

# **Hodnotová orientace vysokoškolských studentů ekonomických oborů**

## **Bakalářská práce**

**Vedoucí práce:**

**Mgr. Eva Abramuszkinová Pavlíková, Ph.D., M.A.**

**Michal Hobl**

**Brno 2015**



Chtěl bych poděkovat Mgr. Evě Abramuszkinové Pavlíkové, Ph.D., M.A. za pomoc a odborné vedení při psaní této práce. Za její rady, ochotu a čas, který mi během mého psaní věnovala. Děkuji i všem respondentům, kteří mi poskytli svoje odpovědi.



## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Hodnotová orientace vysokoškolských studentů ekonomických oborů**

vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 15. května 2015

---



## **Abstract**

Hobl, M. Value orientation of college students of economic disciplines. Bachelor thesis. Mendel University in Brno, 2015.

This thesis deals with the values of students of Economics and volunteers in the organization AIESEC in Brno. It begins with an introduction to the basic terms concerning values, several approaches to investigating values and the organization AIESEC. The practical part comprises a questionnaire completed by students attending the Faculty of Business and Economics, Mendel University in Brno and the Faculty of Economics and Administration, Masaryk University, endeavouring to determine their value orientation in connection with their activities. The same questionnaire was given to volunteers in AIESEC in order to find out whether the values of the students who are active in this organization differ from those of the students of the schools in question. The results obtained from this investigation were compared with those of previous investigations focusing on values in the Czech Republic.

## **Keywords**

Value, value orientation, attitude, motivation, value concept, ad-hoc investigation, AIESEC.

## **Abstrakt**

Hobl, M. Hodnotová orientace vysokoškolských studentů ekonomických oborů. Bakalářská práce. Brno. Mendelova univerzita v Brně, 2015.

Tato práce se zabývá životními hodnotami u brněnských studentů vysokých škol ekonomických oborů a dobrovolníků v organizaci AIESEC. V úvodní části jsou představeny základní pojmy týkající se hodnot, přístupy ke zkoumání hodnot a organizace AIESEC. Předmětem vlastní práce je dotazníkové šetření u současných studentů Provozně ekonomické fakulty MENDELU v Brně a studentů Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity s cílem zjistit jejich hodnotovou orientaci v souvislosti s jejich aktivitami. Stejný dotazník byl předložen dobrovolníkům v organizaci AIESEC s cílem zjistit zda se hodnoty studentů aktivních v této organizaci odlišují od hodnot ostatních studentů z uvedených škol. Zjištěné údaje byly porovnávány s výsledky již provedených šetření zabývajících se hodnotami v České republice.

## **Klíčová slova**

Hodnota, hodnotová orientace, postoj, motivace, koncept hodnot, ad-hoc výzkum, AIESEC.





# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Cíl práce</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>Literární přehled</b>	<b>13</b>
3.1	Hodnoty.....	13
3.2	Hodnotová orientace.....	14
3.3	Funkce hodnot.....	15
3.4	Klasifikace hodnot.....	17
3.5	Postoje .....	19
3.6	Motivace.....	21
3.7	Přístupy ke zkoumání hodnot .....	22
3.7.1	Koncept M. Rokeache.....	22
3.7.2	Koncept R. Ingleharta .....	23
3.7.3	Koncept G. Hofstedeho .....	23
3.7.4	Koncept S. H. Schwarze .....	24
3.8	AIESEC .....	26
3.8.1	AIESEC Brno .....	27
3.9	Výsledky výzkumů hodnot v současnosti .....	27
3.9.1	Výzkumy ad-hoc .....	27
3.9.2	Výsledky ad-hoc výzkumů v ČR.....	28
<b>4</b>	<b>Metodika</b>	<b>34</b>
<b>5</b>	<b>Vlastní práce</b>	<b>36</b>
5.1	Dotazníkové řešení .....	36
5.2	Identifikační otázky .....	36
5.2.1	Dotazník 1 .....	37
5.2.2	Dotazník 2 .....	38
5.3	Obsahové otázky.....	39
5.3.1	Dotazník 1 .....	39

---

5.3.2	Dotazník 2 .....	44
<b>6</b>	<b>Diskuse a závěr</b>	<b>52</b>
6.1	Diskuse .....	52
6.1.1	Vyhodnocení dotazníků .....	52
6.1.2	Ověření hypotéz.....	57
6.2	Závěr.....	59
<b>7</b>	<b>Přehled literatury</b>	<b>61</b>
<b>8</b>	<b>Seznam tabulek</b>	<b>63</b>
<b>A</b>	<b>Komplexní tabulka hodnot</b>	<b>66</b>
<b>B</b>	<b>Dotazník 1</b>	<b>67</b>
<b>C</b>	<b>Dotazník 2</b>	<b>71</b>

# 1 Úvod

At' už si to uvědomujeme nebo ne, hodnoty v našem životě hrají nepostradatelnou roli. Jsou to právě hodnoty, podle kterých jednáme a rozhodujeme se v každodenních situacích. Mají vliv na nás a na to, kam v životě směřujeme. Nemají tedy vliv pouze na přítomnost, ale i na naši budoucnost. Tento fakt mě vedl k tomu, abych jim chtěl více porozumět a k rozhodnutí napsat na toto téma bakalářskou práci.

Motivem pro vypracování mé bakalářské práce bylo zjistit, jaké hodnoty mají lidé v mém okolí. Jako vzorky respondentů jsem vybral studenty fakulty, na které studuji, studenty podobné fakulty na jiné vysoké škole (ESF na Masarykově univerzitě) a členy brněnské pobočky organizace AIESEC. Provozně ekonomickou fakultu jsem zvolil právě z toho důvodu, že na ní sám studuji. Fakultu Ekonomicko-správní jsem si vybral proto, že má podobné zaměření jako PEF. Chtěl jsem zjistit, zda bude mezi těmito fakultami nějaký výrazný rozdíl. Důvodem, proč jsem se rozhodl zkoumat i hodnoty členů AIESEC byl ten, že jsem sám byl členem této organizace déle jak rok a její členové spadají do kategorie studentů ekonomických oborů. Veliká část z nich studuje školu s ekonomickým zaměřením, a samotná organizace se věnuje aktivitám, které jsou velmi podobné těm, které se učí například na naší škole (v této organizaci se učí například marketingu, práci s financemi, účetnictví, obchodní jednání, personálním pracím nebo organizaci různých událostí). Členové této organizace jsou obecně považováni za jedny z aktivnějších a cílevědomějších členů společnosti. Do této organizace se hlásí, protože chtějí dělat a učit se nad rámec toho, čemu se věnují na vysoké škole. AIESEC by u nich měl správně rozvíjet schopnosti vedení a kulturního porozumění. Veliká část z těchto studentů nepochází z Brna. Opustili rodinu a přijeli za studiem do cizího města, kde si zároveň našli neplacenou práci v této neziskové organizaci. Řada z nich využívá rozličné možnosti jak se osobnostně i znalostně rozvíjet, často i v zahraničí. Tyto fakty, ještě zvýrazněné tím, že v této organizaci pracují úplně zadarmo, by se měli projevit i v jejich hodnotách a postojích. Studenti výše uvedených fakult by měli také teoreticky vykazovat jistá specifika v hodnotách a mimoškolních aktivitách.

## 2 Cíl práce

Cílem práce je přiblížit problematiku hodnot, objasnit základní pojmy a seznámit čtenáře s již zpracovanými výzkumy zabývajícími se problematikou hodnot v České republice. Těmito výzkumy jsou výzkum Slejška (dále jen výzkum A), výzkum Saka z roku 1996 (dále jen výzkum B), výzkum Centra pro sociální a ekonomické strategie fakulty Sociálních věd univerzity Karlovy v Praze (dále jen výzkum C) a výzkum Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu Akademie věd ČR, v.v.i (dále jen výzkum D). Dalším cílem je vlastním šetřením zjistit hodnotové orientace a mimoškolní aktivity vysokoškolských studentů ekonomických oborů. Výsledky mého výzkumu budou porovnány s výzkumy B a C.

Budu také zkoumat celkem pět hypotéz:

**Hypotéza č. 1:** Hodnota „plat a další příjmy“ se u celého mnou dotazovaného vzorku respondentů umístí na žebříčku hodnot v první desítce.

**Hypotéza č. 2:** Hodnota „úspěšnost v zaměstnání“ se u celého mnou testovaného vzorku umístí na žebříčku hodnot výše, než u respondentů výzkumu B.

**Hypotéza č. 3:** Hodnota „rozvoj osobnosti“ bude u mnou testovaného vzorku na žebříčku hodnot výše, než u vzorku výzkumu B.

**Hypotéza č. 4:** Podíl studentů ESF a PEF, pro které bude hodnota „škola“ významná, bude větší, než podíl členů AIESEC, kteří tuto hodnotu označí za významnou.

**Hypotéza č. 5:** Podíl členů AIESEC, kteří označí hodnotu „práce“ jako významnou, bude vyšší, než podíl respondentů z výzkumu C, kteří tuto hodnotu označí za významnou.

## 3 Literární přehled

V této části budou rozebrány nejdůležitější pojmy potřebné pro práci s hodnotami, popsány základní přístupy ke zkoumání hodnot a na závěr krátce představena organizace AIESEC.

### 3.1 Hodnoty

Hodnotami se zabývá věda zvaná axiologie. Problém, který řeší, je hodnota jsoucna a lidského života (Zbořil, 1947). Pojem hodnota jako takový se ale velmi těžce definuje. Jedná se o abstraktní pojem, který nemá jasně vymezený obsah ani definici. Prudký (2009a) dokonce tvrdí, že nelze jednoznačně a definitivně povědět, co to hodnota je. Tento fakt vede k tomu, že existuje velké množství definicí a pohledů od celé řady autorů. Lautman do roku 1981 dokonce nasbíral okolo 180 různých definicí pojmu hodnota. Například podle autorů Becketta a Maynarda hodnota „*určuje to, co si člověk myslí, že by měl dělat*“ (Beckett & Maynard, 2005, s. 12). Banks (2001) zase říká, že slovo hodnota se většinou používá k označení jednoho nebo všech ideologických, politických nebo morálních principů, přístupů nebo přesvědčení. Velký sociologický slovník vydaný Karlovou univerzitou (1996a) uvádí několik definic od různých autorů. Například definici z roku 1972 M. Rokeache, který říká, že: „*Říkáme-li, že určitá osoba sdílí určitou hodnotu, znamená to, že zastává názor, že určitý způsob jednání nebo cílový stav existence zasluhuje přednost (is preferable) z osobních i sociálních důvodů před alternativními způsoby jednání nebo cílovými stavy existence*“ (Velký sociologický slovník, 1996a, s. 375). Nakonečný (1967) zase uvádí definici Kluckhohna z roku 1951. Ten vymezuje pojem hodnota jako explicitně nebo implicitně charakteristické pojetí žádoucího pro individuuum nebo skupinu, které ovlivňuje volbu způsobu chování, jeho prostředků a cílů.

Jak již bylo uvedeno na začátku, definice hodnoty je neustálená a mění se podle toho, z jakého pohledu se na ni díváme. Psychologové definují hodnotu jinak než sociologové. Celá řada psychologů je toho názoru, že velmi důležitými vlastnostmi hodnot jsou subjektivnost a žádoucnost (Vomáčková, 2010).

Důležité je si uvědomit, že hodnota určitého objektu nezávisí pouze na jeho objektivních kvalitách, ale závisí i na kvalitách toho, kdo tento objekt hodnotí. Důležitý je zde právě vztah hodnotícího subjektu a hodnoceného objektu, díky kterému teprve kvality objektu nabývají určité hodnoty. Podstata hodnoty tedy není v kvalitě, ale ve vztahu tohoto subjektu a objektu (Zbořil 1947). Tuto definici doplňuje Prudký (2009b), podle kterého zasahuje do obsahu hodnot i sebereflexe a zkušenost hodnotícího subjektu. Je také potřeba si uvědomit rozdíl mezi nositelem hodnoty a hodnotou samotnou a neplést si tyto dva pojmy. Zbořil (1947) dává příklad chleba. Chléb sám o sobě hodnotou není, je pouze něčím, co je hodnotné. Samotná hodnota je však pouze vztah, který se různě mění podle toho, vzhledem k čemu právě hodnotíme.

I přesto, že pojem hodnota není pořád zcela jasně definovaný, je pravdou, že v našich životech hraje důležitou roli. Každý den nám hodnoty pomáhají se rozhod-

vat a hodnotit prvky různých situací. Ovlivňují nás, naše cíle a naše rozhodování, které se týká výběru prostředků pro dosažení těchto cílů (Velký sociologický slovník, 1996a).

Předpokladem, který musí být splněn, aby bylo možné dát vzniknout hodnotám je hodnocení. Hodnoty samotné jsou potom jak výsledkem hodnocení, tak samotné zdroje hodnocení (Prudký, 2009a) a jsou vyjadřovány v postojích vůči věcem (Velký sociologický slovník, 1996a). Prudký (2009a) však zdůrazňuje, že samotné hodnoty nemohou být hodnoceny. Důvodem je právě ten fakt, že hodnocení je předpokladem hodnot. Pro lepší pochopení uvádí příklad oka. Pro poznání oka nelze použít oko samotné.

Řeháková (2006) uvádí formální vlastnosti, které mají hodnoty, podle Schwartz a Blinsky:

- Koncepty (pojmy) nebo víry (přesvědčení)
- Vztahují se k žádoucímu konci chování nebo stavů
- Přesahující určitou specifickou situaci
- Sloužící jako zdroj výběru či ocenění nějakého chování či události
- Jsou uspořádány podle relativního významu, důležitosti.

### 3.2 Hodnotová orientace

Obecně lze hodnotovou orientaci chápat jako postoje a přesvědčení tvořící ucelený systém, který by měl objasnit příčiny chování člověka (Pražáková, 2013). Hudeček (1986) uvádí definici od Kluckhohna z roku 1962, který pod pojmem hodnotová orientace rozumí proces, jež ovlivňuje vztah člověka vůči přírodě, společnosti, k druhým lidem i vůči sobě samému. Naopak Holda (1988) nepovažuje hodnotovou orientaci za proces, ale spíše za jakýsi globální a strukturovaný souhrn hodnot. Kluckhohnová v roce 1961 zase definovala hodnotovou orientaci jako složité, ale uspořádané principy, které vychází z analýzy elementů hodnotícího, direktivního a kognitivního afektivního procesu, kterým je regulována aktivita člověka, přičemž má zároveň vztah k řešení společenských problémů (Hudeček 1986).

Obecně lze považovat hodnotovou orientaci za jakousi soustavu hodnot. Tato soustava se tvoří na základě toho, že jak hodnoty, tak způsoby hodnocení se liší jak obsahově, tak i pravidly strukturace a seskupování. Některé hodnoty se přitom mohou prosazovat tak silně, že celou soustavu hodnot ovládnou a podřídí si ostatní zřetele, aniž by sami výraznějším způsobem záviseli na interakci s ostatními hodnotami (Velký sociologický slovník, 1996a).

Hudeček (1986) určuje pět vlastností hodnotové orientace:

- Charakterizuje zaměřenost a obsah sociální aktivity člověka. Souvisí tak s procesem utváření motivace a motivační sférou osobnosti.

- Zkoumá se jako výsledek sociálního chování osobnosti a realizace individuálního a společenského hodnotového systému.
- Projevují se v ní individuální odlišnosti vyplývající ze specifických zvláštností subjektu.
- Umožňuje pochopit, jak a proč se určité jevy a předměty odrážejí u konkrétního člověka jako hodnoty a systémy, jak se v tomto hodnotovém systému člověk orientuje a jak a kterým směrem hodnoty a hodnotové systémy orientují lidské chování.
- Jako podstatný činitel motivační sféry osobnosti je dialekticky spjata s dalšími motivačními činiteli, především s potřebami, zájmy, životními plány a cíli.

Hodnotové orientace jsou podle Hudečka (1986) závislé na třech oblastech. První oblastí jsou materiální podmínky společenských tříd, sociálních skupin a život jednotlivců. Druhou je rodina, pracoviště, škola a různé další výchovné nebo sociální instituce. Třetí oblastí je stát, politická sféra společnosti a další organizace a instituce.

Hudeček (1986) uvádí klasifikaci Bühlerové z roku 1962, která rozlišuje rozlišuje čtyři druhy hodnotové orientace:

1. Orientace na uspokojení potřeb (člověk se snaží dosáhnout štěstí a komfortu)
2. Orientace na sebeřízení (snaha zabezpečit se)
3. Orientace expanzivní činnosti (i sebeaktualizace)
4. Orientace k vnitřní vyrovnanosti a souladu (tendence k duševnímu klidu a vnitřní integraci).

Sám Hudeček (1986) potom rozlišuje celkem tři druhy hodnotové orientace. Prostou (určují ji trvalé potřeby), vyhasínající (určují ji dočasné programy potřeb) a na cíl (orientace, které jsou založené na cílových programech. Hodnoty jsou vnímány jako cílová složka motivace).

### 3.3 Funkce hodnot

Poznávání funkcí hodnot nám umožňuje zpřesňovat poznávání hodnot samotných. Díky tomu je možné nalézat rozličné souvislosti, ve kterých je možné poznatky o hodnotách interpretovat. Prudký (2009a) uvádí následující funkce hodnot:

- stavební kameny kultury
- součásti utváření obsahu sociálních fenoménů a vztahů
- jeden z definičních znaků osobnosti

- zdroj motivace chování
- součásti identifikátorů skupiny či etnika, společenství nebo i institucí
- zdroje sociální a kulturní soudržnosti
- zdroje a charakteristiky rozvrstvení a hierarchizace společnosti
- atribut morálky
- základy politických filozofií a ideologií (přístupů ke světu jako ideologickému objektu).

Hodnoty podle Hudečka (1986) plní dvě základní funkce. První funkcí je, že slouží jako základ pro uchování a formování hodnotových orientací v lidském vědomí. Díky tomu pomáhají danému člověku hodnotit, vyjádřit stanovisko a zaujmout jasnou pozici. Tímto se hodnoty také vymezují jako určitá část vědomí. Bez vědomí a schopnosti zaujmout určitou pozici přitom neexistuje osobnost. Hodnoty jsou v tomto procesu základem pro posuzování věcí, idejí, situací a lidí člověkem. Druhou jejich funkcí je, že pokud se úsilí člověka o dosažení konkrétních cílů a jeho orientace ve světě vztahuje k hodnotám, které jsou začleněné do jeho osobnostní struktury, tak slouží jako motivy pro chování a činnost člověka. Cakirpaloglu (2009) rozlišuje jiné dvě základní funkce hodnot - individuální a sociální. Tyto funkce se navzájem ovlivňují, doplňují a prolínají. Vztahy mezi nimi jsou oboustranné a nejde je navzájem od sebe oddělovat.

