Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

Prestiž vykonávaného povolání a dosažené hodnoty v dotazníku LMI a PVQ

Prestige of carrying works and achieved values in the questionnaire LMI and PVQ

Bakalářská diplomová práce

Autor: **Martina Kudělová**

Vedoucí práce: **PhDr. Martin Seitl, Ph.D.**

Olomouc

2019

Poděkování

Ráda bych poděkovala PhDr. Martinu Seitlovi, Ph.D., za vedení mé bakalářské práce, jeho vstřícný, trpělivý přístup a velmi cenné rady, které mi během psaní práce poskytl. Děkuji také všem respondentům, kteří se zúčastnili mého výzkumu a bez kterých by tato práce nemohla vzniknout. Dále bych chtěla poděkovat mým blízkým, kteří mě po celou dobu podporovali.

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma: „Prestiž vykonávaného povolání a dosažené hodnoty v dotazníku LMI a PVQ“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne 28. 3. 2019 Podpis .....

OBSAH

ÚVOD **5**

TEORETICKÁ ČÁST **6**

1 Povolání **7**

1.1 Volba povolání 7

1.2 Teorie kariérního vývoje 10

1.2.1 Teorie volby zaměstnání A. Roeové 10

1.2.2 Teorie volby povolání J. L. Hollanda 13

1.3 Vzdělání při přípravě na výkon povolání 15

1.3.1 Povolání lékaře 17

1.3.2 Povolání prodavače 18

2 Osobnost **19**

2.1 Skladba osobnosti 19

2.2 Hodnoty 21

2.2.1 Klasifikace hodnot 22

2.2.2 Funkce hodnot 23

2.2.3 Typologie hodnotové orientace 24

2.2.3.1 Koncepce M. Rokeache 24

2.2.3.2 Koncepce S. H. Schwartze 25

2.3 Rysy osobnosti 28

3 Provedené výzkumy **30**

PRAKTICKÁ ČÁST **33**

4 Výzkumný problém, cíle a hypotézy **34**

5 Metodologický rámec **36**

5.1 Výzkumný design 36

5.2 Výběrový soubor 36

5.3 Testové metody 37

5.3.1 PVQ – dotazník hodnotových portrétů 37

5.3.2 LMI – dotazník motivace k výkonu 39
5.4 Organizace sběru dat 40
5.5 Metody zpracování a analýzy dat 41
5.6 Etické aspekty výzkumu 41
6 Výsledky výzkumu 42
6.1 K platnosti hypotéz 46
7 Diskuse 47
8 Závěr 51
9 Souhrn 52
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY 55
Seznam tabulek, obrázků a grafů
Seznam příloh

ÚVOD

Pracovní trh nabízí velké množství povolání, mezi kterými si lze vybírat. Existuje mnoho studií, které se zabývají faktory ovlivňující volbu povolání. K jednomu z nejdůležitějších činitelů se řadí osobnost, která mimo jiné určuje, co je pro člověka při volbě povolání důležité. Jedinec si může vybírat povolání na základě hodnot, náplně pracovní činnosti, zájmu nebo finančního ohodnocení. Významnou roli zaujímá také nutnost a zájem se dále vzdělávat nebo potřeba určitého postavení ve společnosti, kterou na základě svého povolání jedinec získá. Jedním ze základních charakteristik osobnosti, u kterých lze předpokládat souvislost s výběrem povolání jsou rysy a hodnoty. Cílem této práce je zjistit, jestli existuje vztah mezi hodnotami a osobnostními rysy, a jestli mají tyto dvě vlastnosti souvislost s povoláním, které člověk vykonává.

Toto téma jsem si vybrala, jelikož mě zajímá osobnost jako celek a vztahy mezi jednotlivými osobnostními charakteristikami. Také vnímám volbu povolání jako jedno z nejsložitějších životních rozhodnutí, jelikož výkon určité profese ovlivňuje celkovou spokojenost člověka v životě. Podle mého názoru se jedinci pracujících v odlišných povoláních od sebe liší a to zejména na základě svých osobnostních charakteristik. Domnívám se, že výběr povolání a poté rozhodnutí u této profese nadále zůstat a věnovat se ji, ovlivňují více hodnoty a osobnostní rysy, nežli například podpora rodiny nebo inteligence.

Teoretická část práce je rozdělená na tři části. Kapitola povolání se zabývá profesní volbou, především faktory, které mají na výběr povolání největší vliv. Jsou zde popsány také základní teorie kariérního vývoje, které mohou pomoci k lepšímu pochopení vztahu mezi osobností a vykonávaným povoláním. Součásti první kapitoly je popis vzdělání, které je nutné k výkonu povolání lékaře a prodavače. Druhá kapitola se věnuje skladbě osobnosti, hodnotám a jednotlivým osobnostním rysům, zejména orientaci na status a tendenci učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace, které jsou pro tuto práci klíčové. Ve třetí kapitole jsou popsány výzkumy, které byly na toto téma provedeny.

Empirická část práce se zabývá vztahem mezi hodnotami, osobnostními rysy a také souvislostí mezi osobností a vykonávaným povoláním a to prostřednictvím dotazníkového šetření.

TEORETICKÁ ČÁST

1 POVOLÁNÍ

Povolání mnoha lidem neslouží jen jako zdroj příjmu, ale přináší jim uspokojení a radost. Práce umožňuje člověku využívat vlastní schopnosti a dále je rozvíjet. Povolání má v životě člověka velký význam a je vnímáno jako jeho důležitá součást. V následujících třech podkapitolách se budeme zabývat volbou povolání, teoriemi kariérního vývoje A. Roeové a J. L. Hollanda a nakonec vzděláním potřebným k výkonu povolání, a to konkrétně k povoláním lékaře a prodavače, jelikož těmto profesím se ve výzkumné části práci věnujeme.

1.1 Volba povolání

Průcha, Walterová a Mareš (2003, 274) definují volbu povolání jako „proces zahrnující rozhodování o volbě studia nebo přípravy na povolání, konkrétního povolání a celou profesní dráhu člověka“. Pojem prvotní volba povolání označuje profesní zaměření žáků na konci základní školy, výběr konkrétního oboru, učiliště, střední odborné školy či gymnázia (Hlaďo, 2012). K zásadnímu kroku ve výběru povolání tak dochází už na základní škole, dospívající si další studium mohou volit na základě zálib, školního prospěchu nebo oblíbenosti jednotlivých předmětů, v mnoha případech se řídí také radami jiných osob.

Pugnerová (2006) rozděluje dospívající do tří kategorií podle toho, jestli mají ve svých přáních ohledně budoucího zaměstnání jasno či nikoliv:

- Typ A: Jedinec se rozhodne pro obor studia na základě výběru rodičů nebo jiných dospělých osob. Jeho zájmy a přání nemají při výběru další školy žádný vliv, nejedná se tedy o volbu povolání, ale pouhé přizpůsobení se.
- Typ B: Dospívající má určitou představu o tom, jakému povolání by se chtěl v budoucnu věnovat, ale jeho představy jsou nejasné, nevztahují se k žádnému konkrétnímu povolání, ale jen k určité oblasti. Nakonec se rozhoduje na základě rad okolí, jelikož sám pořádně neví, čemu by se chtěl věnovat.

- Typ C: Tito jedinci mají jasnou představu, jaké povolání by chtěli vykonávat. Mají jednoznačně stanovené cíle, jsou ctižádostiví a rozhodní. Při volbě povolání se řídí svými přáními.

Jedinci mohou být při výběru povolání ovlivněni rodinou, přáteli nebo učiteli. Často se také rozhodují na základě jiných aspektů, které se týkají jich samotných, těmi se budu dále zabývat.

Melgosa (1999) popisuje faktory, na základě kterých si dospívající vybírají svou budoucí profesi. Prvním faktorem je prostředí, ve kterém se člověk pohybuje. Přátelé, rodiče a učitelé ovlivňují, jaký získá dospívající ke škole vztah, a jestli bude chtít ve studiu pokračovat. Dostatek informací o jednotlivých profesím dospívajícímu pomáhají při rozhodování, jelikož bez nich si jen těžko dovede představit náplň práce profesí, s kterými nepřichází do styku. Dále vzdělání, zejména učební osnovy a kvalita výuky rozhodují o motivaci dospívajícího dále studovat nebo si naopak najít zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou třetím činitelem umožňující jedincům se lépe rozhodnout. Existují povolání, která nabízejí jen málo pracovních míst a naopak ty, kde je po zaměstnancích velká poptávka, k čemuž by měl adolescent při výběru povolání také přihlížet. Posledním faktorem ovlivňující volbu je osobnost, především se jedná o hodnoty, schopnosti a osobnostní rysy.

Melgosa popsal čtyři základní faktory ovlivňující volbu povolání. Jeho klasifikace nám umožňuje lépe porozumět, co vede jedince ke studiu určitého oboru. Toto třídění je velmi široké a nezabývá se jednotlivými faktory detailně. Konkrétněji se tomuto tématu, zejména osobnosti jako důležitému aspektu při volbě povolání věnoval Vendel.

Vendel (2008) uvádí jako jedny z nejdůležitějších faktorů při volbě povolání schopnosti, pracovní hodnoty a zájmy. Lidé májí tendenci vybírat si takový druh povolání, který je v souladu s jejich schopnostmi. Jedinci tak při výběru pomáhá, pokud si je svých schopností nebo dokonce talentu k určité činnosti vědom. Každý má na základě svých pracovních hodnot určitá očekávání od profese, které by se chtěl v budoucnu věnovat. Člověk si volí takový typ povolání, jehož pracovní náplň je v souladu s jeho hodnotami. Na základě svého zájmu si vybírá odvětví, v kterém by chtěl v budoucnu pracovat, a to mu pomáhá při volbě konkrétního oboru. Dříve se nebral zájem tolik v úvahu, jelikož byl považován za rychle se měnící, zejména v období pubescence. Z dlouhodobého výzkumu, který provedl Tracey, Robbins, & Hofsess (2005) vyplývá, že v oblasti zájmu nedochází na konci základní a na začátku střední školy k zásadním změnám, a při volbě povolání je zájem jeden z důležitých faktorů.

Při výběru povolání člověka také ovlivňuje potřeba zastávat ve společnosti určitou sociální pozici. Výběrem konkrétní profese člověk získává určitý sociální status, který bude v budoucnu při výkonu profese ve společnosti zastávat. Nekvalifikovaná povolání, zaměstnání poskytující nízký výdělek a zaměstnání v podnicích s nízkou prestiží jsou považována za povolání, která sociální status snižují (Havlová, 1996). Sociální status se dělí na ekonomický (příjmy, životní úroveň, zdroje příjmů), mocenský (moc v profesním, občanském a politickém životě), profesní (obtížnost práce a její sociální prestiž) a vzdělanostní (stupeň vzdělání), kulturní (životní styl). V posledních letech klesá počet lidí jen se základním vzděláním a přibývá jedinců studujících na vysokých školách, vzdělanostní status v tomto období nabyl na důležitosti (Havlík, 2016). Také Vendel (2008) uvádí jako důležitou pracovní hodnotu při volbě povolání právě sociální status. Pro člověka vysoce orientovaného na status je důležité uznání za vykonanou práci, možnost profesního postupu a zaujímání první míst v sociální hiearchii. Takový člověk si bude vybírat zaměstnání, která jsou považována za prestižní (Schuler & Prochaska, 2003).

Prestiž je jedním z indikátorů sociálního statusu, na jejímž základě zaujímá člověk určité sociální postavení ve společnosti. Prestiž je jedním ze znaku, kterými se lidé od sebe navzájem odlišují. Ve společnosti vzniká hierarchická struktura, ve které má prestiž jednu z hlavních rolí v hodnocení lidí. Jedinci se častěji sdružují s lidmi se stejným nebo podobným sociálním postavením (Kapr, 1967). Dlouhodobě se výzkumem prestiže zabývá Sociologický ústav AV ČR. Na první pozici jsou v žebříčku prestiže povolání dlouhodobě lékaři, dále za nimi vědci, zdravotní sestry a učitelé na vysoké škole. Mezi čtyři povolání, která jsou považována za nejméně prestižní, se řadí uklízečky, poslanci, sekretářky a prodavači. Pořadí profesí se v čase příliš nemění. Věk nemá na hodnocení prestiže povolání vliv, ale souvislost mezi vzděláním dotazovaného a hodnotami přikládaným jednotlivým povoláním je zřejmá. Respondenti s vysokým vzděláním hodnotí v žebříčku prestiže vysoce kvalifikovaná povolání výše, zatímco nekvalifikovaná povolání, která mohou vykonávat lidé s nižším vzděláním, hodnotí níže. U respondentů s nižším vzděláním je tomu naopak (Tuček, 2016).

Výběr profese je náročný a dlouhý proces, který významně ovlivňuje budoucí život jedince. Pracovní aktivitě člověk věnuje značnou část svého života, ta má zásadní vliv na časový harmonogram dne, a tedy na celkový životní styl. Správně zvolené povolání vede k potěšení z vykonávané práce a přispívá tak k spokojenému životu. Činitelů ovlivňující volbu povolání je velké množství a u každého jedince je jejich vliv na výběr jinak velký.

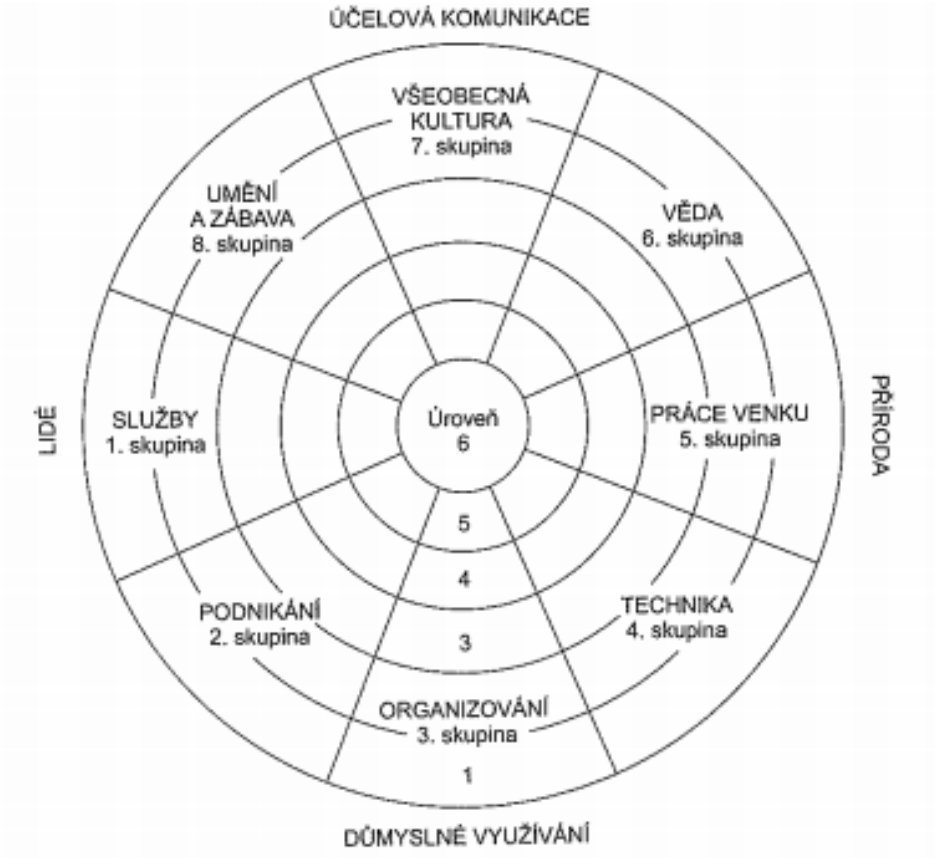
1.2 Teorie kariérního vývoje

Bylo vymezeno několik teorií kariérního vývoje, které se v průběhu staletí mění. Každý autor nahlíží na volbu povolání a samotnou pracovní činnost odlišně. V práci se budeme věnovat dvěma teoriím, které se zaměřují na profesní volbu, teorii volby zaměstnání A. Roeové a teorii volby povolání J. L. Hollanda.

1.2.1 Teorie volby zaměstnání A. Roeové

Teorie volby povolání od A. Roeové je považována za předchůdce Hollandova modelu. Vztah mezi osobnostními a kontextovými proměnnými byl ústředním tématem její teorie. Věnovala se také souvislostem mezi pracovním chováním a osobností. Na základě svých poznatků vytvořila profesní klasifikační systém, který je založen na mezilidských pracovních vztazích. Anne Roe se dále zabývala velkým množstvím proměnných, které mohou mít vliv na volbu povolání, k těm se řadí zejména: gender, rodinné zázemí, učení a vzdělávání, dovednosti, fyzické atributy, přátelé, kognitivní schopnosti, temperament, zájmy a hodnoty. Její teorie se zabývala kontextuálními proměnnými a jejich změnami v čase (Patton & McMahon, 2014).

