

Životní hodnoty vysokoškolských studentů ekonomických oborů

Diplomová práce

Vedoucí práce:

Mgr. Eva Abramuszkinová Pavlíková, Ph.D., M.A. Bc. Radek Svoboda

Vypracoval:

Brno 2017



ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zpracovatel : **Bc. Radek Svoboda**
Studijní program: Ekonomika a management
Obor: Manažersko-ekonomický
Název tématu: **Životní hodnoty vysokoškolských studentů ekonomických oborů**
Rozsah práce: 4AA

Zásady pro vypracování:

1. V úvodu se seznámit se základy problematiky výzkumu životních hodnot se zaměřením na vysokoškolské studenty zejména ekonomických oborů. Prostudovat vyhlášku o závěrečných pracích a doprovodné dokumenty umístěné na fakultních stránkách.
2. Cílem diplomové práce je zjistit, zda jsou životní hodnoty vysokoškolských studentů ekonomických oborů ovlivněny jejich osobnostní charakteristikou s možnými důsledky pro manažerskou praxi. Student provede A. analýzu dostupných výzkumů týkajících se vysokoškolských studentů v ČR a jejich hodnotového zaměření, B. realizuje vlastní sběr dat u studentů ekonomických oborů s cílem získat informace na základě sociologického dotazníku výzkumu hodnot, ale také osobnostního dotazníku, C. srovná a vyhodnotí výsledky těchto dotazníků, D. navrhne aplikaci poznatků do manažerského prostředí.
3. V kapitole Literární přehled bude předložena analýza odborných poznatků ze sledované problematiky.
4. V metodice závěrečné práce bude podrobně zmapován celý proces tvorby práce, včetně veškerých vědeckovýzkumných metod a jejich specifikace. Autor bude používat zejména techniku dotazníkové šetření a osobnostní test. Dotazníky budou vyhodnoceny statistickým softwarem.
5. Při tvorbě vlastní práce bude nejprve vypracována část analytická, kde proběhne sběr a analýza primárních i sekundárních dat. V souladu s cíli práce bude provedeno vyhodnocení dotazníkového šetření a osobnostních testů s cílem zjistit zda na životní hodnoty vysokoškolských studentů ekonomických oborů má vliv jejich osobnostní charakteristika a jak je možné tyto poznatky využít v managementu.
6. V kapitole Diskuse budou diskutovány omezující faktory, které by mohly ovlivnit vyvozené závěry. V závěru práce budou shrnuty nejdůležitější poznatky práce.
7. V přehledu literatury budou uvedeny všechny použité zdroje ve formátu požadovaném normou. Do příloh lze zařadit zajímavé výsledky, které nebyly použity ve vlastní práci, popřípadě přiložit doplňkové materiály.

Seznam odborné literatury:

1. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2011. 372 s. ISBN 978-80-246-1966-8.
2. PABIAN, P. – ŠÍMA, K. – PRUDKÝ, L. *České vysoké školství : na cestě od elitního k univerzálnímu vzdělávání 1898-2009*. Praha: Grada, 2010. 162 s. ISBN 978-80-247-3009-7.
3. ABRAMUSZKINOVÁ PAVLÍKOVÁ, E. – PRUDKÝ, L. – ŠMÍDOVÁ, M. – KUČEROVÁ, E. – ANGELOVSKÁ, O. – MOURALOVÁ, M. – TICHÝ, R. – VÁVRA, M. *Inventura hodnot. Výsledky sociologických výzkumů hodnot ve společnosti České republiky*. 1. vyd. Praha: Academia, 2009. 341 s. Novověk, sv.6. ISBN 978-80-200-1751-2.
4. PRUDKÝ, L. *Přístupy k sociologickému empirickému zkoumání hodnot*. 1. vyd. Praha: CESES UK FSV, 2007. 72 s. Studie CESES : Metodolog Teoretik = CESES papers : Theory.
5. PUNCH, K. *Základy kvantitativního šetření*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. 150 s. ISBN 978-80-7367-381-9.
6. ŘEZANKOVÁ, H. *Analýza kategoriálních dat pomocí SPSS*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1997. 78 s. ISBN 80-7079-728-2.
7. FIELD, A P. *Discovering statistics using IBM SPSS statistics : and sex and drugs and rock "n" roll*. 4. vyd. Los Angeles: Sage, 2013. 915 s. ISBN 978-1-4462-4917-8.
8. HEBÁK, P. – SVOBODA, L. *Statistika v SPSS : 1. část*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1994. 139 s. ISBN 80-7079-223-7.

Datum zadání diplomové práce: březen 2016

Termín odevzdání diplomové práce: květen 2017



Bc. Radek Svoboda
Autor práce




Mgr. Eva Abramuszkinová Pavlíková, Ph.D., M.A.
Vedoucí práce



Mgr. Ing. Jana Mikušová, Ph.D.
Vedoucí ústavu


doc. Ing. Arnošt Motyčka, CSc.
Děkan PEF MENDELU

Rád bych zde poděkoval Mgr. Evě Abramuszkinové Pavlíkové, Ph.D., M. A. za ochotu, podnětné připomínky a pomoc při odborných konzultacích. Dále také Ing. Liborovi Prudkému, Ph.D. za souhlas s použitím části jeho sociologického dotazníku a ochotné odpovědi na otázky, týkající se konceptu hodnot.

V neposlední řadě chci poděkovat také všem respondentům bakalářského i navazujícího magisterského studia, kteří se zúčastnili mého výzkumu.

Čestné prohlášení

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

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

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

V Brně dne 20. 3. 2017

Abstract

Svoboda, R. Life values of university students in economic fields. Diploma thesis. Brno: Mendel University in Brno, 2017.

In diploma thesis I consider problems of life values and value orientation of university students in economic fields. Thesis is divided into theoretical and practical part. The theoretical part describes basic professional knowledge and available results of research on value orientation in Czech Republic. There are also described basic principles of personality typology, especially MBTI typology. Requirements of employers for graduates and indicators, that predict successful managers, are described at the end of theoretical part.

The practical part contains a quantitative analysis of the survey, which can lead to revelation of the relationship between personality MBTI types and value orientation. Analysis is conducted in IBM SPSS Statistics software, which allows testing of dependencies between files of large data volumes. The results of this analysis are interpreted for use in management. Discussion part of thesis contains limiting factors that could affect final results. The most important findings of my work are summarized in conclusion.

Keywords

Value orientation, personality typology, successful manager

Abstrakt

Svoboda, R. Životní hodnoty vysokoškolských studentů ekonomických oborů. Diplomová práce. Brno: Mendelova Univerzita v Brně, 2017.

V diplomové práci se zabývám problematikou životních hodnot a hodnotových orientací vysokoškolských studentů ekonomických oborů. Práce je rozdělena na část literární přehled a vlastní práce. V části literární přehled jsou popsány základní odborné poznatky a dostupné výsledky výzkumů problematiky hodnotových orientací v ČR. Dále jsou zde popsány základní principy typologie osobnosti, zejména pak typologie MBTI. V závěru části literární přehled jsou popsány poznatky požadavků zaměstnavatelů po absolventech a indikátory, které předurčují úspěšné manažery.

V části vlastní práce je provedena kvantitativní analýza dotazníkového šetření za účelem zjištění vztahů mezi osobnostními typy podle typologie MBTI a hodnotovou orientací. Analýza je provedena v programu IBM SPSS Statistics, který umožňuje testovat závislosti mezi soubory velkých objemů dat. Závěry kapitoly vlastní práce jsou interpretovány pro využití v managementu. V kapitole diskuze jsou diskutovány omezující faktory, které mohly ovlivnit vyvozené závěry. V závěru práce jsou shrnuty nejdůležitější poznatky práce.

Klíčová slova

Hodnotová orientace, osobnostní typologie, úspěšný manažer

Obsah

1	Úvod a cíl	9
1.1	Úvod.....	9
1.2	Cíl práce.....	10
2	Metodika	11
3	Literární přehled	12
3.1	Vymezení základních pojmů	12
3.1.1	Hodnoty.....	12
3.1.2	Hodnotová orientace	13
3.2	Typologie hodnot	14
3.3	Funkce hodnot a hodnotové orientace	16
3.4	Přístupy ke zkoumání hodnotových orientací.....	18
3.4.1	Kvantitativní sociologické empirické výzkumy založené AD HOC	18
3.4.2	Nejvýznamnější současné koncepty hodnot.....	19
3.4.2.1	Koncept Michaela Rokeache	19
3.4.2.2	Koncept Ronalda Ingleharta	20
3.4.2.3	Koncept Geerta Hofstedeho	21
3.4.2.4	Koncept S. H. Schwartze	21
3.4.3	Návrh na nový koncept hodnot podle Libora Prudkého.....	22
3.5	Hodnotová orientace vysokoškolských studentů ČR	23
3.6	Osobnost.....	25
3.6.1	Vývoj osobnosti.....	26
3.6.2	MBTI typologie osobnosti	27
3.7	Požadavky na absolventy vysokých škol a teorie úspěšného manažera	33
4	Vlastní práce	37
4.1	Metodologie výzkumu	37
4.2	Sběr a zpracování dat	38
4.3	Výzkumný vzorek.....	39
4.4	Stanovení výzkumných hypotéz.....	40
4.4.1	Hypotéza č. 1	41

4.4.2	Hypotézy č. 2 – 9.....	41
4.5	Výsledky výzkumu	41
4.5.1	Koncept hodnot - koncept 1	41
4.5.2	Hodnotové orientace.....	42
4.5.3	Hodnotové rámce	44
4.5.4	Typologie osobnosti podle MBTI – koncept 2	47
4.5.5	Činnosti úspěšných manažerů – koncept 3	49
4.5.6	Požadavky zaměstnavatelů – koncept 3.....	49
4.5.7	Závislost hodnotové orientace na osobnostním typu	50
4.6	Aplikace výsledků do manažerského prostředí.....	51
5	Diskuze	53
6	Závěr	57
7	Seznam použité literatury	58
8	Seznam obrázků	61
9	Seznam tabulek	62
A	Dotazník pro studenty bakalářského studia	64
B	Dotazník pro studenty navazujícího magisterského studia	70

1 Úvod a cíl

1.1 Úvod

Na úvod přibližuji důvody, které mě vedly k výběru tohoto tématu diplomové práce. V dnešním světě máme téměř nekonečné možnosti směrů, kterými se bude náš život ubírat. Média kolem nás jsou plná motivačních článků, které nám říkají, co je pro nás nejlepší a jakým postupem toho dosáhnout. V množství případů se směry právě toho nejlepšího kříží a vzdalují od sebe. Lidé se pak ztrácí v těchto radách a panuje u nich nejistota. Svět nám radí a našeptává, co je důležité pro naši budoucnost bez ohledu na to, kým jsme jako osobnost. Každý je stejný a přitom jiný. Když jsem vypsané téma uviděl poprvé, hned jsem si uvědomil, že tohle téma chci zpracovávat, protože je to téma, které přímo na první pohled nemusí souviset s manažerským prostředím, avšak zajímá mě a vzbuzuje ve mně otázky vhodné k diskusi. Na druhý pohled jsem viděl na hodnotové orientaci manažerský podtext, který může být použitelný zejména při práci lovce talentů či výběrovém řízení na manažerské pozice.

Předkládaná práce se zabývá hodnotovou orientací vysokoškolských studentů ekonomických oborů. Hodnoty jsou tématem každé doby, jelikož jedinci upřednostňují určité životní či jiné hodnoty před ostatními v každém okamžiku svého života.

Preference určitých hodnot před ostatními hodnotami je ovlivněna množstvím faktorů, kterými jsou věk, vzdělání, příjem, pohlaví a subjektivní sociální zařazení. (Řeháková, 2001)

Pracuji s výstupem a postupy výzkumu Libora Prudkého, který zkoumá hodnotové orientace podle modifikovaného konceptu hodnot. Vzhledem k tomuto faktu je pro mě jeho práce klíčovým zdrojem informací pro literární rešerši, kde Prudkého často uvádím jako autora.

Všechny uvedené faktory se v průběhu života mění. Změna může přijít chtěně nebo nechtěně. Existuje ale vlastnost člověka, která je víceméně daná a člověk ji jen stěží může změnit. Jedná se o osobnost člověka, jakožto soubor vrozených a získaných dispozic. Jsou to znaky, kterými se lidé podobají, ale také se navzájem odlišují. (Hartl, 2000)

Lidé nemohou změnit svou hlavní podstatu, která je od přírody pro každého jedinice daná. Pokud lva připravíme o všechny zuby, získáme milou kočičku? Nikoliv. Budeme mít velkého bezzubého lva. (Kersey, Bates, 2006)

V práci se tedy zaměřuji na typologii osobnosti jako faktor, který ovlivňuje preference určitých hodnotových orientací. Vztahy mezi typologií osobnosti a hodnotovou orientací dále zkoumám v návaznosti na indikátory znaků úspěšných manažerů z hlediska schopností a klíčových dovedností, které jsou pro manažery 21. století klíčové. Následně poznatky navrhuji aplikovat do manažerského prostředí, zejména pak při výběrových řízeních pro manažerské pozice.

1.2 Cíl práce

Cílem diplomové práce je zjistit, zda jsou životní hodnoty vysokoškolských studentů ekonomických oborů ovlivněny jejich osobnostní charakteristikou s možnými důsledky pro manažerskou praxi.

Nejdříve jsem provedl analýzu dostupných výzkumů týkajících se vysokoškolských studentů v ČR a jejich hodnotového zaměření. V této části také analyzuji požadavků zaměstnavatelů na absolventy VŠ a spolu s teorií efektivního a úspěšného manažera, shrnu jaké schopnosti, vlastnosti a dovednosti by měl mít absolvent VŠ, který se uchází o zaměstnání manažera.

Sběr vlastních dat byl uskutečněn prostřednictvím vlastního sociologického dotazníku, který obsahuje i část zaměřenou na charakteristické dovednosti úspěšných manažerů, a část s testem MBTI typologie osobnosti.

Vyhodnocením a srovnáním získaných dotazníků prostřednictvím softwaru IBM SPSS Statistics, jsem získal výsledky, které navrhuji aplikovat do manažerského prostředí.

2 Metodika

Předkládaná práce je strukturována na literární rešerši a vlastní práci. V literární rešerši se věnuji předchozímu poznání o dané problematice. Cílem této části je popsat, shrnout a utřídit nabyté poznatky o hodnotách a hodnotových orientacích vysokoškolských studentů. V této části je dále přiblížena problematika lidské osobnosti, její typologie a teorie osobnostních typů. Závěr literární rešerše je věnován osobnosti manažera 21. století a předpokladům pro jeho efektivní a úspěšnou práci. V první části práce čerpám a získávám poznatky z odborné české i zahraniční literatury.

Ve vlastní práci vycházím z poznatků získaných prostřednictvím dotazníků, které byly předloženy k vyplnění studentům ekonomických oborů bakalářského stupně studia v rámci předmětu Sociologie a sociální psychologie a studentům navazujícího magisterského studia v rámci předmětu Makroekonomie 2. V dotazníku se nachází část, týkající se hodnotové orientace na základě konceptu Libora Prudkého, standardizovaný MBTI dotazník typologie osobnosti a část, která je zaměřena na vlastnosti úspěšných manažerů, a také na schopnosti a dovednosti, které jsou od zaměstnavatelů po absolventech požadovány. Prostřednictvím softwaru IBM SPSS Statistics jsem dotazníky vyhodnotil jako kvantitativní sociologický výzkum, kde zkoumám a ověřuji závislosti mezi hodnotovými orientacemi a osobnostními typy respondentů. Tyto závislosti jsou testovány pomocí chí-kvadrát testu nezávislosti v rámci používaného softwaru. Získané poznatky jsou interpretovány pro uplatnění v manažerské praxi, zejména pak při výběrových řízeních na manažerské pozice.

V diskuzi poukazuji na možné faktory, které měly vliv na výsledky výzkumu vlastní práce. Tyto faktory zde hlouběji rozebírám a vyvozuji difference, které mohly nastat.

V závěru práce sumarizuji získané poznatky o osobnostní typologii MBTI, hodnotové orientaci respondentů a následných potenciálních úspěšných manažerů.

3 Literární přehled

3.1 Vymezení základních pojmů

3.1.1 Hodnoty

Ať už se hodnotami rozumí cokoli, vždy se v nějaké míře jedná o jeden ze základních stavebních kamenů motivací, chování, utváření vztahů a struktur ve společnosti i ve všech jejích částech. Určitá hodnotová struktura charakterizuje dobu, epochu, ale i generaci. Je jedním ze zdrojů kultury a kulturnosti. Přijetím určitých hodnot přijímáme určité specifikace cílů a perspektiv, možností a nadějí. Prudký ve své knize uvádí, že hodnoty vznikají na základě hodnocení a posléze se stávají zdrojem dalšího hodnocení. Z tohoto tvrzení usuzuje, že tedy přesně pouhým pozorováním nelze poznat hodnoty. Tento fakt musím vzít v úvahu při sociologickém zkoumání hodnot. Nejdříve musím vybrat **koncept hodnot**, se kterým budu pracovat a posléze stanovit proces zkoumání, který budu aplikovat. Literatura je v tomto ohledu velmi různorodá a protichůdná. (Prudký, 2009)

V psychologii osobnosti jsou hodnoty abstraktní a obecné principy, vztahující se na vzorce chování v určité kultuře či společnosti, kterým jsou přisuzovány větší či menší váhy důležitosti. Tímto způsobem se hodnoty formují už od dětství procesem socializace a stávají se základními principy, kolem kterých lidé tvoří své individuální a sociální cíle. Hodnoty se popisují jako to, co jednotlivec vnímá jako žádoucí, jindy se uvádí, že hodnoty psychologicky určují naše volby. (Homola, 1992)

Podle **Maxe Schelera**, jak uvádí Prudký (2009), jsou hodnoty **zvláštní vlastnosti zkušenosti**. Hodnoty podle něj existují bez lidského zapříčinění a každý je prožívá subjektivně. Tento přístup vysvětluje, proč jsou pro někoho určité hodnoty více či méně podstatné než pro jiného jedince. Hodnoty chápe jako absolutní, avšak požitky z těchto hodnot je relativní. Dále jsou hodnoty chápány jako **produkt subjektivního vztahu ke skutečnosti**. Jedinec v tomto případě sám hodnoty tvoří, na rozdíl od přechodného chápání, kdy hodnoty existují bez lidského přičinění. Hodnota symbolizuje specifický vztah mezi člověkem a různými věcmi, přičemž základem tohoto vztahu je přijetí či odmítnutí. Zdrojem těchto vztahů může být podle **Sterna emocionalita lidské subjektivity**. City a emoce mají podle něj největší vliv na úsudek o vztazích k předmětům, které tvoří skutečnost. Odlišně se na zdroje vztahů mezi lidmi a věcmi dívá **Sartre**, který tvrdí, že hlavní zdrojem těchto vztahů je **svobodná volba**, která je zodpovědná za hodnoty a smysl existence jedince. Hodnoty jsou pak předmětem lidské aktivity, za které je každý sám zodpovědný. **Polin** vidí za zdrojem těchto vztahů **chování a aktivitu**. Hodnoty podle něj nevznikají poznáním, ale při činnostech, které jedinec uskutečňuje, aby dosáhl svých hlavních cílů. Prostým axiologickým přístupem je pak schopen říci co má jakou hodnotu a která hodnota je pro něj důležitější. (Prudký, 2009)

Pragmatismus tvrdí, že **cokoli** je člověk ochotný za hodnotu považovat je hodnotou, která nemá trvalý ani absolutní charakter, ale je vždy spojena s dosažením úspěchu. Hodnoty jsou také chápány jako **produkty náboženskosti**.

Tento přístup byl nejdéle trvajícím přístupem po celou dobu civilizace, kdy byly normy a hodnoty tvořeny různými náboženskými zdroji. Tento přístup je podle Prudkého v nesouladu s existencí hodnot vůbec. Koncept hodnot jako **součástí biologických dispozic člověka** byl nejprve spojen s pudy jako zdroji hodnot, přičemž se později zaměřil na vlivy, které mají dopady na vliv sociálního prostředí. Podle konceptu hodnot jako **nástrojů a výsledků skupinové kontroly** jsou hodnoty produktem skupiny a zejména skupinového myšlení. Hodnoty odpovídají hodnotám skupiny, se kterými se členové skupiny více či méně ztotožňují a jsou stimulováni tyto hodnoty následovat s vidinou sociální odměny, která za ně přísluší. Veškeré koncepty hodnoty zobrazují hodnoty jako něco důležitého pro jednotlivce, ale i celou civilizaci, přičemž jsou klíčové pro správné fungování a zachování lidské existence. (Prudký, 2009)

„Snad proto, že hodnoty představují tak rozsáhlé a strukturované téma, že metafory je mohou vyjádřit přesněji než přísná terminologie.“ (Prudký, 2009)

3.1.2 Hodnotová orientace

Při výzkumu hodnotových orientací je potřeba unifikovat termíny již použité a nevytvářet další nové. O tento problém se výrazně postaral D. Slejška, který ve svých textech detailně popisuje formy utváření, složení a působení hodnot, přičemž v rámci svého výzkumu utvořil i několik desítek nových dílčích termínů. Poukazuje tím na důležitost formalizace terminologie při výzkumu hodnot jako jedné z podmínek sociologického výzkumu. Některé termíny se při výzkumu opakují častěji, a proto je důležité se podívat na jejich výklad, aby nedošlo k jejich záměně. Jedná se o výrazy: hodnotové vidění, hodnotové poselství, hodnotové preference, hodnotové orientace, hodnotový rámec a hodnotová struktura. (Prudký, 2009)

Hodnotové vidění je podle Dorotíkové, jak uvádí Prudký (2009), první fáze formování hodnot. Individuální jedinec reaguje na nabídku hodnot, která k němu přichází zvenčí a může být v souladu či rozporu s hodnotami, které současně uznává. **Hodnotové poselství** vyjadřuje komunikaci od vysílače hodnot k příjemci tak, že předmětem komunikace jsou vlivy na tvorbu hodnot, jak je chápe vysílač. Hodnotové poselství je tedy předávaná informace a hodnotové vidění reakce na tuto informaci. Tyto procesy nemusí být výlučně propojeny, avšak pokud dojde k propojení, má toto spojení zásadní vliv na tvorbu hodnot u příjemců hodnotového poselství. Ve společnosti se směry této komunikace otáčejí a subjekty se ovlivňují navzájem. Trvale působícími vysílači hodnotových poselství jsou například obrazová média a veřejně působící politici. **Hodnotové preference** se na rozdíl od předchozích dvou termínů běžně vyskytují v literatuře. Zachycují hodnotící funkci hodnot a skutečnosti, že mohou být podle preferenčních vztahů řazeny do hodnotových žebříčků. Ty jsou výsledkem reakce subjektu na hodnotové poselství hodnotovým viděním. Preference hodnot se rozlišuje na formální a obsahové, přičemž formální značí stupnice (např. časová řada) a obsahové vyjadřují oblasti, kterých se hodnoty dotýkají a význam těchto oblastí pro život jedince. Nejvíce důležitými hodnotami jsou životní hodnoty, které se vyznačují neměnností a stabilitou. Trvanlivost je zásadním aspektem hodnot, jelikož některé hodnoty mohou být důležité

jen na krátký časový úsek nebo být vázány na určité životní období jedince. **Hodnotovou orientaci** chápeme jako „postupné utváření (ukládání, tvorbu a také užívání) hodnot v čase, zaměřené do časového působení a rozvoje. Vyjadřují cestu, zacílení, směr, kterým se hodnoty budou pravděpodobně ubírat či ubírají.“ (Prudký, 2009) Hodnotová orientace je více specifikovaná hodnotová preference, jelikož je lze také řadit podle důležitosti a preferencí, což vyplývá z povahy hodnot jako atributu hodnocení. Hodnotovou orientací nechápeme jen výčet hodnot, které jedinec uznává, ale hlavně jejich složení a trend převažujících hodnot, který v krajním případě vyústí v určitý typ hodnotové orientace. (Prudký, 2009)

Hodnotová orientace je zaměřená na cíle rozhodující o životní důležitosti jedince, přičemž jedinec nabývá pocitu, že jeho život má smysl, pokud tyto cíle sleduje. V každém životě existují určité okamžiky, jako jsou důležité rodinné a pracovní milníky, které hodnotovou orientaci navždy změň. Ztráta klíčových životních hodnot znamená pro jedince ztrátu elánu, protože jeho život pak postrádá smysl. (Helus, 2003)

