

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra psychologie

**Motivace, životní spokojenost a osobnostní struktura asistentů
politických reprezentantů**

**(Motivation, life satisfaction and personality structure of assistants of political
representatives)**



Rigorózní práce

Autorka: Mgr. Bc. Jana Došlová

Olomouc

2013

Místopřísežně prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma: Životní spokojenost, motivace a osobnostní struktura asistentů politických reprezentantů vypracovala samostatně a uvedla všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci, dne 29. ledna 2013

Podpis.....

Děkuji všem jednotlivcům, kteří byli ochotni zúčastnit mého výzkumu a kteří mi dopomohli dospět k níže uvedeným závěrům. Dále bych ráda poděkovala svým rodičům, přátelům a partnerovi za morální podporu při studiu.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST RIGORÓZNÍ PRÁCE	11
1. NĚKTERÉ OBECNÉ PSYCHOLOGICKÉ PROBLÉMY PODPORY ČINNOSTI POLITICKÝCH REPREZENTANTŮ	11
1.1. OSOBNOST POLITIKA Z POHLEDU NÁRODA A POHLEDU MÉHO	11
1.2. POLITICKÁ ORIENTACE OSOBNÍHO ASISTENTA	13
1.3. SPOLEHLIVOST, DISKRÉTNOST A TOLERANCE.....	14
1.4. ČASOVÁ FLEXIBILITA.....	15
1.5. KLADY A ZÁPORY ZAMĚSTNÁNÍ OSOBNÍHO ASISTENTA	16
1.6. KOMUNIKACE JAKO VLIV	17
2. PROFILUJÍCÍ SOCIÁLNĚ PSYCHOLOGICKÁ TÉMATA SOUČASNÉ POLITICKÉ PSYCHOLOGIE.....	19
2.1. POVAHA A CHARAKTER POLITICKÉ SITUACE V ČR.....	19
2.1. POLITICKÝ SYSTÉM	20
2.3. NĚKTERÉ DRUHY POLITIKY V ČESKÉ REPUBLICE A JEJICH SOUČASNÉ KLÍČOVÉ PROBLÉMY	22
2.3.1. Hospodářská politika.....	22
2.3.2. Dopravní politika.....	23
2.3.3. Sociální politika.....	24
2.3.4. Školská politika	25
2.4. SDĚLOVACÍ PROSTŘEDKY JAKO FORMA UTVÁŘENÍ SI POLITICKÉHO PŘESVĚDČENÍ	26
3. ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST.....	28
3.1. KONCEPT ŽIVOTNÍ SPOKOJENOSTI	28
3.2. SUBJEKTIVNÍ POCIT POHODY.....	29
3.3. KVALITA ŽIVOTA	31
3.4. SOCIODEMOGRAFICKÉ FAKTORY A ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST.....	32
3.4.1. Osobnost.....	32
3.4.2. Pohlaví.....	34
3.4.3. Zdravotní stav.....	35
3.4.4. Věk	36
3.4.5. Rodina a rodinné vztahy.....	37
3.5. PRACOVNÍ SPOKOJENOST	38
4. MOTIVACE	40
4.1. MOTIVACE LIDSKÉ ČINNOSTI	40
4.1.1. Vymezení základních pojmů - motiv, motivace a demotivace.....	40
4.1.2. Vymezení pojmů - stimul a incentiva, stimulace	43
4.2. VLASTNOSTI MOTIVACE.....	44
4.3. ZDROJE MOTIVACE.....	45
4.4. PRACOVNÍ MOTIVACE	49
4.4.1. Vymezení základních pojmů – práce, pracovní motivace a pracovní jednání	50
4.5. VYBRANÉ TEORIE PRACOVNÍ MOTIVACE A JEJICH CELKOVÝ POHLED NA SOUČASNÉ POJETÍ PŘÍSTUPŮ K VÝKLADU PRACOVNÍ MOTIVACE.....	52
4.5.1. Teorie potřeb Abrahama Maslowa.....	52
4.5.2. Dvoufaktorová teorie Fredericka Herzberga	54
4.5.3. Teorie tří faktorů Clayтона Alderfera.....	55
4.5.4. Skinnerova teorie cukru a biče	56
4.5.5. Teorie Douglase McGregora X a Y.....	56
4.6. MOTIVAČNÍ ZAMĚŘENÍ PRACOVNÍKŮ	60

