznačují jen malou souvislost.

Komentář [SJ25]: Všechny korelace jsou nevýznamné. -1

Tab.5: Correlations – podřizení.

post		vek	GHQ_N	STAI_X_2	
podřizeny	vek	Pearson Correlation	1	,117	,233
		Sig. (2-tailed)		,764	,547
		N	9	9	9
GHQ_N	vek	Pearson Correlation	,117	1	,426
		Sig. (2-tailed)	,764		,253
		N	9	9	9
STAI_X_2	vek	Pearson Correlation	,233	,426	1
		Sig. (2-tailed)	,547	,253	
		N	9	9	9

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pro zjištění spolehlivosti prediktorů míry úzkostlivosti vedoucích pracovníků jsem použila regresní analýzu s nezávislými proměnnými skór GHQ (1) a počet podřizených (2), tabulka č.6.

Tab.6: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1GHQ	,189(a)	,036	-,125	3,627
2podř.	,450(b)	,203	-,116	3,613

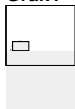
a Predictors: (Constant), GHQ_N

b Predictors: (Constant), GHQ_N, podřizení

Hodnoty R² ukazují, jaké proporce rozptylu v závislé proměnné (STAI) se zdají být vysvětleny rozdíl v obou uvedených nezávislých proměnných (tedy GHQ skór a počet podřizených). Počet podřizených jako faktor ovlivňující míru úzkosti predikuje úzkost tedy lépe,

než skór osobní nepohody, ovšem když obě hodnoty jsou nízké. Malou závislost mezi oběma proměnnými ukazuje i graf.č. 1.

Graf.1



Diskuse

Pokusila jsem se odhalit, zda jsou vedoucí pracovníci ve středním věku náchylnější k úzkosti než podřízení pracovníci. Pro určení míry úzkostnosti jsem použila dotazník STAI . Dotazník GHQ měl změřit míru potenciálně intervenující proměnné *subjektivní pocit osobní pohody*. Hypotéza předpokládala vliv postavení pracovníka v zaměstnání na míru prožívané úzkosti. Jak ukazují samotné průměrné hodnoty škály STAI i srovnání významnosti jejich rozdílů t-testem, tuto hypotézu se nepodařilo potvrdit. Skóry u srovnávaných skupin se téměř neliší. Dalším předpokladem bylo, že skór GHQ_N bude pozitivně korelovat se skórem STAI.

Jsem si vědoma výrazných omezení této práce plynoucích zejména z malé návratnosti dotazníků. Jejím hlavním důvodem je, že z důvodů časového omezení byly distribuovány emailem, resp. umístěny na internet a emailem byla rozeslána jeho webová adresa.

Validita výsledků

Jak jsem zmínila výše, validitu dat ohrožuje způsob distribuce dotazníku, nevíme v podstatě kdo jej vyplňoval. Teoretická část zdůvodňuje, proč lidé ve vedoucích funkcích jsou vystaveni stresu pravděpodobně více, ale vyšší skóru v tomto průzkumu může ovlivňovat mnoho faktory, z nichž některé dotazník nezjišťuje. Validita výsledných dat je ohrožena z několika důvodů. Vliv široké škály vnějších intervenujících proměnných jsem se pokusila eliminovat náhodným výběrem respondentů. Bohužel díky jejich nulové návratnosti pochází analyzovaná data z dotazníků sebraných nenáhodným způsobem. Vyplňování dotazníků obdržených emailem nebo přes web-link u osob oslovených náhodně z firmy.cz mohl vyvolat pocit nedostatečné anonymity v důsledku jisté „otevřenosti“ internetu (na net umístí v dnešní době kdokoli cokoli), přestože byli ujištěni o postupu při zpracování jejich dat a možnosti ověřit si mailovou adresu odesílatele (maily jsem rozesílala ze soukromé schránky na Seznam.cz, kde je možné dohledat informace o uživateli). Neochotu vyplnit dotazníky mohla způsobit všeobecná zahlcenost mailových schránek nevyžádanou poštou a marketingových šetření všeho druhu.

Komentář [SJ26]: a.... Na počátku je diskuze je třeba úplně předložit základní zjištění v jazyce pojmů (tedy jako odpovědi na výzkumnou otázku, nikoli jako konstatování o vyvrácení hypotéz). -1

Komentář [SJ27]: Ne, to opravdu nefunguje.

Komentář [SJ28]: Jj, kdo aspoň nezvedne telefon, nemá moc šancí.