Hodnotový rámec je prostředí, kde probíhá hodnotové vnímání jedince tak, aby nenarušilo jeho stávající rovnováhu hodnotové struktury. Jedná se o vymezení hodnotové preference a hodnotové orientace, které je slabé a méně ohraničené u adolescentů, kteří nemají zatím utvořený pevný základ hodnot. Naopak s věkem a zkušenostmi se tento hodnotový rámec přesněji ohraničuje. Hodnotový rámec představuje ty hodnoty, které jedinec přijal, vyznává je a chápe jako smysl života. Jakékoliv porušení hodnotového rámce znamená pro jedince změnu nebo narušení smyslu života. **Hodnotová struktura** vyjadřuje veškeré uznávané hodnoty jedince jako ucelený soubor. Uvnitř toho souboru jsou hodnoty navzájem provázány, přičemž se jedná o spojení hodnotových preferencí, hodnotových orientací a hodnotového rámce. Hodnotová struktura pak obsahuje také mechanismy obnovující rovnováhu na poli hodnot uznávaných jedincem. (Prudký, 2009)

3.2 Typologie hodnot

Vymezení hodnotových typů je pro sociologické zkoumání hodnot obzvlášť důležité tehdy, pokud jsou pro nositele hodnotových typů nalézány sociální charakteristiky. Přístup k výkladu hodnot pomocí typů obyčejně zahrnuje komplexnější vyjádření, která se neptají na konceptuální uchopení hodnot, ale snaží se uspořádat nekonečný definiční prostor hodnot do přehlednějších krajností. Většina známých typologií hodnot byla zkonstruována mimo sociologii, nicméně při jejich použití mohou být relevantním východiskem pro výzkumy hodnot. (Prudký, 2009)

Vymezení hodnot podle **V. E. Frankla** souvisí se smyslem života, kdy za ústřední duševní sílu osobnosti považuje touhu po nalézání a naplňování smyslu života. Ten pak jedinci dávají najevo jednáním, přičemž odpovědnost je postavena na vědomí konkrétního úkolu a poslání ho splnit. Život staví před člověka tři kategorie možných hodnot. Jedná se o tvůrčí, zážitkové a postojoyé hodnoty. **Tvůrčí hodnoty** jsou dosažitelné pouze aktivní činností a jejich naplnění se obvykle projevuje ve vztahu k práci a pracovním cílům. Každé povolání dává lidem smysl, pokud

se nejedná jen o samoúčelné vydělávání peněz, které je nadřazené vlastnímu životu. **Zážitkové hodnoty** se realizují v prožívání krásy světa, lásky, umění, druhých lidí a přírody. **Postojové hodnoty** jsou vymezeny tím, jakým způsobem se jedinec staví k nezměnitelnému osudu a omezením, které mu život připraví. Zobrazuje se v nich, jak tento osud snáší a jak mu čelí. Tyto hodnoty dávají smysl vlastní existenci, jelikož volba životních cílů, hodnot i smyslu života nezáleží jen na podmínkách, ve kterých jedinec žije, ale na postoji a přístupu, který k podmínkám chová. (Šimíčková, 2008)

Eduardu Spranger, jak uvádí Smékal (2002), formuloval typologii hodnot, kde tvrdí, že skutky člověka nelze vysvětlit jen pouhým naplněním jeho biologických potřeb bez uskutečnění vyšších cílů a hodnot. Každý člověk ve svém životě sleduje jednu ze šestice hodnot, kterou tvoří pravda, krása, užitek, láska k lidem, moc a bůh. Podle toho, kterou z hodnot člověk sleduje, ztotožňuje se s jedním z hodnotových typů. **Teoretický typ** se vyznačuje preferencí poznání podstaty bytí celého světa a chce porozumět, jak vše ve světě funguje. **Estetický typ** hledá ve světě estetický požitek. O tom, zda člověk je nebo není šťastný, rozhoduje jeho harmoničnost. **Ekonomický typ upřednostňuje** užitek a zisk. Blaho vlastní, rodinné či skupinové je pro něj nejvíce hodnotné. **Sociální typ** usiluje o lásku k lidstvu a největší hodnotu vidí v hledání sebe v druhém. **Mocenský typ** žene kupředu moc, která je pro něj hlavní hodnotou. **Náboženský typ** hledá smysl života, který je pro něj nejzásadnější hodnotou. (Smékal, 2002)

Tento pohled na hodnotovou orientaci je často používán v praxi ve výzkumech, které se zabývají volbou povolání. Koncept hodnotových typů podle L. V. Gordona představuje systém interpersonálních hodnot osobnosti, které rozhodují o povaze jednání daného člověka vzhledem k dalším lidem. (Šimíčková, 2008)

V systému je vymezeno šest interpersonálních hodnot, které ovlivňují charakter a intenzitu působení v osobních i profesionálních sociálních vztazích. První takovou hodnotou je **podpora**, která představuje touhu či přání jedince setkávat se s porozuměním a povzbuzením od okolí. **Konformita** reprezentuje sociálně správné chování a dodržování obecně uznávaných pravidel ve společnosti. **Uznání** symbolizuje slávu, chválu a obdiv od ostatních jedinců, skupiny či společnosti. **Nezávislost** reprezentuje právo na konání a rozhodování jedince podle vlastního uvážení. **Benevolence** představuje aktivní jednání ve prospěch druhých a sdílení užitku s ostatními. **Vůdcovství** jako typ představuje touhu po autoritě a moci v kombinaci s vedoucím postavením v práci či jiné sociální skupině. (Mikšík, 2001)

Kombinací interpersonální hodnoty a Sprangerovými typy hodnotových orientací vznikají kombinace, které tvoří 6 typů osobnosti. **Osobnost teoreticky orientovaná** tíhne k nezávislosti a leadershipu. **Osobnost ekonomicky orientovaná** považuje za klíčové uznání. **Osobnost esteticky orientovaná**, nejvíce uznává a touží po nezávislosti. **Osobnost sociálně orientovaná** cílí na benevolenci, tedy pomáhání druhým. **Osobnost politicky orientovaná** má nejsilnější tendence preferovat vůdcovství. **Osobnost nábožensky orientovaná** vidí největší význam v benevolenci a konformitě.

Typy hodnotových orientací jsou podle W. Sterna, jak uvádí Prudký (2009), obecné motivy. Rozlišuje tři základní typy hodnot. **Autotelický typ** vidí význam jen v sám sobě. **Heterotelický typ** zdůrazňuje význam druhých lidí. **Hypertelický typ** se zaměřuje na ideály a nadosobní lidské cíle. Zcela odlišný názor na hodnotové typy má A. Gellner, který podle Prudkého (2009) tvrdí, že vznikly jako kombinace vztahů k náboženskosti a víře. Takovými typy jsou relativista, fundamentalista a osvícenský puritán. (Prudký, 2009)

Existující typologie hodnot nemohou vystihnout bohatost světa hodnot, který se neustále mění v čase. Využití určité typologie musí být v souladu s věcným a časovým specifíkem dané situace. (Dorotíková, 1998)

Každá z uvedených typologií hodnot má své specifika a pracuje s odlišnými přístupy k hodnotám, které se při sociologickém výzkumu odrážejí v interpretaci a výsledcích, které tím, že se liší, nejsou špatné či chybné, ale je potřeba uvést v jakém ohledu se k hodnotám přistupovalo.

3.3 Funkce hodnot a hodnotové orientace

Hodnoty jako takové ale samozřejmě nemají jen strukturu, ale i funkce, které jsou pozorovatelné působením hodnot na společnost. (Prudký, 2009).

Funkce stavebních kamenů kultury: podle níž hodnoty patří mezi jedny z hlavních definičních znaků kultury. Kultura je předávána mezi generacemi prostřednictvím sociálního učení. Každá kultura vykazuje určité chování a abstrakce, mezi které patří také hodnoty. Poznáním hodnoty nepoznáváme samozřejmě kulturu, která je takovou konfigurací a směsí přijatých a uznávaných hodnot nějakého subjektu, jímž může být osoba, skupina, instituce, společenství, národ a další. Poznátky o hodnotách získané empirickými výzkumy mají vypovídací hodnotu o podobě kultury České Republiky. (Prudký, 2009)

Funkce částečného utváření obsahu sociálních fenoménů a vztahů: jádro kulturního systému je podle Parsonse a Shilse, jak uvádí Prudký (2009) tvořeno hodnotami a normami a má zásadní význam na očekávané chování jedince a jeho sociální vztahy. Podle Bergera a Luckmana, jak uvádí Prudký (2009), se teorie chování jednotlivců odvozuje se souboru sdílených hodnot, symbolů a významů. Bez poznání těchto sdílených hodnot nemůžeme pochopit sociální aktivity jednotlivců i celé skupiny. (Prudký, 2009)

Funkce jednoho z definičních znaků osobnosti: V literatuře existuje mnoho analýz mezi hodnotami, obsahem lidské osobnosti a vztahem mezi nimi. Z. Helus, podle Prudkého (2009), konstatuje tři roviny výskytu skupinových hodnot, přičemž v prvním případě jsou hodnoty brány jako činitelé sociální diference, v druhém případě hodnoty tvoří etiku a ve třetím případě hodnoty působí jako spoluvůdce osobnosti. Osobnost během svého vzniku a utváření přijímá ty kodexy a normy, které odpovídají jejím zájmům a potřebám. Tímto procesem vzniká hodnotová struktura osobnosti a definiční znaky, které odlišují jedince od ostatních. (Prudký, 2009)

Funkce zdroje motivace a chování: je potřeba zmínit dvě souvislosti, které při poznámkách o funkci hodnot jako zdrojích motivace musí zaznít. První stručně vyjádřil V. Smékal (2002) ve schématu Logogram struktury motivace. Ve schématu je znázorněna struktura úrovní motivace a usazení hodnot v nich. Tento autor přikládá hodnotám velký důraz v ohledu na vliv na chování jedince. Ačkoliv je schéma na první pohled složité, jedná se o velmi zjednodušený pohled na základní souvislosti. Druhým poznatkem je fakt, že lze předpokládat úzký vztah mezi přijatými hodnotami a normami chování ve společnosti. (Prudký, 2009)

Funkce jako součást identifikátoru skupiny či etnika, společenství nebo i institucí. Podle Krejčí, jak uvádí Prudký (2009), nelze stanovit smysl a cíle života bez jasné identity. Musil, jak uvádí Prudký (2009), tvrdí, že identita je definována jako soulad vnitřního života a jednání. Identitu lze chápat také jako přijetí určitých hodnot skupinou nebo větším celkem. Aby se jedinec mohl ztotožnit s identitou nebo ji odvrhnout, musí nejdříve poznat sdílené hodnoty dané identity. (Prudký, 2009)

Funkce zdrojů sociální a kulturní soudržnosti: mezi zdroje sociální soudržnosti v České Republice řadí Musil, jak uvádí Prudký (2009), mimo jiné hodnoty a způsoby života tradiční středoevropské společnosti. Pracuje taky s časovým rozlišením vlivů na soudržnost na aktuální, střednědobou a dlouhodobou, přičemž tvrdí, že velké množství vlivů nelze ovlivnit aktuálně. Tématem sociální soudržnosti a hodnotami se zabýval tým Berger-Schmittové, a nověji také tým A. B. Atkinsona. Tyto týmy nepracovaly přímo s hodnotami, ale hledali indikátory, které naznačovaly podobu utvářených hodnot společnosti. O hodnotách spolu se sociální a kulturní soudržností najdeme informace ve velkém mezinárodním výzkumu European Quality of Life - EQLS, kde sociální soudržnost představuje jeden z ukazatelů kvality života. (Prudký, 2009)

Funkce zdrojů a charakteristik rozvrstvení a hierarchizace společnosti: význam hodnot pro člověka ve společenství a jejich utváření jsou zdrojem jeho preferencí a společenských skupin, se kterými se ztotožňuje. Možnost svobodného rozhodování dala počátek tvorbě co nejhomogennějších skupin, ve kterých lidé sdílí velmi přesně své hodnoty. (Prudký, 2009)

Funkce atributu morálky – slovo morálka je ve Velkém sociologickém slovníku, jak uvádí Prudký (2009), definováno jako soubor hodnot, norem a vzorů chování. Morálku obecně chápeme jako určité zasazení jedince nebo většího celku do norem nebo vzorců chování. Velké množství literárních zdrojů funkci hodnot jako atributu morálky řadí mezi nejdůležitější. Podle Durkheima, jak uvádí Prudký (2009), je společnost jediným zdrojem hodnot, protože společnost sama tvoří kritéria morálky, kterým společnost čelí a bere je jako standard, který má platit. Jediníci jsou prostřednictvím morálky tlačeni k prospěšnému společenskému chování. (Prudký, 2009)

Funkce základu politických filozofií a ideologií – tato funkce hodnot je zaměřena na jedinou vědní disciplínu, a proto se velmi odlišuje od ostatních funkcí. Hlavní je v tomto ohledu spojení politické filosofie a různých ideologií, které naznačují důležitost hodnot v oblasti vlády a manipulace. V tomto pohledu se vracíme

do souvislosti hodnotící a poznávací aktivity, kde jde o vztah mezi stavem hodnot, který reálně existuje a stavem hodnot, který by existovat měl. (Prudký, 2009)

3.4 Přístupy ke zkoumání hodnotových orientací

Přístupů ke zkoumání hodnot a hodnotových orientací je velké množství a liší se především pohledem, kterým na hodnoty nahlíží. Žádný z přístupů není jediný správný či možný, důležitá je správné použití a interpretace výsledků. Přístup k výzkumu by měl obsahovat celý výzkumný proces od teoretických východisek, přes empirické ověřování až někdy k zpět k rozvoji teoretického východiska. Sociologické empirické výzkumy s pojetím hodnot můžeme rozdělit do tří kategorií podle konceptu, na které jsou tyto výzkumy postaveny. **Ad hoc** výzkumy představují výzkumy bez zakotvení v konceptu hodnot, avšak tyto výzkumy neumožňují interpretaci výsledků. Dále mohou být nové výzkumy postaveny na některém z **nejdůležitějších existujících konceptů hodnot** nebo se mohou pokusit formalizovat hodnoty pro **koncept na odlišném základě**. Nejčastějším zkoumáním hodnot probíhá výzkumy první kategorie, kdy jsou ověřovány obecně-teoretické informace přímo empirickým výzkumem bez spojovacích kroků a bez zřetelného teoretického zakotvení a východisek. (Prudký, 2009)

Jelikož budu potřebovat prezentovat celý výzkumný proces, v úvahu přichází druhá a třetí možnost. V druhé kategorii jsou uvedeny výzkumy v posledních cca 40 letech, které byly prováděny celosvětově nebo cíleně a jejich výsledky je možné srovnávat s poznatky získanými.

3.4.1 Kvantitativní sociologické empirické výzkumy založené AD HOC

Jak již bylo řečeno výzkumy AD HOC nevychází z ucelené koncepce pojetí hodnot. Je tomu tak z důvodu **zjednodušení tématu hodnot**, nikoliv z důvodu nepřeciznosti nebo opomenutí těchto koncepcí. Celkové koncepce podléhají velké řadě vlivů, jako jsou ideologie, kultury, místního jazyka atd., proto se zjednodušení v podobě konceptu AD HOC nabízí jako výhodné. Pokud je také hlavní předmět výzkumu opřen o pevný teoretický a koncept, může být toto zjednodušení pro rámcové poznávání hodnot dostačující. Tato koncepce ztěžuje interpretaci získaných dat a jejich srovnání mezi výzkumy již provedenými je téměř nemožné. Typem výzkumu AD HOC jsou velmi často **výzkumy veřejného mínění**, které v České republice provádí např. Centrum pro výzkum veřejného mínění. Tyto výzkumy jsou zaměřeny na **opakovaný sběr společenských postojů k různým problémům**, nikoliv však pro výzkumy hodnot. V České republice bylo v minulosti provedeno velké množství AD HOC výzkumů, přičemž doba před rokem 1989 nebyla zcela příznivá pro tyto výzkumy, protože vlivem politického režimu bylo možné se sociologii pracovat jen na základě marxismu-leninismu. Velké množství zákazů a restrikcí mělo na výzkum negativní vliv a znehodnocovalo výsledky těchto výzkumů. Jedním z nejvýznamnějších sociologických výzkumů byla na konci šedesátých let 20. století metodologie výzkumu hodnotových orientací D.O.S.A., která

vychází z toho, že jednotlivec nahlíží na cíle nejen z hlediska teoretické důležitosti, ale zejména z hlediska aktuálního popř. budoucího uspokojení z těchto cílů. Zohledňuje také náklady, které musí pro dosažení cíle jednotlivec vynaložit. Tento výzkum nebyl ve svém rozsahu nikdy plně realizován a dílčí výsledky jsou nedohledatelné. Baterii otázek z výzkumu D.O.S.A. použil M. Tuček se svými spolupracovníky ve svém výzkumu v osmdesátých letech, který přinesl témata k výzkumu a přístupy k prozkoumání. (Prudký, 2009)

Podle zjištění o výzkumech AD HOC můžu říci, že vzhledem k tomu, že většina výzkumů hodnotových orientací na území ČR byla prováděna tímto postupem, bylo by zajímavé výzkumy, které stojí na pevném metodologickém konceptu srovnávat se současností a sledovat jejich vývoj. Výzkumy AD HOC ovšem neumožňují trvalé opakování s následným porovnáváním hodnotových orientací, což je pro poznávání hodnot podstatné.

3.4.2 Nejvýznamnější současné koncepty hodnot

V dostupných zdrojích můžeme najít tři ucelené koncepty empirických sociologických kvantitativně založených výzkumů hodnot. Jedná se o koncept R. Ingleharta, koncept G. Hofstedeho a koncept S. H. Schwartz. Nejprve je potřeba se seznámit s konceptem M. Rokeache, který je důležitý pro svoji teoretickou část a stal se východiskem pro některé z dalších přístupů. (Prudký, 2009)

3.4.2.1 Koncept Michaela Rokeache

Rokeach znovu otevřel přístup zkoumání hodnot samotných pomocí empirického výzkumu. Vychází z Maslowova konceptu potřeb. Hodnoty jsou pro něj tendence **preferovat jiný stav věci před ostatními**, přičemž tyto preference úzce souvisí s potřebami a cíli jedince. Lidé jako jediní jsou schopni tohoto procesu, který působí skupinově i individuálně. Na základě tohoto faktu jsou pak hodnoty takto vytvořené považovány jako sociálně žádoucí. Pro specifikaci hodnot vymezuje tři, vzájemně se doplňující, složky hodnot. **Kognitivní složka** představuje schopnost jedince poznat co je správné a žádoucí, proto ví jak se chovat a jaké cíle si stanovovat. **Afektivní složka** obsahuje citový vztah k objektu vyjádřený souhlasem či nesouhlasem. **Behaviorální složka** zobrazuje hodnotu jako intervenující proměnná, která má funkci aktivátoru a motivátoru. Ve své práci Rokeach vymezuje základní funkce hodnot: hodnoty jako standarty, obecné projekty pro řešení konfliktů a rozhodování, motivy, funkce adaptace, zdroje adjustace, podklad komunikace, zdroj sebeobrany a sebeaktualizace. Takto přijaté hodnoty nás řídí a vedou k našim cílům jako jednotlivců i společnosti. Usměrnují a upřednostňují naše chování v široké rovině záležitostí, jako jsou politika a náboženství, chování k ostatním, jejich ovlivňování, včetně hodnot druhých. Hodnoty také zdůvodňují uvedené činnosti tak, aby byly **žádoucí**. Nejvýznamnějším počinem Rokeacheho je dělení hodnot na cílové a instrumentální. **Cílové** vymezují konečný stav, který představuje to, o co by měl jedinec usilovat. **Instrumentální hodnoty** slouží jako prostředky dosažení cíleného stavu. Hodnoty jsou organizovány a seřazeny podle preferencí je-

dince v unikátní systém hodnot, který je individuální pro každého zvlášť a socializací se ve společnosti stabilizuje. Takto utvořený systém reaguje na změny ve společnosti, kultuře či zkušeností jedince, změnou uspořádání hodnot. (Prudký, 2009)

Rokeache vytvořil metodu value survey, který zachycuje a měří hodnotové struktury. Vytvořil 36 položek v dotazníku, které představují 36 hodnot a jsou rozděleny na **cílové** a **instrumentální**. Respondenti posuzují u jednotlivých hodnot důležitost v jejich životech. Výstupem z této metody je jak **hodnotový žebříček**, tak charakteristiky těchto **preferencí** k různým základním respondentů. (Prudký, 2009)

3.4.2.2 Koncept Ronalda Ingleharta

Koncept navazuje na práci Rokeacheho, přičemž také staví na Maslowově konceptu potřeb. Ten pak považuje za stěžejní základ pro rozdělení hodnot na materialistické a postmaterialistické. **Materialistickými** hodnotami nejsou pouze věci hmotné, ale také věci, které jsou společností chápány jako hodnotné a důležité. Jedná se například o bezpečí, jistotu, stabilní ekonomika, potlačování kriminality, respektování řádu společnosti a zajištění základní lidských potřeb. **Postmaterialistickými** hodnotami jsou podle Ingleharta potřeby sebenaplnění, podílení se na moci, svoboda projevu či spoluúčast na řízení v zaměstnání. V moderním světě a především západních zemích převažuje váha hodnot, spojených s uspokojením postmaterialistických potřeb. Splnění materialistických potřeb je bráno jako samozřejmost a na jejich význam není kladen velký důraz, oproti státům nemoderních civilizací, kde se tyto potřeby stávají stěžejními pro přežití. Inglehart vytvořil dvě hypotézy, z nichž první je **hypotéza vzácnosti**, která vyjadřuje vztah mezi potřebou vzácnějších hodnot a ekonomickým dostatkem a bezpečím, přičemž jsou na sobě negativně závislé. Vzácnější hodnoty jsou důležitější v období ekonomického dostatku a bezpečí, a naopak při nedostatku a nebezpečí jsou více důležité materiální potřeby. Druhou hypotézou je **hypotéza socializace**, která zobrazuje důležitost hodnot v období adolescence, poněvadž v této části životního cyklu si jedinci uchovávají hodnotové struktury a často je nemění po celý svůj život. (Prudký, 2009)

Pro sběr informací pro svůj přístup Inglehart použil dvakrát hodnocenou čtveřici charakteristik, které se týkaly budoucnosti země respondenta. Respondenti měli za úkol vybrat dvě nejdůležitější hodnoty, které budou pro jejich zemi v nejbližších deseti letech nejdůležitější. Dvě možnosti byly zaměřeny na materialistické hodnoty a dvě na postmaterialistické hodnoty. K této základní čtveřici později přidal i čtveřici týkající se cílů, kterých by měla země v následujícím desetiletí dosáhnout a čtveřici, která odpovídá na otázku jak těchto cílů nejlépe dosáhnout. Tato doplněná baterie s dvanácti složkami byla používána ve výzkumech řady WVS (World Value Survey) a později EVS (European Value Study). Nejčastěji se však Inglehart vracel ke čtyřsložkové základní baterii pro její **značnou zjednodušenost a lepší interpretaci výsledků vzhledem k jeho hypotézám**. Později byl tento postup Inglehartem aplikován na různá odvětví čímž vznikla srovnání diferencí národních kultur z hlediska hodnot v současném globálním světě. (Prudký, 2009)

Přístup Ingleharta je nejčastěji kritizován pro jeho jednoduchost a **unifikaci pro všechny národy a všechny země**, jež jsou zdrojem komplikací a těžkostí při interpretaci poznatků. Při použití přístupu globálně se význam této kritiky ztrácí, protože další indikace a diferenciacce je potřebná zejména při srovnávání menších společenských celků. (Prudký, 2009)

3.4.2.3 Koncept Geerta Hofstedeho

Geert Hofstede svůj koncept hodnot nastavil jako měření lidí a jejich vnitřních programů, které se každý den učí. Tyto programy obsahují informace o kultuře a hodnotách pro jednotlivce i skupiny. Starší generace předávají geneticky tyto programy mladším generacím a sdílené hodnoty společnosti jsou tak zachovávány. Velké množství těchto programů naší mysli je získáváno v útlém věku a považujeme je za racionální. Podle Hofstedeho nelze tyto programy zkoumat, lze pouze **pozorovat chování**. Navazuje svou prací také na Rokeachea a hodnoty jsou podle něj tendence preferovat určité stavy událostí před jinými, přičemž každá hodnota má dva protichůdné póly jako například ohavnost a krása. Struktura hodnot nemusí být harmonická, lidé často podle uznávají protichůdné hodnoty, což může mít za následek **konflikt uvnitř systému hodnot**. Ve své práci rozděluje hodnoty na to, co si lidé přejí a na to, co si myslí, že by si měli přát. Jedná se teda o hodnoty **chtěné** a **vyžadované**. Tento koncept pro lepší interpretaci pracuje zároveň s poznáním základním charakteristik zkoumané kultury, bez které by tento přístup byl jen těžko objasnitelný. (Prudký, 2009)