### 1. Individuální funkce

Dělí se na dvě části. První je funkce adaptace člověka na fyzické a sociální podmínky. Ta pomáhá při orientaci a působí jako kritéria v nových situacích. Většina hodnot v této skupině je akceptována v průběhu socializace nebo zkušeností. Druhou funkcí je překonávání vlastní existence. Má velký význam u stavů a cílů, jež se vyznačují nejvyšším stupněm žádoucnosti.

### 2. Sociální funkce

Rozděluje se na funkce sociální integrace a funkce sociální racionalizace. Funkce sociální integrace má souvislost s procesy udržení skupiny a společnosti. Řadíme do ní například sociální prevenci deviantního chování nebo sociální kontrolu. Druhá funkce, sociální racionalizace, má důležitou úlohu v dynamice společnosti. Hodnota zde slouží k „*ospravedlnění společenských zájmů prostřednictvím nejširší společenské podpory (konsensus) pro určitý obsah nebo cíl*“ (Cakirpaloglu, 2009, s. 321).

Samotné hodnoty pak Cakirpaloglu (2009, s. 322) definuje jako „*vytoužené, hlavně uvědomělé tendence konstituující bio-psycho-socio-duchovní podstatu lidského bytí*.“ Díky individuálním zkušenostem si člověk může osvojit i řadu nových hodnot a



cílů, které jej v životě vedou. Sám se pak svým chováním spoluúčastní na změnách a tvorbě společenských hodnot.

### 3.4 Klasifikace hodnot

Klasifikace hodnot jako taková má v jednotlivých hodnotových teoriích různé významy. Podle Cakirpaloglu (2009) klasifikace hodnot částečně řeší potřebu systematicky uspořádat poznatky o hodnotách do obecnějších celků. Toto zobecnění je důležité pro následné vytváření celistvějších hodnotových koncepcí. Dobrovolská a Duplinský (1981) uvádí tři významy, se kterými se můžeme setkat. První význam klasifikace hodnot spočívá v tom, že jde o „*systematické utřídění jednotlivých teorií a usouvztažnění hodnotové problematiky v rámci axiologie nebo její specifikace v rámci konkrétních společenských věd*“ (1981, s. 35). Druhý význam je ten, že slouží jako typologie hodnot. Jsou zde hledány různé druhy hodnot a jejich vzájemné vztahy. Předpokládají také hierarchii hodnot. Poslední význam klasifikace hodnot je takový, že jde proces hodnocení. Tento význam ale není příliš častý. Odpovídá tradičnímu chápání klasifikace hodnot.

Hodnoty je možné klasifikovat celou řadou různých kritérií. Jednotlivé klasifikace jsou ale vždy ovlivněny subjektivním pohledem autora. Pro lepší představu zde uvedu několik různých klasifikací od více autorů.

Dobrovolská a Duplinský (1981) uvádí poměrně detailní klasifikaci hodnot podle Kluckhohna z roku 1969. Ten vytvořil takzvané „dimenze“ hodnot. Těmito dimenzemi jsou:

1. Dimenze modality – sem spadají pozitivní a negativní hodnoty.
2. Dimenze obsahu – řadí sem hodnoty morální, estetické a kognitivní.
3. Dimenze účelu – patří sem způsobové, instrumentální a cílové hodnoty.
4. Dimenze obecnosti – zde jsou obecně platné a pro konkrétní situaci specifické hodnoty.
5. Dimenze intenzity – jde zde o sílu jednotlivých hodnot.
6. Dimenze organizace – týká se uspořádanosti hodnot.
7. Dimenze rozsahu – od subjektivně zformovaných až k obecně lidským.
8. Dimenze explicitnosti – od implicitních (odvozených) až po explicitní (verbalizované).

Dobrovolská a Duplinský (1981) uvádí také jako jeden z přístupů ke klasifikaci hodnot Bakalářovo třídění z roku 1973. Ten rozdělil hodnoty do čtyř skupin:

1. Specifické hodnoty a hodnotová orientace. Ta se týká konkrétních částí populace. Například studenti, duševně choří nebo vězni.
2. Hodnoty, které úzce souvisí se základními lidskými potřebami a s orientací člověka.

3. Hodnoty související s názorem na svět, ideologií nebo s přijetím filozofického nebo náboženského systému.
4. Hodnoty, které jsou určeny k popsání jednotlivých osobností v sociálních systémech, nebo tyto systémy jako celky.

Klasifikace Kučerové (1996) dělí hodnoty podle jednotlivých dimenzí, ve kterých člověk prožívá sebe i svět. Tyto hodnoty jsou:

1. Přírodní – dělí se na dva druhy:
  - 1.1. Životní, vitální – řadí se sem přírodní podmínky zdatnosti, zdraví, tělesného blaha, svěžesti a uspokojení smyslů.
  - 1.2. Sociální – jsou výsledkem přirozeného vztahu člověka k ostatním lidem i k sobě samému ve společnosti. Člověk má touhu po citové odezvě, milovat, být milován, asociovat se a družít se.
2. Civilizační – jsou to hodnoty, které jsou jak podmínkou, tak i výsledkem organizace společnosti (od tlup přes rodiny, národy až po státy), komunikace (písmo, řeč apod.), výroby a směny a akumulovaného poznání společnosti (věda či kolektivní zkušenost).
3. Duchovní – tvoří potřebu, podstatu a smysl života člověka, krásu, pravdu či dobro.

Morris (1965 v Dobrovolská a Duplinský) dělí hodnoty do tří druhů:

1. Operativní – organismus (biologicky) preferuje nějaké konkrétní objekty více než jiné.
2. Konceptualizované – souvisejí s očekáváním určitého cíle. Souvisejí s vědomím. Nemusejí korespondovat s hodnotami operativními.
3. Objektivní – objevují se v konkrétním jednání. A to bez ohledu na preferenci.

Dobrovolská a Duplinský (1981) uvádí také jednoduché třídění hodnot vycházející ze zkušenosti. Dělí je na tři druhy:

1. Pozitivní – vyvolávají u jedince kladné emoce. Člověk si je přeje.
2. Negativní – vyvolávají nepříjemné emoce. Člověk si je nepřeje, snaží se jim vyhnout.
3. Neutrální – činnosti, věci a jevy nemají pro člověka ani zápornou ani kladnou hodnotu.

Prudký (2009a) uvádí klasifikaci podle Eduarda Sprangera. Podle něj nemůžeme lidské chování vysvětlovat jen jako výsledek naplňování biologických potřeb. Lidské skutky jsou také uskutečněním vyšších hodnot a cílů. Spranger vymezil celkem

šest typů člověka. Tyto typy se liší podle převahy některé ze šestice hodnot (láska k lidem, zisk, krása, pravda, moc a moudrost). Jednotlivými typy člověka pak jsou:

1. Sociální – Rozporuplný člověk. Na straně jedné je patriarchální, na straně druhé je ale i vstřícný. Hlavní hodnota u tohoto typu je láska k lidem.
2. Ekonomický – Tento člověk je egocentrický. Rozhoduje u něj pouze vlastní blaho. Hledá zisk a užitek. Hodnotu pro něj má jen to, co je prospěšné jemu nebo jeho nejbližším.
3. Estetický – Snazi se ve světě nalezt příležitost se vyjádřit, zážitek a estetický dojem. Svět je pro něj plný zvuků, rytmů, forem a barev.
4. Teoretický – V první řadě mu jde o porozumění. Chce vědět co se děje a jak a proč se to děje. Jde mu o to poznat pravdu, podstatu světa a mezilidských vztahů.
5. Mocenský - Hlavní hodnotou je pro něj moc. Ta je myšlena ve smyslu podřízení se určitým vyšším principům.
6. Náboženský – Je pro něj rozhodující hledání smyslu života.

Smékal (2002) podle Prudkého (2009a) také uvádí tři typy hodnotových orientací podle Sterna (1923). Stern tyto orientace chápe jako zobecněné motivy.

1. Autotelický – smysl a účel je v Já – sám v sobě.
2. Heterotelický – dává význam druhým lidem.
3. Hypertelický – tento typ je zaměřený na ideály, na nadosobní cíle.

Prudký (2009a) zmiňuje také hodnotové typy podle Gellnera z roku 1992. Tyto tři typy jsou kombinacemi, které se opírají o vztah k náboženskosti. Těmito typy jsou relativista, fundamentalista a osvícenský puritán.

### 3.5 Postoje

Pojem postoj vnesli do sociální psychologie pánové F. Zaniecki a W. J. Thomas, kteří jej chápali jako „stav mysli individua vůči hodnotě“ (Nakonečný, 1967, s. 256). Hodnota pro ně přitom byla společensky důležitý objekt. Dokonce roku 1918 definovali samotnou sociální psychologii jako vědu, která studuje postoje (Nakonečný, 1967). Kromě tohoto jejich pojetí postoje však existuje i pojetí, dle kterého postoj hodnotu vytváří (Velký sociologický slovník, 1996b). Horák (1996) uvádí definici Schleknera, který tvrdí, že postoj vyjadřuje jak názor člověka na svět, tak jeho sociální identitu. Velký sociální slovník (1996b) uvádí také definici Newcomba z roku 1950. Ten mluví o postoji jako o ustáleném a zobecněném sekundárním motivu. Hudeček (1986, s. 50) chápe postoje jako „relativně stálé, získané tendence k reago-

vání na objekty dřívějších zkušeností“. Přičemž zde mají důležitou roli hodnoty, které působí jako ústřední komponenta sdružování postojů.

Hodnoty samotné se od postojů liší ve třech ohledech. Zatímco postoj se zaměřuje přímo na dílčí objekty a specifické situace, tak hodnota je obecnější, centrálnější a díky tomu i významnější. Druhým rozdílem je, že na rozdíl od postoje je hodnota jakýmsi vodítkem a kritériem jak pro postoj, tak i pro činnost, posuzování, srovnávání či hodnocení sebe i ostatních. Posledním rozdílem je, že hodnota, na rozdíl od postoje, je preferencí pro konkrétní způsob chování nebo jakýmsi příkazem k cílené činnosti.

Lze tedy tvrdit, že postoj, který zaujímáme k věcem, můžeme chápat jako hodnotící vztah. Postoj vyjadřuje způsob hodnocení a náš vztah k určité hodnotě (Vomáčková, 2010). Pokud tedy vyjadřuji svůj postoj k určitému objektu, tak daný objekt hodnotím (Nakonečný, 1967). Důležité je nezapomínat na to, že postoj je jak vyjádřením hodnot, tak i produktem hodnocení.

G. W. Allport (1935) řekl, že postoj je „*mentální a nervový stav pohotovosti, organizovaný zkušeností, vyvíjející direktivní nebo dynamický vliv na odpovědi individua vůči všem objektům a situacím, s nimiž je v relaci*“ (Nakonečný, 1967, s. 256). Toto nadefinování postoje ale umožňuje mísit postoje a motivy dohromady. Mezi těmito dvěma pojmy je ale určitý rozdíl který vysvětluje Newcomb (1950). Podle něj je rozdíl mezi motivem a postojem v tom, že „*postoj determinuje způsob jednání, kdežto motiv je příčinou jednání, vyjadřuje jeho psychologický smysl... Postoj je pohotovost k aktivaci motivu*“. Postoj jako takový pak Newcomb definuje jako predispozici vůči nějaké věci jednat, myslet, vnímat a cítit. (Nakonečný, 1967, s. 257).

Postoje jsou tvořeny životní zkušeností, přičemž zde hraje velmi významnou roli princip generalizace. Sartain (1962) tvrdí, že obecně vzato se postoje učíme a toto učení podléhá stejným principům jako učení obecně chápané. Významnou roli mají různé dramatické zkušenosti, traumata a nápodoba (ta je výrazná u dětí napodobující svoje rodiče.). Další důležité zdroje postojů jsou také kultura, která jedince ovlivňuje, a primární a sekundární skupiny jako jsou rodina nebo kamarádi. (Nakonečný, 1967).

Zdroje postojů jsou podle Sartaina (1962) specifické zkušenosti, sociální komunikace, vzory a institucionální faktory. Upozorňuje také na to, že mnohé z našich postojů jsou velmi stálé. Například předsudky, které jsme se naučili v dětství, nám velmi často zůstanou po celý život. Jako příklady, kterými se postoje dají změnit, uvádí tyto: vystavení člověka novým informacím (případně dezinformaci), změnou vnímání (například díky vlivu okolí jako jsou lidé kolem nás či propaganda) anebo změnou motivace.

Nakonečný (1967) uvádí 6 základních charakteristik postojů podle M. Sharifa a H. Cantrila:

- Jsou vždy v relaci mezi subjektem a objektem
- Utvářejí se v průběhu individuálního vývoje
- Mají tři komponenty: kognitivní, emotivní a akční tendenci

- Jsou to relativně stálé stavy pohotovosti k reagování a jsou nezávislé na aktuálním stavu potřeb
- Nejsou neměnné, podléhají vlivu zkušenosti, sugesce a přesvědčování
- Rozšiřují se na různé druhy předmětů a na předměty téže třídy

Nakonečný (1967) uvádí tři základní atributy postojů:

- Jsou intencionální.
- Mají směr ve smyslu pozitivního, neutrálního nebo negativního ocenění objektu.
- Mají intenzitu.

Celkem čtyři základní funkce postojů podle McGuire (1969) uvádí Dozbabová (2011):

1. Užitá – nasměrovávají nás na objekty a prostředky, které vedou k cíli
2. Ekonomická – pomáhají nám ke zjednodušení na to, co je „dobré“ a co je „zlé“
3. Expresivní – mohou zvyšovat a upevňovat sebevědomí
4. Sebeobranná – podílejí se na řešení vnitřních konfliktů.

### 3.6 Motivace

Pojem motivace je velmi rozsáhlý a široký, lze jej tedy chápat více způsoby. Díky tomuto faktu existuje i řada lišících se definic. Samotné české slovo motivace je odvozeno ze slovesa movere, které v latině znamená pohybovat se, hýbat se. Mikuláščík (2007) chápe motivaci jako jakýsi popud nebo pohnutku, která vzbuzuje zájem, který zároveň zaměřuje a usměrňuje. Homola (1977) definuje motivaci jako vnitřní pohnutky, díky kterým je vzbuzována a udržována aktivita člověka. Tyto pohnutky určují, jakým způsobem se člověk chová. Heller (2001) přitom upozorňuje na to, že přesto, že se dříve věřilo, že existuje pouze motivace vnější, tak v současnosti se má obecně za to, že kromě vnějších existují i vnitřní zdroje motivace. Sám přitom motivaci vnímá jako vůli k činu. Hudeček (1986, s. 3) definuje motivaci v nejširším slova smyslu jako „*Souhrn činitelů, které podněcují, orientují, posilují a udržují chování a jednání člověka, ukazují, kam člověk směřuje, o co usiluje a proč.*“ Jedná se přitom podle něj o jeden z ústředních pojmů v psychologii. Plamínek (2007) na rozdíl od výše zmíněných autorů tvrdí, že pod pojmem motivace se neskrývá pouze označení procesu. Tvrdí, že motivace označuje i výsledek tohoto procesu. Tedy ne pouze to, že se něco děje, ale i to, že něco existuje. Jako příklady, co všechno mohou být motivy, uvádí Mikuláščík (2007) následující: pudy, potřeby, hodnoty, zájmy, ideje, postoje a ideály.

Obecně se motivace dělí podle tří kritérií. První dělení je podle původu motivu. Jedná se tedy o motivaci vnitřní či vnější. Druhé kritérium ji dělí podle času, a to

na motivaci dlouhodobou a krátkodobou. Třetí dělení rozlišuje motivaci pozitivní a negativní.

K pojmu motivace se logicky váže také motiv. Podle Říčana (2010) znamená motiv jakýsi faktor uvádějící něco do pohybu. Může se jednat jak o pohyb psychický (pohyb myšlenek, přání apod.), tak i o fyzikální. Motiv je obecně cokoli, co vede k nějaké aktivitě.

### 3.7 Přístupy ke zkoumání hodnot

Prudký (2009a) uvádí tři základní koncepty výzkumů hodnot, které se nejčastěji objevují v současné literatuře. Jedná se o koncepty R. Ingleharta, G. Hofstedeho, a S. H. Schwarze. Zmiňuje také koncept M. Rokeache, který je východiskem pro další přístupy, a to především pro přístup R. Ingleharta. V konceptu M. Rokeache ale chybí detailněji zpracované části zpracování a interpretace.

#### 3.7.1 Koncept M. Rokeache

Pro Rokeache představují hodnoty „*rozsáhlou tendenci preferovat jistý stav věcí před ostatními*“ (Prudký, 2009a, s. 74), které mají tři navzájem se doplňující složky. Jedná se o složky kognitivní (hodnota je poznání žádoucího), afektivní (jde se o citový vztah k objektu) a behaviorální (hodnota je jakási intervenující proměnná, aktivátor, motiv). Samotné hodnoty pak rozděluje na dva druhy – instrumentální a cílové. Cílové (terminální) hodnoty se vztahují k cílovému stavu. Definují tedy vše to, o co má pro člověka význam jakkoli usilovat. Můžeme sem zařadit například hodnoty jako jsou moudrost nebo sebeúcta (tyto hodnoty se zaměřují na osobnost) nebo rovnost a svoboda (zaměřují se na společnost). Instrumentální hodnoty jsou nástrojem pro dosažení určitého cíle. Jde tedy o různé způsoby a postupy jednání, které jsou vhodné pro naplnění cílových hodnot. Podle Kočárové (2010) se vztahují na vhodnost a morálku (například čestnost a sebeuplatnění) a inteligenci (ambicióznost, tvořivost apod.). Mezi těmito hodnotami nemusí být jednoznačný vztah, mohou se navzájem prolínat nebo působit vícenásobně (Prudký, 2009a)

Hodnoty v tomto hodnotovém systému jsou organizovány podle priority. Prudký (2009a) jej přirovnává k algoritmu, díky kterému člověk může volit vhodné způsoby jednání, které mu umožní nalézt lepší cesty k dosažení svých cílů a volit činnosti při rozhodování. Každý člověk se od ostatních liší svým jedinečně vytvořeným algoritmem.

