

## AKCEPTÁCIA ZMENY VO VZŤAHU K HODNOTENIU STRESUJÚCICH SITUÁCIÍ

Nóra Hontváriová<sup>1</sup>, Miriama Hudáková<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Katedra psychologických vied FSVaZ UKF Nitra

<sup>2</sup>Ústav aplikovanej psychológie FSVaZ UKF Nitra

[mhudakova2@ukf.sk](mailto:mhudakova2@ukf.sk)

*Abstrakt:* Cieľom príspevku bolo skúmať vzťah medzi akceptáciou zmeny a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle eustresu a distresu. Výskumnú vzorku tvorilo 129 ľudí vo veku od 20 do 64 rokov ( $M=40,4$ ;  $SD=12,77$ ), z toho 32 mužov a 97 žien. Meranie konceptu akceptácie zmeny prebiehalo pomocou slovenskej verzie dotazníka Acceptance of change scale (ACS; Di Fabio, Gori, 2016). Na meranie konštruktu hodnotenia stresujúcich situácií v zmysle eustresu a distresu sme použili slovenskú verziu dotazníka Valencia Eustres Distress Appraisal Scale (VEDAS; Rodriguez, Kozusznik, Peiró, 2013). Výsledky nášho výskumu preukázali štatisticky významné pozitívne vzťahy medzi akceptáciou zmeny a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle eustresu v oblastiach vzťahov v práci, osobnej zodpovednosti, rovnováhy medzi osobným a pracovným životom a pracovnou záťažou. Významné vzťahy sme nezistili medzi hodnotením stresujúcich situácií v zmysle distresu a akceptáciou zmeny s výnimkou aspektu kognitívnej flexibility, ktorú možno spájať s dispozíciou ku kritickému mysleniu (Orakci, 2021).

*Kľúčové slová:* akceptácia zmeny, hodnotenie stresujúcich situácií, eustres, distres

### 1 ÚVOD

Laické definície majú tendenciu chápať stres ako negatívny, nežiaduci a maladaptívny. Napriek tomu súčasné stresové modely zdôrazňujú rozdiel medzi negatívnymi a pozitívnymi stresovými reakciami, ktoré sa nazývajú distres a eustres (Branson, Dry, Palmer, Turnbull, 2019). Prežívanie eustresu a distresu determinujú hodnotiace procesy. Stresor môže byť hodnotený ako zdroj hrozby alebo škody (distres) alebo ako zdroj výzvy a príležitosti (eustres) (Lazarus, 1993). Na základe dôkazov sa zistilo, že hodnotenie stresu ako výzvy a hrozby (čiže eustres a distres) sa nemusí nevyhnutne navzájom vylučovať. Môžu sa zároveň vyskytovať súčasne ako reakcia na rovnakú požiadavku (Lazarus, Folkman, 1984).

Ľudia prežívajú stres aj v pracovnej oblasti. Významné sú z tohto hľadiska organizačné zmeny, ktoré sú pre pracovníkov často stresujúce. Zamestnanci prechádzajúci si zmenami musia čeliť pracovnému stresu, ktorý môže byť spôsobený meniacim sa pracovným prostredím. Často však nemajú dostatok prostriedkov na vysporiadanie sa a reagovanie na tieto zmeny (Shaw, Fields, Thacker, Fisher, 1993). Výskumy potvrdili dôležitosť hodnotenia jednotlivých typov reakcií na organizačné zmeny, nakoľko negatívne postoje k zmenám môžu mať pre organizáciu negatívne dôsledky (Oreg, 2006). Naopak je tiež možné, aby sa zamestnanci vyrovnávali so zmenami a z nich vyplývajúcim stresom konštruktívnym spôsobom, čo sa v dnešnej dobe zdá byť potrebné, pretože súčasný svet práce je charakterizovaný neustálymi zmenami (Oreg, 2003).

Konštruktívny spôsob vyrovnávania sa so zmenami predstavuje koncept akceptácie zmeny. Z hľadiska pozitívnej psychológie sa akceptácia zmeny vníma ako príležitosť k rastu a učeniu sa a

predstavuje tendenciu prijať zmenu, skôr než sa jej vyhýbať. Tým je konceptualizovaná ako pozitívny konštrukt, na rozdiel od odporu k zmene, ktorý sa považuje za negatívny a kontraproduktívny. Ľudia, ktorí sú schopní akceptovať zmenu často zisťujú, že zmena má pozitívny vplyv na ich pracovný život. Akceptácia zmeny je teda pozitívnym konštruktom, umožňujúci vnímať zmenu v zmysle výzvy (Di Fabio, Gori, 2016), podobne ako hodnotenie stresujúcich situácií v zmysle eustresu. Eustres umožňuje zamestnancom hodnotiť zmenu v zmysle výzvy a príležitosti, preto sa považuje za pozitívny (Rodriguez, Kozusznik, Peiró, 2013). Distresom sú nazývané stresové zážitky súvisiace s negatívnymi emóciami. Zážitky takéhoto typu sú považované za zdroj hrozby. Preto sa distres konceptualizuje ako negatívny konštrukt (Rodriguez, Kozusznik, Peiró, 2013), inklinujúci skôr k negatívnemu konceptu odporu voči zmene (Oreg, 2003) oproti pozitívnemu, konštruktívnemu konceptu akceptácie zmeny (Di Fabio, Gori, 2016).

Naša štúdia sa zameriava práve na pozitívny koncept akceptácie zmeny, ktorý skúma v súvislosti so stresujúcimi situáciami v pracovnom kontexte, hodnotenými ako eustres a distres.

Koncept akceptácie zmeny bol doteraz skúmaný najmä v kontexte pracovnej a organizačnej psychológie (napr. Samah et al., 2017), pričom uplatnenie našich zistení vidíme taktiež v uvedenej problematike, nakoľko psychológia práce a organizácie stojí pred výzvou spoznávať predpoklady pre akceptáciu zmeny (Kališ, Koša, 2020). Taktiež vnímame akceptáciu zmeny, a najmä jej aspekt kognitívnu flexibilitu ako dôležitú vzhľadom na kritické uvažovanie. Orakci, (2021) uvádza, že práve kognitívnu flexibilitu (zložka akceptácie zmeny) možno spájať s dispozíciou ku kritickému mysleniu (Orakci, 2021), ktoré predstavuje nevyhnutnú zručnosť k riešeniu problémov na pracovisku, zhromažďovaniu dôkazov a vyhodnocovaniu informácií (Song, Roohr, Kinova, 2024). V našom prípade môže ísť o kritické zhodnotenie situácie a jej posúdenie v zmysle estresu alebo distresu. Kritické myslenie je kľúčovou zručnosťou nie len na pracovisku, ale predstavuje tiež jednu z najdôležitejších kvalít vysokoškolského študenta (Buskit, Irons, 2008). Zároveň sa ukazuje, že slovenskí študenti dosahujú jedny z najhorších výsledkov v úrovni kritického uvažovania v rámci krajín EÚ a OECD (Nedelová, 2013). Práve oni budú následne zaradení do pracovného procesu, kde je kritické myslenie tak žiadanou zručnosťou. Vzhľadom na uvedené považujeme za prínosné skúmať kritické myslenie, resp. konštrukty dôležité v rámci uvedenej problematiky, ktorým môže byť práve kognitívna flexibilita obsiahnutá v koncepte akceptácie zmeny. Preto je hlavným cieľom predkladanej štúdie skúmanie akceptácie zmeny v súvislosti s hodnotením stresujúcich situácií v práci.