Celé jeho stěžejní dílo vychází z výzkumů pro firmu IBM, které byly provedeny v celkem 75 zemích světa s 90 000 respondenty. Prvotně bylo sbíráno 180 znaků pro analýzu, avšak později bylo vybráno jádro cca 80 znaků, které bylo pro analýzu hodnot a kultury využito. Většina znaků se týkala zkoumání cílů a jejich naplňování, náboženství a základních charakteristik socializace. Znaky posloužily především k vytvoření indexů pro každou z pěti zkoumaných dimenzí kultury. K těmto datům připojil Hofstede i řadu makroekonomických agregátů a statistik, čímž jeho práce nabyla na významu, jelikož je možné srovnání indikátorů hodnotového systému a makroekonomických agregátů. V konceptu je věnována pozornost také metodám sběru dat, jelikož **jednotlivé části výzkumu potřebují jiné výzkumné metody** a použitím nesprávné metody sběru dat by mohlo dojít k znehodnocení výsledků výzkumu. (Prudký, 2009)

3.4.2.4 Koncept S. H. Schwartze

Profesor Jeruzalémské univerzity Shalom H. Schwartz svým dílem navazuje na práci Rokeacha a Ingleharta. Ve své práci zdůrazňuje stěžejní význam hodnot pro porozumění společnosti. Pro zodpovězení hlavních otázek, týkajících se zkoumání hodnot, je potřeba objasnit 5 charakteristických rysů hodnot. (Prudký, 2009)

„Jsou to: 1. koncepty (pojmy) nebo víry (přesvědčení); 2. vztahující se k žádoucímu konci stavů či chování; 3. přesahující určitou specifickou situaci; 4.

sloužící jako zdroj výběru či ocenění nějakého chování či události; 5. jsou uspořádány podle relativního významu, důležitosti.“ (Prudký, 2009)

Schwartz definoval **osm motivačních typů hodnot** (prosociální, restriktivní konformismus, požitek, úspěch, zralost, sebeřízení, bezpečnost a moc), které aplikoval ve svých empirických výzkumech. Jednotlivé charakteristiky nadále zpřesňoval a specifikoval. Výsledky jeho výzkumu přinesly poznatky, které následně jeho teorii upravily. Největší změnou bylo objevení další typů hodnot, jejichž konečný součet je **deset**. Jedná se o hodnoty spíše **individuální** (moc, úspěch, požitek, stimulační, samostatnost), hodnoty spíše **kolektivní** (benevolence, tradice, konformismus) a dvě hodnoty (univerzalismus, bezpečnost), které leží na jejich pomyslné hranici. (Prudký, 2009)

Sebeřízení neboli samostatnost představuje nezávislé myšlení a rozhodování při výběru, tvorbě či poznávání. Stimulační reprezentuje nadšení, novátorství a životní výzvy. Hédonismus je charakteristický požitekem ze sebe sama. Úspěch značí osobní úspěch demonstrováný podle sociálních standardů. Moc představuje sociální status a prestiž, kontrolu a dominanci nad lidmi a zdroji. Bezpečnost se projevuje bezpečím, harmonií a sociální stabilitou. Konformismus představuje zamezení činů, které by mohly ublížit nebo porušují sociální očekávání a normy. Tradice znamenají respekt a akceptování zvyků a myšlenek, které jsou dané kultuře či náboženství vlastní. Benevolence reprezentuje zachování a zlepšování blahobytu osob blízkých. Univerzalismus je výrazný pro porozumění, ocenění a toleranci všech lidí a přírody. (Schwartz, 2001)

Ve výzkumu používá devítistupňovou škálu pro jednotlivé indikátory a jejich míru přijetí vůči jinému indikátoru. Hodnoty mohou být podle něj **slučitelné** či **konfliktní**. Zpracování množství dat bylo provedeno testováním nejmenších vzdáleností mezi indikátory v daném prostoru a teorie byla rozšířena o poznatek, že motivační typy hodnot lze umístit do osového pole a jejich výčet je úplný, jelikož se při zkoumání v jednotlivých zemích objevila pokaždé zmíněná osová struktura hodnot. Výzkum hodnot toho konceptu je podle Schwartze vystihující a je schopný srovnávat hodnoty uvnitř celků nebo i mezi nimi. Koncept je použitelný pro jakoukoliv kulturu společnosti. V České republice byl postup aplikován v rámci výzkumu European Social Survey v roce 2002 na malé nereprezentativní skupině vysokoškolských studentů. (Prudký, 2009)

3.4.3 Návrh na nový koncept hodnot podle Libora Prudkého

Tento přístup vznikl jako důsledek sekundární analýzy jiných výzkumů i srovnávací analýzy s výzkumem „Bůh po komunismu“ v ČR z let 1997-1998. Vyplynulo, že elementární vyjádření základních životních hodnot je obsaženo v **indikátorech**, které se objevují ve výzkumech opakovaně a lze je rozdělit do pěti dimenzí, které jsou pro empirické sociologické zkoumání hodnotových struktur stěžejní. Dimenze byly ve výzkumech analyzovány nejen samy o sobě, ale ve vztahu k sociálně-ekonomickým a demografickým charakteristikám souboru dotazovaných. Po tomto zjištění vznikly **zásobníky indikátorů**, které jsou **charakteristické** pro určitou **dimenzi**. Každá dimenze má **hlavní** a **doplňkové indikace**, přičemž hlavní indika-

ce charakterizují danou skupinu indikátorů a doplňkové ji pouze upřesňují, nebo upřesňují hlavní indikaci. (Prudký, 2009)

Hodnotové preference představují elementární vyjádření základních životních hodnot bez specifikace obsahu. Jedná se o **základní stavební kámen hodnotové struktury**. Prudký ve svém konceptu specifikuje 6 nejvýraznějších položek hodnotové preference v ČR. Jedná se o práci, rodinu, přátele a známé, volný čas, politiku a náboženství. V současné situaci podle výzkumu Prudkého je preferenční pořadí v ČR následovné: na prvním místě je **rodina**, na druhém místě **přátelé a známí**, dále **volný čas, práce** a za nimi ve velkém odstupu **politika a náboženství**.

Hodnotové orientace specifikují hodnotové preference z významového hlediska a jsou zdrojem obsahového zaměření hodnotových struktur. Prudký uvádí ve své práci 8 sporů, mezi kterými se hodnotová orientace určuje: Hédonismus proti altruismu, rovnostářství proti diferenciaci, xenofobismus proti nexenofobismu, svoboda proti bohatství, individualismus proti společenské orientaci, etatistická proti státnímu paternismu, konformita proti prosazování a sekulární proti náboženské hodnotové orientaci. V každém sporu se **člověk zachová jinak** a rozhodne ve prospěch jedné z nabízených hodnotových orientací. (Prudký, 2009)

Hodnotový rámec má funkci ohraničení pohybu a dosahu hodnot a často je vyjádřen indikátory, které jsou spojené se smyslem existence. V ČR se utvořily 4 skupiny hodnotových rámců. **Nejsilnějším** z nich je **rámec aktivní**, který má základ v ovlivnitelnosti života naším jednáním. Druhým nejsilnějším je **fatalismus**, který vyjadřuje střízlivý názor na ovlivnitelnosti našeho života. Druhým nejslabším byl rámec **náboženský**, který přisuzuje smysl života existenci Boha. Nejslabším hodnotovým rámcem v ČR je **nihilismus**, který je zastánce toho, že život nemá žádný zvláštní účel. (Prudký, 2009)

Normy chování představují přechod od hodnot k chování jednotlivců, kdy je určeno, co se má dělat a oč usilovat. **Sociální, ekonomické a demografické charakteristiky** nejsou součástí hodnotové struktury, ale spíše vyjadřují vlivy, které na tyto charakteristiky působí. (Prudký, 2009)

Koncept Libora Prudkého není založen na modelu obsahových typů hodnotových struktur, preferencí a orientací, ale na jazykových a významových rozdílech a shodách v indikátorech, které vyústí v poznatky o obsahových diferencích v hodnotových strukturách populace nebo jejich částí. Tyto výsledky pak lze srovnávat pomocí analýzy s hodnotovými strukturami v ostatních zemích. (Prudký, 2009)

*Má práce je založena na výsledcích výzkumu týmu Libora Prudkého a také na sociologickém dotazníku, který je v jeho výzkumech používán, nahlížím na hodnoty podle konceptu Libora Prudkého, který je ve zbytku práce uváděn jako **koncept hodnot**.*

3.5 Hodnotová orientace vysokoškolských studentů ČR

Studenti vysokých škol představují mladou generaci, která bude potencionálně v budoucnu udávat směr hodnotové orientace a její zástupci budou patřit do ekono-

mické a politické elity. Proto považují za více než zajímavé tyto hodnoty sledovat a zjistit, čím jsou ovlivněny.

Podle výzkumu Čermákové, jak uvádí Šmídová, Vávra a Čížek (2010), existuje značná diference hodnotových orientací studentů pro různé fakulty UK, kde byl tento výzkum realizován. Nejvýznamnější odlišnosti se vyskytovaly v otázkách práce a zaměstnání, vzdělání, znalostí, výchovy dětí, chápání životní úrovně a angažovanosti do společensko-politických záležitostí. Oproti tomu se hodnotové orientace v otázkách nejbližšího sociálního okolí velmi nelišily napříč všemi fakultami. V rámci výzkumu Myyry a Helkama, jak uvádí Šmídová, Vávra a Čížek (2010), provedeného ve Finsku byly stanoveny tři hypotézy, přičemž pro studenty **ekonomických škol mělo platit**, že jsou více zaměřeni na hodnotové typy **výkonu, moci a úspěchu** než studenti ostatních vysokých škol. Výsledky tohoto výzkumu byly prezentovány také v závislosti na pohlaví studentů, které se ukázalo jako důležité při hodnotových orientacích. Hypotéza o studentech ekonomických fakult byla z **části potvrzena** (hodnotové typy výkonu a úspěchu), avšak **hodnotový typ moci** se ukázal být spíše záležitostí kritéria pohlaví, přičemž studenti ekonomických oborů do tohoto typu spadali, avšak k nim se přidali zejména studenti mužského pohlaví z technických oborů. (Šmídová, Vávra, Čížek, 2010)

Ve výzkumu Hodnotové orientace vysokoškolských studentů na třech typech fakult autoři pracují s předešlými výzkumy, avšak v jejich podání dotazování studenti vyjadřovali míru nesouhlasu či souhlasu s výroky, jejichž by jejich výzkum plný. Navazují tak na koncept **Libora Prudkého**, který sám pracoval s indikátory, které v rámci vyjadřování a skladbě slov vyjadřují hodnotové orientace. Mezi **nejvíce vážené hodnoty** podle výzkumu studenti zařadili: vlastní štěstí a příjemný život, solidaritu a toleranci vůči cizincům, naproti tomu se staví **proti náboženství, materialismu a uzavřenosti vůči cizincům**. Pomocí faktorové analýzy celého datového souboru bylo zjištěno, že lze jednotlivé indikátory seskupit do skupin. Pro každou fakultu (ekonomickou, strojní a pedagogickou) byla analýza provedena také separovaně, avšak nepřinesla rozdílné výsledky. Mezi nejvýraznější výroky, se kterými studenti ekonomických oborů souhlasili, patří: Život si musíme udělat tak, příjemný jak je to jen možné; Umět se rozdělit se nejlépe učí v rodině; důležité je, aby byl člověk šťastný. Jak, to už je jeho věc. **Studenti ekonomických oborů** se od ostatních studentů nedrželi téměř ani jednoho extrému souhlasu či nesouhlasu a pohybují se mezi strojními a pedagogickými fakultami (13 z 23 případů), přičemž jejich důraz je kladen na **hodnoty příjemného pojetí života (hédonistického)**. Jediným průkazným faktorem, který ovlivňuje hodnotovou orientaci napříč studijními obory, bylo stanoveno **pohlaví**. U ostatních možných faktorů (věk, přechodí vzdělání) nebyly diference napříč fakultami zjevné. (Šmídová, Vávra, Čížek, 2010)

Výzkum Value Preferences of Higher Education Students pracoval se studenty třetího ročníku VŠ, kteří v rámci výzkumu řadili důležité věci jejich života podle osobních preferencí. Zpracováním dat vzniklo rozdělení do deseti kategorií, přičemž pořadí významnosti od nejvýznamnějšího je následující (v závorkách jsou uvedeny hlavní hodnoty odpovídající příslušné kategorii). Nejúspěšnější kategorií jsou **mezilidské vztahy** (rodina, přátelé, láska, partner), následována **bezpečím**

(zdraví, bydlení, bezpečnost), **tvůrčí aktivitou** (práce, studium, svoboda, sebepoznávání) a **dominancí nad zdroji** (peníze, vlastnictví, sociální status). Poslední kategorií, která v rámci tohoto výzkumu dopadla nejhůře, byla skupina tradičních hodnot jako **pokora a důvěra**. (Teturová, Brodský, 2012)

Na základě těchto výzkumů předpokládám, že studenti ekonomických oborů jsou **silně orientovaní na výkon a schopnost mít osud ve svých rukou řadí mezi nejdůležitější**. Tyto znaky jsou typické pro **hédonistickou hodnotovou orientaci**. Můžu předpokládat, že tato hodnotová orientace je mezi studenty ekonomických oborů **nejdominantnější**. Hédonisté maximalizují příjemné a minimalizují nepříjemné. Vyhýbají se stresu a soustředí se na získávání odměn. (Nakoňčák, 2014) Důležité je rodinné zázemí a hodnoty spojené s ním. Z hlediska práce a sebenaplnění **nepůjde** o čistě ekonomický výkon, ale o takový výkon, při kterém dojde k naplnění **dalších tužeb a přání**.

3.6 Osobnost

Je více než známo, že lidé se od sebe zásadně liší. Každý má jiné cíle, jiné zájmy, touhy a potřeby. Každý člověk jinak přemýšlí, jinak získává a zpracovává informace. Přístup Kerseyho a Batese pohlíží na odlišnosti v chování lidí jako na dočasné projevy šilenství, hlouposti či nemoci. Odlišnosti chápou jako odchylky od normy, které se časem zmenší a vrátí zpět, protože všichni jsou stejní. Tuto myšlenku následně vyvrací. V případě, kdy párkrát ťukneme do kamene, abychom ho přetvořili, se kámen ulomí jinak a výsledek není takový, jaký jsme si představovali. Toto slouží pouze jako příklad pro tvrzení, že lidé **nemohou měnit** ani změnit svou **podstatu**, která je od přírody pro každého jedince daná. Jisté dílčí změny možné jsou, ovšem i ony vyvíjejí velký tlak na podstatu bytí, která se bude více či méně bránit. (Kersey, Bates, 2006)

„Když vytrhneme lvovi všechny zuby, budeme mít milou velkou kočku? Nikoliv. Velkého bezzubého lva.“ (Kersey, Bates, 2006)

V psychologii se můžeme setkat s různými výklady pojmu osobnost, metodami poznávání osobnosti a přístupy jejich ovlivnění. Psychologie osobnosti v současné době poskytuje téměř 200 pojetí, modelů a teorií osobnosti. **Helus** chápe osobnost jako soubor tří pohledů. **Osobnost jako psychologický celek** existuje jako individuum tvořené z menších, navzájem propojených částí. Rovina **osobnost je člověk jako subjekt**, reprezentuje názor, že člověk je rozhodující a jednající bytost, která je zdrojem akce, tvůrcem a iniciátorem. Rovina pohledu **osobnost je to, čím se člověk odlišuje od druhých**, tvrdí, že člověk se orientuje na individuální odlišení se od druhých s touhou po nezastupitelnosti. To, co ale všemu dominuje, je *cílová orientace života* a rozvinutí možností a příležitostí, které se člověku naskytnou a o jejichž realizaci je potřeba usilovat. (Helus, 2003)

Šimíčková chápe osobnost jako **soubor vyhraněných vlastností člověka**. Za osobnost tak často bývá považován výrazný jedinec, který dokáže zapůsobit na druhé. Často se jedná o lidi s významnou společenskou pozicí, funkcí či postavením. Člověk je od narození osobou, avšak osobnost získává až posléze výchovou a

utvářením sebe samotného. Z tohoto tvrzení můžeme usoudit, že osobnost není vrozená, ale vytváří se a formuje celý život. Pro osobnost je také nesmírně důležitá osobitost, tedy **individualita lidského jednání a chování**, kterým se odlišuje od ostatních. V osobnosti se spojují veškeré vrozené a získané dispozice, které určují jeho životní cíle a názory. Osobnost souvisí se smyslem života a způsobem, kterým jedinci tento smysl naplňují. (Šimíčková, 2008)

Homola uvádí, že osobnost je nutno brát jako **komplexní soubor**, přičemž vzrůstá důraz na kognitivní proměnné a jejich vztah k motivačním strukturám. Obecně předpokládá, že osobnost odpovídá za vyrovnávání **vnitřního stavu** člověka se **stavem okolí** a sjednocuje průběh duševních jevů a stavů, které jsou dané okolnostmi. V neposlední řadě osobnost prochází různými změnami během života jedince. Tento obecný přístup se stává základem hlubších teorií. (Homola, 1991)

3.6.1 Vývoj osobnosti

Homola pojmem vývoj osobnosti chápe fyzický a psychický vývoj individuálního člověka k plnohodnotné osobnosti. Osobnost je tak produktem vzájemného působení obecných, zvláštních a jedinečných podmínek, za nichž jedinec vyrůstá. Nejvyšší formou vývoje osobnosti je **sebetvorba** individua zaměřeného k cíli v daných podmínkách. Za obecný determinant vývoje osobnosti považuje věk, který figuruje ve všech případech, a odchylky jeho působení jsou jen velmi malé, přičemž je samozřejmé, že některé děti se vyvíjejí rychleji než ostatní. Vývoje osobnosti probíhá v základních životních obdobích: **Osobnost dítěte** (6-11 let), znamenající poněkud jednostranný pohled, jelikož zde hraje velkou úlohu učení, vyučovací proces ve škole, na dítě působí rodina a vrstevnické skupiny. Škola neprodukuje novou osobnost dítěte, ale posiluje či oslabuje trendy, které dítě má. V tomto věku se formují **postoje** a pomalu se utváří hodnotový systém. Děti v tomto věku se začínají individuálně diferencovat, nejsou schopné vyhodnocovat své já, ale dokáží se porovnávat s ostatními a také se vzory ideálního chování. **Osobnost v dospívání** (11-15 let) je období, kdy jedinec už není dítětem a není ani dospělým, což dělá z toho období obtížnou situaci, která je plná rozporu, vzdoru, úsilí o vlastní sebehodnocení, extrémům chování a nerovnoměrnému vývoji jednotlivých složek osobnosti. Také je to období, kdy se **formuje a dotváří hodnotový systém** a dochází k alespoň částečné autonomii. Pro dospívající je důležitější jejich postavení v sociální skupině než oceňování dospělými. **Osobnost v adolescenci** (15-21 let) je období, kdy se formuje motivační systém, dochází k posuzování předností a nedostatků jednotlivce. Výrazně se projevuje touha po síle, růstu, individuálně svobodě, zacílení do budoucnosti. Adolescent považuje za podstatné dosažení osobnostní zralosti, přičemž se rozvíjí a posiluje **touha po samostatnosti a prospěšnosti**, nekompromisnost sledování svých cílů může vést ke zklamání či extrémnímu chování, které bude hraničit či překračovat normy chování společnosti. (Homola, 1991)

3.6.2 MBTI typologie osobnosti

Na začátku vzniku typologie MBTI stojí práce **Carla Gustava Junga**, který souhlasí s názorem, že lidské chování **není nahodilé** a má **své pravidelnosti**. Odlišné způsoby chování jsou důsledky psychických preferencí vztahujících se k základním orientacím a hodnotám lidské mysli. Kombinací těchto preferencí vznikají **osobnostní typy**, které neurčují přesné chování člověka, avšak zobrazují obecné rysy, které drží skupiny vlastností pohromadě. Tyto preference nejsou podle Junga volitelné, každý jedinec je obdrží jako vrozené, stejně jako barvu vlasů či to, jakou rukou bude psát. Na základě těchto preferencí Jung vytvořil psychologické typy, které se vyznačují nakláněním k jedné straně v rámci tří dimenzí: **extraverze a introverze, myšlení a cítění, intuice a smysly**. Jedinec v rámci uvedených dvojic preferuje vždy právě vždy jednu zmíněnou a tím se určuje jeho psychologický typ. Jung v další práci na psychologických typech nepokračoval, avšak jeho práce si všimli jiní. Mezi ně patří například John. P Golden, June Singer, David Keisery a Marilyn Bates, a také nejznámější z nich **Katherine Briggs** a **Isabel Myers**, matka s dcerou, které ve svých pracích sledují rozdíly v životních stylech lidí a hledají příčiny jejich odlišností. K třem dimenzím přidávají čtvrtou, již se stala rovina **usuzování a vnímání**. Navázali tak na práci Junga a vytvořili prakticky užitečný nástroj na **stanovení osobnostního typu** - test MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), který se stal velice populární pro oblast personalistiky, školství i obyčejného života, přičemž se odhaduje, že tento test si ročně udělá několik milionů lidí. **Hlavní výhodou** je jeho status, který je ve světě považován za **průkazný a významný**. Výsledky těchto testů mohou být srovnávány s profilem uchazeče na pracovní místo, a taktéž pomáhá při výběru školy nebo pracovního povolání. Test MBTI člověka nehodnotí, jedná se o popisný výsledek, který neohrožuje sebedůvěrou a sebeúctou lidí a pouze říká jakým typem respondent je. V rámci testování jedinci vyjadřují preferenci ve 4 dimenzích, které jsou stejně významné, a neexistuje správná odpověď na to, co je správné. Jedná se o dimenzi **extraverze a introverze, intuice a smyslů, myšlení a cítění, usuzování a vnímání**. (Čakrt, 2009)

Výsledkem testování je zařazení mezi jeden z šestnácti typů typologie MBTI, jehož jméno je poskládáno z písmen preferencí v rámci všech čtyř dimenzí. Preference jsou uvedeny v závorce za názvem typu.

