Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

# Životní spokojenost a motivace osobních asistentů politických reprezentantů

(Life satisfaction and motivation of personal assistants of political representatives)

**Magisterská diplomová práce**

Autor: Bc. Jana Došlová
Vedoucí práce: doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.

Olomouc
2012

Děkuji všem jednotlivcům, kteří byli ochotni zúčastnit mého výzkumu a kteří mi pomohli vyplnit dotazníky a dospět k níže uvedeným závěrům.
V nemalé míře také děkuji svému vedoucímu diplomové práce doc. PhDr. Zdeňkovi Vtípilovi, CSc. za odborné vedení a věcné připomínky při tvorbě této diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala svým rodičům, přátelům a partnerovi Romanu Váňovi za morální podporu při studiu.

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma: Motivace a životní spokojenost asistentů politických reprezentantů vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci, dne 28. března 2012 Podpis…….

**OBSAH:**

**ÚVOD ..... 5**

**TEORETICKÁ ČÁST DIPLOMOVÉ PRÁCE ..... 7**

**1. NĚKTERÉ OBECNÉ PSYCHOLOGICKÉ PROBLÉMY PODPORY ČINNOSTI POLITICKÝCH REPREZENTANTŮ ..... 7**

1.1. OSOBNOST POLITIKA Z POHLEDU NÁRODA A POHLEDU MÉHO ..... 7
1.2. POLITICKÁ ORIENTACE OSOBNÍHO ASISTENTA ..... 9
1.3. SPOLEHLIVOST, DISKRÉTNOST A TOLERANCE ..... 10
1.4. ČASOVÁ FLEXIBILITA ..... 11
1.5. KLADY A ZÁPORY ZAMĚSTNÁNÍ OSOBNÍHO ASISTENTA ..... 12
1.6. KOMUNIKACE JAKO VLIV ..... 13

**2. PROFILUJÍCÍ SOCIÁLNĚ PSYCHOLOGICKÁ TÉMATA SOUČASNÉ POLITICKÉ PSYCHOLOGIE ..... 15**

2.1. AKTUÁLNÍ POLITICKÁ SITUACE V ČR ..... 15
2.1. POLITICKÝ SYSTÉM ..... 16
2.3. NĚKTERÉ DRUHY POLITIKY V ČESKÉ REPUBLICE A JEJICH SOUČASNÉ KLÍČOVÉ PROBLÉMY ..... 18
2.3.1. Hospodářská politika ..... 18
2.3.2. Dopravní politika ..... 19
2.3.4. Sociální politika ..... 20
2.3.5. Školská politika ..... 21
2.4. SDĚLOVACÍ PROSTŘEDKY JAKO FORMA UTVÁŘENÍ SI POLITICKÉHO PŘESVĚDČENÍ ..... 22

**3. ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST ..... 24**

3.1. KONCEPT ŽIVOTNÍ SPOKOJENOSTI ..... 24
3.2. SUBJEKTIVNÍ POCIT POHODY ..... 25
3.3. KVALITA ŽIVOTA ..... 27
3.4. SOCIODEMOGRAFICKÉ FAKTORY A ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST ..... 28
3.4.1. Osobnost ..... 28
3.4.2. Pohlaví ..... 30
3.4.3. Zdravotní stav ..... 31
3.4.4. Věk ..... 32
3.4.5. Rodina a rodinné vztahy ..... 33
3.5. PRACOVNÍ SPOKOJENOST ..... 34

**4. MOTIVACE ..... 36**

4.1. MOTIVACE LIDSKÉ ČINNOSTI ..... 36
4.1.1. Vymezení základních pojmů - motiv, motivace a demotivace ..... 36
4.1.2. Vymezení pojmů - stimul a incentiva, stimulace ..... 39
4.2. VLASTNOSTI MOTIVACE ..... 40
4.3. ZDROJE MOTIVACE ..... 41
4.4. PRACOVNÍ MOTIVACE ..... 41
4.4.1. Vymezení základních pojmů – práce, pracovní motivace a pracovní jednání ..... 46
4.5. VYBRANÉ TEORIE PRACOVNÍ MOTIVACE ..... 48
4.5.1. Teorie potřeb Abrahama Maslowa ..... 48
4.5.2. Dvoufaktorová teorie Fredericka Herzberga ..... 49
4.5.3. Teorie tří faktorů Claytona Alderfera ..... 51

4.5.4. Teorie očekávání Victora Vrooma ..... 52
4.5.5. Skinnerova teorie cukru a biče ..... 53
4.5.6. Teorie Douglase McGregora X a Y ..... 53
**5. POŽADAVKY NA ŽIVOTNÍ STYL A PRÁCI OSOBNÍCH ASISTENTŮ ..... 55**
5.1. JAK SE STÁT OSOBNÍM ASISTENTEM? ..... 56
5.2. HLAVNÍ POSLÁNÍ ASISTENTA ..... 57
5.3. VYSTUPOVÁNÍ OSOBNÍHO ASISTENTA NA VEŘEJNOSTI ..... 58
5.3.1. Společenské akce ..... 58
5.3.2. Oblékaní a úprava ..... 59
5.4. KANCELÁŘSKÉ PRÁCE ..... 61
5.5. ŘÍZENÍ KANCELÁŘE A JEJÍ VHLED ..... 61
**VÝZKUMNÁ ČÁST DIPLOVÉ PRÁCE ..... 63**
**6. METODOLOGICKÝ RÁMEC VÝZKUMU ..... 63**
6.1. FORMULACE PROBLÉMU ..... 64
6.1.1. Cíle výzkumu ..... 64
6.1.2. Formulace hypotéz ..... 64
6.2. APLIKOVANÁ METODIKA ..... 65
6.3. PSYCHOLOGICKÉ METODY – DOTAZNÍK ..... 65
6.3.2. Dotazník DŽS ..... 65
6.3.1. Dotazník MP-z ..... 67
6.4. STATISTICKÉ ZPRACOVÁNÍ DAT ..... 71
6.5. ZKOUMANÝ SOUBOR ..... 71
6.6. ORGANIZACE A PRŮBĚH ŠETŘENÍ ..... 75
6.6.1. Symbolika výsledkové části ..... 76
**7. VÝSLEDKY PRÁCE ..... 78**
7.1. PROFIL SOUBORU Z HLEDISKA DŽS ..... 78
7.2. PROFIL SOUBORU Z HLEDISKA MP-Z ..... 86
7.3. VYBRANÉ KORELÁTY ..... 90
**8. DISKUZE ..... 100**
**9. ZÁVĚR ..... 103**
**10. SOUHRN ..... 105**

# ÚVOD

***„Politika jako taková skýtá neustále náměty pro absurdní dramata“.***

*Josef Škvorecký*

Praxe potvrzuje, že obor psychologie se dá využít a je nepostradatelný v každém pracovním odvětí dnešní doby.

Pracovní odvětí, které bylo zvoleno pro tuto diplomovou práci je velmi nepopulární, avšak jedno z nejpozorovanějších a nejdiskutovanějších témat dnešní doby.

Politice, politikům nebo politické situaci bylo věnováno již mnoho prací, výzkumů, publikací nebo článků. Ale věnoval se někdo lidem, kteří pro politiky pracují a jsou jejich pravou rukou? Tedy jejich asistentům? Já osobně jsem nikde takovou práci nenašla. Najdeme sice spoustu článků z bulvárních tisků o domnělých úplatcích či vysokých odměnách zaměstnancům politických reprezentantů, ale už nenajdeme dokumenty, které se zaměřují na to, jaké osobnosti tito lidé jsou. Co musí podstoupit a mnohdy obětovat pro tuto práci, aby zajistili splnění každodenních požadavků svého nadřízeného? Nejvíce mě zajímalo, jak jsou tito lidé spokojeni se svým životem a jakou mají motivaci pro vykonávání této profese. Toto téma nejen, že není dostatečně prozkoumáno, a protože jsem také jednou z asistentek politického reprezentanta, chci ukázat, že vykonávání této pozice není tak jednoduché a obalené jen spoustou protekce, jak si mnozí jistě myslí. V této diplomové práci bych chtěla ukázat, že povolání asistenta politického reprezentanta je mnohdy velmi časově, psychicky (někdy i fyzicky) náročná práce, která si nezaslouží takovou kritiku okolí, se kterou se alespoň já denně setkávám. Myslím, že tato práce může být zajímavá, a to z toho důvodu, že někdo, kdo se s politiky každodenně setkává a tráví s nimi čas je připraven podat v teoretické a zejména praktické části informace, které by pomohly společnosti změnit pohled na osoby pohybující se na politické scéně. Dále může být užitečná pro osoby, které uvažují o práci osobního asistenta.

Práce je rozdělena na dvě již zmíněné části.

První, teoreticky orientovaná část, je zaměřena na shromáždění teoretických východisek sloužících jako podklad pro empirickou část práce. Zabývá se psychologickými tématy politické psychologie a zejména teoretickým rámcem tématu životní spokojenosti a motivace, dále tématem psychologických problémů, které jsou spjaty s výkonem daného povolání.

V empirické části se věnuji zmapováním životní spokojenosti a motivace osobních asistentů politických reprezentantů, především dvěma dotazníkům, které byly pro výzkum vybrány. V neposlední řadě se věnujeme výsledkům, které jsme díky této psychologické metodě získali.

Cílem práce bylo získat určitý ucelený pohled a výzkumem ověřená data o motivaci a životní spokojenosti vybrané skupiny respondentů.

Hlavní cíle diplomové práce je analyzovat, jaká je úroveň životní spokojenosti našich respondentů, analyzovat dimenze motivačního profilu respondentů, zjistit, zdali je statisticky významný rozdíl v životní spokojenosti mezi muži a ženami a v neposlední řadě nalézt souvislost mezi životní spokojeností a jinými dimenzemi.

Cílovou skupinu a soubor respondentů tvoří v našem případě již zmínění asistenti politických reprezentantů, tzn. zaměstnanci zejména PSP ČR s pracovní smlouvou upravenou dle nadřízeného.

Náš výzkum je kvantitativní a pro jeho plnění byla zvolena dotazníková metoda. Použili jsme dotazník DŽS – Dotazník Životní spokojenosti a dotazník MP-z – Motivační profil. Metodologický rámec výzkumu začíná kapitolou číslo 7.

## TEORETICKÁ ČÁST DIPLOMOVÉ PRÁCE

# 1. NĚKTERÉ OBECNÉ PSYCHOLOGICKÉ PROBLÉMY PODPORY ČINNOSTI POLITICKÝCH REPREZENTANTŮ

Zaměstnání osobního asistenta politického reprezentanta nepatří mezi obyčejné, jednotvárné zaměstnání. Úkoly spjaté s tímto povoláním jsou každý den jiné, mohou se měnit každou minutu a je potřeba přizpůsobit se jim hlavně časově. Neobyčejnost je v tom, že při tomto zaměstnání se osobní asistent setkává se známými, důležitými a váženými lidmi a musí s nimi také patřičně jednat. Každý den je jiný a nemůžeme zde hledat rutinu. Jeden den sedíte v kanceláři a plánujete program, zařizujete schůzky a komunikujete s kolegy. Druhý den jste na výjezdu většinou v kraji, kde reprezentant působí. A třetí den rušíte program na celý týden z důvodu zahraniční cesty nebo jiných pracovních důvodů šéfa. V tomto zaměstnání se člověk vážně nenudí. Osobní asistent jednoduše řečeno plní požadavky a příkazy nadřízeného, v mém případě poslance.

Pokud se zaměříme na obecné psychologické problémy asistenta politického reprezentanta, jsou to zejména: časová náročnost, výborné organizační schopnosti, předvídatelnost situace, spolehlivost, diskrétnost a politické vyznání.

To jsou hlavní pilíře, které mohou být dle našeho názoru spjaty s psychologickými problémy, které mohou nastat v důsledku vykonávání povolání osobního asistenta. Výše zmíněné pilíře uvádíme v následujících podkapitolách.

## 1.1.Osobnost politika z pohledu národa a pohledu mého

Člověk jako politický činitel představuje jádro politické psychologie. Politickou angažovanost moderního člověka lze ovšem zkoumat na celé škále aktivit – od pasivity přes hlasování ve volbách, působení v nejrůznějších dobrovolnických organizacích až po práci v zákonodárných orgánech nebo v exekutivě. Osobnost je pro politického komentátora a často i pro politologa výrazný či vynikající jedinec, nositel vysokých kvalit v určitém oboru – a někdy prostě ten, kdo zastává vysokou funkci (Krejčí, 2004, s. 50).

Politik jako osoba má mnohdy velkou moc nebo vliv. Dle Bedrnové (2001) existují dva mocensky orientované typy osobnosti. Jednak jsou to lidé, kteří baží po osobní moci, jednak subjekty, které jsou zaujaty realizací cíle pro skupinový i osobní prospěch. Bakalář (1992) tyto případy označuje jako personalizovanou a socializovanou moc. Zatímco v prvním případě jde podle něj obvykle o osobnosti nezralé, řídící se zákony džungle,

v druhém je to touha po moci úspěšně socializována, takže jde o osobnosti s dobrou mírou psychosociální zralosti.

Když jsem začala studovat vysokou školu, zvolila jsem dálkovou formu z toho důvodu, že jsem chtěla při studiu pracovat a být svým způsobem finančně nezávislá. To že budu pracovat pro politika a zároveň se budu setkávat s politickými špičkami mě ani ve snu nenapadlo. Možná proto, protože o politiku jsme nikdy nejevila velký zájem. Politika jako osobnost jsem vždy vnímala jako někoho, kdo se za každou cenu snaží prosadit, hlásá program své strany a zvedá ruku při hlasování tak, jak mu bylo doporučeno. Po čtyřech letech mé praxe v tomto oboru jsem začala vnímat politika především jako člověka z masa a kostí, stejně jako jsem já. Člověka, který má své potřeby, problémy, touhy a sny. K tomuto mi dopomohl můj první zaměstnavatel, který se mnou jednal jako se sobě rovnou. Nepovyšoval se nade mnou a mluvil se mnou otevřeně. Vždycky jsem ho obdivovala, že je své práci plně oddán a pracuje od brzkého rána do noci. Kolik toho stihne za den, by nestihli mnohdy ani dva lidé. Má druhá nadřízená, kterou je žena se mnou jedná podobně. Za celou dobu mé praxe jsem tedy vystřídala dva nadřízené a u druhého jsem do dnešního dne.

Okolí může vnímat osobnost politika ve dvou rozměrech, a to jako prezentování osobnosti politika, jeho charakteru, kladných i záporných stránek, které vnáší do veřejného života, nebo vnímá prezentaci politického programu jeho strany. Mnohokrát se stává, že politická strana stojí jen jako „trampolína, která pomáhá politikovi přitáhnout co nejvíce hlasů.“, dostupné na <http://referaty.atlas.sk/odborne-humanitne/psychologia/32073/?page=2>. Okolí vnímá tedy politika spíše jako někoho, kdo se povyšuje nad „normální“ lidi, hlásá to, co chce každý slyšet hlavně před volbami do politických orgánů, a po jeho zvolení už toho moc nesplní. Někteří přirovnávají politiky k lhářům a lidem, kteří myslí jen na sebe. Myslím, že takových je mnoho, ale stále existují výjimky, kdy politik pracuje hlavně ve prospěch lidí. Tato hrstka ovšem nezachrání reputaci celého souboru. Neustálé politické skandály, třenice a korupce v politice doslova lidi nutí myslet si o nich jen to špatné. A občané se cítí hlavně bezmocní, aby něco udělali, když se jim jednání politických reprezentantů nelíbí. Nedivím se, že v naší zemi mají politici tak špatnou reputaci, ale ovlivnit a hlavně změnit jejich vystupování a přístup u všech je absolutně nemožné. Myslím, že i v celosvětovém měřítku nejsou politici zrovna oblíbení.

Říká se, že když už člověk neví co by dělal, jde do politiky. Toto možná platí hlavně pro slavné osobnosti, kteří se začali politicky angažovat. Např. Vítězslav Jandák, Jiří Šlégr nebo v zahraničí Arnold Schwarzenegger. Většinou je tato osoba velmi populární

a oblíbená. Dokud se ovšem nezačne politicky angažovat. Poté mu reputace většinou bohužel klesne.

## 1.2. Politická orientace osobního asistenta

Politická orientace a smýšlení osobního asistenta se odvíjí podle toho, pro jakou politickou stranu pracuje nebo se kterou sympatizuje jeho nadřízený. Pro práci osobního asistenta není podmínkou být v politické straně. Já sice nejsem členkou žádné politické strany, ale dle mých zjištění je v naší zemi jen pár takových asistentů. Většina asistentů jsou členové politické strany, a díky tomu se dostali k práci osobního asistenta. Politický reprezentant zaměstná raději člověka, který je členem stejné strany nebo alespoň sympatizuje se tejnou politickou stranou. A je to logické. Proč by měl mít po boku člověka, který sympatizuje s jinou politickou stranou? Nikdy jsem nebyla nucena zaměstnavatelem vstoupit do politické strany. Toto je rozhodnutí každého jednotlivce. Já zatím nemám důvod stát se členkou politické strany a myslím, že ani v budoucnu o tom nebudu moc uvažovat. Sociologický ústav AV ČR, dostupné na <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100262spv30903.pdf> ve svém výzkumu přichází s výsledky, které říkají, že více než čtyři pětiny dotázaných (85 %) z celkových 1062 respondentů se domnívají, že důvodem vstupu do strany je snaha získat kontakty. Další podle občanů zřejmě silnou motivací je možnost v budoucnu získat výhodné pozice a funkce (75 %). Na druhou stranu, nejen osobní zisk je motivací vstupu do politické strany - 72 % dotázaných se domnívá, že vstup do strany je motivován snahou změnit situaci k lepšímu. Podle více než dvou třetin dotázaných lidé vstupují do strany, aby se mohli podílet na

plnění programu strany (69 %), a protože chtějí někam patřit (68 %). Finanční zisk je důvodem vstupu do strany podle 66 % respondentů. Již zmíněných 85% dotázaných si myslí, že člověk vstupuje do politické strany za účelem získání kontaktů a tak úplně se nemýlí. Získávání kontaktů je také jednou z mnoha možností jak dobře vykonávat svou práci.

Co se týká mého vyznání a to, koho volím při volbách mám jednoduchou odpověď v podobě českého přísloví: "Koho chleba jíš, toho píseň zpívej."

## 1.3. Spolehlivost, diskrétnost a tolerance

Jak už napovídá z názvu, pro práci osobního asistenta je nedílnou součástí spolehlivost. Zaměstnavatel se musí na svého asistenta 100% spolehnout. Musí v něj mít důvěru. Vedoucí pracovník přenáší na asistenta částečnou odpovědnost a důvěru, že této pravomoci nezneužije a že bude sama zabezpečovat delegované činnosti a pravomoci bez soustavné kontroly. Politický reprezentant musí mít jistotu, že když požádá asistenta například o sjednání návštěvy, že tato návštěva bude sjednána. Dále musí mít jistotu, že mu asistent nezapomene vyřídit všechny vzkazy (Zuzák, 1998, s. 57). Pokud nebude zaměstnavatel spoléhat na svého asistenta, bude nucen s ním ukončit spolupráci.

Diskrétnost jako další možný požadavek znamená zachování svěřených informací v tajnosti a je také důležitou, nepsanou složkou vlastností na již zmíněné pracovní místo. Pokud je asistent přítomen na jednáních, schůzkách nebo při telefonické komunikaci svého nadřízeného, je nutné, aby si informace, které zde padnou nechal pro sebe. Pokud to nejsou všeobecné poznatky. Mnohdy je asistent požádán, aby se schůzky nezúčastnil. Nemusí to být na základě nedůvěry zaměstnavatele, ale mnohdy z nedůvěry druhé strany. Pokud si poslanec přeje aby byl asistent přítomen a případně si dělal poznámky, je dobré poslechnout. Z mých zkušeností se na průběh schůzky může šéf zeptat o pár týdnů později a asistent musí vědět, o jakém problému se zde jednalo. Tyto informace je dobré si zakládat podle data, místa nebo jmenného rejstříku zúčastněných stran. Pokud asistent není dostatečně diskrétní, může se dostat do velmi nepříjemných situací spojených s únikem informací a při této zkušenosti je velmi těžké, někdy i nemožné, získat si důvěru zaměstnavatele o diskrétnosti zpátky. Diskrétnost můžeme zmínit i v tom smyslu, že asistentovi projdou pod rukama nejrůznější materiály, o jejichž obsahu je přinejmenším dobré pomlčet.

Ve vztahu k nadřízenému kraluje ještě jiná neméně důležitá vlastnost a tou je tolerance. Nadřízený nám byl přidělen, a tudíž si nemůžeme vybrat ani jeho vlastnosti. Politik se velmi často nachází ve stresujících situacích a okolí k němu může být mnohdy nepříjemné. Nemůžeme se divit, že někdy si zaměstnavatel vybije svoji zlost na tom kdo stojí nejblíže, a to je mnohdy samotný asistent. Není dobré se ihned urazit a vše si brát osobně. Musíme pochopit, že náladový je občas každý. Je důležité dívat se svému nadřízenému přímo do očí, pokud je to možné. Zda-li má pravdu alespoň v něčem, tak přikývneme a slíbíme nápravu naší chyby. Pokud nadřízený bezdůvodně obviní asistenta z chyb, je dobré se nejdříve přesvědčit o tom, zda jsme chybu opravdu neudělali. Pokud ne a nadřízený si to

později uvědomí a je to člověk na svém místě, omluví se nebo to přičte k dobru asistenta. Štěpaník (2010, s. 38-39) ve své knize udává zajímavé výsledky průzkumu, kdy od oslovených asistentek bylo získáno celkem 316 znaků charakterizujících jejich šéfy při poměru 208 pozitivních ku 108 negativním rysům či vlastnostem. Asistentky a sekretářky, v jejichž hodnocení nadřízených převažovala pozitivita, uváděly nejčastěji následující slabé stránky: nedostatky v komunikaci a v předávání informací, náladovost, organizační nedostatky nebo autoritářství. Nejvíce si asistentky na svých šéfech cení vstřícnosti, lidskosti, komunikačních dovedností, profesionality nebo příjemného vystupování.

## 1.4. Časová flexibilita

O časové vytíženosti jsme se již zmiňovali v předcházejících kapitolách. Ciglerová (2002) se zmiňuje, že pracovní doba asistenta by měla opisovat pracovní dobu zaměstnavatele, a ta obvykle nebývá ohraničena obvyklými osmi a půl hodinami denně. Jsou práce, které můžeme vykonávat v nepřítomnosti šéfa, a některé to přímo vyžadují. Jednotlivé činnosti si musí asistent zorganizovat a koordinovat navzájem. A je na asistentovi jak to udělá. Většina zaměstnavatelů si je vědoma časovou vytížeností svého asistenta a na oplátku jsou shovívaví, pokud si potřebuje asistent vyřídit neodkladné záležitosti nebo potřebuje volno. Pracovní nasazení asistenta pak hraje v jeho prospěch v nejrůznějších příležitostech.
Pro představu uvádím časový program čtyř dnů, který jsem osobně absolvovala se svým zaměstnavatelem:

**čtvrtek**

*8.00* – vyzvednutí poslance, *10.00 – 11.00* – chat se čtenáři deníku Týden, *11.30* – sraz u xxx parkoviště a odjezd do města xxx, *13.00* – program ve městě xxx, *13.00 – 13.30* – město xxx, *13.35 – 14.05* – město xxx, *14.10 – 14.40* – město xxx, *14.45 – 15.15* – město xxx, *15.45 – 17.00* – město xxx, *17.30* – odvoz poslance domů, *20.00* – návrat asistenta domů

**pátek**

*7.30* – vyzvednutí poslance, *9.30 – 10.30* – prohlídka hasičské zbrojnice města xxx, *10.30 – 12.00* – přejezd do města xxx, *12.00 – 12.30* – online chat v kanceláři ve městě xxx, 13.00 – dále program v městě xxx, *13.00 – 13.45* – město xxx, *14.00 – 14.40* – město xxx,

*14.45 – 15.30* – město xxx, *15.45 – 16.30* –, město xxx 16.45 – město xxx, *17.30* – odvoz poslance domů, *20.00* – návrat asistenta domů

**sobota**

8.00 – vyzvednutí poslance, 10.00 – 11.00 – návštěva domova důchodců xxx, 13.00 – 14.00 – otvírání pramenů ve městě xxx, 14.00 – 15.00 – přejezd do města xxx, 15.00 – 16.00 – hasičské závody ve městě xxx, 16.30 – odvoz poslance domů, 19.00 – návrat asistenta domů

**neděle**

7.30 – vyzvednutí poslance, 9.30 – sraz v městě xxx Městský úřad, 10.00 – odchod z úřadu směr Kolonáda, svěcení pramenů, 13.00 – oběd na MÚ, 16.30 – fotbal v městě xxx dívky, 17.30 – odvoz poslance domů, 20.00 – návrat asistenta domů

Informace, které blíže určují charakter akce, jsme nemohli z hlediska anonymity uvádět.
U každého časového plánu musíme mít napsány informace, kdo se akce bude účastnit, organizační záležitosti a informace pro hladký průběh akce.

## 1.5. Klady a zápory zaměstnání osobního asistenta

Každé zaměstnání má své klady a zápory. Přináší nám starosti a mnohdy neklidné spaní, ale v dnešní době je přesto lépe, když člověk zaměstnání má. Frankl (2006, s. 114) např. považuje práci za činnost, která potvrzuje jedinečnost individua ve vztahu ke společnosti. Motivy k práci mohou mít individuálně specifický význam. Peníze, aktivita, seberealizace, sociální kontakt, samostatnost a nezávislost jsou podle Vágnerové (2008) hlavní důvod proč lidé mají zájem a jsou motivováni k práci.
Dle Buchtové (1999, s. 9) je práce pro člověka nejdůležitější podmínkou jeho existence, přináší mu nejen užitek, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Klady, které sebou práce osobního asistenta přináší jsou většinou obecné stejně jako u každého zaměstnání. Výše zmíněné důvody k nim samozřejmě patří. Výhoda je také to, že potkáváte a seznamujete se se zajímavými lidmi. Mým největším pracovním zážitkem je potřesení si rukou s Livií Klausovou.
Za dobu mé praxe jsem viděla několik vzestupů mých kolegů na vyšší funkce. A ani nevíte jak, ale za čas se vám jeho pozice může hodit pro pracovní účely. Další výhodou je

mnohotvárnost vykonávaných úkonů, příležitost si vytvořit kontakty a podívat se na zajímavá místa a akce, které se konají v rámci programu poslance. Nevýhod, které jsou s prací spjaty je mnohem více. Již zmíněná časová vytíženost, psychická náročnost a s ní svázaná odolnost vůči stresu. Vždycky jsem si myslela, že pozice, kterou zastávám bude zářit v mém životopisu. Ano bude, ale už ne tak kladně, jak jsem si myslela. Tak jako je práce politika, tak je i práce pro politika v naší společnosti vnímána v celku negativním způsobem. S další nevýhodou je spjata neustálá pohotovost na telefonu. Pokud Vás šéf kontaktuje v noci nebo v neděli v poledne a něco potřebuje, musíte to ještě v tu chvíli vyřídit. A nemusí to být jen on. Jsou to také lidé, kteří mají zájem o schůzku, kteří chtějí zaměstnavatele někam pozvat nebo se jen chtějí přesvědčit, že jsem na ně nezapomněla. Pokud jsem na dovolené, telefon si nechávám zásadně na pokoji. Poté co se vracím, tak jen s hrůzou očekávám počet zmeškaných hovorů a textových zpráv. Být asistentem znamená být k dispozici neustále. Další mínus je, že pokud se nějaká akce nebo plán nesvede a není to v tomto případě Vaše vina, podle ostatních to Vaše vina je. A taky Vám to dají patřičně najevo. Také pochvala je na místě jen pokud byla práce bezchybně odvedena. Podle Kleina (2008), zaměstnanci při průzkumech opakovaně udávají, že od svých vedoucích pracovníků dostávají málo uznání.

## 1.6. Komunikace jako vliv

Při výkonu zaměstnání je velmi důležitá komunikace. Smékal (2007, s. 322) uvádí, že komunikace je základní složka interpersonálního styku, v němž se uskutečňují informační, afektivní a regulační cíle. Komunikaci využíváme hlavně v týmu. Asistent se dá pokládat za člena týmu celé organizace ve které pracuje. V našem případě členské základny kraje. Účinná komunikace mezi členy týmu je víc než jen odstraňování bariér.

Vědí-li všichni, co se děje, mohou se podělit o radost z úspěchu týmu, o starosti týkající se překážek, o úzkost z dodržování termínů. A to vše dělají jednoduše proto, že sami ví, že je to potřeba. Všechny faktory pomáhají týmu zachovat soudržnost, vědomí, že k sobě patří (Hayes, 2005). Poslední věta je velmi důležitá. Pokud někdo v týmu nechce pracovat a se skupinou se neidentifikuje, je to pak problém celé skupiny. Ostatní členové musí za tohoto zaměstnance vykonávat jeho práci a většinou to zůstane bez povšimnutí nadřízených. Pokud takto člen týmu deleguje práci na ostatní a prochází mu to, je velmi pravděpodobné, že to bude dělat i v budoucnu. Pokud je práce delegována na ostatní jako laskavost, je důležité umět tuto laskavost využít pro náš prospěch v budoucnu. Pokud je to ovšem

lhostejnost k práci, je důležité říci ne! Proč bychom měli dělat práci za ostatní a ti by za to měli být hodnoceni stejně jako my? Většině lidí ovšem připadá těžké říct ne. Kolikrát tohle kratinké slůvko zkrátka ne a ne sklouznout ze rtů a místo něho se ozve zkroušené ano (Uhlig, 2008). Tento problém může po čase narůst do takové míry, že nespolupracující člen týmu začne popírat, že nic nedělá a bude považovat za normální přenášet svoji práci na ostatní kolegy.

Jedna z nejstarších otázek výzkumníků v organizační souvislosti podle Thomsona (2003) zní: Je v rozhodování, tvořivosti, řešení problému atd., lepší jednotlivec nebo skupina? Mě osobně se pracuje dobře i ve skupině i individuálně. Záleží na zadaném úkolu. Co se týká skupiny, tak víc hlav víc ví, ale pokud je úkol v silách jednotlivce, řídím se naopak tím, že v klidu a samostatně jde práce mnohem rychleji.

# 2. PROFILUJÍCÍ SOCIÁLNĚ PSYCHOLOGICKÁ TÉMATA SOUČASNÉ POLITICKÉ PSYCHOLOGIE

Nejjednodušší definice politické psychologie říká, že politická psychologie je aplikace poznatků psychologie na politiku. Nebo je možné říci, že politická psychologie studuje psychické komponenty politického chování a jednání člověka (Knutson, 1973). Politická psychologie nepomáhá jen pochopit politické procesy, ale i ovládat je. Politická psychologie je místem k nalezení zdrojů pro osobní osvobození, cestovní mapa pro spravedlivý způsob života a klíč k odemknutí osobního podílu na lidském potenciálu. (Krejčí, 2004). Politická psychologie je zvláštní oblast psychologie, která se stala součástí politologie. Název politická psychologie mi přijde poněkud nešťastný. Mnohem přesnější by byl termín psychologie politiky. Ať už jeden nebo druhý název, každý si dokáže odvodit z názvu v čem tento obor spočívá.

## 2.1. Aktuální politická situace v ČR

Popsat aktuální situaci v politice je velmi složité, neboť se mění každým dnem. Každý den vypluje na povrch nějaký skandál, návrh novely zákona, se kterou mnoho lidí nesouhlasí, nebo úplné padnutí vlády, jako tomu bylo na jaře roku 2009. Situace v politice je prostě nepředvídatelná.

Současná politická situace v České republice je obrazem nevyrovnaností koalice a snahou opozice rozeštvat koalici, což se odráží v křehkosti parlamentu. Od posledních voleb se ukázala vyrovnanost voličů smýšlejících levicově a pravicově. O pár % vyhrála levice, ale bylo to tzv. Pyrrhovo vítězství. I přes vítězný výsledek vládu sestavila pravice. Tady je dobré podotknout, že levici nebyla ani poskytnuta možnost na sestavení vlády. Člověk si pak říká k čemu volby vlastně jsou? Vyhraje jedna strana, ale do politických orgánů jsou zvoleni lidé z druhé strany. A to nemluvím jen o parlamentních volbách. Tady by možná pomohla změna volebního zákona. Poslední dobou se ani sestavená koalice není schopna dohodnout mezi sebou. Pokud se zaměříme na výslednou práci vlády, mnoha lidem se vybaví nechvalně známe připravované reformy. Neustále slyšíme, že reformy jsou třeba, ale mnoho reformních kroků nebylo dostatečně vysvětlováno voličům. Řada reformních kroků je pro obyvatelstvo nepopulární, a to především ve zdravotnictví. Nyní je velmi žhavé téma, a to reforma ve školství, kdy studenti protestují na ulicích proti těmto

reformám. A co se týká školství nemůžeme opomenout situaci na právech v Plzni. Mnoho těchto kroků se odráželo na nízko příjmových občanech, jak nižší, tak střední vrstvy obyvatel. K tomu, aby koalice mohla řadu zákonů odhlasovat, nepotřebuje moc hlasů opozice, ale všímá si naopak, že i koaliční poslanci s nimi mnohdy nesouhlasí. Z tohoto vznikají neustálé politické třenice mezi levicí a pravicí a zhoršuje neustále politická situace v České republice.

Dle mého názoru se ,,něco" v politice změnilo s naším členstvím v EU, o které zažádala Česká republika v lednu roku 1996, jak uvádí Bache (2006). Sociologický ústav AV ČR, dostupné na <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/101239spi120224.pdf > zveřejnil výsledky průzkumu o spokojenosti občanů s politickou situací a zjistila, že s aktuální politickou situací je spokojeno pouze pět procent občanů z celkového počtu 1054. Oproti tomu prezidentovi důvěřuje 56% respondentů, vládě důvěřuje 23% občanů a Poslanecké sněmovně důvěřuje pouhých 16% dotázaných. Tyto výsledky můžeme považovat za velmi neuspokojivé.

Veřejná sféra se skládá z institucionálního prostoru, kde politická tvorba probíhá prostřednictvím nespoutaného toku relevantních informací a myšlenek (Theaker, 2012, s.46).

## 2.1.Politický systém

Stát především zajišťuje obecný a stabilní rámec pro fungování společnosti, přičemž zároveň zprostředkovává tvorbu a realizaci politické moci. (Potůček, 2008).

Bakalář (1992, str. 14) říká, že motiv moci je ,,geneticky uložen v každém z nás. Citovaný autor současně upozorňuje jednak na to, že jde o motiv, kvůli kterému bylo v historii lidstva prolito nejvíce slz a krve. Je to logické, protože moci se jako sociálnímu fenoménu nejlépe daří tehdy, je-li uplatňována co nejméně nápadně. O moci se zmiňujeme proto, protože politický systém jako takový je v zásadě na moci založen. Držiteli politické moci jsou stálá uskupení, která usilují o získání či monopolizaci uskupení, která mají vliv na její působení, využívání a zaměření. Největší rozsah má moc státní, jež se vztahuje na všechny obyvatele na určitém území.

Politické instituce se podílejí významnou měrou na tvorbě politické vůle ve společnosti a tím ovlivňují naše životy. Jejich role však není stejná. Je dána uspořádáním politického systému jako množiny politických subjektů ve společnosti, vztahů mezi těmito subjekty a mechanismem tvorby společensky relativní politické vůle (Holländer, 1995).

- Politickým systémem označujeme procesy, jimiž se rozhoduje, co po svých obyvatelích stát bude chtít a co jim za to nabídne, a struktury, které pro to byly vytvořeny.
- Politické strany jsou organizace, které v politickém životě existují již dlouho, mají mnoho podob, a proto se těžko definují. Emil Burke (in Jandourek, 2003, s. 140-141) je vymezil jako seskupení lidí, kteří chtějí společnými silami prosadit národní zájem

Dle mého jsou politické strany organizovaná dobrovolná sdružení občanů, kteří mají stejné myšlenky, stejné zájmy a společné cíle jak jich dosáhnout. Znaky moderních evropských politických stran jsou: vlastní politický program, účast ve volbách do zákonodárných orgánů a do orgánů místní samosprávy, působení na veřejnosti, získávání členů, voličů a sympatizantů, disponují stálou organizační strukturou, financování své činnosti ze sponzorských příspěvků, příjmů z vlastní hospodářské činnosti, z členských příspěvků, ze státních dotací. Vznik strany je podmíněn zápisem do evidence politických stran, vzniká dnem zápisu do evidence (zárodkem bývají občanská hnutí), zaniká na základě dobrovolného rozpuštění nebo z rozhodnutí státu. Politické strany dělíme dle svého místa v politickém spektru a podle ideologie.

- *Podle místa v politickém spektru:*

Pravice -podpora podnikatelských aktivit, minimalizace kompetencí státu, rovnost příležitostí, zájem o jednotlivce, v ekonomii zájem a liberalizaci a deregulace, snížení inflace, oddělení společnosti.

Levice -sociální politika a jistoty, sociálně odpovědný silný stát, rovnost výsledků, zájem o kolektiv, v ekonomii jde o regulaci trhu a o státní ochranářství, odstranění nezaměstnanosti,

splynutí společnosti.

- *Podle ideologie:*

konzervativní strany, liberální strany, křesťanskodemokratické strany, sociálnědemokratické strany, komunistické strany, národněosvobozenecké strany (Jandourek, 2003).

Je potřeba ještě dodat, že politické strany v demokratických systémech mají řadu významných funkcí, které jsou nezbytné pro zachování a rozvíjení demokracie. Nejsou ovšem státními organizacemi, a proto nemají závazky ke státní moci (Pecka, 2010, s.152).

Orgány státní moci

1. zákonodárné (parlament, senát, prezident) - legislativa
2. výkonné (vláda, prezident) - exekutiva
3. soudní (Ústavní soud, Nejvyšší soud, soudy) – judikativa (justice)

parlament jednokomorový nebo dvoukomorový

- poslanecká sněmovna (dolní komora) - senát (horní komora)

V Česku je tradičním systémem pro volby do dolní komory parlamentu systém poměrný. V tomto systému se do parlamentu dostane větší množství stran a pro jednu je obtížné samostatně dosáhnout nadpoloviční většinu k sestavení vlády. Většinový systém se řídí pravidlem, že vítěz bere vše. Do parlamentu z volebního obvodu postupuje ten, kdo má nejvíce hlasů. Tímto systémem se řídí senát.