Klasifikační systém zaměstnání se skládá z osmi skupin a šesti úrovní, které lze zobrazit pomocí kruhového systému, ten je znázorněn na obrázku číslo 1. Skupiny, které jsou zobrazeny vedle sebe, jsou si nejvíce v pracovních činnostech podobné, zatímco u skupin, které jsou od sebe nejvíce vzdálené, je podobnost nejnižší (Roe & Glos, 2015).



Obr. 1: Kruhový model klasifikačního systému zaměstnání (Vendel, 2008)

Mezi skupiny patří (Roe & Glos, 2015):

- Služby - Zaměstnanci této kategorie, jsou v přímém kontaktu s jinými lidmi. Většinou se jedná o oblast zdraví, rekreace či armády.
- Podnikání – Tito lidé se vyznačují schopností obchodovat a přesvědčovat ostatní. Jedná se o obchodně orientované služby, firemní služby, firmy zabývající se spotřebitelskými službami obecně, firmy pro styk s veřejností a obchodní komory.
- Organizování – Sem lze zahrnout zejména banky, investiční domy, pojišťovny, auditorské firmy a všechny typy firemních poradenských firem. Jejími aktivity jsou zejména řízení.
- Technika – Jedná se o těžší výrobu obecně, průmyslové výrobky a služby, firmy spotřební a dopravní společnosti. Jejich činností je tvorba výrobků a jejich převoz.
- Práce venku – Do této skupiny patří potravinářský průmysl, zemědělství, rybářství, těžba. Často jsou lidé z této skupiny zaměstnanci skupin 1, 2 nebo 4.
- Věda – Povolání v této skupině jsou většinou provozovaná univerzitami nebo federální vládou, dochází zde k rozvoji vědy.

- Všeobecná kultura – Do této skupiny lze zařadit noviny, církve, muzea, vzdělávací rozhlasové nebo televizní sítě a vzdělávací instituce všech typů. Lidé zaměstnání v povolání z této skupiny mají zájem o kulturu, vědu a vzdělávání.
- Umění a zábava - Jedinci této skupiny se zaměřují na hudbu, literaturu, umění či sport.

Úrovně zaměstnání jsou klasifikovány podle schopností a zodpovědnosti jedince, které jsou v odlišných povoláních potřebné v různé míře. Šest úrovní zaměstnání (Roeová & Lunneborg,1990):

- Profesionální a řídící 1 – Do této úrovně patří lidé, kteří mají vysokou míru zodpovědnosti a jsou schopni dělat důležitá rozhodnutí, která ovlivňují mnoho jiných lidí. Pracují ve vědě, zdravotnictví, školství nebo ve státní správě. Mají magisterské nebo doktorské vzdělání.
- Profesionální a řídící 2 – V této úrovni jsou jedinci velmi podobní té první, ovšem jejich práce nevyžaduje tolik zodpovědnosti, jejich maximální dosažené vzdělání je bakalářské či magisterské.
- Poloprofesionální – Při práci na této úrovni stačí průměrná míra zodpovědnosti a středoškolské vzdělání s maturitou.
- Kvalifikovaná – Na této úrovni je potřeba zodpovědnosti nižší než v předchozí, ovšem určité informace a znalosti z vykonávaného oboru jsou nutné, proto je potřeba minimálně vyučení v daném oboru.
- Polokvalifikovaná – Není potřeba žádného specifického vzdělání, je ovšem nutné mít výcvik v činnosti, kterou bude jedinec vykonávat.
- Nekvalifikovaná – Na této úrovni nejsou na jedince kladeny téměř žádné požadavky, vykonává jednoduché úkoly, u některých činností může být podmínkou zácvik, u jiných to není vyžadováno.

Tento klasifikační systém je velmi široký a jednotlivá povolání nelze jednoznačně zařadit do jednotlivých skupin, přesto může pomoci zlepšit orientaci ohledně náplně jednotlivých povolání a potřeby vzdělání. Jelikož je v každé skupině zařazeno mnoho profesí s nutností různého stupně vzdělání, může si jedinec vybrat konkrétní povolání z oblasti, která je mu nejbližší, na základě svých schopnosti a míry zodpovědnosti, např.

přestože ošetřovatele a lékaře lze zařadit do stejné skupiny 1, obě povolání disponují naprosto odlišnou potřebou zodpovědností a nutnosti vzdělání pro výkon dané profese.

1.2.2 Teorie volby povolání J. L. Hollanda

Brown, Lum & Voyle (1997) tvrdí, že Holland byl při tvorbě teorie volby povolání inspirován A. Roeovou. Rozšířil tak její poznatky a dále se intenzivně zabýval osobností, pracovním prostředím a jejími vlivy na volbu povolání.

Holland (1996) popsal šest typů osobnosti a pracovního prostředí. Shoda osobnostního typu a prostředí vede k pracovní spokojenosti, k vyšší pravděpodobnosti kariérního postupu a úspěchu v práci. Z výzkumů vyplývá, že pokud jedinec nemá rysy, které jsou typické pro povolání, ve kterém pracuje, většinou ze zaměstnání odchází. Rozpor mezi osobností a prostředím vede k menší výkonnosti a nechuti pracovat, proto je prospěšné svůj typ osobnosti a pracovního prostředí při výběru povolání znát.

Typologie osobnosti dle Hollanda (1996):

- Realistický typ – Realističtí lidé jsou konzervativní, praktiční a disponují manuálními dovednostmi. Rádi pracují s různými materiály a stroji. Preferují materiální odměnu za provedenou práci před slovní pochvalou. Vyhovuje jim, pokud mohou vyrábět něco hmatatelného a vidí výsledek své práce. Snaží se vyvarovat přímé práci s lidmi.

- Vědecký typ - Tito lidé se s oblibou věnují aktivitám, při nichž je potřeba systematického a symbolického myšlení. Rádi rozvíjejí své znalosti a dovednosti z matematických a vědeckých oblastí. Jsou inteligentní, mají akademický talent, ale postrádají sociální dovednosti.

- Umělecký typ – Lidé s uměleckým typem osobnosti vyhledávají povolání, ve kterých se budou moci věnovat literární, umělecké nebo hudební činnosti. Rádi zkouší nové věci. Jsou tvůrčí, inovativní, intelektuální, ale chybí jim administrativní dovednosti.

- Společenský typ – Cítí uspokojení z práce, ve které jsou v úzkém kontaktu s lidmi, k těm patří například učitelé, zdravotní sestry či terapeuti. Mezi jejich základní hodnoty patří podpora a starost o druhé. Jsou velmi empatičtí, trpěliví a mají dobré sociální dovednosti. Snaží se vyhýbat mechanickým a technickým pracím.

- Podnikavý typ – Jsou schopni se prosadit ve společnosti jiných lidí, dokáží dobře přesvědčovat a řídit druhé. Je pro ně důležitý majetek, finance a vysoký sociální status. Mezi jejich slabé stránky patří schopnost řešit vědecké problémy. Jsou společenští a energičtí. Neradi se zabývají abstraktními tématy.

- Konvenční typ – Lidé konvenčního typu si váží peněz a spolehlivosti ostatních lidí, jsou přizpůsobiví a opatrní. Upřednostňují činnosti, které mají jasný řád a pravidla. Sami sebe vidí jako člověka, který má dobré technické dovednosti, ovšem postrádají umělecké kompetence. Při své práci se řídí pevně daným systémem a standarty.

Osobnost hraje při volbě povolání jednu z nejdůležitějších rolí. Holland popsal šest osobnostních typů. Mnoho lidí nelze zařadit jen do jedné kategorie, ale u většiny dominuje právě jedna z nich. Stejně jako tomu bylo u skupin teorie volby zaměstnání Roeové, také pro člověka s jakýmkoliv osobnostním typem lze zvolit povolání, ke kterému je zapotřebí různý stupeň vzdělání. Následně popíšeme šest typů pracovního prostředí, které je užitečné znát pří výběru povolání. Holland (1959) předpokládá, že klasifikace zahrnuje všechny typy pracovního prostředí, toto třídění se zaměřuje na velké oblasti povolání více než na specifické profese.

Typy pracovního prostředí (Holland, 1959):

- Motorická profesní orientace – Lidé s touto profesní orientací mají rádi práci, při které je potřeba síla, koordinace pohybů a technické dovednosti. Jejich silnou stránkou je řešení konkrétních problému, je pro ně obtížné řešit situace, které jsou příliš abstraktní. Dokáží řešit praktické problémy, ale mají nedostatek sociálních dovedností.

- Intelektuální profesní orientace – Toto prostředí je typické pro jedince s vědeckými dovednosti a schopností abstraktně myslet. Dokáží o problému kriticky uvažovat. Zastávají nekonvenční hodnoty a postoje. Ve své práci musí ve velké míře využívat svůj intelekt. Neradi řeší problémy, které se týkají mezilidských vztahů a konfliktu mezi velkými skupinami.

- Podpůrná profesní orientace – Pro toto prostředí jsou typické hodnoty náboženské a humanistické. Lidé z tohoto prostředí se vyhýbají činnostem, při kterých je potřeba

fyzická zdatnost či intelektové schopnosti. Jsou zodpovědní, trpěliví a rádi pracují s jinými lidmi. Jedná se o profese sociálního pracovníka či učitele.

- Konformní profesní orientace – Osoby z tohoto prostředí mají radost ze systematické práce s jasnými pravidly. Nevyhovují jím vedoucí pozice. Potřebují mít činnost zorganizovanou a naplánovanou. Tyto vlastnosti jsou nejvíce charakteristické pro administrativní profese.

- Perspektivní profesní orientace – V tomto prostředí lidé rádi řídí a vedou ostatní. Sami sebe vidí jako dominantní jedince, schopné dělat důležitá rozhodnutí. Tito lidé jsou velmi sebevědomí a průbojní, jsou schopni přesvědčit ostatní. Velkou roli u nich hraje moc a bohatství.

- Estetická profesní orientace – Osoby této orientace se vyhýbají přímému kontaktu s lidmi a činnostem, které vyžadují velkou fyzickou zdatnost a systematičnost. Tyto osoby jsou individualistické a nejsou schopné se ovládat, reagují a pracují spontánně. Toto prostředí vede k tvořivosti a vyjadřování citů. Lidé s estetickou profesní orientací nemají rádi úkoly, kde je potřeba logického myšlení.

Melgosa popsal jako hlavní faktory pro volbu povolání jednotlivé vlastnosti osobnosti, mezi které se řadí také hodnoty a schopnosti. Těmto osobnostním charakteristikám přikládá velkou váhu při volbě také Holland a Roeová. Holland (1996) tvrdí, že pokud si jedinec vybírá profesi na základě svých osobnostních rysů a zájmů, bude pravděpodobně v zaměstnání spokojenější a úspěšnější. Lze přepokládat, že povolání, které člověk vykonává, úzce souvisí s jeho osobnostními charakteristikami, jelikož se při výběru řídí také těmito faktory.

1.3 Vzdělání při přípravě na výkon povolání

Formální vzdělávání začíná povinnou devítiletou školní docházkou, po které se většina jedinců rozhodne pro další studium na střední škole. Riegel (2014) uvádí tři základní stupně středního vzdělávání: střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem a střední vzdělání s maturitní zkouškou. Studenti středního vzdělání s výučním listem si mohou dodělat maturitu v nástavbovém studiu, které je zakončeno maturitní zkouškou (Tillner, 2013). Po vykonání maturitní zkoušky lze pokračovat ve studiu na vysoké škole. Vysoká

škola má tři typy studijních programů, kterými jsou programy bakalářské, magisterské a doktorské (Zákon č. 111/1998 Sb).

Rozhodnutí o pokračování ve studiu na univerzitě ovlivňuje mnoho faktorů, kterými mohou být například zájem o konkrétní obor, osobnostní vlastnosti nebo vidina lepšího finančního ohodnocení s dosažením vyššího vzdělání. Humburg (2017) provedl výzkum, ze kterého je patrné, že vliv na toto rozhodnutí má z velké části osobnost jedince. Mezi tři osobnostní rysy, které zvyšují pravděpodobnost, že se jedinec rozhodne pro další studium na univerzitě, patří svědomitost, otevřenost vůči zkušenostem a extraverze. Svědomitost má na toto rozhodnutí největší vliv, svědomití lidé jsou také více orientovaní na úspěch.

Důvody vedoucí ke studiu na vysoké škole se liší na základě vybraného oboru. Studenti pedagogických, zemědělských, humanitních a ekonomických oborů jsou nejčastěji ke studiu motivování pouhým získáním akademického titulu, zájem o obor není příliš velký. Naopak studenti právnických a lékařských fakult nejčastěji uvádějí jako nejsilnější motivy pro studium svého oboru zájem, prestiž povolání a možnost kariérního postupu (Mouralová & Tomášková, 2007).

S vyšším dosaženým vzděláním úměrně roste motivace k dalšímu vzdělávání. Největší tendencí se dále školit mají jedinci, kteří získali vysokoškolský titul. Téměř se nevzdělávají lidé se základním vzděláním a se středoškolským vzděláním bez maturity. Mladší lidé se učí novým věcem raději, než starší skupiny lidí. Vliv na ochotu učit se má podpora rodiny, finance, pohlaví a ekonomické postavení (Czesaná, Kofroňová & Vymazal, 2006).

Pro lidi s různým stupněm vzdělání jsou v jejich zaměstnání důležitá jiná kritéria. Pro jedince s nižším vzděláním mají hlavní význam zejména finance, jistota zaměstnání, zatímco pro jedince s vyšším vzděláním je důležitá možnost využít všech svých schopností, dobrý plat a seberealizační faktory (Keller & Hruška Tvrdý, 2008).

Vzdělání má dvě důležité funkce. První z nich je funkce enkulturační, což znamená dosažení určité kulturní úrovně a všeobecného přehledu. Druhou funkcí vzdělání je dosažení kvalifikace nutné pro vykonávání určitého druhu povolání, tato funkce vzdělání se nevztahuje na celou populaci, ale pouze na osoby pracující a výdělečně činné (Tuček, 2003).

Svobodová (2015) definuje kvalifikaci jako „soubor znalostí a dovedností zprostředkovaným školským systémem, rozvíjeným v systému dalšího vzdělávání a doplněný o zkušenosti. Kvalifikace je soustava schopností potřebných k získání oficiální způsobilosti uznávané státem k výkonu určité profese.“ Rozlišuje se subjektivní a objektivní kvalifikace. Subjektivní kvalifikace zahrnuje nově získané schopnosti,

dovednosti a návyky během vykonávání povolání. Objektivní kvalifikace zahrnuje požadavky kladené na pracovníka, které plynou z konkrétního zaměstnání. Ochota zvyšovat svou profesní kvalifikaci a celoživotně se vzdělávat má vliv na zaměstnatelnost jedince, zejména v takových pracovních pozicích, ve kterých je získávání nových dovedností a znalostí zásadní pro správné vykonávání práce (Veteška & Tureckiová, 2008).

1.3.1 Povolání lékaře

Pro výkon tohoto povolání je nutné minimálně magisterské vzdělání v oboru všeobecného lékařství. Po úspěšném ukončení lze pokračovat v doktorském studijním programu. Lékař s odbornou způsobilostí může pracovat v kterémkoliv oboru pod odborným dohledem lékaře se specializovanou způsobilostí. Zabezpečuje preventivní, diagnostickou, léčebnou, rehabilitační a dispenzární péči. Lékař může pracovat bez odborného dohledu až po získání specializačního vzdělání. V roce 2008 byl zaveden dvoustupňový atestační model specializačního vzdělávání (Brůha & Prošková, 2011). Přepokládáme, že lékaři budou mít vysokou tendenci vzhledem jejich náročnému studiu se dále učit. Ve většině lékařských oborů dochází v krátkém časovém úseku k velkým změnám a to vede k nutnosti neustále se vzdělávat, získávat nové informace o onemocněních, jejich diagnostice a léčbě.

Lékař musí pro získání atestace nejprve podstoupit vzdělání v základním kmeni, které trvá 30 měsíců. Je stanoveno 19 základních kmenů. Lékař absolvuje povinnou praxi a získá praktické dovednosti a teoretické znalosti pro konkrétní obor. Po složení zkoušky získá certifikát o absolvování základního kmene, až poté může absolvovat atestační zkoušku. Podmínky, které je nutné splnit pro připuštění k atestační zkoušce, jsou různé podle vzdělávacího programu. Nejčastěji zahrnují, mimo potřebu absolvovat vzdělání v základním kmeni, povinné praxe pro specializovaný výcvik a vzdělávací akce, test a obhajobu atestační práce. Atestační zkouška se skládá z praktické a z teoretické části. Po akreditační zkoušce může lékař zvýšit svou kvalifikaci absolvováním nástavbového oboru či funkčního kurzu (Zákon č. 67/2017 Sb.)