### **1.1 Akceptácia zmeny**

Koncept akceptácie zmeny vznikol, podľa slov autorov, aby vniesol do psychológie zaoberajúcej sa zmenami viac positivity (Di Fabio, Gori, 2016). Akceptáciu zmeny možno vnímať ako tendenciu prijať zmenu, skôr než sa jej vyhýbať, čím je konceptualizovaná ako pozitívny konštrukt, na rozdiel od odporu k zmene, ktorý sa prevažne považuje za negatívny a kontraproduktívny (Di Fabio, Gori, 2016; Di Fabio, 2016; Di Fabio et al., 2016). Schopnosť akceptovať zmenu môže byť veľmi užitočným zdrojom v mnohých sférach života tak na intra-individuálnej a inter-individuálnej úrovni, ako aj na globálnej úrovni. Z hľadiska pozitívnej psychológie môže byť akceptácia zmeny vnímaná ako príležitosť k rastu a učeniu sa (Di Fabio, Gori, 2016). Podľa autorov Di Fabio, Bernaud a Loarer (2014) a Di Fabio a Gori (2016) v dnešnom rýchlo meniacom sa svete práce sa ľudia potrebujú vyrovnávať so zmenami konštruktívne, pretože dobrý prístup k zmenám im môže pomôcť nájsť spôsoby, ako úspešne čeliť výzvam, a tým podporovať ich osobnú pohodu. Autori konštruktu akceptácie zmeny identifikovali 5 nasledovných aspektov akceptácie zmeny. **Predispozícia k zmene** je schopnosť ľudí učiť sa zo zmien a využiť zmenu k zlepšeniu kvality

života. Podpora **zmeny** sa týka sociálnej podpory od ostatných pri tom, ako človek čelí výzve. **Vyhľadávanie zmien** predisponuje jednotlivca nielen k hľadaniu zmien ale aj k prijatiu a integrovaniu zmien. **Pozitívna reakcia na zmenu** sa týka pozitívnych emócií, ktoré predisponujú jednotlivca k pozitívnemu prežívaniu zmeny a k benefitu z nej. Pri **kognitívnej flexibilitě** ide o schopnosť premýšľať o viacerých konceptoch súčasne, meniť rozhodnutia ak je to výhodné a ľahko meniť plány a rutinu (Di Fabio, Gori, 2016). Táto schopnosť je rozhodujúca pre prepínanie medzi rôznymi perspektívami a stratégiami, reagovanie na nové dôkazy a úpravu postojov na základe nových informácií. Prepojenie medzi kognitívnou flexibilitou a kritickým myslením je nevyhnutné pre efektívne rozhodovanie v dynamických a zložitých situáciách, kde jednotlivci musia nielen analyzovať fakty, ale musia byť aj ochotní revidovať svoje názory a prístupy. Akceptáciu zmeny a jej uvedené aspekty budeme skúmať v súvislosti s hodnotením stresujúcich situácií v práci.

## 1.2 Hodnotenie stresujúcich situácií v práci v zmysle eustresu a distresu

Křivohlavý (1994) definuje stres ako vnútorný stav človeka, ktorý je buď priamo niečím ohrozovaný alebo takéto ohrozenie očakáva a pritom sa domnieva, že jeho obrana proti nepriaznivým vplyvom nie je dost' silná. Stres je „stav/reakcia organizmu na pôsobenie stresora, kedy dochádza k aktivácii stresovej reakcie“ (Mravec, 2011 s. 23). K psychologickým stresorom patria okrem iného aj pracovné problémy (Mravec, 2011) a práve preto sa budeme venovať stresu v pracovnom kontexte a stresujúce situácie v práci z hľadiska **eustresu a distresu** budú tvoriť jednu z kľúčových tém našej práce. Stres delíme na eustres a distres na základe kvality stresovej reakcie (Křivohlavý, 1994). Z tohto hľadiska sa **eustres** považuje za pozitívne pôsobiaci stres, kedy ide o kladnú, avšak náročnú situáciu. Je to stav organizmu, počas ktorého dochádza k aktivácií stresovej reakcie, ktorú však jedinec aktívne vyhľadáva a nepovažuje ju za negatívnu udalosť (Mravec, 2011). Na druhej strane, **distres** predstavuje negatívne pôsobiaci stres, čiže situáciu, ktorá je pre jednotlivca nepriaznivá (Křivohlavý, 1994). Je vedome vnímaná ako nepríjemná, v dôsledku čoho sa jej jednotlivec snaží vyhýbať (Mravec, 2011).

Podľa Bransona, Drya, Palmera a Turnbullu (2019) sa eustres a distres považujú skôr za dva odlišné konštrukty, než za dva extrémny jedného kontinua a tvrdia, že človek môže súčasne prežívať eustres aj distres. To znamená, že aj v pracovnom kontexte sa môže stresor hodnotiť ako zdroj hrozby (distres), alebo ako zdroj výzvy a príležitosti (eustres) (Lazarus, 1993). Existujú teda dôkazy, ktoré poukazujú na fakt, že hrozba a výzva sa nemusia nevyhnutne navzájom vylučovať, dokonca sa môžu vyskytovať súčasne ako reakcia na rovnakú požiadavku, avšak s rôznou intenzitou (Lazarus, Folkman, 1984). Rodriguez, Kozusznik a Peiró (2013), autori konceptu hodnotenia stresujúcich situácií v práci tiež uvádzajú, že tá istá situácia môže byť v rôznom čase určitým človekom hodnotená ako výzva (eustres) aj ako hrozba (distres). V našej práci, rovnako ako Rodriguez, Kozusznik a Peiró (2013), aj my chápeme eustres a distres ako dva rôzne konštrukty a nie pólý jedného kontinua.

Rodriguez, Kozusznik a Peiró (2013) na základe svojich výskumov vymedzili štyri rôzne oblasti konceptu stresujúcich situácií v práci, ktoré môžu byť hodnotené ako eustres a/alebo distres:

1. **Vzťahy v práci** – predstavujú kvalitu medziľudských vzťahov v pracovnom prostredí a to, ako dobre zamestnanec vychádza zo svojimi spolupracovníkmi (Rodriguez, Kozusznik, Peiró).
2. **Osobná zodpovednosť** – poukazuje na rozsah prebratej zodpovednosti zamestnanca za svoje rozhodnutia a skutky (Rodriguez, Kozusznik, Peiró, 2013).

3. **Rovnováha medzi osobným a pracovným životom** – znamená efektívne fungovanie v pracovnom aj domácom prostredí s minimálnym konfliktom medzi pracovnými a mimopracovnými požiadavkami (Greenblatt, 2002).
4. **Pracovná záťaž** – množstvo a náročnosť práce, ktorú musí zamestnanec vykonať. Táto záťaž môže predstavovať zdroj hrozby rovnako, ako zdroj výzvy (Podsakoff, LePine, LePine 2007).