Faktory ohrožující vnitřní validitu

Aby byla zajištěna vnitřní validita, je potřeba eliminovat alternativní vysvětlení změn závislé proměnné jinou (náhodnou proměnnou). Vlivu intervenujících proměnných a způsobu vypovídání se s nimi více v oddíle Proměnné.

V tomto výzkumu si uvědomuji především tato rizika ohrožení vnitřní validity výzkumu: chybě z neexistující odpovědi a good participants effect.

Good participant effect a Chyba z neexistující odpovědi

Návratnost dotazníků u osob oslovených v rámci osobních, resp. pracovních kontaktů byla 47%, u náhodně oslovených 0%. U těch, co se nevrátili, mohla hrát roli obava o přílišné otevření se kolegům nebo obchodním partnerům, či klientům (jednalo se o otázky na velmi osobní pocity a stavy). I u navracených dotazníků z tohoto vzorku je nutno počítat s ohrožením validity dat ve smyslu neupřímných či vylepšených odpovědí, a to ze stejného důvodu.

Je také třeba vzít v úvahu možnost, že ochotu vyplnit dotazníky projevily osoby časově méně vytížené, tudíž osoby, které by např. na položky „cítím se pod tlakem“ odpovídaly negativně. Naopak, u jedinců, kteří dotazník odmítli vyplnit je možné, že neochota byla způsobena např. právě vyšší úzkostlivostí a tudíž nedůvěrou k cizímu a neznámému, nebo např. pracovní vytížeností. V takovém případě by mohl být skór úzkostlivosti vyšší. Lidé trpící úzkostností se vyhýbají celé řadě činností, zejména těm, spojeným s kontaktem s cizími lidmi. Byla zjištěna statisticky významná souvislost mezi úzkostí a vyhýbavým stylem při řešení sociálních problémů (Haugh, 2006).

Pro určitou část zkoumaných osob může být výzkum irelevantní. Jedná se zde o subjektivní výpovědi ohledně pocitů spojených s vývojovým obdobím, které sice vzorek pokrývá, ale co se jeho projevu týče, týká se jen určité části populace.

Velikost a homogenita vzorku

Z oslovených náhodně vybraných respondentů se dva omluvili, že nepatří do požadované věkové kategorie, dvě vybrané adresy neexistovaly, ostatní nereagovali na první ani opakovaný email. Jeden respondent vybraný z osobních kontaktů odmítl udát věk, tudíž byl jeho dotazník vyřazen, a jen jedna osoba otevřeně odmítla participovat na zkoumání tématu, které jí nebylo příjemné, zároveň projevila obavu o nezachování anonymity jejich osobních údajů.

Pokud zpracováváme data statisticky, na větším vzorku jsou lépe vidět vztahy, které hledáme (pokud není vzorek zatížen nějakým zkreslením). Pokud ovšem vzorek je zkreslen, na větším vzorku tato chyba bude ještě patrnější. Pro účel této práce jsem zpracovávala jen velmi malé množství dat. Vzorek může být malý pokud je homogenní, ale to v případě této práce nelze, protože zpracovaná data pochází ze vzorku vzniklého samovýběrem. Výsledky tak lze vtáhnout jen na firmy, ze kterých vzorek pochází (externí validita).

Pro větší reprezentativnost vzorku by bylo třeba vybrat skupiny jednak mezi sebou srovnatelné z hlediska věku, délky praxe a typu vykonávané práce, jednak vnitřně homogenní z hlediska délky praxe a typu práce. Ve výsledcích je patrný rozdíl v míře, s jakou koreluje věk a úzkost u vedoucích a podřízených (u podřízených je nižší).

Větší vzorek by také lépe umožnil pro srovnání použít průměry naměřených hodnot.

Závěr

Krise středního věku není často zmiňovaným tématem. Jakoby změny v nahlížení na svět a zejména např. tělesné změny u žen byly tabu, které je třeba zamlčet a přetrpět. Populace ovšem stárne a vývojová psychologie, která dosud dávala přednost dětem, adolescentům nebo naopak starým lidem bude nucena si středněvěkých jedinců začít všímat víc. Z pohledu zlepšení kvality

Komentář [SJ29]: Jak jste se zase dostala k té krizi?

života v tomto životním období (i pracovního, růstu kariéry, vztahů na pracovišti, narůstajícího stresu např. vlivem možné ekonomické krize apod.) by bylo přínosné dále věnovat pozornost zvládnání stresových situací vedoucích a manažerů, kteří mu jsou vystaveni ve větší míře.