Typ ESTJ – ORGANIZÁTOR (extrovert-smyslový-myšlení-usuzování)

Typ ESTJ je typ osobnosti, která je v bezprostředním kontaktu s okolním světem. Je velmi zodpovědný, potřebuje organizovanost a řád do nejdetailnějších pravidel. Pravidla jsou pro něj v životě prvořadá. Je přímočarý a nemá problém s hodnocením a porovnáváním druhých lidí, přemýšlí realisticky a řídí se rozumem. Lidí tohoto typu jsou loajálními zaměstnanci, kteří respektují povinnosti a odpovědnosti, které na ně připadnou. Jsou to lidé, kteří někdy až přespříliš rychle dospějí k závěru, aniž by se poradili s ostatními nebo zjistili jiné názory. (Keirseya Bates, 2006)

Typ ENTJ – POLNÍ MARŠÁL (extrovert-intuitivní-myšlení-usuzování)

Lidí typu ENTJ se dají klasifikovat jako velitelé. Již od mládí jsou v čele sociálních skupin a mají potřebu druhé organizovat a řídit. Jejich doménou jsou dlouhodobé cíle, kterých dosáhnou objektivním, empirickým myšlením. Respektuje řád a zavedené postupy, avšak při zjištění jejich neefektivity se jimi odmítá řídit. Neefektivnost je pro něj úhlavní nepřítel, a pokud zjistí, že se chyby stále opakují, ztrácí trpělivost. Typ ENTJ pracuje s rozumem, řídí se promyšlenými plány, odmítá osobní data, je-li ve vedení, soustředí se na cíle, a je neschopný lidi nevést. Lidé tohoto typu pracují na pozici s vysokou odpovědností, což jim vyhovuje. Jsou tvrdí a nekompromisní. Velitele je tento typ i doma, kde platí řád a každý člen rodiny ví, co se od něj očekává. Má tvrdou ruku ve výchově dětí, a jeho ideály nejsou založeny na romantickém životě. Od svého partnera vyžaduje vysoký sociální status. Snadnou se přizpůsobují standardům ve společnosti, práci i doma. Vše v jejich životě má mít a má svoje místo. Tradice a rituály vstupují do jejich osobního života, chtějí klidný rodinný život bez zbytečných vzruchů. (Keirseya a Bates, 2006)

Typ ESFJ – PRODEJCE (extrovert-smyslový-cítění-usuzování)

Jedinci typu ESFJ jsou vysoce společenští, čerpají energii s kontaktu s lidmi a jejich klíčovou vlastností je harmonie. Jsou to zastánci tradic v oblasti rodinného života, vzdělávání a náboženství. Svědomitost a pořádnost hrají v jejich životech důležitou roli, přičemž jsou citově zranitelní při nezájmu či kritice od společnosti. Vzhledem k jejich sociálnímu zaměření jsou často výbornými prodejci, kde uplatňují svůj osobitý přístup, který je pro ně klíčový. Nemají problém vycházet s autoritami a uznávat pravidla a principy. Plní své povinnosti řádně a včas. Kladou velký důraz na to, co by se mělo a vyžadují to i od svých blízkých. Vyžaduje plány, které usnadňují organizaci času. Manželství je pro něj důležité, stává se na partnerovi až závislý. Potřebuje domov jako pevný bod, kde nalezne bezpečí a harmonii. Svoje emoce tyto lidé neskrývají, naopak jsou velmi otevření. Pečlivě dbají na výchovu svých dětí, které berou jako pokračovatele rodu. (Keirseya a Bates, 2006)

Typ ENFJ – UČITEL (extrovert-intuitivní-cítění-usuzování)

Lidé typu ENFJ jsou výbornými vůdci a vůdčími osobnostmi, ať už na úkol či seberozej. Mají velké kouzlo osobnosti a druzí je následují a lehce se jimi nechávají ovlivnit. Jsou vybaveni silnou empatií a citovostí, jelikož na prvním místě v jejich žebříčku jsou lidé. Nedokážou odmítnout prosbu o pomoc a nesnášejí neúspěch v budování a udržování lidských vztahů. Nesmírně důležitá je pro ně komunikace, která by měla být podle jejich představ otevřená a srozumitelná, jelikož i oni sami disponují velkou jazykovou obratností a nedělají jim problém hovořit před velkou skupinou lidí. Jedinci typu ENFJ mají velmi rozvinout intuici, která je pro ně hlavním motorem rozhodování. Tento typ je zároveň vynikajícím partnerem a společníkem se zájmem o rodinný život a blahobyt. Muži tohoto typu se přizpůsobují ženě a snaží se plnit veškeré jejich přání, neúspěch štěstí rodiny si kladou za vinu. Profesionálně se zaměřují na kariéru, kde mohou dosáhnout tvrdou prací velkých úspěchů.

Typ ENFJ má rád ve věcech pořádek a řád, nicméně zvládá velmi dobře i improvizovat. (Keirsey a Bates, 2006)

Typ ENTP – VYNÁLEZCE (extrovert-intuitivní-myšlenkový-vnímání)

Tento typ uplatňuje schopnosti analytické pro vynalézání nových postupů a věcí, které intuitivně považuje za zdokonalitelné. Je velmi trpělivý a zvládá náročné situace. Je přesvědčený, že to co nejde, on dokáže provést. Má velké znalosti a schopnosti v oboru, který ho baví a zajímá. Nezaměřuje se pouze na jeden cíl, ale vnímá široké oblasti oboru. Nemyslí na problémy dopředu, věří, že až se nějaké objeví, on je zvládne vyřešit. Není přizpůsobivý. Chtějí být svými pány, mají optimistické nakažlivé naladění, proto je druzí mají rádi. Jako partneři tvoří domácí a veselé prostředí, nezajímají ho rutinní práce a starosti. Mívají spoustu koníčků a bývají často odborníky v oblastech, které ostatním ani nic neříkají. (Keirsey a Bates, 2006)

Typ ENFP – NOVINÁŘ (extrovert-iNtuitivní-pocitový-vnímání)

Jedinci typu ENFP věří, že nic se neděje ve světě jen tak bez příčiny. Jsou výbornými v pozorování a sledování drobných odchylek od standardu. Jejich cílem je spontánnost a opravdovost, která bývá ne vždy naplněna. Prožívají hluboké citové zážitky, avšak občas jsou tak hluboké, že si ani neuvědomují uspokojení z jejich dosažení. Ve vnímání jsou lidé tohoto typu výborní, avšak v usuzování závěru mohou být více než omylní. Jsou pořád ve střehu a neradi zážitky prožívají opakovaně, mají rádi nové věci a chtějí pracovat sami a nezávisle. Jsou to optimisté, kteří věří, že svět je ve skutečnosti dobrý, taktéž i lidská povaha. Nacházejí uplatnění v širokém spektru oborů, protože mají velké predispozice pro práci s lidmi. Mají silné osobní kouzlo a často se uplatňují i v herectví. Je pro ně zajímavější to, co by mohlo být, více než, co je teď. Využívají intuici, jsou velmi dobrými obchodníky, politiky, divadelníky, protože potřebují přímý kontakt s lidmi a nesmírně důležitá je pro ně zpětná vazba tohoto jednání. Bývají netrpěliví, a je potřeba mít nad nimi dohled. Často se dostávají do konfliktu s organizací, protože se jim těžko pracuje pod omezením a pravidly. Jako partneři bývají pozorní a okouzující, jsou i zodpovědnými rodiči. Touží po nových věcech a změnách, proto na soužití s nimi musí být partner připraven rychle reagovat. Jejich vlohy pro herectví podporuje jejich extroverze. (Keirsey a Bates, 2006)

Typ ESTP – KONFERENCIÉR (extrovert-smyslový-myšlenkový-vnímání)

Lidé tohoto typu jsou lidi činu. Jsou vysoce společenští, skvělí baviči, vyjednavači a diplomaté. Vyznačují se přátelským, zdvořilým způsobem, kterým si mění okolní svět k obrazu svému. Vyznají se v lidských emocích a neverbální komunikace, čehož využívají ve svůj prospěch. Mohou působit empaticky, ačkoliv tomu tak není, spíše využívají svého vyvinutého pozorování, které následně upravuje budoucí akce. Jsou to pragmatici každým coulem, kdy i přes osobní odpor ví, že je třeba určité kroky podniknout. V pracovním prostředí jsou hybnými motory, které firmu dokážou vyburcovat a přivést k lepším výsledkům. Při nedocení jejich práce se

snadno stávají podvodníky, kteří se zaměří čistě na svůj prospěch. V partnerském životě jsou iniciátory zábavy a napětí. Veškeré výhody, které získá, sdílí se svým partnerem. Vztah je pro něj důležitý do té doby, dokud mu přináší určité výhody. V oblasti přátel bývá velmi oblíbený. Nepracuje dobře se stresem a při jeho vzniku raději boří mosty a hledá vztahy jiné. Riskování je u tohoto typu na denním pořádku. (Keirsej a Bates, 2006)

Typ ESFP – BAVIČ (extrovert-smyslový-citový-vnímání)

Jedním slovem tento typ můžeme popsat jako bavič. Je charakteristický svým příjemným vystupováním, výřečností a bystrostí. Potřebuje být ve společnosti, kterou nachází snadno a přenáší na ni svoji dobrou náladu a nadšení. Má přehled o širokém spektru událostí, praktikuje požitkářství napříč celým spektrem zážitků. Preferuje profese, v nichž uplatní svoje nadání pro akci a osobní kontakt. Uplatňuje se v obchodní, podnikatelské, nebo třeba divadelní sféře. Rád pracuje v kolektivu a nevdá mu provádět více věcí najednou. V soukromém životě bývá tento typ dosti nepředvídatelný, avšak bez očekávání protislužby pomáhá svému protějšku se vším, co je třeba. Nejvíce se všech typů nesnáší stres a konflikty, kterým se vyhýbá a snaží se je potlačit nebo přehlížet. (Keirsej a Bates, 2006)

Typ ISTP – ŘEMESLNÍK (introvert-smyslový-myšlenkový-vnímání)

Jedná se o typ velice impulzivní, kterému jde především o akci bez potřeby konkrétních cílů. Dělá věci, protože může, nemá rád pravidla a sociální či pracovní hierarchie se mu přičí. Vyznačuje se téměř žádným strachem a vysokou oblibou v riskování. Lidé typu ISTP jsou přitahováni novými technologiemi, které musí vyzkoušet na vlastní kůži. Nemají rádi plánování a příležitosti se musí jen tak objevit. Nachází uplatnění jako policisté, vojáci, horolezci atd. Hlavní je pro ně akce, nikoliv vědomosti, zaměřuje se také na leadership. V rámci vzdělávání často protestují a chtějí se učit jen to, co sami chtějí. Jsou důvěřiví, vnímaví a štedří, kamarádství má pro ně silný význam. (Keirsej a Bates, 2006)

Typ INTP – ARCHITEKT (introvert-intuitivní-myšlenkový-vnímání)

Lidi tohoto typu jsou nejpečlivější v jazykovém projevu a myšlení, také proto snadno odhalí nesouvislost myšlení a vyjadřování. Nemají v oblibě zbytečné konverzace a nadbytečnosti. Důležité jsou pro ně pouze logické výroky. Mají velmi dobrý cit pro soustředění a jejich snahou je pochopit "celý vesmír". Na prvním místě je cenná inteligence, občas bývají považováni za arogantní. Jedinci tohoto typu nejčastěji pracují jako matematici, filosofové, učitelé a vědci. Jsou to architekti myšlenek, avšak uvedení v praxi by mohlo být katastrofické. V partnerském životě je věrný a oddaný, avšak partnerský vztah považuje za výjimečnou záležitost. Svůj život zasvěcují práci a vyšším principům, zároveň potřebují fungující domácnost. Špatně vyjadřuje své city a pocity, ale roli rodiče zvládá skvěle a svědomitě. (Keirsej a Bates, 2006)

Typ INTJ – VĚDEC (introvert-intuitivní-myšlenkový-usuzování)

Tento typ se vyznačuje vysokým sebevědomím. Svět interpretuje svými očima, zajímá ho budoucnost a neohlíží se za minulostí, preferuje logiku založenou na objektivních datech, hlavní je efektivnost a účelnost. Nemá respekt vůči autoritě nabyté postem, titulem, nebo jmenováním, nemá rád chození kolem horké kaše a je zarytý pragmatik. Je to největší teoretik ze všech typů, jelikož neustále promýšlí nové strategie a operace s nimi spojené. Práce ho vysoce motivuje a je jí oddaný, často působí na pozici výzkumného nebo řídicího pracovníka. Dokáže být tvrdohlavý a upřednostňovat svoje nové postupy před těmi standardizovanými. Může se zdát, že je odměřený, avšak se spíše emočně brání odmítnutí ze strany, na které mu záleží. Jako partner vyžaduje harmonii a pořádek, jsou praktičtí i doma, proto si nepotrpí na bezcílné řeči a neholdují ani fyzickému kontaktu, který vyhrazují jen pár vyvoleným. Jsou oddanými rodiči a z dětí se pro ně stává smysl života, který nechávají žít vlastním životem, avšak jsou přísní a důslední ve výchově. (Keirsey a Bates, 2006)

Typ INFJ – TVŮRCE (introvert-iNtuitivní-pocitový-usuzování)

Lidé typu INFJ kladou velký důraz na hodnoty a snadno dospívají ke konečným rozhodnutím. Snaží se, aby se všichni kolem nich měli dobře, a velmi rádi pomáhají druhým. Jejich osobnost bývá spleť a složitá, avšak velmi dobře dokážou cítit emoce ostatních a odhalovat jejich slunné a stinné stránky, o kterých třeba ani jejich nositel nevěděl. Bývají to dobří studenti, kteří dbají na kreativitu a výkon, berou svoji práci vážně a často nacházejí harmonii v akademickém prostředí, kde jsou součástí celku, avšak jednají spíše jeden na jednoho. Sami jsou uzavření a nelze je snadno poznat hlouběji. Dělají, co mohou, aby přispěli k harmonizaci vztahů a situací v životě svém a okolním. Jejich kreativita jim umožňuje poetické zaměření, technické výzkumy, proto si vybírají spíše svobodnější umění, najdeme je často v profesích jako praktický lékař, terapeut apod. Jako partneři jsou zcela oddaní zejména na psychické straně, tělesné projevy náklonosti jim nejsou cizí, avšak je velmi důležité načasování a naplnění jejich perfekcionismu. Potřebují harmonii v domácnosti, jinak jsou zničení. Mají úzký, ale dlouhodobý okruh přátel. (Keirsey a Bates, 2006)

Typ ISFP – UMĚLEC (introvert-intuitivní-citový-vnímání)

Lidé tohoto typu inklinují ke krásnému umění (skladatel, malíř, tanečník) a mohou být často považováni za nevýrazné, protože pokud takovýto typ nenalezne tu správnou formu umění, jejich um zůstane navždy schován. Je to typ požitkářský a cítění užívá jako svou dominantní funkci. Nikdy neplánuje a nepřipravuje se. Nesvědčí jim konfliktní prostředí a nemají ambice se stát vedoucími pracovníky. Jsou to snílci, kteří nejsou důslední a postrádají kázeň. Dodržování pravidel je pro ně velmi těžké a odsuzují každého, kdo se jimi řídí. (Keirsey a Bates, 2006)

Typ INFP – MNICH (introvert-intuitivní-citový-vnímání)

Tento typ lidí by se dal nazvat jako idealisté. Jsou klidní a příjemní pro okolní svět spíše odměření. Odměřenost je však jen skořápka, pod kterou skrývají vřelost a starost o druhé. Mají několik blízkých osob, pro které by udělali cokoli. Mají hluboký smysl pro čest a usilují o jednotu a celistvost. Nepreferují logiku a svůj život staví na hodnotách, krizové situace řeší s klidem a nadhledem. V profesním životě pracují jako misionáři, kněží, vysokoškolští učitelé či psychiatři. Jako partneři jsou velmi oddaní a chtějí žít v klidu, míru a harmonii. Platí u nich pravidlo: můj dům, můj hrad. Jako rodiče brání své teplo domova a své děti. Stará se o to, aby všem bylo dobře, je oddaný rodině a snaží se vcítovat do všech členů. Jediné, čehož se nesmí nikdo dotknout, jsou jeho hodnoty a ideály, kdy se umí pořádně zapřít. (Keirsey a Bates, 2006)

Typ ISTJ – SPRÁVCE (introvert-smyslový-myšlenkový-usuzování)

Lidé tohoto typu se vyznačují především spolehlivostí, kterou šíří kolem sebe v osobním i pracovním životě. Je vytrvalý v pracovním výkonu a dbá na dodržení svého slova. Usilovně pracuje s cílem stabilizovat a zlepšit společnost, neočekává za svoje nasazení pochvaly či odměny. Zajímají ho praktické postupy a podrobnosti, nemá problém pracovat s velkým množstvím čísel. Často pracují jako daňový nebo finanční kontrolor, auditor nebo jiné povolání v obchodní sféře. Na lidi působí dojmem jistoty a bezpečí, nemá problém zvládat konflikty, je velmi klidný a najevo nedává znát žádné emoce. V partnerském životě je odpovědný a manželství považuje za svátost, kterou ctí. Bývá partnerovi oporou a preferuje dlouhodobé vztahy. (Keirsey a Bates, 2006)

Typ ISFJ – OCHRÁNCE (introvert-smyslový-citový-usuzující)

Hlavním motivem osobnostního typu ISFJ je starat se o potřeby druhých. Je to nejméně požitkářský typ, který upřednostňuje práci, kterou vykonává poctivě a svědomitě. Ctí zaběhlé a osvědčené principy a postupy, jejichž porušování bere jako neúctu, která vyvolává vztek, který v sobě zpravidla dusí. Zaměřením směřuje do profesí jako učitel, lékař, manažer středního managementu. Jedná velmi dobře s lidmi a je spokojený, když dokáže uspokojit potřeby druhých. Nevadí mu provádět rutinní úkoly a zaměřuje se na praktické záležitosti. V práci uznávají spíše osobní loajalitu než firemní, mají skvělý přehled o firmě a jejích záležitostech. V soukromém životě je oddaný a domácnost vede dobře udržovanou. Ve výchově dětí má pevnou ruku, kdy žádá od dětí respektování pravidel domova. Lidé tohoto typu bývají často podceňováni, emoce s tím spojené v sobě dusí a jejich osobnost trpí. (Keirsey a Bates, 2006)

3.7 Požadavky na absolventy vysokých škol a teorie úspěšného manažera

Absolvent vysoké školy po studiu vstupuje na trh práce, kde hledá uplatnění. Na pracovním místě zúčtuje nabyté vzdělání v prospěch svůj a dané společnosti. Je důležité, aby došlo k souladu mezi dosaženým vzděláním jedince včetně jeho schopností a dovedností a požadavky, které na něj jsou kladeny. Míru souladu je možno určit porovnáním dosaženého vzdělání a požadavků na vzdělání pro zastávání určité pracovní pozice. Pro určení požadavků na vlastnosti a dovednosti, které má mít absolvent VŠ, který se uchází o zaměstnání, musím nejdříve definovat slovo **kompetence**, které má mnoho výkladů, avšak celkově můžeme kompetenci chápat jako dva směry. Prvním z nich je **kompetence jako souhrn pravomocí a odpovědností**, které odpovídají určitému pracovnímu místu nebo funkci. Druhým pak **kompetence jako schopnost vykonávat určitou funkci** nebo jejich soubor a dosahovat pozitivních výsledků. (Smejkal, 2008):

Při pohledu na **kompetenci jako na schopnost vykonávat určitou funkci** objevil Veteška s Tureckiovou vztah s dílčími složkami kompetence, které chápou jako znalosti, povahové rysy, postoje, dovednosti, zkušenosti, technické kompetence a kompetence v jednání s lidmi. (Veteška, Tureckiová, 2008)

Jedná o hierarchickou strukturu složek kompetence, která každého člověka disponuje k jinému efektivnímu výkonu. Klíčové jsou pro tuto práci **kompetence manažerské**, jelikož manažeři jsou předpokladem pro úspěch organizací, a proto musí pro vykonávání své práce žádoucím způsobem mít rozvinuté manažerské kompetence. (Kubeš, Spillerová, Hurnický, 2004)

Obr. 1 Hierarchický model kompetence

Chování	
Dovednost	vědomosti zkušenosti know-how
Intelligence talent schopnost	hodnoty postoje motivy

Zdroj: upraveno podle: (Kubeš, Spillerová, Hurnický, 2004)

Pro české podniky a české manažery jsou podle Kovácse (Kovács, 2007) důležité ty kompetence, které potřebují především k řešení problémů. Ty nejfrekven-

tovanější uvádím v následujícím textu. **Zvládnutí integrity řízení** znamená řízení podniku jako celku, rychlé rozhodování a pružná reakce na tržní měnící se podmínky, schopnost správně pracovat s rizikem. **Strategické řízení cílů** představuje analýzu vývoje podnikatelského prostředí a správné definování podnikových strategií. **Znalost principů řízení procesu** přináší aplikaci principů do každodenní rutiny všech zaměstnanců a partnerů. **Zvyšováním kvality** rozumíme odstraňování nedostatků kvality a zvýšená pozornost na výkonnost ve všech úrovních managementu. **IS/IT** je zástupce pro určení správných a vhodných informačních a komunikačních technologií s následným zaškolením a motivováním zaměstnanců k jejich používání. **Spolupráce s tržními partnery** pomáhá udržovat aktivní komunikační kanály. **Zajištění růstu významu podnikatelské etiky** stimuluje vzdělávání manažerů a zaměstnanců v oblasti chování. Vysoký důraz je kladen na **rozvoj lidských zdrojů**, protože se jedná o nejvýznamnější článek úspěchu podniku. **Sebepoznání** představuje schopnost analyzovat vlastní chování a jednání, řídit vlastní rozvoj. **Znalost globální ekonomiky** je měřitelná prostřednictvím znalosti cizího jazyka a přehledu o zahraničních ekonomikách. (Smejkal, 2008)

Kompetence se přímo a bezprostředně podílejí pracovním výkonu, na rozdíl od postojů a temperamentu, které nejsou přímo svázány s pracovním výkonem, ale významně ovlivňují dlouhodobou výkonnost pracovníka a jeho efektivitu. (Pauknerová, 2012)

Typologie MBTI je přímo vázaná na temperament. Tento fakt je významným vodítkem pro spojení typologie MBTI s výkonem a efektivitou manažera.

Armstrong ve své práci vytvořil pravděpodobně nejznámější strukturu manažerských dovedností, která se dělí na **měkké dovednosti (soft skills)**, které reprezentují interpersonální a analytické dovednosti, schopnost vedení a orientaci na úspěch. Dále jsou to **tvrdé dovednosti (hard skills)**, které se týkají především výsledků, nikoliv úsilí. Taktéž je pro ně typická orientace na výkon a normy. Tyto dovednosti se dají podložit certifikací. Poslední v Armstrongově struktuře jsou **druhové, základní a specifické kompetence**. Jedná se o kompetence universální, které mají splňovat všichni lidé v určitém povolání na specifické pozici ve specifické části organizace. (Armstrong, 1999)

Podle výzkumu Pedlera, jak uvádí Armstrong (2006) existuje **11 vlastností**, které jsou vlastní **úspěšným manažerům**. Jedná se o přehled o základních skutečnostech, profesionální znalosti, neustávající citlivost na události, schopnost analytického myšlení a řešení problémů, sociální schopnosti a dovednosti, emocionálnost, proaktivita, tvůrčí činnost, mentální bystrost, vzdělávací návyky a sebevzdělání.

Na základě tohoto výzkumu se Armstrong zaměřil více na činnosti, které dobří a úspěšní manažeři dělají, a které se mohou stát **indikátory** pro odhalení manažera v člověku, který tuto funkci doposud nezastává. Jedná se o tento soubor činností: přesně si stanovují, čeho chtějí dosáhnout (1), nestaví si časové lhůty, které nemohou dodržet (2), přesně vyjadřují, co a dokdy chtějí udělat (3), jsou připraveni diskutovat o tom, jak by měl vypadat konečný výsledek, a budou naslouchat a přijímat rady (4), soustředí se na to, kam se chtějí dostat a v případě nepříznivé situace dá-

vají najevo svou vytrvalost a odhodlání pokračovat (5), disponují vysokým výkonem a jsou tvrdí v očekávání vysokého výkonu od ostatních lidí (6), práce pod tlakem z nich dostává to nejlepší (7), mají tendence být nespokojeni se setrvalým stavem (8), nikdy nejsou stoprocentně spokojeni (9), účelně podstupují rizika (10), snadno se vyrovnávají s neúspěchem (11), jsou energičtí a dokáží energii předat ostatním (12), jsou schopni rychle posoudit situaci, určit alternativy, směr řešení, a svým podřízeným sdělit a vysvětlit potřebné úkoly (13), jsou řádní v kontrole své i cizí práce, proto se jim podaří odhalit nežádoucí odchylky včas (14). (Armstrong, 2006)

Tyto činnosti použijí do své vlastní práce, kdy studenty s těmito činnostmi seznámím a podle jejich vztahu k činnostem a frekvencí výskytu určím jejich index **manažerských předpokladů**.