### 1.3 Vzťah akceptácie zmeny a hodnotenia stresujúcich situácií v práci

Zamestnanci prechádzajúci si zmenami musia čeliť významným pracovným stresom spôsobeným meniacim sa pracovným prostredím a často nemajú dostatočné množstvo dostupných prostriedkov, ktoré umožňujú, aby sa s nimi vysporiadali a reagovali naň (Shaw, Fields, Thacker, Fisher, 1993). Podľa Orega (2006) výskumy však potvrdili dôležitosť hodnotenia jednotlivých typov reakcií na organizačné zmeny. Ak zamestnanci predpokladajú určité negatívne dôsledky vyplývajúce zo zmien, s väčšou pravdepodobnosťou pociťujú zvýšené množstvo stresu, v dôsledku čoho sa s väčšou pravdepodobnosťou pokúsia zakročiť proti zmene a reagujú na ňu odporom. Na druhej strane Taylor a Brown (1988) uvádzajú, že ľudia, ktorí disponujú vysokou úrovňou optimizmu, sebaúcty a vnímanej kontroly, môžu vnímať zmenu v najlepšom možnom svetle. Tento návrh potvrdili Wanberg a Banas (2000), ktorí zistili, že väčšiu mieru pohody počas prežívania stresujúcej životnej situácie pociťujú ľudia s vysokou úrovňou optimizmu, sebaúcty a vnímanej kontroly. Langer (2005, in Dunican, 2015) tiež uvádza, že zamestnanci s vyšším stupňom všímavosti (mindfulness) sú flexibilnejší, menej stresovaní a otvorenejší voči zmenám. Zmenu vnímajú ako príležitosť, ktorá vedie ku kreativite, inovácii a novej energii. Tieto zistenia potvrdzujú, že je možné, aby sa zamestnanci vyrovnávali so zmenami konštruktívnym spôsobom. Takýto spôsob predstavuje koncept akceptácie zmeny, ktorý umožňuje jednotlivcom ľahšie reagovať na požiadavky modernej spoločnosti a sveta práce (Di Fabio, Gori, 2016). Podľa autorov Di Fabio et al., (2014) a Di Fabio a Gori (2016) v dnešnom rýchlo meniacom sa svete práce sa ľudia potrebujú vyrovnávať so zmenami konštruktívne, pretože dobrý prístup k zmenám im môže pomôcť nájsť spôsoby, ako úspešne čeliť výzvam, a tým podporovať ich osobnú pohodu. Preto je cieľom štúdie preskúmať pozitívny konštrukt akceptácie zmeny v súvislosti s hodnotením stresových situácií v práci ako výziev, teda v zmysle eustresu a taktiež s hodnotením stresových situácií v práci ako hrozieb, teda s ich hodnotením v zmysle distresu.

#### 1.3.1 Vzťah akceptácie zmeny a hodnotenia stresujúcich situácií v zmysle eustresu

Akceptácia zmeny má pozitívnu konotáciu a zaraduje sa do oblasti pozitívnej psychológie (Di Fabio, Gori, 2016). Pozitívnym hodnotením je okrem toho aj hodnotenie stresujúcich situácií v zmysle eustresu, počas ktorého zamestnanci vnímajú zmenu v najlepšom možnom svetle a považujú ju za zdroj výzvy a príležitosti (Rodriguez, Kozusznik, Peiró, 2013), podobne ako v prípade akceptácie zmeny, ktorá rovnako ako prežívanie eustresu, umožňuje vnímať zmenu v zmysle výzvy (Di Fabio, Gori, 2016). Podobný názor majú aj Prati a Pietrantoni (2009), ktorí si myslia, že úsilie človeka vnímať a interpretovať stresujúce situácie v pozitívnom svetle (v zmysle eustresu) môže fungovať ako sebanaplňujúce proroctvo a tým pádom môže viesť k pozitívnym zmenám. Preto na základe preskúmanej literatúry a empirických štúdií *predpokladáme pozitívnu súvislosť medzi akceptáciou zmeny (vrátane jej aspektov) a hodnotením stresujúcich situácií v práci v zmysle eustresu (v oblastiach vzťahu v práci, osobná zodpovednosť, rovnováha medzi osobným a pracovným životom a pracovná záťaž).*

#### 1.3.2 Vzťah akceptácie zmeny a hodnotenia stresujúcich situácií v zmysle distresu

Na rozdiel od eustresu, distres predstavuje deštruktívny stres, ktorý môže poškodzovať psychické a fyzické zdravie zamestnancov (Večerová, Procházková, 2004, in Večerová, Procházková, Honzák,

2009), v dôsledku čoho sa mu väčšina jednotlivcov snaží vyhýbať (Mravec, 2011). Súvisí s negatívnymi emóciami v bežnom, ale aj v pracovnom živote a vedie k vnímaniu a považovaniu stresových situácií za zdroj hrozby (Rodriguez, Kozusznik, Peiró, 2013). Tým pádom sa považuje za negatívny konštrukt, čo je v rozpore s pozitívnym konceptom akceptácie zmeny a skôr inklinuje k negatívnemu konštruktovi odporu voči zmene, ktorý sa konceptualizuje v zmysle individuálnej tendencie vyhýbať sa, odolávať zmene a považovania zmenu za negatívnu udalosť (Oreg, 2003). Preto na základe preskúmanej literatúry a empirických štúdií *predpokladáme negatívnu súvislosť medzi akceptáciou zmeny (vrátane jej aspektov) a hodnotením stresujúcich situácií v práci v zmysle distresu (v oblastiach vzťahy v práci, osobná zodpovednosť, rovnováha medzi osobným a pracovným životom a pracovná záťaž).*

## 2 METÓDY

### 2.1 Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 129 ľudí vo veku od 20 do 64 rokov, pracujúcich na zmluvu na Slovensku. Z celkového počtu participantov tvorili muži 24,8% (32 osôb) a ženy 75,2% (97 osôb). Participant museli spĺňať jednu požiadavku, a to byť zamestnaní na zmluvu na Slovensku, nakoľko práca skúma vzťah akceptácie zmeny a stresujúcich situácií v pracovnom a organizačnom kontexte.

### 2.2 Meracie nástroje

Zber dát prebiehal pomocou dvoch dotazníkov. Akceptáciu zmeny sme merali pomocou slovenskej verzie dotazníka **Acceptance of change scale (ACS; Di Fabio, Gori, 2016)**, ktorá je sebaopisovacia škála, hodnotiacou tendenciu respondentov akceptovať zmenu, alebo k nej smerovať. Obsahuje 20 položiek a k možnosti odpovede používa 5 bodovú Likertovu škálu (1=vôbec nevystihuje, 2=skôr nevystihuje, 3=ani nevystihuje, ani vystihuje, 4=vystihuje, 5=úplne vystihuje). V rámci konceptu akceptácie zmeny boli identifikované ďalšie aspekty tohto konceptu, ktoré sú: vyhládavanie zmeny, kognitívna flexibilita, predispozícia k zmene, pozitívna reakcia na zmenu a podpora zmeny. Tieto aspekty sú dimenziami škály ACS a z celkového počtu 20 položiek sa na každú dimenziu zameriavajú 4 položky (Di Fabio, Gori, 2016).