Rokeach vytvořil hierarchickou metodu, která se nazývá „*Value survey*“. Jedná se o 36 hodnot, které jsou rozdělené do dvou skupin (18 instrumentálních a 18 cílových hodnot). Tento koncept počítá s tím, že lidé mají úplně stejné hodnoty, které jsou u každého člověka pouze zastoupeny v jiné míře (Schusterová, 2008). Mezi cílové hodnoty patří: pohodlný život, vzrušující život, pocit, že bylo něčeho dosaženo, svět míru, rovnost, jistota pro rodinu, svoboda, štěstí, vnitřní harmonie, zralá láska, národní jistota, příjemnost, spasení, sebeúcta, společenské uznání, pravé přátelství a moudrost. Instrumentálními hodnotami jsou: ambice, tolerance,

kompetence, radost, čistota, odvaha, shovívavost, pomoc, čestnost, fantazie, nezávislost, intelekt, logičnost, milující, poslušný, zdvořilý, odpovědný a ovládající se.

### 3.7.2 Koncept R. Ingleharta

Inglehart navazuje jak na postupy Rokeache, tak i na podobná východiska. Rozdělil hodnoty na materiální a postmateriální. Inglehart zmiňuje termín "*tichá revoluce*" (Prudký, 2009a, s. 77), což je proces při kterém společnost přechází od materialismu k postmaterialistické společnosti.

Mezi materiální hodnoty se řadí zabezpečení, bezpečí, jistoty a trvalosti řádu, stabilní ekonomika, boj proti růstu cen, boj proti kriminalitě, respektování sociálního řádu a zajištění základních hmotných potřeb pro život. Jejich charakter tedy není čistě hmotný. Do postmaterialistických hodnot řadí naplňování sociálních a seberealizačních potřeb, včetně podílení se na moci, svobody projevu, participace na řízení v zaměstnání, bližších mezilidských vztahů a podobně. (Prudký 2009a).

Základní myšlenka tohoto konceptu je taková, že lidé v první řadě uspokojují hodnoty materialistické a až v druhé řadě postmaterialistické. Tato myšlenka navazuje na Maslowův koncept. Jeho předpoklad spočívá v tom, že lidé, kteří žijí v západních rozvinutých zemích uskutečnili jakýsi přechod, kdy přešli od uspokojování materialistických hodnot k uspokojování těch postmaterialistických.

Koncept Ingleharta má 2 varianty. Původní je složená ze čtyř-složkové baterie. Tu poté rozšířil o další dvě čtveřice a vznikla baterie dvanácti-složková.

### 3.7.3 Koncept G. Hofstedeho

Hofstede navazuje na Kluckhohna, který rozlišuje dva druhy hodnot. Jedny hodnoty jsou to, co je (tedy to, co lidé považují za hodnoty). Druhé jsou to, co má být. Zde Hofstede upozorňuje na nutnost rozlišit hodnoty na požadované (po čem lidé doopravdy touží) a žádoucí (to, o čem si lidé myslí, že by měli toužit). Toto rozlišení je důležité hlavně, když bereme hodnoty jako zdroj chování a aktivit. Každá z těchto skupin hodnot totiž působí na chování jinak. (Prudký, 2009b).

V tomto konceptu jsou hodnoty chápány jako "*široké tendence preferovat určité podoby událostí před jinými*" (Prudký, 2009a, s. 83). Získáváme je převážně v mládí (na začátku života) a mají tudíž iracionální jádro i zdůvodnění. Hofstede věřil tomu, že lidské chování není náhodné, ale že je předvídatelné. Díky tomuto mohou existovat sociální systémy. Tuto předvídatelnost vysvětloval díky fyzickému předurčení našimi mozgovými buňkami, které vytvářejí něco jako "*mentální programy*". Tyto programy ale není možné pozorovat. Jde pozorovat pouze chování člověka. A je to právě tato předvídatelnost, která dává možnost existenci sociálním systémům. (Prudký, 2009a)

Hofstede tedy hledí na zkoumání hodnot jako na proces, který poznává a měří výše zmíněné "*mentální programy lidí*". Níže je uvedena terminologická struktura nahlížení na hodnoty dle Hofstedeho.

**Tab. 1** Struktura nahlížení na hodnoty dle Hofstedeho.

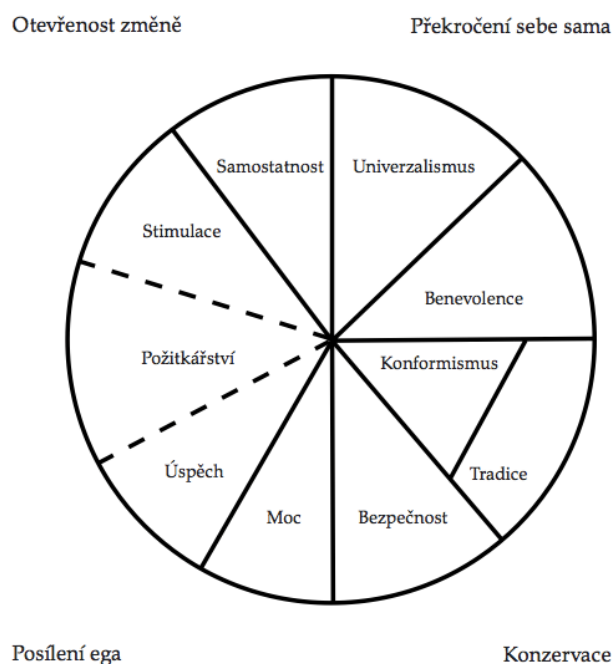
Povaha hodnoty	požadované/chtěné	žádoucí/vyžadované
<b>Dimenze hodnot</b>	intenzita	směr
<b>Povaha normy odpovídající dané hodnotě</b>	statistická, fenomenologická, pragmatická	absolutní, deontologická, ideologická
<b>Odpovídající chování</b>	volba a alokace odstupňovaného úsilí	schválení či odmítnutí
<b>Převládající výsledek</b>	činy a/nebo slova	slova
<b>Termíny používané u postupů měření</b>	důležitost, úspěšnost, přitažlivost, preference	dobré, správné, souhlas, přát si, podmiňovat
<b>Emoční význam tohoto termínu</b>	aktivita a hodnocení	pouze hodnocení
<b>Člověk, ke kterému postupy měření odkazují</b>	já, ty	lidé všeobecně

Zdroj: Prudký 2009b

### 3.7.4 Koncept S. H. Schwarze

Jde o jeden z nejrozšířenějších konceptů, kterými se zkoumají lidské hodnotové profily (Sič, 2013). Pracuje s kvantitativní analýzou, velkými soubory dat a snaží se zkoumat hodnotové struktury celých států. Hodnoty jsou v tomto konceptu vymezeny jako kritéria, která jedinec využívá jak pro oceňování lidí (včetně sebe), tak i pro ospravedlnění a výběr činností (Prudký, 2009a). Zároveň je ale chápe i jako *“žádoucí cíle, ke kterým chce člověk směřovat”* (Sič, 2013, s. 48). Každý přitom máme mnoho hodnot a každé přičítáme jiný stupeň důležitosti. Schwarz ve svém konceptu vymezuje 10 specifických hodnot: univerzalizmus, benevolence, konformita, tradice, bezpečnost, moc, úspěch, hédonismus, stimulace a samostatnost. Tyto hodnoty jsou obvykle zobrazeny v modelu kruhové struktury, která je zobrazena na obrázku č. 1.





**Obr. 1** Schwarzova kruhová struktura hodnot.  
Zdroj: Řeháková, 2006.

Čím blíže jsou si jednotlivé hodnoty v této kruhové struktuře, tím větší je jejich vzájemná korelace. Tato kruhová struktura se dále dělí na dvě dimenze. První je překročení sebe sama – posílení ega. Druhá je konzervace – otevřenost změně. Překročení sebe sama zahrnuje položky „univerzalizmus“ a „benevolence“, posílení ega je složena z „moci“ a „úspěchu“. V konzervaci je zahrnuta „bezpečnost“, „konformita“ a „tradice“ a v otevřenosti změně je „stimulace“ a „samostatnost“. Hédonismus bývá přiřazován k posílení ega i k otevřenosti.

Schwarz původně vytvořil dotazník SVS (Schwarz Value Survey). Jedná se o časově náročný dotazník, pro který je potřeba mít dobré abstraktní myšlení. Není tedy příliš vhodný pro lidi s nižším vzděláním, kteří s ním mohou mít problém. Jeho výhodou je ale, že je univerzální a není závislý na aktuálních ekonomických podmínkách. Obsahuje 9-ti bodovou škálu, kde jsou jak kladná tak i záporná čísla. Měří hodnoty přímo a jeho výsledkem jsou hodnoty, jako principy, kterými se v životě řídí, uspořádané podle důležitosti pro danou osobu (Řeháková, 2006). Z důvodu náročnosti SVS byl vyvinut druhý, kratší a na pochopení jednodušší dotazník PVQ (Portrait Values Questionnaire). Tento dotazník je konkrétnější než předchozí SVS a je i méně časově náročný. Je složen z 29 různých slovních portrétů lidí, přičemž respondent určí, jak moc je mu podle něj daná osoba podobná. Má na výběr 6 odpovědí (velmi se mi podobá, až vůbec se mi nepodobá). V tomto dotazníku je přitom důležité to, že respondent porovnává dané portréty se sebou a ne sebe s nimi. Tento fakt směřuje jeho pozornost jen na ty aspekty druhých (vypodobněných),

kteřé jsou hodnotově relevantní. Kdyby porovnával sebe s druhými, tak by to vedlo k tomu, že by si člověk uvědomil mnoho vlastností, které nejsou pro daný účel relevantní. Dotazník PVQ má dvě modifikace, jednu pro muže a druhou pro ženy. Hodnoty měří nepřímo a jeho výsledek je soudem o tom, jak moc si jsou portrét a respondent podobní (Řeháková, 2006). Výsledek zdůrazní jednu ze dvou opozičních dimenzí. PVQ varianta má ještě jednu modifikaci, je jí zkrácená verze z 29 portrétů na 21. Oba dotazníky (SVS i PVQ) měří všech 10 typů hodnot. Jako hodnotový typ, který vypovídá o dané osobě je pak označen ten, který je charakteristický při kláněním se k jednomu z okrajů dimenze hodnot. Chování této osoby poté vychází z preferencí hodnot tohoto typu (Sič, 2013).

V kapitolách výše byla představena potřebná teorie o hodnotách. Protože v této práci ale mimo jiné zkoumám i hodnoty lidí uvnitř AIESEC, tak se v následující kapitole budu zabývat právě touto organizací. Shrnu, co to AIESEC vlastně je, její vizi a hodnoty. V krátkosti také přiblížím její brněnskou pobočku.

### 3.8 AIESEC

AIESEC je nezisková organizace řízena pouze studenty, která byla založena roku 1948. Tato organizace se soustřeďuje na rozvoj potenciálu studentů v oblasti leadershipu a na kulturní porozumění mezi jednotlivými národnostmi. Těchto cílů dosahuje pomocí vzdělávacích projektů, mezinárodních stáží, členství v organizaci a různých konferencí. Zároveň spolupracuje se soukromou firemní sférou, ať už se jedná o zprostředkování studentských stáží v určité firmě nebo o různá školení od partnerských firem. Uchazeče lákají k přihlášce a členství především možnosti poznání nových kultur skrze kulturní či pracovní stáže a rozvíjení schopností vedení a různých tzv. „soft skills“.

Jak už bylo zmíněno výše, AIESEC byla založena po druhé světové válce. Důvodem jejího založení bylo zabránit podobným konfliktům v budoucnu pomocí mezinárodní spolupráce mladých lidí. Její základní vizí je od té doby „světový mír a naplnění lidského potenciálu“ (AIESEC, 2015). K naplnění této vize pomáhá této organizaci šest hodnot, které jako celek vyznává. Těmito hodnotami jsou:

1. Activating leadership – umožňuje studentům vyzkoušet si různé pracovní pozice. Nesou v nich odpovědnost za sebe i svůj tým.
2. Demonstrating integrity - členové se chovají v souladu s činnostmi a názory organizace.
3. Striving for Excellence – členové se zdokonalují v různých činnostech praktickou formou. Řeší problémy, které je mohou potkat v budoucím zaměstnání a učí se ze svých chyb.
4. Living Diversity – díky zahraniční spolupráci se jak členové, tak další účastníci různých projektů seznamují s cizími kulturami, díky čemuž se mezi nimi rozvíjí kulturní porozumění.

5. Enjoying Participation – je kladen velký důraz na týmovou spolupráci. Členové si mohou vybrat, jakou pozici budou zastávat, mohou si tedy vybrat tu, ve které se budou cítit nejlépe.
6. Acting Sustainably – členové se učí, jak dělat rozhodnutí, která budou mít dlouhodobé následky. V jednání je třeba zohledňovat budoucnost a další generace.

### **3.8.1 AIESEC Brno**

Brněnská pobočka je jedna z desíti v ČR. Počet jejích členů se v průběhu roku mění a je poměrně složité říci, kolik aktivních členů vlastně má. Na začátku každého semestru je nabíráno obvykle mezi 25 a 32 nových členů. Část z nich ale velmi brzy odchází a část je velmi málo aktivní (je zde velmi tenká a špatně definovatelná hranice, mezi neaktivním členem a členem, který aktivní málo). Zde nastává problém, protože statistiky o počtu členů se většinou neobnovují častěji jak jednou za semestr (obvykle právě po příchodu nových členů jejich zapsáním) a ne vždy věrně ukazují reálné složení organizace. Aktuální interní statistika ukazuje 93 aktivních členů. I přesto, že reálné číslo aktivních členů je mnohem menší, tak budu při zpracovávání dat pracovat s počtem 93. Všichni členové jsou studenty vysokých škol v Brně. Nicméně velká část těchto studentů nepochází z Brna a část je dokonce i ze Slovenské republiky.

Toto přiblížení organizace je pro naše účely dostačující. V následující kapitole budou přiblíženy výzkumy A, B, C a D, které byly zmíněny v druhé kapitole. Výzkumy B a C budou potřebné k potvrzení nebo vyvrácení mých hypotéz. Výzkumy A a D budou uvedeny pro utvoření lepší představy o hodnotách v ČR a jejich dlouhodobém vývoji

## **3.9 Výsledky výzkumů hodnot v současnosti**

### **3.9.1 Výzkumy ad-hoc**

Jedná se o výzkumy, které nevychází z ucelené koncepce pojetí hodnot. Jsou to právě ad-hoc výzkumy, které převažují při studiu hodnot. Tvoří většinu všech provedených výzkumů. Často se vyskytují například ve výzkumech veřejného mínění (například výzkumy CVVM). Podle Prudkého (2009a) je tomu tak proto, že téma zabývající se hodnotami je složité a skládá se z mnoha vrstev. Zároveň podléhá jak časovým, tak i místním vlivům jako jsou například kultura, jazyk, ideologie a další. Tento fakt má vliv na to, že se přistupuje k jednotlivým výzkumům v různých časech a kulturních zázemích jinak, podle toho, co lze za hodnoty právě v tom místě a čase považovat. Díky tomuto je ale interpretace výsledků ztížená, stejně jako možnost jejich srovnávání mezi různými výzkumy, oblastmi, kulturami apod. (Prudký 2009a)

### 3.9.2 Výsledky ad-hoc výzkumů v ČR

K současnému dni byla v ČR provedena celá řada sociologických výzkumů zabývajících se hodnotami. Tato práce přiblíží výsledky čtyř z nich. Jsou jimi výzkumy od Slejška (výzkum A), Saka (výzkum B), výzkum CESES FSV UK (výzkum C) a nakonec výzkum CVVM (výzkum D). Každý je z jiného časového období. Jejich účelem je ukázat hodnoty české populace z více pohledů. S mými výsledky ale budu porovnávat pouze výzkumy B a C. Výzkumy A a D jsou v této práci zmíněny pouze pro komplexnější představu o hodnotách v ČR.

Prudký (2009a) ve své knize pracuje mimo jiné s výzkumem A. Tento výzkum shrnul v roce 1990 výsledky více výzkumů z 70. a 80. Let, které proběhly v ČR, a které sledovaly hodnotové preference a orientace občanů ČR. Doplňující data o počtu nebo složení respondentů zde nejsou známy. Není ani jasný postup, který Slejška využil, při shrnování výsledků výzkumů. Jedním z důvodů je nepříznivý politický systém před rokem 1989. Sociologické výzkumy zde byly výrazně omezovány a ovlivňovány. Druhým důvodem je fakt, že výzkumníci často nepracovali s primárními daty, ale pouze s literaturou, která výsledky výzkumu shrnovala. Výsledkem tohoto výzkumu je tedy žebříček 21 hodnot. Distance mezi pořadími jednotlivých hodnot ale známé nejsou.

**Tab. 2** Hodnotový žebříček – výzkum A.

Hodnota	Pořadí - 70. léta	Pořadí - 80. léta
Zdraví	1	1
Rodina, domov, děti	2	2
Život v míru	3	3
Existence, peníze, výdělek	4	7
Přátelství	5	5
Zajímavá práce	6	8
Pracovní prostředí	7	6
Život podle svých zájmů	8	11
Byt, vybavení domácnosti	9	10
Klidný život bez napětí a rizik	10	4
Rozvoj osobnosti, vzdělání	11	9
Pobyt v přírodě	12	12
Rekreace	13	13
Volný čas	14	18
Kultura, umění	15	16
Chata, auto	16	19
Sport, pohyb	17	15
Společenské ocenění a postavení	18	17
záliby, koníčky	19	14
Veřejná činnost	20	21
Technika, inovace	21	20

Zdroj: Prudký, 2009a.

Jak je vidět, první tři hodnoty se v tomto období neposunuly vůbec. Celkem se neposunulo šest hodnot. Osm kleslo, sedm postoupilo výše. V šesti případech jsou však rozdíly jen o jedno místo. Největší nárůst byl u „klidného života bez napětí a rizik“ a u „zálib a koníčků“. Vzhledem k tomu, že u tohoto výzkumu není upřesněno, o jaké datové soubory se opírá, a chybí i další důležitá data, tudíž nelze uvedené změny blíže interpretovat. Výzkum nicméně ukazuje stabilitu nejdůležitějších hodnot: „zdraví“, „rodina“, „mír“, „živobytí“, „přátelství“. Vespod žebříčku zase zůstávají hodnoty týkající se veřejné činnosti a techniky.

Sak (2000) ve výzkumu B využívá baterii 22 položek, kterou měří hodnotové orientace občanů České republiky ve věku 15 až 30 let. Tohoto výzkumu se zúčastnilo 1531 lidí. Pořadí jednotlivých hodnot je sestaveno na základě jednotlivých indexů. Každý respondent vyznačil na škále 1-5 jak je pro něj daná hodnota významná (1 jako nejméně významná, 5 jako nejvíce významná). V tabulce č. 3 jsou uvedeny výsledky.

