

## Název Hesla v Angličtině (první písmeno předložek a spojek malé, jinak velké)

*Název hesla v češtině (ustálený český překlad, pokud neexistuje, tak vlastní český překlad)*

**Autor:** Příjmení, Jméno (autor vyplní své jméno ve formátu „Příjmení, Jméno“)

**Recenzent:** Příjmení, Jméno (oponent vyplní své jméno)

Zařazení hesla do oblasti psychologie práce (Oblasti: Výběr pracovníků; Pracovní motivace; Hodnocení pracovníků; Rozvoj pracovníků a řízení kariéry; Postoje pracovníků k práci a organizaci; Skupinová a týmová práce; Leadership; Organizační kultura; Název jiné oblasti).

Definice hesla (aby bylo zřejmé, co heslo znamená).

Ustálená klasifikace konstruktů, pokud existuje (nezapomínejte na odkazy na zdroje dle APA 6. ed).

Nejvýznamnější prediktory konstruktů, pokud jsou známé a pokud jsou relevantní.

Kritika konstruktů nebo práce s konstruktem v praxi v organizacích, pokud existuje a není zanedbatelná.

Je možné uvést i další relevantní informace – ty do textu zařadte tak, aby byla struktura hesla logická.

**Související pojmy:** Uvedte Související Pojmy; Anglicky; Oddělené Středníkem (uvedte anglické názvy souvisejících termínů; uvádějte jen termíny ze seznamu hesel, ze kterého jste si vybírali heslo; termíny uvádějte ve stejném znění, ve kterém jsou v seznamu hesel; název termínu uvedte jako v nadpise – s velkým písmenem na začátku každého slova kromě spojek a předložek)

### Zdroje:

Uvedte plnou citaci zdrojů, na které odkazujete v textu hesla. Dodržte požadavky formátu APA 6. ed. (bez použití kurzívy).

Příklad:

Holt, D. (1997). Missing data and nonresponse. In J. P. Keeves (Ed.), *Educational research methodology and measurement: An international handbook*. Cambridge: Cambridge University Press.

Lim, B. C., & Ployhart, R. E. (2004). Transformational leadership: Relations to the five-factor model and team performance in typical and maximum contexts. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 610-621. doi: 10.1037/0021-9010.89.4.610

Viswesvaran, C., Barrick, M. R., & Ones, D. S. (1993). How definitive are conclusions based on survey data: Estimating robustness to nonresponse. *Personnel Psychology*, 46(3), 551-567. doi: 10.1111/j.1744-6570.1993.tb00884.x

Yukl, G. A. (2008). *Leadership in organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.