Komentář [SJ30]: Celý tento odstavec byste mohla napsat zcela nezávisle na provedené studii. -1
V diskusi mi chybí propojení výsledků s teorií, z níž vycházíte. Doufal jsem, že alespoň zde se nejasnosti z úvodu vyjasní. -2

Literatura:

Bedrnová, Nový (2004): *Psychologie a sociologie řízení*. Management Press, Praha.

Cappeliez, P. et al. (2004): Physical health, subjective health, and psychological distress in older adults: reciprocal relationships concurrently and over time. *Ageing International*, 29, 4, 247-266.

Dörner J., Mickler, C., Staudinger, U. M. (2005): Self-Development at midlife. Lifespan Perspectives on Adjustment and Growth. In: Martin, M., Willis, S. R. (eds) (2005): *Middle Adulthood. A lifespan Perspective*. Sage publications, Thousand Oaks

Drvota, S. (1971). *Úzkost a strach*. Praha: Avicenum Zdravotnické nakladatelství

Haugh, J. A. (2006). Specificity and social problem-solving: relation to depressive and anxious symptomatology. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25, 4, 392-403.

Hodačová L, et al. (2007). Hodnocení pracovní psychické zátěže u zaměstnanců různých profesí. *Československá psychologie*, 51, 4, 335-346

Mareš, P., Rabušic, L. (nepublikováno): Soubor textů do kurzu Statistická analýza dat. FSS MU, Brno.

Mirčevská P. (2007): Kvalita života u osob praktikujících meditaci. Nepublikovaná diplomová práce. FSS MU Brno

Mülner, J., Ruisel, J., Farkaš, G. (1980). Dotazník na meranie úzkosti a úzkostlivosti. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy.

Internetové zdroje:

Komentář [SJ31]: Takhle literaturu nedělíme.

Bártová, J. (2008): Vztah mezi úzkostí a sebehodnocením u VŠ studentů. Nepublikovaná diplomová práce. FF MU Brno. Dostupné na: https://is.muni.cz/auth/th/109388/ff_m/Diplomova_prace.pdf. Vyhledáno dne: 14.12.2008

Blanchflower, D.G., Oswald, A.J.(2008): Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science and Medicine*, 66, 8,1733-1749. Dostupné na: <http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/welbeingssm.pdf>. Vyhledáno dne: 29.11.2008

Brandenburg, R.: Personality type and the male experience of career in midlife. Dostupný na: <http://brandenburgconsulting.org/findings.pdf>. Vyhledáno dne: 15.12.2008

Heretik, J.jr. et al. (2008): Úzkostlivost a konzum alkoholu: rozdíly mezi muži a ženami. Údaje ze studie EPIAF. *Psychiatrie*, 12, 2,75-77. Dostupný na: http://www.tigis.cz/PSYCHIAT/documents/04_28_2_heretik.pdf. Vyhledáno dne: 10.12.2008

Křížová, Z. (2007): Profesionální zátěž policistů a její prožívání. Nepublikovaná diplomová práce. FF MU Brno. Dostupné na: http://is.muni.cz/th/86104/ff_m/. Vyhledáno dne: 11.12.2008

Příloha 1.: Popisné statistiky výzkumného vzorku

Tab. 1: Rozložení podle pohlaví

pohl

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid muz	7	41,2	41,2	41,2
zena	10	58,8	58,8	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tab.2: Rozložení podle věku

vek

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 35	3	17,6	17,6	17,6
36	1	5,9	5,9	23,5
37	1	5,9	5,9	29,4
38	2	11,8	11,8	41,2
39	1	5,9	5,9	47,1
40	1	5,9	5,9	52,9
41	1	5,9	5,9	58,8
42	1	5,9	5,9	64,7
45	1	5,9	5,9	70,6
46	2	11,8	11,8	82,4
47	1	5,9	5,9	88,2

49	1	5,9	5,9	94,1
50	1	5,9	5,9	100,0
Total	17	100,0	100,0	

Tab.3: Rozložení podle postavení

post

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	vedouci	8	47,1	47,1	47,1
	podřízeny	9	52,9	52,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Tab.4: Rozložení podle statusu

marit_stat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	svobodny	5	29,4	29,4	29,4
	zenaty	12	70,6	70,6	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Příloha 2: Znění e-mailu rozesílaného náhodně vybraným respondentům:

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění krátkého dotazníku, který najdete zde:
<http://psy-questionnaire.wz.cz/Dotazník%201.doc>

Vaše e-mailová adresa byla náhodně vybrána ze seznamu firem na <http://www.firmyvbrne.cz>.
Data získaná tímto způsobem potřebuji pro svou semestrální práci na vysoké škole a Vaše účast na tomto projektu mi velmi pomůže. Projekt se týká lidí ve věku od 35 - 50 let, vedoucích i řadových pracovníků. Vyplnění dotazníku Vám zabere jen cca 10 minut a veškeré instrukce najdete přímo v něm. Dotazník mi prosím zašlete na adresu romana.hege@seznam.cz.