## 2.3. Některé druhy politiky v České republice a jejich současné klíčové problémy

V každém odvětí dnešní politiky se potýkáme s mnoha problémy. V této kapitole jsme vybrali ty nejdůležitější a budeme se je snažit charakterizovat a nastínit i jejich hlavní problémy.

### 2.3.1. Hospodářská politika

Hospodářskou politiku (HP) můžeme pojímat ve dvojím smyslu: jednak ji můžeme chápat zcela obecně jako přístup státu k ekonomice své země. V tomto pojetí není hospodářská politika samoúčelná; vždy se jedná o záměrnou, praktickou činnost státu. Druhý aspekt hospodářské politiky spočívá v jejím pojetí jakožto teoretické disciplíny. Teoretická hospodářská politika je zaměřena na analýzu probíhajících jevů, po které následují návrhy opatření na jejich řešení pomocí konkrétních nástrojů (Žák, 2007). Hospodářská politika vlády ČR je zaměřena na podporu růstu, snižování nezaměstnanosti a zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky. V průběhu roku 2005 přijala vláda dva významné strategické dokumenty, jež vymezují hospodářsko-politické cíle a priority v nadcházejících letech: Strategii hospodářského růstu na období let 2006 - 2013 a Národní program reforem. Ministerstvo Financí ČR, udává, že v souladu s revidovanými cíli Lisabonské strategie, s nimiž se vláda plně ztotožňuje, jsou reformy zaměřeny na posílení

hospodářského růstu a tvorbu pracovních míst, dostupné na <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/konvergenprogramy22436.ht ml>.

Českou hospodářskou politiku v kontextu institucionálních podmínek lze charakterizovat na základě vymezených dimenzí. Tato politika je založena na tržně cenovém systému s respektem k hodnotám rovnosti příležitostí a spravedlnosti v podobě férové distribuce výstupů ekonomického systému. Pokud chceme zmínit současné klíčové problémy hospodářské politiky, rozdělíme je do dvou skupin. Do první skupiny patří problémy, které souvisí se současnou fází ekonomického cyklu, tj. světovou hospodářskou krizí. Do druhé skupiny patří problémy dlouhodobého charakteru, které se současnou krizí nesouvisí. Dlouhodobě kritizovanou oblastí českého prostředí i nadále zůstává rigidní trh práce, nedostatečná a zdlouhavá vymahatelnost práva, malé pokroky v reformě především terciárního vzdělání (vzdělání pokračující po maturitní zkoušce) dále demotivující daňový systém a nedostatečná podpora příznivého podnikatelského prostředí. Hospodářský růst dlouhodobě podvazuje rovněž nízká efektivita veřejného sektoru (Balík, 2010). Zásadním úkolem hospodářské politiky jak říká Kliková (2003), je vytvoření funkčního hospodářského systému, založeného na tržních principech.

### 2.3.2. Dopravní politika

Doprava má v naší ekonomice nezanedbatelné místo, sektor dopravy a spojů se na tvorbě hrubého domácího produktu České republiky podílí přibližně 8-10% (Ministerstvo dopravy ČR, 2005). Hlavními společenskými disciplínami, které se problematice dopravy věnují jsou zejména sociologie, psychologie, ekonomie a geografie (Brůhová-Foltýnová, 2009).
Ministerstvo dopravy ČR (2005) také říká, že doprava je jedním z klíčových odvětví ekonomiky České republiky se značným významem i pro mezinárodní vztahy. Uživatelem dopravy je v různé míře každá fyzická i právnická osoba. Dopravní politika de facto deklaruje, co stát a jeho exekutiva v oblasti dopravy učinit musí, učinit může a učinit chce. Dopravní politika je základním strategickým dokumentem, který určuje směr vývoje sektoru dopravy se střednědobém horizontu (Balík, 2010). Nad aktuálními problémy dopravní politiky nemusíme dlouze přemýšlet. Je to stavba nejdražších a nejméně kvalitních dálnic široko daleko, nekvalitní oprava silničních tahů hlavně po zimním období. Nepohodlí ve vlacích a neustále zdražování železniční dopravy a MHD, nedostavěné rychlostní silnice. Dopraví politika přiznává, že vážným nedostatkem naší dopravní soustavy z hlediska mezinárodně-politického se jeví i dlouhodobá orientace

přepravních směrů na východ a jihovýchod při podcenění směru na západ a propojení transevropského směru sever – jih, dostupné na <http://www.cibulka.net/petr/static/Dopravni%20politika.htm>.

Tyto a mnoha jiných problémů trápí hlavně občany, kteří jsou neustále na cestách. V ČR chybí zejména politicky závazné materiály související s rozvojem dopravních sítí a absence multimodální dopravní prognózy a chybějící databáze věcně podložených orientačních nákladů navrhovaných dopravních staveb.

### 2.3.4. Sociální politika

Sociální politika je politikou, která se primárně orientuje na člověka, na rozvoj a kultivaci jeho životních podmínek, dispozic, na rozvoj jeho osobnosti a kvality života. Sociální politiku je nutno a v jistém slova smyslu především vnímat jako celek, jako určitý systém s četnými vnitřními komplikovanými vazbami i s vazbami na ostatní prvky společenského systému. Sociální politika je tedy úzce vázána i na své společenské okolí. Je tedy vždy specifická v každé zemi a době, ale jsou jí zároveň vlastní i určité společné znaky (Krebs, 2010, s. 17-19). Máme dva základní druhy sociální politiky: Reziduální sociální politika, která znamená, že sociální stát na sebe bere zodpovědnost za jedince až tehdy, kdy selže rodina nebo trh. A druhá je Institucionální sociální politika, která se soustřeďuje na celou populaci a představuje univerzální a institucionální přístup k sociální oblasti. Je to politika, která chce měnit společnost (Belbavý, 2009). Mezi základní, určující a nejvýznamnější jsou pro sociální politiku: princip sociální spravedlnosti, princip sociální solidarity, princip subsidiarity a princip participace. Na vývoj sociální politiky v zemích s tržní ekonomikou mělo a má nadále značný vliv chápání a určení úlohy státu v hospodářském a společenském životě. Úspěšná hospodářská politika zajišťuje ve značné míře ekonomickou základnu pro rozvoj sociální politiky a rozšiřuje tak možnosti pro její další zkvalitnění (Francová, 2008, str. 45-121). Problémy v této politice, se kterými se potýká náš stát je několik. Je to například pokles porodnosti, vznik finančních problémů penzijního systému, růst nezaměstnanosti, nárůst počtu obyvatel napojených na sociální systémy, zneužívání systémů sociální podpory a zdravotní péče, vzrůst sociálních a etnických problémů nebo odliv kvalifikovaných pracovních sil s negativním dopadem na domácí sektory (Balík, 2010).

Potůček (1995) považuje za klíčový pojem sociální politiky welfare state. Tento pojem označuje stát, v němž se v zákonech, ve vědomí a postojích lidí, v aktivitách institucí a v praktické prosazuje myšlenka, že sociální podmínky, v nichž lidé žijí, nejsou jen věcí

jedinců či rodin, nýbrž věcí veřejnou. Každému z jeho občanů se dostává alespoň určitého uznaného minima podpory a pomoci v různých životních situacích, které jej či jeho rodinu ohrožují.

### 2.3.5. Školská politika

Školskou politiku definujeme jako souhrn konkrétních činností a opatření, kterými prostřednictvím škol „zejména stát, ale i další subjekty usilují o optimální naplnění rolí, které vyplývají z postavení vzdělání ve společnosti“. Tvoří ji zásadní legislativní opatření týkající se vzdělávacího systému společnosti, principů jeho fungování a metod praktického řízení, které se projevují zejména v rozhodování o vzdělávacích institucích, v jejich artikulaci, organizaci, ve způsobech práce, v přístupu ke vzdělání v obsahu vzdělávání, ve způsobech financování (Balík, 2010, s. 506). Největším problémem se kterým se současné školství potýká, je jeho financování. S financováním mají samozřejmě problémy všechny sektory. Další problém je také poslední dobou nechvalně známá připravovaná reforma školství, která znepokojuje hlavně studenty, kteří se nebojí a jdou svůj názor pomocí protestu vykřičet do ulic. Reforma má hlavní tři pilíře, které jsou: navýšení a narovnání platů učitelů, vytvoření zpětné vazby pro zjištění kvality vzdělávacího systému a zefektivnění celého vzdělávacího systému. Další, teď už ne tak aktuální téma, je státní maturita, která v loňském roce způsobila problémy mnoha středoškolákům a také samotným středním školám, co se týká administrativy.

Koucký (2008) říká, že situace vzdělávacích systému ve všech krajích ČR se bude v následujících deseti letech poměrně dramaticky proměňovat. Hlavní vinu na tom nese relativně nestabilní populační křivka na konci minulého a začátku tohoto století.

Vzdělávací systém v České republice je možno rozdělit na oblast elementární (mateřské školy), primární (první stupeň základní školy), I. sekundární (druhý stupeň základní školy nebo 4 roky osmiletého gymnázia), II. sekundární stupeň (k němu patří 2-4 leté vzdělávací postupy) a terciární stupeň (univerzity, vysoké školy, vyšší odborné školy a další vzdělávání). Povinná školní docházka je 9 let, školní vzdělávání je bezplatné, dostupné na: http://www.jobtour.eu/uploads/EXPAK_AT.CZ/CZ_Das_tschechische_Bildungssystem_neu.pdf

## 2.4. Sdělovací prostředky jako forma utváření si politického přesvědčení

Televize, noviny, časopisy, rádia nebo internet, jsou sdělovací prostředky, které nás ať chceme nebo ne ovlivňují každý den. Ovlivňují nás při nákupech, výběru banky, pojišťovny nebo při výběru filmů či hudby. Dokáží dělat dobrou a zejména špatnou reklamu. A v neposlední řadě nás ovlivňují při smýšlení o politice. Halík (2001) říká, že média všeho druhu jsou nervovým systémem informační společnosti. Obemykají a spojují prakticky všechny sektory společnosti, bez možnosti mediální rezonance má jakýkoliv společenský jev i myšlenka mizivou naději na dosazení společenského vlivu.

Kdo není v masových médiích, jako by nebyl. Politici si libují v pózování před kamerami, rádi se dostaví na rozhovor, který řeší jejich pikantní rodinné záležitosti, jsou schopni v rámci své popularizace udělat prakticky cokoli. Média jim to totiž umožňují v rámci určených pravidel. Hlavním kritériem pro současnou českou mediální tvorbu je „vysoká sledovanost" a přirozeně také ekonomická rentabilita daného média (Růžička, 2011, s. 101-104). V demokratické společnosti mají média dvě důležité role: První jejich naprosto zásadní úlohou je zajistit informovanost občanů. Bez informovaných občanů vlastně žádnou demokracii nemůžeme mít. Druhou úlohou je kontrolovat uvedené složky státní moci – zákonodárnou, soudní a výkonnou moc ve státě. Kontrolovat je, sledovat, dohlížet na ně a zajišťovat, aby se o tom široká veřejnost dozvěděla, aby pak v následujících volbách občané věděli, jak se mají zachovat. Média je zapojují nejen do kontrolních funkcí, ale také do rozhodování na politické a správní úrovni včetně procesů strategického vládnutí, vážným způsobem pak ovlivňují intelektuální klima ve společnosti (Potůček, 2007). Podle Thomsona (2004, s. 9), jsou média propletena s dalšími podobami moci – s mocí ekonomickou, politickou a vojenskou – a jednotliví i kolektivní aktéři je využívají k dosažení svých cílů. Média mohou také způsobit tzv. mediální násilí. Naše dvě největší televizní stanice odvysílaly ve svých hlavních zpravodajských relacích 4.ledna 2004 zprávu, že tři chlapci z Brna ve věku třinácti let si na svém stejně starém kamarádovi zkoušeli scénu z hororu, který předtím viděli na videu. Chlapec utrpěl mnohočetná poranění nožem (Suchý, 2007). Na tomto příkladu je zřejmé, že média nás ovlivňují, i když nechceme, jak již bylo zmíněno výše.

Hradiská (2009) tvrdí, že příkladem účinků mediálních informací je jejich dosah na postoje, úroveň poznání, přežívání, reálné chování. Média sami o sobě nejsou jedinou a ani dostatečnou příčinou účinků mediálních výpovědí. Do procesu účinnosti na straně příjemců vstupuje celý řád dalších činitelů, které souvisí s existencí publika v rámci širšího

sociálního kontextu s formami a obsahy interpersonální komunikace a nakonec s osobnostními dispozicemi příjemců. Naproti tomu se dají a výzkumy to potvrzují, identifikovat změny v chování publika, které jsou v první řadě důsledkem působení médií.

# 3. ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST

## 3.1. Koncept životní spokojenosti

Pojem životní spokojenost je v literatuře spojován s pojmem osobní pohoda, štěstí, osobní působení, či osobní vyrovnání. Životní spokojenost je klíčovým pojmem pozitivní psychologie, která se podle Křivohlavého (2004) soustřeďuje na kladné psychologické jevy, jako jsou duševní radost, zdraví, síla atp. V této souvislosti se můžeme také setkat s anglickým názvem subjective well-being nebo zkratkou SWB. ABZ slovník dostupný na http://slovnik-cizichslov.abz.cz/web.php/slovo/ subjective-well-being-angl, definuje subject well being jako subjektivní pocit životní pohody a kladné kognitivní a emocionální vyhodnocení kvality vlastního života. Kebza (2005) uvádí, že well-being je jedním z pojmů i jevů, jejichž primární založení je spíše psychologické, avšak zasahují do řady dalších společenskovědních i přírodovědných oborů a jsou užívány též v obecném jazyce. V české terminologii se užívá patrně nejčastěji jako ekvivalent pojmu well-being kromě nejstručnější varianty „pohoda“, resp. životní pohoda. Literatura věnovaná problematice životní spokojenosti a SWB je velmi rozsáhlá. Převažující část výzkumných prací věnovaných faktorům, které se podílejí na utváření životní spokojenosti, byla orientována na individuálně psychologické činnosti (Kožený, 2007).

Samotný pojem životní spokojenost není v žádném psychologickém slovníku uveden v tomto spojení. Například Hartl a Hartlová (2010) označují pojem životní jako vztahující se k životu a pojem spokojenost označují jako příjemný pocit z dobrých vztahů a dobře vykonané činnosti. Dle těchto významů můžeme říci, že životní spokojenost znamená pocit dobrých vztahů a dobře vykonané činnosti vztahující se k životu. Koncept životní spokojenosti není, jak už jsme zmínili, v odborné literatuře dostatečně popsán. Fahrenberg a kol. (2001, s. 6) sám připouští, že koncept životní spokojenosti není dostatečně definován. Často jsou zaměňovány životní spokojenost, subjektivní dobré zdraví a kvalita života. Jednota ovšem panuje v názoru, že kognitivní a afektivní komponenty všech oblastí života mohou přispívat k životní spokojenosti. Dle mého názoru bychom jednoduše mohli definovat tento pojem jako celkovou spokojenost se životem, která se odráží v jednotlivých dimenzích. Je to jednoduché pojmenování, avšak výstižné a jednoduché. Dokonce ani Statt (2003) ve svém slovníku neuvádí tento pojem, neuvádí dokonce ani pojem satisfaction – spokojenost.

Za spokojenost v životě považuje každý jedinec něco jiného a tato spokojenost je dána mnoha faktory. Nejvíce se životní spokojenost váže k věku a čím je člověk starší, tím může klesat i spokojenost. Věk je jednou z proměnných životní spokojnosti. Podle doposud provedených studií, zkoumajících závislost životní spokojenosti na věku, lze předpokládat, že spokojenost v různých oblastech života se s rostoucím věkem vyvíjí rozdílně. S postupujícím věkem bude patrně klesat spokojenost se zdravotním stavem, spokojenost s finančními poměry, ale může naopak stoupat, protože již není nutné zaopatřovat děti a snižují se vlastní nároky. Celkově se ovšem zdá, že existuje trend k vyšší spokojenosti s přibývajícím věkem (Fahrenberg a kol. 2001).

Další dimenze, která ovlivňuje životní spokojenost, je zdraví. V dnešní době si každý člověk váží svého zdraví, neboť je nejcennější a nenahraditelné. Pokud je člověk mladý, bohatý a úspěšný, nic z toho si nemůže dostatečně vychutnat, pokud mu zdraví neslouží. Mnohdy nám naši prarodiče říkají, abychom si vážili toho, že jsme ještě mladí a zdraví. A tady se nám potvrzuje, že životní spokojenost tyto dvě determinanty nepochybně ovlivňuje. Duševní stránka jedince je také nepostradatelnou dimenzí v životní spokojenosti. Na duševní stránku jedince má vliv dědičnost, učení a také prostředí, ve kterém se pohybuje. Jak říká Polášková (2010) tato stránka jedince prochází během životní cesty změnami a u většiny osob se zvyšujícím se věkem nabývá na významu. Člověk přehodnocuje své postoje k materiálním stránkám života ve prospěch duševních, do nichž řadíme vztahy k rodině, k příbuzenstvu, vztahy s přáteli, náboženské zaměření, vztahy k umění i prožitkům, které nám poskytuje každodenní život. Dimenze pohlaví je také velmi důležitá komponenta. Ženy jsou podle mě psychicky odolnější, ale také mají jiný pohled na svět než muži. Neříkejme tomu feminismus, ale i muži se shodnou v tom, že ženy jsou křehčí pohlaví, ale mají to v životě těžší. Můžeme tedy předpokládat, že muži mohou být v životě spokojenější než ženy.

## 3.2. Subjektivní pocit pohody

Osobní pohoda je poměrně jednoduše definována jako dlouhodobý či přetrvávající emoční stav, ve kterém je reflektována celková spokojenost člověka a s vlastním životem. Stav osobní pohody je však vyjádřen v různých emočních prožitcích a kognitivních obsazích, a není proto považován za jednoduchý konstrukt, ale spíše za širokou kategorii různých psychologických proměnných. V nejširším smyslu je osobní pohoda tvořena dvěma složkami, kognitivní a emoční. Kognitivní složka představuje vědomé hodnocení vlastního

života, emoční složka je souhrnem nálad, emocí a afektů, neboť lidé prožívají určitou míru spokojenosti, aniž by o ní často či vědomě přemýšleli. Za emoční komponenty jsou považovány dlouhodobé pozitivní a negativní emoční stavy a štěstí (Blatný, 2010, s. 198). Diener a kol. (in Blatný, 2010, s. 198) říká, že kognitivní komponenty přestavují životní spokojenost, spokojenost ve významných oblastech života a sebehodnocení. Emoční komponentou osobní pohody je štěstí. Na základě dnešních poznatků můžeme zdroje osobní pohody rozdělit v zásadě do čtyř kategorií. Jsou jimi socioekonomické a demografické faktory a dále osobnostní dispozice, diskrepance mezi osobními očekáváními a skutečností a sociální vztahy (Blatný, 2010).

Ryffová (in Dosedlová, 2008, s. 45) ve své práci uvádí následujících šest faktorů osobní pohody:

- *sebeakceptace (self - acceptance)*
- *pozitivní vztahy s druhými (positive relations with others)*
- *autonomie*
- *schopnost ekologicky působit v prostředí (inviromental mastery)*
- *smysl života ( purpose in life)*
- *osobnostní růst (personal growth).*

Jiné pojetí představuje například Kebza a Šolcová (2003), kteří osobní pohodu z psychologického hlediska řadí na pomezí mezi afekty, nálady a osobnostní rysy. Podle těchto autorů, tvoří pocit osobní pohody tři komponenty:

- *psychická osobní pohoda*
- *sebeúcta*
- *sebeuplatnění a osobní zvládání situací*

V neposlední řadě Hrdlička, Kuric, Blatný (in Polášková, 2010. s. 20) zmiňují také vztah motivace a pocitu pohody. Znamená to, že cítí-li se člověk dobře, snaží se tento stav stabilizovat a udržet ho co nejdéle. K hlavním strategiím, pomocí nichž si lidé udržují osobní pohodu, patří zejména pozitivní myšlení, pozitivní přístup ke světu a druhým lidem a také eliminace stresu prostřednictvím volby přiměřených cílů. Naopak, jsou-li jeho

subjektivní pocity pohody spíše negativní, usiluje obvykle o jejich zlepšení, protože stav nepohody a stresu není normální a nelze jej dlouhodobě zvládat a snášet.

## 3.3. Kvalita života

Slováček (2003) říká, že definice kvality života vychází z Maslowovy teorie potřeb, tj. naplnění základních fyziologických potřeb (potřeba nasycení, spánek, úleva od bolesti) je předpokladem aktualizace a uspokojení potřeb subtilnějších (potřeba bezpečí, potřeba blízkosti jiných, potřeba sebeúcty). V současné době existuje celá řada definic kvality života, ale zdá se, že žádná z nich není všeobecně akceptována. Mají však jedno společné, a to, že pojem „kvalita života“ by měl obsahovat údaje o fyzickém, psychickém a sociálním stavu jedince. Na kvalitu života je pohlíženo jako na vícerozměrnou veličinu a obvykle je definována jako „subjektivní posouzení vlastní životní situace“. Zahrnuje tedy nejen pocit fyzického zdraví a nepřítomnost symptomů onemocnění či léčby, ale v globálním pohledu také psychickou kondici, společenské uplatnění, náboženské a ekonomické aspekty apod. Pod pojmem kvalita života si představím prostředí, ve kterém žiji, společenský život, jaký vedu. Toto souvisí hlavně s finanční stránkou. Peníze jistě ovlivňují naši kvalitu života. Zajišťují nám komfort v bydlení, výlety a již zmíněný společenský život. Můžeme tedy peníze považovat za silnou stránku kvality života?
Nic není jednou provždy dané. Na produktivní život, plný radosti a štěstí si vlastně v jeho průběhu sami ,,zadělváme“, takže z neúspěchů a neřešitelných problémů bychom neměli nikoho obviňovat, ale spíše aktivním vlastním úsilím své životní skóre postupně vylepšovat (Bedrnová, 2009).

Kvalitu života definuje Hartl a Hartlová (2010) jako:

- *vyjádření pocitů životního štěstí*: ke znakům patří soběstačnost, pohyblivost, míra seberealizace a duševní harmonie
- *v sociologii* jde o pocity a životní úroveň speciálních skupin, jako jsou staří lidé, příslušníci etnických a jiných minorit
- *v lékařství*: na jaké úrovni a s jakým omezením žijí lidé s chronickými chorobami, jako je Parkinsonova nemoc a mnohé jiné, čili hledisko omezení svobody: kvalitu života především ve stáří, zvyšují plánované tělesné a duševní činnosti, aktivní životní styl

Polášková (2010), velmi dobře uvádí, že ačkoliv může být kvalita života v jedné oblasti hodnocena velmi dobře nebo alespoň uspokojivě, v jiných oblastech života může vykazovat hodnocení neuspokojivé. Jednotlivé složky kvality života se mění v čase a náhlost či pozvolnost jejich změn je závislá na mnoha faktorech. Subjektivní pohoda, jako jedna ze složek kvality života, je velmi úzce závislá na aktuálním emočním stavu a proto dochází k jejím častým výkyvům. Osobnost každého jedince zásadně ovlivňuje kvalitu života a je poměrně stabilní, téměř se neměnící složkou. Také vnější životní podmínky, jež mají neustálý vliv na kvalitu života, se mění, i když, až na výjimečné události, k těmto změnám dochází většinou pozvolna.

Z výše uvedených skutečností vyplývá, že podmínky životní pohody a kvality života jsou určovány jak individuálně, tak sociokulturním zázemím, životním standardem i ekonomickými podmínkami. Snahou a zájmem většiny lidí je tedy zkvalitnění jejich vlastního života, udržení a zlepšení jeho úrovně a zachování si pokud možno pozitivního postoje k životu a tím zachování určitého standardu kvality života.

## 3.4. Sociodemografické faktory a životní spokojenost

### 3.4.1 Osobnost

Malý vliv socioekonomických a demografických faktorů na osobní pohodu přivedl badatele k zájmu o další možné determinanty spokojenosti. Pozornost se upřela především k osobnostním rysům, širokým dispozicím chovat se a prožívat určitým způsobem. Důvody zájmu o osobnostní proměnné vycházely jednak z faktu dlouhodobé stability životní spokojenosti, jednak z předpokladu, že vrozená emocionalita primárně ovlivňuje prožitky spokojenosti i hodnocení vlastního života. Vznikl předpoklad o souvislosti mezi dlouhodobou úrovní osobní pohody a stálými osobnostními charakteristikami. Zájem se soustředil především na temperamentové vlastnosti, osobnostní dispozice spojené s prožíváním. V současné psychologii jsou popsány dva osobnostní rysy s takovým biologickým, temperamentovým výkladem: extraverze – introverze a emoční stabilita – labilita, někdy též označovaná jako neuroticismus (Blatný, 2010, s. 201).

V uplynulých sto letech navrhli psychologové mnoho definic osobnosti. Mohli bychom je rozmístit na osu spojující zcela opačné názory:

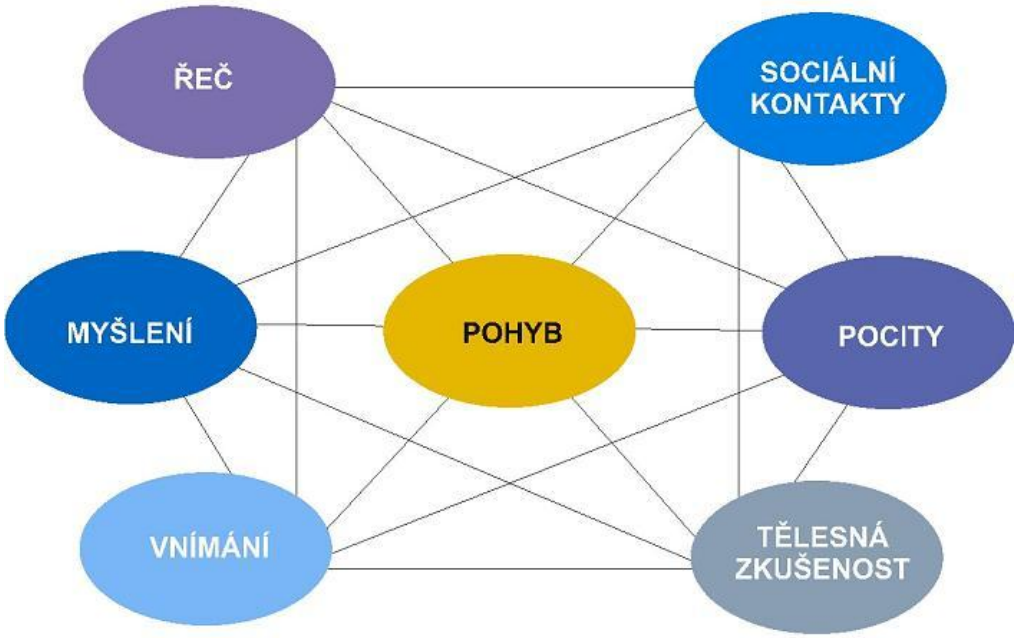
1. *Teoretici* „já“ vnímají osobnost jako něco, co skutečně existuje a co má skutečné účinky.

2. *Behavioristé* oproti tomu pokládají osobnost za pouhou odvozeninu z chování, jež samo je jediným přímo pozorovatelným a měřitelným jevem.

Osobnost je definována jako dynamický zdroj chování, identity a jedinečnosti každé osoby (Drapela, 2008, s.14).

Slovník spisovné češtiny (in Smékal 2007) uvádí osobnost jako:

1. *Souhrn vyhraněných vlastností určitého jedince: kouzlo jeho osobnosti.*
2. *Výrazný jedinec jako jejich nositel, individualita: umí zapůsobit, je to osobnost.*
3. *Osoba s významnou společenskou funkcí, postavením ap.*




*Obrázek č. 1 – model vývoje osobnosti*

Smékal (2007) konstatuje, že český termín osobnost je odvozen z termínu osoba, který koresponduje s latinským termínem PERSONA, z něhož se ve středověké latině vyvinul termín PERSONALITAS.

K psychické struktuře osobnosti se wikipedia, dostupné na : <http://cs.wikipedia.org/wiki/Osobnost> vyjadřuje následovně: psychická struktura osobnosti je tvořena psychickými vlastnostmi a rysy osobnosti, které determinují lidské reakce. Psychické vlastnosti

osobnosti jsou relativně trvalé vlastnosti osobnosti, kterými se vyznačuje, ovlivňují prožívání a myšlení, na jejich základě můžeme předpovídat, jak se člověk zachová, či jak bude jednat. Rysy osobnosti jsou psychické vlastnosti člověka, projevují se chováním a jednáním, jsou příznačné pro určitého jedince, těmito vlastnostmi se odlišuje od ostatních. Činitelé, kteří podmiňují utváření osobnosti, jsou:

- *Vnitřní biologické podmínky* – dědičnost, prenatální, natální a postnatální vlivy.
- *Vlivy prostředí* – sociální prostředí (škola, zaměstnání), životní prostředí.
- *Vlastní činnost člověka* – záliby, učení, vztahy k lidem, věcem.

### 3.4.2 Pohlaví

Jandourek (2001, s. 408) definuje pohlaví jako biologický sexuální dimorfismus: rozlišení samčích a samičích jedinců podle pohlavních orgánů, případně sekundárních pohlavních znaků.

Nemusíme zde snad uvádět popis pohlavních orgánů muže a ženy. Co se týká pohlaví, zajímají nás zejména psychologické aspekty a rozdíly daných pohlaví. Donedávna si vědci nepřipouštěli jakékoliv rozdíly a odlišnosti v psychice mezi pohlavími. Dokonce Gustav LeBon, v roce 1879 prohlásil, že inteligentní žena je stejně výjimečný zjev jako narození zrůdy, například gorily se dvěma hlavami. Toto tvrzení zní v dnešní době absurdně. V dnešní době jsou tyto rozdíly v psychice již ověřený vědecký fakt. Byly také zkoumány velikosti mozku u ženy a muže. Žena má mozek menší než muž. Řada výzkumů naznačuje, že rozdíly jsou hlavně ve velikosti mozkových oblastí. Hlavní rozdíl je u žen v dokonalejším využívání obou hemisfér a také vyšším počtem neuronů. Rozdíly mezi pohlavími velmi dobře líčí doktorka.cz, dostupné na <http://psychologie.doktorka.cz/rozdily-mezi-muzi-zenami> které říká, že vývojová psychologie líčí nápadnější rozdíly mezi chlapci a dívkami, které shledáváme již po půl roce od narození. Holčičky dříve mluví, lépe vyslovují, mají bohatší slovník a brzy čtou. Ve slovních psychologických testech a jemné motorice chlapce předstihnou. Netrpí tolik jako chlapci poruchami vnímání dysgrafií, dyslexií, dyskalkulií. Chlapci zase vynikají v logickém a početním usuzování, prostorové představivosti a technickém myšlení. Děvčata jsou asi do dvanácti let tělesně vyspělá jako chlapci, ale s pokračujícím věkem chlapcům přibývají svaly, zatímco dívkám tuk. Pokud dojde na téma, které pohlaví je „lepší“, každý se zastává toho svého. Oakleyová (2000, s. 45) říká, že abychom „dokázali“, že rozdíly osobnosti muže a ženy vycházejí z rozdílů biologických, nám stačí pouze muže a ženy pozorovat v každodenním životě. Muži jsou útočnější a nezávislejší než ženy. Muži jsou statečnější,

otevřenější, extrovertnější a sebevědomější v přesvědčení o vlastní schopnosti ovládat okolí a manipulovat jím. Ženy jsou citlivější a vnímavější ve vztazích k druhým. Na těchto vztazích jsou více závislé, jsou introvertní, orientované na domov a emočně labilní.
Fahrenberg (2001) provedl se svými kolegy výzkum, z něhož vyplývají zajímavé výsledky. U vzorku 2035 Němců ze západní části Německa, korelovala škála životní spokojenosti (12 položek) r = -0,11 s pohlavím. Podle tohoto výsledku se muži ve srovnání se ženami popisovali jako spokojenější. To nás může dovézt k výše uvedenému názoru, že ženy jsou nejen psychicky zatíženější více než muži.
Pokud se například žena rozvádí s mužem, její velkou oporou je rodina a přátelé. Muž naopak nechce před rodinou nic řešit a stále si hraje na toho ,,hrdinu", kterým jako muž ,,má" být. Toto chování jsem vypozorovala asi u dvou již rozvedených párů.

### 3.4.3 Zdravotní stav

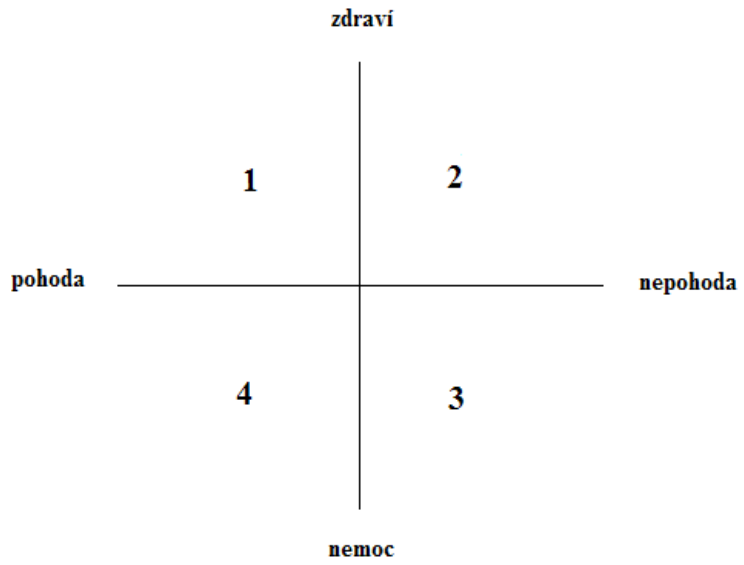
*,,Zdraví znamená různým lidem dosti odlišnou věc. Existuje totiž mnoho různých teorií zdraví a idejí, které se k tomuto pojmu vztahují."*

*D. Seedhouse*

Každý z nás má své sny, tužby, představy, záměry, chce něčeho dosáhnout, realizovat se. Být zdravý je základním předpokladem pro dosažení stanovených cílů, zatímco nemoc, definovaná jako odchylka od určité normy, která je považována za standard, není žádoucí, brání nám v uskutečňování plánovaných záměrů a v prožívání zcela plnohodnotného života. V tomto pojetí je zdraví vnímáno jako prostředek k uskutečňování vytýčeného cíle. Zdraví samo však může být přímo cílem, zejména u handicapovaných lidí, u lidí s chronickým onemocněním, u umírajících, kteří touží po uzdravení (Křivohlavý, 2001).
Holčík (2010) tvrdí, že pojmu zdraví, podobně jako pojmu nemoc, většina lidí intuitivně rozumí. Ukazuje se však, že definovat zdraví je obtížné. Každá slovní definice znamená ve své podstatě nejen určení, ale i vymezení definovaného pojmu.
Nejznámější definicí zdraví, jak se zdá, je ta, kterou publikovala Světová zdravotnická organizace (World Health Organization). Tato definice říká: ,,Zdraví je stav, kdy je člověku naprosto dobře, a to jak fyzicky, tak psychicky i sociálně. Není to jen nepřítomnost nemoci a neduživosti."
Křivohlavý (2001, s. 37-39) zase říká, že: ,,Optimální stav zdraví určité osoby závisí na stavu souboru podmínek, které jí umožňují žít a pracovat tak, aby byly splněny její realisticky zvolené a biologické možnosti (potenciály)."

Holčík (2010) zmiňuje tři základní aspekty zdraví:

1. *Duševní zdraví* zahrnuje i emocionální zdraví, vztahuje se k intelektuálním schopnostem a k subjektivnímu hodnocení vlastního zdravotního stavu
2. *Tělesné zdraví* se obvykle dává do souvislosti s nepřítomností nemoci nebo vady. Znamená udržení fyziologických funkcí orgánů a nenarušenost tělesných funkcí.
3. *Sociální zdraví* se týká schopnosti navazovat sociální kontakty, rozvíjet uspokojivé mezilidské vztahy a zvládat sociální role




*Obrázek č. 2 – vzájemná souvislost zdraví a pohody Smith (Holčík, 2010).*

### 3.4.4. Věk

Jandourek (2001) definuje věk jako základní biologickou charakteristiku a životní proměnnou jedince. Rozděluje věk do několika kategorií:

- *chronologický* – je dán počtem let od narození
- *mentální* – označuje duševní schopnosti
- *produktivní* – je fází životního cyklu
- *sociální* – je dán sociálně určenými kategoriemi stáří
- *průměrný* – je dán průměrem počtu let, který do přítomnosti prožili příslušníci dané populace

Fahrenberg (2001, s. 9) na základě několika studií říká, že lze patrně vycházet z předpokladu, že spokojenost v různých oblastech života se s věkem vyvíjí rozdílně. Jak už jsme zmínili výše, s postupujícím věkem tedy bude patrně klesat spokojenost se zdravotním stavem, spokojenost s finančními poměry ale může naopak stoupat, protože již není nutné zaopatřovat děti a snižují se vlastní nároky. Celkově se ovšem zdá, že existuje trend k vyšší spokojenosti s přibývajícím věkem.

### 3.4.5 Rodina a rodinné vztahy

Rodina je podle Možného (2008, s. 14) příkladem morfostatické instituce, která představuje sociální zařízení, jehož základním účelem je vytvářet soukromý prostor pro reprodukci společnosti, stíněný proti vířícímu a nepřehlednému světu veřejnému. Chrání své členy, nemění svůj tvar, vnitřní uspořádání ani habitus a změny ve svém okolí vyrovnává.