Na meranie hodnotenia stresujúcich situácií v zmysle eustresu a/alebo distresu sme použili slovenskú verziu dotazníka **Valencia Eustress – Distress Appraisal Scale (VEDAS; Rodriguez, Kozusznik, Peiró, 2013)**, ktorý obsahuje 20 položiek rozdelených do 4 kategórií merajúcich 4 dimenzie tohto konceptu, a to: vzťahy v práci, osobná zodpovednosť, rovnováha medzi osobným a pracovným životom a pracovná záťaž. Jednotlivé situácie/položky sa hodnotia aj v zmysle eustresu i distresu na 6 bodovej Likertovej škále. Položky sa hodnotia v zmysle distresu na stupnici od 1 = jednoznačne nie je tlakom do 6 = jednoznačne je tlakom. Stupnica pre hodnotenie položiek v zmysle eustresu postupuje od 1 = jednoznačne nie je výzvou/príležitosťou do 6 = jednoznačne je výzvou/príležitosťou (Rodriguez, Kozusznik, Peiró, 2013).

### 2.3 Štatistická analýza dát

Zozbierané dáta boli spracované v štatistickom programe IBM SPSS Statistics 25. Na zisťovanie vzťahov medzi akceptáciou zmeny a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle eustresu a distresu sme použili Pearsonov súčinný korelačný koeficient vzhľadom na normálnu distribúciu dát.

### 3 VÝSLEDKY

Korelovali sme akceptáciu zmeny s hodnotením stresujúcich situácií v zmysle eustresu aj distresu. Zistenia uvádzame v nasledujúcom texte.

#### 3.1 Vzťah akceptácie zmeny a hodnotenia stresujúcich situácií v zmysle eustresu

V tabuľke uvádzame korelácie medzi akceptáciou zmeny a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle eustresu.

Tabuľka 1 Korelácie medzi akceptáciou zmeny a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle eustresu

| EUSTRES        | Akceptácia zmeny | Hľadanie zmeny | Kognitívna flexibilita | Predisp. k zmene | Pozitívna reakcia na zmenu | Podpora k zmene |
|----------------|------------------|----------------|------------------------|------------------|----------------------------|-----------------|
| Vzťahy v práci | <b>0,272**</b>   | 0,168          | <b>0,190*</b>          | 0,165            | 0,133                      | <b>0,226**</b>  |
| Zodpovednosť   | <b>0,224*</b>    | 0,120          | <b>0,170*</b>          | 0,094            | 0,158                      | <b>0,187*</b>   |
| Rovnováha      | <b>0,232**</b>   | 0,127          | 0,159                  | 0,129            | 0,149                      | <b>0,193*</b>   |
| Pracovná záťaž | <b>0,182*</b>    | 0,057          | 0,129                  | 0,123            | 0,092                      | <b>0,215*</b>   |

Legenda: \*-  $p < 0,05$ ; \*\* -  $p < 0,01$

Zistili sme štatisticky významné pozitívne slabé vzťahy medzi akceptáciou zmeny a tiež podporou zmeny a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle eustresu vo všetkých štyroch oblastiach (vzťahy v práci, osobná zodpovednosť, rovnováha medzi osobným a pracovným životom a pracovná záťaž). Slabé pozitívne štatisticky významné vzťahy sa tiež ukázali medzi kognitívnou flexibilitou a vzťahmi v práci a zodpovednosťou hodnotenými v zmysle eustresu.

#### 3.2 Vzťah akceptácie zmeny a hodnotenia stresujúcich situácií v zmysle distresu

Tabuľka 2 obsahuje korelácie medzi akceptáciou zmeny a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle distresu.

Tabuľka 2 Korelácie medzi akceptáciou zmeny a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle distresu

| DISTRES        | Akceptácia zmeny | Hľadanie zmeny | Kognitívna flexibilita | Predisp. k zmene | Pozitívna reakcia na zmenu | Podpora k zmene |
|----------------|------------------|----------------|------------------------|------------------|----------------------------|-----------------|
| Vzťahy v práci | 0,105            | 0,091          | <b>0,240**</b>         | 0,011            | -0,008                     | -0,037          |
| Zodpovednosť   | 0,017            | -0,049         | <b>0,202*</b>          | -0,111           | 0,020                      | -0,004          |
| Rovnováha      | 0,021            | 0,054          | <b>0,190*</b>          | 0,009            | -0,070                     | <b>-0,177*</b>  |
| Pracovná záťaž | 0,037            | 0,025          | 0,151                  | -0,001           | -0,038                     | -0,040          |

Legenda: \*-  $p < 0,05$ ; \*\* -  $p < 0,01$

Zistili sme štatisticky významné pozitívne slabé vzťahy medzi kognitívnou flexibilitou a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle distresu v troch oblastiach: vzťahy v práci, osobná zodpovednosť, rovnováha medzi osobným a pracovným životom. Taktiež sa preukázal štatisticky významný negatívny slabý vzťah medzi podporou k zmene a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle distresu v oblasti rovnováhy medzi osobným a pracovným životom.

## **4 DISKUSIA**

Hlavným cieľom našej práce bolo zistiť, či existuje vzťah medzi dvomi konceptmi, ktorými sú hodnotenie stresujúcich situácií v zmysle eustresu a distresu (Rodriguez, Kozusznik, Peiró, 2013) a akceptáciou zmeny a jej jednotlivými aspektami (Di Fabio, Gori, 2016). V nasledujúcich kapitolách uvádzame psychologickú interpretáciu zistených vzťahov.

### **4.1 Vzťah akceptácie zmeny a hodnotenia stresujúcich situácií v zmysle eustresu**

Použitý koncept hodnotenia stresujúcich situácií v zmysle eustresu a distresu od Rodriguez, Kozusznik a Peiró (2013) pozostáva z dimenzií vzťahu v práci, osobná zodpovednosť, rovnováha medzi osobným a pracovným životom a pracovná záťaž. V našom výskume sme sa zamerali na to, či medzi týmito dimenziami a konceptom akceptácie zmeny a jej aspektmi existuje súvislosť. Diskutujeme zistenia pre jednotlivé oblasti stresujúcich situácií v práci hodnotené v zmysle eustresu vo vzťahu k akceptácii zmeny.