Požadavky zaměstnavatelů na absolventy podle Kubátkové jsou, mimo schopnosti nést zodpovědnost a ochoty učit se novým věcem, také kompetence, mezi které řadí schopnost **řešit problémy a rozhodovat se, používání IT, komunikační schopnosti atd.** (Kubátková, 2005)

Ve výzkumu Vetešky a Tureckiové bylo zjištěno, že hlavními kompetencemi, které zaměstnavatelé požadují, jsou schopnost řešení konfliktu, odolnost vůči stresovým situacím a oborová znalost. (Veteška, Tureckiová, 2008)

Horejc ve své práci (Horejc, Nozar, 2004) ucelil pohled na tyto kompetence a vyvodil dva poznatky. Zaměstnavatelé od absolventů vyžadují stále více dovedností, které nejsou běžně při studiu VŠ rozvíjeny, znalosti jsou považovány jako standard. Zaměstnavatelé dále přisuzují větší význam schopnosti aplikovat znalosti a dovednosti do manažerské praxe. (Horejc, Nozar, 2004)

Pro stávající manažerskou praxi se rozlišují **měkké** (soft skills) dovednosti a **tvrdé** (hard skills) znalosti, přičemž současný trend všeobecně ukazuje na přechod od hard skills k soft skills zejména proto, že manažeři řídí lidi a hard skills jim v tomto ohledu nepomůžou. Existují samozřejmě řemesla, která i na manažerské úrovni vyžadují odborné znalosti. Rozvinutost soft skills manažerů je klíčovým faktorem úspěchu a prosperity podniku. Výzkum Kvalifikační a osobnostní profil vedoucího pracovníka dnes a v budoucnosti od Gilarové z roku 2004 **potvrzuje** tendence **upřednostnění soft skills před hard skills**, a zároveň vyvozuje závěr, že jednotlivé soft dovednosti jako je **schopnost komunikace, kooperace a motivace** se v budoucnu stanou nejdůležitějšími kritérii při výběru manažerů. Zaměstnavatelé podle Jonášové jsou více nespokojeni s nedostatečnou úrovní soft skills u absolventů VŠ, než s jejich nedostatečným odborným vzděláním. (Smejkal, 2008)

Spokojenost zaměstnavatelů s absolventy VŠ řešila i studie, vytvořená Státním institutem odborného vzdělávání na Slovensku, jejímž výsledkem je soubor nedostatků absolventů a soubor důležitých dovedností, na které budou klást důraz v budoucnosti. (Kubeš, Spillerová, Kurnický, 2004)

Mezi **nedostatky stávajících absolventů** patří schopnost snášet stres a práci pod tlakem, schopnost komunikace a jednání, kreativita, empatie, asertivita, loajálnost, ochota pracovat nad rámec pracovní doby, základy psychologie a etiky, logické myšlení. Jako **důležité dovednosti do budoucnosti** zaměstnavatelé uvádějí

znalost cizích jazyků, schopnost zacházet s výpočetní technikou, schopnost zacházení s informacemi, flexibilitu, ochotu se učit, schopnost týmové práce, schopnost rozhodování a řešení problémů, ochotu nést zodpovědnost, ústní a písemný projev, zájem o práci, zvládání stresových situací. (Kubeš, Spillerová, Kurnický, 2004)

Vykazování schopnosti dobrého manažera ještě před plněním této funkce je podle **Zengera** a **Folkmana** podmínkou pro obsazení kandidáta na tuto pozici. (Zenger a Folkman, 2014)

Jako **nejdůležitější manažerskou kompetenci** a schopnost manažera 21. století vyhodnocuje Zenger a Folkman **schopnost inspirovat a motivovat ostatní spolupracovníky**. (Zenger a Folkman, 2009)

Síla verbální komunikace je vysoce důležitá pro vytvoření zdravé atmosféry podnikového prostředí, které přinese pozitivní výsledky fungování pracovníků. Manažer by měl své lidi **podporovat** a **motivovat** je v jejich pracovních i osobních úkonech. (Whetten a Cameron, 2011)

Manažer v 21. století musí své pracovníky inspirovat, motivovat a podporovat. Tento rys manažerské kompetence je klíčový pro efektivitu a úspěch manažera.

4 Vlastní práce

4.1 Metodologie výzkumu

Typologie osobnosti se v mé práci řídí konceptem Katherine **Briggs** a Isabely **Myers**, které na základě práce C. G. Junga vytvořily 16 osobnostních typů, které se odlišují diferencí v rozhodování ve čtyřech dimenzích. Ke každému respondentovi přiřadím na základě výsledku **MBTI testu** jeden z osobnostních typů. Pro přehlednost je zde uvádím znovu:

INTP	INFP	ISFP	ISTP
INTJ	INFJ	ISFJ	ISTJ
ENTP	ENFP	ESFP	ESTP
ENTJ	ENFJ	ESFJ	ESTJ

Hodnotové orientace jsou podle **konceptu hodnot** tendence rozhodovat se v životě cíleně ve prospěch určitých hodnot, které považujeme za důležité. Dělí se podle charakteru tématu, ve kterém se jedinec nachází na 8 párů, které jsou si navzájem názorově protichůdné. Jedná se o následující dvojice hodnotových orientací:

- hédonismus proti altruismu
- rovnostářství proti diferenciaci
- xenofóbismus proti nexenofóbismu
- svoboda proti bohatství a bezpečnosti
- osobní zodpovědnost proti přenášení odpovědnosti
- etatistická proti státnímu paternismu
- konformismus proti prosazování
- sekulární proti náboženství

Tento koncept nezohledňuje hodnotovou orientaci absolutně, pouze říká jakou hodnotovou orientaci a jak silně ji upřednostňuje jedinec vzhledem k protichůdné hodnotové orientaci. Výsledkem zkoumání hodnotové orientace je určení **převládající orientace** v párech výše uvedených.

Manažerské dovednosti respondentů hodnotím vzhledem k požadovaným vlastnostem a schopnostem, které zaměstnavatelé od absolventů požadují. Také srovnávám zvyklosti a praktiky respondentů s takovými činnostmi, které podle Armstronga (2006) vykonávají úspěšní manažeři.

4.2 Sběr a zpracování dat

Sociologický výzkum, který analyzuje hodnotové orientace vysokoškolských studentů a jejich závislosti na osobnostním typu podle MBTI testu, vyžaduje velký počet respondentů. Vzhledem k tomuto faktu se **dotazníkové šetření** jeví jako nejvíce vhodné, protože tyto parametry splňuje bez výhrady. Dotazníkové šetření proběhlo v březnu 2017.

Zaměřil jsem se na **vysokoškolské studenty ekonomické fakulty Mendelovy univerzity**. Rozhodl jsem se sběr dat uskutečnit na bakalářském i magisterském stupni studia, přičemž nyní můžu výsledky porovnávat a vyvozovat poznatky o rozdílu hodnotových orientací mezi studenty na rozdílném stupni studia.

Studenti bakalářského studia na začátku letního semestru 2017 během první přednášky předmětu Sociologie a sociální psychologie vyplňovali **sociologický dotazník v papírové podobě k účelům výzkumu Libora Prudkého a jeho týmu**. Tento dotazník je opakovaně sbírán napříč vysokoškolskými studenty a jeho výsledky tvoří poznatky nového přístupu ke konceptu hodnot. Dotazník je zaměřen na **hodnotovou orientaci** a svým obsahem odpovídá na všechny otázky, které jsou potřebné pro zpracování mé diplomové práce, týkající se hodnotové orientace dotazovaných studentů. Rozhodl jsem se pro zamezení redundance sbíraných dat požádat o souhlas s použitím tohoto dotazníku přímo pana Prudkého, který mi umožnil použít dotazník a ochotně mi zodpověděl otázky, které souvisí s tématem hodnotových orientací. Otázky jsou v dotazníku pokládány jako míra souhlasu či nesouhlasu s uvedeným tvrzením na 4-stupňové škále, přičemž krajní možnosti byly ohodnoceny 2 body, možnosti blíž středu byly ohodnoceny 1 bodem. Do programu IBM SPSS Statistics byly zaznamenány indexy preferencí jednotlivých hodnotových orientací, které byly spočítány aritmetickým průměrem. Pomocí těchto indexů byl pro každou skupinu dvou protichůdných hodnotových orientací zaznamenán směr a síla preferencí respondenta. Data, které jsem získal z tohoto dotazníku, souhrnně označuji jako **koncept 1**.

Ke konceptu 1 jsem doplnil data, které jsem získal prostřednictvím vlastního dotazníku, který je svým zaměřením rozdělen na dvě části. První část dotazníku tvořil test MBTI, který je důvěryhodným nástrojem pro určení **typologie osobnosti**. Test MBTI existuje v mnoha provedeních, přičemž většina z nich je v současné době elektronická. Proto jsem otázky a odpovědi z testu typologie osobnosti MBTI přepsal do písemné formy. Získané odpovědi jsem aplikoval do testu MBTI v elektronické podobě a pro každého respondenta jsem získal typ osobnosti, který v něm převládá. Tyto data označuji jako **koncept 2**.

Druhou část dotazníku tvořily otázky zaměřené na **manažerské dovednosti**, které jsou podle průzkumů od absolventů vyžadovány, a na indikátory schopností a návyků úspěšných manažerů podle **Armstronga**. Získaná data o manažerských schopnostech a dovednostech respondenta byla ohodnocena na základě jeho odpovědí na 5-stupňové škále, přičemž za krajní pozitivní hodnotu získal 2 body a za krajní negativní hodnotu 2 body ztratil. Odpovědi blíže středu byly ohodnoceny stejným principem jako na kraji, avšak 1 bodem. Středová hodnota znamenala nezískání ani neztracení bodu. Hodnota tohoto indexu, která byla větší než 0, zname-

nala pozitivní výsledek a **splnění očekávaných předpokladů od zaměstnavatelů**. Odpovědi na otázky o činnostech, týkající se **úspěšných manažerů**, byly ohodnoceny podle četnosti konání těchto činností následovně: odpověď vždy byla ohodnocena 2 body, odpověď někdy byla ohodnocena 1 bodem a odpověď nikdy byla ohodnocena 0 body. Suma těchto ohodnocení, která byla větší než polovina možných bodů (18), pak **signalizovala shodu respondenta** v této kategorii s **úspěšnými manažery**. Tyto data označuji jako **koncept 3**.

Vlastní dotazník jsem v papírové verzi předložil k vyplnění studentům prvních ročníků bakalářského studia v rámci cvičení z předmětu Sociologie a sociální psychologie. Svou přítomností na cvičení a následným sběrem dotazníků jsem dosáhl **vysoké návratnosti 87,23%**. Oba dotazníky byly opatřeny šifrovacím klíčem, který sloužil pro spárování sesbíraných dat pro daného respondenta.

Pro studenty magisterského studia jsem otázky z dotazníku **konceptu 1**, který jsem použil pro zpracování své diplomové práce, zařadil do svého dotazníku, který tak v sobě obsahoval **všechny tři potřebné kategorie informací** (osobnostní typ, hodnotová orientace, manažerské dovednosti). Vybral jsem jako respondenty studenty magisterského studia předmětu Makroekonomie 2. Sběr dat u studentů tohoto typu studia jsem provedl odlišným způsobem a dotazníky byly rozdány na cvičení a následující týden byly sesbírány. Návratnost **35,12%** vypovídá o tom, že způsob sběru dat nebyl tak efektivní, jako v případě studentů bakalářského studia.

Spojením dat z těchto dvou dotazníků jsem získal datovou základnu pro analýzu a určení závislosti vztahů mezi osobnostními typy, hodnotovou orientací a manažerskými schopnostmi.

Dotazníky byly zpracovány v programu IBM SPSS Statistics, kam byla data z papírových dotazníků nahrána. U každého respondenta byly zaznamenány identifikační údaje o pohlaví, národnosti, velikosti bydliště a úplnosti či neúplnosti rodiny. Tyto data byla použita zejména při identifikaci výzkumné skupiny.

4.3 Výzkumný vzorek

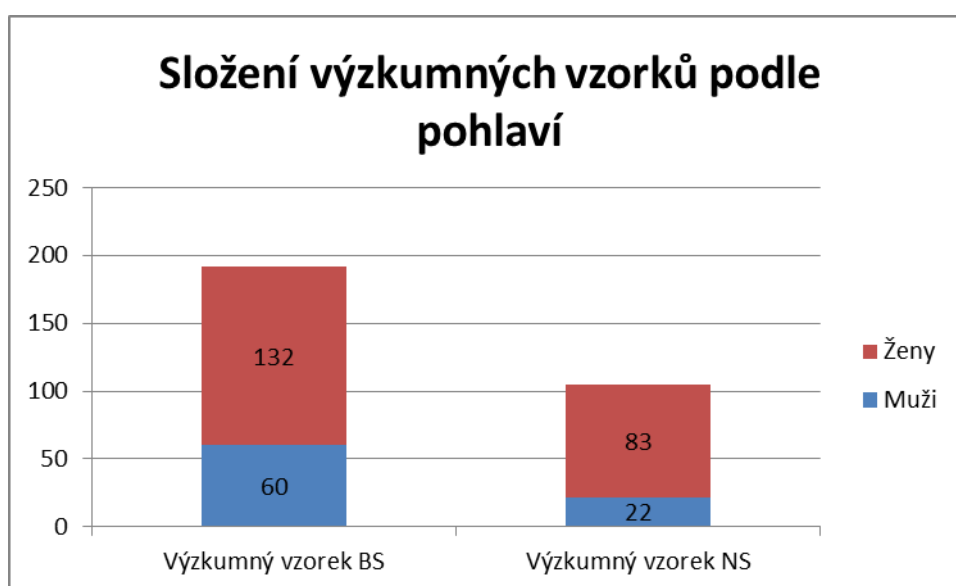
Zkoumaným vzorkem mé diplomové práce jsou vysokoškolští studenti ekonomických oborů na PEF Mendelu v Brně. Respondenti byli zvoleni jako celý ročník studentů v bakalářském a navazujícím magisterském typu studia. V rámci bakalářského studia se jednalo o předmět Sociologie a sociální psychologie, a v rámci navazujícího magisterského studia se jednalo o předmět Makroekonomie 2. Vzorek studentů bakalářského studia jsem nazval Výzkumný vzorek BS a vzorek studentů navazujícího magisterského studia Výzkumný vzorek NS.

Počet dotazovaných studentů bakalářského studia přímo na cvičeních bylo **220**. Vzhledem k tomu, že jsem použil část svého dotazníku a část dotazníku konceptu hodnot, musel jsem dotazníky zkompletovat. Část studentů nebyla na první přednášce, kde se vyplňoval sociologický dotazník, a část nebyla na cvičení, kde jsem realizoval sběr vlastních dotazníků. Počet zkompletovaných dotazníků vzhledem k počtu studentů tohoto předmětu, je v mé práci brán jako návratnost dotaz-

níků u studentů bakalářského typu studia. Tato návratnost činila 87,27%. Výzkumný vzorek BS je tedy tvořen **192** studenty a skládá se ze **132** žen (68,8%) a **60** mužů (31,1%).

V rámci výzkumu mezi studenty navazujícího magisterského studia proběhl sběr dat odlišně od studia bakalářského. Všechny potřebné otázky byly vloženy do jednoho dotazníku, který byl studentům rozdán na cvičeních předmětu Makroekonomie 2 s žádostí o jeho vyplnění a navrácení příští týden. Celkem bylo rozdáno **299** dotazníků, přičemž se jich navrátilo **105**. Návratnost dotazníků u navazujícího magisterského studia byla 35,18%. Výzkumný vzorek NS je tedy tvořen 105 studenty PEF MENDELU a skládá se z **22** mužů (21%) a 83 žen (79%).

Obr. 2 Složení pohlaví ve výzkumných vzorcích



4.4 Stanovení výzkumných hypotéz

Pro kvantitativní výzkum je důležitým krokem stanovení hypotéz, které má výzkum potvrdit či vyvrátit. Hypotézy nejsou moje osobní domněnky, ale vznikly na základě analýzy sekundárních dat v rámci literární rešerše.

Před zaměřením na vztah mezi MBTI typologií osobnosti a hodnotovou orientací respondentů je potřeba získat odpověď na otázku, která vyvstala v rámci práce na literární rešerši. První hypotéza je zaměřena na toto téma. Ostatní pak na téma vztahu hodnotové orientace a typologie osobnosti.

4.4.1 Hypotéza č. 1

První hypotéza ověřuje dominantní postavení hédonistické hodnotové orientace mezi studenty ekonomických oborů, která vyplývá z uskutečněných výzkumů hodnotových orientací v ČR.

Hypotéza č. 1: Nejpreferovanější hodnotovou orientací je u studentů ekonomických oborů hédonistická hodnotová orientace.

4.4.2 Hypotézy č. 2 – 9.

Cílem této práce je určit zda existuje vztah mezi typologií osobnosti a hodnotové orientace. Práce je postavena na konceptu hodnot, který rozděluje hodnotové orientace do osmi kategorií, proto definice hypotézy zůstane stejná pro všechny hypotézy, pouze pro přehlednost jsem všechny zkoumané hypotézy vypsals.

Hypotéza č. 2: Xenofobní HO je závislá na osobnostní typologii

Hypotéza č. 3: Etatistická HO je závislá na osobnostní typologii

Hypotéza č. 4: Liberalistická HO je závislá na osobnostní typologii

Hypotéza č. 5: Konformistická HO je závislá na osobnostní typologii

Hypotéza č. 6: Rovnostářská HO je závislá na osobnostní typologii

Hypotéza č. 7: Náboženská HO je závislá na osobnostní typologii

Hypotéza č. 8: Individualistická HO je závislá na osobnostní typologii

Hypotéza č. 9: Hédonistická HO je závislá na osobnostní typologii

Vzhledem k neexistenci dosavadního výzkumu vlivu typologie osobnosti na hodnotovou orientaci nelze určit bližší specifika hypotéz, a proto testuji závislost hodnotové orientace na typologii osobnosti z širší perspektivy.

4.5 Výsledky výzkumu

Data sesbíraná prostřednictvím dotazníkového šetření jsem zpracoval podle metodologie výzkumu a zpracování dat v programu IBM SPSS Statistics. S tímto programem jsem se nejdříve musel podrobně seznámit prostřednictvím odborné literatury a příruček. Zejména jsem používal prameny Statistika v SPSS (Hebák, 1994) a Analýza kategoriálních dat pomocí SPSS (1997). Za tímto účelem jsem absolvoval také školení, které mi dalo základy práce v IBM SPSS Statistics.

4.5.1 Koncept hodnot - koncept 1

V rámci výzkumu hodnotových orientací jsem zjišťoval hodnotové preference, které vyjadřují důležitost rodiny, práce, přátel a známých, volného času, politiky a náboženství v životě respondentů.

U každého z šesti aspektů života respondent na 4-stupňové škále (1- velmi důležité, 2- spíše důležité, 3- spíše nedůležité, 4- zcela nedůležité) zaznačil důležitost tohoto aspektu v jeho životě. Aritmetickým průměrem jsem vypočítal průměrnou důležitost jednotlivých aspektů života pro respondenty z výzkumného vzorku BS.

Respondenti ze skupiny bakalářského studia ocenili jako nejdůležitější aspekt **rodiny** průměrným ohodnocením **1,14**. Tato hodnota je nižší než výsledek těchto

preferencí z roku 2007, kdy aspekt rodiny dosáhl na hodnotu **1,27**. Druhým důležitým aspektem života respondentů jsou **přátelé**, kteří dosáhli hodnocení **1,48**, což je méně než hodnota **1,71** výzkumu z roku 2007. Na třetí příčce důležitosti u respondentů stojí **práce**, která dosáhla hodnocení **1,8**, což je téměř totožný výsledek jako hodnota **1,85** z roku 2007. Dále respondenti považují za důležité v tomto pořadí: volný čas (1,87), politiku (3,06) a náboženství (3,31).

Tab. 1 Hodnotové preference bakalářských a magisterských studentů

Výzkumný vzorek BS		Výzkumný vzorek NS	
Práce	1,80	Práce	1,85
Rodina	1,14	Rodina	1,07
Přátelé a známí	1,48	Přátelé a známí	1,46
Volný čas	1,87	Volný čas	1,95
Politika	3,06	Politika	3,14
Náboženství	3,31	Náboženství	3,36

Respondenti navazujícího magisterského studia mají podle výsledků mého výzkumu stejné preferenční pořadí životních aspektů jako respondenti bakalářského studia, avšak síla preferencí se mírně liší. Výsledky výzkumného vzorku 2 jsou následující: 1. Rodina (1,07), 2. Přátelé a známí (1,46), 3. Práce (1,85), 4. Volný čas (1,95), 5. Politika (3,14), 6. Náboženství (3,36).

Porovnáním hodnotových preferencí respondentů obou výzkumných vzorků s hodnotovými preferencemi populace ČR z roku 2007, jak uvádí Prudký (2009), lze říci, že mírně klesá význam práce a roste význam přátel a volného času. Tento výzkum se však zaměřuje na vysokoškolské studenty ekonomických oborů, tudíž tento výsledek nevypovídá za celou populaci ČR.

4.5.2 Hodnotové orientace

Data, týkající se hodnotové orientace výzkumných souborů byla zpracována podle metodologie, která je popsána výše. Výsledkem této analýzy je struktura hodnotových orientací pro výzkumný soubor BS.

Tab. 2 Hodnotové orientace studentů bakalářského studia

Hodnotová orientace	souhlas absolutní	%
Hédonistická orientace	185	96,4%
Liberalistická orientace	152	79,2%
Individualistická orientace	120	62,5%
Rovnostářská orientace	117	60,9%
Xenofobní orientace	90	46,9%
Etatistická orientace	88	45,8%
Konformistická orientace	60	31,3%
Náboženská orientace	52	27,1%

U respondentů výzkumného vzorku BS zcela převládají **hédonistické hodnotové orientace**, se kterými souhlasí více než **95%** odpovídajících. Skupina hodnotových orientací, která zasahuje souhlasně 60% až 80% respondentů, je tvořena liberalistickou, individualistickou a rovnostářskou orientací. S etatistickou a xenofobní hodnotovou orientací souhlasí 40-50% respondentů. Nejnižší míru souhlasu má hodnotová orientace konformistická a náboženská.

Zásadním rozdílem mezi výsledkem výzkumného souboru BS a výsledky výzkumu z roku 2007 je pouze menší souhlas s konformistickou hodnotovou orientací, která ve výzkumu z roku 2007 stála mezi těmi, které byly akceptovány 60-70% populace.

Tab. 3 Hodnotové orientace studentů magisterského studia

Hodnotová orientace	souhlas absolutní	%
Hédonistická orientace	100	95,2%
Liberalistická orientace	90	85,7%
Individualistická orientace	74	70,5%
Rovnostářská orientace	53	50,5%
Xenofobní orientace	53	50,5%
Etatistická orientace	38	36,2%
Konformistická orientace	29	27,6%
Náboženská orientace	21	20,0%

Výzkumný vzorek NS se taktéž charakterizuje vysokou preferencí hédonistické hodnotové orientace, kterou respondenti potvrdili v 95,2%. Kategorii hodnotových preferencí, které respondenti preferují v 60-85%, tvoří liberalistická a individualistická hodnotová orientace. Rovnostářskou a xenofobní hodnotovou orientaci respondenti toho výzkumného vzorku preferují ve zhruba 50% případů. Etatistická hodnotová orientace je preferovaná v 36,2%, konformistická v 27,6% a náboženská v 20%.

Ze srovnání mezi výzkumnými vzorky BS a NS vyplývá, že se pořadí z hlediska souhlasu s hodnotovými orientacemi u respondentů nezměnilo během studií na vysoké škole. Zároveň tyto pořadí až na konformitu odpovídají výsledkům výzkumu z roku 2007.

Spojením dat výzkumných vzorků jsem získal celkový přehled o hodnotových orientacích respondentů. Následující tabulka vznikla spojením podle procedury multiple response, kterou popisuje Řehák a Brom (2015). Sloupec Počet zaznamenává, kolikrát byla hodnotová orientace preferována v absolutním čísle. Sloupec Odpovědi-Procent uvádí, jaký je podíl preference hodnotové orientace na všech preferencích hodnotových orientací. Tento sloupec reprezentuje preference hodnotových orientací respondentů. Sloupec Procent uvádí, jaký je podíl respondentů, kteří uvedli, že preferují danou hodnotovou orientaci. (Řehák a Brom, 2015)

Tab. 4 Hodnotové orientace dotazovaných studentů

		Odpovědi		Procent
		Počet	Procent	
	Xenofobnost	143	12,6%	48,5%
	Etasticita	126	11,1%	42,7%
	Liberalismus	55	4,8%	18,6%
	Konformismus	89	7,8%	30,2%
	Rovnostářství	170	15,0%	57,6%
	Náboženství	73	6,4%	24,7%
	Individualismus	194	17,1%	65,8%
	Hédonismus	285	25,1%	96,6%
Celkem		1135	100,0%	384,7%

Zdroj: Výstup z IBM SPSS

Na základě tabulky č. 4 usuzuji, že nesilnější je preference hodnotové orientace **hédonistické**, kterou preferuje **25,1% respondentů**. Za ní se v tabulce nachází hodnotová orientace individualismu (17,1%) a rovnostářství (15%).

Potvrdila se tak hypotéza č. 1 o dominantnosti hédonistické hodnotové orientace u vysokoškolských studentů ekonomických oborů.

4.5.3 Hodnotové rámce

Další otázky z dotazníkového šetření se týkají smyslu života respondentů a patří do koncepce hodnotových rámců. Tyto rámce ohraničují hodnotové orientace, a proto jsou pro tento výzkum taktéž důležité.

V rámci výzkumného souboru BS převládá hodnotový rámec aktivní souhlasem 80,7% respondentů. Tento rámec vyjadřuje, že každý si život můžeme udělat takový, jaký chceme. Ostatní hodnotové rámce jsou převážně odmítány, nejvíce pak rámec fatalistický, který odmítá 83,9% respondentů výzkumného vzorku BS. Rámec, který stojí na významu Boha v lidském životě, získal 9,4% míry souhlasu respondentů. S hodnotovým rámcem nihilistickým, který v životě nevidí smysl, souhlasilo 14,1% respondentů.