1.3.2 Povolání prodavače

Učební obor prodavač patří do středního vzdělání s výučním listem. Délka studia je 3 roky v denní formě nebo 4 roky ve formě dálkové či kombinované. Absolvent bude mít po ukončení školy dostatek znalostí a dovedností, aby byl schopen v tomto oboru podnikat či pracovat jako pokladní. Absolvent bude umět komunikovat se zákazníky, připravovat a prodávat zboží různého druhu, vystavovat doklady o zaplacení, pracovat s pokladnou a dalším technickým zařízením, vyřizovat reklamace, provádět platby, skladovat, rozmisťovat a manipulovat se zbožím (Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání 66 – 51 – H/01 Prodavač, 2007).

Dnes není nutné k výkonu tohoto povolání absolvovat tento učební obor. Profesi prodavače lze vykonávat také po absolvování jiného učebního oboru či střední školy s maturitou s odlišným zaměřením. Jedinci pracující v tomto odvětví jsou povinni naučit se provádět činnosti, které při výkonu samotné práce budou potřebovat. Keller & Hruška Tvrdý (2008) poukazují na to, že lidé, zejména s nižším vzděláním nemají příliš velké tendence se ve svém oboru vzdělávat, jelikož další vzdělání pro jejich práci není nutné. O něco větší zájem mají o vzdělávací kurzy jiného zaměření. Hojně navštěvovány jsou zejména počítačové nebo jazykové semináře, ovšem rozdíly mezi účastí na vzdělávacích akcích mezi lidmi s vyšším a nižším vzděláním jsou i přesto velké.

2 OSOBNOST

Psychologie osobnosti je jednou z nesložitějších psychologických disciplín. Pojem osobnost je často užíván nejen mezi odborníky, ale také mezi laickou veřejností. Osobnost bývá populací popisována jako souhrn všech psychických funkcí a procesů, které jsou jedinečné pro každého člověka. Tento pojem se vyvíjel po mnoha staletí a jeho vymezení se neustále měnilo, dodnes každý autor definuje tento pojem odlišně, někteří z nich se domnívají, že ho vymezit ani nelze, jelikož je osobnost příliš široký pojem. Cakirpaloglu (2012, 16) tvrdí, že většina definic zdůrazňuje, že „osobnost představuje souhrn, souvislost či propojení charakteru, temperamentu, schopností a také konstitučních vlastností člověka.

Osobnost má v psychologii tři významy, těmi jsou psychická individualita jedince, osobnost jako struktura celku psychiky, a také slouží jako hodnotící pojem. Poslední z pojmů je v psychologii osobnosti druhořadý, zatímco první dva jsou klíčové (Říčan, 2010).

2.1 Skladba osobnosti

Termín struktura osobnosti vyjadřuje propojení všech vnitřních části a prvků, na základě kterých vzniká jeden celek. Struktura osobnosti je poměrně stála, ale přesto se během života vlivem vnitřních i vnějších okolností proměňuje (Cakirpaloglu, 2012). Strukturu jako relativně trvale uspořádaný celek a zároveň jeho změny lze označit termínem systém. Struktura vychází z několika různých pojetí, a proto existuje mnoho odlišných strukturálních modelů osobnosti, jako například analytický, psychoanalytický a faktorový. Jednotlivé psychické vlastnosti se mohou sdružovat a vznikají tak určité typy osobnosti. V psychologii se popisují dvě kategorie psychologických charakteristik: charakteristiky vlastností psychických procesů a charakteristiky psychických vlastností osobnosti (Nakonečný, 2009). Lidé se od sebe odlišují na základě svých vlastností, které jsou pro každého člověka jedinečné (Smékal, 2004). Při každé životní události většinou dojde k uplatnění více vlastností najednou, dochází tak ke vztahům mezi jednotlivými vlastnostmi. Vztahy mohou být souřadné nebo dominující a druhořadé. Přestože jsou

osobností vlastnosti poměrně stále, může docházet k proměnám vlastností na základě zrání organismu a vnějších změn (Balcar, 1991).

Dynamika osobnosti představuje procesy mezi navzájem propojenými činiteli, které vedou k neustálému vývoji člověka. Dynamické procesy mohou být vnitřní, ty se týkají vnitřních pochodů, nebo vnější vztahující se k ostatním lidem (Drapela, 2003). Základními prvky osobnostní dynamiky jsou duševní děje a duševní stavy. Duševní děje vyjadřují průběh změny směřující od začátečního neuspokojivého stavu ke stavu vyváženému. Duševní stavy lze popsat „právě přítomnou a přechodnou duševní kvalitou, která má svůj obsah, stupeň a trvání." (Balcar, 1991, 59).

K základním pojmům dynamických procesů osobnosti se řadí motivace a motivy (Cakirpaloglu, 2012). Nakonečný (2014) popisuje motivaci jako vnitřní psychický proces, který vede k aktivizaci člověka v případě, že se nachází v neuspokojivém stavu. Člověk usiluje o změnu chování za účelem dosažení žádoucího stavu. Každého člověka motivují jiné podměty a snaží se dosáhnout jiných cílů, což se projevuje právě na odlišném chování. Motivy neboli pohnutky jsou síly, které aktivizují, případně mění chování. Často lidé jednají na základně motivů. Mezi tři nejobvyklejší motivy patří zájmy, hodnoty a závislost na někom nebo na něčem (Kohoutek, 2002). Plháková (2007) uvádí čtyři základní lidské motivy, jimiž jsou motivy sebezáchovné, stimulační, sociální a individuální psychické motivy.

Člověk je schopen hodnotit svá přání a potřeby, na základě kterých vzniká motivační struktura jedince. Za základní motiv jsou považovány potřeby jedince. V případě nutnosti jedné potřeby dokáže mírnit jinou, která není v daný okamžik prioritní. Potřeba člověka upozorňuje na to, co je v danou chvíli důležité k přežití nebo rozvoji a podněcuje ho k uspokojení této potřeby. „Potřeba energetizuje, zaměřuje a udržuje jednání ve směru k cílovému objektu tak, aby bylo cíle dosaženo" (Smékal, 2002, 239).

Existuje mnoho teorií zabývající se tříděním potřeb, jednou z nich je hierarchická teorie potřeb Maslowa. Maslow (1943) popsal celkem pět potřeb a rozdělil je na vyšší a nižší. Na nejnižší pozici se vyskytují potřeby fyziologické, ty se také jako jediné řadí k potřebám nižším, jinak jsou nazývané jako základní. Další čtyři typy potřeb jsou považovány za vyšší a patří k nim potřeba bezpečí, lásky, úcty a seberealizace. Smékal (2002) uvádí, že první tři potřeby (fyziologické, potřeba bezpečí a lásky) se projevují už od narození, zatímco potřeba úcty a seberealizace se u člověka vyskytuje až v dospělosti. V případě, že v dětství nejsou uspokojovány potřeby fyziologické, bezpečí a jistoty nevynaloží jedinec v dospělosti žádnou aktivitu k uspokojení ještě vyšších potřeb.

Potřeba úcty může být rozdělená do dvou podsouborů. K prvnímu z nich se řadí touha po síle, nezávislosti a svobodě. Do druhé kategorie Maslow zařazuje potřebu prestiže, slávy, určitého sociálního postavení a uznání. Největší individuální rozdíly jsou známy na té nejvyšší úrovní, tedy potřebě seberealizace. Týkají se potřeby využít svých schopností, kompetencí a naplnit tak všechny možnosti svého osobního rozvoje (Maslow, 1954).

Vliv na chování jedince mají také postoje. Postoje umožňují člověku reagovat určitým způsobem na nějakou věc či událost. Reakce člověka je ovlivněna důležitostí situace pro daného jedince. Postoje jsou obecné motivační dispozice, mezi její zvláštní podskupinu se řadí hodnoty (Balcar, 1991).

Říčan (2010, 109) hodnoty vnímá jako „nejobecnější postoje, které určují celý životní styl a orientaci člověka ve světě“. Šířeji mohou být hodnoty chápany jako negativní i pozitivní. V užším pojetí je na hodnoty nahlíženo jen v kladném smyslu, které člověku pomáhají na cestě k cíli. Hodnota je tedy brána jako subjektivně chápané dobro. Pro člověka je hodnotné to, co považuje za dobré, žádoucí, správné a pro něj významné (Nakonečný, 2009).

Pojem hodnota může být formulován jako věc nebo událost, na které člověku záleží a má pro něho velký význam. Mnohými autory jsou rozlišovány hodnoty instrumentální a terminální. Instrumentální hodnoty mají přímý vliv na nás a naše chování, zatímco terminální hodnoty nám pomáhají k určování cílů (in Kohoutek, 2002).

Hodnoty se týkají událostí, předmětu a osob, řídí lidské chování a umožňují posuzovat jednotlivé události. Hodnoty jsou poměrně stálé. Popisují vztah člověka k jeho vlastnímu prožívání. Podle chování lidí můžeme často rozpoznat, s jakými názory a hodnotami se ztotožňují (Cakirpaloglu, 2009).

2.2 Hodnoty

Slovo hodnota může mít mnoho významů. Lze se na něho dívat z hlediska filozofického, ekonomického nebo psychologického. V této podkapitole proto nejdříve začneme s definicí pojmu hodnota, poté přejdeme k vysvětlení jejich funkcí, klasifikace a nakonec zmíníme dvě typologie hodnotové orientace. Jak je již uvedeno, hodnoty se týkají všech situací, které lze hodnotit jako dobré/významné nebo špatné/nevýznamné a na základě subjektivní důležitosti jednotlivých podmětů a událostí, určitým způsobem jednáme. Pojetí různých autorů, kteří se hodnotami zabývají, je odlišné. „Hodnota je vlastnost, kterou jedinec přisuzuje určitému objektu, situaci, události nebo činnosti ve

spojitosti s uspokojováním jeho potřeb, zájmů“ (Hartl & Hartlová, 2015, 192). Rokeach (1968) vymezuje hodnoty jako trvalé přesvědčení o tom, jaké chování je správné a jaké jednání je nežádoucí. Schwartz a Bilsky (1987) definují hodnoty jako přesvědčení o žádoucích cílech a vhodném chování, které pomáhají člověku dojít k vytouženému cíli. V této práci budu vycházet z definice Schwartze a Bilskeho, která mi přijde pro tuto práci nejvhodnější.

Schwartz (2012) tvrdí, že hodnoty se mohou během života měnit. Zásadní vliv na ně má věk, pohlaví a vzdělání. Lidé subjektivně třídí hodnoty od nejvýše postavených až po ty nejníže postavené, tzn. od nejvýznamnějších až po ty nepodstatné. Vzniká tak individuální hierarchický systém hodnot, jinak nazývají jako hodnotová orientace (Nakonečný, 2009).

2.2.1 Klasifikace hodnot

Z definic je patrné, že lze na hodnoty nazírat z různých úhlů a nejde je jednoznačně formulovat. Z tohoto důvodu je také velké množství klasifikací hodnot, každá z nich vychází z jiné teorie a zdůrazňuje jiné aspekty.

Hodnoty lze dělit na základě teoretických a metodologických kritérií. Teoretických kritérií je osmnáct a zahrnují tři dimenze: objektivnost - subjektivnost, specifičnost - obecnost a relativnost – univerzálnost. K metodologických kritériím se řadí logické usuzování, operacionalizace, velikost a intenzita hodnot (Cakirpaloglu, 2009).

Kučerová (1996) popisuje trojí třídění hodnot: přírodní, civilizační a duchovní. Přírodní hodnoty se dále dělí na vitální (zdraví, svěžest, zdatnost, uspokojování smyslů) a sociální (city a příjemné mezilidské vztahy). Civilizační hodnoty vychází z organizace celé společnosti, komunikace a společenského poznání. Sféra duchovních hodnot tvoří hodnoty každého člověka jako individua, kterými jsou krása, svoboda, pravda, smysl.

Morris (1956, in Rogers, 1964) vymezuje tři typy hodnot. Pomocí operačních hodnot člověk biologicky upřednostňuje jeden pro něho významnější cíl před jiným. Koncipované hodnoty se týkají symbolických objektů a hodnoty objektivní poukazují na to, co je pro člověka nejvýhodnější, a týkají se konkrétního chování.

Frankl ([2015]) uvádí tři typy hodnot: tvůrčí, zážitkové a postojové. Tvůrčí hodnoty se spojují se samotnou činností člověka, nikoliv s konečným produktem. Člověk by měl vykonávat takovou práci, která mu přináší uspokojení a radost. Zážitkové hodnoty se realizují samotnou činností, prožíváním a přijímáním světa obecně. K zážitkovým

hodnotám se řadí láska. Postoj, jaký člověk zaujímá k životu, událostem, věcem nebo lidem vyjadřují postojové hodnoty, které mohou být kladné nebo záporné.

Hodnotovou orientaci lze třídit na hodnoty heterotelické směřující k ostatním lidem, hypertelické kladoucí důraz na vyšší cíle a autotelické hodnoty zdůrazňující vlastní já (Kohoutek, 2000).

Spranger popisuje šest principů, které ovlivňují postoj k životu: pravda, krása, užitek, láska k lidem, moc a bůh/moudrost. Každý člověk patří k jednomu z šesti typů osobnosti podle preferujícího principu. Pro teoretického člověka je hlavní hodnotou poznání pravdy. Je pro něho důležité porozumět zákonitostem a podstatě světa. Estetický člověk vnímá svět ve formě barev, rytmů a podstatnou hodnotou je pro něj krása, spojená se zážitky a příležitostmi k sebevyjádření. Ekonomický člověk nebere ohledy na ostatní a myslí jen na sebe. Je pro něj hodnotné pouze to, co mu přinese zisk a užitek. Sociální člověk myslí při svém konání na druhé, usiluje o vřelé vztahy, jeho hodnotou je láska k lidem. Mocenský člověk neusiluje o dosahování moci pomocí zákonů a práva, ale podřizuje se vyšším zásadám, zejména duchovním. Náboženský typ osobnosti je orientování na náboženské hodnoty a hledání smyslu života (Smékal, 2002).

2.2.2 Funkce hodnot

Stejně jako tomu bylo u klasifikace hodnot, také funkce každý autor formuluje jinak, přestože v mnoha základních otázkách zde dochází ke shodě. Popis jednotlivých funkcí může přispět k lepšímu pochopení, proč se člověk chová zrovna určitým způsobem.

Hodnotám a jejich funkcím se věnovalo několik autorů, mezi které patří také Schwartz. Jeho vymezení základních funkcí je přehledné a stručné. Ve výzkumné části používáme dotazník tohoto autora, proto bychom chtěli přiblížit, jak Schwartz na hodnoty a jejich funkce nahlížel. Schwartz (2012) uvádí šest základních funkcí hodnot:

- Hodnoty jsou přesvědčení, které ovlivňují chování lidí v případě, že dojde k nějaké nepříjemné nebo nové události.
- Přesahují konkrétní situace a tím je také odlišuje od postojů a norem, které odkazují k faktickým objektům.
- Hodnoty fungují jako zdroj motivace chování, na jejímž základě jedinec mění a uzpůsobuje své chování. Hodnoty člověku pomáhají ujasnit si cíle a následně jich také dosáhnout.

- Jsou základním hodnotícím kritériem člověka. Mají velký vliv na určení důležitosti lidí a objektů. Hodnoty tak slouží k srovnávání významnosti jednotlivých událostí.
- Každá hodnota má pro člověka odlišnou významnost, a na tomto základě si jedinec vytváří svůj žebříček hodnot. Zatímco pro někoho jsou nejdůležitějšími hodnotami tradice, konformita a bezpečnost, u jiného se mohou nacházet v dolní části hiearchie.
- Postoj nebo chování určuje jediná hodnota jen vzácně, většinou se jedná o systém několika hodnot, které člověka vedou k nějaké akci a mění jeho chování. Například lidé, pro které je důležité zastávat vysoce postavenou pracovní funkci, budou s velkou pravděpodobností mít vysoko postavené hodnoty moci, úspěchu a sebeurčení.

Dále se věnovali funkcím hodnot McGuire a Cakirpaloglu. Funkce dělí na individuální a sociální. Individuální funkce hodnot se zabývají individuálním růstem a adaptací člověka na fyzické, sociální podmínky. Sociální význam hodnot zastává funkce sociální interakce a sociální racionalizace (Cakirpaloglu, 2009). Oba autoři se funkcím hodnot věnovali podrobněji, uvedli jsme jen základní informace, tzn. jejich dělení a základní popis, jelikož si myslíme, že je to pro přehled o jednotlivých funkcích a pro tuto práci dostačující. Funkční podstatou hodnot jsou „vytoužené, hlavně uvědomělé tendence konstituující bio-psycho-socio-duchovní podstatu lidského bytí“ (Cakirpaloglu, 2009, 322).