Zistili sme, že medzi **vzťahmi v práci v zmysle eustresu** a akceptáciou zmeny existuje štatisticky významný, pozitívny slabý vzťah. Tým potvrdzujeme tvrdenie od Prati a Pietrantoni (2009), že vzťahy v práci hodnotené v zmysle eustresu sú prospešné pri vyrovnávaní sa s následkami akceptácie zmeny. Potvrdili sme okrem toho štatisticky významný, pozitívny slabý vzťah medzi vzťahmi v práci v zmysle eustresu a aspektom kognitívnej flexibility. Výskum Gabrysa, Tabriho, Anismana a Mathesona (2018) odhalil fakt, že ľudia disponujúci vyššou mierou kognitívnej flexibility majú tendenciu hodnotiť stresujúce situácie, medzi ktoré sa zaraďujú aj vzťahy v práci, v priaznivejšom a pozitívnejšom svetle. Participantí disponujúci vyššou úrovňou kognitívnej flexibility v nižšej miere vnímali stresujúce situácie v zmysle hrozby, namiesto toho bola situácia hodnotená ako výzva. V dôsledku toho si myslíme, že ľudia, ktorí disponujú vyššou úrovňou kognitívnej flexibility, majú tendenciu hodnotiť vlastné vzťahy na pracovisku v zmysle eustresu, teda výzvy a príležitosti. Rovnaký vzťah sa potvrdil medzi vzťahmi v práci v zmysle eustresu a aspektom podpora k zmene. Súhlasíme s Di Fabio a Gori (2016) a podporujeme ich tvrdenie, že dimenzia podpora k zmene súvisí s emocionálnou a sociálnou podporou, ktorá ak je poskytovaná (aj zo strany kolegov) umožňuje jednotlivcovi pozitívne hodnotiť stresujúcu situáciu týkajúcu sa vzťahov v práci, teda v zmysle eustresu a považovať ju za výzvu a príležitosť. Greenglassová (2002) zároveň tvrdí, že podpora poskytovaná človeku ostatnými (aj spolupracovníkmi) je často schopná v pozitívnom smere zmeniť názor jedinca na stresujúce situácie, medzi ktoré sa zaraďuje aj zmena a vzťahy na pracovisku.

Náš predpoklad sa nepotvrdil medzi vzťahmi v práci v zmysle eustresu a dimenziami vyhľadávanie zmeny, predispozícia k zmene a pozitívna reakcia na zmenu, a preto sa tieto dimenzie javia ako nesúvisiace. Možným vysvetlením nepotvrdennej súvislosti medzi vzťahmi v práci v zmysle eustresu a dimenziou predispozícia k zmene môže byť výskum od Gori a Topino (2020), podľa ktorého existujú medzipohlavné rozdiely v mierach predispozície k zmene a vzťahmi na pracovisku. Autori tvrdia, že muži sú skôr schopní získať výhody z podpory spolupracovníkov ako ženy, čo vedie k pozitívnemu hodnoteniu týchto vzťahov. V našej výskumnej vzorke však prevládali práve ženy (75,2%) a preto si myslíme, že keby naša výskumná

vzorka bola vyvážená aj z hľadiska pohlavia, je možné, že by sa preukázal pozitívny vzťah medzi zmienenými dimenziami.

Ďalej sa potvrdil štatisticky významný, pozitívny slabý vzťah medzi **osobnou zodpovednosťou v zmysle eustresu** a akceptáciou zmeny. To potvrdzujú aj Kebapci a Erkal (2009), ktorí tvrdia, že zamestnanci, ktorí majú možnosť podieľať sa v procese formovania zmien, disponujú pocitom osobnej zodpovednosti v zmysle eustresu, v dôsledku čoho s väčšou pravdepodobnosťou vyhovejú potrebám zmeny. Štatisticky významný, pozitívny slabý vzťah sme potvrdili aj medzi osobnou zodpovednosťou v zmysle eustresu a aspektom kognitívnej flexibility. Gabrys, Tabri, Anisman a Mathenson (2018) zistili, že ľudia, ktorí skórovali vyššie v dotazníku zameranom na kognitívnu flexibilitu, mali tendenciu hodnotiť osobné pracovné a akademické zodpovednosti v zmysle výzvy. Preto si myslíme, že ľudia ktorí disponujú vysokou mierou kognitívnej flexibility, majú tendenciu hodnotiť prebratú osobnú zodpovednosť v práci v zmysle eustresu, teda ako potenciálnu výzvu a príležitosť. Zistil sa taktiež štatisticky významný, pozitívny slabý vzťah medzi osobnou zodpovednosťou v zmysle eustresu a aspektom podpory k zmene. Nurullah (2012) tvrdí, že sociálna podpora vedie k zmenám v kognitívnom hodnotení stresujúcich situácií. To podporuje aj Greenglassová, (2002), ktorá uvádza, že podpora poskytovaná človeku ostatnými môže v pozitívnom smere zmeniť názor jedinca na stresujúce situácie, medzi ktoré sa zaraďuje podľa autorov Rodriguez, Kozusznik a Peiró (2013) aj osobná zodpovednosť. Preto si myslíme, že ľudia, ktorí disponujú sociálnou podporou majú tendenciu hodnotiť osobnú zodpovednosť prebratú v práci pozitívne, teda v zmysle eustresu, a považovať ju za zdroj výzvy a príležitosti. Nepotvrdil sa štatisticky významný pozitívny vzťah medzi osobnou zodpovednosťou v zmysle eustresu a aspektami vyhľadávania zmeny, predispozícia k zmene a pozitívna reakcia na zmenu. To znamená, že dimenzie vyhľadávania zmeny, predispozícia k zmene a pozitívna reakcia na zmenu nehrajú podstatnú úlohu v procese hodnotenia stresujúcej situácie v oblasti osobnej zodpovednosti v zmysle eustresu.

Naše výskumné zistenia poukazujú na skutočnosť, že medzi celkovou akceptáciou zmeny a **rovnováhou medzi osobným a pracovným životom v zmysle eustresu** existuje štatisticky významný, slabý pozitívny vzťah. Výskumné zistenia Balletta a Kelchtermansa (2008) sú v súlade s našimi výsledkami a hovoria, že učitelia akceptujúci zmenu a hodnotiaci ju v zmysle eustresu sú schopní efektívnymi stratégiami udržiavať rovnováhu medzi osobným a pracovným životom. Keďže výskumná vzorka nepozostávala len z učiteľov, ale z ľudí pracujúcich v rôznych zamestnaniach, myslíme si, že pozitívny vzťah medzi uvedenými premennými sa nevzťahuje len na učiteľov, ale rovnako aj na ostatné profesie. Štatisticky významný, slabý pozitívny vzťah sa preukázal okrem toho medzi dimenziou akceptácie zmeny podpora k zmene a rovnováhou medzi osobným a pracovným životom v zmysle eustresu. Na základe toho si myslíme, že zamestnanci, ktorí disponujú sociálnou podporou prijímanou od svojho okolia pri prežívaní záťažových situácií (Di Fabio, Gori, 2016), sú schopní vnímať vlastnú rovnováhu medzi osobným a pracovným životom v zmysle eustresu, teda výzvy. Parasuraman, Greenhaus a Granrose (1992) uviedli, že podpora prijímaná od okolia, v ktorom sa jedinec nachádza (napr. od partnera) pozitívne ovplyvňuje spokojnosť rodiny zamestnanca a umožňuje lepšie udržiavanie rovnováhy medzi osobným a pracovným životom, čo potvrdzujú aj naše výskumné zistenia. Štatisticky významný pozitívny vzťah sa nepotvrdil medzi dimenziami vyhľadávania zmeny, kognitívna flexibilita, predispozícia k zmene a pozitívna reakcia na zmenu a rovnováhou medzi osobným a pracovným životom v zmysle eustresu. Je možné, že naše predpoklady sa nepotvrdili z dôvodu postavenia našich hypotéz zameriavajúcich sa na vzťah týchto aspektov na základe výskumných zistení z populácie učiteľov. Naš výskum však nebol zameraný len na pedagógov, ale zaoberal sa

zamestnanými ľuďmi v rôznych povolaniach, čo sa mohlo odraziť na výsledkoch nekorešpondujúcich so stanoveným predpokladom.