Tab. 5 Hodnotové rámce studentů bakalářského studia

Rámec	Souhlas	Nesouhlas	Částečný souhlas i nesouhlas	Nevím
Fatalistický	5,2%	83,9%	9,9%	1,0%
Náboženský	9,4%	74,5%	12,0%	4,2%
Nihilistický	14,1%	66,1%	9,4%	10,4%
Aktivní	80,7%	7,3%	9,9%	2,1%

Výzkumný vzorek NS vykazuje stejné tendence k preferenci aktivního hodnotového rámce a to mírou souhlasu 79%. Nejvíce odmítaným hodnotovým rámcem je fatalistický rámec, který tvrdí, že člověk může během svého života sotva co změnit a je odmítán 83,9% respondentů. Přibližně 10% respondentů souhlasí s náboženským hodnotovým rámcem a s rámcem nihilistickým souhlasí přibližně 4% respondentů, přičemž 16,2% respondentů částečně souhlasí a částečně nesouhlasí.

Tab. 6 Hodnotové rámce studentů navazujícího magisterského studia

Rámec	Souhlas	Nesouhlas	částečný souhlas i nesouhlas	Nevím
fatalistický	1,9%	85,7%	12,4%	0,0%
náboženský	10,5%	74,3%	13,3%	1,9%
nihilistický	3,8%	75,2%	16,2%	4,8%
Aktivní	79,0%	8,6%	12,4%	0,0%

Data od obou výzkumných vzorků jsem spojil, abych určil, které hodnotové rámce respondenti preferují nejčastěji v relativním vyjádření. K tomuto účelu mi opět posloužila metoda multiple response, kterou popisuje Řehák a Brom (2015). Výsledkem tabulka, která ve sloupci procenta uvádí, který hodnotový rámec je nejvíce preferovaný ve srovnání s ostatními rámci.

Tab. 7 Hodnotové rámce dotazovaných studentů

		Odpovědi		Procenta
		Počet	Procent	
Rámec	Fatalista	12	3,9%	4,7%
	Náboženský	29	9,4%	11,4%
	Nihilista	31	10,0%	12,2%
	Aktivní	238	76,8%	93,7%
Celkem		310	100,0%	122,0%

Aktivní hodnotový rámec preferuje celkem 76,8% respondentů, což je vzhledem k preferencím ostatních rámců vysoce převládající hodnotový rámec. Respondenti podle těchto výsledků vidí **smysl života** ve své **vlastní aktivitě**, kterou život ovlivňují.

Téma hodnotových rámců bylo v rámci dotazníkového řešení rozvíjeno v dalších 3 otázkách, které zkoumaly, jak respondenti hodnotí nebezpečí ve styku s lidmi, jakým způsobem chápou dobro a zlo a co je podle nich důvodem toho, že někteří lidé žijí v nouzi. Výsledky této části výzkumu jsou uvedeny v následujících tabulkách.

Respondenti výzkumného vzorku BS se v první otázce velkou mírou souhlasu 83,3% přiklonilo k tvrzení, že je potřeba být při styku s cizími lidmi velmi opatrný. Oproti tomu se respondenti výzkumného vzorku NS více zamýšleli a souhlasili s

tímto tvrzením mírou souhlasu 67,6%. Celých 21,9% respondentů souhlasili s tvrzením, že cizím lidem je možno důvěřovat a zhruba 10% respondentů nedokázalo tuto situaci posoudit.

Tab. 8 Vztah k cizím lidem dotazovaných studentů

	Výzkumný vzorek BS	Výzkumný vzorek NS
Cizím lidem mohu důvěřovat	13,5%	21,9%
Je potřeba být velmi opatrný	83,3%	67,6%
Nedokážu posoudit	3,1%	10,5%

V otázce pojetí dobra a zla respondenti obou výzkumných vzorků souhlasili téměř shodnou mírou souhlasu (88,5% a 88,6%) s tvrzením, že je potřeba analyzovat okolnosti dané situace pro určení toho, co je dobro a zlo.

Tab. 9 Pojetí dobra a zla dotazovaných studentů

	Výzkumný vzorek BS	Výzkumný vzorek NS
Je přesně dáno, co je dobro a zlo	6,3%	4,8%
Dobro a zlo je specifické podle situace	88,5%	88,6%
Nesouhlasím ani s jedním tvrzením	5,2%	6,7%

Otázka, která hledala odpověď na důvod existence lidí v nouzi, měla více možností odpovědí, přičemž hlavní důvod je podle výzkumného vzorku BS (43,2%) i výzkumného vzorku NS (54,3%) lenost a nedostatečně pevná vůle. Podle tohoto výsledku lze předpokládat, že respondenti vidí velký význam svojí vlastní aktivity na smyslu života, což potvrdila i vysoká míra souhlasu s aktivním hodnotovým rámcem. Je potřeba také zmínit, že zhruba 25% respondentů uvádělo, že nejdůležitějším důvodem existence lidí v nouzi je něco jiného.

Tab. 10 Důvody existence lidí v nouzi dotazovaných studentů

	Výzkumný vzorek BS	Výzkumný vzorek NS
Protože mají smůlu	6,3%	2,9%
Z lenosti a nedostatku pevné vůle	43,2%	54,3%
V naší společnosti je bezpráví	4,2%	3,8%
Nevyhnutelně to patří k pokroku	8,3%	5,7%
Žádný z těchto důvodů	25,0%	22,9%
Nevím	13,0%	10,5%

4.5.4 Typologie osobnosti podle MBTI – koncept 2

Nejdříve bylo zapotřebí vyhodnotit otázky, které se týkaly typologie osobnosti respondentů. Odpovědi jsem přepsal do testového formuláře MBTI, který je vyhodnotil a určil osobnostní typ daného respondenta. Provedení tohoto úkonu pro všechny respondenty v rámci výzkumných vzorků dalo následující výsledky.

Tab. 11 Osobnostní typy MBTI studentů bakalářského studia

Typ	Počet	Procent	Typ	Počet	Procent
INTP	1	0,5%	ISFP	4	2,1%
INTJ	7	3,6%	ISFJ	23	12%
ENTP	4	2,1%	ESFP	10	5,2%
ENTJ	37	19,3%	ESFJ	27	14,1%
INFP	4	2,1%	ISTP	4	2,1%
INFJ	9	4,7%	ISTJ	33	17,2%
ENFP	5	2,6%	ESTP	2	1,0%
ENFJ	12	6,3%	ESTJ	10	5,2%

V tabulce č. 11 můžeme vidět, že nejpočetnější osobní typ v rámci bakalářského stupně studia je typ ENTJ (19,3%), což je typ **vůdce a velitele**. Jedná se o lidi, kteří rádi stojí v čele a pevně velí svému týmu či dané situaci. V České republice je tento typ zastoupen pouze 3,5% populace. Na druhém místě se umístil typ ISTJ (17,2%), který představuje **správce** a jeho spolehlivost a pracovní nasazení. V České republice je tento typ zastoupen 6% populace. Na třetím místě se umístil ESFJ (14,1%), který představuje **prodejce** a čerpá sílu z kontaktu s lidmi a je vysoce společenský. V České republice je podíl tohoto typu na populaci 14%.

Vysoký podíl lidí typu **vůdce a správce** vysvětluje zaměření fakulty ekonomické školy. V moderním pojetí jsou funkce vedení a spolehlivosti postaveny zakotveně ve spojení s manažerskou funkcí. Typ prodejce také odpovídá zaměření fakulty, zároveň však je zastoupen stejným procentním podílem jako je tomu u populace ČR.

Tab. 12 Osobnostní typy MBTI studentů magisterského studia

Typ	Počet	Procent	Typ	Počet	Procent
INTJ	11	10,5%	ISFP	1	1,0%
ENTP	1	1,0%	ISFJ	21	20,0%
ENTJ	2	1,9%	ESFP	1	1,0%
INFP	2	1,9%	ESFJ	9	8,6%
INFJ	9	8,6%	ISTJ	33	31,4%
ENFJ	1	1,0%	ESTJ	14	13,3%

V tabulce č. 12 můžeme vidět, že nejpočetnějším osobnostním typem mezi studenty navazujícího magisterského studia je typ ISTJ(31,4%), který představuje správce s vysokou spolehlivostí a pracovním nasazením. Tento typ je ČR zastoupen 6%. Druhým nejpočetnějším osobnostním typem je typ ISFJ(20%), který představuje ochránce s nejméně požitkářským životem s vysokým zájmem o druhé. Ochránci tvoří v ČR 6,5% populace. Třetím nejpočetnějším osobnostním typem v rámci tohoto výzkumného vzorku je ESTJ(13,3%), který představuje organizátora. Jeho typickými vlastnostmi jsou zodpovědnost a smysl pro řád. V ČR tento typ tvoří 14% populace.

Mezi studenty navazujícího magisterského studia je nejčastějším osobnostním typem typ správce, jež se vyznačuje vysokým pracovním nasazením a tvoří harmonii s typem studované školy. Typy ochránce a organizátora nahradily typ vůdce a vůdčí pojetí v nich určitě zůstává, avšak jsou více specializováni.

V tabulce č. 13 vidíme procentní zastoupení jednotlivých osobnostních typů (červeně jsou vyznačeny nejčetnější) v rámci výzkumných vzorků a jejich zastoupení na populaci ČR.

Tab. 13 Struktura osobnostních typů dotazovaných studentů vzhledem ke struktuře osobnostních typů v ČR

	ČR	BS	NS
INTP	4,0%	0,5%	0,0%
INTJ	2,5%	3,6%	10,5%
ENTP	4,0%	2,1%	1,0%
ENTJ	3,5%	19,3%	1,9%
INFP	6,5%	2,1%	1,9%
INFJ	2,0%	4,7%	8,6%
ENFP	7,5%	2,6%	0,0%
ENFJ	3,5%	6,3%	1,0%
ISFP	5,5%	2,1%	1,0%
ISFJ	6,5%	12,0%	20,0%
ESFP	10,0%	5,2%	1,0%
ESFJ	14,0%	14,1%	8,6%
ISTP	4,0%	2,1%	0,0%
ISTJ	6,0%	17,2%	31,4%
ESTP	6,5%	1,0%	0,0%
ESTJ	14,0%	5,2%	13,3%

Výzkumný vzorek BS má procentní složení typů MBTI více podobné složení ČR než výzkumný vzorek NS. Tento rozdíl je způsoben změnou preferencí studentů během studií dospíváním a také poměrně malým rozsahem zkoumaného vzorku NS. Rozdíly by se tak větší návratností dotazníkové šetření mohly zmenšit.

4.5.5 Činnosti úspěšných manažerů – koncept 3

Tato část dotazníkové šetření hodnotí u respondentů frekvenci výskytu činností, které podle Armstronga provádějí úspěšní manažeři. Podle podstaty činností lze říci, že se jedná spíše o soft skills manažerů. Frekvence výskytu jsou hodnoceny následovně: vždy – 2 body, někdy 1 bod, nikdy – 0 bodů. Pokud byl součet bodů ze všech činností větší než hodnota 18, která odpovídá zhruba 65% maximálního bodového zisku, byly návyky respondenta hodnoceny jako vhodné pro budoucí práci úspěšného manažera.

V tabulce č. 14 jsou uvedeny výsledky, které ukazují na fakt, že studenti bakalářského studia se shodují s úspěšnými manažery a činnostmi, které každodenně manažeři provádí, více (41,1%) než studenti navazujícího magisterského studia (35,2%). *Na základě poznatků o absolventech vysokých škol jsem očekával pozitivní ovlivnění této shody s délkou studia, jelikož studenti navazujících oborů se pohybují v teoretickém manažerském prostředí déle než studenti bakalářského typu studia.*

Tab. 14 Podobnost dotazovaných studentů s činnostmi úspěšných manažerů

Výzkumný vzorek	Ano	Ne
Studenti bakalářského studia	41,1%	58,9%
Studenti magisterského studia	35,2%	64,8%

4.5.6 Požadavky zaměstnavatelů – koncept 3

V rámci literárního přehledu byl zjištěn výčet schopností a dovedností, které zaměstnavatelé požadují po absolventech, jakožto jejich budoucích zaměstnancích. V současné době hodnotí zaměstnavatelé schopnosti a dovednosti absolventů spíše jako nedostatečné a požadují větší standardizovanou dovednost absolventů.

Respondenti v rámci této části hodnotili své schopnosti a dovednosti na 5-stupňové škále. Ohodnoceni byli následovně: za krajní odpověď pozitivní získali 2 body, za krajní odpověď negativní 2 body ztratili, za odpovědi blíže neutrálnímu středu platilo stejné pravidlo s 1 bodem a za neutrální střed nezískali ani neztratili bod. Pokud byl výsledný součet větší než 0, byli respondenti vyhodnoceni jako splňující požadavky zaměstnavatelů.

Tab. 15 Splnění požadavků zaměstnavatelů dotazovanými studenty

	Výzkumný vzorek BS	Výzkumný vzorek NS
Splňuje	96,9%	96,2%
Průměr	9,65	9,96

V tabulce č. 15 jsou zpracovány výsledky této části dotazníkového šetření. Tyto výsledky jsou pozitivní pro absolventy, jelikož více než 96% dotazovaných respondentů nabývá dojmu, že splňují požadavky zaměstnavatelů. Maximální bodový zisk respondenta mohl být 20, průměrně však respondenti výzkumného vzorku NS zís-

kali 9,65 bodu a respondenti výzkumného vzorku 2 9,96 bodů. Tato část samozřejmě nijak respondenty neprověřovala v jejich schopnostech a dovednostech, pouze zjišťovala, jak by se sami respondenti v těchto ohledech ohodnotili. Tento výsledek tak může vypovídat o kvalitním vzdělávacím procesu spolu s přirozeným sebevědomím studentů.

4.5.7 Závislost hodnotové orientace na osobnostním typu

Cílem této práce je zjistit, zda jsou hodnotové orientace ovlivňovány typem osobnostních charakteristik podle konceptu MBTI.

Pro určení závislosti nebo nezávislosti mezi těmito dvěma prvky jsem provedl chí kvadrát test nezávislosti, který určuje statistickou významnost typologie MBTI na preferenci hodnotové orientace. Nulové hypotézy mají podobný charakter, přičemž říkají, že je hodnotová orientace nezávislá na typologii osobnosti. V tabulce č. 16 je významným sloupcem p-hodnota, na jejímž základě zamítáme či nezamítáme nulovou hypotézu. Je-li p-hodnota nižší než hladina významnosti (0,05), je nulová hypotéza o nezávislosti MBTI typologie a konkrétní hodnotové orientace zamítnuta na hladině významnosti 5%.

Tab. 16 Statistická významnost vlivu osobnostní typologie na hodnotové orientace

	Pearson Chi-Square Value	p-hodnota	Zamítám hyp. H0?
Xenofobní	10,813	0,766	Ne
Etatická	13,448	0,568	Ne
Liberalistická	31,711	0,007	Ano
Konformistická	34,436	0,003	Ano
Rovnostářská	32,272	0,006	Ano
Náboženská	24,991	0,050	Ne
Individualistická	22,068	0,106	Ne
Hédonistická	10,561	0,783	Ne

Výsledkem tohoto vyhodnocení je zjištění, že osobnostní typ respondentů je statisticky významný pro hodnotové orientace liberalistické, konformistické, rovnostářské. Typologie MBTI se jako nevýznamná ukázala pro preference xenofobní, etatické, individualistické, hédonistické a také náboženské hodnotové orientace. (zde je p-hodnota rovna hladině významnosti, proto hypotézu můžeme zamítnout i nezamítnout).

Hypotézy č. 2, 3, 7, 8, 9 se ukázaly jako statisticky nevýznamné, protože u nich na hladině významnosti 5% nezamítám hypotézu H0 o nevýznamnosti.

Hypotézy č. 4, 5, 6 se ukázaly jako statisticky významné, protože u nich na hladině významnosti 5% zamítám hypotézu H0 o nevýznamnosti.

Skutečnost, že pro některé z hodnotových orientací je typologie osobnosti MBTI statisticky významná a pro některé ne, vyvolává otázky proč. Situace je nastíněna v části diskuze.

4.6 Aplikace výsledků do manažerského prostředí

Výzkum **konceptu 1** potvrdil hypotézu č. 1 o **dominantním postavení hédonistické hodnotové orientace** mezi studenty ekonomických oborů. Dominantnost této orientace se stále zvyšuje a nabývá na významu napříč podnikatelským prostředím.

Tento fakt může zaměstnavatelům i manažerům přinést poznání o tom, že většina absolventů ekonomických vysokých škole preferuje požitek a slast před maximálním výkonem. Poznatky se mohou použít při nastavování zaměstnaneckých benefitů, výběrových řízeních, PR a HR zaměstnavatele.

Na základě **výsledků práce** s daty **konceptu 2** mohou říci, že nejpočetnějšími osobnostními typy ve skupině dotazovaných respondentů jsou typy: **ISTJ**, **ISFJ**, **ENTJ** a **ESTJ**. U těchto osobnostních typů jsem vyhledal výsledky **konceptu 3**, který charakterizuje indikátory činností úspěšných manažerů a dovednosti, které zaměstnavatelé po absolventech vyžadují. Jejich přehled vidíme v následující tabulce.

Tab. 17 Typy MBTI, nejvíce zastoupené mezi respondenty, a jejich výsledky konceptu 3

MBTI	Shoda s úspěšným manažer.	Splnění požadavků zaměstnavatelů
ISTJ (22,2%)	34,8%	97,0%
ISFJ (14,8%)	22,7%	90,9%
ENTJ (13,1%)	56,4%	100,0%
ESTJ (8,1%)	79,2%	100,0%

Typ **ISTJ** má shodu s indikátory úspěšného manažera pouze **34,8%** a v **97%** splňuje požadavky zaměstnavatelů. Tento typ lidí podle teorie nestojí o uznání a zásluhy, namísto vedoucích pozic se orientuje na vysoký pracovní výkon, kterým ovlivní celou společnost. Často může jít o **finanční kontrolory, auditory a zaměstnance obchodní sféry**. Typ **ISFJ** se shoduje s indikátory úspěšného manažera v **22,7%** a v **90,9%** splňuje požadavky zaměstnavatelů. Jedná se o typ ochránce, který upřednostňuje svědomitou a poctivou práci před požitkářstvím. Nevadí mu provádět rutinní úkony a v praxi se často vyskytuje ve středním managementu. Typ **ENTJ** se v **56,4%** případů shoduje s indikátory úspěšného manažera, přičemž v **100%** splňuje požadavky zaměstnavatelů. Jsou to velitelé, kteří nemůžou lidi nést. Upřednostňují pevný řád a pořádek. Pracovní uplatnění nachází na pracovních **pozicích s vysokou mírou odpovědnosti**. Typ **ESTJ** se shoduje s indikátory úspěšného manažera v **79,2%** a v **100%** splňuje požadavky zaměstnavatelů. Lidé tohoto typu ctí řád do největších detailů. Jsou to **loajální zaměstnanci**, kteří disponují racionálním myšlením.

V rámci literární rešerše jsem analýzou sekundárních dat došel k závěru, že manažer 21. století musí perfektně ovládat a disponovat **schopností motivovat a ovlivňovat lidi**. Tato vlastnost podle charakteristiky nejvíce odpovídá osobnostnímu typu **ENFJ (učitel)**. Tento osobnostní typ nepatří mezi nejčetnější mezi respondenty se svým procentním zastoupením **4,4%**, avšak podporuje předpoklad,

že úspěšným manažerem nemůže být většina. Je tomu právě naopak, malé procento manažerů ze všech manažerů se stane ve své práci úspěšnými. Úspěšný manažer se musí lišit a být výjimečný.

Tab. 18 Osobnostní typ ENFJ dotazovaných studentů a výsledky konceptu 3

Typ	Shoda s úspěšným manažerem	Splnění požadavků zaměstnavatelů
ENFJ	30,8%	100,0%

V tabulce č. 18 vidíme, že se typ **ENFJ** shoduje s indikátory úspěšného manažera v **30,8%** případech a v **100%** splňuje požadavky zaměstnavatelů. Není tak vhodným kandidátem na manažerskou pozici z hlediska standardizovaných činností, které jsou charakteristické pro úspěšné manažery, protože se s nimi ztotožňuje 30,8% studentů s tímto osobnostním typem, avšak disponuje něčím výjimečným, což ho odlišuje od ostatních uchazečů a může být klíčovým faktorem, který z něj udělá úspěšného manažera.

Tento typ má předpoklady k tomu, být úspěšným manažerem, i přes malou procentní shodu s indikátory úspěšného manažera. Je důležité se dívat do hloubky a odhalit v člověku potenciál, který může být ukryt hluboko uvnitř. Takový potenciál následně může přinést velké výsledky. Odhalit takový potenciál je složitým úkonem, kterého jsou hodní zkušení personalisti a vedoucí pracovníci. Ti pak mohou dát prostor výjimečnosti uchazeče na úkor standardizovaným požadavků, které mají často charakter hard skills a je možno je nabýt dalším vzděláváním.

V části výzkumu **konceptu 3** byla zjištěna také **negativní závislost** mezi délkou studia ve smyslu odstudovaných let a mírou shody s činnostmi charakteristickými pro úspěšné manažery. Studenti bakalářského studia vykazovali větší míru shody než studenti navazujícího magisterského studia, ačkoliv logickou úvahou by studenti prostřednictvím vzdělávání měli postupně dosahovat vyšší míry této shody.

Je možné, že vzdělávání na vysoké škole má negativní vliv na tyto činnosti, které nejsou přímo spojené se znalostmi a dovednostmi, ale mají charakter spíše sebekázně a cílevědomosti.

5 Diskuze

V diskuzi se zaměřím na detailní rozbor výsledků, které vyvolávají dodatečné otázky a je potřeba na ně odpovědět nebo alespoň odpovědi hledat.

Při procesu zpracovávání literární rešerše jsem objevil několik osvětlujících informací, které mě donutily zamyslet se nad konceptem hodnot a způsobem dotazníkového šetření, zejména pak formulovanými otázkami. Hledáním vhodných pramenů pro zpracování literární rešerše jsem objevil koncept Libora Prudkého, který velmi aktivně a bohatě působí na poli problematiky hodnot. Jeho výzkum je zaměřen především na průběžné sledování vývoje hodnotových orientací, čemuž je uzpůsoben i koncept hodnot, který je v tomto výzkumu používán. Použitím tohoto konceptu hodnot jsem získal velkou výhodu v možnosti srovnání s výzkumy, které Libor Prudký již provedl a sledovat difference mezi mými výsledky a výsledky již poznanými. V sociologickém dotazníku, který je prostřednictvím spolupráce mezi univerzitami každoročně sbírán mezi studenty vysokých škol, se hodnotové orientace nedostávají do konfliktu mezi sebou navzájem, ale jsou respondentům předkládány k posouzení míry souhlasu či nesouhlasu s danou hodnotovou orientací. Výsledkem tohoto procesu je posouzení míry souhlasu či nesouhlasu v rámci osmi nezávislých rovin, které vždy představují dva protipóly dané hodnotové orientace. Tento fakt ztížil pracnost analýzy a zpracování dat konceptu hodnot, protože se jednotlivé hodnotové orientace vyznačovaly mírou souhlasu bez kontextu existence dalších sedmi hodnotových orientací. Podařilo se mi data ošetřit metodou multiple response v programu IBM SPSS Statistics, která spočívala ve vyjádření míry souhlasu s hodnotovou orientací vzhledem k souhlasu s ostatními hodnotovými orientacemi. Tímto postupem jsem ověřil platnost hypotézy o dominantní postavení hédonistické hodnotové orientace ve zkoumaném vzorku respondentů. Toto zjištění podtrhávám fakt, že hédonismus je na vrcholu napříč civilizací. Manažeri a pracovníci personálního oddělení tak musí pracovat s faktem, že klíčový je pro lidi požitek a slast, nikoliv maximální výkon. Ten pak musí být vyvážen dostatečným prospěchem, který přinese zaměstnancům maximální uspokojení. Může tak probíhat při tvorbě zaměstnaneckých benefitů, odměn či motivačních programů, které jsou pro zaměstnance důležité.