Rodina je forma dlouhodobého solidárního soužití osob spojených příbuzenstvím a zahrnují přinejmenším rodiče a děti. Další znaky toho co je rodina, jsou sociokulturně podmíněny. Patří k nim společné bydlení, příslušnost ke společné příbuzenské linii, společná produkce a konzumování statků atd. Funkcemi rodiny jsou:

- *reprodukce lidského rodu a výchova potomstva*
- *mnohé funkce rodina postupně předává státním a dalším institucím*
- *rodina zůstává důležitým prostředím socializace, intimity a sociální podpory*

(Jandourek, 2001, str. 206)

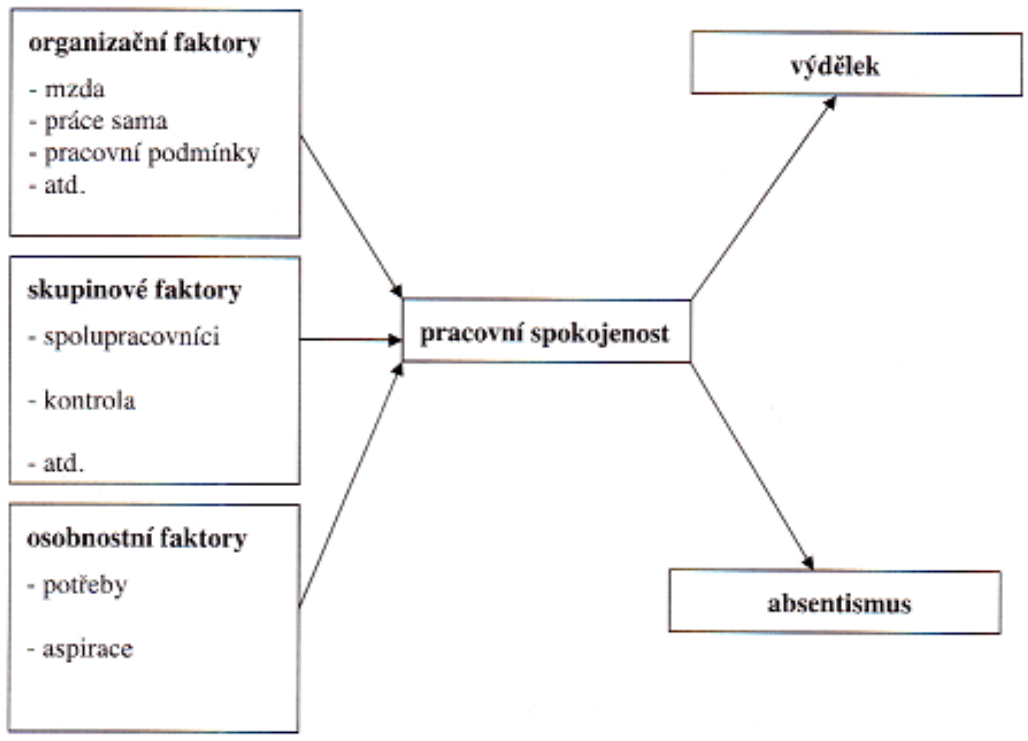
Fahrenberg (2001, s. 10) uvádí výzkum Posta, který zjistil ve svých souborech signifikantní rozdíly mezi lidmi žijícími v manželství a lidmi bez partnera. Mezi respondenty byly osoby žijící s partnerem spokojenější s finanční situací a partnerstvím.

U zdravých osob byly vztahy mezi partnerstvím a spokojeností ještě výraznější. Osoby žijící v manželství byly ve srovnání s osobami žijícími osaměle spokojenější s finanční situací, se sexuálním životem, s partnerskými vztahy a s rodinným životem.

## 3.5. Pracovní spokojenost

Pojem pracovní spokojenost je spojen s řadou polemik o vztahu pracovní spokojenosti k pracovnímu výkonu. Sám pojem pracovní spokojenosti není chápán jednotně, ačkoli se zdá, že by to neměl být problém. Kollárik (in Nakonečný, 2005) zdůraznil dvojí významnou odlišnost pojmu pracovní spokojenosti:

- *v širším smyslu zahrnuje rysy osobnosti pracovníka*, vztahující se k pracovním podmínkám, tj. spokojenost v práci
- *v užším smyslu se jedná o spokojenost s prací*, tj. o nároky na plnění pracovních úkolů a o pracovní
- *úkoly zvláště, ale také o odměnu za vykonanou práci*, o její prestiž atd.




*Obrázek č. 3 – Kauzální vztahy k fenoménu pracovní spokojenosti (Nakonečný, 2005, s. 112)*

Důležité výsledky, jako je pracovní spokojenost a pracovní nasazení, jsou nejčastěji zkoumanými postoji v psychologii práce a organizace. Existuje všeobecný souhlas, že pracovní spokojenost „je afektivní reakcí na práci, která je výsledkem srovnávání skutečných výsledků s kýženými výsledky“ (Hewstone, 2006, s. 621).

Na pracovní spokojenost může být nazíráno z mnoha pohledů. D. Gebert a L. von Rosentiel (in Nakonečný, 2005) definují následující:

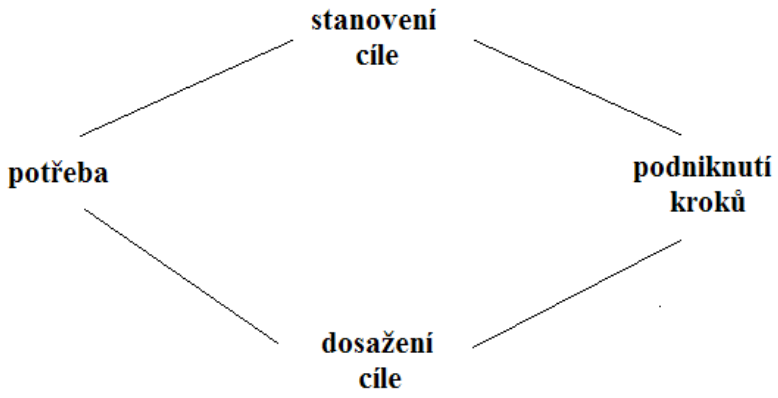
1. *spokojenost orientovaná na potřeby (motivačně) a pobídky (situačně)*
2. *celková a dílčí pracovní spokojenost*
3. *pracovní spokojenost jako časově stabilní nebo přechodný stav*
4. *orientace spokojenosti na budoucnost nebo minulost*

Horáková (2009, s. 21-22) říká, že celková a dílčí pracovní spokojenost jsou vzájemně propojené. Zatímco celková pracovní spokojenost je odrazem míry obecného vztahu k vykonávané práci (pracovní činnosti), jednotlivá pracovní spokojenost se vztahuje k dílčím pracovním situacím a faktorem, např. kvalitě pracovního prostředí, fyzikálním podmínkám, úrovni organizace práce, formálním i neformálním vztahům na pracovišti. Souhrn dílčích pracovních spokojeností, resp. nespokojeností ovlivňuje celkovou spokojenost (nespokojenost) a opačně.

# 4. MOTIVACE

## 4.1. Motivace lidské činnosti

Motivaci lidské činnosti, tedy motivaci všech aktivit člověka, včetně konkrétních forem jeho pracovního jednání, chápeme jako jednu ze základních osobnostních substruktur, současně však i jako podstatnou součást dynamiky osobnosti (Bedrnová, 1998). K motivaci dochází, když lidé očekávají, že určitá akce pravděpodobně povede k dosažení nějakého cíle a ceněné odměny – takové která uspokojuje jejich individuální potřeby (Armstrong, 1999).




*Obrázek č. 4 – Proces motivace (Amstrong, 1999)*

### 4.1.1. Vymezení základních pojmů - motiv, motivace a demotivace

**Motiv**

Motiv podle Bedrnové (1998) představuje určitou jednotlivou vnitřní psychickou sílu – popud, pohnutku. Může být chápán jako psychologická příčina či důvod určitého chování či jednání člověka. Obecným cílem každého motivu je dosažení určitého finálního psychického stavu – nasycení.

Výraz daného motivu kolísá od jedince k jedinci, stejné motivy se mohou vyjadřovat různým chováním, obdobné chování může být výsledkem působení různých motivů, chování osobnosti v daném čase vyplývá z mnoha současně se vyskytujících a vzájemně na sebe působících motivů. K dokreslení obrazu je potřeba podotknout, že na chování nepůsobí jen motivy, ale i osobnostní a vnější složky, zejména sociální, v nichž motivy

působí. Otázkou je, zda všechny motivy vědomé, zda si je můžeme uvědomit. U většiny lidských projevů jde o činnost, která je vědomě zaměřena k cíli Homola (1972)

Kohoutek (2000) uvádí, že potřeby, zájmy, hodnoty, postoje vztahy a tendence všeho druhu se v psychologii nazývají motivy, neboli pohnutky, protože jsou příčinami jednání. Nejdůležitějším druhem motivů jsou potřeby. Každý motiv má kvalitativní a kvantitativní charakteristiku. Motiv je dále pohnutka lidského jednání, prožívaná jako pocit, přání nebo afekt říká Schmidbauer (1994).

Bělohlávek (2010, s. 15) vychází z přrdpokladu, že motivy určují intenzitu a směr lidského jednání. Lidé, kteří preferují sociální motivy, vytvářejí na pracovišti příjemné klima, ale někdy se méně soustředí na výkon. Ambiciózní lidé, motivovaní zejména postavením, usilují často o dosažení mimořádných výsledků, avšak mohou ztratit smysl pro přiměřenost prostředků k dosažení svých cílů, a pak intrikují nebo ,,podlézají" nadřízeným. Člověk, motivovaný především jistotou, bude podávat stabilní a spolehlivý výkon, bude se však vyhýbat sebemenšímu riziku a samostatnému rozhodování.

**Motivace**

Termín motivace je odvozen z latinského slova moveo – hýbám a vyjadřuje přeneseně hybné síly chování, jeho činitele (Nakonečný, 1995). Pojem motivace vyjadřuje skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, ne vždy zcela vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly – pohnutky, motivy. Tyto činnosti člověka určitým směrem orientují, v daném smyslu ho aktivizují a vzbuzenou aktivitu udržují. Navenek se pak působení těchto sil projevuje v podobě motivované činnosti, motivovaného jednání (Bedrnová, 1998, s. 221). Tito autoři různých definicí pojmů motivace uvádějí snad srozumitelnost tohoto pojmu a vystihují jeho přesnou hloubku.

Motivace je myšlena jako proces, který volí mezi různými možnostmi jednání, zaměřuje jednání na dosažení motivačně specifických stavů a na cestě k tomu je udržuje v pohybu. Neboli motivace má vysvětlit cílovou zaměřenost jednání a směřuje k udržování a obnovování určitého optimálního vnitřního stavu spokojenosti, vyjadřuje rozpory mezi tím, co subjekt aktuálně prožívá, a tím, co prožívat touží. Funkcí motivace je uspokojování potřeb individua, které vyjadřují nějaké nedostatky v jeho fyzickém a sociálním bytí. V tomto smyslu lze chápat motivaci jako účelné chování, které zajišťuje fyzické a psychické zdraví jedince.

Na základě studia odborné literatury je nám dnes zřejmé, že neexistuje jednotná definice motivace.

Byl vytvořen seznam klíčových odpovědí na otázku: Co je motivace?

- *Pojem motivace vyjadřuje psychologické příčiny jednání či chování vůbec.*
- *Motivace je hnacím motorem lidského jednání.*
- *Motivace je dočasný a dynamický stav.*
- *Motivovaná osoba má touhu a přání něco udělat.*
- *Motivace je tlak mentálních sil něco udělat.*
- *Motivace jsou pocity, které někoho nutí dosáhnout určitého cíle.*
- *Motivace jsou faktory, které nutí člověka se chovat určitým způsobem.*
- *Motivace je soustava pohnutek k určité činnosti.*
- *Motivace je psychologický proces vedoucí k energetizaci organismu* (Rebeková, 2011).

**Demotivace**

Pojem motivace je v literatuře dostatečně (ne jednotně) definován, avšak demotivace je pojem, který se v odborné literatuře moc neobjevuje. Pokud jsou nějaké definice demotivace objeveny, jsou poměrně stejné jako například Linhartova (2004) definice, která definuje demotivaci jako snížení, úpadek a ztráta zájmu, motivu. Pojem demotivace také zmiňuje Clegg (2005), který demotivaci alespoň trochu rozvádí a který tvrdí, že ať jsou potřeby jednotlivce jakkoliv pozitivní, hrozí nebezpečí demotivace, které má u všech společnou příčinu. Určitý počet společných faktorů, jež jsou považovány za motivační, jimi ve skutečnosti nejsou. Na druhou stranu existují prvky, které budou demotivovat pokud budou chybět. Pokud se začneme zabývat tím, který faktor je motivační a který pouze potlačuje demotivaci vyděsí nás, že téměř žádný z tradičních způsobů, kterými společnosti odměňují své zaměstnance, není motivační. K tomuto pojmu se také vyjadřuje Bělohlávek (2000), který uvádí pracovní demotivaci ke které může dojít pokud je přítomna např.:

- *nevšímavost vedoucího k dobrým pracovním výsledkům*
- *nevšímavost vedoucího k chybám a nedostatkům*

- *nezasloužená kritika, hrubé jednání nebo zesměšňování*
- *nezájem o nápady podřízených*
- *neochota nadřízeného zabývat se pracovními problémy podřízených*

### 4.1.2. Vymezení pojmů - stimul a incentiva, stimulace

**Stimul a incentiva**

Adair (2004) říká, že pojem stimul pochází z latiny a znamená původně pobídnout nebo bodec – tedy ocelí zakončenou hůl, kterou se poháněla zvířata a nutila je jít proti jejich vůli nebo přání.

Bedrnová (In Rebeková, 2011, s. 11) naznačuje, že autoři publikací se shodují, že stimul je jakýkoliv podnět, který má za následek změny v motivaci člověka, respektive podnět, který přichází z vnějšku. Jak už jsme se zmínili v předchozí kapitole, motiv představuje vnitřní impuls či vnitřní pohnutku jednání člověka. Naopak stimul vyjadřuje vnější pobídku, která má za cíl u člověka určitý impuls podnítit nebo utlumit. Zde je vidět zřejmá odlišnost těchto dvou pojmů. Stimuly tedy můžeme členit podle vzniku na:

- *vnitřní – tzv. impulsy:* jedná se o endogenní, intrapsychické podněty, které značí nějakou změnu v těle nebo mysli člověka (příklad: bolest zubu – může v člověku vyvolat motiv návštěvy zubního lékaře, nervozita před zkouškou apod.)
- *vnější – tzv. incentivy:* jde o vnější podněty, které se vztahují vrozeně nebo naučeně k impulsům, tedy podněty, které aktivují určitý motiv (př.: uznání člověka za dobře odvedenou práci, nabídka kariérního postupu)

Kraus (2005) definuje incentivu jako objekt nebo soubor podmínek, jako motivační faktor navozující vůli činnosti, a tím uspokojení potřeby. Kouhoutek (2000) tvrdí, že na motivy působí incentivy (pobídky). A definuje je jako vnější podmínky zaměřenosti. Mohou být nižší (biologické a hmotné) i vyšší (kulturní, duchovní).

Homola (1972), považuje incentivu za obecně důležitý motivační pojem. Podotýká, že ve své publikaci používá mužského rodu – incentiv, ale můžeme používat i ženského rodu incentiva. Incentivu tedy považuje za vnější podmínku, incentivní motivace je závislá na existenci potřeby, kterou daný objekt může uspokojit. Incentivy nemusí být jen fyzikální objekty nebo věci, ale může to být například bolestivá stimulace. Za incentivy můžeme považovat každý objekt nebo okolnost, která může uspokojit motiv nebo komplex motivů.

**Stimulace**

Podstatou stimulace je záměrné ovlivňování lidského chování a účinnost stimulace závisí na tom, zda je adresována přiměřeně ve vztahu ke svému příjemci. Jinými slovy čím lépe poznáme relativně stálou motivační strukturu člověka, jehož chceme ovlivňovat, tím snadněji se nám podaří vybrat z množství stimulačních podnětů právě ty, které budou v danou chvíli nejúčinnější. Účinek stimulace závisí na vnitřním prostředí, na motivační struktuře člověka, tj. na určité, relativně stálé připravenosti přijmout nebo nepřijmout podnět (Bedrnová, 1998). Stimulace má obrovskou výhodu. Je poměrně jednoduchá. Plamínek (2010) velmi přesně podotýká, že dokud krmíme, napájíme, platíme a prostě kompenzujeme nepohodlí spojené s výkonem nějakými atraktivními hodnotami, můžeme očekávat, že práce bude probíhat. Ovšem v okamžiku, kdy takové hodnoty (vnější stimuly) přestaneme poskytovat, se práce zřejmě zastaví. To je nevýhoda stimulace: práce probíhá jen po tu dobu, po kterou působí stimuly. V tomto případě bych podotkla, že i když vnější stimuly nepůsobí, práce může nadále probíhat. Nejednou jsem se setkala se situací lidí, kteří nebyli několik měsíců finanční ohodnoceni, ale i přesto v tu dobu v daném podniku stále pracují a doufají, že stimulace znovu započne.

## 4.2. Vlastnosti motivace

Bedrnová (1998) uvádí skutečnost, že motivace působí ve třech dimenzích:

- *dimenze směru* – motivaci i činnost člověka určitým směrem zaměřuje, orientuje, odvrací od jiných směrů. V rovině prožívání je možno tuto skutečnost vyjádřit obraty ,,chci to a to“, ,,nechci se zabývat tím a tím“.
- *dimenze intenzity* – činnost člověka je v závislosti na intenzitě jeho motivace vždy či méně postoupena úsilím jedince o dosažení cíle, v jehož rámci vynakládá více či méně energie. V rovině prožívání je možno tuto skutečnost vyjádřit výrazy jako ,,docela bych chtěl“, ,,velmi toužím“ apod.
- *dimenze stálosti* – projevuje se mírou schopnosti jedince překonávat nejrůznější překážky, které se mohou objevovat při uskutečňování motivované činnosti.

Vágnerová (2004) podobně jako Bedrnová podotýká, že motivy určují:

- *směr* – zaměření aktivity a tím i její obsah
- *intenzitu* – míru úsilí vynaloženého k uspokojení potřeb
- *délku trvání* – tu ukončuje uspokojení potřeby, která ji vyvolala

## 4.3. Zdroje motivace

Jako zdroje motivace označujeme ty skutečnosti, které motivaci vytvářejí, tj. skutečnosti, které zakládají dynamické tendence i zaměření lidské činnosti a které významným způsobem ovlivňují přetrvávání těchto tendencí (Berdnová, 1998, s. 224).

Motivace má pět základnách zdrojů, ke kterým patří:

*1. Potřeby*
*2. Návyky*
*3. Zájmy*
*4. Hodnoty*
*5. Ideály*

**1. Potřeby**

Potřeba je nejčastěji užívaným pojmem v teoriích motivace. Potřeba se běžně chápe jako určitá fyziologická podmínka nebo jako hypotetický pojem pro označení určitého, mnohdy konečného zdroje motivační síly. Za hlavní znak potřeby se považuje nedostatek nebo přesycení. Většina psychologů se shoduje na tom, že potřeby jsou dynamickým činitelem lidského chování. Potřeba je zaměřena k určitému předmětu. Vyžaduje ke svému uspokojení vnější podmínky. Podle toho, za jakých podmínek a jakým způsobem je uspokojována, nabývá konkrétního obsahu. V tomto kontextu můžeme zmínit také pojem drive, který znamená tlak, puzení, hnaní. Označuje motivačního činitele, který vyvolá aktivitu, nehledě na to, k jakému cíli je zaměřena (Homola, 1972). Potřeby a zájmy jako motivy lidského chování jsou předmětem mnoha psychologických studií. Potřeby a zájmy jako vnitřní složky motivace „zrcadlí" sled, pravidelnost a složitost podmínek prostředí a podnětů, jež z něj přicházejí a třídíme je podle toho, na které tyto podmínky a předměty se vztahují. Nejdůležitější jsou motivy, které jsou podmíněny životem ve společnosti a jež jsou nutné pro chod společnosti a její zdárný vývoj (Šmahel, 1983).

| |
|---|
| nedostatek → potřeba → motivace → na cíl zaměřená činnost → odstranění nedostatku (nadbytek) (nadbytku) |

*Obrázek č. 5 – Schématické znázornění vztahu nedostatku, potřeb, motivace a činnosti (chování, resp. jednání člověka), (Bedrnová, 1998).*

Bedrnová (1998, s. 225) člení potřeby na:

- *potřeby biologické, fyziologické, viscerogenní*, které jsou spojeny s činností a funkcemi lidského těla jakožto biologického organismu. Patří k nim potřeba vzduchu, potravy, atp. Bývají označovány jako **potřeby primární**
- *potřeby sociální, společenské, psychogenní*, jejichž existence je spjata s člověkem ne již jako s biologickou identitou, nýbrž jako s tvorem sociálním, společenským, kulturním. Patří k nim potřeba lásky, dominance, seberealizace. Bývají označovány jako **potřeby sekundární**

**2. Návyky**

V průběhu života realizuje každý člověk některé činnosti častěji, dokonce pravidelně, většinou v určitých situacích. Navíc se tyto činnosti u daného jedince – právě díky oné pravidelnosti – často automatizují, fixují se, stávají se určitými stereotypy – návyky. Dostane-li se člověk do situace, která svými charakteristikami odpovídá podmínkám, s nimiž již má asociovány určité činnosti „probouzejí se“ u něj víceméně automaticky tendence realizovat z dřívějška již fixované stereotypy, tj. jedná v souladu se svým návykem. Jako „návyk“ tedy označujeme opakovaný, fixovaný a zautomatizovaný způsob činnosti člověka v určité situaci. Z objektivního hlediska vnějšího pozorovatele lze návyk definovat jako naučený vzorec chování. Návyky se mohou objevovat prakticky ve všech oblastech lidské činnosti (Bedrnová, 1998).

Hartl (1993) říká, že dle G. W. Allporta integrované systémy podmíněných reakcí či generalizované reakce na situace, které se opakují a jsou si podobné: opakováním získaný sklon k určitému úkonu, činnosti v dané situaci nebo na daný podnět.

Za návyk můžeme považovat každoroční velikonoční bowling s přáteli. Štedrovečerní večeře s rodinou, atd.

**3. Zájmy**

Na marxismus.cz, dostupné na: http://marxismus.cz/hismat/potrebyazajmy.htm se dozvídáme, že zájmy jsou objektivním vztahem lidí ke společenskému prostředí, v němž žijí. Odrážejí to, co je pro jednotlivce, skupinu či společnost objektivně významné. Jejich základem jsou ekonomické zájmy, vyplývající ze společenského postavení člověka ve výrobních vztazích. Zájmy však nemají jen hmotný charakter, jsou širší. Jsou nezávislé na vůli a vědomí, ale jsou závislé na činnosti. Člověk je může poznat s různou přesností, nebo je nemusí poznat vůbec. Jsou objektivní, nejsou produktem vědomí, ale sociálních vztahů,

i když mohou procházet vědomím. Své zájmy si člověk může začít uvědomovat teprve ve styku s jinými lidmi, jejichž zájmy jsou odlišné, avšak hájit je může i jenom instinktivně, nemusí si jej uvědomovat vůbec a může je dokonce i popírat. Existenci svých zájmů si člověk uvědomuje často až tehdy, jsou-li ohroženy.

Existují např. zájmy:

- *individuální*, které jsou vždy obsaženy, a které mohou být v rozporu se zájmy ostatními
- *skupinové*, které probíhají napříč ostatní strukturou
- *třídní*, které vystupují do popředí teprve v otevřených konfliktech tříd; jsou formulovány ideologiemi, ale existují nezávisle na nich
- *národní,* které jsou často uměle zveličovány, aby potlačily zájmy ostatní
- *celospolečenské,* které jsou vládnoucími třídami falšovány tím, že za ně vydávají zájmy vlastní

**4. Hodnoty**

Hodnotou pro konkrétního člověka může být v podstatě cokoliv: to záleží na specifických podmínkách a okolnostech utváření jeho osobnosti, na osobních zkušenostech konkrétního jedince. Přesto však existují obecněji platné hodnoty, k nimž patří např. zdraví, rodina, děti, práce, přátelství, vzdělání, peníze, láska, pravda, atd.

Balcar (1983) popsal šest osobnostních typů podle převažujícího zaměření dle Sprangera:

- *typ teoretický* – zaměřen na hledání pravdy, je racionální. *Nejvyšší hodnotou je poznání*
- *typ ekonomický* – měří všechno užitečností, praktičností, zaměřen na hromadění majetku. *Nejvyšší hodnotou je užitek*
- *typ estetický* – nejvyšší hodnoty spatřuje ve formě a harmonii. *Nejvyšší hodnotou je krása*
- *typ sociální* – charakterizuje člověka nesobeckého, láska je pro něj tou nejsprávnější. *Nejvyšší hodnotou je láska*
- *typ politický* – má tendenci neustále vyhledávat soutěž a příležitost ovládat druhé. *Nejvyšší hodnotou je moc*
- *typ náboženský* – je zaměřen k absolutním, božským hodnotám, hledá mystickou, náboženskou zkušenost. *Nejvyšší hodnota je jednota*

Tato uvedená typologie by mohla být ještě rozšířena o typ vztahující se k přírodě, typ technický, typ rodinný, atd.

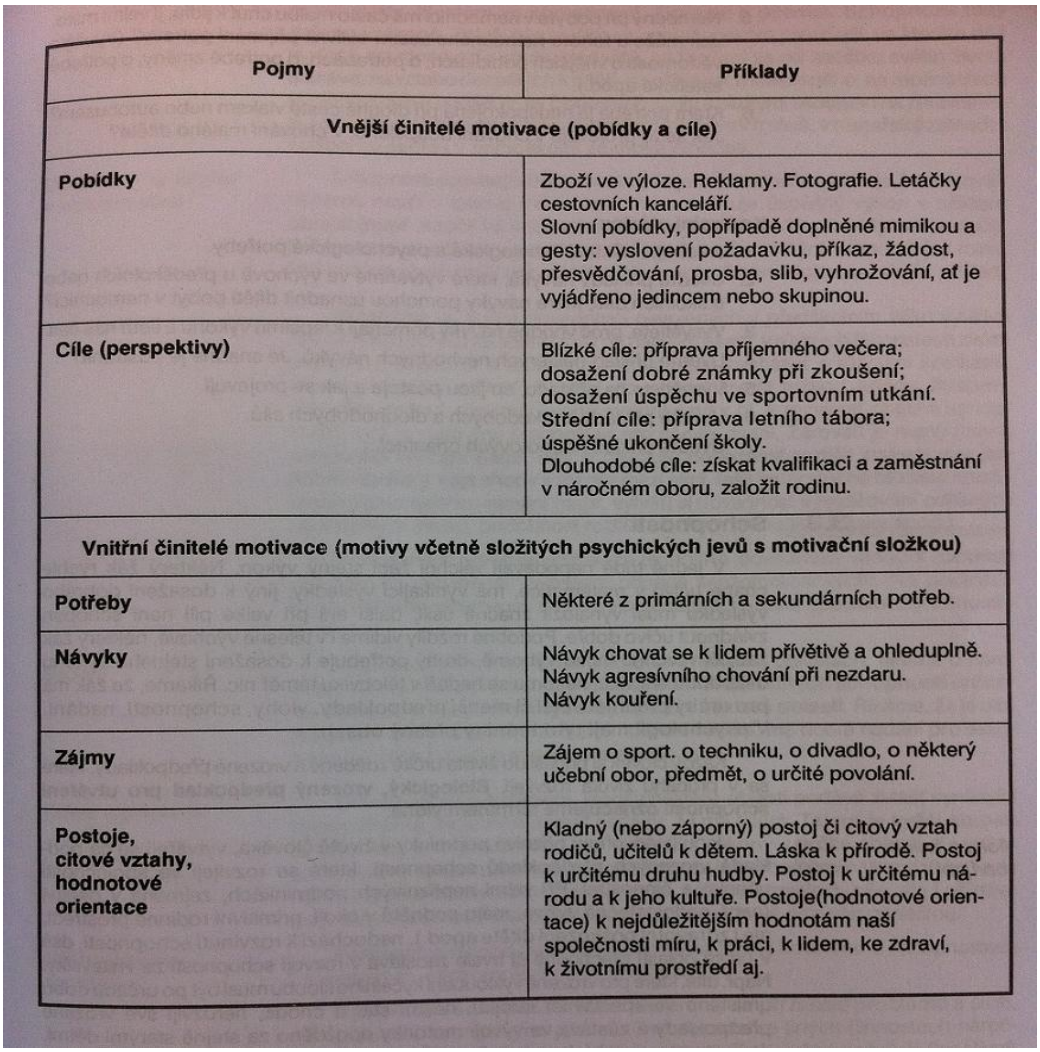
Geist (1992) tvrdí, že hodnota patří k jedněm nejproblematičtějším a obšírně diskutovaným termínů v psychologii, sociologii, filozofii. Termín hodnota se původně objevil v matematice a politické psychologii a politické ekonomii. Analýzou různých pojetí lze dojít k poznání, že hodnota je především vztahovou kategorií, a to v několika rovinách. Předně se jedná o vztah mezi subjektem a objektem, dále o vztah mezi subjektem a jeho hodnotovým systémem jako referenčním systémem ve smyslu přiřazování hodnoceného objektu do kontinua hodnot.

## 5. Ideály

*„Všechny ideály nepotřebují jen křídla, ale i místo, odkud by mohly vzlétnout.“*

*Ernest Hemingway*

Bedrnová (1998) ideálem rozumí určitou ideovou či názorovou představu něčeho subjektivně žádoucího, pozitivně hodnoceného, co pro daného jedince představuje významný cíl jeho snažení, skutečnost, o kterou usiluje. Ideály vznikají především na základě působení sociálních faktorů vývoje a utváření osobnosti člověka – rodiny, autorit obecně. Hartl (1993) považuje ideály za představy něčeho dokonalého.



| Pojmy | Příklady |
|---|---|
| **Vnější činitelé motivace (pobídky a cíle)** | |
| **Pobídky** | Zboží ve výloze. Reklamy. Fotografie. Letáčky cestovních kanceláří.<br>Slovní pobídky, popřípadě doplněné mimikou a gesty: vyslovení požadavku, příkaz, žádost, přesvědčování, prosba, slib, vyhrožování, ať je vyjádřeno jedincem nebo skupinou. |
| **Cíle (perspektivy)** | Blízké cíle: příprava příjemného večera; dosažení dobré známky při zkoušení; dosažení úspěchu ve sportovním utkání.<br>Střední cíle: příprava letního tábora; úspěšné ukončení školy.<br>Dlouhodobé cíle: získat kvalifikaci a zaměstnání v náročném oboru, založit rodinu. |
| **Vnitřní činitelé motivace (motivy včetně složitých psychických jevů s motivační složkou)** | |
| **Potřeby** | Některé z primárních a sekundárních potřeb. |
| **Návyky** | Návyk chovat se k lidem přívětivě a ohleduplně.<br>Návyk agresívního chování při nezdaru.<br>Návyk kouření. |
| **Zájmy** | Zájem o sport. o techniku, o divadlo, o některý učební obor, předmět, o určité povolání. |
| **Postoje, citové vztahy, hodnotové orientace** | Kladný (nebo záporný) postoj či citový vztah rodičů, učitelů k dětem. Láska k přírodě. Postoj k určitému druhu hudby. Postoj k určitému národu a k jeho kultuře. Postoje(hodnotové orientace) k nejdůležitějším hodnotám naší společnosti míru, k práci, k lidem, ke zdraví, k životnímu prostředí aj. |

*Obrázek č. 6 – základní pojmy vnitřní a vnější motivace a jejich příklady ( Čechová, 2001, str.31)*

## 4.4. Pracovní motivace

Termín motivace vyjadřuje psychologické důvody konkrétního chování, a pak tedy pojem pracovní motivace odpovídá na otázku, proč lidé pracují. Odpověď se zdá být jednoduchá, neboť většina lidí chápe práci jako prostředek obživy a pracuje tedy proto, aby si vydělala peníze a měla tak říkajíc na živobytí. Důležitým aspektem motivace a tedy i pracovní motivace je očekávání výsledků činnosti a to v trojím smyslu:

1. *bude-li splněn daný pracovní úkol*
2. *jaká tím bude získána odměna*
3. *a jaké výdaje s tím budou spojeny* (vynaložená námaha a čas), (Nakonečný, 2005)

### 4.4.1. Vymezení základních pojmů – práce, pracovní motivace a pracovní jednání

**1. Práce**

Nepochybně jednou z nejdůležitějších lidských činností je práce, která je zdrojem všech společenských hodnot, duchovních i materiálních a která je pro člověka převážně a poměrně prostředkem uspokojování většiny jeho potřeb. Mnozí lidí nachází uspokojení v práci samé, která se pro ně stává významným zdrojem seberealizace. Práce je společný jmenovatel a podmínka veškerého lidského života ve společnosti. Práce může být prožívána jako svobodná nebo nucená, jako osvobozující i jako nutné zlo, jako zdroj seberealizace i jako nepříjemné otroctví. Práce je v podstatě instrumentální aktivita, která vyžaduje výdej energie a úsilí, uplatnění schopností, respektování určitých závazků, norem a je spojena s určitými očekáváními (Nakonečný, 1992). Chalupný (in Nakonečný, 1992) soudí, že postavení práce v kultuře a poměr člověka k práci se zračí v řeči: slova pro práci jsou v mnoha jazycích odvozena ze slovních kořenů znamenajících námahu, nouzi apod. Pojem práce dostával tak akcent nepříjemné nutnosti a vystupoval jako protiklad sladkého nicnedělání.

V lidské činnosti rozlišujeme různé aspekty práce dle Štikara je vidíme takto: (in Rebeková, 2011, s. 11):

- *subjekt práce (člověk)*
- *objekt práce (př. pracovní prostředky)*
- *pracovní proces*
- *obsah práce*
- *cíl práce*
- *smysl a hodnota práce*
- *výsledky práce*
- *pracovní podmínky a prostředí*

Jak již komentuje Vtípil (2005), vztah jedince k práci má dvě základní dimenze:

- *postojovou* – práce jako hodnota
- *výkonovou* – faktický pracovní výkon

Dále také zmiňuje, že nejvíce zpracovaným tématem vztahů osobnosti a práce je problematika adaptace, resp. vyrovnávání se s prací. Vyrovnávání s prací je považováno za

významnou osobnostní dimenzi, důležitou pro formování osobnosti. Dalším důležitým tématem je vztah k práci, který Vtípil pojímá jako:

- *vztah k práci jako takové*
- *vztah k práci v rámci svého povolání*
- *vztah k práci v rámci své profesionality uvnitř určité organizace*

**2. Pracovní motivace**

Neuberger (in Nakonečný, 1992, s. 107) podává následující vymezení pracovní motivace: „Jako pracovní motivaci lze pojímat onen aspekt motivace člověka, který je spojen s plněním formuláře předaných povinností“, rozumí se tím tedy motivace na pracovišti, k níž patří všechny aspekty aktivity člena organizace, které tato organizace ovlivňuje v jejich intenzitě a zaměření.

Tureckiová (in Titěrová, 2009, s. 4) uvádí, že pracovní motivace, respektive motivace k pracovní činnosti se rozumí vyjádření přístupu jednotlivce k práci, jeho ochoty pracovat, vycházející z nějakých vnitřních pohnutek (motivů). Obvykle se v této souvislosti uvažuje také o postojích člověka k práci, ať už máme na mysli obecný postoj k práci jako takové, nebo jako k práci v určité firmě nebo organizaci .

Rozlišujeme dvě skupiny motivů k práci, dva typy pracovní motivace:

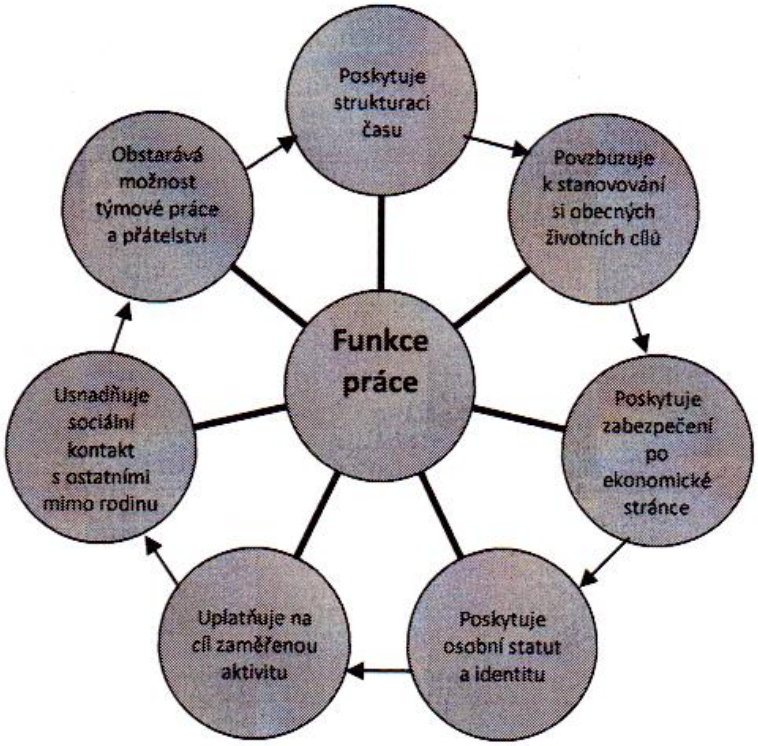
- *motivace intrinsická* – motivy, které souvisí s prací samou
- *motivace extrinsická* – motivy, které naopak leží mimo vlastní práci (Nakonečný, 1992).

K nejvýznamnějším intristickým motivům práce patří:

- *potřeba činnosti vůbec*
- *potřeba kontaktu s druhými lidmi*
- *potřeba výkonu*
- *touha po moci*
- *potřeba smyslu života a seberealizace*

K nejvýznamnějším extrinsickým motivům práce patří:

- *potřeba peněz*
- *potřeba jistoty*
- *potřeba potvrzení vlastní důležitosti*
- *potřeba sociálních kontaktů*
- *potřeba sounáležitosti, partnerského vztahu*




*Obrázek č. 7 – Funkce práce dle Finemana (in Rebeková, 2011)*

## 4.5. Vybrané teorie pracovní motivace

Nakonečný (1997) se zmiňuje o sporu o základní obsah deskriptivních a explanačních konceptů v psychologii motivace užívaných. Dokonce i nejednotný názor na metodologii a metody výzkumu motivace a další dosud nevyřešené problémy ani nedovolují očekávat, že by jednotnější teorie motivace mohlo být v brzké době dosaženo.

### 4.5.1. Teorie potřeb Abrahama Maslowa

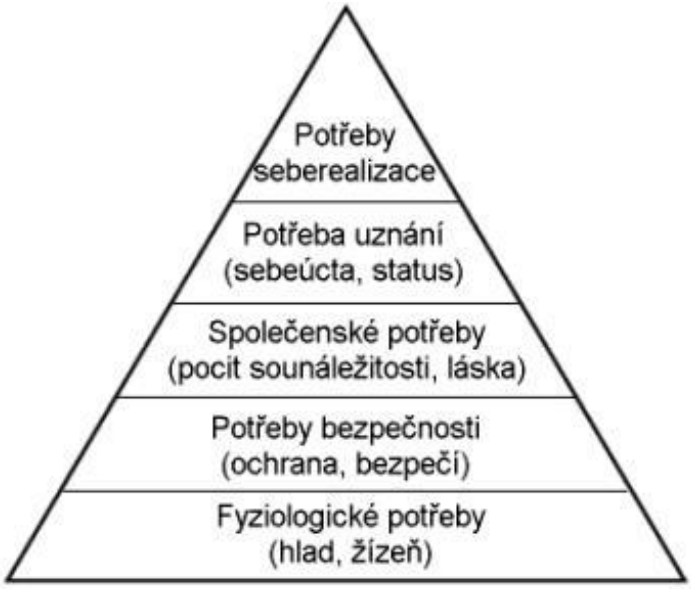
Šupplerová (2006) říká, že Maslow se pokusil utřídit lidské potřeby a odhalit principy jejich působení. Základem lidského jednání se podle něj uspokojování potřeb.