Zistili sme okrem toho, že akceptácia zmeny je v pozitívnom slabom vzťahu s **pracovnou záťažou** v zmysle eustresu. Tým pádom potvrdzujeme tvrdenia Podsakoffa et. al. (2007) v tom, že pracovná záťaž môže byť vnímaná v pracovnom kontexte ako výzva. Na základe výsledkov si myslíme, že zamestnanci, ktorí majú tendenciu akceptovať zmeny, vnímajú svoju pracovnú záťaž v zmysle eustresu a teda pre nich schopnosť akceptácie zmeny môže byť nápomocná v procese hodnotenia pracovnej záťaže v zmysle výzvy a príležitosti. Štatisticky významný, slabý pozitívny vzťah sa preukázal tiež medzi dimenziou podpora k zmene a pracovnou záťažou v zmysle eustresu. Na základe toho si myslíme, že sociálna podpora, môže prispievať pozitívne k hodnoteniu pracovnej záťaže v zmysle eustresu. To podporuje aj Vašina (2009), ktorý tvrdí, že ľudia s vysokou úrovňou prijímanej sociálnej podpory prežívajú nižšiu úroveň subjektívne hodnotenej pracovnej záťaže.

#### **4.2 Vzťah akceptácie zmeny a hodnotenia stresujúcich situácií v zmysle distresu**

V nasledujúcom texte diskutujeme zistenia pre jednotlivé oblasti stresujúcich situácií v práci hodnotené v zmysle distresu vo vzťahu k akceptácii zmeny (a jej aspektom).

Potvrdili sme štatisticky významný, slabý negatívny vzťah medzi dimenziou podpora k zmene a **rovnováhou medzi osobným a pracovným životom** v zmysle distresu. Na základe toho usudzujeme, že ak podpora zo strany okolia, v ktorom sa zamestnanec nachádza, absentuje, vedie to k hodnoteniu rovnováhy medzi osobným a pracovným životom v zmysle distresu. Parasuraman, Greenhaus a Granrose (1992) tvrdia, že podpora prijímaná od okolia, v ktorom sa jedinec nachádza (napr. od partnera) prispieva k udržiavaniu rovnováhy medzi osobným a pracovným životom. Ak však takáto podpora v živote jednotlivca chýba, udržiavanie rovnováhy medzi týmito prostrediami sa môže stať náročnejším a tým pádom môže viesť k hodnoteniu tejto oblasti v zmysle distresu.

Zistenia ďalej ukázali, že akceptácia zmeny a jej aspekty (s výnimkou kognitívnej flexibility) nevykazujú vzťahy so štyrmi skúmanými oblastami stresujúcich situácií v práci (**vzťahy v práci, osobná zodpovednosť, rovnováha medzi osobným a pracovným životom, pracovná záťaž**) hodnotenými v zmysle distresu. Na základe uvedených zistení si dovoľíme tvrdiť, že pri tendencii jednotlivca hodnotiť rôznorodé situácie v práci v zmysle distresu nezáleží na tom, či vo svojom živote vyhľadáva a prijíma zmenu, či je schopný flexibilne meniť svoje názory a rozhodnutia, či sa učí zo zmien, či zo zmien získa určitý druh úžitku a či prijíma sociálnu podporu od svojho okolia pri tom ako čelí zmene.

Akceptácia zmeny sa tak ukazuje ako prospešná pri hodnotení stresujúcich situácií v zmysle eustresu, teda ako výzvy a príležitosti, aj keď si uvedomujeme, že išlo len o slabé zistené vzťahy. Na druhej strane pri hodnotení stresujúcich situácií v zmysle distresu pravdepodobne záleží na iných premenných než na pozitívnom postoji k zmenám. Výnimku môže predstavovať aspekt akceptácie zmeny s názvom **kognitívna flexibilita**. Svedčia o tom zistené štatisticky významné pozitívne vzťahy medzi hodnotením stresujúcich situácií v zmysle distresu v troch oblastiach (vzťahy v práci, osobná zodpovednosť, rovnováha medzi osobným a pracovným životom) a aspektom kognitívnej flexibility, ktoré sú však v rozpore s našim predpokladom. V rámci akceptácie zmeny je práve kognitívna flexibilita dimenziou, ktorá je najmenej preskúmaná. Predošlé výskumy sa vo väčšej miere zaoberali kognitívnou rigiditou, ktorá predstavuje faktor odporu voči zmene (Oreg, 2003). Keď je zamestnanec prvýkrát vystavený pôsobeniu potenciálne stresujúcej situácii, vykonáva hodnotenie, ktoré sa týka rozsahu, v ktorom tento stresor môže

predstavovať hrozbu a pritom hodnotí aj to, či má potrebné zdroje na zvládnutie danej situácie. V tomto prípade často môže dôjsť k tomu, že jednotlivec dospeje k hodnoteniu rýchlo alebo bez toho, aby sa podrobne venoval kontextu stresujúcej situácie. Preto môže byť výhodnejšie, keď proces hodnotenia prebieha pomalším tempom, počas ktorého jednotlivec pristupuje k situácii z viacerých uhlov pohľadu a uvažuje nad možnými hodnoteniami a riešeniami (Lazarus, 1999), čiže využíva práve kognitívnu flexibilitu, ktorá predstavuje spôsob, akým ľudia uvažujú o zmene (Di Fabio, Gori, 2016) a zároveň sa úzko spája s dispozíciou kriticky myslieť (Orakci, 2021). Podľa Gabrysa, Tabriho, Anismana a Mathensona (2018) z tohto hľadiska vytváranie negatívnych hodnotení, kedy sa situácia interpretuje ako hrozba (v zmysle distresu), nemusí byť nevyhnutne kontraproduktívne. Dennis a Vander Wal (2010) uvádzajú, že kognitívna flexibilita preto môže zahŕňať zámerné spracovanie hodnotenia, počas ktorého sa v rámci stresujúcich situácií (aj v oblasti vzťahov v práci, osobnej zodpovednosti a rovnováhy medzi osobným a pracovným životom) určuje viacero alternatívnych hodnotení a vysvetlení. Z našich výsledkov teda vyplýva, že vyššia miera kognitívnej flexibility môže súvisieť s negatívnejším hodnotením (v zmysle distresu) stresujúcich situácií v práci, čo podporujú aj Gabrysis, Tabri, Anisman a Mathenson (2018).