**Tab. 3** Hodnotový žebříček – výzkum B.

Hodnoty	Pořadí	Index
Zdraví	1	4,83
Mír	2	4,59
Láska	3	4,57
Životní partner	4	4,55
Životní prostředí	5	4,45
Přátelství	6	4,44
Rodina a děti	7	4,43
Svoboda	8	4,41
Pravda a poznání	9	4,18
Zajímavá práce	10	4,13
Demokracie	11	4,04
Plat, další příjmy	12	4,02
Rozvoj osobnosti	13	3,96
Úspěšnost v zaměstnání	14	3,95
Vzdělání	15	3,76
Užitečnost druhým lidem	16	3,76
Zájmy a koníčky	17	3,73
Majetek	18	3,54
Společenská prestiž	19	2,83
Podnikání	20	2,83
Veřejně prospěšná činnost	21	2,41
Politická angažovanost	22	1,65

Zdroj: Sak, 2000.

Sak (2000) sdružuje jednotlivé hodnoty do větších celků – hodnotových orientací. Celkem vytvořil sedm hodnotových orientací.

1. Egoisticko-materialistická – tvořena hodnotami plat, majetek, společenská prestiž, další příjmy, soukromé podnikání a úspěšnost v zaměstnání
2. Profesně-rozvojová – vzdělání, zajímavá práce, rozvoj vlastní osobnosti, úspěšnost v zaměstnání
3. Reprodukční – rodina a děti, životní partner, láska
4. Globální – mír, zdraví, životní prostředí, propojení a zdraví ve svém celku
5. Liberální - demokracie, svoboda, soukromé podnikání
6. Sociální – politická angažovanost, veřejně prospěšná práce, společenská prestiž, být užitečný druhým

## 7. Hédonistická – láska, přátelství a zájmy

Při porovnání výzkumu B s výzkumem A jde vidět, že „zdraví“ je opět na prvním místě. „přátelství“ a „mír“ se drží také přibližně na stejném místě. „Rodina“ je trochu níže, ale pořád se řadí mezi důležitější hodnoty. „Zajímavá práce“ je u obou výzkumů až za hodnotami jako jsou „rodina“ nebo „přátelé“. Na konci žebříčku se v obou případech vyskytují hodnoty spojené s veřejnou činností („politika“, „veřejně prospěšná činnost“). Tyto výzkumy samozřejmě nelze takto jednoduše srovnávat. Nicméně je zde vidět určitý trend některých hodnot být na konci hodnotového žebříčku a jiných být na jeho začátku.

Dalším zdrojem, který nám přiblíží hodnoty, je výzkum C. Tento výzkum sleduje hodnoty vysokoškolských studentů v ČR v roce 2005. Zkoumány byly hodnoty studentů z Brna, Ostravy a Prahy na strojních (308 respondentů), ekonomických (397 respondentů) a pedagogických fakultách (368 respondentů) (Nesstar, 2015). V každém městě byly zastoupeny všechny tři typy fakult a z každé fakulty bylo minimálně 100 respondentů (Isvav, 2015). Tento výzkum se věnoval hodnotám „práce“, „rodina“, „přátelé a známí“, „volný čas“, „politika“ a „náboženství“. Z těchto hodnot je pro účely mého výzkumu důležitá pouze hodnota „práce“, jejíž výsledky uvádím v tabulce č. 4. Výsledky zbylých hodnot z tohoto výzkumu se zde zabývat nebudu.

**Tab. 4** Hodnota „práce“ – výzkum C.

Práce	Počet	Procento
Velmi důležitá	298	27,8
Spíše důležitá	668	62,4
Nepříliš důležitá	90	8,4
Vůbec nedůležitá	15	1,4

Zdroj: Nesstar, 2015

Pro 90,2% studentů z dotazovaného vzorku byla „práce“ důležitá. Další informace budou vyvozeny při srovnání s výsledky mého výzkumu.

Centrum pro výzkum veřejného mínění na Sociologickém ústavu AV ČR, v. v. i. provádí výzkum hodnot již od roku 1990. Z jejich výzkumů vyplývá, že hodnotová orientace lidí v ČR je dlouhodobě poměrně stabilní. V tabulce č. 5 jsou uvedeny výsledky pouze posledního provedeného výzkumu z roku 2014. Ten byl proveden na vzorku 1115 občanů ČR starších 15 let formou osobního rozhovoru a jako nástroj byl použit standardizovaný dotazník. (Tuček, 2014)

**Tab. 5** Hodnotový žebříček – výzkum D.

<b>Hodnota</b>	<b>Pořadí</b>
Žít ve spokojené rodině	1
Pomáhat především své rodině a přátelům	2
Mít děti	3
Mít přátele, se kterými si dobře rozumíte	4
Mít vlastní pěkné bydlení	5
Žít ve zdravém životním prostředí	6
Mít zajímavou práci, která by Vás bavila	7
Mít práci, která má smysl, je užitečná	8
Žít zdravě, starat se o své zdraví	9
Žít podle svého přesvědčení	10
Žít v hezkém prostředí	11
Pracovat v kolektivu sympatických lidí	12
Vydělat hodně peněz	13
Mít vždy své nerušené soukromí	14
Mít jakoukoli práci, jen abyste byl zaměstnán a nebral podporu	15
Pomáhat těm, kdo pomoc potřebují	16
Mít přátele, kteří Vám mohou být užiteční	17
Podávat perfektní profesionální výkon	18
Žít příjemně, užívat si	19
Mít práci, která umožňuje zkoušet nové věci	20
Mít čas hlavně na své koníčky a zájmy	21
Být oblíbený mezi lidmi	22
Podílet se na zlepšování života v místě Vašeho bydliště	23
Mít co nejvšestrannější vědomosti, všeobecný přehled o kultuře, vědě, technice, politice	24
Aktivně se podílet na ochraně přírody	25
Mít vlastní firmu, kde můžete být svým pánem	26
Být dobře informován o dění u nás a ve světě	27
Žít zajímavý, vzrušující život	28
Pomáhat rozvoji demokracie ve společnosti	29

Zdroj: Tuček, 2014.



Z výsledků výzkumu D vyplynulo, že věk měl vliv především na důležitost hodnot týkajících se práce a vydělávání hodně peněz. Tyto hodnoty byly významnější pro mladší ročníky, včetně studentů. Vyšší vzdělání mělo vliv na důležitost položek vázaných na práci, vyjadřujících kulturnost a informovanost. Tyto položky byly důležitější pro lidi s vyšším vzděláním. Podnikání a řídicí funkce byly důležitější více pro muže než pro ženy. Místo bydliště nemělo na hodnoty vliv žádný. (Tuček, 2014)

## 4 Metodika

Na samém začátku teoretické části bylo představeno a definováno několik pojmů, které jsou při práci s hodnotami důležité. Byly definovány jak samotné hodnoty, tak hodnotové orientace a funkce hodnot. Dalšími pojmy, kterými jsem se zabýval, byly postoje a motivace. Přiblížil jsem čtyři základní přístupy ke zkoumání hodnot a organizaci AIESEC. Uvedl jsem také výsledky některých ad-hoc výzkumů hodnot, které již v České republice proběhly.

Konkrétně byly uvedeny výsledky čtyř výzkumů. Prvním byl výzkum Slejšky z roku 1990 (výzkum A), kterým shrnul výsledky více výzkumů ze 70. a 80. let. Struktura ani počet respondentů těchto výzkumů nejsou přesně známy. Druhým je výzkum Saka z roku 1996 (výzkum B). Počet respondentů tohoto výzkumu byl 1531 ve věku 15 až 30 let. Třetím výzkumem je výzkum CESES FSV UK z roku 2005 (výzkum C), který se uskutečnil ve městech Brno, Praha a Ostrava. V každém z těchto měst se výzkum uskutečnil na třech typech fakult: strojní, ekonomické a pedagogické. Počet respondentů byl 1074, přičemž na každé fakultě bylo vždy alespoň 100 respondentů. Čtvrtým výzkumem je výzkum Centra pro výzkum veřejného mínění (CVVM) z roku 2014 (výzkum D). Tohoto výzkumu se zúčastnilo 1115 respondentů ve věku od 15 let. Byl zde využit kvótní výběr a jednotlivé kvóty byly region, velikost místa bydliště, pohlaví, věk a vzdělání.

V druhé (praktické) části se budu zabývat vlastním výzkumem. Budu zkoumat stejné hodnoty jako Sak ve svém šetření z roku 1996. K jeho hodnotám jsem ale přidal dvě nové („práce“ z výzkumu C a „škola“). Přidal jsem je z toho důvodu, že jsou více obecné než podobné hodnoty, které jsou zkoumány výzkumem B (jako například hodnoty „zajímavá práce“, „podnikání“, „úspěšnost v zaměstnání“ a „vzdělání“). Výzkum C se sice hodnotou „škola“ nezabývá, ale rozhodl jsem se ji sem přidat, srovnat ji s hodnotou „práce“ a zjistit, která hodnota je pro mnou testovaný vzorek důležitější. Kromě hodnot se budu zabývat i mimoškolními aktivitami. Zjistím, jaké aktivity moji respondenti nejčastěji provozují a jak často se vzdělávají mimo školu. U členů AIESEC budu také zkoumat, jak dobře znají hodnoty této organizace, jak se s nimi ztotožňují a jak jsou v této organizaci spokojeni. Položím jim i otázku, která hodnota podle nich je pro ostatní členy AIESEC nejvíce významná a nevýznamná. Touto otázkou budu sledovat to, jak se vnímají členové mezi sebou navzájem.

Samotný výzkum bude prováděn pomocí elektronického dotazníku. Budou šetřeny celkem tři vzorky respondentů – studenti PEF Mendelovy univerzity v Brně, studenti ESF Masarykovy univerzity a členové brněnské pobočky organizace AIESEC. Data z těchto dotazníků poté porovnáám jak mezi sebou navzájem, tak i s výzkumy B i C a zjistím případné rozdíly mezi důležitostmi hodnot u zkoumaných vzorků.

Studentům PEF a ESF bude rozdáno jednotný dotazník, ve kterém budou kromě identifikačních otázek (pohlaví, ročník studia, fakulta, velikost obce) zkoumány i jejich hodnoty a mimoškolní aktivity. Členové AIESEC budou mít upravený dotaz-

ník, který bude zkoumat jejich hodnoty stejně, jako dotazník studentů PEF a ESF, ale bude navíc obsahovat i otázky týkající se přímo jejich členství v této organizaci.

Pro měření významnosti jednotlivých hodnot bude použito škály, na které bude možné ohodnotit každou hodnotu na stupnici 1-5 (1 jako nevýznamná a 5 jako velmi významná). Pouze hodnoty "škola" a "práce" budou mít stupnici 1-4, aby bylo možné je porovnat s výsledky výzkumu C a se sebou navzájem. Index jednotlivých hodnot bude vypočítán aritmetickým průměrem z udělených hodnot.

U hypotéz (kromě hypotézy č. 4), ve kterých bude zkoumaný vzorek porovnáván se vzorky z již uskutečněných výzkumů, bude pro toto porovnávání využito výsledků výzkumu B. Hypotéza č. 4 bude srovnána s výsledky výzkumu C.

## 5 Vlastní práce

V této části bude popsána metoda sběru dat a vyhodnoceny jednotlivé dotazníky.

### 5.1 Dotazníkové řešení

Jako nejlepší prostředek pro zjištění hodnotových orientací studentů byl zvolen elektronický dotazník. Využil jsem bezplatných služeb společnosti Google, která, pokud jste vlastníkem jejich emailového účtu, nabízí bezplatné vytvoření dotazníku. Výhoda využití této služby spočívala hlavně v tom, že tento dotazník je zdarma a není limitovaný počtem respondentů ani počtem otázek. Po jeho vytvoření je vygenerována obyčejná URL adresa, kterou je možno rozeslat jednotlivým respondentům. Vytvořil jsem celkem dva dotazníky, jeden pro studenty ESF a PEF (dále jen dotazník 1) a druhý pro členy AIESEC (dále jen dotazník 2). Oba dotazníky jsou uvedeny v přílohách B a C. V dotazníku 1 bylo položeno 30 otázek, v dotazníku 2 bylo celkem 35 otázek. V naprosté většině jsem použil uzavřené otázky. Byla použita pouze jedna otevřená otázka, která v dotazníku 2 zjišťovala, jak dobře znají členové AIESEC hodnoty této organizace. Tyto dotazníky jsem sdílel na různých skupinách na sociální síti Facebook, nebo jsem je osobně rozesílal přímo konkrétním lidem. Dohromady na oba dva dotazníky odpovědělo 397 lidí. Z toho bylo 40 odpovědí od členů AIESEC, 191 od studentů ESF a 166 od studentů PEF. AIESEC Brno má momentálně registrovaných 93 členů, což znamená, že můj dotazník vyplnilo 43,01% z celkového maximálního možného počtu. Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity má v tomto semestru 2720 studentů (ESF, 2015). Odpověď se mi tedy dostalo celkem od 7,02% studentů této fakulty. Provozně ekonomická fakulta má 3316 aktivních studentů (podle informací poskytnutých studijním oddělením této fakulty). Odpověď mi tedy poskytlo 5,01% studentů PEF.

### 5.2 Identifikační otázky

V této části budou ukázány výsledky identifikačních otázek, díky kterým zjistíme bližší informace o respondentech. Tato kapitola je rozdělena na dvě části, z nichž každá rozebírá identifikační otázky jednoho ze dvou použitých dotazníků. Studentů jsem se ptal na pohlaví, ročník, který momentálně studují a velikost obce (podle počtu obyvatel), ze které pocházejí. V případě dotazníku 2 jsem se také ptal na to, jak dlouho jsou členy AIESEC.

V několika tabulkách jsem pro lepší přehled použil globální a lokální procenta. Globální procento ukazuje procento ze všech dotazovaných daným dotazníkem. Lokální procento ukazuje procentní podíl odpovídajících v dané skupině (na dané fakultě).

### 5.2.1 Dotazník 1

Z celkových 357 studentů bylo 275 žen (77,03%) a 82 mužů (22,97%). Ze 166 respondentů z PEF bylo 85,54% žen a 14,46% mužů. Ze 191 respondentů z ESF bylo 69,6% žen a 30,4% mužů. Na ESF tedy odpovědělo přibližně dvojnásobně více mužů než na PEF. U respondentů z obou fakult je vidět velká převaha žen. Tomuto rozdělení napomáhá skutečnost, že na PEF studuje 1890 žen 1426 mužů (podle informací poskytnutých studijním oddělením této fakulty). Ze všech studujících na PEF je tedy 57% žen. Mírná převaha žen je i na ESF. Z 2720 studentů je zde 1509 žen, tedy 55,47% (ESF, 2015).

**Tab. 6** Identifikační otázky – dotazník 1

Otázka		PEF a ESF		PEF			ESF		
				X	%		X	%	
		Počet	%	Počet	Globální	Lokální	Počet	Globální	Lokální
Pohlaví	žena	275	77,03	142	39,78	85,54	133	37,25	69,63
	muž	82	22,97	24	6,72	14,46	58	16,25	30,37
Ročník	1.	28	7,84	12	3,36	7,23	16	4,48	8,38
	2.	87	24,37	40	11,20	24,1	47	13,17	24,61
	3.	143	40,06	81	22,69	48,8	62	17,37	32,46
	4.	41	11,48	13	3,64	7,83	28	7,84	14,66
	5.	58	16,25	20	5,60	12,05	38	10,64	19,9
Velikost obce	Do 1000	58	16,25	27	7,56	16,27	31	8,68	16,23
	1 001-5 000	59	16,53	31	8,68	18,67	28	7,84	14,66
	5 001-10 000	30	8,40	15	4,20	9,04	15	4,20	7,85
	10 001-20 000	35	9,80	20	5,60	12,05	15	4,20	7,85
	20 001-50 000	59	16,53	30	8,40	18,07	29	8,12	15,18
	50 001-100 000	25	7,00	10	2,80	6,02	15	4,20	7,85
	více jak 100 001	91	25,49	33	9,24	19,88	58	16,25	30,37

Pokud se podíváme na rozložení odpovědí mezi samotnými univerzitami, uvidíme mírnou převahu ESF. S celkem 191 odpověďmi si přisoudila 53,5% z celkového počtu respondentů. Z fakulty PEF přišlo 166 odpovědí, což znamená, že se zasloužila o 46,5% odpovědí.

Při pohledu na rozdělení respondentů podle ročníku studia vidíme, že nejvíce odpovědělo lidí ve třetím ročníku. Je to pravděpodobně způsobeno tím, že sám studuji třetí ročník a měl jsem lepší přístup na komunikační kanály, které používají

studenti tohoto ročníku. Také moji kamarádi, kterým jsem dotazník osobně posílal, jsou podobného věku jako já.

### 5.2.2 Dotazník 2

Nyní přiblížím výsledky identifikačních otázek členů AIESEC. Z celkových 40 lidí, kteří odpověděli, bylo 11 mužů (27,5%) a 29 žen (72,5%). Toto rozdělení přibližně odpovídá skutečné struktuře této pobočky, která je složena z 63 žen a 30 mužů.

**Tab. 7** Identifikační otázky – dotazník 2

Otázka	Odpověď	Počet	%
Pohlaví	žena	29	72,5
	muž	11	27,5
Ročník	1.	0	0
	2.	13	32,5
	3.	14	35
	4.	3	7,5
	5.	10	25
Velikost obce	Do 1000	4	10
	1 001-5 000	7	17,5
	5 001-10 000	5	12,5
	10 001-20 000	11	27,5
	20 001-50 000	1	2,5
	50 001-100 000	3	7,5
	více jak 100 001	9	22,5
Délka členství	Do 0,5	10	25
	0,5-1	9	22,5
	1-1,5	10	25
	1,5 a déle	11	27,5

Když se podíváme na rozložení respondentů podle ročníku studia na VŠ, tak by se na první pohled mohlo jevit překvapivé, že neodpověděl ani jeden člověk z prvního ročníku. Důvodem může být skutečnost, že není mnoho studentů, kteří se hlásí do AIESEC hned po zahájení studia na vysoké škole. Je to dáno tím, že marketing AIESEC se zaměřuje na vysoké školy a nábor má na začátku každého semestru. Když tedy přijde nový student na VŠ, tak trvá, než se zorientuje a než si všimne možnosti praxe a nábor nestihne. Toto vysvětlení dokládá i fakt, že z celkového počtu 93 aktuálně registrovaných členů AIESEC Brno je podle interních dokumentů pouze 7 z prvního ročníku. Z těchto 7 lidí je 6, kteří nastoupili ve druhém semestru a pouze jeden člověk, který se stihl přihlásit ihned po příchodu na VŠ.