Uspořádání potřeb podle Maslowa:

a) *Fyziologické potřeby* – potřeby základní – potřeba vody, vzduchu
*b) Potřeby jistoty a bezpečí*
c) *Potřeba sounáležitosti* – láska, přátelství

d) *Potřeba uznání a ocenění* – sebeocenění, respekt

e) *Potřeba seberealizace* – realizace potenciálu jedince




*Obrázek č. 8 – Maslowova pyramida potřeb*

První tři skupiny se někdy označují jako potřeby nižší úrovně a poslední dvě za potřeby vyšší úrovně. Při uspokojování skupin od základny po vrchol platí podle Maslowa zásada prepotence – nejdříve musí být uspokojeny potřeby nižší, pak mohou být uspokojeny potřeby vyšší. I při uspokojivém naplnění potřeb nižších tyto nemizí, jen přestávají být aktuální (Vtípil, 2005).

### 4.5.2. Dvoufaktorová teorie Fredericka Herzberga

Bedrnová (1998) uvádí že, Herzberg provedl výzkumy, na jejichž základech formuloval svou teorii motivace. Výzkumy probíhali v 50. letech na vzorku 200 účetních a inženýrů. Na základě této teorie zjistil, že na pracovní spokojenost, resp. na pracovní motivaci působí dvě v zásadě odlišné skupiny faktorů.

První skupina faktorů (motivátorů) má svou působnost v dimenzi:

- Nedostatek pracovní spokojenosti – dostatek pracovní spokojenosti

Druhá skupina faktorů (hygieny) má svou působnost v dimenzi:

- Nedostatek pracovní nespokojenosti – dostatek pracovní nespokojenosti

Vtípil (2005) podotýká že do první skupiny faktorů (motivátorů) patří:

- *obsah práce*
- *Uspokojení z výkonu vlastní práce*
- *radost z práce*
- *ocenění práce*

Do druhé skupiny faktorů (hygieny) patří:

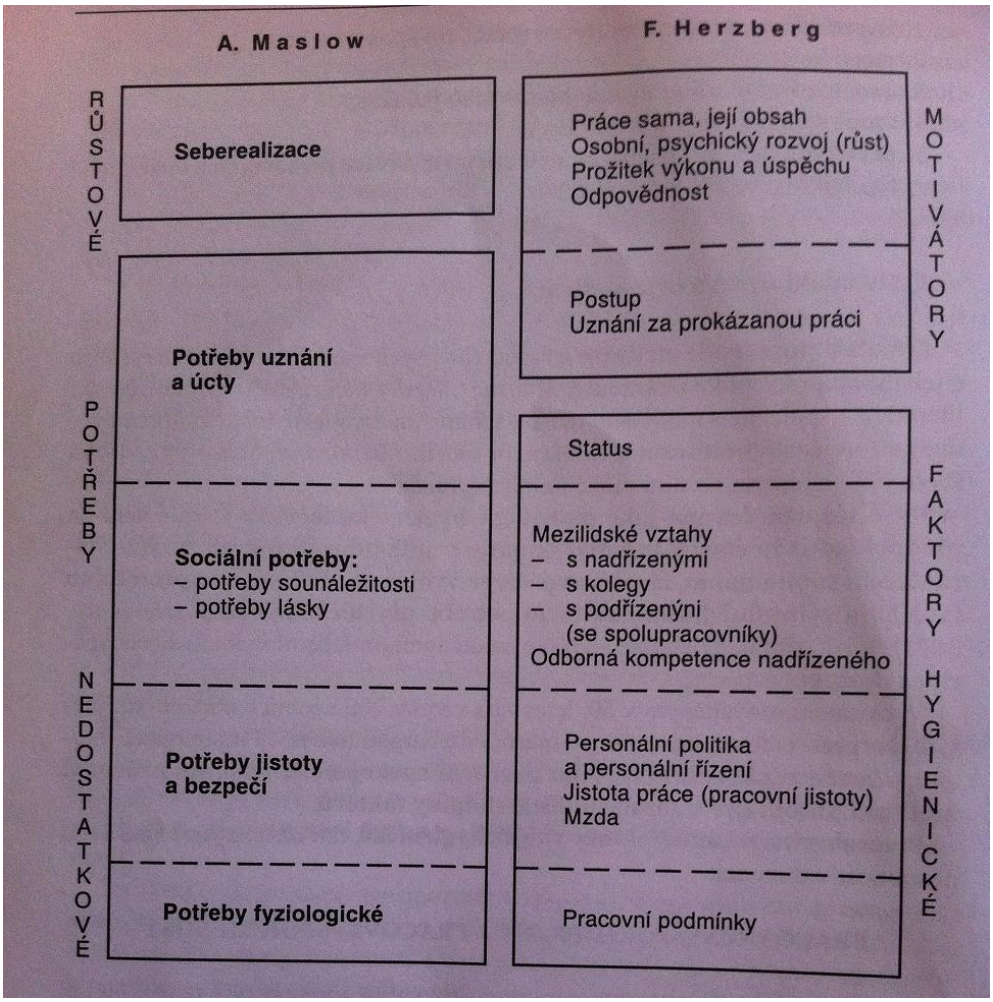
- *činitelé či podmínky v nichž pracovník pracuje*
- *mzda či plat*
- *způsoby vedení a kontroly*

Herzbergova teorie odhaluje následující skutečnosti:

- *pracovní motivace souvisí s pracovní spokojeností*
- *pracovní spokojenost nemusí automaticky znamenat motivovanost pracovníka*

Tato teorie bývá označována jako motivačně hygienická teorie a je založena na předpokladu, že člověk má dvě skupiny protikladných potřeb: svým charakterem subhumánní, živočišná potřeba vyhnout se bolesti, a naproti tomu typicky a výhradně lidská, kulturní potřeba psychického růstu (Bedrnová, 1998).

Adair (2004) srovnává Herzberga a Maslowa a správně podotýká, že se obě tyto teorie shodují v řadě základních předpokladů o seberealizaci. Herzbergův přístup je rozdělený do dvou skupin a opačným kontinuem. Toto nepřímo vyvolává otázku, co by mohly být rozdílné charakteristiky Maslowova seznamu konativních potřeb. Například fyziologické potřeby, potřeby jistot a potřeby sociální mohou vyvolat nespokojenost, pokud nebyly naplněny, ale – podle Herzberga – mají jen malou sílu aby skýtaly uspokojení. Narozdíl od toho uspokojení potřeby uznání a seberealizace nebo profesionálního růstu mohou vést k pozitivnějšímu a dlouhodobějšímu pocitu spokojenosti. Herzbergův zjevný protiklad k Maslowovy můžeme interpretovat spíše jako projev rozdílů v myšlení než v základech teorie.




*Obrázek č. 9 – Herzbergova dvoufaktorová teorie pracovní motivace a její porovnání s teorií potřeb A. Maslowa, Steinmann (in Bedrnová, 1998)*

### 4.5.3. Teorie tří faktorů Claytona Alderfera

Alderfer podrobil Maslowovu teorii určité kritice na základě nových poznatků redukoval stávajících pět úrovní potřeb na pouhé tři:

a) *Potřeby existenční* – veškeré materiální a fyziologické potřeby
b) *Potřeby vztahové* – zahrnují veškeré vztahy k lidem se kterými se stýkáme
c) *Potřeby růstové* – spočívají v tvořivé práci jedince na sobě a na svém okolí (Šupplerová, 2006).

Mikuláštík (2007) říká, že Alderfer neuznává hiearchické uspořádání Maslowa. Říká, že i při neuspokojení potřeb fyziologických člověk může toužit a také se aktivně snažit dosahovat uspokojení v potřebách růstových. Přiznává však, že určitá vzájemná závislost mezi potřebami existenčními, vztahovými a růstovými je. Tento mechanismus závislosti nazval **frustrační regresí.**

Regrese může nabývat dvou podob:

- *frustrační cyklus vztahový* – uspokojení existenčních potřeb vede k potřebám vztahovým
- *frustrační cyklus růstový* – uspokojení vztahových potřeb posiluje význam potřeb růstových

### 4.5.4. Teorie očekávání Victora Vrooma

Bedrnová (1998) vysvětluje, že tato teorie vychází z kognitivních motivačních teorií. Jejich společné východisko představuje poznatek, že lidé o skutečnostech, s nimiž se setkávají, uvažují, hodnotí je, učí se z nich. Klíčová role v expektanční teorii připadá dvěma základním pojmům: expektanci a valenci.

Tato teorie má i své formální vyjádření: $M = f(V \cdot E)$

*M* – úroveň motivace

*V* – valence, subjektivní hodnota výsledku jednání

*E* – expektance. Očekávání, subjektivní pravděpodobnost, že dané pracovní jednání skutečně povede k očekávanému výsledku

Titěrová (2009) se k této teorii vyjadřuje takto: Člověk reguluje své pracovní úsilí vedoucí k určitému výsledku podle toho, jak si odpoví na následující otázky:

1. *Jaká je pravděpodobnost, že zadaný úkol splním?*
2. *Jaká je pravděpodobnost, že za splnění úkolu dostanu odměnu?*
3. *Je očekávána hodnota odměny za dosažený výsledek pro mě uspokojivá?*

Šamánková (2011, s. 28) podotýká, ze z praktického hlediska je nutné pracovat s těmito přesvědčeními:

- *že cíl je a je žádoucí*
- *že je vůbec možné cíle dosáhnout*
- *že právě daný člověk může cíle dosáhnout*

- *že daný způsob dosažení cíle je vhodný a etický*
- *že si daný člověk cíle zaslouží*

### 4.5.5. Skinnerova teorie cukru a biče

Tato teorie znamená v podstatě mechanické využívání pozitivních a negativních zpevnění, tj. odměn (cukru) a trestů (biče) ve formování lidského chování. Koncept motivace považuje Skinner za nadbytečný. Podle této teorie se vztah člověka k práci utváří na základě především operantního podmiňování, které může organizace ovlivňovat užíváním specifických plánů zpevnění, jako jsou mzdové systémy (Nakonečný, 1992). Skinner rozlišuje čtyři možné přístupy motivace:

1. *postup – pozitivní motivace* – je založena podvědomém či vědomém vytvoření dojmu kladné zkušenosti. Navádí k opakování jednání, za které byl pracovník dříve nějak odměněn.
2. *postup – negativní motivace* – vědomě či podvědomě varuje spolupracovníka před opakováním jednání, které v minulosti vyústilo v postih.
3. *postup – utlumení určité aktivity* – této demotivace se dosahuje například lhostejnosti až ignorováním snahy nebo výsledků činností určitého pracovníka
4. *postup – plně negativní trestání* – jde o přímou snahu vyloučit, zabránit či postihnout škodlivé jednání.

### 4.5.6. Teorie Douglase McGregora X a Y

Tato teorie, jak podotýká Mikuláštík (2007) bývá zařazována do teorií řízení, nejen do teorií motivace. Spočívá v předpokladu manažera, že lidé jsou v podstatě líní, neschopní, nesamostatní – to je typ X, nebo jsou samostatní, zodpovědní, mají smysl pro odpovědnost a nadšení pro práci – to je typ Y.

**Teorie X:**

- Pracovníci musí být neustále popohánění, jinak nebudou pracovat.
- Musí být káráni, aby to povzbudilo ostatní
- Řídící manažer rozhoduje o všem důležitém sám.

Typický X manažer se většinou nejraději drží stranou svého týmu. Setkává se s ním jen při udílení příkazů nebo důtek

**Teorie Y:**

- Když někdo v práci zklame, především se ptát sebe, co jsem udělal špatně.
- Přenechat řízení porady někomu jinému.
- Ptát se na názory ostatních

Pro Y manažera je typické radit se s týmem před přijetím rozhodnutí a zajistit si jeho podporu při jejich plnění. Tento přístup je často více motivující než přístup teorie X (Titěrová, 2009).

McGregor (in Nakonečný, 1992, s. 100) soudí, že tato teorie vysvětluje jen některé způsoby chování člověka v průmyslu, ale je na ní postavena velká část literatury o managementu. Ruku v ruce s touto teorií jde motivační teorie cukru a biče, která vůbec nefunguje jestliže člověk dosáhl přiměřených příjmů a je v první řadě motivován vyššími potřebami.

## Přehled teorií motivace

| KATEGORIE | NÁZEV | TEORETIK | SHRNUTÍ TEORIE skrze uvedení základních pojmů | DŮSLEDKY |
|---|---|---|---|---|
| Instrumentální | Taylorismus | Taylor (1911) | odměna a trest<br>výkon | Základ primitivních pokusů motivovat lidi pomocí stimulů. Často se používá jako zdůvodnění pro odměňování založené na výkonu, ačkoliv to jen zřídka představuje efektivní motivátor. |
| Zaměřené na obsah | Teorie potřeb | Maslow (1954) | 5 úrovní potřeb<br>fyziologické potřeby, jistota<br>sociální vztahy<br>uznání, seberealizace | Orientuje pozornost na různé potřeby, které motivují lidi, a na to, že uspokojená potřeba již není motivátorem. Pojetí hierarchie nemá praktický význam. |
| | | Alderfer (1972) | existence<br>sociální vztahy<br>růst | |
| | Dvoufaktorový model | Herzberg (1957) | satisfaktor a dissatisfaktor<br>vnitřní a vnější motivátory | Identifikuje řadu základních potřeb, tj. úspěch, uznání, funkční postup, autonomii a práci samu. Silně ovlivňuje přístupy k vytváření pracovních úkolů a pracovních míst (obohacování práce). Orientuje pozornost na pojetí vnitřní a vnější motivace a na skutečnost, že vnitřní motivace vyplývají hlavně z práce samé, má dlouhodobější účinek. Je tedy argumentem pro to, aby systém odměňování nabízely peněžní i nepeněžní odměny. |
| Zaměřené na proces | Expektační | Vroom (1964) | hodnota, očekávání<br>instrumentalita<br>úsilí, výkon | Rozhodující teorie pro přístupy k odměňování, tj. že musí existovat vazba mezi úsilím a odměnou (viditelná spojnice), odměna by měla být dosažitelná a měla by stát za to. |
| | Teorie cíle | Latham a Locke (1979) | cíle, hodnocení pohovorem<br>management by objectives<br>reálnost, obtížnost | Poskytuje argumenty pro procesy řízení pracovního výkonu, stanovení cílů a zpětnou vazbu. |
| | Teorie spravedlnosti | Adams (1965) | spravedlivost a průhlednost<br>jednání se zaměstnanci | Potřeba vytvořit spravedlivé odměňování a spravedlivé postupy v oblasti zaměstnávání lidí. |
| | Kompetenční teorie | White (1959) | prokázat schopnosti<br>získat uznání | |

*Tabulka č. 10 – Přehled teorií motivace (Armstrong, 2002)*

# 5. POŽADAVKY NA ŽIVOTNÍ STYL A PRÁCI OSOBNÍCH ASISTENTŮ

*„Společnost určuje, co z člověka bude, jeho vlastnosti nabývají nějakou hodnotu jen v určitém sociálním kontextu a také se za těchto okolností rozvíjejí. To může probíhat různě, dobře i špatně. A často bez možnosti jedince tento proces nějak ovlivnit“*

*( Gruen, 2001)*

Být zaměstnán jako osobní asistent s sebou nese mnoho požadavků a následných změn, které musí člověk udělat proto, aby byla jeho práce dobře odvedena. Co se týká životního stylu, musí si člověk zvyknout na to, že pokud bude v terénu, nebude moc času na občerstvení, kromě koláčků, které vám na návštěvě mnohdy nabídnou. Já si vždy nosím v kabelce malé pití a tatranku pro případ, že nebude čas ani na oběd. Pokud vlastníte služebním auto, je dobré pamatovat i na svého šéfa. Mít vždy v zásobě pití a třeba nějakou energetickou tyčinku.

To, že nebude čas na oběd není tím, že bychom s ním v programu nepočítali, ale tím, že na každé schůzce nebo akci se nabere pár minut zpoždění. A to opravdu na každé. Pokud vám poslední návštěva nachystá občerstvení, není dobré se na jídlo vrhnout hned po příchodu, nýbrž počkat, až se všichni usadí a začne konverzace. Další, na co si budete muset zvyknout je málo odpočinku během dne a také omezení spánku, pokud se vracíte z cest pozdě večer a ráno musíte opět do práce. Musíte mít ovšem tolik energie, abyste mohli řídit, případně fotit, vyřizovat telefonáty a starat se o program během celého dne.

S časovou vytížeností také souvisí málo volného času. Pokud vaši přátelé nebo známí pořádají víkendovou akci, musíte si nechat zajít chuť, pokud máte o víkendu program. Vřele nedoporučuji jít se večer bavit s přáteli a druhý den jít do práce. Jestliže si plánujete něco dlouhodobě, musíte to nadřízenému oznámit, popřípadě si sehnat náhradu. Ale také vždy počítat s tím, že „náhrada“ vás bude po dobu vaší nepřítomnosti kontaktovat s dotazy, i když jste jí všechno velmi dobře vysvětlili.

## 5.1. Jak se stát osobním asistentem?

Na dráhu osobního asistenta se může vydat téměř každý z nás. Pokud počítá z výše uvedenými aktivitami a je ochoten je přijmout. Bělohlávek (1994) upozorňuje, že při volbě profese nebo při rozhodování o změně profese musí každý dopředu odhadnout

pravděpodobnost osobního úspěchu v novém povolání. Proto jsem zmiňovala slovíčka téměř pro každého.

Mnoho politických reprezentantů dělá výběrové řízení na tuto pozici a mnoho z nich dá na doporučení kolegů na konkrétní osobu. Já jsem se na tuto pozici dostala náhodou. Na společenské akci se můj budoucí šéf svěřil známému, že jeho asistentka odchází na mateřskou dovolenou a potřeboval by za ni náhradu. Jelikož věděl, že hledám lepší práci než noční směny na recepci hotelu, ozval se mi a domluvil mi schůzku. Na schůzce mi budoucí šéf sdělil požadavky, které na mě má a také, jak budu hodnocena. Povídali jsme si o mém vzdělání a to že studuji, pro něj nebyla překážka, což pro mě bylo klíčové. Za pár dní se mi ozvala jeho asistentka a oznámila mi, že jsem přijata. A tím to všechno začalo. Ze začátku jsem neměla moc administrativy, kterou vyřizovala asistentka již na mateřské dovolené. Program jsem od ní měla připravený a na mě bylo ho realizovat. Velmi dlouho mi trvalo, než jsem se zorientovala v pracovních složkách strany a zapamatovala si jména osob se kterými jsem se potkávala. Nadřízený mi vždy řekl, koho mám kontaktovat a kdo mi poradí například s kontakty na dané osoby. Dotazů, které jsem na šéfa ze začátku měla bylo hodně, ale byl velmi ochotný mi je zodpovědět, a tím mi ušetřil mnoho práce. Asi po půl roce jsem se začala orientovat mezi lidmi, se kterými jsem přicházela každodenně do kontaktu a administrativu jsem už dělal sama. Je velmi dobré vést si evidenci s kontakty osob, se kterými proběhla schůzka a se kterými budete ještě někdy jednat.

## 5.2. Hlavní poslání asistenta

Osobní asistent je pravou rukou politika. Jak už jsem uvedla výše, politik od asistenta očekává spolehlivost, diskrétnost, pracovní nasazení a časovou flexibilitu. Asistent vykonává úkoly, které mu byly ze strany nadřízeného zadány. Jak říká Škorňová (2003), pracovní dovednosti asistentky jsou: znalost práce na PC, znalost dalšího světového jazyka, organizace časového programu nadřízeného, vedení agend organizace pracoviště, úroveň jazykové a formální úpravy písemnosti a úroveň komunikace po telefonu. Za způsobilost asistentky považuje: sociální otevřenost, iniciativu-flexibilitu, dále to jsou organizační schopnosti a samostatnost, operativnost a rozhodnost, důvěryhodnost, sympatičnost, tolerance, orientace v podniku a znalost interkulturního prostředí. Co se týká jazykové dovednosti, není to až tak potřeba. Pokud je poslanec v přítomnosti osoby, která mluví jiným jazykem, je vždy přítomen i tlumočník. Šťastný (2006) ještě doplňuje, že asistent by měl dbát zvýšenou měrou na připravenost každé práce a promyšlenost jejího

provedení a ujasnění si co, kdy a jak se žádá – klást otázky. Asistent by se měl držet spíše v pozadí a nějak výrazně se neprojevovat. Komunikovat na společenských akcích především se svými kolegy asistenty. S politiky se přivítat, pozdravit je, ale nepouštět se s nimi do hlubší konverzace. Měl by mít svého šéfa neustále na očích, aby viděl, zda něco nepotřebuje. Pokud by se nadřízený otočil a nikde svého asistenta neviděl, mohli bychom se dostat do nepříjemné situace. Hlavní poslání asistenta je být svému nadřízenému neustále po ruce. Pokud si chceme někam odběhnout, je dobré to svému šéfovi říct, nebo naznačit, pokud není zrovna možnost přímé komunikace. Pokud jste již oba sehraní, navzájem se při gestikulaci, kterou Výrost (1997) označuje jako výrazný pohyb některé části lidského organismu, nejčastěji rukou, někdy i nohou, hlavy nebo celého těla, pochopíte.

## 5.3. Vystupování osobního asistenta na veřejnosti

Pro člověka, který se rozhodl nebo již vykonává práci osobního asistenta, je velmi důležité, aby vystupoval a byl ošacen v rámci společenské normy. Není možné, aby doprovod, který většinou politikovi je, byl nevhodně oblečen nebo se nevhodně choval. V rámci tohoto zaměstnání se asistent potkává s důležitými lidmi a účastní se prestižních akci nebo večeří. Asistent je zároveň nositelem dobrého jména politika, a proto je zcela nutné, aby věděl, jak se na společenské akci chovat, co si obléci nebo jak konverzovat s ostatními. Pro tyto případy doporučuji shlédnout pár lekcí nebo absolvovat semináře o stolovaní, úpravě zevnějšku, etiketě a komunikaci našeho předního znalce společenské etikety Ladislava Špačka.

### 5.3.1. Společenské akce

Zajisté všichni víme, že společensky významnější lidé jsou v určitých rolích zvýhodňování a je jim tím prokazována úcta. Obecně je známo, že starší člověk je společensky významnější než mladší a také žena je společensky významnější než muž. V našem případě je společensky významnější nadřízený než podřízený. Těmto lidem prokazujeme úctu a přizpůsobujeme tomu také své chování. Mnohokrát se stane, že budete dělat doprovod svému šéfovi na formální akci. Může to být buď banket, formální recepce nebo významný ples. Na těchto akcích je důležité, abychom dorazili pokud možno včas. Bude nám tolerováno 15 minut zpoždění. Na tyto akce se jezdí většinou z domu, tzn., že nejsou jen jednou částí na programu dne, ale jsou většinou jedinou akcí na programu celého dne. Je dobré vědět, kdo ze stranických kolegů se akce bude účastnit, jaké významné osoby budou

přítomny, kdo akci pořádá a za jakým účelem. Pozvánku, která na tuto akci přišla, si ponechá asistent. Pokud asistent a poslanec přijíždějí na danou dobu zvlášť, asistent čeká šéfa nejlépe u parkoviště a poté přicházejí na akci společně. Pokud jde o dobročinnou akci nebo ples, je vhodné se dopředu domluvit s organizátory, zda očekávají dar, např. do tomboly či dražby. Pokud ano, většinou ho obstarává a zařizuje asistent po domluvě s nadřízeným. Dalšími formálními akcemi jsou slavnostní otvírání, zahájení, ukončení sezony apod., tady opět musíme mít přehled kdo se akce zúčastní, informace o organizátorech, popř. drobné informace z historie instituce, a také musíme mít na tuto akci pozvánku. Pokud ji zapomeneme a náš nadřízený je očekáván nebo je významnou osobností, není fyzická pozvánka potřeba. Dobré je ji mít ovšem v ruce, aby šéf viděl, že jsme se na akci připravovali. Co se týká neformálních akcí např. oslavy narozenin, sportovní nebo dětský den, ochutnávka, košt a jiné, volíme oblečení a úpravu dle akce. Na oslavu opět obstaráváme dárek, na sportovní nebo dětský den obstaráme drobné dárky pro děti. Pokud sportovní den pořádáme, obstaráváme také ceny, popř. vítězné poháry.

### 5.3.2. Oblékaní a úprava

Vnější vzhled, co si budeme povídat, je velmi důležitý pro tuto práci. Osobní asistent politického reprezentanta by měl vypadat reprezentativně, upraveně a měl by být vhodně oblečen. Tyto tři zmíněné je velmi těžko definovat. Když někdo řekne, že má být člověk upravený a reprezentativní, je na každém jednotlivci co si pod tímto pojmem představí. Abychom toto téma lépe specifikovali uvedeme některé druhy akcí a vhodné oblečení na ně, také obličejovou úpravu asistenta a celkovou úpravu.

Účes – kdysi kdosi řekl, že ženy nejsou krásné a ošklivé, ale upravené a neupravené. Můžeme mít krásné, drahé oblečení, ale pokud máme neupravené rozcuchané vlasy, všimne si každý na první pohled těchto vlasů (Ciglerová, 2002). Účes bychom měli zvolit takový, aby se jednoduše upravoval a zároveň nám slušel. Můžeme poprosit odborníka, aby nám účes doporučil. Já osobně jsem se upravovat naučila sama. Nosím především drdol vzadu na hlavě, který obvykle doplním textilní růží nebo kovovým doplňkem, a obyčejný drdol vypadá rázem mnohem elegantněji. Hlavně bychom měli zvolit takový účes, aby nám vydržel celý den a i večer vypadal pořád dobře. Malý lak na vlasy a hřebínek jsou nepostradatelnou součástí každé kabelky osobní asistentky. Co se týká mužů, nejvíce praktická varianta je krátký sestřih, který se dá zpevnit např. tužidlem, a účes tak drží celý den. Muži to mají v tomto ohledu jednodušší.

Líčení – žena by se měla líčit dle programu. Běžné denní líčení by nemělo být nějak výrazné. Toto líčení zvládne každá žena sama. Postačí jí k tomu řasenka a jemná tužka na oči a můžeme přidat i pudr. Některé z těchto tří líčidel opět nechybí v kabelce mnoha žen. Pokud se jedná o večerní líčení, může žena kosmetických líčidel poněkud přidat. Více zvýraznit oči a nanést výraznější make-up. Pokud žena neví jak se má nalíčit, je dobré se řídit zásadou „méně je někdy více“. U mužů tato starost opět odpadá.

Ruce – důležitou součástí našeho zevnějšku jsou také naše ruce. Neuvědomujeme si to, ale lidé si jich všímají mnohem více, než toho, jak jsme oděni. Neupravené ruce nepůsobí zrovna pěkně. Žena nemusí chodit každý týden ke manikérce, ale postačí, když si nehty upraví sama. Pokud si žena nehty lakuje, je dobré, když si vybere vhodnou barvu laku vzhledem k oděvu a příležitosti. Nedoporučuji moc výrazný lak na nehty nebo extrémně dlouhé nehty. U mužů postačí, když mají nehty krátké, bez záděrů. Ruce jsou naší vizitkou, a to zejména při podávání ruky druhé osobě. Mokré a studené ruce jsou velmi nepříjemné. Důležitý je také stisk. Při podání rukou, bychom měli stisknout silně, ale zároveň jemně.

Nohy – pokud má žena sukni, měla by vhodně zvolit délku. Délka záleží také na věku dotyčné. Mladší ženy mohou zvolit délku nad kolena, u starších žen je vhodnější délka pod kolena. Je doporučeno, aby žena nosila punčochy pokud nejsou velká horka. „Nahaté“ nohy působí podle Ciglerové (2002) neupraveně. Pánové nosí z velké většiny dlouhé kalhoty, v létě tříčtvrteční kalhoty pod kolena.

Oděv – druh akce nám také předurčuje druh oblečení. Pánové to mají jednoduché. Oblekem nikdy nic nezkazí, ale dámy musí mít poněkud rozšířenější garderobu. U mnoha povolání, kde se nosí stejnokroje, si lidé s oblečením nemusejí příliš lámat hlavu. U osobních asistentek je oblečení dáno akcí, na kterou se chystá. Velmi oblíbený je volný oděv ve kterém se žena cítí pohodlně. V šatníku asistentky by neměly chybět dlouhé společenské kalhoty, několik košil, kostýmek, sukně, šaty a společenské halenky. Jak již bylo uvedeno, záleží na společenské akci. Pokud jde např. o sportovní den, doporučuji sportovní oblečení a pohodlnou obuv. Pokud jsou v jeden den dvě akce, které se od sebe společenskou kulturou liší, je dobré zvolit kompromis nebo si vzít náhradní oblečení. Na převlečení ovšem nebývá mnoho prostoru. Oblečení volím vždy ne příliš vyzývavé, ale přesto ženské. Problém nastává zejména v letních dnech, kdy teploty stoupají mnohdy na 30°C. V tomto počasí je vhodné vzdušné a prodyšné oblečení.

Celkový dojem a vzhled by měla žena upravit tak, aby jí oděv ladil s obuví, kabelkou nebo kabátem. Žena by měla také příjemně vonět, proto je vhodné mít sebou malý parfém a malé balení deodorantu v kabelce. U pánů je také na místě aby byli příjemně cítit.

## 5.4. Kancelářské práce

Pokud není asistent zrovna v terénu, sedí v poslanecké kanceláři a třídí poštu, e-maily, vyřizuje vzkazy, zvedá telefony, plánuje a organizuje program. Každá kancelář má svoji otevírací dobu. Pokud asistent nemůže být v této době přítomen, je dobré tuto informaci vyvěsit na dveře. Pošta je součástí, která vám zabere nejvíce času. Žádosti, prosby, stížnosti, pozvánky a mnoho jiných musíte roztřídit podle důležitosti, prostudovat a poté přednést šéfovi, který vám řekne, co dál. To platí i u e-mailů. Během tří dnů může na mail dojít až 30 e-mailů a vy musíte každý z nich důkladně prostudovat, aby vám něco neuniklo. Perlička je v tom, že poslanec má i tři až čtyři emailové adresy. Pokud nějaký mail opomeneme, může vzniknout problém, za který poneseme odpovědnost. Pokud zvoní telefon, představíme své jméno a poté organizaci, ve které pracujeme. Pokud občan trvá na osobním telefonátu, musíme ho ujistit, že vzkaz předáme, nebo domluvíme schůzku. Za žádnou cenu neposkytujeme soukromé telefonní číslo svého nadřízeného. Mnoho občanů přichází osobně za účelem sjednání schůzky. Poslanec dochází až na sjednané schůzky, proto je těžké vysvětlit lidem, že právě v tento okamžik přítomen není. Schůzka se domlouvá na 20-30 minut a všechny schůzky jdou po sobě. Za tuto dobu lidé stihnou říci to nejpodstatnější a domluvit se na dalším postupu. Když přichází další osoba na schůzku, upozorníme taktně poslance, že by měl v předešlém rozhovoru končit. Po skončení všech schůzek se obvykle přejíždí na další program. Pokud zrovna neřídíte, proberte se šéfem všechny předešlé schůzky a chtějte vědět své úkoly, které je potřeba udělat na základě setkání s občanem. V kanceláři se také plánuje program. Nejdříve seznámíme poslance s námi navrhovanou časovou osou programu a pak s ním probereme změny, které si přeje. Tyto probrané změny učiníme co nejdříve.

## 5.5. Řízení kanceláře a její vhled

Prostor ve kterém je umístěna naše kancelář, by měl být dostatečně velký pro jednu nebo dvě osoby (pokud ji máte samostatně), protože více osob se ve vaší vlastní kanceláři společně mnohokrát nepotká. Kancelář můžete mít spojenou s nadřízeným, kdy váš prostor bude oddělen jen příčkou, nebo můžete mít samostatnou kancelář hned vedle té šéfovi. Druhá varianta je mnohem pohodlnější a útulnější, protože si můžeme svůj pracovní prostor zařídit doplňky, které se líbí nám. Měli bychom se ovšem vyvarovat toho, že si z kanceláře uděláme útulný pokojíček přeplácený mnoha zbytečnostmi. Velká okna a dostatek světla jsou také klíčová. Pokud nemáme dostatek denního světla, je dobré mít místnost dostatečně osvětlenou lampami, závěsnými svítidly nebo stropním osvětlením.

Dostatek denního světla je problém zejména u starých budov, kde jsou malá okna. Ve starších budovách můžeme najít také nechvalně známé zářivky, které neustále problikávají nebo bzučí. Denní světlo je ovšem podceňováno i v moderních budovách. Dostatek světla nám posiluje koncentraci a zlepšuje motivaci.

V kanceláři by nemělo chybět: prostorný stůl, na kterém se budete lehce orientovat a zároveň se vám na něj vejde kancelářská technika. Stůl by měl být uklizen a smysluplně uspořádán. Součástí stolu je pojízdná židle a židle pro případné hosty. Skříně a skříňky jako úložný prostor na sklenice, šálky, papíry, dokumentaci a také skříň na ukládání kabátů. Soukromé věci asistenta jako kabelka, taška a svrchní oblečení, by měly být schovány. Pokud je budeme mít poházeny všude možně, nebude to působit profesionálně. Z kancelářské techniky je nezbytné vlastnit: počítač, telefon, tiskárnu s faxem, skenerem a kopírkou a velmi důležitý je skartovací stroj – není totiž vhodné, abychom důležité a již nepotřebné dokumenty vystavovali pro uklízečku nebo návštěvy. Každá kancelář v nás vzbuzuje nějaké emoce a pocity. Barvy, zařízení, textilie a použité materiály se odvíjejí od toho jak se má zaměstnanec v pracovním prostředí cítit. Například kancelář dětského psychologa by měla být vymalována veselými barvami, měla by mít pár plyšových zvířat nebo hraček, popřípadě koutek s dětskými židličkami a stolkem, kde může rozhovor s dítětem probíhat, protože dítě, když sedí na nábytku jeho velikosti, bude si připadat přirozeněji, než kdyby sedělo na velké židli, kde nedosáhne ani nohama na zem. Tím chceme říct, že vybavení a vzhled kanceláře se odvíjí od účelu použití každé kanceláře.

## VÝZKUMNÁ ČÁST DIPLOVÉ PRÁCE

# 6. METODOLOGICKÝ RÁMEC VÝZKUMU

Jak již napovídají názvy použitých psychologických dotazníků, hlavními předměty výzkumu v naší práci jsou motivace a životní spokojenost.

Snažíme se zjistit, zda jsou nějaké zvláštnosti v motivaci a životní spokojenosti u asistentů politických reprezentantů. Zaměřili jsme se na asistenty politických reprezentantů ve Zlínském kraji a okolí z jedné politické strany. Výsledky srovnáváme s normou použitých dotazníků.

V teoretické části se zabýváme již zmíněnou životní spokojeností a motivací. Snažíme se nastínit také práci osobního asistenta politického reprezentanta a uvádíme s oběma rolemi související informace o politické situaci v ČR.

Je nutno konstatovat, že dosažitelná empirická data vztahující se k motivaci a životní spokojenosti osobního asistenta politického reprezentanta jsou jako zdroj opory a argumentace k níže formulovaným hypotézám obsahově velmi chudá. O prožívání, pracovním chování a životním stylu politiků najdeme v literatuře dostatek informací, avšak jejich poradcům a asistentům je věnována pozornost minimální. Z těchto důvodů jsme hypotézy formulovali především na základě vlastní či cizí zkušenosti, resp. jsme vycházeli z obecnějších logických předpokladů. Prakticky ve všech hypotézách ( kromě čtvrté ) figuruje jako jedna ze dvou hlavních proměnných celková životní spokojenost. Jde o kumulovanou proměnnou s vysokou vypovídací hodnotou. V relacích k dimenzím motivačního profilu, tj. k dosahování úspěchu, k zaměření na úspěch a k orientaci na ekonomický prospěch (právě tyto dimenze jsme záměrně vybrali proto, poněvadž se domníváme, že jsou velmi významnými motivy politické práce) se dalo očekávat, že daná úspěšnost a dosahovaný finanční a hmotný zisk budou silnou podporou pro celkovou životní spokojenost, event naopak: že tato celková spokojenost ještě více aktivuje sílu uvedených motivů. Hypotézy jsme si takto dovolili formulovat jako jednostranné. Pouze hypotézu č.5 jsme formulovali jako oboustrannou, neboť jsme nebyli schopni odhadnout, zdali se v našich výstupech objeví u celkové životní spokojenosti vyšší průměrné skóry u žen či mužů.

## 6.1. Formulace problému

Pro metodologický rámec výzkumu jsme stanovili následující problémové okruhy:

Problém č.1

Jaký je profil dimenzí motivačního profilu asistentů politických reprezentantů?

Problém č.2

Jaká je kvalita životní spokojenosti asistentů politických reprezentantů?

Problém č.3

Existují statisticky významné relace mezi celkovou životní spokojeností a vybranými dimenzemi dotazníku MP-z?

Problém č.4

Existuje statisticky významný rozdíl mezi průměrným skórem celkové životní spokojenosti z hlediska intersexuálního?

### 6.1.1. Cíle výzkumu

1. Hlavním cílem anonymního dotazníkového šetření je analyzovat, jaká je úroveň životní spokojenosti našich respondentů.
2. Analyzovat dimenze motivačního profilu respondentů.
3. Zjistit, zdali je statisticky významný rozdíl v životní spokojenosti mezi muži a ženami.
4. Nalézt souvislost mezi celkovou životní spokojeností a dosahováním úspěchu u respondentů.
5. Nalézt souvislost mezi celkovou životní spokojeností a zaměřením se na úspěch u respondentů.
6. Nalézt souvislost mezi životní spokojeností a zaměřením se na ekonomický prospěch respondentů.

### 6.1.2. Formulace hypotéz

H1: U výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a dosahováním úspěchu.

H2: U výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a zaměřením na úspěch.

H3: U výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a orientací na ekonomický prospěch.

H4: U výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi zaměřením na úspěch a orientací na ekonomický prospěch.

*Pozn.: H1 – H3 : Platí zvlášť pro soubor mužů a zvlášť pro soubor žen.*

H5: Mezi průměrnými skóry celkové životní spokojenosti u žen a mužů existuje statisticky významný rozdíl.