2.2.3 Typologie hodnotové orientace

Mezi nejznámější autory zabývající se typologií hodnotové orientace patří M. Rokeach a S. H. Schwartz, jejich teorie dále blíže popíšu. Oba na základě svých koncepcí sestavili dotazníky hodnot, které se dodnes používají v kvantitativním výzkumu. Jelikož jsme se rozhodli pro svůj výzkum využit dotazník S. H. Schwartze, budeme se v této podkapitole věnovat zejména jeho koncepci.

2.2.3.1 Koncepce M. Rokeache

Rokeach definuje hodnoty jako přesvědčení, že určitý způsob jednání je vhodnější než jiný. Přijaté hodnoty člověka řídí, určují mu cíle a ovlivňují jeho chování. Rozdělil hodnoty na instrumentální a terminální (Rokeach, 1968). Instrumentální hodnoty umožňují člověku dosáhnout určitého cíle, jedná se tedy o způsob našeho chování. Terminální

hodnoty se vztahují k základním cílům člověka, definují konečný stav. Všechny osvojené hodnoty jsou součásti jednotného žebříčku hodnot (Rokeach, 1971).

Podle Rokeacha mají hodnoty tři složky. Kognitivní složka člověku určuje, jak se má chovat, jaké jednání je žádoucí. Pomocí afektivní složky zaujímáme k objektům libý nebo nelibý postoj. Složka behaviorální slouží člověku jako motiv neboli aktivátor. Rokeach vyvinul metodu, která zjišťuje hodnotové preference člověka. Dotazník také podává informaci o shodách nebo rozporech mezi upřednostňovanými hodnotami. Předpokládá, že určité hodnoty jsou člověku dány kulturně, to znamená, že jimi disponují všichni a dává jim je k posouzení. Dotazník se skládá z 18 terminálních a 18 instrumentálních hodnot (in Prudký, 2009). Jeho koncepce byla inspirací pro ostatní, kteří se také hodnotám věnovali. Využili tak Rokeachovy poznatky a dále je rozpracovali. Jedním z těchto autorů, který na Rokeacha navázal, byl také S. H. Schwartz.

2.2.3.2 Koncepce S. H. Schwartze

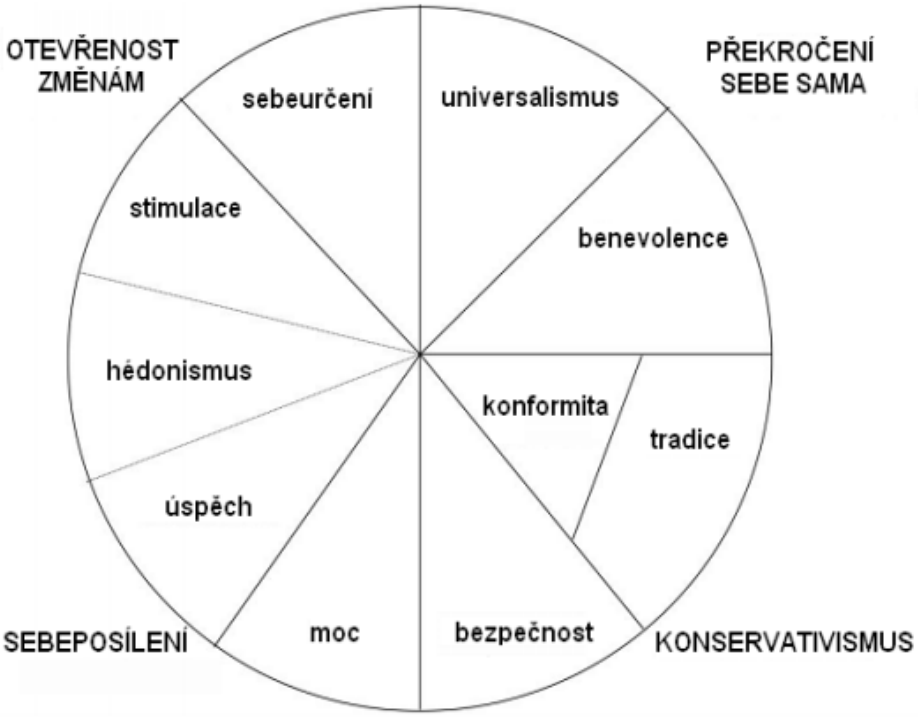
Individuální teorie popisuje deset motivačně odlišných typů hodnot, mezi které patří moc, úspěch, hédonismus, stimulace, sebeurčení, universalismus, benevolence, tradice, konformita a bezpečnost. Více jsou tyto hodnoty popsány v tabulce číslo 1. Schwartz se zabýval nejen popisem samotných hodnot, ale také tím, jak se jednotlivé hodnoty vztahují k sobě navzájem (Schwartz, 1994).

Typy hodnot	Popis	Konkrétní hodnoty
Moc	zisk sociální statusu, prestiže, kontroly nad lidmi	sociální moc, bohatství, autorita
Úspěch	dosažení úspěchu pomocí vlastních schopností	výkonost, úspěch, ambice
Hédonismus	potešení, radost ze života	potěšení, požitek
Stimulace	hledání vzrušení a nových výzev v životě	odvaha, rozmanitost
Sebeurčení	nezávislot, vlastní řízení života	kreativita, zvídavost, svoboda
Universalismus	snaha o toleranci, porozumění lidem i přírodě	moudrost, mír, spravedlnost, tradice
Benevolence	zvyšování spokojenosti lidí, s kterými si je jedinec blízký	užitečnost, upřímnost, věrnost
Tradice	přijímání tradičních myšlenek a zvyků	pokora, respekt k tradicím, oddanost
Konformita	chování, které je v souladu se sociálním očekáváním a normami	slušnost, poslušnost, sebeovládání
Bezpečnost	bezpečí a stabilita společnosti	laskavost, společenský řád

Tabulka 1: Definice a příklady jednotlivých typů hodnot

Některé hodnoty jsou mezi sebou v rozporu, zatímco jiné jsou vzájemně slučitelné. Přestože je lidská motivace a povaha hodnot u všech lidí jednotná, jejich hiearchii má každý člověk uspořádanou jinak (Schwartz, 2012). Vztahy mezi deseti základními hodnotami jsou graficky znázorněny na obrázku číslo 2.

Hodnoty vzájemně slučitelné se nacházejí na obrázku vedle sebe, zatímco hodnoty inkompatibilní jsou zaznamenány naproti sobě. Specifickou skupinou jsou dvě hodnoty - tradice a konformita. Jejich postavení v kruhové struktuře hodnot nasvědčuje tomu, že mají stejně široký motivační cíl. Konformita směřuje více k středu, tradice k okraji. Z toho vyplývá, že hodnoty tradice jsou v rozporu s protichůdnými hodnotami silněji než konformita (Bilsky & Schwartz, 1994).



Obr. 2: Teoretická struktura vztahů motivačních typů hodnot (Schwartz, 2012)

Všechny hodnoty jsou na obrázku organizovány podél dvou protichůdných dimenzí. První dvě dimenze, otevřenost ke změnám a konservativismus, jsou v kontrastu a zachycují konflikt mezi svobodou a připraveností na změnu. Rozpor mezi sebeposílením a překročením sebe sama zachycuje konflikt mezi starostí, obavou o druhé a úspěchem, péči o sebe sama. Specifickou hodnotou je hédonismus, který sdílí prvky otevřenosti ke změnám a zároveň osobního růstu (Bilsky & Schwartz, 1994).

Na základě této koncepce vytvořil Schwartz dva hodnotové dotazníky, kterými je Schwartzova hodnotová studie (SVS) a dotazník hodnotových portrétů (PVQ). Výzkum prokázal, že hodnoty sebeurčení, univerzalita a benevolence se vyskytují u většiny lidí v hiearchii hodnot vysoko, zatímco hodnoty moc, tradice a stimulace jsou nejníže (Schwartz, 2012).

Schwartz navázal na Rokeachovo tvrzení, že hodnoty jsou dány kulturně a disponují jimi všichni lidé. Schwartz (1999) se věnoval teorii kulturních hodnot, která se zabývá sedmi hodnotami, kterými jsou intelektuální autonomie, emoční autonomie, hiearchie, rovnostářství, kontrola a harmonie. Všechny výše popsané hodnoty jsou sdílené všemi společnostmi, ovšem v každé z nich mají jinou důležitost.

2.3 Rysy osobnosti

Guilford (1959) definuje rys, jako poměrně stály způsob chování, který je pro každého člověka jedinečný a odlišuje ho od ostatních. Je to sklon jednat určitým způsobem v konkrétní situaci. Jsou to dispozice, které mají vliv na myšlení, chování a prožívání člověka. Psychologie rysů je klíčová pro předvídání individuálního a skupinového chování. V psychologii osobnosti je hojně užíván pojem individualizovaná konstelace rysů, který klade důraz na individualitu každého člověka (Cakirpaloglu, 2012). Jedinec má tedy několik základních rysů, které mezi sebou bývají konzistentní (Nakonečný, 1993). V mnoha případech nelze předpovídat chování jen na základě osobnostních rysů, kterými jedinec disponuje. Jednání je ovlivněno konkrétní situací, ve které se člověk nachází a cíli, které momentálně sleduje (Říčan, 2007). Nedbalý člověk tak může být svědomitý, pokud se ocitne v pro něj významné situaci, přestože v jiných případech se chová spíše laxně.

Rysy osobnosti lze klasifikovat několika způsoby. Nejjednodušeji se třídí na skupiny temperamentu, schopností a tzv. volních vlastností (Nakonečný, 1993). Rubinštejn (1967) vychází při třídění rysů ze tří otázek, které definují psychické vlastnosti osobnosti: o co člověk usiluje (postoje, zájmy, potřeby atd.), čeho je schopen (nadání, talent, schopnosti) a čím je (charakter).

Cattel (1945) dělil rysy na povrchové a pramenné. Povrchové rysy (např. setrvává u řešení problémů) lze rozeznat podle chování jedince a jsou označovány jako vnější projevy osobnosti. Pramenné rysy (např. dominance, inteligence) jsou vnitřní příčiny nějakého chování a jsou nazývaný jako vnitřní dispozice neboli faktory.

V praktické části práce se věnujeme dvěma osobnostním rysům: tendenci získávat, vyhledávat a zjišťovat si nové informace a orientaci na status. S orientací na status souvisí mnoho jiných osobnostních rysů, mezi které patří soutěživost a dominance. Aby se soutěživí lidé považovali za úspěšné jedince, potřebují se srovnávat s ostatními lidmi, chtějí být lepší a rychlejší než oni. Soutěžení s ostatními vede k dosažení vyššího sociálního statusu. Dominantní lidé rádi ostatní vedou a ovlivňují a to jim pomáhá k dosažení předních míst v sociální hiearchii (Schuler & Prochaska, 2003). Orientace na status ani tendence získávat, vyhledávat a zjišťovat si nové informace nebývají součástí dotazníků nebo typologií zabývající se osobnostními rysy.

Teorie pětifaktorového modelu osobnosti popisuje krom dalších čtyř faktorů (neuroticismus, extraverze, vstřícnost, svědomitost) také faktor s názvem otevřenost vůči zkušenostem, ke kterému by mohla škála ochota učit se patřit. Tato dimenze zjišťuje

aktivní hledání nových zkušenosti, zážitků a informací (McCrae & Costa, 1999). Charakteristické vlastnosti pro lidi s vysokou otevřeností vůči zkušenostem jsou vzdělanost, bystrost, zvídavost, přemýšlivost a vnímavost (Hřebíčková, 2011). Otevřenost vůči zkušenostem a dominance jsou zahrnuty také do Cattelova šestnáctifaktorového systému (Cattel & Mead, 2008).

3 PROVEDENÉ VÝZKUMY

Výzkumů věnujících se souvislostem mezi osobnostními rysy a hodnotami bylo provedeno několik. Pro zjištění osobnostních vlastností jedince se nejčastěji používají dotazníky vycházející z pětifaktorového modelu, proto většina níže popsaných výzkumů pracuje také s tímto pojetím. Zahrnuli jsme zde také studie týkající se vztahů mezi hodnotami, rysy, kariérní úspěchem a volbou zaměstnání.

Fatima & Ahman (2008) prováděli studii, ve které zkoumali vztah mezi osobnostními rysy, charakteristikami nemocnic a pracovními hodnotami začínajících lékařů. Výsledky se zakládaly na třech dotaznících - NEO pětifaktorový osobnostní inventář (neuroticismus, extraverze, otevřenost vůči zkušenostem, přívětivost, svědomitost), dotazník nemocničních charakteristik (kvalita služeb, rozvoj, benefity) a dotazník pracovních hodnot (instrumentální, afektivní, kognitivní). Významné signifikantní rozdíly mezi veřejnými a soukromými nemocnicemi byly patrné ve všech osobnostních rysech, dvou typech nemocničního klimatu (rozvoj a benefity) a všech třech pracovních hodnotách. Ze studie vyplývá, že svědomitost je nejlepších předvídatelem pracovních hodnot ve většině pracovních uspořádání. Základními rysy všech lékařů byla svědomitost a přívětivost. Svědomitost je spojena s kognitivními hodnotami práce mnohem více než s afektivními a instrumentálními hodnotami.

Karuppaiya (2007) se zabýval studií, ve které se snažil probádat vztahy mezi kariérním úspěchem a individuálními rozdíly, mezi které řadí pracovní hodnoty a osobnostní rysy. Ve své studii zjišťoval rozdíly mezi lidmi, kteří postupují ve své kariéře rychle, a kteří naopak pomaleji. S pracovním úspěchem je pozitivně spojena kontrola a nezávislost. Z osobnostních rysů má souvislost s rychlejším kariérním růstem všech pět typů, kterými jsou svědomitost, přívětivost, extraverze, emoční stabilita a otevřenost vůči zkušenostem. Naopak estetika, altruismus, inteligence a kreativita, ekonomické výnosy a pracovní vztah korelují negativně s kariérním postupem.

K výzkumné studii sociálního statusu a hodnotové orientace mladé generace byly použity dva dotazníky. Prvním z nich byl Rokeachův dotazník hodnot, který se skládá z 18 terminálních a 18 instrumentálních hodnot. Index sociální pozice, ve kterém hrají hlavní

roli měsíční příjem celé rodiny, zaměstnání a vzdělání rodičů, sloužil ke stanovení sociálního statusu adolescentů. Na základě výsledku z tohoto dotazníku byli respondenti zařazeni do jedné z pěti sociálních kategorií. Pro jedince, kteří spadají do vyšších sociálních kategorií, mají nejvyšší důležitost tyto 4 hodnoty – vnitřní harmonie, sebeúcta, intelekt a nezávislost, zatímco pohodlný život, bezpečí národa a poslušnost jsou vysoce preferované hodnoty pro nižší sociální skupiny. Pro mladou generaci všech sociálních skupin jsou nejvzdálenější hodnoty spiritualita a hédonismus (Cakirpaloglu & Řehan, 2000).

Herringer (1998) se věnoval studii, která se zabývala vztahem mezi osobnostními rysy a hodnotami. Byly použity dva dotazníky – dotazník Big five a Rokeachův dotazník hodnot, který obsahoval sedm klíčových hodnot (bezpečí, konformita, úspěch, potěšení, sebeřízení, zralost, altruismus). Studie se zúčastnilo 65 studentů vysoké školy. Z výsledku vyplývá, že osobnostní charakteristiky korelují se všemi hodnotami kromě potěšení. Největší souvislost s hodnotami měly charakteristiky ovlivněné prostředím a socializací, mezi které patří otevřenost vůči zkušenostem a svědomitost. Naopak osobnostní rysy, které jsou z velké části vrozené, extraverze a neuroticismus, měly souvislost s nejmenším množstvím hodnot. Z výsledků je patrné, že osobnostní rysy a hodnoty se překrývají a jsou na sobě do určité míry závislé.

Cílem výzkumu bylo zjistit, jak souvisí s kariérní volbou osobnost (neuroticismus, extraverze, otevřenost vůči zkušenostem, přívětivost a svědomitost) a další proměnné, ke kterým byl zařazen věk, pohlaví, pracovní zkušenosti a dosažené výsledky. Výzkum byl proveden na studentech středních škol. Na plánování dalšího studovaného oboru mají vliv zejména pracovní cíle a sebeúcta a to po celou dobu studia střední školy. V pozdějším věku ovlivňují další volbu hlavně pracovní zkušenosti. Více plánují a přemýšlí nad dalším studiem extravertovaní lidé, naopak neuroticismus byl spojen s nízkou tendencí se výběrem budoucího studia či zaměstnání zaobírat (Rogers & Creed, 2011).