Při pohledu na dobu členství v AIESEC uvidíme poměrně rovnoměrné rozložení. Všechny kategorie jsou zastoupeny mezi 22,5 a 27,5 procenty. Tato skutečnost by neměla být příliš překvapivá vzhledem k tomu, že každý semestr AIESEC

nabírá přibližně 30 nových lidí, z nichž v organizaci zůstane přibližně 20, tedy okolo čtvrtiny celkového počtu členů.

Z hlediska velikosti obce, ve které mají členové své trvalé bydliště je vidět, že nejvíce členů (11, tedy 27,5%) pochází z obce o velikosti 10 001-20 000 obyvatel. Nejméně respondentů pochází z obce o velikosti 20 001-50 000 obyvatel a to pouze jeden (2,5%).

### 5.3 Obsahové otázky

V této části ukážu výsledky otázek týkajících se mimoškolního vzdělávání, koníčků, hodnot a pro AIESEC ještě specifických otázek o hodnotách této organizace a celkové spokojenosti členů v ní. Opět kapitolu rozdělím na dvě podkapitoly.

#### 5.3.1 Dotazník 1

Otázka č. 5: **Označ svoje aktivity, kterým se věnuješ pravidelně a alespoň jednou týdně.**

Tabulka ve sloupcích „počet“ ukazuje, kolikrát byla zvolena daná aktivita. Vzhledem k tomu, že studenti mohli volit i více jak jednu aktivitu, tak je celkový počet aktivit větší, než celkový počet studentů. Ve sloupci „%“ je znázorněno kolik procent studentů se dané aktivitě věnuje.

**Tab. 8** Mimoškolní aktivity – dotazník 1

Aktivity	PEF a ESF		PEF		ESF	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Nemám	45	12,61	18	10,84	27	14,14
Sport	173	48,46	81	48,8	92	48,17
Umění	19	5,32	12	7,23	7	3,66
Praxe v oboru	69	19,33	32	19,28	37	19,37
Praxe mimo obor	53	14,85	18	10,84	35	18,32
Práce s počítačem	103	28,85	65	39,16	38	19,9
Ruční práce	22	6,16	13	7,83	9	4,71
Turistika	52	14,57	17	10,24	35	18,32
Vzdělávání	71	19,89	32	19,28	39	20,42
Jiné	39	10,92	13	7,83	26	13,61

Obecně lze říci, že se mimoškolní aktivity mezi fakultami příliš neliší. Jediný větší rozdíl je u práce s počítačem. Tuto aktivitu provozuje na PEF o 19,26% studentů více než na ESF. Na PEF má také menší převahu „umění“ a „ruční práce“. Na ESF je

oproti tomu více lidí, kteří mají praxi mimo svůj obor, nebo se věnují více turistice. Lidí, kteří nemají žádnou mimoškolní aktivitu je o 3,3% více na ESF než na PEF. Je zde vidět, že sport jako mimoškolní aktivita je nejoblíbenější a provozuje jej téměř každý druhý student. Nejméně oblíbenou aktivitou je na obou školách „umění“.

Každý člověk mohl zatrhnout více jak jednu aktivitu, proto je v další tabulce znázorněno, kolik studentů má kolik aktivit. Ve sloupcích „počet“ je napsáno, kolik studentů má daný počet aktivit. Ve sloupci „%“ je ukázáno procentuální zastoupení studentů s daným počtem aktivit mezi všemi studenty, případně mezi studenty z dané školy.

**Tab. 9** Počet mimoškolních aktivit – dotazník 1

Počet aktivit	PEF a ESF		PEF		ESF	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
0	45	12,61	18	10,84	27	14,14
1	99	27,73	54	32,53	45	23,56
2	153	42,86	63	37,95	90	47,12
3	51	14,29	24	14,46	27	14,14
4	5	1,4	5	3,01	0	0
5	2	0,56	1	0,60	1	0,52
6	1	0,28	1	0,60	0	0
7	1	0,28	0	0,00	1	0,52

Opět zde vidíme mezi fakultami relativně podobné rozdělení. Největší rozdíl je u lidí se dvěma aktivitami. Na ESF je takovýchto studentů o 9,17% více než na PEF. Větší rozdíl je také vidět u lidí s jednou aktivitou. Takovýchto je zase o 8,97% více na PEF než na ESF. U obou škol je nejvíce lidí, kteří provozují dvě mimoškolní aktivity. Dohromady u obou fakult je průměrný počet aktivit 1,68. Respondenti z PEF mají průměrně 1,7 aktivity, zatímco respondenti z ESF 1,66 aktivity.



**Otázka č. 6: Vzděláváš se i mimo školu? (Myšleny jsou různé kurzy, školení, vzdělávací programy apod.)**

**Tab. 10** Vzdělávání mimo školu – dotazník 1

Vzdělávání	PEF a ESF		PEF			ESF		
	Počet	%	X	%		X	%	
			Počet	Globální	Lokální	Počet	Globální	Lokální
Nevzdělávám se	141	39,50	76	21,29	45,78	65	18,21	34,03
Týdně a častěji	59	16,53	26	7,28	15,66	33	9,24	17,28
Jednou za dva týdny	47	13,17	23	6,44	13,86	24	6,72	12,57
Jednou za měsíc	41	11,48	18	5,04	10,84	23	6,44	12,04
Jednou za půl roku	44	12,32	17	4,76	10,24	27	7,56	14,14
Jednou ročně	25	7,00	6	1,68	3,61	19	5,32	9,95

U této otázky je jasně vidět převaha studentů, kteří se vzdělání mimo školní lavice nevěnují vůbec. Z obou fakult je dohromady téměř 40% respondentů, kteří se mimo školu ničemu nevěnují. Na Provozně ekonomické fakultě je takovýchto respondentů o 11,75% více než na fakultě Ekonomicko-správní. Mezi respondenty, kteří se vzdělávají jen jednou ročně, bylo na ESF o 6,34% více než na PEF.

**Otázka č. 7-29: V následujících otázkách označ na stupnici 1 až 5, jak je pro tebe daná hodnota významná.**

Zde byla respondentům předložena baterie 22 hodnot. V prvním sloupci jsou hodnoty uspořádané podle výsledků obou fakult dohromady od nejvýznamnější po nejméně významnou shora dolů. V dalších dvou sloupcích jsou výsledky jednotlivých fakult samostatně. Sloupce „Index“ ukazují výsledné indexy každé hodnoty a sloupce „pořadí“ značí pořadí každé hodnoty v žebříčku dané skupiny.

**Tab. 11** Žebříček hodnot – dotazník 1

Hodnoty	PEF a ESF		ESF		PEF	
	Index	Pořadí	Index	Pořadí	Index	Pořadí
Zdraví	4,75	1	4,71	1	4,79	1
Přátelství	4,5	2	4,51	2	4,49	2
Životní partner	4,48	3	4,49	3	4,47	3
Láska	4,4	4	4,35	4	4,45	4
Svoboda	4,22	5	4,22	5	4,22	6
Zajímavá práce	4,2	6	4,18	6	4,23	5
Rodina a děti	4,09	7	4,03	8	4,16	7
Rozvoj osobnosti	4,08	8	4,04	7	4,12	8
Úspěšnost v zaměstnání	3,98	9	3,91	11	4,06	9
Zájmy a koníčky	3,95	10	3,97	9	3,93	13
Vzdělání	3,93	11	3,91	10	3,96	12
Mír	3,93	12	3,86	12	4	11
Demokracie	3,9	13	3,79	14	4,02	10
Pravda a poznání	3,89	14	3,85	13	3,93	14
Plat, další příjmy	3,74	15	3,62	15	3,88	15
Užitečnost druhým lidem	3,36	16	3,3	16	3,42	17
Životní prostředí	3,32	17	3,19	18	3,47	16
Majetek	3,29	18	3,24	17	3,36	18
Společenská prestiž	3,1	19	3,04	19	3,17	19
Podnikání	2,79	20	2,72	20	2,87	20
Veřejně prospěšná činnost	2,42	21	2,4	21	2,43	21
Politická angažovanost	1,99	22	1,92	22	2,06	22

Při pohledu na výsledky vidíme, že fakulty se mezi sebou liší jen minimálně. Pořadí prvních tří a posledních čtyř hodnot je pro obě fakulty totožné. Pořadí u zbylých hodnot se mezi fakultami většinou neliší o více jak dvě příčky. Výjimkou je hodnota „zájmy a koníčky“, která je důležitější pro studenty ESF (na ESF je na devátém místě a u PEF na místě třináctém) a hodnota „demokracie“, která je zase důležitější pro studenty PEF (u PEF se umístila na desáté příčce a u ESF na čtrnácté). Také můžeme vidět, že studenti PEF měli tendenci udělovat jednotlivým hodnotám větší důležitost než studenti ESF. Celkem osmnáct hodnot má u studentů PEF větší index, než u studentů ESF. Výjimkou jsou hodnoty „přátelství“, „životní partner“ a „zájmy a koníčky“ (zde tomu bylo naopak) a hodnota „svoboda“, která měla stejný index u obou skupin.

**Otázka č. 30 a 31: V následujících otázkách označ na stupnici 1 až 4, jak je pro tebe daná hodnota významná**

Stupnice u těchto hodnot byla od 1 (vůbec nedůležitá) až po 4 (velmi důležitá). Ve sloupci „Počet“ je uvedeno, kolik lidí dalo dané hodnotě danou známku. Ve sloupci „Procento“ je uveden stejný údaj, ale v procentuálním zastoupení.

**Tab. 12** Hodnota „škola“ - dotazník 1

Známka	PEF+ESF		PEF		ESF	
	Počet	Procento	Počet	Procento	Počet	Procento
1	6	1,68	2	1,20	4	2,09
2	47	13,17	17	10,24	30	15,71
3	188	52,66	94	56,63	94	49,21
4	116	32,49	53	31,93	63	32,98

Stejně jako u hodnot z předchozí tabulky nevidíme žádný příliš výrazný rozdíl mezi těmito dvěma fakultami. Jako velice důležitou označilo tuto hodnotu téměř stejné procento lidí u obou fakult. Menší rozdíly byli u horších známek, kde na PEF byla „škola“ pro více lidí spíše důležitá a na ESF byla pro více lidí spíše nedůležitá nebo vůbec nedůležitá. Průměrné známky, které „škola“ dostala, byly u PEF 3,19, u ESF 3,13 a dohromady pro obě fakulty 3,16.

**Tab. 13** Hodnota „práce“ - dotazník 1

Známka	PEF+ESF		PEF		ESF	
	Počet	Procento	Počet	Procento	Počet	Procento
1	1	0,28	0	0,00	1	0,52
2	23	6,44	9	5,42	14	7,33
3	144	40,34	63	37,95	81	42,41
4	189	52,94	94	56,63	95	49,74

I u této hodnoty jsou rozdíly mezi fakultami minimální. Průměrné známky, které „práce“ získala, jsou 3,46 pro oba vzorky dohromady, 3,51 pro studenty PEF a 3,41 pro studenty ESF. Na PEF je přibližně o 7 procent studentů více, pro které je „práce“ velmi důležitá. Naopak pro na ESF je přibližně o 5% více lidí, pro které je „práce“ spíše důležitá. Pokud hodnotu „práce“ porovnáme s hodnotou „škola“, tak vidíme, že „práce“ je pro studenty obecně důležitější.

### 5.3.2 Dotazník 2

Otázka č. 5: **Označ svoje aktivity, kterým se věnuješ pravidelně a alespoň jednou týdně. (Nepočítej členství v AIESEC, s tím se počítá automaticky)**

U této otázky je opět ukázáno, kolikrát byla daná aktivita uvedena (ve sloupci „počet“) a její procentuální zastoupení v odpovědích respondentů (ve sloupci „%“).

**Tab. 14** Mimoškolní aktivity - dotazník 2

Aktivity	Počet	%
Nemám	2	5
Sport	29	72
Umění	5	12,5
Praxe v oboru	12	30
Praxe mimo obor	11	27
Práce s počítačem	13	32,5
Ruční práce	0	0
Turistika	6	15
Vzdělávání	22	55
Jiné	2	5

Nejoblíbenější mimoškolní aktivitou je sport, který provozují téměř tři čtvrtiny respondentů. Druhé místo s pětadesáti procenty obsadilo vzdělávání. Žádný respondent se nevěnuje ručním pracím. A pouze dva respondenti nemají jinou mimoškolní aktivitu než AIESEC. Průměrný počet aktivit (i po započítání členství v AIESEC) je 3,55.

V následující tabulce je uvedeno, jaký počet aktivit uvedli jednotliví členové AIESEC. Opět je potřeba připomenout, že se zde nepočítá se členstvím v této neziskové organizaci.

**Tab. 15** Počet mimoškolních aktivit - dotazník 2

Počet aktivit	Počet členů	%
0	2	5
1	4	10
2	16	40
3	11	27,5
4	5	12,5
5	1	2,5
6	1	2,5
7	0	0
8	0	0

Nejčastěji mají respondenti mimo tuto organizaci dvě další aktivity (celkem 40% respondentů). Čtvrtina dotázaných se věnuje dalším třem aktivitám. Pro 95% členů není účast v této organizaci jedinou mimoškolní aktivitou.

Otázka č. 6: **Vzděláváš se i mimo školu? Myšleny jsou různé kurzy, školení, vzdělávací programy apod. (Tentokrát počítej i vzdělání v rámci AIESEC. Pokud jsi se zúčastnil(a) vzdělávacích seminářů, tak je sem započítej).**

**Tab. 16** Vzdělávání mimo školu - dotazník 2

Vzdělávání	Počet členů	%
Nevzdělávám	4	10
Týdně a častěji	9	22,5
Jednou za dva týdny	11	27,5
Jednou za měsíc	10	25
Jednou za půl roku	4	10
Jednou ročně	2	5

Nejvíce respondentů (11, tedy 27,5%) se mimo školu vzdělává jednou za dva týdny. Nejméně odpovědí přišlo od členů, kteří se vzdělávají pouze jednou ročně. Důležité jsou zde čísla ukazující počet lidí, kteří se vzdělávají jednou ročně a lidí, kteří se nevzdělávají vůbec. Obě tyto hodnoty by měly být správně nulové. Důvodem je skutečnost, že dvakrát ročně je pro nováčky uspořádaná konference „TLC“, která je „povinná“ (Nikommu není nařízena, ale při výběrovém řízení se přihlíží i k tomu, zda se uchazeč bude moci zúčastnit této konference). Zde probíhají různá školení a semináře. Kromě této akce také probíhají dvě konference („FallCo“ a SprinCo“), na nichž také probíhají různé vzdělávací aktivity. Tyto konference už povinné nejsou, ale jsou výrazně doporučovány. Vidíme zde tedy problém, že se části (15%) členů nedostává ani tohoto základního vzdělání, které tato organizace nabízí. Zde by bylo

vhodné pokusit se lépe motivovat jednotlivce, aby se více zapojili do dění v organizaci.

Otázka č. 7-28: **V následujících otázkách označ na stupnici 1 až 5, jak je pro tebe daná hodnota významná.**

**Tab. 17** Žebříček hodnot - dotazník 2

Hodnoty	Index	Pořadí
Zdraví	4,83	1
Rozvoj osobnosti	4,60	2
Zajímavá práce	4,55	3
Přátelství	4,45	4
Láska	4,40	5
Pravda a poznání	4,35	6
Svoboda	4,35	7
Životní partner	4,28	8
Zájmy a koníčky	4,23	9
Rodina a děti	4,18	10
Vzdělání	4,08	11
Úspěšnost v zaměstnání	4,05	12
Mír	3,95	13
Užitečnost druhým lidem	3,83	14
Plat, další příjmy	3,60	15
Demokracie	3,50	16
Společenská prestiž	3,48	17
Majetek	3,23	18
Životní prostředí	3,23	19
Podnikání	2,75	21
Veřejně prospěšná činnost	2,98	20
Politická angažovanost	1,95	22

Na prvním místě se umístila hodnota „zdraví“. Druhé místo obsadila hodnota „rozvoj osobnosti“, což není žádným překvapením, vzhledem k tomu, že právě kvůli rozvoji se lidé stávají členy AIESEC. Poslední tři příčky obsadilo „podnikání“, „veřejně prospěšná činnost“ a „politická angažovanost“. Tedy úplně stejné hodnoty jako u studentů ESF a PEF a u respondentů Saka.

Otázka č. 29 a 30: **V následujících otázkách označ na stupnici 1 až 4, jak je pro tebe daná hodnota významná**

**Tab. 18** Hodnota „práce“ - dotazník 2

Známka	Počet členů	Procento
1	0	0
2	12	30
3	22	55
4	6	15

Více jak polovina členů označila „práci“ jako spíše důležitou. Pouze pro necelou třetinu respondentů je spíše nedůležitá ale nikdo neřekl, že by nebyla důležitá vůbec. Průměrná známka je 2,85.

**Tab. 19** Hodnota „škola“ - dotazník 2

Známka	Počet členů	Procento
1	0	0
2	8	20
3	25	62,5
4	7	17,5

Stejně jako u „práce“, ani u této otázky nikdo neuvedl, že by byla „škola“ vůbec nedůležitá. Oproti předchozí hodnotě je ale vidět, že „škola“ je pro více lidí spíše důležitá i velmi důležitá. Průměrná známka této hodnoty je 2,98.

Otázka č. 31: **Napiš hodnoty organizace AIESEC. (Vepiš všechny hodnoty, na které si bez cizí pomoci vzpomeneš. Pokud znáš více jak jednu, tak je vepiš za sebe, pouze oddělené čárkou)**

V další tabulce si můžeme ukázat, jak jsou na tom členové AIESEC se znalostí hodnot organizace, ve které pracují. V první tabulce je ukázáno, kolikrát si na danou hodnotu členové vzpomněli nebo kolikrát uvedli chybnou hodnotu. V druhé tabulce uvidíme, na kolik hodnot si nejčastěji vzpomněli.

**Tab. 20** Hodnoty AIESEC

Hodnoty	Počet
Enjoying participation	25
Chybná hodnota	19
Striving for excellence	17
Living diversity	17
Acting sustainably	15
Activating leadership	13
Demonstrating integrity	3

Nejčastěji zazněla hodnota „enjoying participation“ která byla uvedena v 62,5% vyplněných dotazníků a je jedinou hodnotou, kterou znala alespoň polovina respondentů. Druhé nejznámější hodnoty jsou „striving for excellence“ a „living diversity“, které shodně zmínilo 42,5% odpovídajících. Nejméně známá je hodnota „demonstrating integrity“, která zazněla jen ve třech odevzdaných dotaznících. Také zaznělo poměrně hodně (celkem devatenáct) nesprávných hodnot. Nesprávné odpovědi jsou zobrazeny v tabulce č. 21.