## 6.2. Aplikovaná metodika

Pro náš kvantitativní výzkum jsme použili celkem dva dotazníky. Dotazník MP-z, který obsahuje devět dimenzí.

Dále pak dotazník DŽS – dotazník životní spokojenosti, který obsahuje celkem jedenáct škál.

Dotazník jsme vybírali i s ohledem na omezené časové možnosti našich respondentů (předpokládali jsme, že doba vyplnění dotazníku potrvá nejdéle 30 minut). A také proto, že, že naši respondenti jsou rozmístěni po celé ČR a bylo by velmi časově náročné a finančně nákladné za nimi dojíždět, pokud by se jednalo například o rozhovor.

## 6.3. Psychologické metody – dotazník

Dotazník v jeho základní podobě není nic jiného než standardizované interview předložené v písemné podobě. Dotazník je poměrně často zaměňován s testem v psychometrickém slova smyslu. (Ferjenčík, 2000, str. 183).

### 6.3.2. Dotazník DŽS

Dotazník životní spokojenosti DŽS jehož autory jsou J. Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher, E. Brähler. Česká verze Dotazníku životní spokojenosti byla u nás vydána v roce 2001 firmou Testcentrum v Praze (překlad a úprava Kateřina Rodná a Tomáš Rodný). Tento dotazník slouží k relativně spolehlivému zachycení individuálního obrazu celkové životní spokojenosti člověka a diferencování této spokojenosti do deseti oblastí. Dotazník vznikl v Německu, kde byl i standardizován na vzorku 2870 osob. Nyní je k dispozici české vydání této metody

DŽS lze využít v mnoha oblastech - např. v průběhu léčby chronicky nemocných, v sociologicky orientovaných výzkumech, v průběhu psychoterapie k hodnocení její účinnosti apod. Dotazník je určen pro dospělé a děti od 14 let.

Dotazník životní spokojenosti obsahuje 10 škál, které postihují různé složky životní spokojenosti. Každé škále odpovídá 7 položek, na něž vyšetřovaná osoba odpovídá na sedmibodové stupnici (od "velmi nespokojen(a)" až po "velmi spokojena)"). Na základě skórů dosažených v těchto škálách vypočteme index tzv. celkové životní spokojenosti. Životní spokojeností je přitom míněno individuální posouzení minulých a současných životních podmínek a perspektivy do budoucnosti.

Psychologická diagnostika – dostupné na: http://www.psychodiagnostika.cz/index.php?akce=dzs uvádí, že pro vyšetření pomocí DŽS je jako testový materiál zapotřebí pouze záznamový arch. Jeho vyplnění zabere 5 až 10 minut. Rovněž vyhodnocení je velmi rychlé. Hrubé skóry se převádějí na staniny, které se do vyhodnocovacího listu zaznamenávají graficky. Výsledkem je pak graficky znázorněný profil životní spokojenosti.

**Přehled škál**

**1. Zdraví.** Osoby s vysokou hodnotou v této škále jsou spokojeny se svým celkovým zdravotním stavem, se svou duševní i tělesnou kondicí, se svou fyzickou výkonností a odolností proti nemocem. To zahrnuje i příp. bolesti a nemoci.

**2. Práce a povolání.** Osoby s vysokou škálovou hodnotou jsou spokojeny se svou pozicí v zaměstnání, se svými úspěchy a s možnostmi vzestupu. Pozitivně hodnotí jistotu své profesionální budoucnosti a jsou spokojeny s mírou požadavků a zátěže v zaměstnání.

**3. Finanční situace.** Osoby s vysokou škálovou hodnotou považují svůj příjem, výši svého majetku a svůj životní standard za uspokojující. To platí také pro zajištění existence, možnost výdělku v budoucnosti a zajištění ve stáří. Tomu odpovídá spokojenost s finančními možnostmi rodiny.

**4. Volný čas.** Osoby s vysokou škálovou hodnotou jsou spokojeny jak s délkou, tak s kvalitou svého volného času a své dovolené. Dobu, kterou mají k dispozici pro koníčky a pro blízké osoby, hodnotí pozitivně, stejně jako celkovou pestrost ve volném čase.

**5. Manželství a partnerství.** Osoby s vysokou škálovou hodnotou jsou v podstatných aspektech svého manželství, resp. svého partnerského života spokojeny s požadavky, se společnými aktivitami, s partnerovou otevřeností, pochopením a ochotou pomáhat, s něžností a bezpečím.

**6. Vztah k vlastním dětem.** Osoby s vysokou škálovou hodnotou hodnotí vztahy k vlastním dětem celkově pozitivně. Jsou spokojeny se svým vlivem na děti, se společnými aktivitami a s tím, jak si jich děti cení.

**7. Vlastní osoba.** Osoby s vysokou škálovou hodnotou jsou spokojeny s mnoha aspekty své osoby: se svým vzhledem, svými schopnostmi, charakterem, svou vitalitou a sebevědomím. K tomu patří také hodnocení způsobu života, který až doposud vedly, a vycházení s ostatními lidmi.

**8. Sexualita.** Osoby s vysokou škálovou hodnotou pozitivně hodnotí svou fyzickou atraktivitu a jsou spokojeny se svou sexuální výkonností, svými sexuálními kontakty a sexuálními reakcemi. To zahrnuje možnost otevřeně hovořit o oblasti sexuality a obecně sexuální harmonii s partnerem.

**9. Přátelé, známí, příbuzní.** Osoby s vysokou škálovou hodnotou jsou spokojeny se svými sociálními vztahy, tzn. s kruhem svých přátel a známých, se svými příbuznými a se svými kontakty se sousedy. Pozitivně hodnoceny jsou sociální aktivity a společenská angažovanost a obecně četnost styků s ostatními.

**10. Bydlení.** Osoby s vysokou hodnotou jsou spokojeny se svými bytovými podmínkami, tzn. s velikostí, stavem a polohou bytu, s dostupností dopravních prostředků, s náklady, stejně jako obecně se standardem bydlení.

**11. Celková životní spokojenost.** Osoby s vysokou škálovou hodnotou jsou v mnoha oblastech života nadprůměrně spokojeny. To se týká jejich zdravá, životní situace, volného času, jejich vlastní osoby a sexuality, kruhu přátel, známých a příbuzných a standartu bydlení. (Fahrenberg, 2001)

### 6.3.1. Dotazník MP-z

Dotazník Motivační profil Ing. Jiřího Pavláta (2004) zjišťuje motivační profil zejména pracovníka/zaměstnance.

Využívá se zejména v personalistice. Motivačnímu profilu je potřeba věnovat pozornost na podnikové úrovni jak při výběru a přijímání pracovníků, tak i v souvislosti s jejich vedením, hodnocením, odměňováním, řízením jejich profesní kariéry a v dalších souvislostech s pracovní spokojeností.

Dotazník se skládá z 2 stran a 54 tvrzení, na které má respondent odpovědět: Souhlasím / Nesouhlasím. Vyhodnocování se provádí součtem kladných odpovědí vždy pro šest položek pod sebou, které jsou vždy pro jednu dimenzi. Výsledné součty se vynesou na vyhodnocovací arch do příslušných dimenzí. Minimální skór 0 představuje levý pól dimenze, maximální

skór 6 je pravý pól dimenze. Průměr normy je zde číslo 3. Vzájemným spojením hodnot je vytvořen motivační profil

pracovníka, který nám ukazuje, jaké jsou hybné síly, které člověka motivují k pracovnímu výkonu.

Dotazník je tvořen spektrem dimenzí různého obsahu. V každé dimenzi je pro konkrétního jedince charakteristický silnější či slabší příklon k jednomu či druhému pólu dimenze.

Devět dimenzí dotazníku MP-z:

| | |
|---|---|
| MP1 – 0 = vyhýbání se neúspěchu, | 6 = dosahování úspěchu; |
| MP2 – 0 = zaměření na činnost a její obsah, | 6 = zaměření na úspěch; |
| MP3 – 0 = zaměření směrem od podniku, | 6 = zaměření směrem k podniku; |
| MP4 – 0 = orientace na pocit bezpečí, | 6 = zaměření se na riziko; |
| MP5 – 0 = orientace na budoucnost, | 6 = zaměření na aktuální stav; |
| MP6 – 0 = skupinová orientace, | 6 = individuální orientace; |
| MP7 – 0 = prosociální orientace, | 6 = zaměřenost na vlastní osobu; |
| MP8 – 0 = pasivita, klid, | 6 = činorodost; |
| MP9 – 0 = orientace na morální uspokojení | 6 = orientace na ekonomický prospěch |

**MP1 – Vyhýbání se neúspěchu versus dosahování úspěchu**

(položky 1 až 6)

Tato škála informuje o postoji pracovníka ke každodenním situacím.

V prvním případě se pracovník cítí ohrožen každodenní situací. Raději se neprojevuje a projevuje vyhýbavé chování. Pracuje sice usilovně, ale neustále trpí pocity viny z neodvedení té nejlepší práce. V opačném pólu pracovník považuje každodenní situace za výzvu a příležitost k úspěchu. Má tendence k seberealizaci a sebeaktualizaci.

**MP2 – Zaměření na činnost a její obsah versus zaměření na úspěch**

(položky 7 až 12)

Pracovník se může orientovat na pracovní činnost, na její obsah a může být zcela spokojen z výkonem a věcnými výsledky činnosti a úspěch vnímá jako nepodstatný. Nebo cítí potřebu společenského uznání, publicity a slávy. Je značně soupeřivý a jde mu zejména o společenské postavení

**MP3 – Zaměření směrem od podniku versus zaměření směrem k podniku**

(položky 13 až 18)

První pól zachycuje pracovníka jako usilujícího o nezávislost a majícího potřebu vykonávat své zájmy a koníčky. Nesnese využívání sebe podnikem. Opačný pól charakterizuje jedince, který je identifikován se svojí prací. Je motivován, zjevně iniciován. Má velký zájem o dění v organizaci. Práce je jeho smysl života a své nadřízené zbožňuje.

**MP4 – Orientace na pocit bezpečí versus zaměření se na riziko**

(položky 19 až 24)

Pracovník je v této dimenzi zařazen jako nesnášející riziko a snažící se mu vyhýbat. Má strach o své zdraví a není ochoten ho jakýmkoliv způsobem nasadit. Konfliktní a obtížné situace ho psychicky zatěžují. V opačném případě pracovníkovi nevadí velká rizika. V krajním případě je ochoten vsadit i svůj život. Rizikové prostředí ho stimuluje. Nedodržuje pravidla bezpečnosti práce a pocity strachu potlačuje natolik, že mu nebrání v pracovní činnosti.

**MP5 – Orientace na budoucnost versus zaměření na aktuální stav**

(položky 25 až 30)

Zaměstnanec orientovaný na budoucnost má jasnou představu o ní. Neustále se na budoucnost zaměřuje i bez zohlednění situačních okolností. Má mnohdy „hlavu v oblacích“.

Ve vyhraněné podobě neexistují jakékoliv cíle a perspektivy a člověk žije pouze přítomností. Může mít nejasné cíle a nejasná kritéria výkonnosti. Hodně věcí ponechává náhodě.

**MP6 – Skupinová orientace versus individuální orientace**

(položky 31 až 36)

V této kategorii je motivace zaměřena na ztotožnění se jedince s určitou významnou skupinou lidí, s jejich názory, postoji a cíli. Může jít o členy rodiny spolupracovníky, atd. Naopak jedinec, který není závislý na sociálních kontaktech je samostatný a nezávislý jedinec. V některých situacích může být i bezohledný a není moc oblíbený. Je schopen nést odpovědnost za svá rozhodnutí.

**MP7 – Prosociální orientace versus zaměřenost na sebe**

(položky 37 až 42)

K dominantním charakteristikám jednoho pólu patří zaměření na prospěch druhých. Pracovník má tendenci něčemu nebo někomu sloužit, obětovat se apod. Nejdůležitější motivací je konat dobro. Protipól této dimenze je zaměření se k sobě samému, s ohledem na svůj prospěch. Naplňuje pouze svoje potřeby.

**MP8 – Pasivita, klid versus činorodost**

(položky 43 až 48)

Někteří pracovníci preferují v práci klid a pohodu a neměnnost pracovních úkolů. Někteří zase preferují nezkrotnou činorodost. Jsou velmi aktivní a nesnáší monotónii.

**MP9 – Orientace na morální uspokojení versus orientace na ekonomický prospěch**

(položky 49 až 54)

Poslední dimenze stojí na základě dvou protipólů. První z nich reprezentuje pracovníky s etickými, morálními a ideovými hodnotami. Těmto lidem jde hlavně o dobro a své potřeby naplňuje lidskou blízkostí. Druhá dimenze charakterizuje pracovníky jako milovníky konzumního životního stylu. Peníze či hmotné věci jsou pro ně zařazeny na nejvyšším stupni hodnotových preferencí. (Pavlát, 2004)

## 6.4. Statistické zpracování dat

Dotazník MP (2004) a DŽS (2001) byly vyhodnoceny dle pokynů v manuálech testových metod. Data jsme zpracovávali v programu Microsoft Excel do přehledných tabulek a poté v tomto programu došlo k vyhodnocení pomocí statistických metod Pearsonova korelačního koeficientu Studentova t-testu a popisné statistiky ( Reiterová, 2004 ).

## 6.5. Zkoumaný soubor

Našeho výzkumu, který se zaměřuje na životní spokojenost a motivaci se zúčastnilo celkem 36 respondentů, kteří pracují jako osobní asistenti politických respondentů. Respondenti byli pouze ze Zlínského kraje a okolí. Z celkového počtu respondentů se výzkumu zúčastnilo celkem 13 (36%) žen a 23 (64%) mužů. Průměrný věk žen je 31,5 a mužů je

39,4. Celkový průměr je 36,3 let. Průměrná seniorita u žen je 5,5 a u mužů 7,2. Celková seniorita je průměrně 6,5 let.

Vysokoškolského vzdělání dosáhly 4 ženy, 8 mužů. Středoškolského vzdělání dosáhlo 8 žen a 12 mužů. Výuční list obdržela 1 žena a 3 muži a pouze základního vzdělání nedosáhla žádná žena ani muž. Celkem absolvovalo vysokou školu 12 respondentů, střední školu 20 respondentů a výuční list 4 respondenti.

*Tabulka č. 1 – základní popis souboru*

| | **počet** | **věk** | **seniorita** | **vzdělání** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | **ZŠ** | **VL** | **SŠ** | **VŠ** |
| **ženy** | 13 | 31,5 | 5,5 | 0 | 1 | 8 | 4 |
| **muži** | 23 | 39,4 | 7,2 | 0 | 3 | 12 | 8 |
| **celkem** | 36 | 36,3 | 6,5 | 0 | 4 | 20 | 12 |

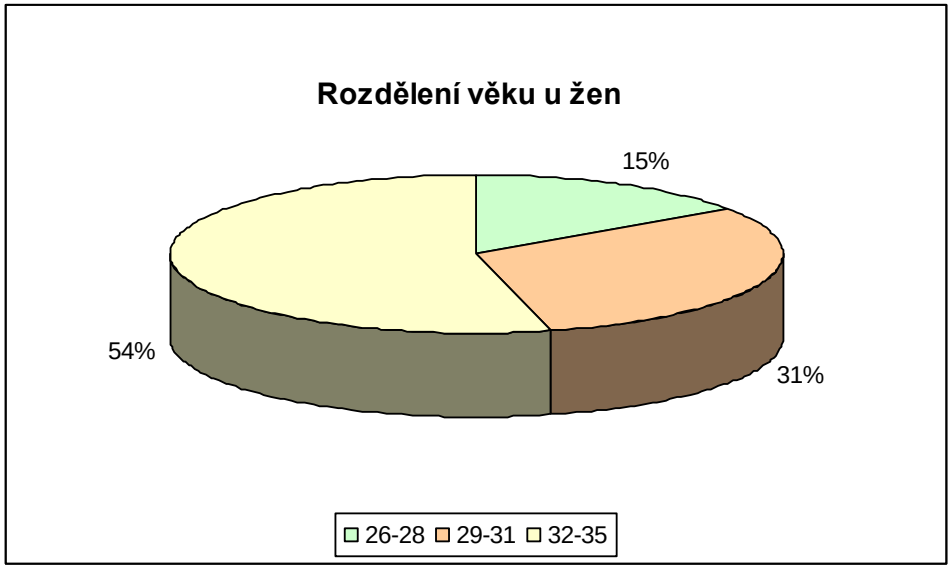
Zkoumaný soubor jsme rozdělili nejprve na muže a ženy z důvodů jiných věkových kategorií a poté do tří kategorií podle věku. Z tabulky vyplývá, že počet žen v první věkové kategorii je 2 (15,4%), druhá věková kategorie nese číslo 4 (30,8%) a třetí věková kategorie zahrnuje 7 (53,8%) žen.

Co se týče kategorie mužů, tak první kategorie obsahuje 13 (56,6%) respondentů, druhá kolonka obsahuje 5 (56,6%) mužů a poslední kategorie též 5 (56,6%).

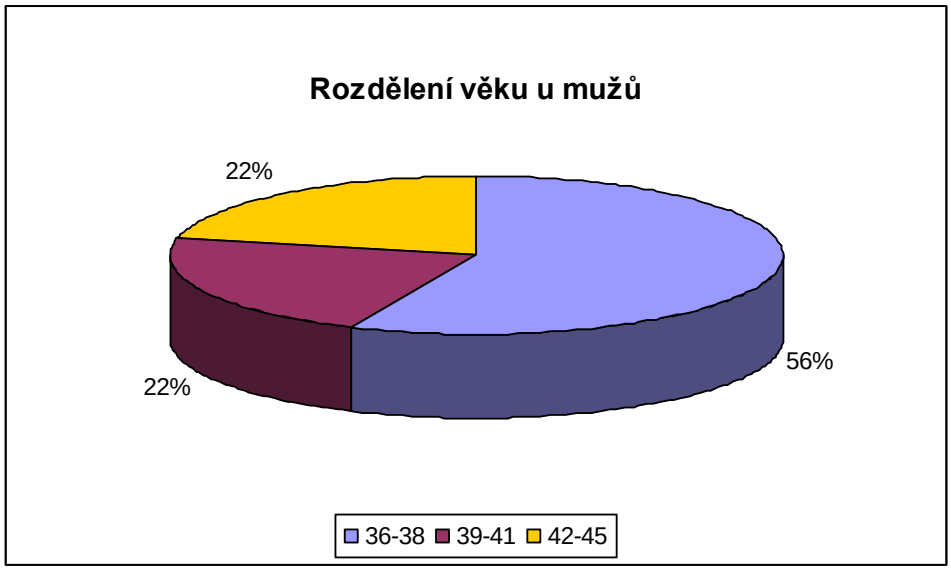
*Tabulka č.2 – popis souboru podle věku u mužů a žen*

| | ženy | | muži | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **věk** | **AČ** | **%** | **věk** | **AČ** | **%** |
| 26-28 | 2 | 15,4 | 36-38 | 13 | 56,6 |
| 29-31 | 4 | 30,8 | 39-41 | 5 | 21,7 |
| 32-35 | 7 | 53,8 | 42-45 | 5 | 21,7 |
| **celkem** | 13 | 100% | **celkem** | 23 | 100% |

*Graf č.1 – optické rozdělení věku u žen*




*Graf č.2 – optické rozdělení věku u mužů*

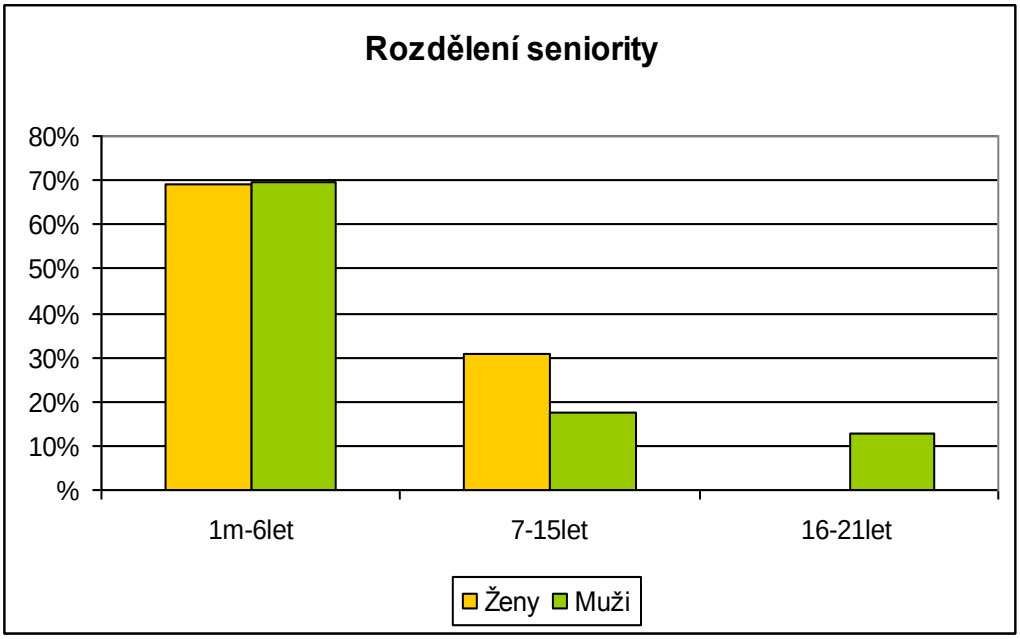


Dále jsme již celý soubor rozdělili do tří kategorií podle délky praxe (seniortity). U první kategorie je řazeno 9 žen (69,2%) a 16 (69,6%) mužů, v následují druhé kategorie jsou 4 (30,8%) ženy a 4 (17,4%) muži. Poslední věkové rozhraní zahrnuje 0 (0%) žen a 3 (13%) muže.

*Tabulka č.3 – popis souboru podle seniority u mužů a žen*

| | **ženy** | | **muži** | |
|---|---|---|---|---|
| **seniorita** | **AČ** | **%** | **AČ** | **%** |
| 0,1m-6r | 9 | 69,2 | 16 | 69,6 |
| 7r-15r | 4 | 30,8 | 4 | 17,4 |
| 16r-21 | 0 | 0 | 3 | 13 |
| **celkem** | 13 | 100% | 23 | 100% |

*Graf č.3 – optické rozdělení seniority u mužů a žen*

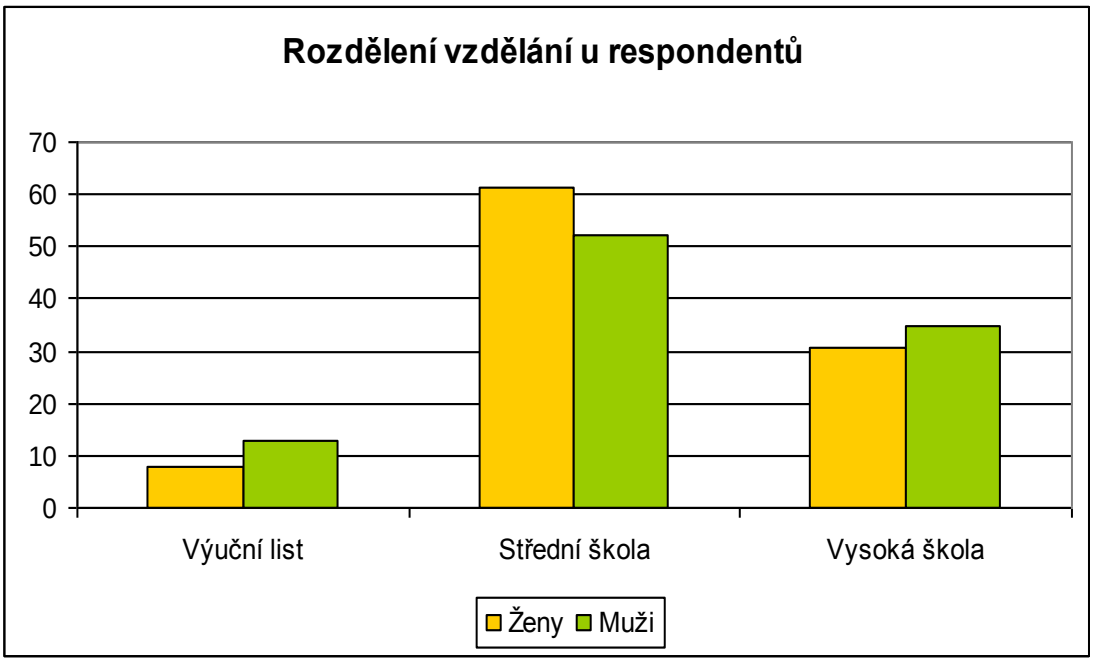


Soubor jsme také rozdělili do tří kategorií podle dosažené výše vzdělání. Výučního listu dosáhla pouze 1 žena (7,7%), 3muži (13%). Střední školu absolvovalo 8 žen (61,5%) a 12 mužů (52,2%). Vysokou školu navštěvovaly 4 ženy (30,8%) a 8 mužů (34,8%).

*Tabulka č.4 – popis souboru podle vzdělání u mužů a žen*

| | **ženy** | | **muži** | |
|---|---|---|---|---|
| **vzdělání** | **AČ** | **%** | **AČ** | **%** |
| VL | 1 | 7,7 | 3 | 13 |
| SŠ | 8 | 61,5 | 12 | 52,2 |
| VŠ | 4 | 30,8 | 8 | 34,8 |
| **celkem** | 13 | 100% | 23 | 100% |

*Graf č.4 – optické rozdělení vzdělání věku u žen a mužů*



## 6.6. Organizace a průběh šetření

Na počátku každého výzkumu je nutné si stanovit, jak bude výzkumné šetření probíhat a je také důležité, kdo výzkum bude provádět. Baláž (2011) říká, že dobrý výzkumník je nadšený a vytrvalý. S horlivostí a zápalem směřuje k dosažení vytyčených cílů. Dobrý výzkumník je inteligentní. Je schopný chápat věci a využívat nabyté znalosti v nových situacích. Dále říká, že dobrý výzkumník jedná především s morálními zásadami. Je poctivý sám k sobě i k lidem okolo. Má úzký vztah k tomu, co chce zkoumat nebo zjišťovat.

Materiály na náš výzkum byly sesbírány v období ledna až dubna 2011. Respondenti pocházejí ze Zlínského kraje a jeho blízkého okolí.

Sama pracuji jako osobní asistentka politického reprezentanta, tak pro mě nebylo těžké oslovit mé kolegy a kolegyně a požádat je o vyplnění dotazníku. Celkem jsem oslovila 42 respondentů. 13ti kolegům jsem po předešlé telefonické nebo ústní dohodě zaslala dotazník na vyplnění. V emailu měli přesné instrukce, jak při vyplňování dotazníku postupovat. od takto oslovených respondentů se mi vrátilo 11 dotazníků. Úspěšnost v tomto případě byla 84,6%. S 29 respondenty jsem se setkala po předchozí domluvě osobně. S 8 respondenty jsem se setkala jednotlivě. Většinou v kavárně, na mém nebo na jejich pracovišti. V prvním případě osobního setkání se mi vrátilo všech 8 dotazníků. Úspěšnost byla tedy 100%. V druhém případě osobního kontaktu jsem 21 dotazníků rozdala na hromadném pracovním setkání, kde jsem dotazníky rozdala s prosbou o jejich navrácení. Instrukce byly opět součástí dotazníku. V tomto případě se mi vrátilo 17 dotazníků, 4 dotazníky se mi nevrátily z důvodu pracovní vytíženosti respondentů na setkání. Úspěšnost byla tedy 81%. Celková úspěšnost při sběru dotazníku činí 85,7%, což hodnotíme velmi kladně. Z předešlých informací nám vyplývá, že osobní kontakt a vyplňování dotazníku přímo přede mnou zaručilo 100% úspěch. Pokud jsme dotazníky jen rozdali s prosbou o vyplnění nebyly jsme tak úspěšní.

Všichni respondenti vyplňovali dotazník písemně a po jejich odevzdání byl dotazník zařazen k ostatním do plátěného neprůhledného pouzdra. Jsem si jista, že anonymita respondentů byla zcela zachována. Po vyplnění dotazníku jsem vždy jen zkontrolovala, zda jsou vyplněny všechny položky. U všech odevzdaných dotazníků byly vyplněny všechny údaje.

Instrukce, které byly součástí dotazníku, zněly následovně:

*Vážení přátelé,*

*ráda bych Vás touto formou požádala o prosbu. Studuji 4. ročník Psychologie a nyní dělám diplomovou práci na téma: Motivace a životní spokojenost asistentů politických reprezentantů. Před sebou máte dotazník a já bych Vás ráda poprosila o jeho vyplnění. Je to naprosto dobrovolné, ale vyplněním mi velmi pomůžete. Dotazníky jsou naprosto anonymní a můžete se spolehnout na diskrétnost. Vyplnění Vám zabere cca 20 minut.*

*Děkuji Vám mnohokrát za ochotu.*

*Bc. Jana Došlová, osobní asistentka .....*

### 6.6.1. Symbolika výsledkové části

MP-z – dotazník Motivační profil

DŽS – Dotazník Životní spokojenosti

MP1-MP9 – 9 dimenzí Motivačního profilu

ZŠ – základní škola

VL – výuční list

SŠ – střední škola

VŠ – vysoká škola

AČ – absolutní četnost

SEN – seniorita (praxe)

PO – pohlaví

VZD – vzdělání

VEK – věk

*Symbolika dotazníku DŽS*

ZDR - zdraví

PAZ – přátelé a zaměstnání

FIN - finance

VLC – volný čas

MAN – manželství a partnerství

DET – vztah k vlastním dětem

VLO – vlastní osoba

SEX - sexualita

PZP – přátelé, známí, příbuzní

BYD – bydlení

SUM – celková životní spokojenost

*Symbolika dotazníku MP-z*

DÚ – dosahování úspěchu

ZNÚ – zaměření na úspěch

ZSP – zaměření směrem k podniku

ZNR – zaměření na riziko

ZNAS – zaměření na aktuální stav

IO – individuální orientace

ZNS – zaměřenost na sebe

ČIN – činorodost

ONEP – orientace na ekonomický prospěch

# 7. VÝSLEDKY PRÁCE

Pro velmi podobné rozložení mužů a žen ve výzkumu jsme při každém vyhodnocení výzkumu rozdělili soubor na muže a ženy a poté jsme zhodnotili také celý soubor respondentů.

## 7.1. Profil souboru z hlediska DŽS

Pro vyhodnocení výsledků při souboru DŽS jsem postupovala zcela podle určeného manuálu dotazníku. Nejprve jsem udělala tabulku se součtem u každého respondenta v jednotlivé dimenzi. Tabulka je rozdělena na muže a ženy. Do výběru jsem nezahrnovala položku PAZ – přátelé a zaměstnání, MAN – manželství a DET – vlastní děti, z toho důvodu, že někteří respondenti tyto položky nesplňují, tzn. nemají práci, nejsou ve svazku manželském nebo nemají děti.

*Tabulka č.5 – výsledky u žen v jednotlivých dimenzí a srovnání výsledků s normou DŽS*

| | DŽS | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ženy** | **PO** | **VZD** | **VĚK** | **SEN** | **ZDR** | **FIN** | **VLC** | **VLO** | **SEX** | **PZP** | **BYD** | **SUM** |
| **1** | Ž | SŠ | 35 | 13 | 28 | 41 | 37 | 29 | 39 | 32 | 35 | 241 |
| **2** | Ž | SŠ | 32 | 8 | 33 | 22 | 26 | 42 | 45 | 45 | 45 | 266 |
| **3** | Ž | VŠ | 34 | 12 | 36 | 22 | 27 | 44 | 47 | 46 | 46 | 280 |
| **4** | Ž | SŠ | 35 | 10 | 31 | 32 | 40 | 27 | 7 | 30 | 34 | 211 |
| **5** | Ž | SŠ | 28 | 3 | 42 | 26 | 49 | 38 | 36 | 33 | 43 | 235 |
| **6** | Ž | SŠ | 29 | 4 | 37 | 37 | 39 | 34 | 31 | 42 | 42 | 266 |
| **7** | Ž | SŠ | 30 | 4 | 35 | 37 | 38 | 40 | 22 | 39 | 40 | 255 |
| **8** | Ž | SŠ | 33 | 0,1 | 42 | 30 | 46 | 45 | 41 | 48 | 49 | 301,1 |
| **9** | Ž | VŠ | 32 | 6 | 37 | 23 | 30 | 26 | 32 | 34 | 26 | 214 |
| **10** | Ž | VŠ | 32 | 0,1 | 35 | 26 | 28 | 31 | 40 | 36 | 40 | 236,1 |
| **11** | Ž | VL | 26 | 1 | 42 | 47 | 44 | 42 | 42 | 40 | 38 | 296 |
| **12** | Ž | SŠ | 34 | 7 | 35 | 42 | 26 | 26 | 37 | 41 | 29 | 243 |
| **13** | Ž | VŠ | 29 | 3 | 21 | 24 | 30 | 39 | 27 | 40 | 37 | 221 |
| **CELKEM** | | | **409,00** | **71,20** | **454,00** | **409,00** | **460,00** | **463,00** | **446,00** | **506,00** | **504,00** | **3265,20** |
| **PRŮMĚR** | | | **31,46** | **5,48** | **34,92** | **31,46** | **35,38** | **35,62** | **34,31** | **38,92** | **38,77** | **251,17** |
| **NORMA** | | | | | **39,84** | **33,37** | **34,95** | **38,85** | **37,18** | **37,12** | **36,83** | **258,15** |

Z tabulky na první pohled vyplývá, že výsledky u žen se pohybují většinou u spodní hranice normy.

V tomto případě jsou ženy výběrového souboru podstatně, ve vztahu k normě se svým.zdravím nespokojeny. Existuje tedy statisticky významný rozdíl mezi normou a získanými hodnotami v dimenzi zdraví, viz. tabulka níže.

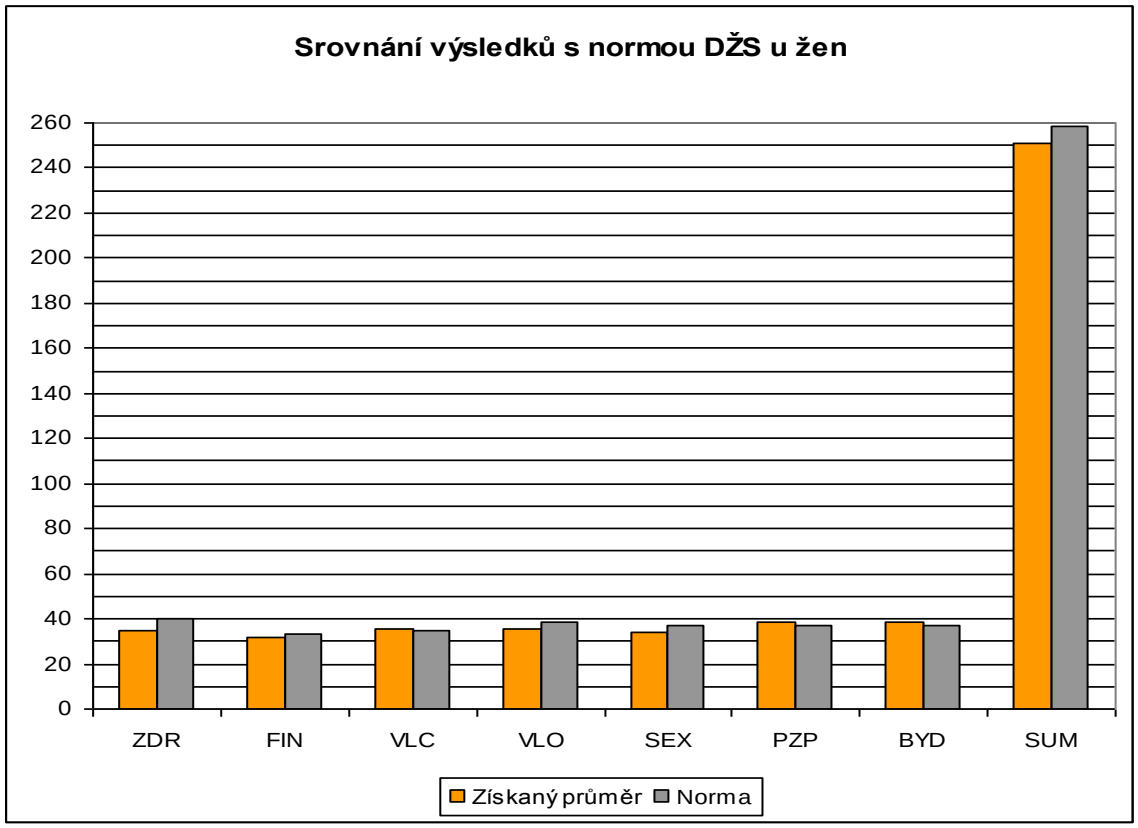
Co se tedy týká ZDR-zdraví, FIN-financí, VLO-vlastní osoby a SEX-sexuality, pohybují se výsledky na již zmíněné spodní hranici normy. Dimenze VLC-Volný čas, PZP-Přátelé, známí, příbuzní a BYD-Bydlení se přiklánějí u žen spíše k horní hranici normy tzn. spokojenosti.

*Tabulka č.6 – statisticky významný rozdíl v dimenzi zdraví u žen*

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *ZDRn* | *ZDR* |
| Stř. hodnota | 39,84 | 34,92308 |
| Rozptyl | 2,19E-28 | 35,07692 |
| Pozorování | 13 | 13 |
| Hyp. rozdíl stř. hodnot | 0 | |
| Rozdíl | 12 | |
| t stat | 2,993328 | |
| P(T<=t) (1) | 0,005602 | |
| t krit (1) | 1,782288 | |
| P(T<=t) (2) | 0,011205 | |
| t krit (2) | 2,178813 | |

Z tabulky vyčteme, že na 1% hladině významnosti je statisticky významný rozdíl mezi normou a získanými hodnotami v dimenzi ZDR-zdraví u žen v DŽS. Můžeme tedy říci, že ženy jsou na 1% hladině významnosti statisticky významně nespokojeny se zdravím.