Studie s názvem pět osobnostních faktorů (Big five) a osobní hodnoty využívala pro měření vztahu mezi osobnostními faktory a hodnotami dva dotazníky – dotazník hodnot od Schwartze a NEO-PI. Extraverze pozitivně korelovala s úspěchem, stimulací a hodnotami hédonismu. Pozitivní korelace byla mezi otevřeností vůči zkušenostem, univerzalismem a stimulačními hodnotami. Přívětivost kladně souvisí s hodnotami dobročinnosti, tradice a svědomí s úspěchem a konformitou. Mezi neuroticismem a hodnotami byla velmi malá souvislost (Roccas, Sagiv, Schwartz & Knafo, 2002).

Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas, & Garrod (2005) se zabývali vztahem mezi osobnostními rysy a pracovními hodnotami, na základě kterých si lidé volí své zaměstnání. Respondenti byli různého povolání a jejich průměrný věk byl 40 let. Ve studii byl opět využit dotazník Big Five a pak také dotazník pracovních hodnot (WVQ). Tři nejvýše hodnocené položky byly úspěch, zájem o práci a důvěra, naopak nejníže hodnocené byly flexibilní výhody, zálohování lidských zdrojů a stav práce. Na základě faktorové analýzy vznikly z 37 hodnot 4 faktory (pracovní vztahy, vliv a rozvoj, finanční a pracovní podmínky, autonomie). Byl nalezen silný vztah mezi osobnostními rysy a pracovními hodnotami.

Z uvedených výzkumů vyplývá, že hodnoty a osobnostní rysy spolu velmi často silně souvisí. Bylo také prokázáno, že osobnost jedince ovlivňuje člověka při výběru povolání a má vliv na možný kariérní postup.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM, CÍLE A HYPOTÉZY

Studií věnujících se osobnosti a hodnotám bylo provedeno několik. Z dosavadních výzkumů (Fatima & Ahman, 2008; Cakirpaloglu & Řehan, 2000; Herringer, 1998; Roccas, Sagiv, Schwartz & Knafo, 2002; Rogers & Creed, 2011) vyplývá, že osobnostní rysy a vyznávané hodnoty spolu souvisejí, a také se podílejí na volbě povolání. Dosud nebyla věnována dostatečná pozornost osobnostním rysům a hodnotám charakteristických pro povolání s odlišnou mírou prestiže dle veřejného mínění. Prověření vztahu mezi těmito proměnnými je výzkumným problémem naší práce.

Na základě výše popsaného výzkumného problému byly stanoveny tři výzkumné cíle:

1. Zjistit, zda existují rozdíly v osobnostních rysech u zástupců dvou odlišných povolání.
2. Zjistit, zda existují rozdíly v hodnotách u zástupců dvou odlišných povolání.
3. Zjistit, zda spolu souvisí osobnostní rysy a hodnoty.

Osobnostních rysů a hodnot, které je možno zkoumat, je velké množství. Na základě prestiže povolání byli jako výzkumný soubor zvoleni lékaři, vyskytující se v žebříčku prestiže nejvýše a prodavači, vyskytující se v žebříčku prestiže na dolních pozicích (Tuček, 2016). Lékaři a prodavači se výrazně liší v dosaženém stupni vzdělání. Lze předpokládat, že se budou tyto dva soubory výrazně odlišovat v osobnostních rysech a hodnotách související se zájmem o další vzdělávání a potřebou dosahovat úspěchu a uznání.
V praktické části se proto budeme věnovat pouze dvěma osobnostním rysům, kterými jsou orientace na status a tendence učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace a také dvěma hodnotám, kterými jsou hodnoty sebeřízení a úspěch.

Ve výzkumu budou na základě výzkumných cílů ověřovány následující hypotézy:

- H1: Existuje statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v tendenci učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace.

- H2: Existuje statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v orientaci na status.
- H3: Existuje statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v pořadové příčce hodnoty úspěchu.
- H4: Existuje statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v pořadové příčce hodnoty sebeřízení.
- H5: Existuje statisticky významná souvislost mezi orientací na status a pořadovou příčkou hodnoty úspěchu.
- H6: Existuje statisticky významná souvislost mezi tendencí učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace a pořadovou příčkou hodnoty sebeřízení.

5 METODOLOGICKÝ RÁMEC

V následující kapitole se budeme zabývat výzkumným designem a výběrovým souborem. Poté přejdeme k popisu dvou dotazníků, které jsme ve výzkumu používali, těmi jsou dotazník motivace k výkonu a dotazník hodnotových portrétů. Další podkapitoly budou věnovány organizaci sběru dat, metodám zpracování a analýzy dat. V poslední podkapitole se vyjádříme k etickým aspektům, které jsou důležitou součástí každého výzkumu.

5.1 Výzkumný design

V této práci byl uplatněn kvantitativní design výzkumu, který byl postaven na dotazníkovém šetření. Byly použity dva typy dotazníků – dotazník hodnotových portrétů (PVQ) a dotazník motivace k výkonu (LMI). Oba dotazníky byly administrovány ve formě tužka-papír. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 115 respondentů, z toho 55 lékařů a 60 prodavačů. Sběr dat byl proveden ve dvou hypermarketech v Moravskoslezském kraji a ve dvou Fakultních nemocnicích. Data byla sbírána od listopadu 2018 do února 2019.

5.2 Výběrový soubor

Základním souborem jsou lékaři pracující na lůžkových odděleních v nemocnici a pokladní ve velkokapacitních prodejnách. Respondenti byli do výzkumu vybíráni pomocí záměrného výběru, konkrétně se jednalo o záměrný výběr přes instituci a techniku sněhové koule. Výzkumu se zúčastnilo 55 lékařů, z toho 27 žen a 28 mužů, pracujících na lůžkových odděleních a 60 pokladních, z toho 42 žen a 18 mužů, pracujících v hypermarketu. U prodavačů byly dvě podmínky účasti na výzkumu. Mohli se zúčastnit pouze lidé pracující na pozici pokladní minimálně po dobu dvou let na plný pracovní úvazek. Tyto požadavky byly určeny z toho důvodu, aby v souboru nebyli zařazeni jedinci, kteří si touto práci v hypermarketu jen přivydělávají a v budoucnu se budou věnovat jiným profesím. U lékařů žádné podmínky stanoveny nebyly. Data byla získána od celkem 115 respondentů, 13 z nich bylo vyřazeno z důvodu nevyplnění nebo nedokončení druhého

dotazníku. Bylo vyřazeno šest lékařek a sedm prodavaček. Do výzkumu byli tedy zařazeni jen ti respondenti, kteří vyplnili všechny položky v obou dotaznících.

skupina	počet	průměr	sm. odch	minimum	maximum
lékaři	28	32	4,8	25	42
lékařky	21	31,4	4,3	25	43
prodavači	18	28,9	4,5	22	38
prodavačky	35	28,8	5,9	21	42
celý soubor	102	30,2	5,3	21	43

Tab. 2: Charakteristiky respondentů zařazených do výzkumu z hlediska věku.

5.3 Testové metody

Ke zjištění vztahu mezi hodnotami a osobnostními rysy jsme využili dva druhy dotazníků: dotazník hodnotových portrétů (PVQ) S. H. Schwartze a dotazník motivace k výkonu (LMI) H. Schulera a M. Prochasky. Vybraným metodám se budeme dále věnovat.

5.3.1 PVQ – dotazník hodnotových portrétů

Schwartz (2006) na základě své hodnotové typologie vyvinul dotazník SVS. Tento dotazník nebyl vhodný pro každého z důvodu potřeby velké míry abstraktního myšlení. Vytvořil tak nový dotazník hodnotových portrétů (PVQ), který je konkrétnější a méně časově náročný.

Každý portrét obsahuje popis aspirací, přání a cílů člověka. Dotazník hodnotových portrétů obsahuje 40 popisů např. *Je pro něj důležité být bohatý. Má rád peníze, drahé a krásné věci nebo je pro něj velmi důležité ukázat ostatním své schopnosti. Chce, aby lidé obdivovali to, co dělá.* Respondent odpovídá na otázku: „Jak moc jsem podobná/ý této osobě?“ na šestibodové škále. Možnosti odpovědi jsou: A-Velmi se mi podobá, B - Podobá se mi, C- Podobá se mi trochu, D- Podobá se mi málo, E- Nepodobá se mi, F- Vůbec se mi nepodobá (Řeháková, 2006).

Na základě tohoto dotazníku lze určit, jaké hodnoty jsou pro člověka důležité. Dotazník měří hodnoty nepřímo, jedná se o porovnání sebe s portrétem. Dotazník není časově náročný, jeho vyplnění zabere maximálně 15 minut (Řeháková, 2006). Vychází z deseti typů hodnot, kterými jsou stimulace, sebeurčení, universalismus, benevolence,

tradice, konformita, bezpečnost, moc, úspěch, hédonismus (Vávra, 2007). Blíže jsou tyto hodnoty popsány v podkapitole o typologiích hodnotových orientací.

Schwartz (2006) uvádí, že každý hodnotový typ je sycen odlišným počtem položek/portrétů (např. konformita je sycena jen čtyřmi položkami, ale universalizmus šesti). V tabulce číslo 3 jsou vyjmenovány položky, které se řadí k jednotlivým škálám.

Název škály	Název v angličtině	Zkratka	Položky
Sebeřízení	Self-direction	SD	v1,v11,v22,v34
Stimulace	Stimulation	ST	v6,v15,v30
Požitkářství	Hedonism	HE	v10,v26,v37
Úspěch	Achievement	AC	v4,v13,v24,v32
Moc	Power	PO	v2,v17,v39
Bezpečí	Security	SE	v5,v14,v21,v31,v35
Konformita	Conformity	CO	v7,v16,v28,v36
Tradice	Tradition	TR	v9,v20,v25,v38
Benevolence	Benevolence	BE	v12,v18,v27,v33
Universalismus	Universalism	UN	v3,v8,v19,v23,v29,v40

Tab. 3: Přehled položek řadících se k jednotlivým škálám.

Pro výpočet reliability byl použit dotazník skládající se ze zkrácené verze dotazníku, tzn. z 21 položek. Reliabilita škál je poměrně nízká, což je do určité míry dáno tím, že je každá hodnota sycena jen dvěma až čtyřmi položkami. Hodnota Cronbachovy alfy není větší než 0,7 a většinou dosahuje hodnot menších než 0,6. Cronbachova alfa dosahuje hodnoty větší než 0, 7 v případě, že se měří reliabilita čtyř škál vyšší úrovně (konzervativizmus, otevřenost ke změně, posílení ega a transcendence), (Vávra, 2007; Schwartz, 2003). Byla měřené také stabilita v čase. Byla zjišťovaná retestem po dvou nebo šesti týdnech a v obou případech byl skór retestového koeficientu vysoký (Schwartz, 2003).

Validita byla ověřována na české populaci na třech proměnných – věk, pohlaví a zaměstnání. Všechny položky jsou interpretovány muži i ženami stejně. Ženy mají oproti mužům mírně nižší průměr u čtyř hodnotových typů (požitkářství, stimulace, moc a úspěch) a mírně vyšší u pěti hodnotových typů (tradice, konformita, univerzalismus, benevolence a bezpečnosti). Hodnotové typy jsou také stejně vnímány u respondentů různého věku. Byly stanoveny věkové kategorie: 15–35 let, 36–50 let a více než 50 let. Starší věkové skupiny mají mírně nižší průměr hodnot: moc, úspěch, a o něco vyšší průměr

u hodnot: tradice, konformita, univerzalismus a benevolence. Jedinci se základním vzděláním a se středním vzděláním s výučním listem mají nižší hodnoty ve všech škálách než lidé se středoškolským vzděláním s maturitou nebo se vzděláním vysokoškolským. Vysokoškolští vzdělaní lidé mají vyšší skóry v hodnotách stimulace, moc, úspěch a samostatnost než jedinci s nižším vzděláním (Anýžová, 2014).

5.3.2 LMI – dotazník motivace k výkonu

Jedná se o dotazník zjišťující motivaci k výkonu ve vztahu k vykonávané profesi. Autoři dotazníku jsou Heinz Schuler a Michael Prochaska. Do češtiny dotazník přeložila Simona Hoskovcová. Dotazník se využívá v poradenství, v psychologii sportu, v pedagogické a školní psychologii, k personálnímu výběru a rozvoji a lze ho aplikovat také k výzkumu osobnosti. Autoři vychází z koncepce, která vnímá motivaci k výkonu jako globálně orientované chování, na které mají vliv různé aspekty osobnosti. Položky se vztahuji k zaměstnání, ale dotazník lze použít i v jiném než profesním kontextu. Skládá se ze stosedmdesáti položek a sedmnácti škál. Ke každé škále se vztahuje 10 položek. Jmenovitě se jedná o tyto dimenze: vytrvalost, dominance, angažovanost, důvěra v úspěch, flexibilita, flow, nebojácnost, internalita, kompenzační úsilí, hrdost na výkon, ochota učit se, preference obtížnosti, samostatnost, sebekontrola, orientace na status, soutěživost a cílevědomost. Respondenti odpovídají na sedmibodové škále Likertova typu od naprosto souhlasím až po naprosto nesouhlasím. Čas potřebný na vyplnění dotazníku je přibližně 35 minut (Schuler & Prochaska, 2003).

V práci se věnujeme pouze dvěma dimenzím, kterými jsou ochota učit se a orientace na status. Škála ochota učit se označuje touhu jedinců po vědění, získávání nových informací a rozšiřování znalostí zejména ve svém oboru. Lidé s vysokými hodnotami věnují čas vzdělávání se a získávaní nových vědomostí ze svého vlastního zájmu, nikoliv z důvodu získání odměny nebo jiných přímých výhod. Orientace na status se zabývá tím, jak moc je pro člověka podstatné dosáhnout vysokého postavení v zaměstnání a zastávat důležité role v sociálním prostředí. Osoby vysoce orientované na status usilují o uznání a dosažení horních příček v sociální hiearchii. (Schuler & Prochaska, 2003).

Hlavními aspekty pro posuzování reliability dotazníku neboli spolehlivosti byla ekvivalence a stabilita. Koeficient vnitřní konzistence je u celkového vzorku 0,89, což dokazuje vysokou konzistenci a reliabilitu. Stabilita byla zjišťována pomocí retestu

s časovým odstupem tří měsíců u 205 respondentů, kterými byli studenti střední odborné školy a gymnázia. Výsledky ukazují, že metoda je v čase stabilní. Celkový skór retestového koeficientu pro všechny škály je 0,86, nejstabilnějšími škálami jsou nebojácnost (0,82), orientace na status (0,82) a ochota učit se (0,81), (Schuler & Prochaska, 2003). Validita testu nám říká, jestli se získané skóry shodují s tím, co jsme měřit chtěli. Existují tři základní typy validity testu: obsahová, kritériová a konstruktová validita (Ferjenčík, 2010). Položky byly formulovány na základě teorií motivace k výkonu a také různých konceptů osobnosti. Dotazník je tedy obsahově validní. Kriteriální validita byla ověřována proměnnými: věk, pohlaví, škola a studium, soutěže a koníčky, povolání a postup analýzy potenciálu. Konstruktová validita byla prověřována ve vztahu s pětifaktorovým modelem osobnosti. Nejvíce korelací bylo prokázáno k neuroticismu a svědomitosti. Aby bylo možné výsledky srovnat s ostatními lidmi, je důležité znám normy testu. Standardizace testu probíhala v České republice na vzorku 209 žen a 84 mužů (Schuler & Prochaska, 2003).

5.4 Organizace sběru dat

Při výzkumu byl využit kvantitativní přístup. Jednalo se o dotazníkové šetření. V říjnu jsem začala s oslovováním nemocnic a hypermarketů skrz mail nebo osobní kontakt s prosbou o účast na sběru dat pro mou bakalářskou práci. Se sběrem dat souhlasily dvě Fakultní nemocnice a jeden hypermarket. Jednou z nemocnic, která souhlasila se sběrem dat je Fakultní nemocnice v Ostravě, druhá nemocnice a hypermarket, si nepřáli být v práci jmenovány. Výběr výzkumného souboru probíhal pomocí záměrného výběru přes instituci nebo formou sněhové koule.

Po domluvě jsem dotazníky předala personalistům, vedoucím lékařům jednotlivých oddělení nebo přímo respondentům k vyplnění. Respondent obdržel zalepitelnou obálku, ve které byl průvodní dopis a dva dotazníky k vyplnění. Průvodní dopis obsahoval informace o anonymitě, dobrovolnosti, cílech výzkumu, instrukce k vyplnění a mou emailovou adresu v případě jakýchkoliv dotazů.