**Tab. 21** Špatně uvedené hodnoty

Odpovědi	Počet
Rozvoj lidského potenciálu	4
Rozvoj osobnosti	3
Akceptace jiných kultur	1
Multikulturalismus	1
Přátelství	1
Zábava	1
Mír	6
Komunikace	1
Rovnost	1

Nejvíce lidí uvedlo jako hodnotu „mír“. O ten sice AIESEC usiluje, ale nejedná se o hodnotu, nýbrž o část její vize. Vize této organizace je totiž „Světový mír a naplnění lidského potenciálu“. Několikrát byl také uveden „rozvoj lidského potenciálu“ a „rozvoj osobnosti“. Obě tyto odpovědi, spolu s ostatními uvedenými, sice souvisejí s činností této organizace, ale nejsou jejími oficiálními hodnotami. Nemohly být tedy uznány jako správné odpovědi.



**Tab. 22** Počet hodnot AIESEC

Počet hodnot	Počet lidí
0	8
1	7
2	8
3	7
4	6
5	2
6	2

Na všechny hodnoty si vzpomněli pouze dva lidé (tedy 5% z dotazovaných). Stejný počet si vzpomněl na pět hodnot. Nejvíce lidí neuvědlo žádnou nebo dvě správné hodnoty. Více jak polovina členů (57,5%) nezná ani polovinu (tedy jen tři) hodnot. Dokonce 20% členů nezná ani jednu hodnotu.

Otázka č. 32: **Na stupnici označ, jak se ztotožňuješ s hodnotami AIESEC.**

Výše jsme viděli, jak jsou na tom lidé v AIESEC se znalostí hodnot. Nyní se podíváme, jak se s těmito hodnotami ztotožňují. Na stupnici 1 (Vůbec se neztotožňuji) až 5 (Naprostě se ztotožňuji) měli za úkol vyznačit, jak moc se s hodnotami ztotožňují.

**Tab. 23** Ztotožnění s hodnotami AIESEC

Stupnice	Počet členů
1	0
2	2
3	11
4	20
5	7

Je vidět, že členové se s hodnotami obecně ztotožňují. Ani jeden neuvědln, že by se s hodnotami neztotožňoval vůbec a pouze dva se spíše neztotožňují. Dohromady 27 (tedy 67,5%) lidí, kteří na dotazník odpověděli se spíše nebo úplně s hodnotami ztotožňují.

Otázka č. 33: **Na stupnici označ, jak jsi v této organizaci spokojený/á.**

**Tab. 24** Spokojenost v AIESEC

Stupnice	Počet
1	0
2	2
3	3
4	28
5	7

Členů, kteří jsou v organizaci spokojeni je celkem 87,5%, tedy jasná převaha. Tři členové nejsou ani spokojeni ani nespokojeni a jen dva respondenti uvedli, že jsou spíše nespokojeni. Odpovědi u této otázky mají podobné rozložení jako u otázky č. 31. Ubylo zde více nerozhodných členů a přibýlo lidí, kteří jsou spíše spokojeni.

Otázka č. 34: **Jaká hodnota je podle tebe pro členy AIESEC nejdůležitější**

Úkolem otázky bylo zjistit, jak se jednotliví členové vnímají navzájem. Respondenti měli za úkol vybrat jednu z 22 hodnot Saka, o které si mysleli, že je pro ostatní členy nejdůležitější. Tento výsledek potom bude porovnán s jejich žebříčkem hodnot.

**Tab. 25** Nejdůležitější hodnoty

Hodnota	Počet
Rozvoj osobnosti	23
Veřejně prospěšná činnost	3
Zájmy a koníčky	2
Užitečnost druhým lidem	2
Vzdělání	2
Přátelství	2
Pravda, poznání	2
Zajímavá práce	2
Společenská prestiž	2

Celkem členové tipovali 9 různých hodnot, ale pouze jednu tipovalo jasně nejvíce lidí. Hodnota „rozvoj osobnosti“ byla uvedena celkem 57,5% respondenty. Druhá nejčastěji uváděná hodnota, „veřejně prospěšné práce“, byla uvedena pouze třemi (7,5%) respondenty. Všechny ostatní hodnoty mají každá po dvou hlasech.

### Otázka č. 35: Jaká hodnota je podle tebe pro členy AIESEC nejméně důležitá

Tato otázka měla stejný účel jako otázka předchozí, pouze měli odhadnout hodnotu, která bude až na konci hodnotového žebříčku. Opět zde měli respondenti na výběr ze všech 22 Sakových hodnot.

**Tab. 26** Nejméně důležité hodnoty

Hodnota	Počet
Politická angažovanost	17
Majetek	8
Plat, další příjmy	7
Životní partner	4
Podnikání	2
Užitečnost druhým lidem	2

I u této otázky vidíme poměrně výraznou převahu jedné hodnoty – „politická angažovanost“. Tato převaha ale není již tak výrazná jako u předešlé otázky. Respondenti uvedli celkem šest hodnot. Nejvíce respondentů (42,5%) uvedlo hodnotu „Politická angažovanost“. Druhá nejčastěji volená hodnota, kterou uvedlo 20% respondentů, pak byla „majetek“. Hodnota „plat a další příjmy“ si připsala 17,5% hlasů, hodnotu „životní partner“ tipovalo 10% členů a hodnoty „podnikání“ a „užitečnost druhým“ lidem shodně tipovalo 5% ze všech odpovídajících.

## 6 Diskuse a závěr

V této kapitole budou srovnány jednotlivé výsledky mých dotazníků. Budou srovnány jak se sebou navzájem, tak s výsledky výzkumu B, případně výzkumu C. Dále ověřím hypotézy, které jsem na začátku stanovil. V závěru potom shrnu nejdůležitější poznatky.

### 6.1 Diskuse

#### 6.1.1 Vyhodnocení dotazníků

##### Mimoškolní aktivity

Nejoblíbenější aktivitou pro všechny tři sledované vzorky se stal sport. Provozuje jej 72% respondentů AIESEC a přibližně 48% respondentů PEF i ESF. Druhou nejčastěji provozovanou aktivitou pro respondenty z AIESEC bylo mimoškolní vzdělávání. Uvedlo jej celkem 55% lidí. Stejná aktivita byla v dotaznících ESF a PEF uvedena pouze přibližně 20% respondenty. Tedy téměř dvakrát méně lidmi než v AIESEC. Praxi v oboru má okolo 19% respondentů z PEF i ESF a 30% respondentů z AIESEC. Podobný rozdíl je i mezi ESF a AIESEC u praxe mimo obor. U PEF je toto číslo viditelně menší (přibližně 10%). Za pozornost stojí také údaj o počtu lidí, kteří nemají aktivitu žádnou. Zatímco respondentů, kteří označili tuto možnost na ESF, bylo 14,14% a na PEF 10,84%, tak v dotazníku pro AIESEC tuto možnost zahrlo pouze 5% dotazovaných. Když si uvědomíme, že u této otázky neměli započítávat své členství v této organizaci, tak můžeme říci, že pouze 5% respondentů z AIESEC se mimo školu věnuje pouze této organizaci. Nejvíce respondentů z ESF a PEF má mimoškolní aktivity dvě (u ESF 47,12% a u PEF 37,95% respondentů). Pokud u respondentů z AIESEC započítáme i jejich členství v organizaci, tak nejvíce (40%) z nich má tři mimoškolní aktivity.

Dalším zajímavým údajem je průměrný počet aktivit. Zatímco respondenti z PEF uvedli průměrně 1,7 aktivity a respondenti z ESF 1,66 aktivity (dohromady je průměrný počet aktivit 1,68 pro tyto dva vzorky), tak respondenti z AIESEC uvedli průměrně 2,55 aktivity (nepočítali přitom členství v této organizaci). Je zde tedy vidět poměrně výrazný rozdíl v mimoškolní aktivitě mezi dotazovanými členy a nečleny AIESEC. Vystává zde otázka, zda je dobře, že se členové AIESEC věnují tolika dalším aktivitám. Tento údaj může také značit skutečnost, že jsou v této organizaci nevytížení a hledají další možnosti, kde se uplatnit a nabýt zkušenosti.

Z údajů z těchto otázek je vidět, že respondenti z AIESEC jsou, co se týká mimoškolních aktivit, celkově aktivnější než studenti, kteří odpovídali na PEF či ESF. Více se jich věnuje praxi v oboru i mimo něj, vzdělávání i sportu. Menší zastoupení než u ESF a PEF (dohromady) měly pouze ruční práce.

##### Vzdělání

Rozdíly mezi studenty ESF a PEF u této otázky nejsou výrazné. Pokud ale tyto výsledky srovnáme s výsledky členů AIESEC, tak zde už uvidíme větší rozdíl. Je zde

jasně vidět, že dobrovolníci v této organizaci se vzdělávají mnohem častěji než studenti ze zbývajících dvou porovnávaných vzorků. Zatímco studentů, kteří se na PEF a ESF nevzdělávají mimo školu je téměř 40%, tak na straně AIESEC je to pouze 10%. Tento údaj může být ovlivněný faktem, že v rámci této organizace probíhají přibližně jednou nebo dvakrát za semestr různá školení. Proto je pochopitelné, že lidí, kteří se nevzdělávají ani jednou ročně je zde minimum. Pokud se ale podíváme na podíl členů AIESEC, kteří se vzdělávají jednou týdně a častěji nebo alespoň jednou za dva týdny tak uvidíme, že i v těchto případech má AIESEC navrch. Zatímco na PEF a ESF je 16,53% respondentů, kteří se věnují vzdělávání alespoň jednou týdně a 13,17% respondentů, kteří se vzdělávají jednou za dva týdny, tak v rámci AIESEC tyto hodnoty stoupnou v prvním případě na 22,5% a v druhém případě na 27,5%. Je to poměrně výrazný rozdíl, na který jednotlivá školení v AIESEC nemají výrazný vliv. Lze tedy říci, že členové AIESEC se vzdělávají mimo školu výrazně častěji než studenti PEF a ESF a také vyhledávají i další možnosti vzdělání než ty, které jim nabízí tato organizace.

### **Hodnoty Saka**

Při pohledu na první hodnotu je vidět, že pro všechny skupiny je jednoznačně nejdůležitější „zdraví“. Ani v indexu této hodnoty není vidět prakticky žádný rozdíl mezi jednotlivými skupinami. Opravdu velký rozdíl je oproti tomu vidět u hodnoty „mír“. Zde je opravdu výrazný rozdíl mezi respondenty z mého výzkumu a respondenty Saka. Zatímco v roce 1996 byl pro lidi ve věku 15-30 „mír“ na druhém místě, u mých respondentů zaznamenal propad v žebříčku až do druhé desítky hodnot na jedenácté (u PEF), dvanácté (u ESF) až třinácté (u AIESEC) místo. Index zde klesl z hodnoty 4,59 až na 3,93 (u PEF a ESF) a na 3,95 (u AIESEC). Nejpravděpodobnějším důvodem je časový rozdíl těchto dvou výzkumů. Zatímco můj se konal v roce 2015, kdy je v ČR klidný, demokratický režim a lidé mohou být prakticky bezstarostní, tak výzkum Saka se konal roku 1996, tedy v nově vzniklé republice, která ještě pamatuje události před jejím vznikem (například sametovou revoluci). Lidé účastníci se Sakova výzkumu tyto události zažili a měli je v čerstvé paměti. Studenti z mého výzkumu nezažili nic, co by se tomuto mohlo podobat a soustředí se tedy na jiná témata než mír. Zde je dobře vidět, jak velký vliv mohou mít události okolo nás vliv na naše hodnoty.

Zajímavé je také srovnání hodnot „láska“ a „životní partner“. I když u těchto hodnot nepozorujeme žádný výrazný propad nebo vzestup na žebříčku, tak za zmínku stojí skutečnost, že zatímco v roce 1996 byla pro lidi důležitější „láska“ než „životní partner“, tak nyní se jejich pořadí obrátilo. Pro studenty z mého vzorku (PEF, ESF i AIESEC) je „životní partner“ důležitější jak „láska“. Vzhledem k tomu, že se ale obě hodnoty pouze prohodily a nepozorujeme ani u jedné žádný výrazný propad ani vzestup ani v pořadí ani v indexu, tak nelze říci, zda je to způsobeno něčím konkrétním, nebo je to pouze náhoda a při opakovaném dotazování by se jejich pořadí opět obrátilo.

Výrazný propad na žebříčku zaznamenala hodnota „životní prostředí“. V roce 1996 zaujímal pátou příčku, zatímco nyní je až na příčce sedmnácté. Opět to může

být způsobeno časovým rozdílem mezi těmito dvěma výzkumy. Nyní jsme členové EU, která si zakládá na udržování a čistotě životního prostředí, obnovitelných energiích a recyklaci. Jsou u nás čím dál více podporovány technologie šetřící prostředí kolem nás. Proto je možné, že pro moji generaci je takovéto prostředí samozřejmé a „neváží“ si jej tolik jako generace před námi. Vzhledem k tomuto propadu by možná bylo zajímavé zjistit účinnost dnešních reklam různých firem, ve kterých upozorňují na to, jak sami šetří životní prostředí (například Vodafone – první zelená síť). Pokud moji respondenti nevěnují životnímu prostředí přílišnou pozornost, tak by se u nich podobné reklamy mohly míjet účinkem a technologie šetřící životní prostředí by mohly být brány jako samozřejmost, které se nevěnuje pozornost.

Opravdu výrazný rozdíl mezi zkoumanými vzorky je vidět u hodnoty „rozvoj osobnosti“. Zatímco v Sakově výzkumu zastávala třinácté místo a u respondentů z ESF a PEF je na místě osmém, tak u respondentů z AIESEC se dostala na místo druhé hned za „zdraví“. Toto je opravdu výrazný rozdíl, který ukazuje, jak je pro respondenty z AIESEC tato hodnota významná.

Stálost hodnot v rámci hodnotového žebříčku vidíme u hodnot „podnikání“, „veřejně prospěšná činnost“ a „politická angažovanost“. Tyto hodnoty zastávají poslední tři příčky jak u všech mých respondentů, tak i u respondentů Saka.

Obecně vidíme rozdíl mezi mým výzkumem a výzkumem Saka v nárůstu důležitosti hodnot jako jsou „zájmy a koníčky“, „úspěšnost v zaměstnání“, „rozvoj osobnosti“, „zajímavá práce“ a „přátelství“ a naopak propad hodnot „mír“, „životní prostředí“ a „pravda a poznání“. Tyto výsledky můžeme interpretovat pomocí Sakových hodnotových orientací. Moji respondenti přikládají větší význam Profesně rozvojové (sdružuje hodnoty „vzdělání“, „zajímavá práce“, „rozvoj osobnosti“, „úspěch v zaměstnání“) a Hédonistické (tvořena hodnotami „láska“, „přátelství“ a „zájmy“) hodnotové orientaci.

### **Hodnota „práce“**

Důležitost této hodnoty je u každého zkoumaného vzorku jiná. Nejnižší známku (1) sice u všech vzorků dalo podobné procento odpovídajících (0% u AIESEC, 1,4% u výzkumu C, 0% u PEF a 0,52% u ESF), ale u zbytku známek už takovou podobnost nevidíme. Nejvíce osob, pro které je „práce“ velice důležitá je mezi studenty PEF (56,63%), následuje ESF (49,74%), za ní jsou respondenti výzkumu C (27,8%) a na posledním místě jsou členové AIESEC s pouhými 15%. Vidíme tedy, že členství v AIESEC má viditelný vliv na hodnocení této hodnoty (alespoň co se mnou zkoumaného vzorku týká). Oproti respondentům z výzkumu C byla tato hodnota u respondentů z AIESEC velmi významná téměř pro dvakrát méně lidí. V porovnání s fakultami PEF a ESF je to více jak třikrát méně. Průměrné známky této hodnoty byly u výzkumu C 3,17, u respondentů ESF 3,05, u respondentů PEF 3,93 a u respondentů z AIESEC 2,85. Nejmenší důležitost přiřadili této hodnotě členové AIESEC. Nejvíce důležitá je pro studenty PEF.

### **Hodnota „škola“**

Tuto hodnotu označilo nejvíce lidí u všech tří vzorků jako poměrně významnou. Z PEF ji takto označilo 56,63% respondentů, z ESF 49,21% a v AIESEC 62,5%. Průměrná udělená známka je u jednotlivých skupin následující: v AIESEC 2,85, na PEF 3,19 a na ESF 3,13. Vidíme tedy, že v rámci mnou testovaných vzorků, je „škola“ je významnější pro nečleny AIESEC. To také uvidíme při pohledu na počet lidí, kteří ji označili jako velmi významnou. Takto ji v AIESEC označilo 17,5% respondentů, na PEF 31,93% a na ESF 32,98%. Na těchto dvou fakultách ji tedy označilo skoro dvakrát více lidí za velmi významnou, než v AIESEC. Důvodem, proč je pro respondenty z AIESEC méně významná než pro ostatní může být skutečnost, že se členové nespolehnou pouze na vzdělávání ve škole, ale využívají i různé alternativní cesty vlastního rozvoje. Tato skutečnost je dobře vidět u otázky zabývající se mimoškolním vzděláváním, která již byla rozebrána výše.

### **Znalost hodnot AIESEC**

Jedním z důležitých faktorů ovlivňující kulturu a chod organizace jsou i její hodnoty. Organizace jako celek, i jednotliví zaměstnanci (v tomto případě členové), by se měli chovat právě podle těchto hodnot. Je tedy třeba, aby každý zaměstnanec věděl, jaké hodnoty organizace zastává a také jim rozuměl.

Je tedy překvapením, že celkem osm (tedy 20%) dotazovaných nevedlo ani jednu správnou hodnotu. Stejný počet uvedl pouze dvě hodnoty. Všechny hodnoty znali pouze dva lidé (tedy 5% dotazovaných). Stejný počet napsal všechny hodnoty kromě jedné. Hodnotou, která zazněla nejčastěji (v 62,5% dotaznicích) byla „enjoying participation“. Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že tato hodnota je opravdu dodržována a členové si své členství opravdu užívají. Nejméně členů (7,5%) si vzpomenulo na hodnotu „demonstrating integrity“. Asi největším překvapením je ale skutečnost, že členové uvedli celkem 19 špatných hodnot. Ze všech hodnot, které napsali, jich tedy bylo 17,27% špatně. Nejčastěji si hodnoty pletli s vizí této organizace (touto vizí je mír a naplnění lidského potenciálu). Vzhledem k tomu, že můj průzkum probíhal ke konci semestru, tak zde není možnost výmluvy na to, že nováčci tyto hodnoty ještě neznají, protože se je všichni noví členové učí hned po svém nástupu, tedy na začátku semestru.