*Graf č.5 – optické srovnání rozdílů mezi normou a získanou hodnotou u jednotlivých dimenzí dotazníku DŽS u žen.*



*Tabulka č.7 – výsledky u mužů v jednotlivých dimenzí a srovnání výsledků s normou DŽS*

| | | | DŽS | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Muži** | **PO** | **VZD** | **VĚK** | **SEN** | **ZDR** | **FIN** | **VLC** | **VLO** | **SEX** | **PZP** | **BYD** | **SUM** |
| **1** | M | VŠ | 39 | 2 | 42 | 32 | 42 | 40 | 39 | 42 | 37 | 276 |
| **2** | M | SŠ | 38 | 4 | 42 | 32 | 42 | 40 | 39 | 42 | 37 | 278 |
| **3** | M | SŠ | 37 | 4,4 | 23 | 42 | 42 | 29 | 30 | 30 | 37 | 237,4 |
| **4** | M | SŠ | 45 | 5 | 45 | 43 | 43 | 46 | 41 | 43 | 41 | 307 |
| **5** | M | SŠ | 36 | 3,6 | 30 | 34 | 33 | 27 | 38 | 38 | 37 | 240,6 |
| **6** | M | VL | 37 | 3 | 37 | 27 | 37 | 35 | 39 | 41 | 35 | 254 |
| **7** | M | VŠ | 36 | 2 | 36 | 27 | 22 | 35 | 42 | 35 | 39 | 238 |
| **8** | M | SŠ | 40 | 10 | 29 | 40 | 29 | 28 | 31 | 43 | 42 | 252 |
| **9** | M | SŠ | 42 | 21 | 43 | 40 | 38 | 42 | 43 | 42 | 43 | 312 |
| **10** | M | SŠ | 36 | 1,5 | 27 | 28 | 32 | 31 | 28 | 37 | 35 | 219,5 |
| **11** | M | SŠ | 45 | 21 | 23 | 33 | 39 | 38 | 35 | 45 | 35 | 269 |
| **12** | M | VL | 41 | 14 | 31 | 44 | 24 | 43 | 44 | 37 | 45 | 282 |
| **13** | M | SŠ | 37 | 5 | 34 | 32 | 32 | 42 | 47 | 43 | 46 | 281 |
| **14** | M | VŠ | 38 | 3 | 41 | 39 | 34 | 36 | 34 | 45 | 38 | 270 |
| **15** | M | VŠ | 43 | 12 | 28 | 33 | 31 | 37 | 34 | 38 | 38 | 251 |
| **16** | M | SŠ | 38 | 5 | 36 | 27 | 40 | 24 | 24 | 45 | 42 | 243 |
| **17** | M | VŠ | 37 | 3 | 37 | 41 | 36 | 35 | 16 | 38 | 43 | 251 |
| **18** | M | VŠ | 36 | 5 | 38 | 36 | 32 | 31 | 33 | 39 | 27 | 241 |
| **19** | M | SŠ | 39 | 6 | 37 | 47 | 49 | 41 | 40 | 43 | 42 | 305 |
| **20** | M | VL | 36 | 1,3 | 26 | 18 | 28 | 42 | 46 | 41 | 42 | 244,3 |
| **21** | M | VŠ | 37 | 2,7 | 35 | 45 | 45 | 42 | 43 | 40 | 44 | 245,7 |
| **22** | M | VŠ | 41 | 10 | 42 | 42 | 42 | 42 | 39 | 45 | 49 | 311 |
| **23** | M | SŠ | 44 | 20 | 40 | 36 | 35 | 41 | 40 | 40 | 35 | 287 |
| **CELKEM** | | | **898,00** | **164,50** | **802,00** | **818,00** | **827,00** | **847,00** | **845,00** | **932,00** | **909,00** | **6095,50** |
| **PRŮMĚR** | | | **39,04** | **7,15** | **34,87** | **35,57** | **35,96** | **36,83** | **36,74** | **40,52** | **39,52** | **265,02** |
| **NORMA** | | | | | **39,07** | **33,99** | **34,52** | **38,08** | **36,48** | **35,97** | **36,79** | **254,91** |

Z tabulky vyplývá, že výsledky u mužů se pohybují většinou u horní hranice normy. Statisticky významný rozdíl jsme našli u dimenze ZDR-zdraví, BYD-bydlení, PZP-přátelé, známí a příbuzní.

V tomto případě jsou muži výběrového souboru ve vztahu k normě se svým zdravím podstatně nespokojeni na 1% hladině významnosti. Existuje tedy statisticky významný rozdíl mezi normou a získanými hodnotami v dimenzi ZDR-zdraví, viz. tabulka níže.

Také u dimenze BYD-bydlení existuje statisticky významný rozdíl mezi normou a získanými hodnotami na 1% hladině významnosti. Muži jsou v tomto případě s bydlením spíše spokojeni, viz. tabulka níže.

U dimenze PZP-přátelé, známí a příbuzní jsme také shledali statisticky významný rozdíl mezi normou a získanými hodnotami na 1% hladině významnosti. Muži jsou v této dimenzi spíše spokojeni, viz. tabulka níže.

V celkové životní spokojenosti (SUM) jsou muži spíše spokojeni.

*Tabulka č.8 – statisticky významný rozdíl v dimenzi ZDR-zdraví u mužů*

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *ZDRn* | *ZDR* |
| Stř. hodnota | 39,07 | 34,86957 |
| Rozptyl | 4,75E-28 | 43,3913 |
| Pozorování | 23 | 23 |
| Hyp. rozdíl stř. hodnot | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | 3,058136 | |
| P(T<=t) (1) | 0,002881 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,005761 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

Z tabulky vyčteme, že na 1% hladině významnosti je statisticky významný rozdíl mezi normou a získanými hodnotami v dimenzi ZDR-zdraví u mužů v DŽS. Můžeme tedy říci, že muži jsou na 1% hladině významnosti statisticky významně nespokojeni se svým zdravím.

*Tabulka č.9 – statisticky významný rozdíl v dimenzi BYD-bydlení u mužů*

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *BYD* | *BYDn* |
| Stř. hodnota | 39,52174 | 36,79 |
| Rozptyl | 22,80632 | 2,11E-28 |
| Pozorování | 23 | 23 |
| Hyp. rozdíl stř. hodnot | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | 2,743314 | |
| P(T<=t) (1) | 0,005932 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,011864 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

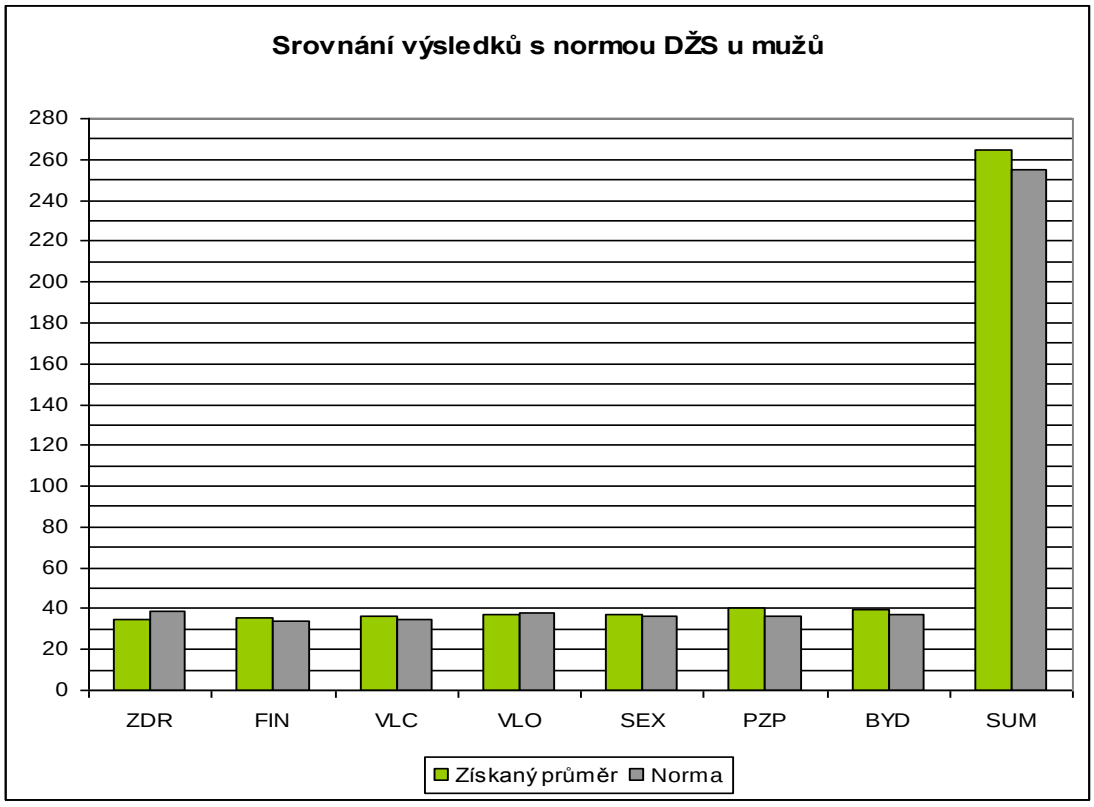
Z tabulky vyčteme, že na 1% hladině významnosti je statisticky významný rozdíl mezi normou a získanými hodnotami v dimenzi BYD-bydlení u mužů v DŽS. Můžeme tedy říci, že muži jsou na 1% hladině významnosti statisticky významně spokojeni s bydlením.

*Tabulka č.10 – statisticky významný rozdíl v dimenzi PAZ- přátelé, známí a příbuzní u mužů*

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *PZP* | *PZPn* |
| Stř. hodnota | 40,52174 | 35,97 |
| Rozptyl | 13,62451 | 4,75E-28 |
| Pozorování | 23 | 23 |
| Hyp. rozdíl stř. hodnot | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | 5,913994 | |
| P(T<=t) (1) | 2,98E-06 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 5,96E-06 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

Z tabulky vyčteme, že na 1% hladině významnosti je statisticky významný rozdíl mezi normou a získanými hodnotami v dimenzi PZP-přátelé, známí, příbuzní u mužů v DŽS. Můžeme tedy říci, že muži jsou na 1% hladině významnosti statisticky významně spokojeni se svým vztahem s přáteli, známými, příbuznými.

*Graf č.6 – optické srovnání rozdílů mezi normou a získanou hodnotou u jednotlivých dimenzí dotazníku DŽS u můžu.*



*Tabulka č.11 – statisticky významný rozdíl v dimenzi VEK-věk mezi muži a ženami*

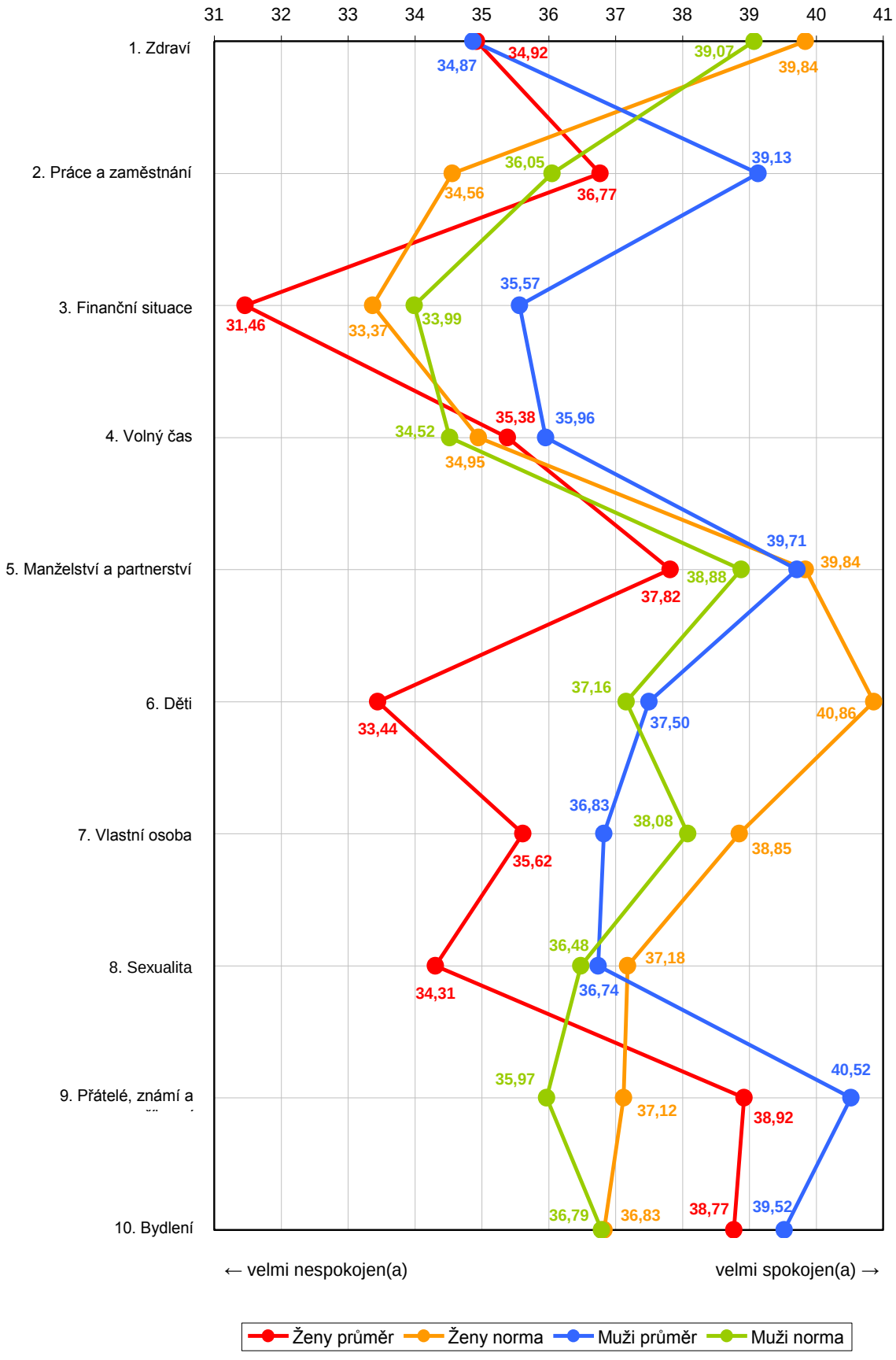
| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *VĚKm* | *VĚKž* |
| Stř. hodnota | 39,04348 | 30,76923 |
| Rozptyl | 9,043478 | 13,52564 |
| Pozorování | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl stř. hodnot | 0 | |
| Rozdíl | 21 | |
| t stat | 6,910511 | |
| P(T<=t) (1) | 3,96E-07 | |
| t krit (1) | 1,720743 | |
| P(T<=t) (2) | 7,91E-07 | |
| t krit (2) | 2,079614 | |

Našli jsme také staticky významné rozdíly na 1% hladině významnosti mezi muži a ženami v dimenzi VEK-věk. Můžeme tedy říci, že muži jsou na 1% hladině významnosti statisticky významně starší.

*Tabulka č. 12 – výtah T-testu ve srovnání mužů a žen v jednotlivých dimenzí DŽS*

| | **VĚK** | **SEN** | **ZDR** | **FIN** | **VLC** | **VLO** | **SEX** | **PZP** | **BYD** | **SUM** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **muži** | 39,04 | 7,15 | 34,86 | 35,56 | 35,95 | 36,82 | 36,73 | 40,52 | 39,52 | 265,02 |
| **ženy** | 30,76 | 5,47 | 34,92 | 31,46 | 35,38 | 35,61 | 34,30 | 38,92 | 38,76 | 251,16 |
| **t-stat** | 6,91 | 0,94 | -0,02 | 1,46 | 0,21 | 0,51 | 0,72 | 0,91 | 0,36 | 1,40 |
| **5%h.v.** | 1,72 | 1,69 | 1,70 | 1,71 | 1,71 | 1,71 | 1,73 | 1,73 | 1,72 | 1,71 |
| **1%h.v.** | 2,07 | 2,03 | 2,05 | 2,07 | 2,07 | 2,07 | 2,10 | 2,10 | 2,09 | 2,06 |

*Graf č.7 – optické srovnání rozdílů mezi normou a získanou hodnotou u jednotlivých dimenzí dotazníku DŽS u žen i mužů*



## 7.2. Profil souboru z hlediska MP-z

Pro vyhodnocení výsledků při souboru MP-z jsme postupovali zcela podle určeného manuálu dotazníku. Nejprve jsme udělali tabulku se součtem kladných odpovědí u každého respondenta v jednotlivé dimenzi. Tabulka je rozdělena na muže a ženy.

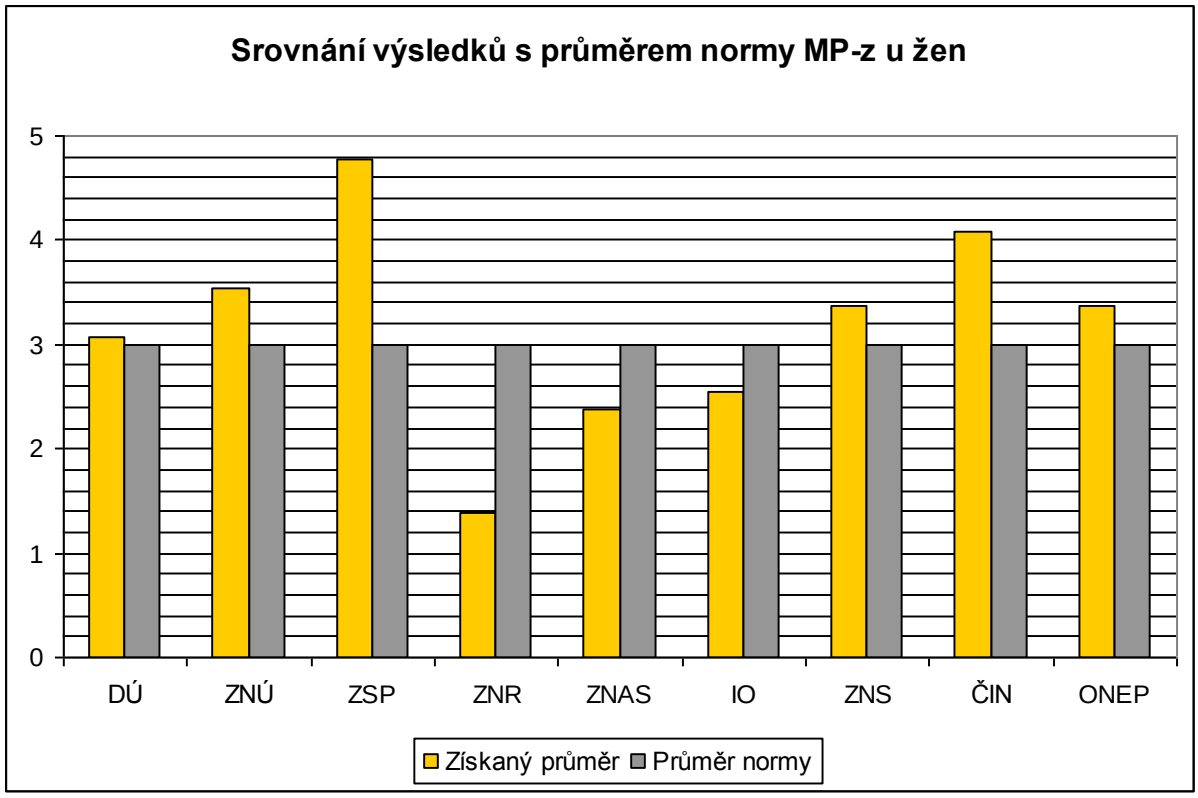
*Tabulka č.13 – ukazuje hodnotu u žen v jednotlivých dimenzích a srovnání s průměrem normy*

| | MP-z | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ženy** | **PO** | **DÚ** | **ZNÚ** | **ZSP** | **ZNR** | **ZNAS** | **IO** | **ZNS** | **ČIN** | **ONEP** |
| **1** | Ž | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| **2** | Ž | 2 | 4 | 6 | 1 | 0 | 2 | 3 | 3 | 6 |
| **3** | Ž | 2 | 4 | 6 | 1 | 0 | 2 | 4 | 3 | 6 |
| **4** | Ž | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 6 | 1 |
| **5** | Ž | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 6 | 3 |
| **6** | Ž | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| **7** | Ž | 6 | 4 | 6 | 2 | 6 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| **8** | Ž | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| **9** | Ž | 4 | 5 | 6 | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| **10** | Ž | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 |
| **11** | Ž | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| **12** | Ž | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 |
| **13** | Ž | 2 | 5 | 6 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| **CELKEM** | | **40,00** | **46,00** | **62,00** | **18,00** | **31,00** | **33,00** | **44,00** | **53,00** | **44,00** |
| **PRŮMĚR ŽENY** | | **3,08** | **3,54** | **4,77** | **1,38** | **2,38** | **2,54** | **3,38** | **4,08** | **3,38** |
| **PRŮMĚR NORMA** | | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** |

Z tabulky je patrné, že u dimenze ZSP se respondenti přibližují z hlediska normy spíše k horní hranici (zaměření směrem k podniku) a ZNR se respondenti přibližují ke spodní hranici normy (zaměřují se spíše na pocit bezpečí).

Ostatní dimenze se pohybují v průměru normy, to znamená, že se nepřiklánějí jednoznačně k jednomu nebo druhému extrému. Za celkový vybraný soubor žen můžeme říci, že ženy se přece jen pohybují spíše u horní hranice normy, tzn., že se zaměřují spíše na dosahování úspěchu, potřebují pocit bezpečí, ale zároveň více riskují, zaměřují se na také na sebe, aktuální stav, jsou činorodější a jsou také individuálně orientované.

*Graf č. 8 – optické srovnání rozdílů mezi normou a získanou hodnotou u jednotlivých dimenzí u žen v dotazníku MP-z*



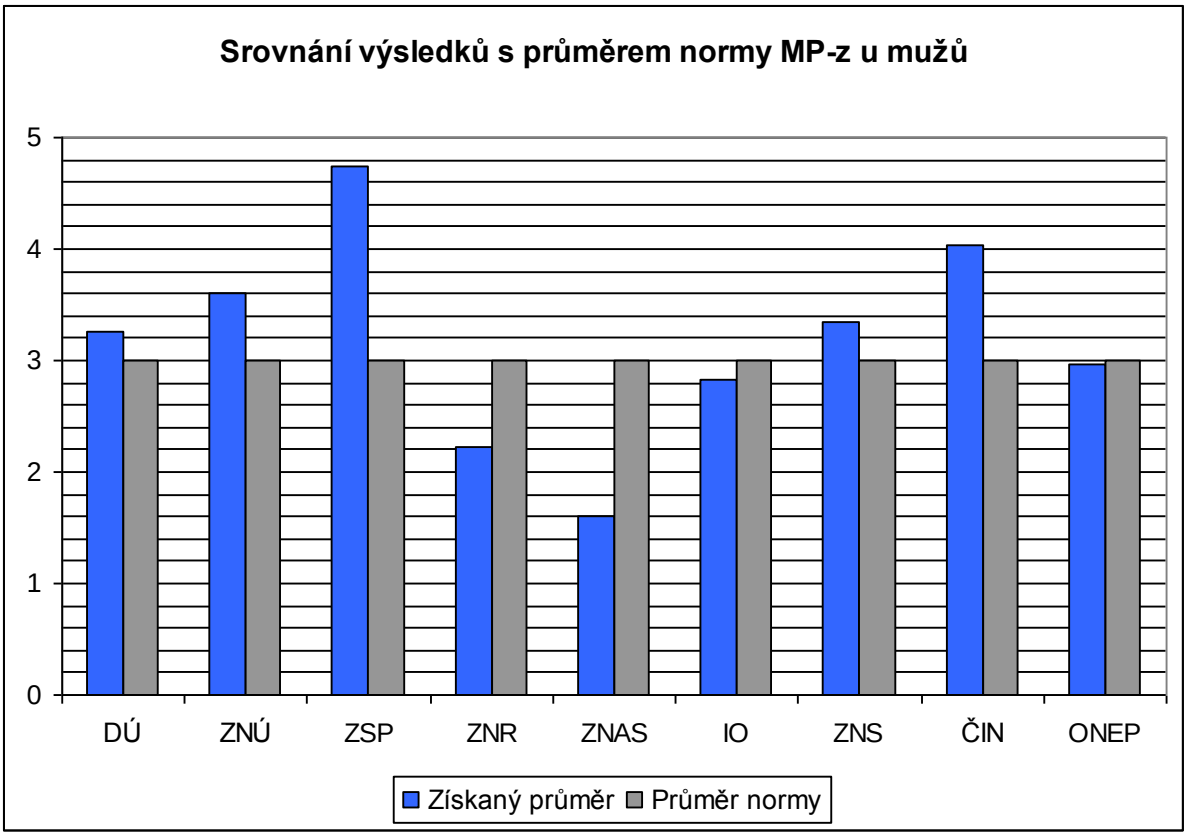
*Tabulka č.14 – ukazuje hodnotu u mužů v jednotlivých dimenzích a srovnání s průměrem normy*

| | MP-z | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Muži** | **PO** | **DÚ** | **ZNÚ** | **ZSP** | **ZNR** | **ZNAS** | **IO** | **ZNS** | **ČIN** | **ONEP** |
| **1** | M | 3 | 5 | 6 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| **2** | M | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 |
| **3** | M | 6 | 2 | 6 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 0 |
| **4** | M | 3 | 6 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| **5** | M | 2 | 4 | 4 | 0 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| **6** | M | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| **7** | M | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| **8** | M | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| **9** | M | 3 | 4 | 6 | 3 | 0 | 2 | 3 | 5 | 0 |
| **10** | M | 2 | 3 | 6 | 0 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| **11** | M | 4 | 5 | 6 | 4 | 1 | 3 | 2 | 6 | 5 |
| **12** | M | 4 | 5 | 6 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| **13** | M | 4 | 5 | 6 | 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| **14** | M | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 |
| **15** | M | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| **16** | M | 3 | 4 | 6 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| **17** | M | 3 | 5 | 6 | 5 | 1 | 1 | 4 | 6 | 5 |
| **18** | M | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 6 | 1 |
| **19** | M | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| **20** | M | 1 | 2 | 5 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| **21** | M | 6 | 3 | 4 | 1 | 0 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| **22** | M | 2 | 4 | 6 | 0 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| **23** | M | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| **CELKEM** | | **75,00** | **83,00** | **109,00** | **51,00** | **37,00** | **65,00** | **77,00** | **93,00** | **68,00** |
| **PRŮMĚR MUŽI** | | **3,26** | **3,61** | **4,74** | **2,22** | **1,61** | **2,83** | **3,35** | **4,04** | **2,96** |
| **PRŮMĚR NORMA** | | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** |

Z tabulky je patrné, že u dimenze ZSP se respondenti přibližují stejně jako ženy z hlediska normy spíše k horní hranici (zaměření směrem k podniku) a ZNAS se respondenti přibližují ke spodní hranici normy (orientace na budoucnost). Také u dimenze ČIN se muži přibližují k horní hranici (jsou aktivní, činorodí).

Ostatní dimenze se pohybují v průměru normy, to znamená, že se nepřiklánějí jednoznačně k jednomu nebo druhému extrému. Za celkový soubor mužů můžeme říci, že muži se orientují spíše k podniku, na budoucnost a jsou aktivní.

*Graf č. 9 – optické srovnání rozdílů mezi normou a získanou hodnotou u jednotlivých dimenzí u žen v dotazníku MP-z*




*Pozn. z výše uvedených výpočtů u mužů i žen, můžeme konstatovat že výsledky u těchto dvou skupin jsou si velmi podobné.*

*Tabulka č. 15 – výtah T-testu ve srovnání mužů a žen v jednotlivých dimenzí MP-z*

| | **DÚ** | **ZNÚ** | **ZSP** | **ZNR** | **ZNAS** | **IO** | **ZNS** | **ČIN** | **ONEP** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Muži** | 3,26 | 3,60 | 4,73 | 2,21 | 1,60 | 2,86 | 3,34 | 4,04 | 2,95 |
| **Ženy** | 3,07 | 3,53 | 4,76 | 1,38 | 2,38 | 2,53 | 3,38 | 4,07 | 3,38 |
| **t-stat** | 0,36 | 0,18 | -0,06 | 1,57 | -1,46 | 1,77 | -0,09 | -0,07 | -0,74 |
| **5%h.v.** | 1,72 | 1,69 | 1,70 | 1,69 | 1,74 | 1,70 | 1,72 | 1,70 | 1,70 |
| **1%h.v.** | 2,07 | 2,03 | 2,04 | 1,03 | 2,11 | 2,05 | 2,08 | 2,05 | 2,05 |

## 7.3. Vybrané koreláty

Zvolili jsme korelace na hladině 5% významnosti. Budeme si všímat u **žen** těch výsledků, které jsou vyšší než r = 0,500. U **mužů** těch, které jsou vyšší než 0,390.

U tabulek jsou červeně zvýrazněná data na 5% hladině významnosti jak u mužů, tak i u žen.

*Tabulka č. 16 – vybrané koreláty u žen*

| | VĚK | SEN | ZDR | PAZ | FIN | VLC | MAN | DET | VLO | SEX | PZP | BYD | SUM | DÚ | ZNÚ | ZSP | ZNR | ZNAS | IO | ZNS | ČIN | ONEP |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| VĚK | 1 | 0,7717 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SEN | 0,7717 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ZDR | -0,227 | -0,401 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PAZ | -0,181 | -0,497 | 0,5401 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FIN | 0,009 | -0,037 | 0,1641 | 0,669 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VLC | -0,129 | -0,356 | 0,4944 | 0,461 | 0,355 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MAN | -0,52 | -0,492 | 0,2442 | 0,238 | 0,316 | 0,229 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| DET | 0,1038 | -0,295 | 0,1988 | 0,115 | -0,184 | 0,239 | 0,0981 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| VLO | -0,189 | -0,3 | 0,2652 | -0,013 | -0,192 | 0,249 | -0,066 | 0,172 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| SEX | -0,163 | -0,071 | 0,3521 | -0,086 | -0,095 | -0,215 | 0,4363 | -0,219 | 0,424 | 1 | | | | | | | | | | | | |
| PZP | 0,0433 | -0,209 | 0,2246 | 0,132 | -0,122 | -0,202 | -0,091 | 0,251 | 0,706 | 0,554 | 1 | | | | | | | | | | | |
| BYD | -0,173 | -0,232 | 0,3012 | -0,195 | -0,265 | 0,295 | -0,047 | 0,192 | 0,839 | 0,392 | 0,607 | 1 | | | | | | | | | | |
| SUM | -0,07 | -0,241 | 0,5551 | 0,386 | 0,273 | 0,257 | 0,1105 | 0,015 | 0,745 | 0,609 | 0,777 | 0,677 | 1 | | | | | | | | | |
| DÚ | -0,201 | -0,32 | 0,481 | 0,474 | 0,255 | 0,578 | 0,1816 | 0,555 | 0,207 | -0,209 | -0,037 | 0,075 | 0,167 | 1 | | | | | | | | |
| ZNÚ | 0,2252 | 0,271 | -0,4285 | -0,243 | -0,356 | -0,157 | -0,227 | 0,189 | 0,154 | -0,12 | 0,039 | -0,083 | -0,174 | 0,248 | 1 | | | | | | | |
| ZSP | 0,5627 | 0,5353 | -0,3919 | -0,465 | -0,44 | -0,206 | -0,486 | 0,344 | 0,143 | -0,219 | 0,02 | -0,055 | -0,264 | 0,175 | 0,769 | 1 | | | | | | |
| ZNR | -0,123 | -0,145 | 0,3726 | 0,087 | 0,184 | 0,568 | 0,2775 | 0,313 | 0,232 | 0,009 | -0,148 | 0,191 | 0,063 | 0,494 | -0,252 | 0,059 | 1 | | | | | |
| ZNAS | -0,243 | -0,3 | -0,213 | -0,016 | 0,021 | 0,384 | -0,051 | 0,286 | -0,128 | -0,728 | -0,502 | -0,106 | -0,479 | 0,416 | 0,064 | 0,115 | 0,266 | 1 | | | | |
| IO | -0,008 | 0,0103 | -0,1402 | -0,093 | -0,002 | 0,517 | 0,1392 | 0,102 | 0,109 | -0,221 | -0,387 | -0,017 | -0,268 | 0,228 | 0,183 | 0,282 | 0,712 | 0,3299 | 1 | | | |
| ZNS | -0,572 | -0,25 | -0,2301 | -0,385 | -0,452 | -0,139 | 0,029 | -0,103 | 0,242 | -0,003 | -0,136 | 0,141 | -0,227 | 0,196 | 0,431 | 0,211 | -0,05 | 0,4541 | 0,082 | 1 | | |
| ČIN | 0,2143 | -0,04 | 0,3919 | 0,363 | 0,292 | 0,617 | 0,0572 | 0,055 | -0,224 | -0,261 | -0,398 | -0,199 | -0,103 | 0,087 | -0,474 | -0,203 | 0,535 | 0,1044 | 0,499 | -0,578 | 1 | |
| ONEP | -0,08 | 0,1341 | -0,2001 | -0,458 | -0,614 | -0,518 | -0,167 | 0,164 | 0,396 | 0,368 | 0,493 | 0,335 | 0,115 | -0,01 | 0,587 | 0,469 | -0,2 | -0,34 | -0,129 | 0,441 | -0,735 | 1 |
| Pearsonova korelace věku na všechny položky | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pearsonova korelace seniority na všechny položky | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností se zdravím u žen. Můžeme tedy říci, že zdraví silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s vlastní osobou u žen. Můžeme tedy říci, že vlastní osoba (osobnost) silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností se sexem u žen. Můžeme tedy říci, že sex silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností se vztahem s přáteli, známými a příbuznými. Můžeme tedy říci, že vztah k přátelům, známým a příbuzným silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s bydlením u žen. Můžeme tedy říci, že bydlení silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti.
- Dále můžeme říci, že je statisticky významná pozitivní korelace na 5% hladině významnosti mezi:
    - věkem a senioritou (čím starší respondentky jsou, tím mají více praxe)
    - věkem a zaměřením se směrem k podniku (čím starší respondentky jsou, tím více se zaměřují směrem k podniku).
    - senioritou a zaměřením se směrem k podniku (čím více mají respondentky praxe, tím více se zaměřují směrem k podniku).
    - spokojeností se zdravím a spokojeností se zaměstnáním (čím více jsou respondentky spokojeni se zdravím, tím více jsou spokojeni se zaměstnáním).
    - spokojení se zaměstnáním a spokojeností s financemi (čím více jsou respondentky spokojeni s financemi, tím více jsou spokojeni se zaměstnáním).
    - spokojeností s volným časem a s dosahováním úspěchu (čím více jsou respondentky spokojeni s volným časem, tím více dosahují úspěchu).
    - spokojeností s volným časem a zaměřením se na riziko (čím více jsou respondentky spokojeni s volným časem, tím více se zaměřují na riziko).

- spokojeností s volným časem a individuální orientací (čím více jsou respondentky spokojeni s volným časem, tím více jsou individuálně orientováni).
- spokojeností s volným časem a činorodostí (čím více jsou respondentky spokojeni s volným časem, tím jsou více činorodí).
- spokojeností s volným časem a orientací na ekonomický prospěch (čím více jsou respondentky spokojeni s volným časem, tím více se orientují na ekonomický prospěch).
- spokojeností se vtahem k vlastním dětem a spokojeností s dosahováním úspěchu (čím více jsou respondentky spokojeni se vztahem k vlastním dětem, tím více dosahují úspěchu).
- spokojeností s vlastní osobou a spokojeností se vztahem k přátelům, známým a příbuzným (čím více jsou respondentky spokojeni s vlastní osobou, tím více jsou spokojeni se vztahem k přátelům, známým a příbuzným).
- spokojeností s vlastní osobou a spokojeností s bydlením (čím více jsou respondentky spokojeni s vlastní osobou, tím více jsou spokojeni s bydlením).
- spokojeností se sexem a spokojeností se vztahem k přátelům, známým a příbuzným (čím více jsou respondentky spokojeni se sexem, tím více jsou spokojeni se vztahem k přátelům, známým a příbuzným).
- spokojeností se sexem a zaměřením se na aktuální stav (čím více jsou respondentky spokojeni se sexem, tím více se zaměřují na aktuální stav).
- spokojeností se vztahem k přátelům, známým a příbuzným a spokojeností s bydlením (čím více jsou respondentky spokojeni s bydlením, tím více jsou spokojeni se vztahem k přátelům, známým a příbuzným).
- spokojeností se zaměřením se na úspěch a zaměřením se směrem k podniku (čím více se respondentky zaměřují se na úspěch, tím více se zaměřují směrem k podniku).
- spokojeností se zaměřením se na úspěch a orientací na ekonomický prospěch (čím více jsou respondentky zaměřují se na úspěch, tím více jsou orientováni na ekonomický prospěch).
- zaměřením se na riziko a individuální orientací (čím více jsou respondentky individuálně orientováni, tím více jsou zaměřeni na riziko).