Kvalita a průkaznost kvantitativního výzkumu roste s počtem respondentů. Celkový počet dotazovaných respondentů mého výzkumu byl stanoven při výběru výzkumných skupin na hodnotu 519, která odpovídá součtu všech studentů prvního ročníků bakalářského stupně studia a všech studentů prvního ročníku navazujícího magisterského studia. Věděl jsem, že při sběru papírového dotazníku je zapotřebí lidský faktor, proto jsem se rozhodl osobně provádět sběr dotazníků přímo na cvičeních vybraného předmětu u obou výzkumných souborů a dosáhnout tak vysoké návratnosti dotazníků, a tím i velké vypovídací hodnoty o souboru respondentů. Rozhodl jsem se tak osobně navštívit 18 cvičení, kde proběhl sběr dotazníků a zpětná vazba, která přinesla poznatky od respondentů ke zkoumanému tématu, způsobu dotazování a dojmu z dotazníkového šetření, a pomohla odhalit nedostatky v podobě překlepů a nejasnosti dotazníkového šetření. Na základě rady Disma-

na (2011) jsem pro navýšení návratnosti dotazníku studentům poskytnul, jako protihodnotu za vyplnění dotazníku, informace o jejich osobnostním typu MBTI, který je běžně uznáván a používán kariéerními poradci a personálními pracovníky. Stanovil jsem očekávanou návratnost dotazníků 90%, které nebylo dosaženo ani u jednoho z výzkumných souborů, přičemž u souboru bakalářských studentů byl fyzický sběr skutečně proveden a u souboru studentů navazujícího magisterského studia jsem musel změnit formu sběru dat a dotazníky na cvičení pouze rozdal, požádal o vyplnění a navrácení na příštím cvičení. Návratnost této formy dotazníkového šetření byla 35,12%, což je hodnota hluboce pod očekávanou návratností. U studentů bakalářského studia jsem musel zkompletovat dotazník konceptu hodnot a můj vlastní dotazník. Návratnost dotazníků 87,23% obsahuje pouze plně zkompletované dotazníky. Celkový počet dotazníků ke zpracování byl tak 297 z celkových 519. Celková návratnost tak dosahovala hodnoty 57,23%. V porovnání s původní požadovanou návratností je reálná návratnost znatelně menší, avšak nemusí to nutně znamenat znehodnocení nebo neprůkaznost dat, protože rozsah 297 respondentů je poměrně vysoký.

Výzkumné hypotézy mé práce byly stanoveny pro potvrzení či vyvrácení hypotéz o vlivu osobnostního typu MBTI respondenta na jeho míru souhlasu s hodnotovými orientacemi. Testováním nezávislosti prostřednictvím chí-kvadrát testu nezávislosti kontingenční tabulky jsem potvrdil hypotézy o statistické významnosti osobnostního typu MBTI pro hodnotovou orientaci liberalistickou, konformistickou a rovnostářskou. Naopak jsem nepotvrdil hypotézy o statistické významnosti osobnostního typu MBTI pro hodnotovou orientaci xenofobní, etatistickou, individualistickou a hédonistickou. Zprvu nelogický výsledek, který potvrdil statistické významnosti jen u některých hodnotových orientací, se po zamyšlení jeví jako zcela logický. Důležité je hlubší porovnání obsahu typologie MBTI vzhledem k hodnotovým orientacím. Statisticky nevýznamný vztah typologie MBTI a hodnotových orientací, xenofobní, etatistické a individualistické lze vysvětlit absencí názorů a standardů jednotlivých HO v typologii MBTI. Osobnostní typologie ve svých charakteristikách nevymezuje názory na cizince, úlohu státu v lidském životě ani individualismus. Tento fakt může být za statistickou nevýznamností vztahů osobnostní typologie na hodnotové orientace. Hédonistická hodnotová orientace je v osobnostní typologii MBTI řešena, avšak tato hodnotová orientace dominuje více než 10 let ve společnosti obecně, napříč pohlavím, příjmovou skupinou, nebo třeba i osobnostním typem. Právě dominantnost hédonismu může stát za statistickou nevýznamností osobnostní typologie na tuto hodnotovou orientaci. Oproti tomu liberalismus, konformismus a rovnostářství jsou témata, která osobnostní typologie MBTI řeší ve svých charakteristikách jednotlivých typů. Právě tento fakt může být hlavní příčinou statistické významnosti osobnostních typů pro rozhodování v oblasti hodnotových orientací. Náboženská hodnotová orientace je na hranici statistické významnosti, protože p-hodnota výsledku chí-kvadrát testu je 0,05. Ačkoliv sám na Boha nevěřím, myslím si, že víra ať už v Boha nebo cokoliv jiného, se vyskytuje bez rozdílu a bezpodmínečně napříč celým spektrem globální společnos-

ti. Z tohoto důvodu jsem se přiklonil k nezamítnutí nulové hypotézy o statistické nevýznamnosti osobnostní typologie MBTI na tuto hodnotovou orientaci.

Ve výzkumném souboru jsem určil čtyři nejpočetnější typy respondentů podle typologie MBTI. Jsou jimi typy: ISTJ, ISFJ, ENTJ a ESTJ. U těchto typů, které představují většinu mezi respondenty, jsem zkoumal jejich výsledky u konceptu 3, tedy míry plnění požadavků zaměstnavatelů a shody s indikátory úspěšných manažerů, ve smyslu rutinních činností, které úspěšní manažeři vykonávají. Nejpočetnější typ ISTJ je označován jako typ správce, který se vyznačuje vysokou spolehlivostí, vytrvalým pracovním výkonem a zvládnutím krizových situací. Svoji tvrdou práci dělá pro dobro společnosti a neočekává za ni pochvaly či odměny. Nachází uplatnění jako finanční kontrolor či auditor, rád pracuje s fakty a čísly. Typ ISFJ představuje ochránce, který dbá o prospěch druhých a je ze všech typů nejméně požitkářský. Ctí principy a rád poctivé práce, přičemž nachází často uplatnění jako učitel, lékař či manažer středního managementu. Typ ENTJ je velitelský typ, který má problém nést lidi. Pro dosažení dlouhodobých cílů respektuje řád a zavedené postupy. Nachází uplatnění na pozicích s vysokou odpovědností. Odmítá neefektivitu v pracovním i rodinném životě. Typ ESTJ je typ organizátora, který se nejlépe cítí a realizuje v bezprostředním kontaktu s lidmi. Prvořadá jsou pro něj pravidla a řád. Upřednostňuje rozum a realistické myšlení, přičemž nachází uplatnění jako loajální zaměstnanci, kteří hájí zájmy a cíle společnosti. Všechny zmíněné typy se vyznačují vysokým přesvědčením respondentů o splnění požadavků budoucích zaměstnavatelů. Toto přesvědčení je vysoce subjektivní a může spíše svědčit o nadhodnocení dovedností a schopností respondentů v rámci dotazníku. Zároveň tak může vypovídat o kvalitním vzdělávacím systému, který reaguje na potřeby trhu práce a připravuje absolventy tak, aby splňovali požadavky zaměstnavatelů. Pro přesné výsledky by bylo potřeba studenty v dotazovaných dovednostech reálně testovat. Vyhodnocení shody s indikátory úspěšných manažerů má přece jen větší vypovídací hodnotu. Respondenti volili frekvenci provádění určitých činností, které jsou indikátory budoucnosti úspěšného manažera. Nejméně početně zastoupený osobnostní typ ESTJ má největší shodu s těmito indikátory a to téměř 80%. Tento fakt mě přivedl na zajímavou myšlenku. Úspěšným manažerem se nemůže stát každý absolvent ekonomické fakulty, musí to být někdo, kdo se odlišuje od ostatních, má rysy úspěšného manažera a je vzácný z hlediska frekvence výskytu. Toto prozření společně se sekundární analýzou dostupných zdrojů v rámci literární rešerše mě přivedlo k osobnostnímu typu ENFJ, který ve své charakteristice má i klíčovou schopnost manažera 21. století, kterou je schopnost motivovat, podporovat a ovlivňovat lidi přátelským způsobem. Je důležité, aby manažer udržoval kvalitní a efektivní komunikaci na pracovišti a zaměstnanci, jako klíčové aktivum společnosti, byli spokojeni. I přes nepřilíš vysokou shodu s úspěšnými manažery (30,8%), jak definoval Armstrong, lze z jiného úhlu pohledu respondenty právě tohoto osobnostního typu považovat za budoucí úspěšné manažery. Pro personální oddělení, lovce talentů či manažery toto zjištění přináší fakt, že opravdu úspěšný manažer nemusí zapadat do standardizovaného systému manažerských dovedností a je potřeba při hledání vhodného kandidáta upustit od těchto standardů, kterými jsou

především naučitelné hard skills, a hledat hlubší potenciál uchazeče, který může indikovat úspěšného manažera 21. století a efektivně tak posílit výsledky společnosti. Zaměření se na výjimečnost na úkor standardních manažerských dovedností je inovátorské, avšak na základě výsledků mého výzkumu lze vypozorovat určité logické návaznosti, které tuto myšlenku podporují.

Pro případný opakovaný výzkum bych zvolil stejný koncept hodnot, avšak při dotazníkovém šetření bych nechal respondenty dichotomicky rozhodovat mezi každými dvěma hodnotovými orientacemi, čímž bych dosáhl ordinálního seřazení od nejdůležitější k nejméně důležité hodnotové orientaci. Každá hodnotová orientace by měla svůj index preference u každého respondenta, což by znamenalo větší racionalitu a pochopitelnost měření hodnotové orientace. Můžu předpokládat, že tento postup by přinesl přesnější výsledky preferencí hodnotových orientací, protože by proběhlo porovnání každé kombinace dvou hodnotových orientací respondentem.

Téma hodnot a hodnotové orientace je velice bohaté a obsáhlé. Závislost osobnostních typů respondenta na hodnotové orientaci a posléze manažerskou praxi by měla být dále a hlouběji zkoumána, protože přináší zajímavé výsledky, které potřebují verifikaci na rozsáhlejších datovém souboru respondentů.

6 Závěr

V rámci své práce jsem zjistil strukturu složení osobnostních typů vysokoškolských studentů ekonomických oborů. Nejpočetnější typy správce, ochránce, polní maršál a organizátor, představují typy lidí, kteří se vidí na pozicích pracovníků, kteří vedou lidi, tvrdě pracují a jsou náležitě odměněni. Tato struktura je celkem logická vzhledem k ekonomickému zaměření fakulty. Respondenti svými hodnotovými orientacemi také odpovídají současnému trendu dominance hédonismu, který představuje požitkářství, což potvrdila hypotéza č. 1. Tato skutečnost by se měla odrazit při tvorbě zaměstnaneckých benefitů zaměstnavateli.

Mezi typologií osobnosti MBTI a hodnotovými orientacemi se ve třech případech z osmi potvrdila statistická závislost, konkrétně u liberalistické, konformistické a rovnostářské. Jedná se o hodnotové orientace, jejichž obsah a hlavní myšlenky jsou předmětem charakteristiky typologie MBTI. Tento fakt může být hlavní příčinou statistické významnosti závislosti. U ostatních hodnotových orientací nebyly nulové hypotézy o nezávislosti zamítnuty. Hlavní příčinou této skutečnosti je neexistence shrnutí obsahu jednotlivých hodnotových orientací v charakteristice typologie osobnosti MBTI a globální preference dané hodnotové orientace napříč celým spektrem faktorů.

Nejpočetnější hodnotové typy vykazují výsledky v kategorii splnění požadavků zaměstnavatelů přes 90%. V případě indikátorů úspěšného manažera se projevila negativní závislost mezi procentním zastoupením daného hodnotového typu a jeho shodou s indikátory úspěšného manažera. Na základě tohoto faktu a literárních zdrojů byl objeven typ ENFJ, který sice nedosahuje vysokých výsledků u uvedených charakteristik, avšak disponuje schopností motivovat a podporovat své zaměstnance. Tato schopnost se na základě sekundární analýzy zahraničních zdrojů jeví jako klíčová pro úspěch manažera v 21. století. Důležité je v rámci přijímání a výběrových řízení mírně upustit od standardizovaných manažerských dovedností, které je možné se naučit, a hledat mezi uchazeči jedinečnost a vzácnost, která může signalizovat budoucího úspěšného manažera. Osobnostní typologie MBTI může být účinným nástrojem k odhalení skrytého potenciálu uchazeče.

Poznatky získané z této práce si říkají o další zkoumání a analýzy, které mohou jít hlouběji do této problematiky a verifikovat výsledky, které byly zjištěny.

7 Seznam použité literatury

- ABRAMUSZKINOVÁ PAVLÍKOVÁ, E. – PRUDKÝ, L. – ŠMÍDOVÁ, M. – KUČEROVÁ, E. – ANGELOVSKÁ, O. – MOURALOVÁ, M. – TICHÝ, R. – VÁVRA, M. *Inventura hodnot. Výsledky sociologických výzkumů hodnot ve společnosti České Republiky*. 1. vyd. Praha: Academia 2009. 341 s. Novověk, sv. 6. ISBN 978-80-200-1751-2.
- ARMSTRONG, MICHAEL. *Jak se stát ještě lepším manažerem: kompletní soupis osvědčených technik a nezbytných dovedností*. Praha: Ekopress, c2006. ISBN 80-86929-00-0.
- ARMSTRONG, MICHAEL. *Personální management*. Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-614-5.
- ČAKRT, MICHAL. *Typologie osobnosti pro manažery: manažerské styly, rozhodování, komunikace, konflikty, týmová práce, time management a změny*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-201-7.
- DISMAN, MIROSLAV. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.
- PRUDKÝ, LIBOR, PETR PABIAN A KAREL ŠIMA. *České vysoké školství: na cestě od elitního k univerzálnímu vzdělávání 1989-2009*. Praha: Grada, 2010. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3009-7.
- DOROTÍKOVÁ, SOŇA. *Filosofie hodnot: problémy lidské existence, poznání a hodnocení*. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 1998. ISBN 80-86039-79-X.
- FIELD, ANDY P. *Discovering statistics using IBM SPSS statistics: and sex and drugs and rock 'n' roll*. 4th edition. Los Angeles: Sage, 2013. ISBN 978-1-4462-4917-8.
- FRANKL, VIKTOR EMIL. *Vůle ke smyslu: vybrané přednášky o logoterapii ; s příspěvkem Elisabeth S.Lukasové*. Brno: Cesta, 1994. ISBN 80-85319-29-2.
- HARTL, PAVEL A HELENA HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-717-8303-x.
- HEBÁK, PETR A LIBOR SVOBODA. *Statistika v SPSS*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1994. ISBN 80-7079-233-7.
- HELUS, ZDENĚK. *Osobnost a její vývoj*. Praha: Univerzita Karlova, 2003. Texty pro distanční studium. ISBN 80-7290-125-7.
- HOMOLA, MILOSLAV A DOBROMILA TRPIŠOVSKÁ. *Psychologie osobnosti: (Stručný výkladový slovník)*. Olomouc: Univ. Palackého, 1992. ISBN 8070670681.
- KEIRSEY, DAVID A MARILYN M. BATES. *Jaký jste typ osobnosti?*. Praha: Grada, 2006. Testy (Grada). ISBN 80-247-1425-6.
- KENDE, PIERRE., ZDENEK STRMISKA A JEAN CHARLES. ASSELAIN. *Equality and inequality in Eastern Europe*. New York: Distributed exclusively in the US and Canada by St. Martin's Press, 1987. ISBN 0854965025.

- KOVÁCS, JAN. *Manažerské dovednosti*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. Studijní opora pro distanční vzdělávání. ISBN 978-80-248-1423-0.
- KUBEŠ, MARIÁN, ROMAN KURNICKÝ A DAGMAR SPILLEROVÁ. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada, 2004. Manažer. ISBN 80-247-0698-9.
- NAKONEČNÝ, MILAN. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd. V Praze: Triton, 2014. ISBN 978-80-7387-830-6.
- PAUKNEROVÁ, DANIELA. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. Management. ISBN 978-80-247-3809-3.
- PUNCH, KEITH. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.
- PRUDKÝ, LIBOR. *Přístupy k sociologickému empirickému zkoumání hodnot*. Praha: CESES FSV UK, 2007. Studie CESES, 4/2006.
- ŘEHÁK, JAN A ONDŘEJ BROM. *SPSS - Praktická analýza dat*. Brno: Computer Press, 2015. ISBN 978-80-251-4609-5.
- ŘEHÁKOVÁ, BLANKA. *Změny hodnot v české republice a Inglehartova hodnotová typologie*. Sociální studia. 2001, č. 6, s. 47-71. ISSN 1212-365X
- ŘEZANKOVÁ, HANA. *Analýza kategoriálních dat pomocí SPSS*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1997. ISBN 80-7079-728-2.
- SARTRE, JEAN-PAUL. *Bytí a nicota: pokus o fenomenologickou ontologii*. Přeložil Oldřich KUBA. Praha: OIKOYMENH, 2006. Knihovna novověké tradice a současnosti. ISBN 80-7298-097-1.
- SCHWARTZ, H. SHALOM. *Basic Human Values: Theory, Methods, and Applications* [online]. 2001 [cit. 24. 4. 2017]. Dostupné z: <http://www.yourmorals.org/schwartz.2006.basic%20human%20values.pdf%3E>
- SMEJKAL, JOSEF. *Kompetenční vybavenost absolventů VŠ*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2008. ISBN 978-80-7414-108-9.
- SMÉKAL, VLADIMÍR. *Pozvání do psychologie osobnosti: člověk v zrcadle vědomí a jednání*. Brno: Barrister & Principal, 2002. Studium. ISBN 80-85947-80-3.
- ŠIMÍČKOVÁ-ČÍŽKOVÁ, JITKA. *Osobnost a její rozvoj*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-620-8.
- ŠMÍDOVÁ, MICHAELA, VÁVRA, MARTIN, ČÍŽEK, TOMÁŠ. *Hodnotové orientace vysokoškolských studentů na třech typech fakult*. Aula. 2010, roč. 18, č. 2, s. 2-13. ISSN 1210-6658. Dostupné též z: http://www.csvs.cz/aula/clanky/2010-2_clanek_hodnoty.pdf
- TETUROVÁ, VENDULA, BRODSKÝ, ZDENĚK. *Value Preferences of Higher Education Students*. In *Advances in Economics, Risk Management, Political and Law Science*. Atény: WSEAS Press, 2012. ISBN 978-1-61804-123-4.

- WHETTEN, DAVID, KIM S., CAMERON. *Developing management skills*. 8th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall/Pearson, c2011. ISBN 978-0-13-612100-8.
- ZENGER, JOHN H. A JOSEPH R. FOLKMAN. *The skills leaders need at every level*[online]. 2014 [cit. 24. 4. 2017]. dostupný z: <https://hbr.org/2014/07/the-skills-leaders-need-at-every-level#comment-section>
- ZENGER JOHN H. & JOSEPH R. FOLKMAN. *The extraordinary leader turning good managers into great leaders*. Completely rev. and expanded ed. New York: McGraw-Hill, 2009. ISBN 9780071630030.

8 Seznam obrázků

Obr. 1	Hierarchický model kompetence	33
Obr. 2	Složení pohlaví ve výzkumných vzorcích	40

9 Seznam tabulek

Tab. 1	Hodnotové preference bakalářských a magisterských studentů	42
Tab. 2	Hodnotové orientace studentů bakalářského studia	42
Tab. 3	Hodnotové orientace studentů magisterského studia	43
Tab. 4	Hodnotové orientace dotazovaných studentů	44
Tab. 5	Hodnotové rámce studentů bakalářského studia	44
Tab. 6	Hodnotové rámce studentů navazujícího magisterského studia	45
Tab. 7	Hodnotové rámce dotazovaných studentů	45
Tab. 8	Vztah k cizím lidem dotazovaných studentů	46
Tab. 9	Pojetí dobra a zla dotazovaných studentů	46
Tab. 10	Důvody existence lidí v nouzi dotazovaných studentů	46
Tab. 11	Osobnostní typy MBTI studentů bakalářského studia	47
Tab. 12	Osobnostní typy MBTI studentů magisterského studia	47
Tab. 13	Struktura osobnostních typů dotazovaných studentů vzhledem ke struktuře osobnostních typů v ČR	48
Tab. 14	Podobnost dotazovaných studentů s činnostmi úspěšných manažerů	49
Tab. 15	Splnění požadavků zaměstnavatelů dotazovanými studenty	49
Tab. 16	Statistická významnost vlivu osobnostní typologie na hodnotové orientace	50
Tab. 17	Typy MBTI, nejvíce zastoupené mezi respondenty, a jejich výsledky konceptu 3	51
Tab. 18	Osobnostní typ ENFJ dotazovaných studentů a výsledky konceptu 3	52

Přílohy

A Dotazník pro studenty bakalářského studia

DOTAZNÍK NA HODNOTOVÉ ORIENTACE PRO ÚČELY DIPLOMOVÉ PRÁCE

Dobrý den,

dotazník, který držíte v ruce je klíčovým aspektem mé diplomové práce. Jsou v něm položeny otázky týkající se hodnotových orientací vysokoškoláků a manažerských vlastností. Jedná se o jeden ze dvou dotazníků, které poslouží mé vlastní práci a to v oblasti propojení hodnotových orientací a osobnostní typologií. (druhý dotazník).

Dotazník je anonymní, avšak aby bylo možné Vaše dotazníky dohledat, spojit, zkoumat závislosti a vyvodit z nich závěry, je nutné Váš dotazník vybavit šifrovacím klíčem, který tento postup umožní.

Neexistuje žádná správná odpověď na otázky, proto odpovídejte pravdivě a otázky si vždy pečlivě přečtěte.

Bez tohoto faktu, by byla moje práce nevýznamná a všechny dotazníky bych si mohl vyplnit sám.

Děkuji za spolupráci

Bc. Radek Svoboda

Pro spárování dat a vaši zpětnou vazbu svoje data zašifrujete klíčem:

První tři písmena křestního jména Vaší matky

První tři písmena města, kde se Vaše matka narodila

Měsíc narození Vaší matky (číslem)

8. Pro následující činnosti určete frekvenci výskytu ve Vašem životě.

(Na každém řádku zaškrtněte pouze **jednu** z možností)

	vždy	někdy	Nikdy
8.1. Přesně si stanovím, čeho chci dosáhnout			
8.2. Stanovuji časové lhůty tak, aby je bylo možné dodržet			
8.3. Přesně vyjadřuji, co chci a do kdy to chci udělat			
8.4. Soustředím se na svůj cíl bez ohledu na okolnosti			
8.5. Jsem ochotný (á) diskutovat o správném cíli a přijímat rady okolí			
8.6. Pracuji tvrdě a to stejně očekávám od ostatních			
8.7. Práce pod tlakem mě žene k lepším (nejlepším) výsledkům			
8.8. Mám rád (a) změny			
8.9. Nikdy nejsem spokojen (a), protože je vždy prostor k zlepšení			
8.10. Jsem ochoten (na) podstupovat riziko			
8.11. Snadno se vyrovnám s neúspěchem, a jedu dál			
8.12. Jsem energický (á) a svou energii dokážu přenést i na ostatní			
8.13. Jsem schopen (na) se rychle a racionálně rozhodnout			
8.14. Svou práci průběžně kontroluji a předcházím tak chybám			

9. V následující tabulce ohodnoťte Vaše schopnosti a dovednosti.*(Na každém řádku zaškrtněte pouze jednu z možností)*

	Určitě ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Určitě ne
9.1. Znáám dobře alespoň 1 cizí jazyk?					
9.2. Umím zacházet s výpočetní technikou?					
9.3. Jsem ochotný(á) se učit novým věcem?					
9.4. Pracuji dobře v týmu?					
9.5. Jsem schopný (á) rozhodovat a řešit problémy?					
9.6. Jsem ochotný(á) nést zodpovědnost?					
9.7. Zvládám dobře stresové situace?					
9.8. Nedělá mi problém komunikace s neznámými lidmi?					
9.9. Jsem kreativní?					
9.10. Disponuji logickým myšlením?					

Osobnostní test podle MBTI typologie pro účely mé Diplomové práce

MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) je jeden z modelů osobnosti. Kritéria modelu vychází z kritérií rakouského psychologa Carla Gustava Junga.

Jsou celkem čtyři a každé z nich nabízí dvě možnosti: Vnímání okolního prostředí (Extroverze × Introverze), Získávání informací (Smysly × Intuice), Zpracování informací (Myšlení × Citění) a Životní styl (Usuzování × Vnímání).

Odpovědi na otázky nebo situace neznamenají ani horší, ani lepší výsledek. Nesnažte se proto hledat nějaké správné odpovědi tak, jak by to asi mělo být. Odpovídejte upřímně, víceméně intuitivně, prostě každý sám za sebe. Pokud myslíte, že platí obě varianty, rozhodněte se pro tu, která vám více vyhovuje, nebo naopak vynechejte tu, jež vám více nevyhovuje.