Jak jsem uvedl výše, pro organizace obecně je důležité, aby členové znali jejich hodnoty. Zde je ale vidět, že členové s nimi nejsou zcela seznámeni. Problém může být v tom, že těmto hodnotám se věnuje pouze jedno krátké školení na začátku členství každého studenta, a poté se s nimi již prakticky nijak nepracuje. Bylo by tedy vhodné těmto hodnotám věnovat pozornost i v průběhu semestru. Nejjednodušší možností by bylo si je zopakovat v rámci nějaké krátké hry. Tímto by se zajistilo, že si je budou členové lépe pamatovat a budou se moci jimi i řídit.

### **Ztotožnění s hodnotami AIESEC**

I přesto, že značná část členů není schopná vyjmenovat jednotlivé hodnoty, vidíme, že většina (67,5%) respondentů uvedla, že se s nimi ztotožňuje (spíše nebo velmi).

Ani jeden respondent neřekl, že by se s nimi neztotožňoval vůbec a to i přes to, že celkem osm lidí nebylo schopno vyjmenovat ani jednu hodnotu. Důvod pro tuto skutečnost vidím v tom, že členové se více ztotožňují spíše s kulturou organizace než jen se samotnými hodnotami. Skrze tuto kulturu pak tyto hodnoty vnímají a podvědomě „odhadují“. Samotné hodnoty tedy nedokážou přesně pojmenovat, ale i tak se jimi řídí a ztotožňují se s nimi.

Hodnoty jsou důležitou součástí kultur jednotlivých organizací a mají na jejich chod viditelný vliv. U této a předchozí otázky je dobře vidět, že i když lidé nejsou schopni pojmenovat jednotlivé hodnoty, tak je skrze kulturu organizace vnímají a často se jimi i řídí.

### **Spokojenost v AIESEC**

Tato otázka má podobné rozvržení odpovědí jako předchozí otázka zabývající se ztotožněním členů s hodnotami. Rozdílem je, že ubylo nerozhodných lidí a přibylo těch, kteří jsou spíše spokojeni. Můžeme předpokládat, že ztotožnění se lidí s hodnotami organizace bude mít vliv na jejich spokojenost. Lidé, kteří neuznávají stejné hodnoty, nebo s nimi nejsou ztotožněni, nebudou tak spokojeni jako lidé, kteří zastávají stejné hodnoty. Při pohledu na výsledky předchozí otázky, bychom tedy očekávali, že většina lidí bude v organizaci spokojená (spíše spokojená nebo velmi spokojená). To se v tomto případě potvrdilo. Dokonce je vidět o 20% větší podíl spokojených členů než lidí ztotožňujících se s hodnotami AIESEC. Tato skutečnost je dána tím, že na spokojenost v organizaci má vliv více faktorů. Například lidé, organizace práce, aktivity provozované uvnitř organizace, struktura a další. Vidíme tedy, že tyto faktory dohromady v brněnské pobočce AIESEC dopomáhají k větší spokojenosti jednotlivých členů a nemají negativní vliv na chod této organizace. Samozřejmě může být problém pouze v některých z těchto faktorů. Na toto ověření by ovšem bylo potřeba dalšího výzkumu.

### **Nejdůležitější hodnota pro členy AIESEC**

Tato otázka měla za úkol zjistit, jak samotní členové vnímají sami sebe navzájem a o jaké hodnotě si myslí, že je pro ostatní důležitá. Je zde zcela jasně vidět převaha hodnoty „rozvoj osobnosti“, o které si dvacet tři členů myslí, že je pro ostatní nejdůležitější. Kromě této hodnoty bylo uvedeno i dalších osm, nicméně počet hlasů pro tyto hodnoty je zanedbatelný. Když se podíváme na celkový žebříček (tabulka č. 17), tak vidíme, že nejdůležitější hodnota je „zdraví“. Nicméně „rozvoj osobnosti“ je hned na druhém místě. Dá se tedy říci, že členové tuto hodnotu odhadli poměrně dobře.

### **Nejméně důležitá hodnota pro členy AIESEC**

Oproti minulé otázce zde vidíme, že nejčastěji volená hodnota „politická angažovanost“ nemá tak velikou převahu oproti ostatním. Nicméně i na této hodnotě se



shodlo znatelně více členů, než na ostatních hodnotách (celkem 42,5%). Na rozdíl od předchozí otázky, se tedy členům podařilo odhadnout správnou hodnotu. „Politická angažovanost“ je opravdu v jejich žebříčku hodnot na posledním místě. Tento výsledek také není nijak překvapivý protože AIESEC je apolitická organizace. Politice a jejím tématům se vyhýbá a nijak ji u členů nerozvíjí ani nepodporuje. Lidé, kteří chtějí být politicky angažovaní, tuto organizaci nevyhledávají, protože zde nemají v tomto směru dobré zázemí. Druhý největší počet hlasů (20%) dostala hodnota „majetek“, která na žebříčku hodnot zaujala osmnácté místo a je tedy také jedna z nejméně důležitých hodnot.

Shrneme-li poslední dvě otázky, tak se dá říci, že respondenti z AIESEC se navzájem vnímají poměrně dobře a mají o ostatních členech reálné představy (alespoň co se hodnot týká). Tato skutečnost naznačuje, že tato pobočka pravděpodobně funguje jako propojený celek, ve kterém jsou lidé v poměrně dobrém kontaktu, a nejde pouze o skupinu, ve které si lidé nevěnují navzájem pozornost.

### 6.1.2 Ověření hypotéz

V kapitole Cíl bylo stanoveno celkem pět hypotéz. Nyní budou pomocí výsledků mých dotazníků vyhodnoceny a bude rozhodnuto o jejich potvrzení či nepotvrzení.

**Hypotéza č. 1:** Hodnota „Plat a další příjmy“ se u celého mnou dotazovaného vzorku respondentů umístí na žebříčku hodnot v první desítce.

Potvrzení této hypotézy by znamenalo, že je tato hodnota pro mnou sledovaný vzorek důležitější, než pro vzorek z výzkumu B (v tomto výzkumu se zařadila na dvanácté místo). Důvodem, proč jsem vyslovil tuto hypotézu, byla skutečnost, že se domnívám, že vysokoškolští studenti zabývající se ekonomikou, managementem či financemi budou penězům a příjmům přikládat větší důležitost než lidé, kteří se těmito tématy nezabývají. Také by zde mohla hrát roli skutečnost, že řada studentů chodí na vysokou školu právě z toho důvodu, aby získala dobré pracovní místo a tudíž i dobrý plat.

Když se podíváme na souhrnnou tabulku hodnot v příloze A, tak vidíme, že se moje očekávání nenaplnila. Tato hodnota se v mém výzkumu u všech třech vzorků (PEF, ESF a AIESEC) umístila shodně až na patnáctém místě. Tedy ještě níže, než pro vzorek z výzkumu B. Pro AIESEC má index 3,6, pro ESF 3,62 a pro PEF 3,88. Ve výzkumu Saka se umístila na příčce dvanácté s indexem 4,02. **Hypotéza č. 1 se tedy zamítá.** K objasnění důvodu, proč se tato hodnota umístila až na patnáctém místě, by mohlo pomoci umístění hodnoty Rozvoj osobnosti. Ta se totiž u všech mých respondentů umístila výše, než u respondentů z výzkumu B. Ve výzkumu B obsadila třináctou příčku, zatímco v mém výzkumu příčky 8, 7 a 2. Je tedy vidět nárůst důležitosti vlastního rozvoje. Je tedy možné, že mezi mými respondenty je více lidí, kte-

ří se rozhodli pro studium na vysoké škole kvůli rozvoji sebe sama a ne kvůli vidině většího výdělků v budoucnu. Toto je ovšem pouze spekulace a pro její ověření by bylo zapotřebí dalšího výzkumu.

**Hypotéza č. 2:** Hodnota „Úspěšnost v zaměstnání“ se u celého mnou testovaného vzorku umístí na žebříčku hodnot výše, než u respondentů výzkumu B.

Podle Šmídové (2010) inklinují studenti ekonomických oborů k výkonu a úspěchu. Z toho důvodu jsem se domníval, že hodnota „úspěšnost v zaměstnání“ bude pro můj vzorek důležitější, než pro vzorek výzkumu B. Pokud se podíváme do přílohy A tak uvidíme, že pro všechny tři mnou zkoumané vzorky je tato hodnota opravdu na vyšší příčce než pro respondenty výzkumu B. **Hypotéza č. 2 se tedy potvrzuje.** Ve výzkumu B zaujímala Úspěšnost v zaměstnání čtrnáctou příčku. U mých respondentů je na příčkách 12 (v rámci AIESEC), 9 (na PEF), 11 (na ESF) a 9 (na ESF a PEF dohromady).

**Hypotéza č. 3:** Hodnota „Rozvoj osobnosti“ bude u mnou testovaného vzorku na žebříčku hodnot výše, než u vzorku výzkumu B.

Každý, kdo studuje vysokou školu, se rozhodl věnovat po základní a střední škole několik dalších let svého života získáváním nových informací, znalostí a dovedností. Tímto se liší od člověka, který na vysokou školu nejde. Díky tomu by teoreticky měl vysokoškolský student vykazovat větší chuť na sobě pracovat a rozvíjet se, než průměrný člověk, a tato chuť by se měla projevit i v jeho hodnotách. Pokud se tedy podíváme na výsledek vzorku výzkumu B tak vidíme, že se tato hodnota umístila na třináctém místě. Mezi mými respondenty obsadila u AIESEC druhé místo, u ESF sedmé místo a u PEF osmé místo (u PEF a ESF dohromady potom místo osmé).

**Hypotéza č. 3 se tedy potvrzuje.** Rozvoj osobnosti je pro mnou zkoumaný vzorek důležitější, než pro vzorek výzkumu B. Pokud přihlédneme k výsledkům hypotéz 1 a 2, tak se dá říci, že mým respondentům jde o to se rozvíjet a být v životě úspěšný, ale tento úspěch neměří pouze penězi. To lze vidět i v tabulce č. 27 v příloze A. Zde je vidět, že „plat a další příjmy“ jsou u všech třech mých vzorků na žebříčku hodnot až za hodnotami „úspěšnost v zaměstnání“ a „rozvoj osobnosti“.

**Hypotéza č. 4:** Podíl studentů ESF a PEF, pro které bude hodnota „škola“ významná, bude větší, než podíl členů AIESEC, kteří tuto hodnotu označí za významnou.

Členové AIESEC mají řadu možností, jak se vzdělávat a rozvíjet mimo školu. Mezi tyto možnosti patří různá školení, semináře, konference či dokonce práce v zahraničí. Z vlastní zkušenosti také vím, že řada z nich prodlužuje či dokonce přerušuje studium kvůli této organizaci. Tyto fakty byly základem pro vytvoření hypotézy číslo 4.

„Školu“ označilo za významnou celkem 304 (85,15%) respondentů z ESF a PEF. Z toho na PEF byla významná pro 88,56% respondentů a na ESF pro 82,19% studentů. Mezi členy AIESEC ji ale označilo pouze 80% členů jako významnou. Je zde tedy rozdíl 5,15%. I přesto, že tento rozdíl není příliš výrazný, tak stačí na to, aby mohla být Hypotéza č. 4 potvrzena. „Škola“ je méně důležitá pro respondenty z AIESEC než pro respondenty z ESF a PEF. Důvodem může být právě výše zmíněný fakt, že členové AIESEC se vzdělávají a jsou aktivnější více mimo školu než studenti ze zmíněných fakult. Škola pro ně tedy není jediným (a v některých případech snad ani hlavním) zdrojem nových informací a možností rozvoje.

**Hypotéza č. 5:** Podíl členů AIESEC, kteří označí hodnotu „práce“ jako významnou bude vyšší, než podíl respondentů z výzkumu C, kteří tuto hodnotu označí za významnou.

Domněnkou pro vytvoření této hypotézy byl předpoklad, že členové AIESEC jsou v této organizaci z toho důvodu, aby nabyly zkušenosti a našli lepší pracovní uplatnění v budoucnu. V původním předpokladu tedy členství v AIESEC mělo mít na tuto hodnotu kladný vliv („práce“ tedy měla být pro členy důležitější).

Ve výzkumu C označilo tuto hodnotu za významnou celkem 90,2% respondentů. V rámci AIESEC ji za významnou označilo pouze 70% všech odpovídajících. Vidíme zde tedy pravý opak toho, co jsem se domníval. **Hypotézu č. 5 zamítáme.** Členství v této organizaci na tuto hodnotu skutečně vliv má, ale přesně opačný. Podíl lidí, pro které byla práce významná, byl u členů AIESEC o 20,2 procentních bodů nižší, než u srovnávaného vzorku výzkumu C.

## 6.2 Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit hodnotovou orientaci vysokoškolských studentů ekonomických oborů (konkrétně studentů ESF a PEF) a členů organizace AIESEC v Brně a srovnat ji s již uskutečněnými výzkumy zkoumající hodnoty občanů České republiky. Dílčím cílem bylo také zjistit, jakým mimoškolním aktivitám se mnou zkoumaný vzorek věnuje, a porovnat tyto výsledky mezi jednotlivými skupinami respondentů. Tento cíl jsem splnil s využitím dotazníkového šetření pomocí elektronického dotazníku. Celkem mi odpovědělo 397 lidí, z nichž 166 bylo z PEF, 191 z ESF a 40 z brněnské pobočky AIESEC. Mnou zkoumaný vzorek však není reprezentativní. Nedají se z něj tedy odvozovat předpoklady pro zbytek populace. Moje výsledky tedy interpretuji pouze na mnou zkoumaném vzorku studentů.

Zjistil jsem, že členové AIESEC jsou mimo školu výrazně aktivnější než studenti PEF či ESF. Průměrný počet mimoškolních aktivit u členů AIESEC dosahuje 3,55 (po započítání členství v této organizaci). Na PEF a ESF dosahuje toto číslo hodnoty okolo 1,68. Nejoblíbenější aktivitou pro všechny sledované vzorky je sport, který provozuje téměř polovina studentů PEF a ESF a 72% členů AIESEC.

Vzdělávání mimo školu se také věnují více respondenti z AIESEC než respondenti zbylých dvou fakult. Zatímco studentů, kteří se mimo školu nevzdělávají vůbec, je na PEF a ESF okolo 40%, tak v AIESEC je to pouze 10%. I těchto 10% je ale větší, než by mělo být. V AIESEC totiž probíhají různá školení (minimálně dvakrát do roka), kterých se členové mají možnost účastnit. Jak je ale vidno, tak 10% z nich se jich neúčastní. Respondentů, kteří se vzdělávají jednou týdně je na PEF a ESF 16,53%. Dvakrát týdně se na těchto fakultách vydělává 13,17% lidí. U AIESEC jsou tato čísla viditelně vyšší (22,5% se vzdělává jednou týdně, 27,5% dvakrát týdně). Z tohoto lze odvodit, že se respondenti z AIESEC vzdělávají i mimo tuto organizaci častěji, než dotazovaní studenti PEF a ESF.

Na životní hodnoty mají výrazný vliv události kolem nás. Důkazem tohoto tvrzení by mohla být sledovaná hodnota „mír“. Zatímco u respondentů z výzkumu B se umístila na druhém místě, tak u mých respondentů skončila na jedenáctém až třináctém místě. Nejjednodušším vysvětlením tohoto propadu je podle mého názoru rozdíl v období, kdy tyto výzkumy probíhaly. Výzkum B proběhl v roce 1996, tedy jen pár let po sametové revoluci. Můj výzkum se uskutečnil v roce 2015, tedy o devatenáct let později, v období klidu, míru a demokracie.

Také je ale vidět stálost určitých hodnot v průběhu let. Dokazuje to hodnota „zdraví“, která je pro všechny moje respondenty i respondenty výzkumu B na prvním příčce. Stejnou příčku obsadila i ve výzkumu A. Také hodnoty na konci hodnotových žebříčku se příliš nemění. Na posledních příčkách se u mých respondentů i respondentů výzkumů A a B vyskytovaly hodnoty týkající se veřejné činnosti, případně podnikání. Jejich pořadí ani index se prakticky neměnily. Za zmínku také stojí hodnoty „láska“ a „životní partner“. Ve výzkumu B dávali lidé přednost „lásce“, „životní partner“ byl na nižším místě. V mém výzkumu je tomuto přesně naopak. Studenti si cenili více „životního partnera“ než „lásky“.

Výrazný rozdíl byl zaznamenán u hodnoty „rozvoj osobnosti“. Studenti ESF jej zařadily na sedmé místo, studenti PEF na osmé místo a členové AIESEC na místo druhé. Tento rozdíl ale není výraznějším překvapením, neboť právě kvůli svému rozvoji se lidé do této organizace hlásí.

Důležitým faktorem kultury organizace jsou i její hodnoty. Proto jsem zkoumal, jak dobře znají členové organizace AIESEC její hodnoty. Ukázalo se, že pouze dva z dotazovaných si dokázali vzpomenout na všech šest hodnot. Naproti tomu ani na jednu hodnotu se nevzpomnělo osm členů (20% dotazovaných). Alespoň polovinu hodnot dokázalo vyjmenovat pouze 42,5% dotázaných. Osobně v tomto vidím problém, který by se měl napravit.

V této práci jsem se věnoval pouze části ze všech zkoumaných hodnot. Věnoval jsem se jen hodnotám, u kterých byly nejpatrnější rozdíly mezi skupinami respondentů nebo hodnotám, které byly důležité pro potvrzení mých hypotéz. Ze získaných dat je možné vyvodit i řadu dalších dat. Na ty zde však již nezbyl prostor.