*Tabulka č. 17 – vybrané koreláty u mužů*

| | VĚK | SEN | ZDR | PAZ | FIN | VLC | MAN | DET | VLO | SEX | PZP | BYD | SUM | DÚ | ZNÚ | ZSP | ZNR | ZNAS | IO | ZNS | ČIN | ONEP |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| VĚK | 1 | 0,789 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SEN | 0,789 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ZDR | 0,154 | -0,04 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PAZ | 0,41 | 0,31 | 0,031 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FIN | 0,342 | 0,267 | 0,257 | 0,51 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VLC | 0,198 | -0,03 | 0,347 | 0,455 | 0,426 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MAN | 0,225 | 0,191 | 0,456 | 0,154 | 0,096 | -0,04 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| DET | 0,485 | 0,41 | 0,122 | 0,111 | 0,32 | 0,181 | 0,107 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| VLO | 0,454 | 0,26 | 0,402 | 0,401 | 0,247 | 0,192 | 0,614 | 0,182 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| SEX | 0,151 | 0,152 | 0,176 | 0,146 | -0,05 | -0,08 | 0,665 | 0 | 0,674 | 1 | | | | | | | | | | | | |
| PZP | 0,354 | 0,201 | 0,433 | 0,164 | -0,01 | 0,329 | 0,5 | 0,152 | 0,275 | 0,148 | 1 | | | | | | | | | | | |
| BYD | 0,112 | 0,052 | 0,127 | 0,284 | 0,306 | 0,088 | 0,317 | 0,338 | 0,394 | 0,225 | 0,262 | 1 | | | | | | | | | | |
| SUM | 0,635 | 0,488 | 0,614 | 0,442 | 0,49 | 0,415 | 0,573 | 0,48 | 0,718 | 0,45 | 0,532 | 0,434 | 1 | | | | | | | | | |
| DÚ | 0,02 | 0,032 | -0,232 | 0,185 | 0,448 | 0,324 | -0,218 | 0,309 | -0,03 | 0,003 | -0,212 | 0,184 | -0,034 | 1 | | | | | | | | |
| ZNÚ | 0,365 | 0,198 | 0,391 | 0,279 | 0,094 | 0,098 | 0,254 | -0,05 | 0,325 | 0,003 | 0,273 | 0,026 | 0,352 | -0,228 | 1 | | | | | | | |
| ZSP | -0,11 | 0,09 | -0,329 | 0,227 | -0,07 | 0,188 | -0,287 | 0,233 | -0,08 | -0,21 | -0,016 | 0,257 | -0,015 | 0,204 | 0,084 | 1 | | | | | | |
| ZNR | 0,347 | 0,371 | -0,2 | 0,272 | 0,357 | -0,09 | -0,05 | 0,126 | 0,17 | -0,09 | -0,165 | 0,082 | 0,176 | 0,384 | 0,284 | 0,15 | 1 | | | | | |
| ZNAS | -0,12 | -0,21 | 0,104 | -0,306 | 0,071 | -0,2 | 0,108 | 0,092 | 0,011 | 0,16 | -0,116 | -0,2 | 0,079 | -0,023 | -0,05 | -0,135 | 0,047 | 1 | | | | |
| IO | 0,396 | 0,295 | -0,214 | 0,186 | 0,171 | -0,13 | -0,049 | 0,398 | 0,159 | 0,211 | -0,01 | 0,155 | 0,209 | 0,223 | -0,05 | 0,026 | 0,126 | 0,224 | 1 | | | |
| ZNS | -0,08 | -0,18 | 0,092 | -0,379 | 0,009 | -0,2 | -0,059 | -0,18 | -0,04 | -0,1 | -0,027 | -0,03 | -0,167 | 0,105 | 0,074 | 0,003 | 0,055 | 0,193 | 0,016 | 1 | | |
| ČIN | 0,128 | 0,153 | 0,15 | 0,077 | 0,414 | 0,135 | 0,073 | 0,183 | -0,03 | -0,28 | 0,09 | -0,21 | 0,117 | 0,265 | 0,377 | 0,148 | 0,401 | 0,191 | -0,026 | 0,166 | 1 | |
| ONEP | 0,146 | -0,09 | -0,03 | -0,075 | 0,036 | -0,1 | 0,278 | 0,241 | 0,359 | 0,136 | 0,048 | 0,175 | 0,061 | 0,239 | 0,175 | -0,06 | 0,146 | 0,376 | 0,118 | 0,316 | 0,106 | 1 |

Pearsonova korelace věku na všechny položky

Pearsonova korelace seniority na všechny položky

- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s věkem u mužů. Můžeme tedy říci, že věk silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností se senioritou u mužů. Můžeme tedy říci, že seniorita silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností se vztahy s přáteli, známými a příbuznými u mužů. Můžeme tedy říci, že vztahy s přáteli, známými a příbuznými silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s financemi u mužů. Můžeme tedy říci, že finance silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s volným časem u mužů. Můžeme tedy říci, že volný čas silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s manželstvím u mužů. Můžeme tedy říci, že manželství silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s vlastní osobou u mužů. Můžeme tedy říci, že vlastní osoba (osobnost) silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností se vztahem k přátelům, známým a příbuzným u mužů. Můžeme tedy říci, že vztah k přátelům, známým a příbuzným silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s bydlením u mužů. Můžeme tedy říci, že bydlení silně souvisí s celkovou životní spokojeností na 5% hladině významnosti
- Dále můžeme říci, že je statisticky významná pozitivní korelace na 5% hladině významnosti mezi:
    - věkem a senioritou (čím starší respondenti jsou, tím více mají praxe).

- věkem a spokojeností se zaměstnání (čím starší respondenti jsou, tím více jsou spokojeni se zaměstnáním).
- věkem a spokojeností se vztahem k vlastním dětem (čím starší respondenti jsou, tím více jsou spokojeni se vztahem k vlastním dětem).
- věkem a spokojeností s vlastní osobou (čím starší respondenti jsou, tím více jsou spokojeni s vlastní osobou).
- věkem a individuální orientací (čím starší respondenti jsou, tím více jsou individuálně orientováni).
- senioritou a spokojeností se vztahem k vlastním dětem (čím větší praxi respondenti mají, tím více jsou spokojeni se vztahem k vlastním dětem).
- spokojeností se zdravím a spokojeností s manželstvím (čím více jsou respondenti spokojeni se zdravím, tím více jsou spokojeni s manželstvím).
- spokojeností se zdravím a spokojeností s vlastní osobou (čím více jsou respondenti spokojeni se zdravím, tím více jsou spokojeni s vlastní osobou).
- spokojeností se zdravím a spokojeností se vztahem k přátelům, známým a příbuzným (čím více jsou respondenti spokojeni se zdravím, tím více jsou spokojeni se vztahem k přátelům, známým a příbuzným).
- spokojeností se zdravím a zaměřením na úspěch (čím více jsou respondenti spokojeni se zdravím, tím více se zaměřují na úspěch).
- spokojeností se zaměstnáním a spokojeností s financemi (čím více jsou respondenti spokojeni s financemi, tím více jsou spokojeni se zaměstnáním).
- spokojeností se zaměstnáním spokojeností s volným časem (čím více jsou respondenti spokojeni se zaměstnáním, tím více jsou spokojeni s volným časem).
- spokojeností s zaměstnáním a spokojeností s vlastní osobou (čím více jsou respondenti spokojeni se zaměstnáním, tím více jsou spokojeni s vlastní osobou).
- spokojeností s financemi a spokojeností s volným časem (čím více jsou respondenti spokojeni s financemi, tím více jsou spokojeni s volným časem).
- spokojeností s financemi a spokojeností s dosahováním úspěchu (čím více jsou respondenti spokojeni s financemi, tím více dosahují úspěchu).
- spokojeností s financemi a činorodostí (čím více jsou respondenti spokojeni s financemi, tím více jsou činorodí).

- spokojeností s manželstvím a spokojeností s vlastní osobou (čím více jsou respondenti spokojeni s vlastní osobou, tím více jsou spokojeni s manželstvím).
- spokojeností s manželstvím a spokojeností se sexem (čím více jsou respondenti spokojeni se sexem, tím více jsou spokojeni s manželstvím).
- spokojeností se vtahem k vlastním dětem a individuální orientací (čím více jsou respondenti spokojeni se vztahem k vlastním dětem, tím více jsou individuálně orientováni).
- spokojeností s vlastní osobou a spokojeností s sexem (čím více jsou respondenti spokojeni s vlastní osobou, tím více jsou spokojeni se sexem).
- spokojeností s vlastní osobou a spokojeností s bydlením (čím více jsou respondenti spokojeni s vlastní osobou, tím více jsou spokojeni s bydlením).
- zaměřením na riziko a činorodostí (čím více jsou respondenti činorodí, tím více se zaměřují na riziko).

H1: U výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností (SUM) a dosahováním úspěchu (DÚ).

*Z výsledků které vypovídají z předešlých dat, zamítáme naši hypotézu. Což znamená že neexistuje statisticky významná pozitivní korelace (r=0,500) mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s dosahováním úspěchu u žen na 5% hladině významnosti. viz tabulka č.16.*

*Z výsledků které vypovídají z předešlých dat, zamítáme naši hypotézu. Což znamená že neexistuje statisticky významná pozitivní korelace (r=0,390) mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s dosahováním úspěchu na 5% hladině významnosti u mužů, viz. tabulka č. 17.*

H2: U výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností (SUM) a zaměřením na úspěch (ZNÚ).

*Z výsledků které vypovídají z předešlých dat, zamítáme naši hypotézu. Což znamená že neexistuje statisticky významná pozitivní korelace (r = 0,500) mezi celkovou životní spokojeností a zaměřením na úspěch na 5% hladině významnosti u žen, viz tabulka č.16.*

*Z výsledků které vypovídají z předešlých dat, zamítáme naši hypotézu. Což znamená že neexistuje statisticky významná pozitivní korelace (r = 0,390) mezi celkovou životní spokojeností a zaměřením na úspěch na 5% hladině významnost .u mužů, viz tabulka č.17.*

H3: U výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností (SUM) a orientací na ekonomický prospěch (ONEP).

*Z výsledků které vypovídají z předešlých dat, zamítáme naši hypotézu. Což znamená že neexistuje statisticky významná pozitivní korelace (r = 0,500) mezi celkovou životní spokojeností a orientací na ekonomický prospěch 5% hladině významnosti u žen, viz. tabulka č.16.*

*Z výsledků které vypovídají z předešlých dat, zamítáme naši hypotézu. Což znamená že neexistuje statisticky významná pozitivní korelace (r = 0,390) mezi celkovou životní*

*spokojeností a spokojeností s ekonomickým prospěchem na 5% hladina významnosti u mužů, viz tabulka č.17.*

H4: U výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi zaměřením na úspěch (ZNÚ) a orientací na ekonomický prospěch (ONEP).

*Z výsledků které vypovídají z předešlých dat, přijímáme* naši hypotézu. *Což znamená že existuje statisticky významná pozitivní korelace (r = 0,500) mezi zaměřením se na úspěch a orientací na ekonomický prospěch na 5% hladině významnosti u žen, viz. tabulka č.16.*

*Z výsledků které vypovídají z předešlých dat, zamítáme naši hypotézu. Což znamená že neexistuje statisticky významná pozitivní korelace (r = 0,390) mezi zaměřením se na úspěch a orientací na ekonomický prospěch na 5% hladině významnosti u mužů, viz. tabulka č.17.*

*Pozn.: H1 – H4 : Platí zvlášť pro soubor mužů a zvlášť pro soubor žen*

H5: Mezi průměrnými skóry celkové životní spokojenosti u žen a mužů existuje statisticky významný rozdíl

*Z výsledků které vypovídají z předešlých dat, zamítáme naši hypotézu. Což znamená že mezi průměrnými skóry celkové životní spokojenosti u žen a mužů neexistuje statisticky významný rozdíl, viz. tabulka č. 12, 15.*

# 8. DISKUZE

*Jaká je úroveň životní spokojenosti asistentů politických reprezentantů v dimenzích jako je zdraví, bydlení, sex a mnoho dalších a jaká je jejich celková životní spokojenost?*

*Které pohnutky a faktory vytvářejí motivační ladění pro vykonávání povolání osobního asistenta, bereme-li v úvahu časovou náročnost a mnohdy psychicky vyčerpávající zaměstnání?*

Výše uvedené obecné otázky již mapují oblasti, kterými jsme se v naší diplomové práci zabývali. U našeho vybraného souboru respondentů jsme chtěli zjistit a zachytit právě tyto dva problémy, které jsou s nimi spjaty.

V teoretické části pro nás bylo klíčové nastínit a blíže se seznámit s pojmy motivace a životní spokojenost. Vzhledem k tomuto tématu se nás netýkal problém nedostatku literatury. Monografie, ale také jiné formy publikací, nebyl problém si zajistit. Nespočet autorů se těmto tématům věnují. Problém nastal paradoxně ve výběru z mnoha popisů a definicí.

V praktické části se snažíme o získání zcela nových informací o životní spokojenosti a motivaci osobního asistenta politického reprezentanta. Nastiňujeme zde samotnou práci a úkony s ní spjaty. Cíle práce, výzkumné otázky a hypotézy byly stanoveny na základě teoretických poznatků a hlavně osobní zkušenosti z dané oblasti.

Pro zjištění výše uvedených hlavních cílů práce jsme použili dotazníkovou metodu. V našem případě se jedná o dva dotazníky DŽS a MP-z. Dle našeho uvážení byla tato metoda zvolena jako jediná možná vzhledem k pracovní vytíženosti a povaze zaměstnání našich respondentů. Námi vybrané dotazníky nám vyplnilo celkem 36 respondentů z toho 13 žen a 23 mužů. Dlouho jsme se zabývali otázkou, zda je soubor z hlediska nerovnoměrného počtu žen a mužů dosti reprezentativní. Vzhledem k tomu, že náš výzkum probíhal v jednom ze čtrnácti krajů České republiky, zaujali jsme stanovisko, které vzhledem k celkovému počtu asistentů v kraji považuje náš zkoumaný vzorek za dosti reprezentativní, co se týče počtu žen a mužů, ale také celkového počtu respondentů.

Co se týká spolehlivosti a motivace našeho vybraného souboru, tak věříme, že je dostatečná v poměru s našimi výsledky. Respondentům jsme sdělili hned v úvodu, že

dotazování je anonymní a není možné proti někomu zneužít výsledky. Velmi důležité také bylo, že se s většinou dotazovaných známe osobně a mohli se tedy spoléhat v naši důvěru. Také tento fakt osobní zkušenosti přinesl i pozitivní skutečnost, že nás žádný respondent neodmítl s vyplněním dotazníků. Dle našeho názoru na to měla vliv dřívější a možná budoucí spolupráce. Tolik ke spolehlivosti a motivaci našeho souboru.

Problémů, se kterými jsme se během výzkumu setkali, nebylo mnoho. Dá se říci, že jsme se přímo nesetkali z žádnými.

U našeho souboru jsme předpokládali určité výsledky, které jsme formulovali prostřednictvím hypotéz. Jako první jsme předpokládali, že u výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a dosahováním úspěchu. Následně jsme předpokládali, že u výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a zaměřením na úspěch. Domnívali jsme se také, že u výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a orientací na ekonomický prospěch. Předpokládali jsme také, že u výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi zaměřením na úspěch a orientací na ekonomický prospěch. A v neposlední řadě jsme se domnívali, že mezi průměrnými skóry celkové životní spokojenosti u žen a mužů existuje statisticky významný rozdíl.

Výsledky, kterých jsme v této práci dosáhli, nejsou nijak překvapivé vzhledem k dotazníkovým normám. Můžeme tedy předpokládat, že dotazníky byly vypracovány respondenty za základě pravdivých informací. U žen jsme se v celkové životní spokojenosti dočkali výsledků, které říkají, že jsou spíše nespokojeny se zdravím, financemi, vlastní osobou a sexualitou. Spokojeny jsou naopak se svým volným časem, vztahem k přátelům, známým, příbuzným a s bydlením. V celkové životní spokojenosti jsme na základě výsledků dospěli k závěru, že ženy jsou celkově spíše nespokojené. Muži jsou nespokojeni stejně jako ženy se zdravím a s vlastní osobou. Naproti tomu jsou muži celkově spokojeni. Je zajímavé, že s financemi jsou muži spíše spokojeni a ženy spíše nespokojeny. Ve výzkumech Paulíka (1999) byla naproti tomu prokázána celková nespokojenost s platem u mužů učitelů. V motivačním profilu jsme dosáhli výsledků, na základě kterých konstatujeme, že ženy se zaměřují spíše na dosahování úspěchu, potřebují pocit bezpečí, ale zároveň více riskují,

zaměřují se na také na sebe, aktuální stav, jsou činorodější a jsou také individuálně orientované. Za celkový soubor mužů můžeme říci, že muži se orientují spíše směrem k podniku, na budoucnost a jsou aktivní.

Domníváme se, že ženy jsou celkově nespokojeny, neboť musí čelit většímu pracovnímu stresu, protože ve většině případů pracují důsledněji a pečlivěji než muži. Dále se domníváme, že i mimo pracovní život jsou na ženy kladeny větší nároky, pokud mají rodinu, což většina našich dotazovaných má. Tato nespokojenost může být dále zapříčiněna časovou vytížeností prací, kdy ženy většinu svého času věnují zaměstnání a to i o víkendech. Jsou dále háklivější na svoji pověst v kolektivu i mimo kolektiv. Nespokojeny mohou být zejména pro neshodu okolí, mnohdy i partnera s jejich povoláním. Muži jsou na tomto postu většinou optimisté a mnohdy se obracejí s prosbou o pomoc na kolegyně, a tím delegují jejich práci na ně. Mnohdy jsou muži mnohem srovnanější s pracovní vytížeností a neberou si osobně vyčítavé poznámky zaměstnavatelů nebo kolegů. V kolektivu si muži nedělají hlavu jakou mají pověst. Spokojenost může být dále způsobena větším respektem se kterým k mužům přistupují jejich zaměstnavatelé. Ve výzkumu Poláškové (2010) dosáhli obdobných výsledků v životní spokojenosti nezaměstnané ženy. Výzkumy životní spokojenosti nebo motivace osobních asistentů politických reprezentantů jsme nenašli. Proto nemůžeme srovnat jiné výsledky výzkumu se stejně pojmenovaným vzorkem. Můžeme pouze srovnat výsledky jiných druhů respondentů se stejnými dotazníky, což už pro nás nečiní tak zajímavé.Korelace získané ze zdrojových dat nám poskytly výsledky na 5% hladině významnosti v celkové životní spokojenosti, na jejichž základě můžeme říci, že zdraví silně souvisí s celkovou životní spokojeností, vlastní osoba (osobnost) silně souvisí s celkovou životní spokojeností, sex silně souvisí s celkovou životní spokojeností, vztah k přátelům, známým a příbuzným silně souvisí s celkovou životní spokojeností a bydlení silně souvisí s celkovou životní spokojeností u žen. U mužů je statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a věkem, celkovou životní spokojeností a senioritou, celkovou životní spokojeností a vztahy s přáteli, známými a příbuznými, statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a financemi, celkovou životní spokojeností a volným časem, celkovou životní spokojeností a manželstvím u mužů, celkovou životní spokojeností a vlastní osobou u mužů, mezi celkovou životní spokojeností a vztahem k přátelům, známým a příbuzným a statisticky významná korelace mezi celkovou životní spokojeností a bydlením.

# 9. ZÁVĚR

Výsledky výzkumu prostřednictvím „Motivačního profilu“ ukázaly, že:

a) výrazným rysem v motivačním profilu osobních asistentů politických reprezentantů z hlediska žen, je zaměření směrem k podniku.

- méně výrazným rys u žen nacházíme v zaměření se na pocit bezpečí.

b) výraznými rysy v motivačním profilu osobních asistentů politických reprezentantů z hlediska mužů je činorodost a stejně jako u žen zaměření směrem k podniku.

- méně výrazným rysem u mužů nacházíme v orientaci na budoucnost.

Výsledky výzkumu dotazníku Životní spokojenosti ukázaly, že:

a) ženy jsou celkově spíše nespokojené
   - na 1% hladině významnosti jsou ženy statisticky významně oproti normě nespokojeny se svým zdravím.

b) muži jsou celkově spíše spokojeni
   - na 1% hladině významnosti jsou muži statisticky významně oproti normě spokojeni s bydlením.
   - na 1% hladině významnosti jsou muži statisticky významně oproti normě spokojeni se vztahem k přátelům, známým a příbuzným.
   - na 1% hladině významnosti jsou muži statisticky významně oproti normě nespokojeni se svým zdravím stejně jako ženy.

Velmi nás překvapilo, že nám vyšla pouze jedna hypotéza, a to pouze u žen. Očekávali jsme, že nám z hlediska mužů i žen vyjdou minimálně dvě. Zmíněná hypotéza, která vyšla u žen tvrdí, *že existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi zaměřením se na úspěch a orientací na ekonomický prospěch u žen.*

Z interkorelací celkové životní spokojenosti a jednotlivých dimenzí DŽS u žen nám vyšly na 5% hladině významnosti následující výsledky:

1. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností se zdravím.
2. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s vlastní osoby u žen.

3. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností se sexem.
4. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností se vztahem s přáteli, známými a příbuznými.
5. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s bydlením.

Z interkorelací u celkové životní spokojenosti a jednotlivých dimenzí DŽS u mužů nám vyšly na 5% hladině významnosti následující výsledky:

1. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a věkem.
2. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a senioritou.
3. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností se vztahy s přáteli, známými a příbuznými.
4. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a financemi.
5. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s volným časem.
6. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s manželstvím.
7. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s vlastní osobou .
8. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností se vztahem k přátelům, známým a příbuzným.
9. Je statisticky významná pozitivní korelace mezi celkovou životní spokojeností a bydlením.

# 10. SOUHRN

Životní spokojenost a motivace osobních asistentů politických reprezentantů – tak zní téma naší diplomové práce. Motivace a životní spokojenost jsou nedílnou součástí našeho života. A právě těmito dvěma základními pojmy jsme se zabývali v naší práci, která je rozdělená na teoretickou a praktickou část.

V úvodní kapitole teoretické části se zabýváme obecnými psychologickými problémy podpory činnosti politických reprezentantů. Poukazujme na nejdůležitější problémy, které jsou s výkonem práce spjaty. Zmiňujeme také osobnost politika, kterou jsme pojali hlavně jako osobnost lidskou a srovnáváme ji s pověstí, kterou má politik před národem. V jedné z podkapitol zmiňujeme politickou orientaci osobního asistenta a podotýkáme, že vstup do politické strany není pro výkon tohoto povolání nutností. Spolehlivost, diskrétnost, tolerance a časová flexibilita jsou jen některé z mnoha dalších požadavků na osobního asistenta, které popisujeme v této kapitole. V rámci těchto požadavků naskýtáme pohled na klady a zápory, které sebou nese námi vybrané zaměstnání. Komunikace, kterou používáme se svými kolegy a zaměstnavatelem uzavírá naši úvodní kapitolu do teorie, v níž jsme citovali řady známých autorů v této oblasti, jako je Bedrnová, Krejčí, Frankl a také jsme uvedli zajímavý výzkum z AV ČR. V poslední podkapitole o komunikaci jsme zmínili Smékala nebo Hayese. Dále se dostáváme do druhé kapitoly, která už svým názvem napovídá, že se bude zabývat tématem politické psychologie. Zde citujeme a inspirujeme se českými kapacitami v tomto oboru jako je Balík, Krejčí nebo Potůček. V této klíčové kapitole podáváme informace o současné politické situaci. Čtenář může na chvíli nahlédnout do politické situace v parlamentu, kde jsou neustálé třenice mezi levicí a pravicí a také můžeme zaznamenat lehkou kritiku volebního systému, který by měl být upraven pro povolební sestavování mandátů. V krátkosti představujeme samotný volební systém, který nás seznamuje ze způsobem voleb do různých politických orgánů a představuje některé druhy politických stran. Dále zmiňujeme podle nás nejzajímavější druhy politiky a některé jejich problémy v rámci České republiky. Hospodářská, dopravní, sociální a školská politika jsou právě ty, které jsme vybrali z velké škály jiných politik. Tuto kapitolu uzavíráme tématem sdělovacích prostředků a jejich působení jak v politice, tak na člověka samotného.

Ve třetí kapitole necháme nahlédnout do námi vybraného klíčového tématu životní spokojenosti. Seznámíme se s pojmem subjective well-being a popisujeme zde téma životní spokojenosti jako hlavního pilíře naší práce a v rámci tohoto tématu také zmiňujeme koncept životní spokojenosti a s ním spjatý pojem pocit pohody. Kvalita života a blaho jsou neopomenutelnou částí této kapitoly. Popisujeme také základní koreláty životní spokojenosti, jimiž jsou osobnost, pohlaví, zdravotní stav, věk a rodina, které jsou proměnnými i v námi použitém dotazníku DŽS. Pracovní spokojenost, která je pro naše respondenty v tomto tématu středobodem, také nechybí v kapitole o životní spokojenosti, která uzavírá tuto kapitolu, a my se dostáváme do kapitoly, která se zabývá druhým tématem, již v názvu uvedeném, a to motivací. Motivace jako hlavní činitel je zde vykreslena v podobě motivace lidské činnosti. Vymezíme také základní pojmy jako jsou motiv, motivace a demotivace. Stimul, incentiva a stimulace jsou pojmy, kterými v kapitole pokračujeme dále. Dostaneme se také k vlastnostem motivace, zdrojům motivace a podobně jako v pracovní spokojenosti nás toto téma nutí zmínit také pracovní motivaci, kde opět vymezujeme klíčové pojmy práce, motivace a demotivace pracovního jednání. Neopomínáme zmínit také teorie pracovní motivace. Důležité a poslední téma této kapitoly je vztah mezi motivací, spokojeností s prací a výkonem. Kapitola, která uzavírá teoretickou část se věnuje požadavkům na životní styl a práci osobních asistentů. Uvádíme znovu požadavky, které osobní asistent musí pro svou práci splňovat. Popisujeme také, jak se člověk může stát osobním asistentem a jak jsem se já osobně k tomuto povolání dostala. Hlavní poslání asistenta je být pravou rukou poslance a tento základní charakter zde stručně charakterizujeme. Nesmíme a také jsme nezapomněli na celkovou úpravu zevnějšku, která je nositelem společenské normy. Zmiňujeme druhy společenských akcí, které asistent absolvuje se svým šéfem, a udáváme příklady oblečení, chování a také organizace, jež je potřebná pro hladký průběh stanoveného programu. V rámci programu také uvádíme typické příklady pracovního dne asistenta, které jsou propojeny do podtématu řízení, vedení kanceláře a plánování pracovního dne.

Druhá, metodologická část naší práce, obsahuje dvě zásadní kapitoly ve kterých se věnujeme praktické části našeho výzkumu. První kapitola metodologické části diplomové práce, kde formulujeme problém našeho výzkumu, cíle výzkumu a hypotézy, patří ke vstupní bráně celé praktické části. Uvádíme aplikovanou metodiku, v našem případě dotazníky. Stručně charakterizujeme oba námi vybrané

dotazníky a představujeme jejich hlavní škály na jejichž principu je dotazník sestaven. V DŽS – Dotazníku životní spokojenosti - popisujeme ve stručnosti jeho vnik, použití a také 10 škál, jež jsou v něm obsaženy. Ve druhém zvoleném dotazníku MP-z - Motivační profil - popisujeme též jeho použití a v neposlední řadě 9 dimenzí, které zahrnuje. Následující podkapitola popisuje statistické zpracování dat, tzn. jak jsme výsledná data získali a vyhodnocovali. Dále zde nalezneme zmínku o zkoumaném souboru, který byl pro naši práci základním kamenem úspěšného vyhodnocení výzkumu. Popisujeme zde náš soubor 13 žen a 23 mužů, kteří se v našem výzkumu angažovali. Organizaci a průběh šetření popisujeme výstižně avšak přesně. Dále uvádíme symboliku výsledkové části, což je seznam zkratek, které jsme v rámci našeho výzkumu a vyhodnocení výsledků použili.

Dostáváme se k poslední kapitole metodologického rámce. V této kapitole jsou obsaženy profily souboru z hlediska DŽS, v nichž uvádíme výsledky, kterých jsem docílili jak u mužů tak u žen. Dozvídáme se zásadní informaci o celkové nespokojenosti žen a naproti tomu celkové spokojenosti mužů. Toto zjištění je velmi zajímavé a dalo by se využít v personálním odvětí zaměstnání osobních asistentů politických reprezentantů. Mohlo by totiž dojít ke zlepšení celkové životní spokojenosti a také by mohlo dojít k zamyšlení nadřízených o spokojenosti svých asistentů. U profilu MP-z můžeme říci za celkový vybraný soubor žen, že ženy se přece jen pohybují spíše u horní hranice normy, tzn. že se zaměřují spíše na dosahování úspěchu, potřebují pocit bezpečí, ale zároveň více riskují, zaměřují se na také na sebe, aktuální stav, jsou činorodější a jsou také individuálně orientované. Za celkový soubor mužů můžeme říci, že muži se orientují spíše k podniku, na budoucnost a jsou aktivní. Následně se zabýváme vybranými koreláty. Poslední podkapitola této části se vyjadřuje k platnosti hypotéz. Hypotézu jsme přijali jen jednu u žen z celkového počtu pěti hypotéz. Z hypotézy vyplývá, že existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi zaměřením se na úspěch a orientací na ekonomický prospěch u žen. Výsledky našeho výzkumu přinesli zcela nová zjištění o motivaci a životní spokojenosti osobních asistentů, a to z toho důvodu, že žádný podobný výzkum s naší kategorii respondentů jsme neobjevili. V praktické části jsme se inspirovali publikacemi Reiterové, Vtípila nebo Bendové.

Literatura, kterou jsme pro naši práci využili čítá celkem 101 titulů a 12 internetových zdrojů.

**Bibliografie**


1. Adair, J. (2004). *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing.
2. Adamová, K., et al. (2001). *Politologický slovník*. Praha: C. H. Beck.
3. Armstrong, M. (1999). *Personální management*. Praha: Grada Publishing.
4. Armstrong, M. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing.
5. Bache, I., George, S. (2006). *Politics in the European Union*. Oxford: Oxford University Press.
6. Bakalář, E. (1992). *Úvahy o motivaci moci*. Chrudim: MACH.
7. Baláž, R. (2011). *Hans Selye: Co dělá dobrého výzkumníka*. Sociální práce, 11 (1), s. 44-45.
8. Balcar, K. (1983). *Úvod do studia psychologie*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství
9. Balík. S., Císař, O., Fiala, P., a kol. (2010). *Veřejné politiky v České republice v letech 1989-2009*. Brno: CKD.
10. Bedrnová, E., Nový, I. (2001). *Moc, vliv, autorita*. Praha: Management Press.
11. Bedrnová, E., Nový, I. a kol. (1998). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press
12. Bedrnová, E. (2009). *Management osobního rozvoje*. Praha: Management Press
13. Belbavý, M. (2009). *Sociálna politika*. Praha: Adin.
14. Bendová, K., Dolejš, M., Charvát. M,. Kolařík, M., Pechová, O., Sobotková, I., …Vtípil, Z. (2011). *Manuál pro psaní diplomových prací na Katedře psychologie FF UP v Olomouci*. Olomouc: Univerzita Palackého.
15. Bělohlávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada.
16. Bělohlávek, F. (2000). *Jak řídit a vést lidi: testy, případové studie, styly řízení, motivace a hodnocení*. Praha: Computer Press
17. Bělohlávek, F. (2002). *Jak vést a řídit lidi*. Praha: Computer Press
18. Bělohlávek. F. (2010). *15 typů lidí: Jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat*. Praha: Grada.
19. Blatný M. a kol. (2010). *Psychologie osobnosti*. Praha: Grada
20. Brůhová-Foltýnová, H. (2009). *Doprava a společnost: ekonomické aspekty udržitelné dopravy*. Praha: Karolinum.
21. Buchtová, B. (1999). *Nezaměstnanost je jako nevyléčitelná nemoc*. Psychologie dnes, 5, 5, s. 8-11.

**22.** Ciglerová, C. R. (2002). *Rukověť správné sekretářky*. Praha: Grada Publishing.

**23.** Clegg, B. (2005). *Motivace*. Brno: CP Books

**24.** Čechová, V., Rozsypalová,M. (2001). *Obecná psychologie*. Brno: Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví.

**25.** Dosedlová, J., Fialová, L., Kebza, V., Slováčková, Z. (2008). *Předpoklady zdraví a životní spokojenosti.* Brno: MSD

**26.** Drapela, J. V. (2008). *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál

**27.** Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brahler, E. (2001). *Dotazník životní spokojenosti*. Praha: Testcentrum.

**28.** Ferjenčík, J. (2000). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portál.

**29.** Francová, H., Novotný, A. (2008). *Sociální politika v základech*. Praha: Triton.

**30.** Frankl, V. (2006). *Lékařská péče o duši*. Brno: Cesta.

**31.** Geist, B. (1992). *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing.

**32.** Gillernová, I., Kebza, V., Rymeš, M. (2010). *Psychologické aspekty změn v české společnosti*. Praha: Grada Publishing.

**33.** Gruen, A. (2001). *Šílenství normality*. Ostrava: Lumír.

**34.** Halík, J. (2001). *Nové pojetí marketingu v období globalizace*. (Doktorská dizertace). Praha: Vysoká škola ekonomická.

**35.** Hamplová, E. (2004). *Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

**36.** Hartl, P. (1993). *Psychologický slovník.* Praha: Jiří Budka.

**37.** Hartl, P., Hartlová, H., (2010). *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál.

**38.** Hayes, N. (2005). *Psychologie týmové práce*. Praha: Portál.

**39.** Hewstone, M., Stroebe, W. (2006). *Sociální psychologie*. Praha: Portál.

**40.** Holländer, P. (1995). *Základy všeobecné státovědy*. Praha: Všehrd.

**41.** Holčík, J. (2010). *Systém péče o zdraví a zdravotní gramotnost*. Brno: Masarykova univerzita.

**42.** Homola, M. (1972). *Motivace lidského chování*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.

**43.** Horáková, P. (2009). *Determinanty pracovní spokojenosti*. (Nepublikovaná bakalářská práce). Univerzita Pardubice.

**44.** Hradiská, E., Břečka, S., Vybíral, Z. (2009). *Psychológia médií*. Bratislava: EUROKÓDEX.

**45.** Jandourek, J. (2001). *Sociologický slovník*. Praha: Portál.

**46.** Jandourek, J. (2003). *Úvod do sociologie*. Praha: Portál.

**47.** Kebza, V., Šolcová, I. (2003). *Well-being jako psychologický a zároveň mezioborově založený pojem*. Československá psychologie, 4, s. 333-345.

**48.** Klein, M. H. (2008). *Psychologie – základ úspěchu v práci*. Praha: Grada Publishing.

**49.** Kliková, Ch., Kotlán, I. (2003). *Hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates.

**50.** Knutson, J. N. (Ed.). (1973). *Handbook of Political Psychology*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.

**51.** Kohoutek, R. (2000). *Základy psychologie osobnosti*. Brno: CERM.

**52.** Koucký, J. (2008). *Evaluace, učitelé a vývoj středního školství v ČR*. Prah: Univerzita Karlova.

**53.** Kožený, J., Csémy, L., Tišanská, L. (2007). *Strukturální analýza modelu životní spokojenosti adolescentů.* Československá psychologie, 51 (3), s. 225.

**54.** Kraus, J., a kol. (2005). *Nový akademický slovník cizích slov A-Ž*. Praha: Academia.

**55.** Krebs, A., a kol. (2010). *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer ČR.

**56.** Krejčí, O. (2004). *Politická psychologie.* Praha: Ekopress.

**57.** Křivohlavý, J. (2001). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.

**58.** Křivohlavý, J. (2004). *Pozitivní psychologie*. Praha: Portál.

**59.** Linhart, J. (2004). *Slovních cizích slov pro nové století*. Litvínov: Dialog.

**60.** Mikuláštík, M. (2007). *Manažerská psychologie*. Praha: Grada Publishing

**61.** Ministerstvo dopravy ČR. (2005). *Dopravní politika České republiky pro léta 2005-2013*. Praha: Česká republika – Ministerstvo dopravy.

**62.** Možný, I. (2008). *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.

**63.** Nakonečný, M. (1992). *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press, Profit.

**64.** Nakonečný, M. (1995). *Lexikon psychologie*. Praha: VODNÁŘ.

**65.** Nakonečný, M. (1997). *Motivace lidského chování*. Praha: Academia.

**66.** Nakonečný, M. (2005). *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada Publishing.

**67.** Oakleyová, A. (2000) *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál.

**68.** Paulik, K. (1999). *Psychologické aspekty pracovní spokojenosti učitelů*. Ostrava: Ostravska univerzita.

**69.** Pavlát, J. (2004). *MP-z*. Praha.

**70.** Pecka, E. (2010). *Sociologie politiky*. Praha: Grada Publishing.

**71.** Plamínek, J. (2010). *Tajemství motivace: jak řídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Praha: Grada Publishing.

**72.** Polášková, J. (2010). *Životní spokojenost nezaměstnaných*. (Nepublikovaná diplomová práce). Univerzita Tomáše Bati, Zlín, Česká republika.

**73.** Potůček, M. (1995). *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství.

**74.** Potůček, M. a kol. (2005). *Veřejná politika*. Praha: Sociologické nakladatelství.

**75.** Potůček, M., Rašek, A. (2007). *Strategické vládnutí a Česká republika*. Praha: Grada Publishing.

**76.** Potůček, M. (Ed.). (2008). *Capaticies of governance in the Czech Republic*. Praha: Matzypress.

**77.** Rebeková, K. (2011). *Nejvýznamnější motivační činitelé sociálního pracovníka a motivační program*. (Nepublikovaná diplomová práce). Olomouc, Česká republika.

**78.** Reiterová, E. (2008). *Psychometrie*. Univerzita Palackého v Olomouci.

**79.** Růžička, V. (2011). *Politika a média v konzumní společnosti*. Praha: Grada Publishing.

**80.** Schmidbauer, W. (1994). *Psychologie: lexikon základních pojmů*. Praha: Naše vojsko.

**81.** Slováček, L., Slováčková, B., Jebavý. (2003). Kvalita života nemocných. *Vojenské zdravotnické listy*, 73 (1), s. 6.

**82.** Smékal, V. (2007). *Pozvání do psychologie osobnosti*. Praha: Barrister & Principal.

**83.** Statt, A. D. (2003). *A student's dictionary of psychology*. Hove: Psychology Press.

**84.** Suchý, A. (2007). *Mediální zlo*. Praha: TRITON.

**85.** Šamánková, M., a kol. (2011). *Lidské potřeby ve zdraví a nemoci*. Praha: Grada Publishing.

**86.** Škorňová, E., Fleischmanová. E., Růžičková, D., Staníček, Z., Schorm. O., Emrová, Z., …Vlasáková. J. (2003). *Abeceda asistentky a sekretářky*. Brno: Computer Press.

**87.** Šmahel, I. (1983). *Psychologie osobnosti pro učitelské obory*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.

**88.** Šťastný, V. (2006). *Meritum Segment Manager/Asistentka 2006-2007*. Praha: ASPI.

**89.** Štěpaník, J. (2010). *Nejčastější chyby a omyly v manažerské praxi*. Praha: Grada Publishing.

**90.** Šupplerová, M. (2006). *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého.

**91.** Theaker, A. (2012). *The public relations handbook*. New York: Routledge.

**92.** Thomson, L.L. (Ed.). (2003). *The Social Psychology of Organizational Behavior*. New York: Psychology Press.

**93.** Thomson, J. B. (2004). *Média a modernita, Sociální teorie médií*. Praha: Karolinum.

**94.** Titěrová, K. (2009). *Motivace zaměstnanců nepeněžitými benefity*. (Nepublikovaná diplomová práce). Praha: Středočeský vysokoškolský institut.