Sběr dat probíhal od listopadu do začátku února a zúčastnilo se ho 115 osob. Třináct respondentů bylo vyřazeno, jelikož byla nevyplněná velká část dotazníku nebo jeden z dotazníku nebyl vyplněn vůbec, nejčastěji se jednalo o dotazník LMI, jelikož je časově velmi náročný. Pro vyplněné dotazníky jsem si osobně přišla poté, co jsem byla informována mailem nebo telefonicky, že jsou dotazníky k dispozici.

5.5 Metody zpracování a analýzy dat

Oba dotazníky byly respondentům administrovány formou tužka – papír. Po vyhodnocení LMI dotazníku jsem získala standartní skóry, s kterými jsem dále pracovala. PVQ dotazník byl vyhodnocován zprůměrováním hodnot, tzn. sečtením všech bodů ve škále a vydělením počtem portrétů (Schwartz, 2006). Získaná data byla zpracovávána ve dvou programech, v Microsoftu Excelu a Statistice 13. Nejprve byl proveden test normality pomocí Shapiro - Wilkova W testu. Normální rozdělení vykazovaly škály – ochota učit se u souboru prodavačů (p hodnota = 0,140), orientace na status obecně (p hodnota = 0,320) a orientace na status u souboru lékařů (p hodnota = 0,183). Při zpracování dat byl proto použit Mann-Whitney U Test a Spearmanův korelační koeficient, jelikož vždy jeden ze souborů, mezi kterými byl zjišťovány rozdíly, či souvislost, nevykazoval normální rozdělení. Při testování hypotéz jsme zvolili hladinu významnosti alfa 0, 05, která je nejčastěji používána.

5.6 Etické aspekty výzkumu

Respondenti obdrželi průvodní dopis, ve kterém byli informováni o účelu výzkumu a jeho anonymitě. Účastníci uváděli pouze svůj věk a rod. Součásti byly také instrukce a má emailová adresa, přes kterou se na mě mohli obrátit v případě jakýchkoliv dotazů. Bylo jim oznámeno, že data budou použita pouze k výzkumné části mé bakalářské práce. Dotazníky byly respondentům předány v lepících obálkách, aby bylo možné je spárovat a zároveň byla zachována anonymita. Žádný z účastníků nebyl do vyplňování dotazníků nucen, každý se výzkumu zúčastnil dobrovolně bez nároku na odměnu. Třináct respondentů dotazník nedokončilo pravděpodobně z důvodu velké časové náročnosti.

6 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Hypotézy H1, H2, H3 a H4 byly ověřovány pomocí Mann-Whitneova U Testu. Nejprve jsme se zabývali rozdíly mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v osobnostních rysech, orientaci na status a tendencí učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace.

Byl prokázán statisticky významný rozdíl v orientaci na status mezi dvěma odlišnými profesemi. Hodnoty statistického testu jsou – U = 2392, Z = - 5,87 a p hodnota je < 0,001. Soubor lékařů je více orientován na status než soubor prodavačů.

Byl také prokázán statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v tendenci učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace. Hodnoty statistického testu - U = 2492, Z = -5,87 a p hodnota je < 0,001. Soubor lékařů má větší tendence získávat nové informace než soubor prodavačů.

Dále jsme se zabývali rozdíly v hodnotách mezi dvěma odlišnými profesemi. V tabulce číslo 4 je znázorněno pořadí hodnot u souboru lékařů a souboru prodavačů. Jedná se o průměrné skóry hodnot u jednotlivých povolání. Z tabulky vyplývá, že bezpečí je nejdůležitější hodnotou pro lékaře i prodavače, v ostatních hodnotách se oba soubory od sebe odlišují. U lékařů je na druhém místě stimulace, zatímco u prodavačů konformita. Naopak nejméně důležitou hodnotu je u souboru prodavačů úspěch a u souboru lékařů tuto pozici zastává hodnota tradice.

Podrobněji jsme se zabývali rozdíly mezi souborem lékařů a souborem prodavačů ve dvou hodnotách – hodnotě úspěchu a hodnotě sebeřízení.

Mann-Whitneův U Test neprokázal statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v hodnotě úspěchu. Hodnoty statistického testu – U = 3402, Z = -1,270 a p hodnota = 0,204.

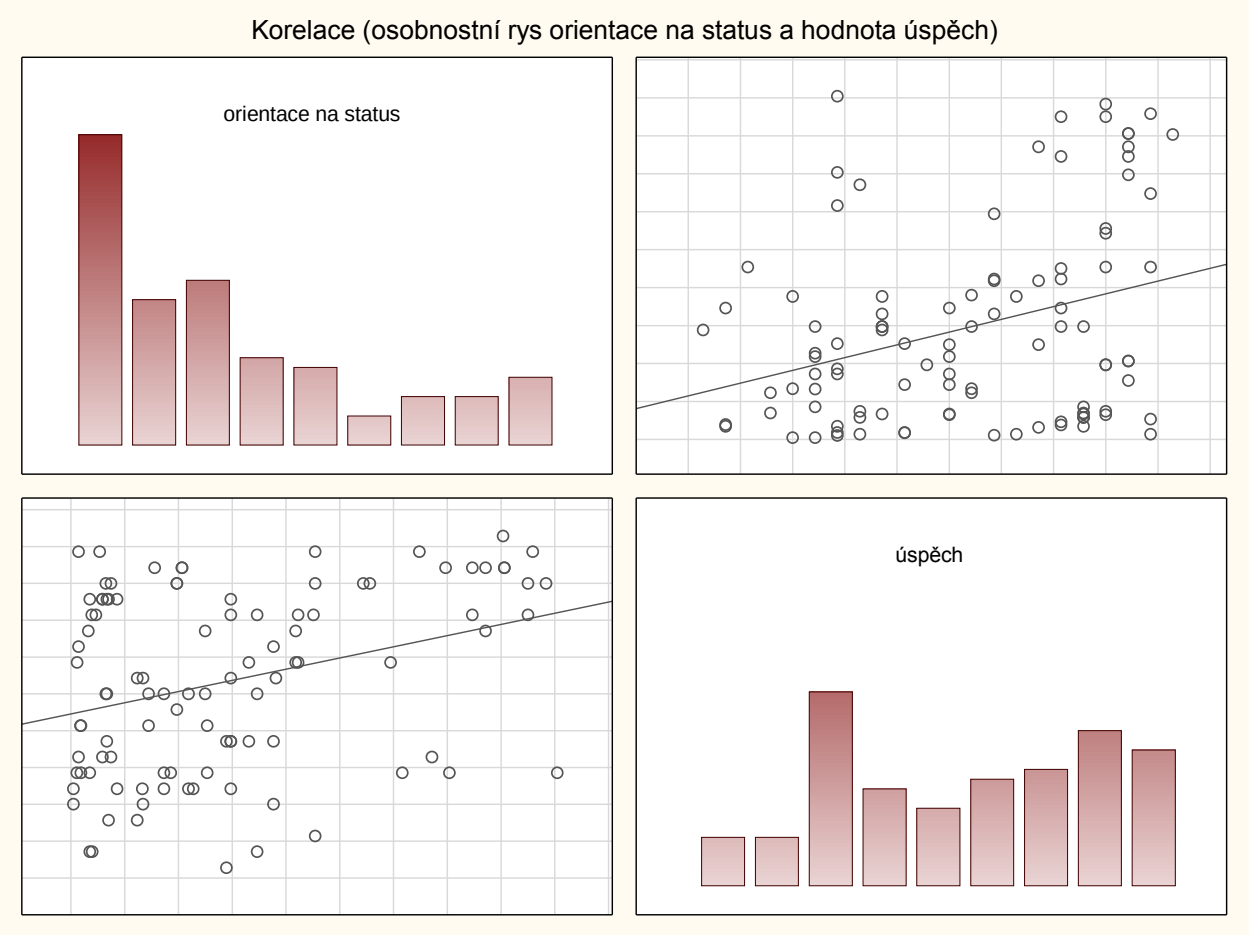
Nebyl prokázán ani statisticky významný rozdíl v hodnotě sebeřízení mezi souborem lékařů a souborem prodavačů. Hodnoty statistického testu – U = 3607, Z = - 0,777 a p hodnota = 0,435.

Pořadí	Prodavači	Skóre	Lékaři	Skóre
1.	Bezpečí	4,63	Bezpečí	4,35
2.	Konformita	4,34	Stimulace	4,29
3.	Benevelonce	4,23	Konformita	4,10
4.	Tradice	4,22	Úspěch	4,07
5.	Požitkářství	3,94	Sebeřízení	3,97
6.	Stimulace	3,90	Požitkářství	3,88
7.	Universalismus	3,87	Moc	3,73
8.	Sebeřízení	3,79	Benevolence	3,66
9.	Moc	3,40	Universalismus	3,62
10.	Úspěch	3,34	Tradice	3,54

Tab. 4: Pořadí a skóre jednotlivých hodnot u souboru lékařů a souborů prodavačů.

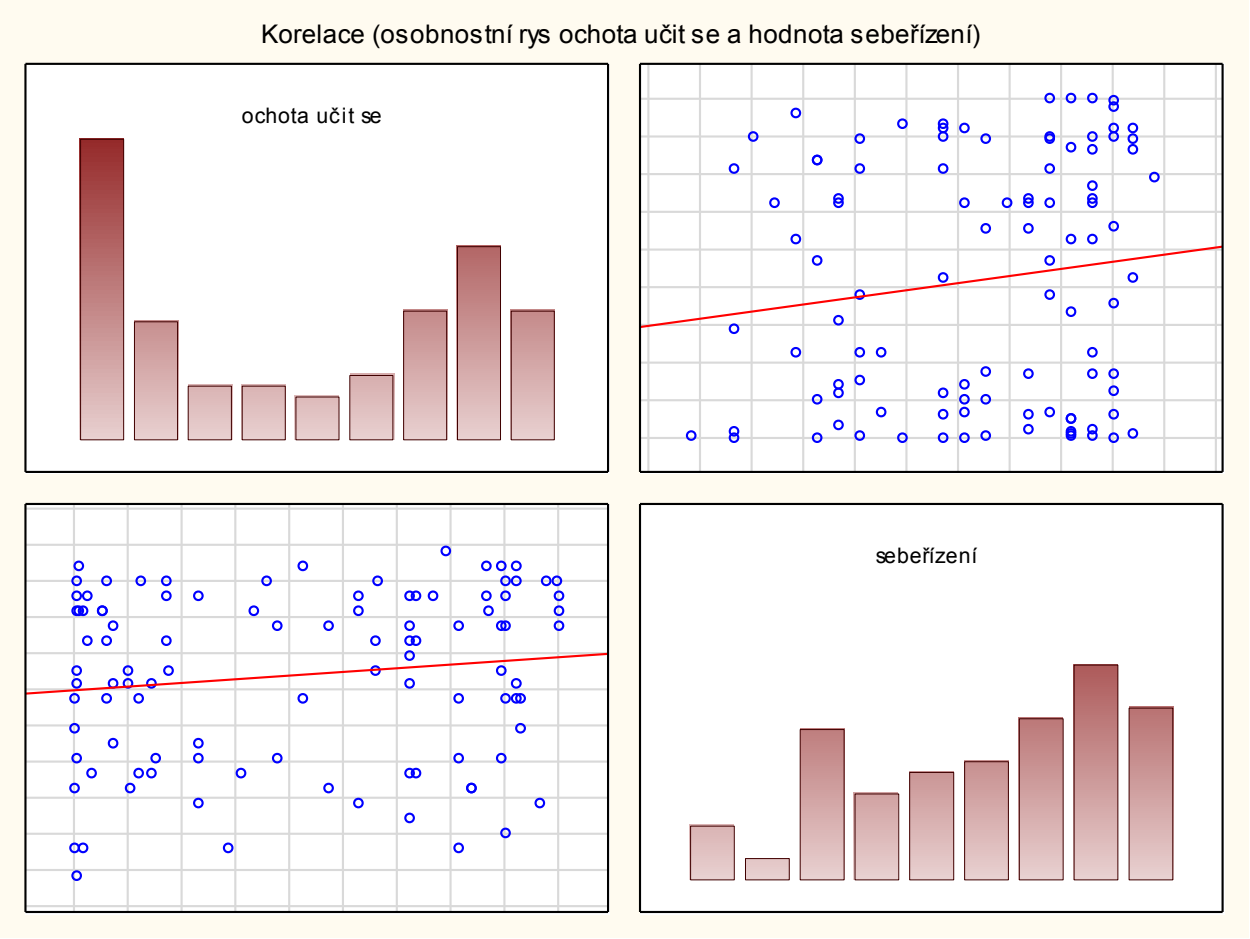
Dále jsme se věnovali souvislostem mezi osobnostními rysy (orientace na status a tendence učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace) a hodnotami (úspěch a sebeřízení). K ověření hypotéz H5 a H6 byl použit Spearmanův korelační koeficient.

Nejdříve jsme zjišťovali, jestli existuje souvislost mezi osobnostním rysem orientace na status a hodnotou úspěchu. Byla prokázána statisticky významná souvislost mezi osobnostním rysem orientace na status a pořadovou hodnotou úspěchu. Hodnota Spermanova korelačního koeficientu je 0,264 a p hodnota = 0,007. Níže je uveden graf č. 1, který znázorňuje souvislost mezi orientací na status a pořadovou příčkou hodnoty úspěchu.



Graf č. 1: Korelace mezi osobnostním rysem orientace na status a hodnotou úspěchu.

Dále jsme se zabývali vztahem mezi tendencí učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace a hodnotou sebeřízení. V tomto případě nebyla prokázána statisticky významná souvislost mezi tendencí učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace a pořadovou hodnotou sebeřízení. Hodnota Spearmanova korelačního koeficientu je 0,060 a p hodnota = 0,551. Níže je uveden graf č. 2, který znázorňuje souvislost mezi tendencí získávat a učit se nové informace a pořadovou příčkou hodnoty sebeřízení.



Graf č. 2: Korelace mezi tendencí získávat nové informace a hodnotou sebeřízení.

6.1 K platnosti hypotéz

H1: Existuje statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v tendenci učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace.

Přijímáme hypotézu H1, jelikož byl prokázán statisticky významný rozdíl v tendenci učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace mezi souborem lékařů a souborem prodavačů, $p < 0,001$.

H2: Existuje statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v orientaci na status.

Přijímáme hypotézu H2, jelikož byl prokázán statisticky významný rozdíl v orientaci na status mezi souborem lékařů a souborem prodavačů, $p < 0,001$.

H3: Existuje statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v pořadové příčce hodnoty úspěchu.

Nepřijímáme hypotézu H3, jelikož nebyl prokázán statisticky významný rozdíl mezi souborem prodavačů a souborem lékařů v pořadové příčce hodnoty úspěchu, $p= 0,204$.

H4: Existuje statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v pořadové příčce hodnoty sebeřízení.

Nepřijímáme hypotézu H4, jelikož nebyl prokázán statisticky významný rozdíl mezi souborem prodavačů a souborem lékařů v pořadové příčce hodnoty sebeřízení, $p= 0,435$.

H5: Existuje statisticky významná souvislost mezi orientací na status a pořadovou příčkou hodnoty úspěchu.

Přijímáme hypotézu H5, jelikož existuje statisticky významná souvislost mezi orientací na status a pořadovou příčkou hodnoty úspěchu, $p = 0,007$.

H6: Existuje statisticky významná souvislost mezí tendencí učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace a pořadovou příčkou hodnoty sebeřízení.

Nepřijímáme hypotézu H6, jelikož tendence učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace statisticky významně nesouvisí s pořadovou příčkou hodnoty sebeřízení, $p = 0,551$.

7 DISKUSE

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit, jestli spolu souvisí osobnostní rysy, hodnoty a vykonávané povolání. Zabývali jsme se rozdíly mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v orientaci na status, tendenci učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace, pořadové příčce hodnoty úspěchu a hodnoty sebeřízení. Dále jsme zjišťovali, jestli souvisí osobnostní rys orientace na status s pořadovou příčkou hodnoty úspěchu a tendence učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace s pořadovou příčkou hodnoty sebeřízení.

Diskuse bude věnována třem hlavním tématům. Nejprve se stručně vyjádříme k výsledkům práce a srovnáme je s dalšími výzkumy, které byly na téma věnující se osobnostním rysům a hodnotám provedeny. Poté přejdeme k limitům a přínosům práce. A tuto kapitolu ukončíme doporučením pro případné další výzkumy.