Kognitívnu flexibilitu možno spájať s dispozíciou ku kritickému mysleniu (Orakci, 2021), ktoré predstavuje nevyhnutnú zručnosť k riešeniu problémov na pracovisku, zhromažďovaniu dôkazov a vyhodnocovaniu informácií (Song, Roohr, Kinova, 2024). V našom prípade môže ísť o kritické zhodnotenie situácie z hľadiska prežívania stresu. Autori Su a Shum (2019) v svojej štúdii ukazujú, že hoci kritické myslenie má pozitívne asociácie s kognitívnym fungovaním, jeho asociácie s afektívnym well-beingom môžu byť negatívne, čo môže byť vysvetlením našich výsledkov o tom, že vyššia kognitívna flexibilita môže viesť k hodnoteniu a prežívaniu stresujúcich situácií v práci v ponímaní negatívneho distresu.

Napriek tomu, že kritické myslenie je v 21. storočí považované za nenahraditeľnú kognitívnu zručnosť, jeho súvislosť s afektívnymi aspektmi psychologického fungovania je málo preskúmaná a nedostatočne pochopená. Kritické myslenie je kľúčovou zručnosťou nie len na pracovisku, ale predstavuje tiež jednu z najdôležitejších kvalít vysokoškolského študenta (Buskit, Irons, 2008). Zároveň sa ukazuje, že slovenskí študenti dosahujú jedny z najhorších výsledkov v úrovni kritického uvažovania v rámci krajín EÚ a OECD (Nedelová, 2013). Práve oni budú následne zaradení do pracovného procesu, kde je kritické myslenie tak žiadanou zručnosťou. Vzhľadom na uvedené tvrdenia a zistenia nášho výskumu sa odporúčame v ďalšom výskume hlbšie zamerať práve na kritické myslenie a s ním úzko spojenú kognitívnu flexibilitu nielen v pracovnom kontexte, ale napr. aj u študentov v rámci kariéry a kariérového poradenstva.

## **ZÁVER**

Hlavným cieľom štúdie bolo skúmať vzťahy medzi akceptáciou zmeny a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle eustresu a distresu v pracovnom kontexte. Na základe preštudovanej literatúry sme naformulovali hypotézy, ktoré predpokladali pozitívnu súvislosť medzi akceptáciou zmeny a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle eustresu a negatívnu súvislosť medzi akceptáciou zmeny a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle distresu. Zistili sme, že medzi akceptáciou zmeny a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle eustresu existuje štatisticky významný, slabý pozitívny vzťah vo všetkých štyroch preskúmaných oblastiach, ktorými boli vzťahy v práci, osobná zodpovednosť, rovnováha medzi osobným a pracovným životom a pracovná záťaž. Medzi akceptáciou zmeny a hodnotením stresujúcich situácií v zmysle distresu sme nezistili štatisticky významné vzťahy (s výnimkou aspektu kognitívnej flexibility). Z toho vyplýva, že s vyššou mierou akceptácie zmeny sa preukazuje istá tendencia k vyššej miere eustresu, avšak nie k nižšej miere

distresu. Uvedené je v súlade s tvrdením Bransona et al. (2019) a Rodriguezovej, Kozusznika a Peira (2013), podľa ktorých eustres a distres sú dva odlišné konštrukty a nie dva póly jedného kontinua. Chápanie eustresu a distresu ako dvoch odlišných konštruktov podporujú aj naše zistenia pre kognitívnu flexibilitu, ktorá v našom výskume pozitívne súvisela s eustresom a taktiež s distresom. Vander a Wal (2010) uvádzajú, že kognitívna flexibilita môže zahŕňať zámerné spracovanie hodnotenia, počas ktorého sa v rámci stresujúcich situácií určuje viacero alternatívnych hodnotení a vysvetlení. Z uvedeného sa domnievame, že v prípade kognitívnej flexibility môže ísť o alternatívne hodnotenie danej situácie ako hrozby ale zároveň ako výzvy, čo podporuje tvrdenie, že eustres a distres sa môžu vyskytovať súčasne ako reakcia na rovnakú požiadavku (Lazarus, Folkman, 1984). Naše zistenia pre kognitívnu flexibilitu a tvrdenia Orakicho (2021) o úzkom prepojení kognitívnej flexibility s kritickým myslením, ktoré predstavuje nevyhnutnú zručnosť k riešeniu problémov na pracovisku (Song, Roohr, Kinova, 2024) nás vedú k odporúčaniam hlbšieho preskúmania tejto problematiky v ďalšom výskume.

## LITERATÚRA

Ballett, K. & Kelchtermans, G. (2008). Workload and willingness to change: disentangling the experience of intensification. *Journal of Curriculum Studies*, 40(1), 47-67. DOI: <https://doi.org/10.1080/00220270701516463> ISSN 2690-2788.

Bolger, N., Zuckerman, A. & Kessler, R. C. (2000). Invisble Support and Adjustment to Stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 953-961. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.6.953>

Branson, V., Dry, M. J., Palmer, E. & Turnbull, D. (2019). The Adolescent Distress-Eustress Scale: Development and Validation. *SAGE Open*, 9(3), 1-14. DOI: <https://www.deepdyve.com/lp/sage/the-adolescent-distress-eustress-scaleddevelopment-and-validation-XqnAWx4sER?key=sage>

Buskit, W., & Irons, J. G. (2008). Simple strategies for teaching your students to think critically. In D. S. Dunn, J. S. Halonen, & R. A. Smith (Eds.), *Teaching critical 88 thinking in psychology: a handbook of best practices* (pp. 49-57). Chicester, United Kingdom: Wiley Blackwell.

Dennis, J. P. & Vander Wal, J. S. (2010). The Cognitive Flexibility Inventory: Instrument Development and Estimates of Reliability and Validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241-253. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10608-009-9276-4>.

Di Fabio, A. (2016). Promoting Well-being: New constructs and instruments in career guidance and counseling. *Career Guidance in Theory and Practice*, 5(10), 8-33. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01916>

Di Fabio, A., Bernaud, J. L., & Loarer, E. (2014). Emotional intelligence or personality in resistance to change? Empirical results in an Italian health care context. *Journal of Employment Counseling*, 51(4), 146-157. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00048.x>

Di Fabio, A., Giannini, M., Loscalzo, Y., Palazzeschi, L., Bucci, O., Guazzini, A., & Gori, A. (2016). The challenge of fostering healthy organizations: An empirical study on the role of workplace relational civility in acceptance of change and well-being. *Frontiers in psychology*, 7, 1748. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01748>

Di Fabio, A. & Gori, A. (2016). Developing a New Instrument for Assessing Acceptance of Change. *Frontiers in Psychology*, 7(802), 1-10. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00802.