**95.** Uhlig, B. (2008). *Time management*. Praha: Grada Publishing.

**96.** Vágnerová, M. (2004). *Základy psychologie*. Praha: Karolinum.

**97.** Vágnerová, M. (2008). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál.

**98.** Vtípil, Z. (2005). *Sociální psychologie práce: Pracovní motivace*. Olomouc: Univerzita Palackého

**99.** Výrost, J., Slaměník. I., (1997). *Sociální psychologie-Sociálna psychológia.* Praha: ISV.

**100.** Zuzák, R. (1998). *Moderní sekretářka a sekretariát*. Praha: Linde.

**101.** Žák, M. (2007). *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu.

**Elektronické zdroje**


1. ABZ slovník cizích slov [on-line] [cit. 2012-03-12] Získáno z: <http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/subjective-well-being-angl>
2. Doktorka.cz [on-line] [cit. 2012-03-12] Získáno z: <http://psychologie.doktor ka.cz/rozdily-mezi-muzi-zenami>
3. Dopravní politika [on-line] [cit. 2012-03-04] Získáno z: <http://www.cibulka.net/petr/static/Dopravni%20politika.htm>
4. Marxismus.cz [on-line] [cit. 2012-03-15] Získáno z: <http://marxismus.cz/hismat/potrebyazaj my.htm>
5. Monroe. K.R. (2002). *Political psychology: Origins and Development*. Získáno z <http://books.google.cz/books?id=ko3FVJRzTrwC&pg=PA61&lpg=PA61&dq=dana+ward++political+psychology+origins+and+development&source=bl&ots=JRdMcAT5j3&sig=OnelF3JI1CcmApBeQtl7gpEFJb0&hl=cs&sa=X&ei=qnxTT_jBD8LN4QSs0vHIDQ&ved=0CCgQ6AEwAA#v=onepage&q=dana%20ward%20-%20political%20psychology%20origins%20and%20development&f=false>
6. Osobnost politika [on-line] [cit. 2012-02-23] Získáno z: <http://referaty.atlas.sk/odborne-humanitne/psychologia/32073/?page=2>
7. Psychologická diagnostika. (2003). [on-line] [cit. 2012-02-02] Získáno z: http://www.psychodiagnostika.cz/index.php?akce=dzs
8. Sociologický ústav AV ČR. (2003). *Financování politických stran: Proč vstupovat do strany?*. Získáno z <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100262s_ pv30 903.pdf>
9. Sociologický ústav AV ČR. (2012). *Důvěra ústavním institucím a spokojenost s politickou situací v únoru 2012*. Získáno z <http://www.cvvm.cas.cz/upl/ zpravy/10 1239sp i120224.pdf>
10. Ministerstvo Financí ČR. (2012). *Hospodářská politika*. [on-line] [cit. 2012-03 01] Získáno z <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/konvergen_programy_ 224 36.html>
11. Vzdělávací systém v České republice [on-line] [cit. 2012-03-04] Získáno z: <http://www.jobtour.eu/uploads/EXPAK_AT.CZ/CZ_Das_tschechische_Bildungssystem_neu.pdf>

11. Wikipedia [on-line] [cit. 2012-03-04] Získáno z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Osobnost

# SEZNAM PŘÍLOH:

**Příloha č. 1: Formulář zadání diplomové práce**

**Příloha č. 2: Český a cizojazyčný abstrakt diplomové práce**

**Příloha č. 3: Výchozí matice základních dat**

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2011/2012

Studijní program: Psychologie
Forma: Kombinovaná
Obor/komb.: Psychologie (PSYN)

**Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta**

| PŘEDKLÁDÁ: | ADRESA | OSOBNÍ ČÍSLO |
|---|---|---|
| Bc. DOŠLOVÁ Jana | Nad ovčírnou 826, Slavičín | I10044 |

**TÉMA ČESKY:**

Životní spokojenost a motivace osobních asistentů, politických reprezentantů

**NÁZEV ANGLICKY:**

Life satisfaction and motivation of personal assistants, representatives of political

**VEDOUCÍ PRÁCE:**

Doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc. - PCH

**ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:**

Spec.zaměření: K některým obecným psychologickým problémům podpory činnosti politických reprezentantů; Profilující sociálně psychologická témata současné politické psychologie; Životní spokojenost, základní pojetí, determinanty; pracovní motivace, základní teoretické přístupy, potřeby, motivace, icentivy; Požadavky na životní styl a práci osobních asistentů, empirie. Cíle práce a) Profil dimenzí životní spokojenosti u obou souborů, b) Profil motivačního zaměření u obou souborů, c) koreláty dimenzí životní spokojenosti a dimenzí motivačního zaměření, d)Koreláty vybraných sociodemogr. Proměnných a vybraných proměnných DŽS, resp. MP-P. Metodika: DŽS Fahrenberg et al., MP-P (Pavlát). Zkoumané soubory: Cca 15 žen, cca 20 mužů. Formální parametry: viz norma Miovský. Statistika: Pearsonův korel. koef. v Excelu.

**SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:**


Výrost,J.,Slaměník,I.(1998). Aplikovaná sociální psychologie. Praha:Portál.
Bělohlávek,F.(1994). Osobní kariéra. Praha:Grada.
Krejčí,O.(2004). Politická psychologie. Praha: Ekopress.
Nakonečný,M.(1997). Motivace lidského chování. Praha: Academia.
Výrost,J.,Slaměník,I.eds.(2010). Sociální psychologie. Praha:Grada.
Hewstone,M.,Stroebe,W.(2009). Sociální psychologie. Praha: Portál.
Vágnerová,M.(2009). Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál.
Hayes,N.(2009). Psychologie týmové práce. Praha: Portál.
Mikuláštík,M.(2009). Manažerská psychologie. Praha: Grada.
Pauknerová,D.et al.(2009). Psychologie pro ekonomy a manažery. Praha: Grada.
Uhlig,B.(2009). Time management. Praha: Grada.
Nakonečný,M.(2005). Sociální psychologie organizace. Praha: Grada.
Ftorek,J.(2010). Public relations a politika. Praha: Grada.
Pecka,E.(2010). Sociologie politiky. Praha: Grada.
Štěpaník,J.(2010). Nejčastější chyby a omyly manažerské praxe. Praha: Grada.
Klein,H.M.,Kresse,A.(2010). Psychologie-základ úspěchu v práci. Praha: Grada.
Další literatura z managementu. Časopisy: Moderní řízení, Psychologie pro praxi. Elektronické zdroje.


**Podpis studenta:** ..... **Datum:** .....

**Podpis vedoucího práce:** ..... **Datum:** .....

(c) IS/STAG , Portál - Podklad kvalifikační práce , I10044 , 08.03.2012 19:02

# ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

| | |
|---|---|
| **Název práce:** | Životní spokojenost a motivace osobních asistentů politických reprezentantů |
| **Autor práce:** | Bc. Jana Došlová |
| **Vedoucí práce:** | doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc. |
| **Počet stran a znaků:** | 113 stran, 188 233 znaků |
| **Počet příloh:** | 3 |
| **Počet titulů použité literatury:** | 101 |


**Abstrakt diplomové práce:**

K některým obecným psychologickým problémům podpory činnosti politických reprezentantů. Profilující sociálně psychologická témata současné politické psychologie. Životní spokojenost, základní pojetí, determinanty. Pracovní motivace, základní teoretické přístupy, potřeby, motivace, incentivy. Požadavky na životní styl a práci osobních asistentů. Toto jsou klíčové abstrakty naší diplomové práce. Výzkumnou část tvoří výsledky z dotazníků DŽŠ a MP-z.

Cílem práce bylo zjistit profil dimenzí životní spokojenosti u obou souborů, profil motivačního zaměření u obou souborů a koreláty dimenzí životní spokojenosti a dimenzí motivačního zaměření.



**Klíčová slova:**

- životní spokojenost
- povolání osobního asistenta
- političtí reprezentanti
- politická psychologie
- motivace
- pracovní motivace

# ABSTRACT OF THESIS

| | |
|---|---|
| **Title:** | Life satisfaction and motivation of personal assistants of political representatives |
| **Author:** | Bc. Jana Došlová |
| **Supervisor:** | doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc. |
| **Number of pages and characters:** | 113 pages, 188 233 chrakters |
| **Number of appendices:** | 3 |
| **Number of references:** | 101 |

**Abstract:**
Some common psychological problems supporting the activities of political representatives. Presenting socio-psychological themes of contemporary political psychology. Life satisfaction, basic concepts, determinants. Work motivation, basic theoretical approaches, needs, motivation, icentives. Requirements on lifestyles and work of personal assistants. These are the key abstracts of our thesis. The practical part comprises the results of questionnaires and DŽŠ-MP-z from. Aim of this study was to determine the profile dimensions of life satisfaction in both groups, the profile of motivational orientation in both samples and correlates of life satisfaction dimensions and the dimensions of motivational orientation.

**Key words:**

- life satisfaction
- personal assistant profession
- politicians
- political psychology
- motivation
- work motivation

| | DŽS | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ženy | PO | VZD | VĚK | SEN | ZDR | PAZ | FIN | VLC | MAN | DET | VLO | SEX | PZP | BYD | SUM |
| 1 | Ž | SŠ | 35 | 13 | 28 | 32 | 41 | 37 | 46 | 0 | 29 | 39 | 32 | 35 | 241 |
| 2 | Ž | SŠ | 32 | 8 | 33 | 29 | 22 | 26 | 35 | 40 | 42 | 45 | 45 | 45 | 266 |
| 3 | Ž | VŠ | 34 | 12 | 36 | 31 | 22 | 27 | 0 | 0 | 44 | 47 | 46 | 46 | 280 |
| 4 | Ž | SŠ | 35 | 10 | 31 | 36 | 32 | 40 | 0 | 17 | 27 | 7 | 30 | 34 | 211 |
| 5 | Ž | SŠ | 28 | 3 | 42 | 34 | 26 | 49 | 49 | 40 | 38 | 36 | 33 | 43 | 235 |
| 6 | Ž | SŠ | 29 | 4 | 37 | 42 | 37 | 39 | 38 | 40 | 34 | 31 | 42 | 42 | 266 |
| 7 | Ž | SŠ | 30 | 4 | 35 | 38 | 37 | 38 | 24 | 42 | 40 | 22 | 39 | 40 | 255 |
| 8 | Ž | SŠ | 33 | 0,1 | 42 | 42 | 30 | 46 | 34 | 42 | 45 | 41 | 48 | 49 | 301,1 |
| 9 | Ž | VŠ | 32 | 6 | 37 | 39 | 23 | 30 | 32 | 29 | 26 | 32 | 34 | 26 | 214 |
| 10 | Ž | VŠ | 32 | 0,1 | 35 | 33 | 26 | 28 | 45 | 0 | 31 | 40 | 36 | 40 | 236,1 |
| 11 | Ž | VL | 26 | 1 | 42 | 48 | 47 | 44 | 46 | 0 | 42 | 42 | 40 | 38 | 296 |
| 12 | Ž | SŠ | 34 | 7 | 35 | 41 | 42 | 26 | 38 | 27 | 26 | 37 | 41 | 29 | 243 |
| 13 | Ž | VŠ | 29 | 3 | 21 | 33 | 24 | 30 | 29 | 24 | 39 | 27 | 40 | 37 | 221 |
| **CELKEM** | | | **409,00** | **71,20** | **454,00** | **478,00** | **409,00** | **460,00** | **416,00** | **301,00** | **463,00** | **446,00** | **506,00** | **504,00** | **3265,20** |
| **PRŮMĚR** | | | **31,46** | **5,48** | **34,92** | **36,77** | **31,46** | **35,38** | **37,82** | **33,44** | **35,62** | **34,31** | **38,92** | **38,77** | **251,17** |

| Muži | PO | VZD | VĚK | SEN | ZDR | PAZ | FIN | VLC | MAN | DET | VLO | SEX | PZP | BYD | SUM |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | M | VŠ | 39 | 2 | 42 | 42 | 32 | 42 | 38 | 0 | 40 | 39 | 42 | 37 | 276 |
| 2 | M | SŠ | 38 | 4 | 42 | 42 | 32 | 42 | 38 | 44 | 40 | 39 | 42 | 37 | 278 |
| 3 | M | SŠ | 37 | 4,4 | 23 | 42 | 42 | 42 | 0 | 24 | 29 | 30 | 30 | 37 | 237,4 |
| 4 | M | SŠ | 45 | 5 | 45 | 46 | 43 | 43 | 46 | 40 | 46 | 41 | 43 | 41 | 307 |
| 5 | M | SŠ | 36 | 3,6 | 30 | 39 | 34 | 33 | 46 | 0 | 27 | 38 | 38 | 37 | 240,6 |
| 6 | M | VL | 37 | 3 | 37 | 28 | 27 | 37 | 40 | 38 | 35 | 39 | 41 | 35 | 254 |
| 7 | M | VŠ | 36 | 2 | 36 | 25 | 27 | 22 | 41 | 28 | 35 | 42 | 35 | 39 | 238 |
| 8 | M | SŠ | 40 | 10 | 29 | 40 | 40 | 29 | 33 | 38 | 28 | 31 | 43 | 42 | 252 |
| 9 | M | SŠ | 42 | 21 | 43 | 41 | 40 | 38 | 46 | 48 | 42 | 43 | 42 | 43 | 312 |
| 10 | M | SŠ | 36 | 1,5 | 27 | 36 | 28 | 32 | 0 | 0 | 31 | 28 | 37 | 35 | 219,5 |
| 11 | M | SŠ | 45 | 21 | 23 | 43 | 33 | 39 | 39 | 38 | 38 | 35 | 45 | 35 | 269 |
| 12 | M | VL | 41 | 14 | 31 | 46 | 44 | 24 | 44 | 46 | 43 | 44 | 37 | 45 | 282 |
| 13 | M | SŠ | 37 | 5 | 34 | 36 | 32 | 32 | 46 | 0 | 42 | 47 | 43 | 46 | 281 |
| 14 | M | VŠ | 38 | 3 | 41 | 33 | 39 | 34 | 39 | 0 | 36 | 34 | 45 | 38 | 270 |
| 15 | M | VŠ | 43 | 12 | 28 | 33 | 33 | 31 | 28 | 37 | 37 | 34 | 38 | 38 | 251 |
| 16 | M | SŠ | 38 | 5 | 36 | 37 | 27 | 40 | 19 | 28 | 24 | 24 | 45 | 42 | 243 |
| 17 | M | VŠ | 37 | 3 | 37 | 39 | 41 | 36 | 31 | 24 | 35 | 16 | 38 | 43 | 251 |
| 18 | M | VŠ | 36 | 5 | 38 | 38 | 36 | 32 | 38 | 0 | 31 | 33 | 39 | 27 | 241 |
| 19 | M | SŠ | 39 | 6 | 37 | 42 | 47 | 49 | 42 | 44 | 41 | 40 | 43 | 42 | 305 |
| 20 | M | VL | 36 | 1,3 | 26 | 42 | 18 | 28 | 49 | 0 | 42 | 46 | 41 | 42 | 244,3 |
| 21 | M | VŠ | 37 | 2,7 | 35 | 45 | 45 | 45 | 43 | 0 | 42 | 43 | 40 | 44 | 245,7 |
| 22 | M | VŠ | 41 | 10 | 42 | 43 | 42 | 42 | 49 | 48 | 42 | 39 | 45 | 49 | 311 |
| 23 | M | SŠ | 44 | 20 | 40 | 42 | 36 | 35 | 39 | 0 | 41 | 40 | 40 | 35 | 287 |
| **CELKEM** | | | **898,00** | **164,50** | **802,00** | **900,00** | **818,00** | **827,00** | **834,00** | **525,00** | **847,00** | **845,00** | **932,00** | **909,00** | **6095,50** |
| **PRŮMĚR** | | | **39,04** | **7,15** | **34,87** | **39,13** | **35,57** | **35,96** | **39,71** | **37,50** | **36,83** | **36,74** | **40,52** | **39,52** | **265,02** |

| Normy muži | ZDR | PAZ | FIN | VLC | MAN | DET | VLO | SEX | PZP | BYD |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |

| Normy ženy | ZDR | PAZ | FIN | VLC | MAN | DET | VLO | SEX | PZP | BYD |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |

# DŽS

**Získané hodnoty ženy**

| ZDR | PAZ | FIN | VLC | MAN | DET | VLO | SEX | PZP | BYD |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 32 | 41 | 37 | 46 | 0 | 29 | 39 | 32 | 35 |
| 33 | 29 | 22 | 26 | 35 | 40 | 42 | 45 | 45 | 45 |
| 36 | 31 | 22 | 27 | 0 | 0 | 44 | 47 | 46 | 46 |
| 31 | 36 | 32 | 40 | 0 | 17 | 27 | 7 | 30 | 34 |
| 42 | 34 | 26 | 49 | 49 | 40 | 38 | 36 | 33 | 43 |
| 37 | 42 | 37 | 39 | 38 | 40 | 34 | 31 | 42 | 42 |
| 35 | 38 | 37 | 38 | 24 | 42 | 40 | 22 | 39 | 40 |
| 42 | 42 | 30 | 46 | 34 | 42 | 45 | 41 | 48 | 49 |
| 37 | 39 | 23 | 30 | 32 | 29 | 26 | 32 | 34 | 26 |
| 35 | 33 | 26 | 28 | 45 | 0 | 31 | 40 | 36 | 40 |
| 42 | 48 | 47 | 44 | 46 | 0 | 42 | 42 | 40 | 38 |
| 35 | 41 | 42 | 26 | 38 | 27 | 26 | 37 | 41 | 29 |
| 21 | 33 | 24 | 30 | 29 | 24 | 39 | 27 | 40 | 37 |

**Normy ženy**

| ZDRn | PAZn | FINn | VLCn | MANn | DETn | VLOn | SEXn | PZPn | BYDn |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |
| 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |
| 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |
| 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |
| 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |
| 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |
| 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |
| 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |
| 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |
| 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |
| 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |
| 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |
| 39,84 | 34,56 | 33,37 | 34,95 | 39,84 | 40,86 | 38,85 | 37,18 | 37,12 | 36,83 |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | ZDR | ZDRn |
|---|---|---|
| Stř. hodno | 34,92308 | 39,84 |
| Rozptyl | 35,07692 | 2,19E-28 |
| Pozorován | 13 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 12 | |
| t stat | -2,99333 | |
| P(T<=t) (1 | 0,005602 | |
| t krit (1) | 1,782288 | |
| P(T<=t) (2 | 0,011205 | |
| t krit (2) | 2,178813 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | PAZ | PAZn |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 36,76923 | 34,56 |
| Rozptyl | 29,85897 | 0 |
| Pozorován | 13 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 12 | |
| t stat | 1,457724 | |
| P(T<=t) (1) | 0,085293 | |
| t krit (1) | 1,782288 | |
| P(T<=t) (2) | 0,170586 | |
| t krit (2) | 2,178813 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | FIN | FINn |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 31,46154 | 33,37 |
| Rozptyl | 72,76923 | 0 |
| Pozorován | 13 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 12 | |
| t stat | -0,80664 | |
| P(T<=t) (1) | 0,217784 | |
| t krit (1) | 1,782288 | |
| P(T<=t) (2) | 0,435568 | |
| t krit (2) | 2,178813 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | VLC | VLCn |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 35,38462 | 34,95 |
| Rozptyl | 64,58974 | 5,47E-29 |
| Pozorován | 13 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 12 | |
| t stat | 0,194982 | |
| P(T<=t) (1) | 0,424335 | |
| t krit (1) | 1,782288 | |
| P(T<=t) (2) | 0,848669 | |
| t krit (2) | 2,178813 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | MAN | MANn |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 32 | 39,84 |
| Rozptyl | 254,6667 | 2,19E-28 |
| Pozorován | 13 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 12 | |
| t stat | -1,77134 | |
| P(T<=t) (1) | 0,050937 | |
| t krit (1) | 1,782288 | |
| P(T<=t) (2) | 0,101875 | |
| t krit (2) | 2,178813 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | DET | DETn |
|---|---|---|
| Stř. hodno | 23,15385 | 40,86 |
| Rozptyl | 316,141 | 5,47E-29 |
| Pozorován | 13 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 12 | |
| t stat | -3,5905 | |
| P(T<=t) (1 | 0,001855 | |
| t krit (1) | 1,782288 | |
| P(T<=t) (2 | 0,00371 | |
| t krit (2) | 2,178813 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | VLO | VLOn |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 35,61538 | 38,85 |
| Rozptyl | 50,25641 | 5,47E-29 |
| Pozorován | 13 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 12 | |
| t stat | -1,64512 | |
| P(T<=t) (1) | 0,062933 | |
| t krit (1) | 1,782288 | |
| P(T<=t) (2) | 0,125866 | |
| t krit (2) | 2,178813 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | SEX | SEXn |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 34,30769 | 37,18 |
| Rozptyl | 117,5641 | 0 |
| Pozorován | 13 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 12 | |
| t stat | -0,95514 | |
| P(T<=t) (1) | 0,179177 | |
| t krit (1) | 1,782288 | |
| P(T<=t) (2) | 0,358355 | |
| t krit (2) | 2,178813 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | PZP | PZPn |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 38,92308 | 37,12 |
| Rozptyl | 31,74359 | 0 |
| Pozorován | 13 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 12 | |
| t stat | 1,153873 | |
| P(T<=t) (1) | 0,135508 | |
| t krit (1) | 1,782288 | |
| P(T<=t) (2) | 0,271016 | |
| t krit (2) | 2,178813 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | BYD | BYDn |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 38,76923 | 36,83 |
| Rozptyl | 43,85897 | 5,47E-29 |
| Pozorován | 13 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 12 | |
| t stat | 1,055776 | |
| P(T<=t) (1) | 0,155932 | |
| t krit (1) | 1,782288 | |
| P(T<=t) (2) | 0,311863 | |
| t krit (2) | 2,178813 | |

F-test pro výpočet t-testu

Dvouvýběrový F-test pro rozptyl

| | ZDRn | ZDR |
|---|---|---|
| Stř. hodno | 39,84 | 34,92308 |
| Rozptyl | 2,19E-28 | 35,07692 |
| Pozorován | 13 | 13 |
| Rozdíl | 12 | 12 |
| F | 6,24E-30 | |
| P(F<=f) (1 | 0 | |
| F krit (1) | 0,372213 | |

Dvouvýběrový F-test pro rozptyl

| | BYD | BYDn |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 38,76923 | 36,83 |
| Rozptyl | 43,85897 | 5,47E-29 |
| Pozorován | 13 | 13 |
| Rozdíl | 12 | 12 |
| F | 8,02E+29 | |
| P(F<=f) (1) | 1,7E-177 | |
| F krit (1) | 2,686637 | |

# DŽS

**Získané hodnoty muži**

| ZDR | PAZ | FIN | VLC | MAN | DET | VLO | SEX | PZP | BYD |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 42 | 42 | 32 | 42 | 38 | 0 | 40 | 39 | 42 | 37 |
| 42 | 42 | 32 | 42 | 38 | 44 | 40 | 39 | 42 | 37 |
| 23 | 42 | 42 | 42 | 0 | 24 | 29 | 30 | 30 | 37 |
| 45 | 46 | 43 | 43 | 46 | 40 | 46 | 41 | 43 | 41 |
| 30 | 39 | 34 | 33 | 46 | 0 | 27 | 38 | 38 | 37 |
| 37 | 28 | 27 | 37 | 40 | 38 | 35 | 39 | 41 | 35 |
| 36 | 25 | 27 | 22 | 41 | 28 | 35 | 42 | 35 | 39 |
| 29 | 40 | 40 | 29 | 33 | 38 | 28 | 31 | 43 | 42 |
| 43 | 41 | 40 | 38 | 46 | 48 | 42 | 43 | 42 | 43 |
| 27 | 36 | 28 | 32 | 0 | 0 | 31 | 28 | 37 | 35 |
| 23 | 43 | 33 | 39 | 39 | 38 | 38 | 35 | 45 | 35 |
| 31 | 46 | 44 | 24 | 44 | 46 | 43 | 44 | 37 | 45 |
| 34 | 36 | 32 | 32 | 46 | 0 | 42 | 47 | 43 | 46 |
| 41 | 33 | 39 | 34 | 39 | 0 | 36 | 34 | 45 | 38 |
| 28 | 33 | 33 | 31 | 28 | 37 | 37 | 34 | 38 | 38 |
| 36 | 37 | 27 | 40 | 19 | 28 | 24 | 24 | 45 | 42 |
| 37 | 39 | 41 | 36 | 31 | 24 | 35 | 16 | 38 | 43 |
| 38 | 38 | 36 | 32 | 38 | 0 | 31 | 33 | 39 | 27 |
| 37 | 42 | 47 | 49 | 42 | 44 | 41 | 40 | 43 | 42 |
| 26 | 42 | 18 | 28 | 49 | 0 | 42 | 46 | 41 | 42 |
| 35 | 45 | 45 | 45 | 43 | 0 | 42 | 43 | 40 | 44 |
| 42 | 43 | 42 | 42 | 49 | 48 | 42 | 39 | 45 | 49 |
| 40 | 42 | 36 | 35 | 39 | 0 | 41 | 40 | 40 | 35 |

**Normy muži**

| ZDRn | PAZn | FINn | VLCn | MANn | DETn | VLOn | SEXn | PZPn | BYDn |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |
| 39,07 | 36,05 | 33,99 | 34,52 | 38,88 | 37,16 | 38,08 | 36,48 | 35,97 | 36,79 |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *ZDR* | *ZDRn* |
| Stř. hodnot | 34,86957 | 39,07 |
| Rozptyl | 43,3913 | 4,75E-28 |
| Pozorován | 23 | 23 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | -3,05814 | |
| P(T<=t) (1) | 0,002881 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,005761 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *PAZ* | *PAZn* |
| Stř. hodnot | 39,13043 | 36,05 |
| Rozptyl | 28,93676 | 5,28E-29 |
| Pozorován | 23 | 23 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | 2,746319 | |
| P(T<=t) (1) | 0,005892 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,011784 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *FIN* | *FINn* |
| Stř. hodnot | 35,56522 | 33,99 |
| Rozptyl | 52,25692 | 0 |
| Pozorován | 23 | 23 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | 1,045039 | |
| P(T<=t) (1) | 0,153676 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,307352 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *VLC* | *VLCn* |
| Stř. hodnot | 35,95652 | 34,52 |
| Rozptyl | 46,04348 | 2,11E-28 |
| Pozorován | 23 | 23 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | 1,015295 | |
| P(T<=t) (1) | 0,160501 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,321002 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *MAN* | *MANn* |
| Stř. hodnot | 36,26087 | 38,88 |
| Rozptyl | 179,2925 | 0 |
| Pozorován | 23 | 23 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | -0,93808 | |
| P(T<=t) (1) | 0,179194 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,358389 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *DET* | *DETn* |
| Stř. hodnot | 22,82609 | 37,16 |
| Rozptyl | 392,4229 | 4,75E-28 |
| Pozorován | 23 | 23 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | -3,47018 | |
| P(T<=t) (1) | 0,001087 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,002174 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *VLO* | *VLOn* |
| Stř. hodnot | 36,82609 | 38,08 |
| Rozptyl | 35,96838 | 2,11E-28 |
| Pozorován | 23 | 23 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | -1,0027 | |
| P(T<=t) (1) | 0,163454 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,326908 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *SEX* | *SEXn* |
| Stř. hodnot | 36,73913 | 36,48 |
| Rozptyl | 54,11067 | 2,11E-28 |
| Pozorován | 23 | 23 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | 0,168943 | |
| P(T<=t) (1) | 0,433692 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,867385 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *PZP* | *PZPn* |
| Stř. hodnot | 40,52174 | 35,97 |
| Rozptyl | 13,62451 | 4,75E-28 |
| Pozorován | 23 | 23 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | 5,913994 | |
| P(T<=t) (1) | 2,98E-06 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 5,96E-06 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *BYD* | *BYDn* |
| Stř. hodnot | 39,52174 | 36,79 |
| Rozptyl | 22,80632 | 2,11E-28 |
| Pozorován | 23 | 23 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | 2,743314 | |
| P(T<=t) (1) | 0,005932 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,011864 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

F-test pro výpočet t-testu

| Dvouvýběrový F-test pro rozptyl | | |
|---|---|---|
| | *DETn* | *DET* |
| Stř. hodnot | 37,16 | 22,82609 |
| Rozptyl | 4,75E-28 | 392,4229 |
| Pozorován | 23 | 23 |
| Rozdíl | 22 | 22 |
| F | 1,21E-30 | |
| P(F<=f) (1) | 0 | |
| F krit (1) | 0,488336 | |

| Dvouvýběrový F-test pro rozptyl | | |
|---|---|---|
| | *VLOn* | *VLO* |
| Stř. hodnot | 38,08 | 36,82609 |
| Rozptyl | 2,11E-28 | 35,96838 |
| Pozorován | 23 | 23 |
| Rozdíl | 22 | 22 |
| F | 5,87E-30 | |
| P(F<=f) (1) | 0 | |
| F krit (1) | 0,488336 | |

F musí být větší než F krit (1) aby byl možný počítat t-test s nerovností rozptylů

**t-test pro srovnání mužů a žen v jednotlivých dimenzích DŽS**

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *VĚKm* | *VĚKž* |
| Stř. hodnot | 39,04348 | 30,76923 |
| Rozptyl | 9,043478 | 13,52564 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 21 | |
| t stat | 6,910511 | |
| P(T<=t) (1) | 3,96E-07 | |
| t krit (1) | 1,720743 | |
| P(T<=t) (2) | 7,91E-07 | |
| t krit (2) | 2,079614 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *PAZm* | *PAZž* |
| Stř. hodnot | 39,13043 | 36,76923 |
| Rozptyl | 28,93676 | 29,85897 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 25 | |
| t stat | 1,252322 | |
| P(T<=t) (1) | 0,111021 | |
| t krit (1) | 1,708141 | |
| P(T<=t) (2) | 0,222042 | |
| t krit (2) | 2,059539 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *MANm* | *MANž* |
| Stř. hodnot | 36,26087 | 32 |
| Rozptyl | 179,2925 | 254,6667 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | 0,814219 | |
| P(T<=t) (1) | 0,212123 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,424245 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *SEXm* | *SEXž* |
| Stř. hodnot | 36,73913 | 34,30769 |
| Rozptyl | 54,11067 | 117,5641 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 18 | |
| t stat | 0,720255 | |
| P(T<=t) (1) | 0,240309 | |
| t krit (1) | 1,734064 | |
| P(T<=t) (2) | 0,480617 | |
| t krit (2) | 2,100922 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *SUMm* | *SUMž* |
| Stř. hodnot | 265,0217 | 251,1692 |
| Rozptyl | 715,8336 | 862,7206 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 23 | |
| t stat | 1,402996 | |
| P(T<=t) (1) | 0,086987 | |
| t krit (1) | 1,713872 | |
| P(T<=t) (2) | 0,173974 | |
| t krit (2) | 2,068658 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *SENm* | *SENž* |
| Stř. hodnot | 7,152174 | 5,476923 |
| Rozptyl | 39,81897 | 18,58859 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 33 | |
| t stat | 0,942231 | |
| P(T<=t) (1) | 0,176461 | |
| t krit (1) | 1,69236 | |
| P(T<=t) (2) | 0,352922 | |
| t krit (2) | 2,034515 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *FINm* | *FINž* |
| Stř. hodnot | 35,56522 | 31,46154 |
| Rozptyl | 52,25692 | 72,76923 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | 1,462834 | |
| P(T<=t) (1) | 0,078827 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,157653 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *DETm* | *DETž* |
| Stř. hodnot | 22,82609 | 23,15385 |
| Rozptyl | 392,4229 | 316,141 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 27 | |
| t stat | -0,05095 | |
| P(T<=t) (1) | 0,47987 | |
| t krit (1) | 1,703288 | |
| P(T<=t) (2) | 0,959739 | |
| t krit (2) | 2,05183 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *PZPm* | *PZPž* |
| Stř. hodnot | 40,52174 | 38,92308 |
| Rozptyl | 13,62451 | 31,74359 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 18 | |
| t stat | 0,917774 | |
| P(T<=t) (1) | 0,185436 | |
| t krit (1) | 1,734064 | |
| P(T<=t) (2) | 0,370872 | |
| t krit (2) | 2,100922 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *ZDRm* | *ZDRž* |
| Stř. hodnot | 34,86957 | 34,92308 |
| Rozptyl | 43,3913 | 35,07692 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 27 | |
| t stat | -0,02499 | |
| P(T<=t) (1) | 0,490123 | |
| t krit (1) | 1,703288 | |
| P(T<=t) (2) | 0,980246 | |
| t krit (2) | 2,05183 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *VLCm* | *VLCž* |
| Stř. hodnot | 35,95652 | 35,38462 |
| Rozptyl | 46,04348 | 64,58974 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | 0,21662 | |
| P(T<=t) (1) | 0,41525 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,830501 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *VLOm* | *VLž* |
| Stř. hodnot | 36,82609 | 35,61538 |
| Rozptyl | 35,96838 | 50,25641 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 22 | |
| t stat | 0,519575 | |
| P(T<=t) (1) | 0,304274 | |
| t krit (1) | 1,717144 | |
| P(T<=t) (2) | 0,608548 | |
| t krit (2) | 2,073873 | |

| Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů | | |
|---|---|---|
| | *BYDm* | *BYDž* |
| Stř. hodnot | 39,52174 | 38,76923 |
| Rozptyl | 22,80632 | 43,85897 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 19 | |
| t stat | 0,360165 | |
| P(T<=t) (1) | 0,361348 | |
| t krit (1) | 1,729133 | |
| P(T<=t) (2) | 0,722696 | |
| t krit (2) | 2,093024 | |

| | | MP | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ženy | PO | DÚ | ZNÚ | ZSP | ZNR | ZNAS | IO | ZNS | ČIN | ONEP |
| 1 | Ž | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 2 | Ž | 2 | 4 | 6 | 1 | 0 | 2 | 3 | 3 | 6 |
| 3 | Ž | 2 | 4 | 6 | 1 | 0 | 2 | 4 | 3 | 6 |
| 4 | Ž | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 6 | 1 |
| 5 | Ž | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 6 | 3 |
| 6 | Ž | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| 7 | Ž | 6 | 4 | 6 | 2 | 6 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| 8 | Ž | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 9 | Ž | 4 | 5 | 6 | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | Ž | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 |
| 11 | Ž | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 12 | Ž | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 |
| 13 | Ž | 2 | 5 | 6 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| CELKEM | | 40,00 | 46,00 | 62,00 | 18,00 | 31,00 | 33,00 | 44,00 | 53,00 | 44,00 |
| PRŮMĚR | | 3,08 | 3,54 | 4,77 | 1,38 | 2,38 | 2,54 | 3,38 | 4,08 | 3,38 |

| Muži | PO | DÚ | ZNÚ | ZSP | ZNR | ZNAS | IO | ZNS | ČIN | ONEP |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | M | 3 | 5 | 6 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 2 | M | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 |
| 3 | M | 6 | 2 | 6 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 0 |
| 4 | M | 3 | 6 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | M | 2 | 4 | 4 | 0 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 6 | M | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| 7 | M | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| 8 | M | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 9 | M | 3 | 4 | 6 | 3 | 0 | 2 | 3 | 5 | 0 |
| 10 | M | 2 | 3 | 6 | 0 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 11 | M | 4 | 5 | 6 | 4 | 1 | 3 | 2 | 6 | 5 |
| 12 | M | 4 | 5 | 6 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 13 | M | 4 | 5 | 6 | 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | M | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 |
| 15 | M | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 16 | M | 3 | 4 | 6 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | M | 3 | 5 | 6 | 5 | 1 | 1 | 4 | 6 | 5 |
| 18 | M | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 6 | 1 |
| 19 | M | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 20 | M | 1 | 2 | 5 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 21 | M | 6 | 3 | 4 | 1 | 0 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | M | 2 | 4 | 6 | 0 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 23 | M | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| CELKEM | | 75,00 | 83,00 | 109,00 | 51,00 | 37,00 | 65,00 | 77,00 | 93,00 | 68,00 |
| PRŮMĚR | | 3,26 | 3,61 | 4,74 | 2,22 | 1,61 | 2,83 | 3,35 | 4,04 | 2,96 |

**t-test pro srovnání mužů a žen v jednotlivých dimenzích MP**

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | *DÚm* | *DÚž* |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 3,26087 | 3,076923 |
| Rozptyl | 1,656126 | 2,410256 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 21 | |
| t stat | 0,362559 | |
| P(T<=t) (1) | 0,360279 | |
| t krit (1) | 1,720743 | |
| P(T<=t) (2) | 0,720558 | |
| t krit (2) | 2,079614 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | *ZNRm* | *ZNRž* |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 2,217391 | 1,384615 |
| Rozptyl | 3,632411 | 1,589744 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 33 | |
| t stat | 1,573184 | |
| P(T<=t) (1) | 0,062608 | |
| t krit (1) | 1,69236 | |
| P(T<=t) (2) | 0,125216 | |
| t krit (2) | 2,034515 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | *ZNSm* | *ZNSž* |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 3,347826 | 3,384615 |
| Rozptyl | 0,964427 | 1,589744 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 20 | |
| t stat | -0,09078 | |
| P(T<=t) (1) | 0,464284 | |
| t krit (1) | 1,724718 | |
| P(T<=t) (2) | 0,928567 | |
| t krit (2) | 2,085963 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | *ZNÚm* | *ZNÚž* |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 3,608696 | 3,538462 |
| Rozptyl | 1,794466 | 0,935897 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 32 | |
| t stat | 0,181336 | |
| P(T<=t) (1) | 0,428624 | |
| t krit (1) | 1,693889 | |
| P(T<=t) (2) | 0,857247 | |
| t krit (2) | 2,036933 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | *ZNASm* | *ZNASž* |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 1,608696 | 2,384615 |
| Rozptyl | 0,976285 | 3,089744 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 16 | |
| t stat | -1,46604 | |
| P(T<=t) (1) | 0,081008 | |
| t krit (1) | 1,745884 | |
| P(T<=t) (2) | 0,162015 | |
| t krit (2) | 2,119905 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | *ČINm* | *ČINž* |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 4,043478 | 4,076923 |
| Rozptyl | 1,679842 | 1,410256 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 27 | |
| t stat | -0,0785 | |
| P(T<=t) (1) | 0,469005 | |
| t krit (1) | 1,703288 | |
| P(T<=t) (2) | 0,938009 | |
| t krit (2) | 2,05183 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | *ZSPm* | *ZSPž* |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 4,73913 | 4,769231 |
| Rozptyl | 2,201581 | 1,692308 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 28 | |
| t stat | -0,06333 | |
| P(T<=t) (1) | 0,474977 | |
| t krit (1) | 1,701131 | |
| P(T<=t) (2) | 0,949953 | |
| t krit (2) | 2,048407 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | *Iom* | *Iož* |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 2,826087 | 2,538462 |
| Rozptyl | 1,241107 | 1,102564 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 26 | |
| t stat | 0,7721 | |
| P(T<=t) (1) | 0,223508 | |
| t krit (1) | 1,705618 | |
| P(T<=t) (2) | 0,447017 | |
| t krit (2) | 2,055529 | |

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

| | *ONEPm* | *ONEPž* |
|---|---|---|
| Stř. hodnot | 2,956522 | 3,384615 |
| Rozptyl | 2,770751 | 2,75641 |
| Pozorován | 23 | 13 |
| Hyp. rozdíl | 0 | |
| Rozdíl | 25 | |
| t stat | -0,74241 | |
| P(T<=t) (1) | 0,232379 | |
| t krit (1) | 1,708141 | |
| P(T<=t) (2) | 0,464758 | |
| t krit (2) | 2,059539 | |