## 7 Přehled literatury

- AIIESEC ČESKÁ REPUBLIKA [ONLINE]. 2015. [CIT. 2015-05-16]. DOSTUPNÉ Z: [HTTP://WWW.AIIESEC.CZ/O-AIESEC](http://www.aiiesec.cz/o-aiiesec)
- BANKS, MARCUS, 2001. *Visual methods in social research*. Londýn: Sage publications Ltd. ISBN 0-7619-6363-4.
- BECKETT, CHRIS A ANDREW MAYNARD, 2005. *Values and ethics in Social work*. Londýn: Sage publications Ltd. ISBN 14-1290-140-5.
- DOBROVOLSKÁ, DANA A JOSEF DUPLINSKÝ, 1981. *Hodnotová orientace vysokoškolačka z hlediska současné koncepce hodnot*. PRAHA: STÁTNÍ PEDAGOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ. ISBN 14-351-82.
- ESF - EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTA – MASARYKOVA UNIVERZITA [ONLINE]. 2015. [CIT. 2015-05-16]. DOSTUPNÉ Z: [HTTP://WWW.MUNI.CZ/ECON/GENERAL/STATISTICS](http://www.muni.cz/econ/general/statistics)
- FRANKL, VIKTOR EMIL, 2006. *Lékařská péče o duši: základy logoterapie a existenciální analýzy*. BRNO: CESTA. ISBN 80-85319-66-7.
- HELLER, ROBERT, 2001. *Jak motivovat druhé*. PRAHA: SLOVART, s 72, ISBN 80-7209-328-2.
- HORÁK, JOSEF, 1996. *Kapitoly z teorie výchovy – 1. díl*. LIBEREC: TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI. ISBN 80-7083-196-0.
- HRABAL, VLADIMÍR, 2003. *Sociální psychologie pro učitele*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0436-1.
- HUDEČEK, JAROSLAV, 1986. *Hodnotové orientace v motivační sféře osobnosti*. Praha: Academia. ISSN 0069-2298.
- ISVAV - INFORMAČNÍ SYSTÉM VÝZKUMU, EXPERIMENTÁLNÍHO VÝVOJE A INOVACÍ [ONLINE]. 2011. [CIT. 2015-05-16]. DOSTUPNÉ Z: [HTTP://WWW.ISVAV.CZ/RESULTDETAIL.DO;JSESSIONID=4D6BD9C53AA39977FF6747E312EFF060?ROWID=RIV%2F68378025%3A\\_\\_\\_\\_%2F11%3A00371477!RIV12-AV0-68378025](http://www.isvav.cz/resultDetail.do;jsessionid=4D6BD9C53AA39977FF6747E312EFF060?rowId=RIV%2F68378025%3A____%2F11%3A00371477!RIV12-AV0-68378025)
- KOČÁROVÁ, RITA. 2010. *Hodnotové orientace příslušníků taneční subkultury*. Brno. *Bakalářská práce. Masarykova univerzita – Fakulta sociálních studií*.
- KUČEROVÁ, STANISLAVA, 1990. *Úvod do pedagogické antropologie a axiologie*, Brno: Masarykova univerzita, fakulta pedagogická. ISBN 80-210-0141.
- LNĚNIČKOVÁ, MICHAELA. 2013. *Motivace činovníků ve skautské organizaci*. Brno. *Bakalářská práce. Mendelova univerzita v Brně – Provozně ekonomická fakulta*.
- MIKULÁŠTÍK, MILAN, 2007. *Manažerská psychologie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1349-6.
- NAKONEČNÝ, MILAN, 1997. *Encyklopedie obecné psychologie, 2. rozšířené vydání*. Praha: Academia, ISBN 80-200-0625-7.
- NESSTAR SYSTÉM - ELEKTRONICKÝ DATOVÝ KATALOG ČSDA [ONLINE]. [CIT. 2015-05-16]. DOSTUPNÉ Z: [HTTP://NESSTAR.SOC.CAS.CZ/WEBVIEW/INDEX/EN/NESSTAR/-](http://nesstar.soc.cas.cz/webview/index/en/nesstar/)

- SDA.C.NESSTAR/-ESKY.D.1/V-ZKUMY-VYSOKO-KOL-K-.D.124/HODNOTOV-ORIENTACE-VYSOKO-KOL-K-2005/FSTUDY/CSDA00135
- PLAMÍNEK, JIŘÍ, 2007. *Tajmenství motivace: Jak zařídit aby pro vás lidé rádi pracovali*. PRAHA: GRADA. ISBN 978-80-247-1991-7.
- PRAŽÁKOVÁ, PAVLÍNA, 2013. *Hodnotová orientace žáků středních odborných škol*. Brno. *Bakalářská práce*. Mendelova univerzita v Brně - Provozně ekonomická fakulta.
- PRUDKÝ, LIBOR, 2009a. *Inventura hodnot: výsledky sociologických výzkumů hodnot ve společnosti České republiky*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1751-2.
- PRUDKÝ, LIBOR, 2009b. *Studie o hodnotách*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-266-0
- ŘEHÁKOVÁ, BLANKA, 2006. *Měření hodnotových orientací metodou hodnotových portrétu S.H.Schwartze*, Sociologický ústav AV ČR, Sociologický časopis / Czech Sociological Review 42 (1): 107-128.
- ŘÍČAN, PAVEL, 2010. *Psychologie osobnosti – obor v pohybu. 6. revidované a doplněné vydání*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3133-9.
- SAK, PETR, 2000. *Proměny české mládeže: česká mládež z pohledu sociologických výzkumů*. Praha: Petrklíč. ISBN 80-7229-042-8.
- SARTAIN, A. Q. A KOLEKTIV, 1962. *Psychology: Uderstanding human behaviour*, NY: McGawhill.
- SCHUSTEROVÁ, NIKOLETA, 2008. *Konstrukt „hodnota“ v psychologickom ponímání, Československá psychologie*, roč. 52, s. 265-275, ISSN 0009-062X.
- SIČ PETR A SPOL., 2013. *Hodnotový systém a vybrané aspekty trávení volného času u studujících FF MU*, Brno: FF MU, ISSN 1803-9278.
- ŠMÍDOVÁ, MICHAELA, MARTIN VÁVRA A TOMÁŠ ČÍŽEK, 2010. *Hodnotové orientace vysokoškolských studentů na třech typech fakult* [ONLINE]. [CIT. 2015-05-16]. DOSTUPNÉ Z: [HTTP://WWW.CVCS.CZ/AULA/CLANKY/2010-2\\_CLANEK\\_HODNOTY.PDF](http://www.cvcs.cz/aula/clanky/2010-2_CLANEK_HODNOTY.PDF)
- TUČEK, MILAN, 2014. *JAKÉ HODNOTY JSOU PRO NÁS DŮLEŽITÉ? - ČERVEN 2014* [ONLINE]. [CIT. 2015-05-16]. DOSTUPNÉ Z: [HTTP://CVVM.SOC.CAS.CZ/MEDIA/COM\\_FORM2CONTENT/DOCUMENTS/C1/A7263/F3/OV140717.PDF](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7263/f3/ov140717.pdf)
- VÁROSS, MARIAN, 1970. *Úvod do axiologie*, Bratislava: EPOCHA, ISBN NENÍ, Signatura 20649.686 PK-0059.137.
- VOMÁČKOVÁ, BARBORA, 2010. *Hodnotová orientace adolescentů v České republice a Spojených státech amerických – transkulturální srovnání*. Olomouc. *Diplomová práce*. Univerzita Palackého v Olomouci – Filozofická fakulta.
- ZBOŘIL, BLAHOŠLAV, 1947. *Úvod do ontologie a axiologie*, Komenium, učitelství nakladatelství, s.r.o., Praha-Brno-Banská Bystrica, publikace číslo 1742-206.
- 1996a. *Velký sociologický slovník, A-O*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-164-1.
- 1996b. *Velký sociologický slovník, P-Ž*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-310-5.

## 8 Seznam tabulek

<b>Tab. 1</b>	<b>Struktura nahlížení na hodnoty dle Hofstedeho.</b>	<b>24</b>
<b>Tab. 2</b>	<b>Hodnotový žebříček - výzkum A.</b>	<b>29</b>
<b>Tab. 3</b>	<b>Hodnotový žebříček - výzkum B.</b>	<b>30</b>
<b>Tab. 4</b>	<b>Hodnota „práce“ - výzkum C.</b>	<b>31</b>
<b>Tab. 5</b>	<b>Hodnotový žebříček - výzkum D.</b>	<b>32</b>
<b>Tab. 6</b>	<b>Identifikační otázky - dotazník 1</b>	<b>37</b>
<b>Tab. 7</b>	<b>Identifikační otázky - dotazník 2</b>	<b>38</b>
<b>Tab. 8</b>	<b>Mimoškolní aktivity - dotazník 1</b>	<b>39</b>
<b>Tab. 9</b>	<b>Počet mimoškolních aktivit - dotazník 1</b>	<b>40</b>
<b>Tab. 10</b>	<b>Vzdělávání mimo školu - dotazník 1</b>	<b>41</b>
<b>Tab. 11</b>	<b>Žebříček hodnot - dotazník 1</b>	<b>42</b>
<b>Tab. 12</b>	<b>Hodnota „škola“ - dotazník 1</b>	<b>43</b>
<b>Tab. 13</b>	<b>Hodnota „práce“ - dotazník 1</b>	<b>43</b>
<b>Tab. 14</b>	<b>Mimoškolní aktivity - dotazník 2</b>	<b>44</b>
<b>Tab. 15</b>	<b>Počet mimoškolních aktivit - dotazník 2</b>	<b>45</b>
<b>Tab. 16</b>	<b>Vzdělávání mimo školu - dotazník 2</b>	<b>45</b>
<b>Tab. 17</b>	<b>Žebříček hodnot - dotazník 2</b>	<b>46</b>
<b>Tab. 18</b>	<b>Hodnota „práce“ - dotazník 2</b>	<b>47</b>
<b>Tab. 19</b>	<b>Hodnota „škola“ - dotazník 2</b>	<b>47</b>
<b>Tab. 20</b>	<b>Hodnoty AIESEC</b>	<b>48</b>
<b>Tab. 21</b>	<b>Špatně uvedené hodnoty</b>	<b>48</b>
<b>Tab. 22</b>	<b>Počet hodnot AIESEC</b>	<b>49</b>
<b>Tab. 23</b>	<b>Ztotožnění s hodnotami AIESEC</b>	<b>49</b>

---

<b>Tab. 24</b>	<b>Spokojenost v AIESEC</b>	<b>50</b>
<b>Tab. 25</b>	<b>Nejdůležitější hodnoty</b>	<b>50</b>
<b>Tab. 26</b>	<b>Nejméně důležité hodnoty</b>	<b>51</b>
<b>Tab. 27</b>	<b>Hodnotové žebříčky</b>	<b>66</b>



# **Přílohy**

# A Komplexní tabulka hodnot

Komplexní tabulka hodnotových žebříčků všech skupin respondentů.

Tab. 27 Hodnotové žebříčky

Hodnoty	SAK		PEF a ESF		ESF		PEF		AIESEC	
	Index	Pořadí	Index	Pořadí	Index	Pořadí	Index	Pořadí	Index	Pořadí
Zdraví	4,83	1	4,75	1	4,71	1	4,79	1	4,83	1
Mír	4,59	2	3,93	12	3,86	12	4,00	11	3,95	13
Láska	4,57	3	4,40	4	4,35	4	4,45	5	4,40	5
Životní partner	4,55	4	4,48	3	4,49	3	4,47	3	4,28	8
Životní prostředí	4,45	5	3,32	17	3,19	18	3,47	16	3,23	19
Přátelství	4,44	6	4,50	2	4,51	2	4,49	2	4,45	4
Rodina a děti	4,43	7	4,09	7	4,03	8	4,16	7	4,18	10
Svoboda	4,41	8	4,22	5	4,22	5	4,22	6	4,35	7
Pravda a poznání	4,18	9	3,89	14	3,85	13	3,93	14	4,35	6
Zajímavá práce	4,13	10	4,20	6	4,18	6	4,23	5	4,55	3
Demokracie	4,04	11	3,90	13	3,79	14	4,02	10	3,50	16
Plat, další příjmy	4,02	12	3,74	15	3,62	15	3,88	15	3,60	15
Rozvoj osobnosti	3,96	13	4,08	8	4,04	7	4,12	8	4,60	2
Úspěšnost v zaměstnání	3,95	14	3,98	9	3,91	11	4,06	9	4,05	12
Vzdělání	3,76	15	3,93	11	3,91	10	3,96	12	4,08	11
Užitečnost druhým lidem	3,76	16	3,36	16	3,30	16	3,42	17	3,83	14
Zájmy a koníčky	3,73	17	3,95	10	3,97	9	3,93	13	4,23	9
Majetek	3,54	18	3,29	18	3,24	17	3,36	18	3,23	18
Společenská prestiž	2,83	19	3,10	19	3,04	19	3,17	19	3,48	17
Podnikání	2,83	20	2,79	20	2,72	20	2,87	20	2,75	21
Veřejně prospěšná činnost	2,41	21	2,42	21	2,40	21	2,43	21	2,98	20
Politická angažovanost	1,65	22	1,99	22	1,92	22	2,06	22	1,95	22

## B Dotazník 1

Zde je uveden dotazník předložený studentům PEF a ESF.

### Dotazník

Milí spolužáci, jmenuji se Michal Hobl a jsem studentem Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity v Brně. Vypracovávám bakalářskou práci na téma Hodnoty vysokoškolských studentů ekonomických oborů.

Chtěl bych vás proto požádat o vyplnění krátkého dotazníku. Dotazník je určen pro studenty všech ročníků PEF Mendelovy univerzity v Brně a ESF Masarykovy univerzity a potrvá vyplnit zhruba pět minut.

Veškerá data jsou anonymní a budou použita pouze pro potřeby mé bakalářské práce. Vaše odpovědi mi velmi pomohou.

Děkuji Michal Hobl

\* Required

#### Pohlaví \*

- Muž  
 Žena

#### Ročník \*

1.  
 2.  
 3.  
 4.  
 5.

#### Fakulta \*

- Mendelova univerzita v Brně - PEF  
 Masarykova univerzita - ESF

#### Počet obyvatel tvého bydliště \*

- do 1000  
 1001 - 5000  
 5001 - 10 000  
 10 001 - 20 000  
 20 001 - 50 000  
 50 001 - 100 000  
 100 001 a více

#### Označ svoje mimoškolní aktivity, kterým se věnuješ pravidelně a alespoň jednou týdně. \*

- Nemám mimoškolní aktivitu  
 Sport  
 Umění (hudba, film, zpěv, literatura apod.)

- Praxe v oboru (který studuji nebo kterému se chci věnovat)
- Praxe mimo obor
- Práce s počítačem
- Ruční práce (modelování, stavění, práce se dřevem, železem a pod.)
- Turistika
- Vzdělávání
- Jiné

**Vzděláváš se i mimo školu? \***

Myšleny jsou různé kurzy, školení, vzdělávací programy apod.

- Jednou týdně nebo častěji
- Jednou za dva týdny
- Jednou měsíčně
- Jednou za půl roku
- Jednou ročně
- Nevzdělávám se mimo školu

V následujících otázkách označ na stupnici 1 až 5, jak je pro tebe daná hodnota významná.

**Svoboda \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Rodina a děti \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Vzdělání \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Zajímavá práce \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Zájmy a koníčky \***

**Mír \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná**Láska \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná**Demokracie \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná**Plat, další příjmy \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná**Úspěšnost v zaměstnání \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná**Rozvoj osobnosti \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná**Politická angažovanost \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná**Veřejně prospěšná činnost \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Užitečnost druhým lidem \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná**Podnikání \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

V následujících otázkách označ na stupnici 1 až 4, jak je pro tebe daná hodnota významná.

**Škola \***

1 2 3 4

Vůbec nedůležitá     Velmi důležitá**Práce \***

1 2 3 4

Vůbec nedůležitá     Velmi důležitá

Děkuji za odpovědi

## C Dotazník 2

Zde je uveden dotazník předložený členům brněnské pobočky organizace AIESEC.

### Dotazník

Ahoj, jmenuji se Michal Hobl a jsem bývalý člen Aiesec (Human resources). Jsem studentem Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity v Brně a vypracovávám bakalářskou práci na téma Hodnoty vysokoškolských studentů ekonomických oborů. Chtěl bych vás proto požádat o vyplnění krátkého dotazníku. Vyplnění potrvá okolo pěti minut. Dotazník je určen pro členy brněnské pobočky organizace Aiesec. Veškerá data jsou anonymní a budou použita pouze pro potřeby mé bakalářské práce. Vaše odpovědi mi velmi pomohou.  
Předem děkuji Michal Hobl

\* Required

#### Pohlaví \*

- Muž  
 Žena

#### Ročník

1.  
 2.  
 3.  
 4.  
 5.

#### Délka členství v Aiesec \*

Data jsou v letech. Pokud jsi na hranici (např. 0,5 roku) tak odpověz s ohledem na to, zda hodláš pokračovat. Pokud ano, tak označ "0,5 - 1", pokud nehodláš pokračovat tak označ "do 0,5"

- do 0,5  
 0,5 - 1  
 1 - 1,5  
 1,5 a déle

#### Počet obyvatel tvého trvalého bydliště

- do 1000  
 1001 - 5000  
 5001 - 10 000  
 10 001 - 20 000  
 20 001 - 50 000  
 50 001 - 100 000  
 100 001 a více

Označ svoje mimoškolní aktivity, kterým se věnuješ pravidelně a alespoň jednou týdně.

Nepočítej členství v Aiesec, s tím se počítá automaticky

- Nemám mimoškolní aktivitu kromě Aiesec
- Sport
- Umění (hudba, film, zpěv, literatura apod.)
- Praxe v oboru (který studuji nebo kterému se chci věnovat)
- Praxe mimo obor
- Práce s počítačem
- Ruční práce (modelování, stavění, práce se dřevem, železem a pod.)
- Turistika
- Vzdělávání
- Jiné

#### Vzděláváš se i mimo školu?

Tentokrát počítej i vzdělání v rámci Aiesec (pokud jsi se v rámci Aiesec zúčastnil/a vzdělávacích seminářů, tak je sem započítej). Myšleny jsou různé kurzy, cvičení, vzdělávací programy apod.

- Jednou týdně nebo častěji
- Jednou za dva týdny
- Jednou měsíčně
- Jednou za půl roku
- Jednou ročně
- Nevzdělávám se mimo školu

V následujících otázkách označ na stupnici 1 až 5, jak je pro tebe daná hodnota významná.

#### Svoboda \*

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

#### Rodina a děti \*

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

#### Vzdělání \*

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

#### Zajímavá práce \*



1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Zájmy a koníčky \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Majetek \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Společenská prestiž \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Pravda, poznání \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Přátelství \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Životní prostředí \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Životní partner \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Zdraví \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Mír \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Láska \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Demokracie \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Plat, další příjmy \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Úspěšnost v zaměstnání \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Rozvoj osobnosti \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

**Politická angažovanost \***

1 2 3 4 5

Nejméně významná      Nejvíce významná

1 2 3 4 5

Velice nespokojený/á      Velice spokojený/á

**Jaká hodnota je podle tebe pro členy Aiesec nejdůležitější. \***

**Jaká hodnota je podle tebe pro členy Aiesec nejméně důležitá. \***

Submit

*Never submit passwords through Google Forms.*