- Dunican, B. (2015). *Acceptance of Change: Exploring the Realitionsip among Psychometric Constructs and Employee Resistance*. [Dizertačná práca] Bowling Green, KY: Western Kentucky University. DOI : <https://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1079&context=diss>.
- Gabrys, R. L., Tabri, N.; Anisman, H. & Mathenson, K.(2018). Cognitive Control and Flexibility in the Context of Stress and Depressive Symptomps: The Cognitive Control and Flexibility Questionare. *Frontiers in Psychology*, 9(1), 1-19. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02219>
- Greenblatt, E. (2002). Work/Life Balance: Wisdom or Whining. *Organizational Dynamics*, 31(2), 177-193. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00100-6](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00100-6)
- Gori, A. & Topino, E. (2020). Predisposition to Change is Linked to Job Satisfaction: Assessing the Mediation Roles of Workplace Relation Civility and Insight. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6),1-16. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17062141>
- Greenglass, E. R. (2002). Chapter 3. Proactive Coping. In E. Frydenberg (Ed.), *Beyond coping: Meeting goals, vision, and challenges* (pp. 37- 62). Oxford University Press. DOI: <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780198508144.003.0003>
- Chorváthová, D. (2007). Riadenie zmien, Management of changes. *Transfer inovácií*, 10( 2007), 179-183. DOI: <https://www.sjf.tuke.sk/transferinovacii/pages/archiv/transfer/10-2007/pdf/179-183.pdf> ISSN 1337-7094
- Kališ, M. & Koša, V. (2020). Priemysel 4.0 – výzvy pre psychológiu práce a organizácie. In I. Piterová, D. Fedáková, & J. Výrost (Eds.), *Zborník príspevkov z 19. Medzinárodnej konferencie psychológia práce a organizácie 2020* (pp. 178-189). Institute of Social Sciences.
- Kebapci, S. & Erkal, H. (2009). *Resistance to Change. A Constructive Approach for Managing Resistant Behaviour*. [Diplomová práca.] Kalmar: Baltic Business School at the university of Kalmar.
- Křivohlavý, J. (1994). *Jak zvládat stres*. Praha: Grada.
- Křivohlavý, J. (2001). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 1–21. DOI: <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York, NY: Springer Publishing Co.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress Appraisal and Coping*. NY: Springer Publishing Company.
- Mihlačová, B. & Toma, R. (2007). Manažment zmien ako prostriedok optimalizácie činnosti podniku. DOI: [http://semafor.euke.sk/zbornik2007/pdf/mihalcova\\_toma.pdf](http://semafor.euke.sk/zbornik2007/pdf/mihalcova_toma.pdf)
- Mravec, B. (2011). *Stres a adaptácia*. Bratislava: SAP.
- Nedelová, M. (2013). Overovanie použiteľnosti problémovej úlohy ako nástroja na zisťovanie úrovne kritického myslenia na slovenských vysokoškolákoch v projekte AHELO. *Zborník vedecko-výskumných prác doktorandov PF UMB v Banskej Bystrici*. Banská Bystrica: Inštitút vedy a výskumu PF UMB, 88-98.
- Newman, D. (2019). Manažment zmeny. Pripravenosť na zmenu ako osobnostná charakteristika. In: E. Gajdošová (Ed.), *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie* (s. 65-69). Žilina: IPV Inštitút priemyselnej výchovy.

- Nurullah, A. S. (2012). Received and Provided Social Support: A Review of Current Evidence and Future Directions. *American Journal of Health Studies*, 27(3), 173-188. DOI: <https://www.researchgate.net/publication/233417277>
- Orakçı, Ş. (2021). Exploring the relationships between cognitive flexibility, learner autonomy, and reflective thinking. *Thinking Skills and Creativity*, 41. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100838>
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H. & Granrose, CH. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of organizational behavior*, 13(4), 339-356. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030130403> ISSN 1099-1379.
- Podsakoff, N. P., Lepine, J. A. & Lepine, M. A. (2007). Differential Challenge Stressor-Hindrance Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438- 454 DOI: 10.1037/0021-9010.92.2.438.
- Prati, G. & Pietrantonio, L. (2009). Optimism, Social Support, and Coping Strategies As Factors Contributing to Posttraumatic Growth: A Meta-Analysis.. *Journal of Loss and Trauma*, 14(5), 364-388. <https://doi.org/10.1080/15325020902724271>
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680-693. DOI : <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680>
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology* *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73-101. DOI: <https://doi.org/10.1080/13594320500451247>.
- Rodriguez, I., Kozusznik, M. W. & Peiró, J. M. (2013). Development and Validation of the Valencia Eustress-Distress Appraisal Scale. *International Journal of Stress Management*, 20(4), 279-308.: DOI: 10.1037/a0034330
- Samah, S., Bahaman, A. S., Turiman, S., Khairuddin, I., & Khairunnisa, M. F. (2017). The roles of managers and acceptance of change in the public sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(9), 1-18. DOI: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i9/3305>
- Shaw, J. B., Fields, M. W., Thacker, J. W. & Fisher, C. D. (1993). The availability of personal and external coping resources: their impact on job stress and employee attitudes during organizational restructuring. *Work&Stress*, 7(3), 229-246. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678379308257064>
- Slávik, Š. (1999). Odpor k zmene a jeho prekonávanie. *Scientific papers of the University of Pardubice. Series D Faculty of Economics and Administration*, (4), 327-335. DOI: <https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/32385/CL89.pdf?sequence=1&isAllowed=y> ISSN: 1211-555x.
- Song, Y., Roohr, K. C., & Kirova, D. (2024). Exploring approaches for developing and evaluating workplace critical thinking skills. *Thinking Skills and Creativity*, 51. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2023.101460>
- Su, M. R., & Shum, K. K. M. (2019). The moderating effect of mindfulness on the mediated relation between critical thinking and psychological distress via cognitive distortions among adolescents. *Frontiers in psychology*, 10, 1455. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01455>
- Taylor, S. E. & Brown, J. D. (1988). Illusion and Well-Being: A Social Psychological Perspective on Mental Health. *Psychological Bulletin*, 103(2), 193-210. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.2.193>

Vašina, B. (2009). *Základy psychologie zdraví*. Ostrava: Ostravská Univerzita.

Večerová – Procházková, A. a Honzák, R. (2009). Stres, eustres a distres. *Via practica*, 6(9), 491-495.

Wanberg, C. R. and Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 132-142. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.132>

## ACCEPTANCE OF CHANGE IN RELATION TO APPRAISAL OF STRESSFUL SITUATIONS

**Abstract:** The aim of the paper was focused on research of relationship between acceptance of change and appraisal of stressful situations. The research sample was made of 129 participants between the age of 20 – 64 years old ( $M=40.4$ ;  $SD=12.77$ ), out of which sample 32 participants were men, and 97 of them were women. We used the Slovak version of Acceptance of change scale (AC; Di Fabio, Gori, 2016) to measure acceptance of change. Appraisal of Stressful Situations were measured by using the Slovak version of Valencia Eustress - Distress Appraisal Scale (VEDAS; Rodriguez, Kozusznik, Peiró, 2013). The results of our research showed statistically significant positive relationships between the acceptance of change and appraisal of stressful situations in the sense of eustress in the areas of relationships at work, personal accountability, home – work balance and workload. We did not find significant relationships between the evaluation of stressful situations in the sense of distress and the acceptance of change, with the exception of the aspect of cognitive flexibility, which can be associated with the disposition toward critical thinking (Orakci, 2021).

**Key words:** acceptance of change, appraisal of stressful situations, eustress, distress

**Grantová podpora:** UGA IX/3/2023 Analýza a súvislosť kľúčových premenných z problematiky pracovnej psychológie a pozitívnej psychológie

**Grantová podpora:** VEGA 1/0336/24: Kritické myslenie vo vzťahu k akademickej úspešnosti a rozhodovaniu pre životný kontext vysokoškolského študenta