1. Raději:

- a) řešíte nový a komplikovaný problém
- b) pracujete na něčem, co jste již dříve dělali

2. Rádi:

- a) pracujete sami v tichém prostředí
- b) jste tam, kde se něco děje

3. Při posuzování jiných se řídíte spíše:

- a) zákonitostmi než okamžitými okolnostmi
- b) okolnostmi než trvalými zákonitostmi

4. Máte sklon vybírat si:

- a) spíše pečlivě
- b) poněkud impulzivně

5. Ve společnosti, na večírku, oslavě, ..atd. se zpravidla bavíte:

- a) s několika málo lidmi, které dobře znám
- b) s mnoha lidmi, včetně těch, které znáte málo nebo vůbec ne

6. Jako ředitel/ka firmy byste od svých podřízených přivítal/a spíše zprávu:

- a) o tom, jak oddělení přispělo firmě jako celku
- b) o tom, jak si oddělení vedlo sama o sobě

7. Předpokládejte, že potřebujete přijmout nového pracovníka. Jak budete postupovat?

- a) uvažoval/a bych, jak se naše osobnosti shodnou nebo budou doplňovat
- b) zvažoval/a bych soulad mezi popisem a uchazečovými schopnostmi

8. Když na něčem pracujete:

- a) raději věci dokončíte a dostanete se k určitému závěru
- b) často ponecháváte konec otevřený pro případné změny

9. Na večírcích, ve společnosti raději:

- a) většinou zůstanete déle, lépe se bavíte
- b) odcházíte co nejdříve, zdržíte se jen ze slušnosti, protože vás to vyčerpává

10. Zajímá vás více:

- a) to, co bylo a je
- b) co může být

11. Když posloucháte, jak někdo hovoří o nějaké záležitosti, obvykle se pokoušíte:

- a) vztáhnout to na své vlastní zkušenosti a porovnávat, zda to odpovídá
- b) hodnotit a analyzovat danou informaci

12. Pracujete-li na něčem, jste raději když:

- a) máte přehled a udržíte si věci pod kontrolou
- b) můžete zkoušet různé možnosti

13. Když vám zvoní v kanceláři nebo doma telefon, obvykle:

- a) to považujete za rušení
- b) nevadí vám ho zvednout

14. Je horší:

- a) "mít hlavu v oblacích"
- b) "držet se při zdi"

15. Ve vztahu k ostatním jste spíše:

- a) objektivní
- b) osobní

16. Vadí vám více, když

- a) je více věcí rozpracovaných
- b) už je vše hotovo

17. Když někam telefonujete:

- a) nebojíte se, že na něco zapomenete
- b) připravíte si, co budete říkat

18. Když diskutujete o problému se svými kolegy, je pro vás snadné:

- a) vidět věci v širším rámci
- b) postřehnout zvláštnosti a specifické rysy dané situace

19. Která slova vás popisují lépe? Jste spíše:

- a) analytický typ
- b) vcitující se typ

20. Když něco začínáte, obvykle:

- a) vše si předem sepíšete a naplánujete, abyste později nemuseli nic měnit
- b) neplánujete a necháváte věci vyvíjet tak, jak se k nim postupně dostáváte

21. Ve společnosti jiných lidí spíše:

- a) začínáte hovor sami
- b) přenecháte iniciativu druhým

22. Když pracujete na přidělené práci, máte tendenci k:

- a) plynulé a nepřetržité práci
- b) práci s velkým výdejem energie a následnými postoji

23. V jaké situaci se cítíte lépe:

- a) přehledné, strukturované, s pevným rozvrhem
- b) proměnlivé, nestrukturované, s překvapeními

24. Je horší:

- a) být nespravedlivý
- b) nemít slitování

25. Řekli byste o sobě, že vaší silnou stránkou je spíše:

- a) smysl pro realitu
- b) představivost

26. Když zazvoní telefon:

- a) spěcháte, abyste jej zvedli jako první
- b) doufáte, že jej zvedne někdo jiný

27. Moje jednání vede a řídí více:

- a) hlava
- b) srdce

28. Více obdivu si zaslouží schopnosti:

- a) umět si věci předem dobře zorganizovat a postupně realizovat
- b) rychle se přizpůsobit situaci a vyjít s tím, co právě je

29. Když vás napadne nová myšlenka, obvykle:

- a) pro ni vzplanete
- b) raději o ní přemýšlíte déle

30. Řekl/a byste, že jste spíše:

- a) důvtipný/á
- b) praktický/á

31. Raději slyšíte výrok:

- a) konečný a neměnný
- b) zkusmý a předběžný

32. Je větší chyba být:

- a) tolerantní a smířlivý
- b) nekompromisní a kritický/á

33. Jste spíše:

- a) ranní ptáče
- b) noční sova

34. Na jednáních vás rozčilují spíše lidé, kteří:

- a) přicházejí s mnoha nejasně načrtnutými a nepromyšlenými nápady
- b) prodlužují jednání s mnoha praktickými podrobnostmi

35. Při práci dáváte většinou přednost tomu, abyste se zabývali:

- a) idejemi, principy, myšlenkami
- b) lidmi, osobnostmi, žáky

36. O víkendech máte tendenci:

- a) plánovat, co budete dělat
- b) necháte věci, aby se vyvinuly, a rozhodujete se v průběhu víkendu

37. Při jednání máte sklon:

- a) rozvíjet své myšlenky v průběhu toho, jak mluvíte
- b) hovořit pouze po zodpovědném zvážení toho, co chcete sdělit

38. Když něco čtete, obvykle:

- a) se soustředujete ve svých úvahách na to, co je v textu napsáno
- b) čtete mezi řádky a vztahujete slova i k jiným námětům a tématům

39. Když se máte rozhodnout ve spěchu, obvykle:

- a) se cítíte nepříjemně a chcete více informací
- b) jste schopni se rozhodnout i s údaji, které máte momentálně k dispozici

40. Raději byste pracoval ve firmě, kde

- a) byste měli práci s intelektuální motivací
- b) byste byli zaujatí jejími cíli a posláním

41. Co vám imponuje více?

- a) logicky nerozporuplné, konzistentní myšlení a uvažování
- b) dobré, vřelé a harmonické mezilidské vztahy

42. V písemném projevu dáváte přednost:

- a) věcnému stylu
- b) obraznému metaforickému stylu

43. U dveří náhle zazvoní zvonek. Obvykle jste spíše:

- a) podráždění, kdo to k vám zase jde
- b) potěšeni, že k vám někdo jde na návštěvu

44. Čemu dáváte přednost:

- a) nechat věci, aby se samy jen tak přihodily
- b) zajistit, aby všechno bylo předem připraveno

45. Charakterizují vás spíše:

- a) četné, spíše letmé a povrchní kontakty a vztahy s více lidmi
- b) trvalé, pevné a dlouhodobé vztahy a kontakty s několika málo lidmi

46. Cítíte se zpravidla lépe:

- a) po konečném rozhodnutí
- b) když jsou věci ještě otevřeny

47. Spolehnete se spíše na svou

- a) zkušenost
- b) intuici a tušení

48. Jste si jistější

- a) při logických úsudcích: správné-nesprávné
- b) při hodnotových soudech: dobré-špatné

Výsledky vašich testů spolu s odkazem na jednotlivé typologie osobnosti naleznete v souboru na dokumentovém serveru, kde se najdete pod identifikačním klíčem, který jste uvedli v úvodu dotazníku.

B Dotazník pro studenty navazujícího magisterského studia

DOTAZNÍK NA HODNOTOVÉ ORIENTACE PRO ÚČELY DIPLOMOVÉ PRÁCE

Dobrý den,

dotazník, který držíte v ruce je klíčovým aspektem mé diplomové práce. Jsou v něm položeny otázky týkající se hodnotových orientací vysokoškoláků a manažerských vlastností. Jedná se o jeden ze dvou dotazníků, které poslouží mé vlastní práci a to v oblasti propojení hodnotových orientací a osobnostní typologií. (druhý dotazník).

Dotazník je anonymní, avšak aby bylo možné Vaše dotazníky dohledat, spojit, zkoumat závislosti a vyvodit z nich závěry, je nutné Váš dotazník vybavit šifrovacím klíčem, který tento postup umožní.

Neexistuje žádná správná odpověď na otázky, proto odpovídejte pravdivě a otázky si vždy pečlivě přečtěte.

Bez tohoto faktu, bych byla moje práce nevýznamná a všechny dotazníky bych si mohl vyplnit sám.

Děkuji za spolupráci

Bc. Radek Svoboda

Pro spárování dat a vaši zpětnou vazbu svoje data zašifrujete klíčem:

První tři písmena křestního jména Vaší matky

První tři písmena města, kde se Vaše matka narodila

Měsíc narození Vaší matky (číslem)

1. Prosím, posuďte každou z uvedených skutečností z hlediska důležitosti ve Vašem životě.

(V každém řádku zakroužkujte příslušné číslo podle míry důležitosti ve Vašem životě, přičemž platí:

1 = velmi důležitá, 2 = dost důležitá, 3 = ne příliš důležitá, 4 = vůbec nedůležitá)

1.1 Práce	1	2	3	4
1.2 Rodina	1	2	3	4
1.3 Přátelé a známí	1	2	3	4
1.4 Volný čas	1	2	3	4
1.5 Politika	1	2	3	4
1.6 Náboženství	1	2	3	4

2. Jakými zásadami by se měla řídit společnost, v níž byste chtěl/a žít Vy? Přečtěte si několik dvojic takových zásad a u každé dvojice vyberte, které zásadě dáváte přednost.

(Vyberte jen jednu odpověď v každém řádku)

	Rozhodně první	Spíše první	Spíše druhé	Rozhodně druhé	nevím	
2.1 Zaměřit se na co nejvyšší ekonomický výkon	1	2	3	4	5	Zaměřit se na poklidný život, nehonit se
2.2. Upřednostňovat dodržování tradic	1	2	3	4	5	Upřednostňovat modernizační změny
2.3. Rozhodovat spíše podle odborníků	1	2	3	4	5	Rozhodovat spíše podle názorů veřejnosti
2.4. Usilovat o co největší technickou vyspělost	1	2	3	4	5	Usilovat hlavně o duchovní rozvoj
2.5. Vnášet především řád do života	1	2	3	4	5	Dávat lidem co největší volnost

3. Jaký je Váš názor na následující výroky?

(Vyberte *jednu* odpověď v každém řádku)

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
3.1 Cizincům by se měla v naší zemi zakázat veškerá pol. činnost.				
3.2 Problémy občanů by měl řešit především stát a ne občané.				
3.3. Jistota a blahobyt je důležitější než svoboda.				
3.4. Nejlepší je žít v klidu, příliš nevybočovat z řady, aby se člověk nedostal do zbytečných problémů.				
3.5. Rozdíly v příjmech by se měly zmenšit.				
3.6. Bylo by dobré, aby většina lidí v České republice věřila v Boha				
3.8. Každý musí své problémy řešit sám				
3.9. Život si musíme udělat tak příjemný, jak to jen jde.				
3.10. Usilovat o úspěch je to hlavní.				
3.11. Rozhodující je dosáhnout cíl, jakým způsobem, to je vedlejší.				
3.12. Pohoda je důležitější než úspěch v práci.				

4. Lidé uvažují o životě rozdílně, Uveďte prosím ke každé z následujících výpovědí, zda s ní . .

1 = naprosto souhlasíte; 2 = spíše souhlasíte; 3 = částečně nesouhlasíte, částečně souhlasíte; 4 = spíše nesouhlasíte; 5 = naprosto nesouhlasíte; 9 = nevím

	1	2	3	4	5	9
4.1. Člověk může sotva co změnit v průběhu vlastního života						
4.2. Život pro mě má smysl, protože existuje Bůh						
4.3. V mých očích neslouží život žádnému zvláštnímu účelu						
4.4. Život má jen ten smysl, který mu sami dáme						
4.5. Smysl dává životu především rozum						
4.6. Bez lásky život nemá smysl						

5. Mohl/a byste říci, podle svých životních zkušeností, že většině lidí je možno důvěřovat, nebo že člověk musí být ve styku s ostatními velmi opatrný?

(Vyberte *jednu* z předepsaných odpovědí)

5.1 a) Většině lidí je možné důvěřovat

5.2 b) Člověk musí být ve styku s ostatními velmi opatrný

5.3 c) Nevím, nedokážu posoudit

6. Teď Vám předkládám dva výroky, které lidé někdy používají, když hovoří o dobru a zlu. Který z nich je bližší Vašemu stanovisku?

A: Existují naprosto jasná hlediska k určení toho, co je dobro a zlo. To platí vždy pro každého, bez ohledu na okolnosti.

B: Nikdy neexistují naprosto jasná hlediska k určení toho, co je dobro a co zlo. To, co je dobro a co zlo, závisí pouze na okolnostech v danou chvíli.

(Vyberte *jednu* z předepsaných možností)

6.1 a) souhlasím s výrokem A

6.2 b) souhlasím s výrokem B

6.3 c) nesouhlasím ani s jedním z nich

7. Proč jsou u nás lidé, kteří žijí v nouzi? Který z následujících důvodů takové situace považujete za nejdůležitější?

(Vyberte *jednu* z předepsaných odpovědí)

7.1 a) protože mají smůlu

7.2 b) z lenosti a nedostatku pevné vůle

7.3 c) protože je v naší společnosti bezpráví

7.4 d) nevyhnutelně to patří k pokroku

7.5 e) žádný z těchto důvodů

7.6 f) nevím

8. Pro následující činnosti určete frekvenci výskytu ve Vašem životě.

(Na každém řádku zaškrtněte pouze **jednu** z možností)

	vždy	někdy	nikdy
8.1. Přesně si stanovím, čeho chci dosáhnout			
8.2. Stanovuji časové lhůty tak, aby je bylo možné dodržet			
8.3. Přesně vyjadřuji, co chci a do kdy to chci udělat			
8.4. Soustředím se na svůj cíl bez ohledu na okolnosti			
8.5. Jsem ochotný (á) diskutovat o správném cíli a přijímat rady okolí			
8.6. Pracuji tvrdě a to stejné očekávám od ostatních			
8.7. Práce pod tlakem mě žene k lepším (nejlepším) výsledkům			
8.8. Mám rád (a) změny			
8.9. Nikdy nejsem spokojen (a), protože je vždy prostor k zlepšení			
8.10. Jsem ochoten (na) podstupovat riziko			
8.11. Snadno se vyrovnám s neúspěchem, a jedu dál			
8.12. Jsem energický (á) a svou energii dokážu přenést i na ostatní			
8.13. Jsem schopen (na) se rychle a racionálně rozhodnout			
8.14. Svou práci průběžně kontroluji a předcházím tak chybám			

9. V následující tabulce ohodnoťte Vaše schopnosti a dovednosti.

(Na každém řádku zaškrtněte pouze **jednu** z možností)

	Určitě ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Určitě ne
9.1. Znáám dobře alespoň 1 cizí jazyk?					
9.2. Umím zacházet s výpočetní technikou?					
9.3. Jsem ochotný(á) se učit novým věcem?					
9.4. Pracuji dobře v týmu?					
9.5. Jsem schopný (á) rozhodovat a řešit problémy?					
9.6. Jsem ochotný(á) nést zodpovědnost?					
9.7. Zvládám dobře stresové situace?					
9.8. Nedělá mi problém komunikace s neznámými lidmi?					
9.9. Jsem kreativní?					
9.10. Disponuji logickým myšlením?					

10. Během svého života jste většinou bydlel/a

(Vyberte **jednu** z možností)

10.1 a) v obci do 2 tisíc obyvatel

10.2 b) v obci mezi 2 až 5 tisíci obyvatel

10.3 c) v obci mezi 5 až 20 tisíci obyvatel

10.4 d) v obci mezi 20 až 50 tisíci obyvatel

10.5 e) v obci mezi 50 až 100 tisíci obyvatel

10.6 f) v obci nad 100 tisíci obyvatel

10.7 g) jiná situace, jaká:

11. Během dosavadního života jste pobýval/a v rodině, kterou tvořili

(vyberte *jednu* z možností)

11.1 a) po celou dobu oba vlastní rodiče

11.2 b) po většinu doby oba vlastní rodiče

11.3 c) po většinu doby či stále oba rodiči, z nich byl ale jen jeden vlastní

11.4 d) převážně jen jeden z rodičů

11.5 e) převážně či celou dobu bez rodičů

11.6 f) jiná situace, jaká?

12. Jste

12.1 a) muž

12.2 b) žena

13. Jaká je Vaše národnost?

Úspěšně jste se dopracovali konce první části. Doufám, že všechny otázky byly srozumitelné a třeba alespoň malým dílkem přispěly k Vašemu obohacení. Děkuji ještě jednou za spolupráci.

Osobnostní test podle MBTI typologie pro účely mé Diplomové práce

MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) je jeden z modelů osobnosti. Kritéria modelu vychází z kritérií rakouského psychologa Carla Gustava Junga.

Jsou celkem čtyři a každé z nich nabízí dvě možnosti: Vnímání okolního prostředí (Extroverze × Introverze), Získávání informací (Smysly × Intuice), Zpracování informací (Myšlení × Citění) a Životní styl (Usuzování × Vnímání).

Odpovědi na otázky nebo situace neznamenají ani horší, ani lepší výsledek. Nesnažte se proto hledat nějaké správné odpovědi tak, jak by to asi mělo být. Odpovídejte upřímně, víceméně intuitivně, prostě každý sám za sebe. Pokud myslíte, že platí obě varianty, rozhodněte se pro tu, která vám více vyhovuje, nebo naopak vynechejte tu, jež vám více nevyhovuje.

1. Raději:

- a) řešíte nový a komplikovaný problém
- b) pracujete na něčem, co jste již dříve dělali

2. Rádi:

- a) pracujete sami v tichém prostředí
- b) jste tam, kde se něco děje

3. Při posuzování jiných se řídíte spíše:

- a) zákonitostmi než okamžitými okolnostmi
- b) okolnostmi než trvalými zákonitostmi

4. Máte sklon vybírat si:

- a) spíše pečlivě
- b) poněkud impulzivně

5. Ve společnosti, na večírku, oslavě, ..atd. se zpravidla bavíte:

- a) s několika málo lidmi, které dobře znám
- b) s mnoha lidmi, včetně těch, které znáte málo nebo vůbec ne

6. Jako ředitel/ka firmy byste od svých podřízených přivítal/a spíše zprávu:

- a) o tom, jak oddělení přispělo firmě jako celku
- b) o tom, jak si oddělení vedlo sama o sobě

7. Předpokládejte, že potřebujete přijmout nového pracovníka. Jak budete postupovat?

- a) uvažoval/a bych, jak se naše osobnosti shodnou nebo budou doplňovat
- b) zvažoval/a bych soulad mezi popisem a uchazečovými schopnostmi

8. Když na něčem pracujete:

- a) raději věci dokončíte a dostanete se k určitému závěru
- b) často ponecháváte konec otevřený pro případné změny

9. Na večírcích, ve společnosti raději:

- a) většinou zůstanete déle, lépe se bavíte
- b) odcházíte co nejdříve, zdržíte se jen ze slušnosti, protože vás to vyčerpává

10. Zajímá vás více:

- a) to, co bylo a je
- b) co může být

11. Když posloucháte, jak někdo hovoří o nějaké záležitosti, obvykle se pokoušíte:

- a) vztáhnout to na své vlastní zkušenosti a porovnávat, zda to odpovídá
- b) hodnotit a analyzovat danou informaci

12. Pracujete-li na něčem, jste raději když:

- a) máte přehled a udržíte si věci pod kontrolou
- b) můžete zkoušet různé možnosti

13. Když vám zvoní v kanceláři nebo doma telefon, obvykle:

- a) to považujete za rušení
- b) nevadí vám ho zvednout

14. Je horší:

- a) "mít hlavu v oblacích"
- b) "držet se při zdi"

15. Ve vztahu k ostatním jste spíše:

- a) objektivní
- b) osobní

16. Vadí vám více, když

- a) je více věcí rozpracovaných
- b) už je vše hotovo

17. Když někam telefonujete:

- a) nebojíte se, že na něco zapomenete
- b) připravíte si, co budete říkat

18. Když diskutujete o problému se svými kolegy, je pro vás snadné:

- a) vidět věci v širším rámci
- b) postřehnout zvláštnosti a specifické rysy dané situace

19. Která slova vás popisují lépe? Jste spíše:

- a) analytický typ
- b) vcitující se typ

20. Když něco začínáte, obvykle:

- a) vše si předem sepíšete a naplánujete, abyste později nemuseli nic měnit
- b) neplánujete a necháváte věci vyvíjet tak, jak se k nim postupně dostáváte

21. Ve společnosti jiných lidí spíše:

- a) začínáte hovor sami
- b) přenecháte iniciativu druhým

22. Když pracujete na přidělené práci, máte tendenci k:

- a) plynulé a nepřetržité práci
- b) práci s velkým výdejem energie a následnými postoji

23. V jaké situaci se cítíte lépe:

- a) přehledné, strukturované, s pevným rozvrhem
- b) proměnlivé, nestrukturované, s překvapeními

24. Je horší:

- a) být nespravedlivý
- b) nemít slitování

25. Řekli byste o sobě, že vaší silnou stránkou je spíše:

- a) smysl pro realitu
- b) představivost

26. Když zazvoní telefon:

- a) spěcháte, abyste jej zvedli jako první
- b) doufáte, že jej zvedne někdo jiný

27. Moje jednání vede a řídí více:

- a) hlava
- b) srdce

28. Více obdivu si zaslouží schopnosti:

- a) umět si věci předem dobře zorganizovat a postupně realizovat
- b) rychle se přizpůsobit situaci a vyjít s tím, co právě je

29. Když vás napadne nová myšlenka, obvykle:

- a) pro nic vzplanete
- b) raději o ní přemýšlíte déle

30. Řekl/a byste, že jste spíše:

- a) důvtipný/á
- b) praktický/á

31. Raději slyšíte výrok:

- a) konečný a neměnný
- b) zkusmý a předběžný

32. Je větší chyba být:

- a) tolerantní a smířlivý
- b) nekompromisní a kritický/á

33. Jste spíše:

- a) ranní ptáče
- b) noční sova

34. Na jednáních vás rozčilují spíše lidé, kteří:

- a) přicházejí s mnoha nejasně načrtnutými a nepromyšlenými nápady
- b) prodlužují jednání s mnoha praktickými podrobnostmi

35. Při práci dáváte většinou přednost tomu, abyste se zabývali:

- a) idejemi, principy, myšlenkami
- b) lidmi, osobnostmi, žáky

36. O víkendech máte tendenci:

- a) plánovat, co budete dělat
- b) necháte věci, aby se vyvinuly, a rozhodujete se v průběhu víkendu

37. Při jednání máte sklon:

- a) rozvíjet své myšlenky v průběhu toho, jak mluvíte
- b) hovořit pouze po zodpovědném zvážení toho, co chcete sdělit

38. Když něco čtete, obvykle:

- a) se soustředíte ve svých úvahách na to, co je v textu napsáno
- b) čtete mezi řádky a vztahujete slova i k jiným námětům a tématům

39. Když se máte rozhodnout ve spěchu, obvykle:

- a) se cítíte nepříjemně a chcete více informací
- b) jste schopni se rozhodnout i s údaji, které máte momentálně k dispozici

40. Raději byste pracoval ve firmě, kde

- a) byste měli práci s intelektuální motivací
- b) byste byli zaujatí jejími cíli a posláním

41. Co vám imponuje více?

- a) logicky nerozporuplné, konzistentní myšlení a uvažování
- b) dobré, vřelé a harmonické mezilidské vztahy

42. V písemném projevu dáváte přednost:

- a) věcnému stylu
- b) obraznému metaforickému stylu

43. U dveří náhle zazvoní zvonek. Obvykle jste spíše:

- a) podráždění, kdo to k vám zase jde
- b) potěšeni, že k vám někdo jde na návštěvu

44. Čemu dáváte přednost:

- a) nechat věci, aby se samy jen tak přihodily
- b) zajistit, aby všechno bylo předem připraveno

45. Charakterizují vás spíše:

- a) četné, spíše letmé a povrchní kontakty a vztahy s více lidmi
- b) trvalé, pevné a dlouhodobé vztahy a kontakty s několika málo lidmi

46. Cítíte se zpravidla lépe:

- a) po konečném rozhodnutí
- b) když jsou věci ještě otevřeny

47. Spolehnete se spíše na svou

- a) zkušenost
- b) intuici a tušení

48. Jste si jistější

- a) při logických úsudcích: správné - nesprávné
- b) při hodnotových soudech: dobré - špatné

Výsledky vašich testů spolu s odkazem na jednotlivé typologie osobnosti naleznete v souboru na dokumentovém serveru, kde se najdete pod identifikačním klíčem, který jste uvedli v úvodu dotazníku.