Velmi Vám děkuji za Váš čas

Romana Hegedüsová

Příloha 3: Dotazník:

Dotazník je anonymní a jeho vyplnění Vám zabere přibližně 10 - 15 minut. Odpovězte prosím pravdivě na všechny uvedené otázky. Neexistují správné ani špatné odpovědi, záleží pouze na Vás a první nápad bývá většinou nejlepší. Dotazník má tři části. U každé z nich si prosím pozorně přečtete uvedené instrukce. Data získaná z tohoto dotazníku slouží pouze pro potřeby této konkrétní práce. Dotazníky jsou zpracovány pouze pod pořadovými čísly, a po zpracování budou zároveň s Vaším emailem vymazány .

Pokud máte zájem o celkové výsledky této práce, ráda Vaše dotazy zodpovím na své emailové adrese.

Všem, kteří odpoví, děkuji za jejich čas.

Dotazník 1

U každé položky 1 až 6 prosím označte pouze jednu variantu takto **X** .

Řekli/a byste, že jste v posledních dvou týdnech:

		Vůbec ne	Ne víc, než je u mě obvyklé	Spíše více, než je u mě obvyklé	Mnohem víc, než je u mě obvyklé
1	Špatně spal/a kvůli starostem?				
2	Cítil/a jste se neustále „pod tlakem“?				
3	Měl/a pocit, že nedokážete překonat problémy?				
4	Cítil/a jste	1	Cítím se příjemně.		
5	Měl/a po	2	Rychle se unavím.		
6	Měl/a po	3	Bývá mi do pláče.		
		4	Rád bych byl tak šťastný, jak se mi zdají druzí.		
		5	Přicházím o mnoho, protože se nedovedu včas rozhodnout.		
		6	Cítím se odpočínutý a svěží.		
		7	Jsem klidný, pokojný a rozvážný.		
		8	Mívám pocity, že těžkosti se hromadí tak, že je nedokážu zvládnout.		
		9	Trápí mě věci, na kterých skutečně nezáleží.		
		10	Jsem šťastný.		
		11	Mám sklon posuzovat věci příliš vážně.		
		12	Málo si důvěřuji.		
		13	Jsem bezstarostný.		
		14	Krizové situace a těžkosti mě pronásledují.		
		15	Bývám smutný.		
		16	Jsem spokojený.		
		17	Zmocní se mne bezvýznamná myšlenka a nemohu se jí zbavit.		
		18	Zklamání prožívám tak hluboce, že na něj nemohu zapomenout.		
		19	Jsem vyrovnaná osobnost.		
		20	Dostávám se do stavu napětí nebo neklidu, když přemýšlím o svých současných problémech.		

Dotazník 2

Ohodnotte prosím každé tvrzení číslem 1 až 4, podle toho, které nejlépe vystihuje vaše obvyklé pocity a zapíše jej do sloupce vpravo.

1=téměř nikdy 2=někdy 3=často 4=téměř vždy

Závěrem bych se Vás ráda zeptala na Vaše osobní údaje:
(nevyhovující možnosti prosím smažte)

1. Jste: muž - žena

2. V zaměstnání zastáváte funkci:

- Vedoucí pracovník, pravomoc samostatně rozhodovat, alespoň jeden podřízený
- Řadový pracovník, nemá pravomoc samostatně rozhodovat, žádný podřízený

3. Pokud jste vedoucím pracovníkem, uveďte prosím počet Vašich přímých podřízených:

4. Zde prosím uveďte svůj věk:

5. Jste: vdaná/ženatý – svobodný/á

6. Řekl/a byste, že jste v poslední době zažili krizovou situaci (doma, na pracovišti, atd):
ANO – NE

7. Jak byste popsali svůj momentální zdravotní stav? dobrý – vyhovující – špatný

Komentář [SJ32]: Operacionalizace krizové situace „krizovou situací“ je poněkud nešťastné. Každý si pod tím může představit něco jiného.

Oblast	Body/Max
Formulace a zdůvodnění výzkumné otázky	(5/10)
Výzkumné hypotézy	(3/5)
Výběr vzorku	(3/5)
Metody tvorby dat	(4/5)
Design výzkumu	(4/5)
Výsledky, statistika	(4/5)
Diskuze	(6/10)
Dobrý dojem	(3/5)
Celkem	(32/50)