Na základě stanovené hypotézy H1 jsme zkoumali rozdíly mezi lékaři a prodavači v tendenci učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace a prohlubovat své znalosti. Výsledky ukazují, že významné rozdíly mezi lékaři a prodavači existují. Výsledek je v souladu s ostatními výzkumy, ve kterých bylo potvrzeno, že dosažený stupeň vzdělání člověka souvisí se zájmem o další vzdělávání a zvyšování klasifikace. Keller & Hruška Tvrdý (2008) tvrdí, že jedinci s nižším vzděláním se příliš často nevzdělávají. Také Czesaná, Kofroňová & Vymazal (2006) uvádí, že jedinci s nižším vzděláním se dále vzdělávají mnohem méně často, než lidé s vyšším stupněm vzdělání. Vztah mezi úrovni dosaženého vzdělání a zájmem o další vzdělávání a získávání nových informací je zřejmý. Největší zájem mají po studiu o formální i neformální vzdělávání vysokoškolsky vzdělání lidé, za nimi jsou lidé se středoškolským vzděláním a nejmenší účast je u jedinců jen se základním vzděláním. Stejně tak je tomu i u informálního učení (Český statistický úřad, 2007). Lidé se základním vzděláním nebo se středoškolským vzděláním bez maturity jsou přesvědčeni, že při hledání práce mají větší vliv na následné přijetí do zaměstnání známosti a protekce než znalosti, vzdělání a celkové schopnosti člověka (Simonová & Hamplová, 2016). Přepokládal jsme, že významné rozdíly mezi soborem lékařů a souborem prodavačů budou prokázány zejména z důvodu odlišné potřeby se vzdělávat vzhledem

k vykonávanému povolání. Studium medicíny si spíše vyberou adolescenti, kteří mají sami o sebevzdělávání, další zvyšování klasifikace a zjišťování nových informací zájem. Pokud si jedinec vybere profesi pokladní, kde se pracovní činnost mění minimálně, má pravděpodobně obecně tendenci dále se učit a získávat nové znalosti menší.

Byl potvrzen statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v orientaci na status, hypotéza H2 byla přijata. Z provedené studie vyplývá, že dosahování vyšších pozic v sociální hiearchii je jedním z důvodů k volbě studia medicíny (Millan, Azevedo, Rossi, Marco, Millan, & Arruda, 2005). Důležitým motivem ke studiu medicíny je také prestiž povolání a možnost karierního postupu (Mouralová & Tomášková, 2007). Povolání lékaře je veřejností považováno za váženou profesi, což je patrné také z žebříčku prestiže, ve kterém se lékaři dlouhodobě umísťují na prvním místě (Tuček, 2016). Člověku výkon této profese zvyšuje sociální pozici ve společnosti. Lékaři mají možnost se neustále vzdělávat. S vyšším dosaženým vzděláním a větším množstvím odborných znalostí ve svém oboru získávají jedinci větší uznání od veřejnosti a ze strany kolegů. Naopak profese prodavače je považována za jedno z nejméně prestižních povolání, nad nimi jsou například i profese opraváře, soustružníka či soukromého zemědělce (Tuček, 2016). Lze přepokládat, že v případě, že je pro člověka prestiž a sociální status důležitý vybral by si jinou profesi, která je více vážená.

Přijetí hypotézy H1 a H2 dokazuje, že jedinci vykonávající odlišné povolání se liší. Vyskytující se rozdíly v osobnostních rysech odlišných povolání korespondují také s tvrzením, že osobnost má při volbě povolání velký vliv (Melgosa, 1999; Vendel, 2008).

Na základě výzkumu (Gray, 1963) jsme očekávali, že budou existovat rozdíly mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v hodnotách, které považují za důležité. Nebylo ovšem prokázáno, že by existoval rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v pořadové příčce hodnoty úspěchu. Přestože nebyla hypotéza H3 přijata, můžeme vidět v tabulce číslo čtyři, že hodnota úspěch má po zprůměrování skóru u každého povolání odlišné pořadí. U souboru lékařů je na čtvrtém místě, zatímco u prodavačů až na desátém. Lze se domnívat, že nepřijetí této hypotézy mohla ovlivnit skutečnost, že do výzkumného souboru byli zařazeni lidé širokého věkového rozmezí. Výzkumu se zúčastnili jedinci, kteří ukončili studium v nedávné době a zároveň také lidé pracující již několik let. Z výzkumu (Horáková, 2005) je patrné, že se hodnoty během života mění. Vysokou důležitost má úspěch v zaměstnání zejména pro adolescenty a s věkem se důležitost této hodnoty snižuje.

Nebyl prokázán statisticky významný rozdíl ani mezi dvěma odlišnými profesemi v pořadové příčce hodnoty sebeřízení. V tabulce číslo čtyři je opět tato hodnota postavena

výše u lékařů než u prodavačů, není zde ovšem tak velký rozdíl jako tomu bylo u hodnoty úspěchu.

Při formulaci posledních dvou hypotéz jsme vycházeli z výzkumu (Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas, & Garrod, 2005), který potvrdil silný vztah mezi osobnostními rysy a hodnotami. Také Herringer (1998) tvrdil, že spolu osobnostními rysy a hodnoty souvisí. Výsledkem mělo být zjištění, jestli lidé skórující vysoko ve škále orientace na status budou mít také vysoce postavenou hodnotu úspěchu a naopak. Dále jsme chtěli zjistit, jestli lidé skórující vysoko v tendenci učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace budou mít také vysoce postavenou hodnotu sebeřízení. Byla potvrzena souvislost mezi osobnostním rysem orientace na status a pořadovou příčkou hodnoty úspěchu, hypotéza H5 byla přijata. Naopak souvislost mezi tendencí učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace a pořadovou příčkou hodnoty sebeřízení nebyla potvrzena.

Důvodem slabé korelace u hypotézy H5 a nepřijetím hypotézy H6 může být fakt, že jsme se zabývali souvislostmi pouze mezi jedním osobnostním rysem a jednou konkrétní hodnotou. Data byla sbírána také u specifické skupiny lidí, výzkumný soubor se skládal pouze z lékařů a prodavačů. Výzkumy, z kterých jsme vycházeli, srovnávaly mezi sebou několik hodnot a osobnostních rysů.

Za jeden z limitů práce považujeme nepřítomnost osoby v průběhu vyplňování dotazníků, která by mohla zodpovědět případně dotazy respondentů. Respondentům byly dotazníky předány mnou nebo jinou osobou a dále je vyplňovali sami. Přestože měli v obálce průvodní dopis, ve kterém jim byly podány všechny základní informace, mohli mít během vyplňování dotazníků doplňující otázky, které jsem nemohla zodpovědět. Jelikož respondenti vyplňovali dotazníky ve svém volném čase bez mé přítomnosti, nelze zaručit, že se během vyplňování dotazníků nevěnovali dalším činnostem, případně vyplňování na delší čas nepřerušili a nedošlo tedy ke zkreslení výsledků. Naopak pro některé jedince mohlo být příjemnější, že vyplňovali dotazníky v klidu, bez přítomnosti jiných osob a v čase, který jim vyhovoval.

Vyplnění obou dotazníků respondentům zabralo asi 45 minut, zejména LMI dotazník je časově velmi náročný, jeho vyplnění trvá asi 35 minut, což bylo limitující při výběru výzkumného souboru. Délka vyplňování negativně ovlivnila ochotu respondentů se výzkumu zúčastnit. Z důvodu nedokončení nebo nevyplnění velkého množství položek LMI dotazníku muselo být 13 respondentů z výzkumu vyřazeno. Původně se měli výzkumu účastnit jen respondenti určité věkové kategorii, jelikož může během života

docházet ke změnám hodnotového žebříčku. Nebylo ovšem možné adekvátní množství respondentů jedné věkové kategorie získat, proto byli do výzkumu zařazeni respondenti širšího věkového rozmezí a to od 21 do 43 let. Vysoká časová náročnost LMI dotazníku a velké množství opakujících se tvrzení mohly také způsobit mechanické vyplňování. Na časovou náročnost LMI dotazníku se lze ovšem dívat také z jiného úhlu pohledu. Je pravděpodobné, že v případě, že respondent i přes velkou časovou náročnost dotazník vyplnil, tak je to z toho důvodu, že se opravdu chtěl zapojit a dotazník je vyplněn pečlivě. Z vyhodnocování dotazníků hodnotových portrétů bylo zřejmé, že měli respondenti tendenci odpovídat na všechny portréty kladně, není proto tolik jednoznačné, které hodnoty jedinci upřednostňují. Výhodou byla určitě anonymita, díky které neměli respondenti důvod ke zkreslování odpovědí.

Při výběru lékařů nebyly kladeny žádné velké nároky, výzkumu se zúčastnili lékaři pracující na různých lůžkových odděleních, všech pracovních pozic a různého stupně dosaženého vzdělání. Lze předpokládat, že lékaři pracující na chirurgických odděleních se budou v mnoha osobnostních rysech lišit od interních lékařů.

Dalším omezením práce je využití nepravděpodobnostní metody výběru výzkumného souboru. Oba soubory byly vybírání na základě záměrného výběru a to buď přes instituci, nebo metodou sněhové koule. Výzkumu se tak zúčastnili jedinci, kteří byli požádáni o vyplnění dotazníku svými známými nebo nadřízenými. Data byla sbírána pouze ve Fakultních nemocnicích, což mohlo mít také vliv na výsledky. Lékaři, pro které je důležitá prestiž, vysoká sociální pozice ve společnosti a celkově je pro ně dosahování úspěchu v životě významné si budou pravděpodobněji vybírat větší nemocnice než lékaři, kteří upřednostňují jiné hodnoty před úspěchem a nejsou příliš orientovaní na status.

Při realizaci výzkumu na podobné téma bychom doporučili zvolit náhodný výběr při volbě respondentů do výzkumu, tedy pravděpodobnostní metodu výběru. Dále bychom navrhovali zařadit do výzkumu pouze lékaře jedné specializace, stejného stupně dosaženého vzdělání a zastupující pracovní pozice. Výsledky výzkumu mohlo zkreslit široké věkové rozmezí respondentů, proto bychom příště stanovili užší věkovou hranici. Zvážili bychom také změnu dotazníku LMI za nějakou jinou kratší metodu.

8 ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá vztahy mezi vykonávaným povoláním, hodnotami a osobnostními rysy. Cílem práce bylo zjistit, zda existují rozdíly v osobnostních rysech a hodnotách u zástupců dvou odlišných povolání. Dalším výzkumným cílem bylo zjištění, jestli existuje souvislost mezi osobnostními rysy a hodnotami. Na základě těchto cílů bylo stanoveno šest hypotéz. V práci jsme se zaobírali dvěma hodnotami (úspěch a sebeřízení), dvěma profesemi (lékaři a prodavači) a dvěma osobnostními rysy (orientace na status a tendence učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace).

Na základě provedeného výzkumu bylo prokázáno, že existují rozdíly mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v osobnostních rysech orientace na status a tendenci učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace.

Nebyl nalezen signifikantní rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v pořadových příčkách hodnoty úspěchu a hodnoty sebeřízení.

Z výsledků je také patrné, že existuje korelace mezi osobnostním rysem orientace na status a pořadovou příčkou hodnoty úspěchu. Naopak nebylo prokázáno, že by existovala souvislost mezi tendencí učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace a pořadovou příčkou hodnoty sebeřízení.

9 SOUHRN

Bakalářská práce se zabývá vztahy mezi osobnostními rysy, hodnotami a vykonávaným povoláním. Cílem bylo zjistit, jestli existuje souvislost mezi hodnotami a osobnostními rysy, a také prozkoumat rozdíly v osobnostních rysech a hodnotách u zástupců dvou odlišných povolání, lékařů a prodavačů. Práce má dvě části. Teoretická část se skládá ze tří kapitol, praktická část se věnuje popisu provedeného výzkumu a jeho výsledkům.

První kapitola teoretické části práce se zabývá povoláním. Tato kapitola začíná volbou povolání, která je definována jako „proces zahrnující rozhodování o volbě studia nebo přípravy na povolání, konkrétního povolání a celou profesní dráhu člověka“ (Průcha, Walterová a Mareš, 2003, 274). Mezi faktory ovlivňující volbu profese patří zejména osobnost, zájmy, pracovní příležitosti, prestiž povolání a potřeba zastávat určitou sociální pozici ve společnosti. Dále je věnována pozornost teoriím kariérního vývoje A. Roeové a J. L. Hollanda. Teorie A. Roe vychází z klasifikačního systému zaměstnání, který se skládá z osmi skupin a šesti úrovní (Roe & Glos, 2015). Holland (1996) se zabýval šesti typy osobnosti a pracovního prostředí. Poslední podkapitolou je vzdělání při přípravě na výkon povolání, ve které je vymezeno, jakého stupně vzdělání musí jedinec dosáhnout, aby mohl vykonávat povolání prodavače nebo lékaře. Také se zde zaobíráme tím, co člověka motivuje k dalšímu studiu a jaký má dosažené vzdělání vliv na tendenci dále se učit.

Druhá kapitola je věnována skladbě osobnosti, hodnotách a osobnostním rysům. Na základě vnitřních prvků a části osobnosti vzniká jeden celek, který se nazývá struktura osobnosti (Cakirpaloglu, 2012). Součásti skladby osobnosti jsou také osobnostní rysy, podle nich jedinec jedná určitým způsobem v odlišných situacích (Guilford, 1959). Hodnoty člověka bylo třeba určitým způsobem roztřídit, proto vzniklo několik kategorizací od různých autorů. Po klasifikaci hodnot jsem přešla k popisu funkcí hodnot dle Schwartze, Cakirpaloglu a McGuire. Podle Cakirpaloglu (2009) jsou hlavní funkcí hodnot „vytoužené, hlavně uvědomělé tendence konstituující bio-psycho-socio-duchovní podstatu lidského bytí“. Koncepce M. Rokeache a koncepce S. H. Schwartze patří mezi nejznámější typologie hodnotové orientace. Schwartz (1994) popisuje deset základních motivačních

hodnot, zatímco Rokeach (1968) věnoval pozornost zejména třem složkám hodnot a hodnoty rozdělil na terminální a instrumentální. Na základě svých poznatků autoři vycházeli při tvorbě dotazníků.

Třetí kapitola popisuje výzkumy provedené na toto téma v České republice i v zahraničí. Velké množství výzkumů se zabývalo zejména vztahem mezi osobnostními rysy a hodnotami. Z výzkumu je patrné, že vztah mezi těmito dvěma proměnnými existuje. Herringer (1998) tvrdí, že se osobnostní rysy a hodnoty v mnoha ohledech překrývají a do určité míry jsou na sobě závislé.

V praktické části práce byl nejprve stanoven výzkumný problém, jímž bylo prozkoumat vztahy mezi osobnostními rysy, hodnotami a povoláním s odlišnou mírou prestiže. Na základě výzkumného problému byly vymezeny následující cíle práce:

- Zjistit, zda existují rozdíly v osobnostních rysech u zástupců dvou odlišných povolání.
- Zjistit, zda existují rozdíly v hodnotách u zástupců dvou odlišných povolání.
- Zjistit, zda spolu souvisí osobnostní rysy a hodnoty.

Bylo formulováno šest hypotéz, které zní následovně:

- H1: Existuje statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v tendenci učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace.
- H2: Existuje statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v orientaci na status.
- H3: Existuje statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v pořadové příčce hodnoty úspěchu.
- H4: Existuje statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v pořadové příčce hodnoty sebeřízení.
- H5: Existuje statisticky významná souvislost mezi orientací na status a pořadovou příčkou hodnoty úspěchu.
- H6: Existuje statisticky významná souvislost mezí tendencí učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace a pořadovou příčkou hodnoty sebeřízení.

Design výzkumu byl kvantitativní. Byly využity dva druhy dotazníku – dotazník motivace k výkonu (LMI) k měření osobnostních rysů a dotazník hodnotových portrétů (PVQ) k měření hodnot. Výběrový soubor tvořilo celkem 115 respondentů, z toho 55 lékařů a 60 prodavačů, 6 lékařek a 7 prodavaček bylo vyřazeno z důvodu nevyplnění

jednoho z dotazníků. Do výzkumu bylo tedy zařazeno 49 lékařů a 53 prodavačů, průměrný věk respondentů byl 30,29. Sběr dat probíhal ve dvou fakultních nemocnicích a v jednom hypermarketu pomocí záměrného výběru přes instituci nebo formou sněhové koule. Data byla zpracovávána v programu Statistica 13 a v Microsoft Excelu. Byly použity dva statistické testy: Mann – Whitney U test a Spearmanův korelační koeficient.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že existuje rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v osobnostních rysech orientace na status a tendenci učit se, vyhledávat a zjišťovat si nové informace.

Nebyl prokázán statisticky významný rozdíl mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v pořadových příčkách hodnot úspěchu a sebeřízení. Byla potvrzena souvislost mezi osobnostním rysem orientace na status a pořadovou příčkou hodnoty úspěchu. Bylo zjištěno, že neexistuje souvislost mezi tendencí učit se a získávat nové informace a pořadovou příčkou hodnoty sebeřízení.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY

- Anýžová, P. (2014). *Srovnatelnost Schwartzovy hodnotové škály v mezinárodních datech.* Sociologický časopis, 50(4), 547–580.
- Balcar, K. (1991). *Úvod do studia psychologie osobnosti.* Chrudim: Mach.
- Brown, M. T., Lum, J. L., & Voyle, K. (1997). *Roe revisited: A call for the reappraisal of the theory of personality development and career choice.* Journal of Vocational Behavior, 51, 283-294.
- Cakirpaloglu, P. (2009). *Psychologie hodnot* (2. vyd.). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Cakirpaloglu, P. (2012). *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada Publishing.
- Cattell, R. B. (1945). *The principal trait clusters for describing personality*. Psychological Bulletin, 42(3), 129-161.
- Cattell, H. E. P., & Mead, A. D. (2008). The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). In Boyle, G. J., Matthews, G. & Saklofske, D. H. (Eds.): *The SAGE handbook of personality theory and assessment, Personality measurement and testing*, 2, 135-159. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Český statistický úřad. (2007). *Další vzdělávání dospělých.* Získáno 22. 3. 2019 z https://www.czso.cz/csu/czso/dalsi-vzdelavani-dospelych-2007-n-cm7qck92em.
- Drapela, V. J. (2003). *Přehled teorií osobnosti* (4. vyd.). Praha: Portál.
- Fatima, N., & Ahmad, I. (2008). *Explaining Doctors' Work Values from Personality Traits and Hospital Characteristics.* Pakistan Journal of Psychological Research, 23(3-4), 65-82.
- Ferjenčík, J. (2010). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši* (2. vyd.). Praha: Portál.
- Frankl, V. E. ([2015]). *Lékařská péče o duši*. Brno: Cesta.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K., & Garrod, D. (2005). *A Cross-Cultural Investigation Into the Relationships Between Personality Traits and Work Values.* The Journal of Psychology, 139(1), 5–32.
- Gray, J. T. (1963). *Needs and Values in Three Occupations.* Personnel, 42(3), 238-244.
- Guilford, J. P. (1959). *Personality.* New York: McGraw-Hill.

- Hartl, P., & Hartlová, H. (2015). *Psychologický slovník* (3. vyd.). Praha: Portál.
- Havlík, R. (2016). *Aktuální problémy společnosti z pohledu sociologie* (1. vyd.). Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha.
- Havlová, J. (1996). *Profesní dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání*. Praha: Karolinum.
- Herringer, L. G. (1998). *Relating Values and Personality Traits.* Psychological Reports, 83(3), 953–954.
- Hlaďo, P. (2012). *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Brno: Konvoj.
- Holland, L. J. (1959). *A Theory of Vocational Choice.* Journal of Counseling Psychology, 6(1), 35-45.
- Holland, J. L. (1996). *Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions.* American Psychologist, 51(4), 397–406.
- Horáková, N. (2005). *Co je pro nás v životě důležité?* Časopis Naše společnost, Získáno 22. 3. 2019 z https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c3/a558/f28/100045s_horakova-hodnoty.pdf
- Hřebíčková, M. (2011). *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění*. Praha: Grada Publishing.
- Humburk, M. (2017). *Personality and field of study choice in university*. Education Economics, 25(4), 366-378.
- Kapr, J. (1967). *Prestiž povolání.* Sociologický časopis, 3(6), 740-747.
- Karuppaiya, S. (2007). *Work values, personality traits and career success* (Disertační práce). Získáno 5.11. 2018 z https://core.ac.uk/display/11974465/tab/similar-list
- Keller, J., & Hruška Tvrdý, L. (2008). *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Kohoutek, R. (2000). *Základy psychologie osobnosti*. Brno: CERM.
- Kohoutek, R. (2002). *Základy užité psychologie.* Brno: CERM
- Kučerová, S. (1996). *Člověk - hodnoty - výchova: kapitoly z filozofie výchovy*. Prešov: MANACON.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation.* Psychological Review, 50(4), 370–396.

- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality.* New York: Harper.
- McCrae, R. R., & Costa Jr., P. T. (1999). A Five-Factor theory of personality. In: L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*, 139-153. New York: Guilford Press.
- Melgosa, J. (1999). *Žít naplno: kniha o dospívání*. Praha: Advent-Orion.
- Millan, L. R., Azevedo, R. S., Rossi, E., De Marco, O. L. N., Millan, M. P. B., & Arruda, P. C. V. de. (2005). *What is behind a student's choice for becoming a doctor?* Clinics, 60(2), 143-150.
- Mouralová, M., & Tomášková, A. (2007). *Studijní neúspěšnost na českých vysokých školách a důvody, které k ní vedou.* AULA, 15(1), 16-25. Získáno 1. 2. 2019 z ftp://193.87.31.84/0062587/03-2007-1-studijni-neuspesnost.pdf
- Nakonečný, M. (1993). *Základy psychologie osobnosti*. Praha: Management Press.
- Nakonečný, M. (2009). *Psychologie osobnosti* (2. vyd.). Praha: Academia.
- Nakonečný, M. (2014). *Motivace chování* (3. vyd.). Praha: Triton.
- Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career Development and systems Theory. Connecting Theory and Practice.* Rotterdam: Sense Publishers.
- Plháková, A. (2007). *Učebnice obecné psychologie.* Praha: Academia.
- Průcha, J., Mareš, J., & Walterová, E. (2003). *Pedagogický slovník* (4. vyd.). Praha: Portál.
- Prudký, L. (2009). *Inventura hodnot: výsledky sociologických výzkumů hodnot ve společnosti České republiky.* Praha: Academia.
- Pugnerová, M. (2006). *Profesionální orientace*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání 66 – 51 – H/01 Prodavač (2007). Praha: MŠMT. Získáno 18. 2. 2019 z http://zpd.nuov.cz/RVP/H/RVP%206651H01%20Prodavac.pdf
- Rigel, F. (2014). *Školský zákon: komentář*. Praha: C. H. Beck.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). *The Big Five personality factors and personal values.* Personality and Social Psychology Bulletin, 28(6), 789-801.
- Roe, A., & Klos, D. (1969). *Occupational Classification.* The Counseling Psychologist, 1(3), 84–89.

- Roe, A., & Lunneborg, P. W. (1990). Personality development and career choice. In D. Brown & L. Brooks, *The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass social and behavioral science series. Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, 68-101. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rogers, C. R. (1964). *Toward a modern approach to values: The valuing process in the mature person.* The Journal of Abnormal and Social Psychology, 68(2), 160-167.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Ian Glendon, A. (2008). *The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective.* Journal of Vocational Behavior, 73(1), 132–142.
- Rokeach, M. (1968). *A Theory of organization and Change Within Value-Attitude Systems.* Journalof Social Issues, 24(1), 13-33.
- Rokeach, M. (1971). *Long-range experimental modification of values, attitudes, and behavior.* American Psychological Association, 453-459.
- Rubinštejn, S. L. (1967). *Základy obecné psychologie* (2. vyd.). Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- Řeháková, B. (2006). *Měření hodnotových orientací metodou hodnotových portrétů S. H. Schwartze.* Sociologický časopis, 42(1), 107-128.
- Řehan, V., & Cakirpaloglu, P. (2000). *Sociální status a hodnotová orientace mladé generace.* Československá psychologie, 44(3), 202-215.
- Říčan, P. (2010). *Psychologie osobnosti: obor v pohybu* (6. vyd.). Praha: Grada.
- Schuler, H. (2011). *LMI - dotazník motivace k výkonu: příručka* (2. vyd.). Praha: Hogrefe - Testcentrum.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). *Toward a universal psychological structure of human values.* Journal of Personality and Social Psychology, 53(3), 550-562.
- Schwartz, S. H. (1994). *Are there universal aspects in the structure and contents of human values?* Journal of Social Issues, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S.H. (1999). *A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work.* Applied psychology: An international review, 48(l), 23-47.
- Schwartz, S.H. (2003). A proposal for measuring value orientations across nations (Chapter 7). In Questionnaire development package of the European Social Survey. Získáno 23.3.2019 z

https://www.researchgate.net/publication/312444842_A_proposal_for_measuring_value_orientations_across_nations

- Schwartz, S. H. (2006). *Basic human values: Theory, measurement and applications.* Revue française de sociologie, 42, 249-288.
- Schwartz, S. H. (2012). *An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values.* Online Readings in Psychology and Culture, 2(1).
- Simonová, N., & Hamplová, D. (2016). *Další vzdělávání dospělých v České republice - kdo se ho účastní a s jakými důsledky?* Sociologický Časopis, 52(1), 3-25.
- Smékal, V. (2004). *Pozvání do psychologie osobnosti: člověk v zrcadle vědomí a jednání* (2. vyd.). Brno: Barrister & Principal.
- Svobodová, D. (2015). *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Praha: Grada.
- Tracey, T. J. G., Robbins, S. B., & Hofsess, C. D. (2005). *Stability and change in interests: A longitudinal study of adolescents from grades 8 through 12.* Journal of Vocational Behavior, 66(1), 1-25.
- Tuček, M. (2003). *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- *Tuček, M. (2016). Prestiž povolání - únor 2016. Získáno 1. 2. 1019 z* https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a2025/f9/eu160309.pdf
- Vávra, M. (2007). *Hodnotový portrét evropských zemí: srovnávací analýza s použitím přístupu Shaloma Schwartze.* Praha: CESES FSV UK.
- Vendel, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Praha: Grada.
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).
- Zákon č. 67/2017 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta.

Seznam obrázků, tabulek a grafů

Obr. 1: Kruhový model klasifikačního systému zaměstnání

Obr. 2: Teoretická struktura vztahů motivačních typů hodnot

Tab. 1: Definice a příklady jednotlivých typů hodnot

Tab. 2: Charakteristiky respondentů zařazených do výzkumu z hlediska věku

Tab. 3: Přehled položek řadících se k jednotlivým škálám

Tab. 4: Pořadí a skóre jednotlivých hodnot u souboru lékařů a souborů prodavačů.

Graf č. 1: Korelace mezi osobnostním rysem orientace na status a hodnotou úspěchu

Graf č. 2: Korelace mezi tendencí získávat nové informace a hodnotou sebeřízení

Seznam příloh

Příloha 1: Abstrakt v českém jazyce

Příloha 2: Abstrakt v anglickém jazyce

Příloha 3: Průvodní dopis

Příloha 4: Ukázka matice dat

Příloha 1: Abstrakt v českém jazyce

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Prestiž vykonávaného povolání a dosažené hodnoty v dotazníku LMI a PVQ

Autor práce: Martina Kudělová

Vedoucí práce: PhDr. Martin Seitl. Ph.D.

Počet stran a znaků: 59 stran, 99 472 znaků

Počet příloh: 4

Počet titulů použité literatury: 75

Abstrakt:

Bakalářské práce se zabývá vztahy mezi osobnostními rysy, hodnotami a vykonávaným povoláním. Cílem práce je zjistit, zda existují rozdíly a souvislosti mezi těmito třemi konstrukty. Práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část práce se skládá ze tří kapitol, kterými jsou povolání, osobnost a výzkumy provedené na toto téma. Byl použit kvantitativní design výzkumu. Data byla získána od lékařů pracujících na lůžkových odděleních a od prodavačů pracujících v hypermarketech pomocí dotazníkového šetření Byly použity dva druhy dotazníků – dotazník hodnotových portrétů (PVQ) a dotazník motivace k výkonu (LMI). Byl prokázán rozdíl v osobnostních rysech mezi souborem lékařů a souborem prodavačů. Výsledky neukazují rozdíly mezi souborem lékařů a souborem prodavačů v jejich hodnotách. Byla zjištěna souvislost mezi osobnostním rysem orientace na status a pořadovou příčkou hodnoty úspěchu a naopak nebylo potvrzeno, že by existovala souvislost mezi tendencí získávat nové informace a pořadovou příčkou hodnoty sebeřízení.

Klíčová slova: povolání, osobnostní rysy, hodnoty

Příloha 2: Abstrakt v anglickém jazyce

ABSTRACT OF THESIS

Title: Prestige of carrying works and achieved values in the questionnaire LMI and PVQ

Author: Martina Kudělová

Supervisor: PhDr. Martin Seitl. Ph.D.

Number of pages and charakters: 59 pages, 99 472 characters

Number od appendices: 4

Number of references: 75

Abstract:

This bachelor's thesis looks at the relationships between personality traits, values and occupation. The objective of the thesis is to ascertain whether there are differences and connections between these three constructs. The thesis is divided into theoretical and practical sections. The theoretical section comprises three chapters, specifically occupation, personality and research carried out on the topic. A research quantitative design was used. The data was acquired from doctors working in wards and sales assistants working in hypermarkets through the use of a questionnaire survey. Two types of questionnaire were used – a Portrait Values Questionnaire (PVQ) and an Achievement Motivation Test (LMI). A difference was demonstrated between the set of doctors and the set of sales assistants in their values. A connection was found between the focus on status personality trait and the success value order number, while in contrast no connection was confirmed between the tendency to acquire new information and the order number for the value of self-management.

Key words: occupation, personality traits, values

Příloha 3: Průvodní dopis

Dobrý den,

dotazníky, které jste právě otevřeli, se vztahují k výzkumu vykonávaného povolání a dosažených hodnot v dotaznících motivace k výkonu a hodnotových portrétů. Cílem mé práce je zjistit, jestli mají výsledky obou dotazníku souvislost s povoláním, které člověk vykonává.

Dotazník motivace k výkonu (LMI) obsahuje 170 položek, dotazník hodnotových portrétů (PVQ) se skládá se 40 položek. Na každou položku odpovězte vybráním výroku z uvedené škály, která Vaši odpověď vystihuje nejvíce. Neexistují správné nebo špatné odpovědi, proto prosím odpovídejte pravdivě.

Účast ve výzkumu je dobrovolná a můžete ji kdykoliv během vyplňování ukončit. Vyplněním dotazníku dáváte souhlas s poskytnutím údajů. Údaje jsou anonymní a nebudou použity jinak, než k interpretaci výsledků v rámci bakalářské práce.

V případě nejasností nebo zájmu o bližší informace ohledně výzkumu mě můžete kontaktovat na martinakudelova@post.cz.

Děkuji za Váš čas a ochotu podílet se na výzkumu.

Martina Kudělová

Příloha 4: Ukázka matice dat

	A	B	C	D	E
1	Jméno	Věk	Pohlaví	HS ochota učit se	HS orientace na status
2	L01	32	žena	55	19
3	L02	34	muž	65	66
4	L03	42	muž	55	43
5	L04	27	žena	54	28
6	L05	28	žena	40	36
7	L06	28	muž	66	28
8	L07	28	muž	38	31
9	L08	29	muž	39	40
10	L09	39	muž	50	47
11	L10	37	muž	48	50
12	L11	29	muž	51	33
13	L12	33	muž	40	43
14	L13	29	muž	53	56
15	L14	35	žena	49	54
16	L15	37	žena	54	62
17	L16	26	muž	55	58
18	L17	27	muž	53	45
19	L18	31	žena	53	46
20	L19	30	žena	58	63
21	L20	35	muž	40	35
22	L21	35	žena	41	40

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Jméno	Věk	Pohlaví	PVQ SD	PVQ ST	PVQ HE	PVQ AC	PVQ PO	PVQ SE	PVQ CO
2	L01	32	žena	3,8	1,3	2	2	1,7	4,8	5,3
3	L02	34	muž	5,3	4,3	4,7	2,3	4,7	5,2	5,5
4	L03	42	muž	4,8	4,3	4,7	3,3	4	5,2	5,3
5	L04	27	žena	4,8	4,3	5,7	4,5	1,7	4,8	4,3
6	L05	28	žena	5,3	5	5	5	3,7	5	5,3
7	L06	28	muž	5	5,7	5	3	2	5	4,5
8	L07	28	muž	4	3,7	5,3	2,3	5,7	4,8	3
9	L08	29	muž	2,3	2,7	3,7	1,8	2,7	3,8	4,8
10	L09	39	muž	4,5	3,3	3,7	4	5,7	5	5,5
11	L10	37	muž	4,8	5	3	5,8	1,7	3,4	4,8
12	L11	29	muž	2,5	4,3	3,7	5	2,3	2,4	4,5
13	L12	33	muž	3,8	5	6	5,3	4,3	5	5,3
14	L13	29	muž	2	4,7	3,7	5,5	5,3	4	2
15	L14	35	žena	2,3	5,3	5,3	4	3	4,8	3,3