5. OSOBNOST, K SOUČASNÉMU POJETÍ.....	62
5.1. OSOBNOSTNÍ STRUKTURA	62
5.2. POJEM A PODSTATA OSOBNOSTI.....	62
5.2.1. Činitelé podmiňující utváření osobnosti.....	63
5.3. ZÁKLADNÍ STRUKTURA OSOBNOSTI.....	63
5.3.1. Temperament.....	63
5.3.2. Charakter	65
5.3.3. Schopnosti	66
5.3.4. Morálka	68
5.4. K OSOBNOSTNÍM VLASTNOSTEM OSOBNÍCH ASISTENTŮ	69
5.5. VÝČET PROFESÍ, KTERÉ SE ZABÝVAJÍ ASISTENCÍ	71
5.5.1. K dosavadním výzkumům osobnosti osobních asistentů a srovnatelných profesí pomocí dotazníku Big Five	72
6. POŽADAVKY NA ŽIVOTNÍ STYL A PRÁCI OSOBNÍCH ASISTENTŮ	75
6.1. JAK SE STÁT OSOBNÍM ASISTENTEM?.....	75
6.2. HLAVNÍ POSLÁNÍ ASISTENTA	76
6.3. VYSTUPOVÁNÍ OSOBNÍHO ASISTENTA NA VEŘEJNOSTI.....	77
6.3.1. Společenské akce.....	78
6.3.2. Oblékání a úprava.....	78
6.4. KANCELÁŘSKÉ PRÁCE.....	80
6.5. ŘÍZENÍ KANCELÁŘE A JEJÍ VHLED	81
VÝZKUMNÁ ČÁST RIGORÓZNÍ PRÁCE.....	83
7. METODOLOGICKÝ RÁMEC VÝZKUMU	83
7.1. FORMULACE PROBLÉMU	84
7.1.1. Cíle výzkumu	84
7.1.2. Formulace hypotéz	85
7.2. APLIKOVANÁ METODIKA	85
7.3. PSYCHOLOGICKÉ METODY – DOTAZNÍK.....	86
7.3.1. Dotazník DŽS.....	86
7.3.2. Dotazník MP-z	88
7.3.3. Dotazník NEO Big Five	91
7.4. POUŽITÉ STATISTICKÉ METODY	94
7.4.1. Pearsonův korelační koeficient.....	94
7.4.2. Fisherův F-test.....	94
7.4.3. Studentův T-test	95
7.5. STATISTICKÉ ZPRACOVÁNÍ DAT	95
7.6. ZKOUMANÝ SOUBOR.....	96
7.7. ORGANIZACE A PRŮBĚH ŠETŘENÍ.....	99
7.7.1. Symbolika výsledkové části	101
8. VÝSLEDKY PRÁCE.....	103
8.1. PROFIL SOUBORU Z HLEDISKA DŽS	103
8.2. PROFIL SOUBORU Z HLEDISKA MP-Z	111
8.3. PROFIL SOUBORU Z HLEDISKA NEO BIG FIVE.....	115
8.4. VYBRANÉ KORELÁTY.....	119
8.5. K PLATNOSTI HYPOTÉZ	132
9. DISKUZE.....	135
10. ZÁVĚR.....	143
11. SOUHRN.....	146

ÚVOD

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

Josef Škvorecký

Úspěch výkonu celé řady povolání, funkcí a pozic je v soudobé společnosti přímo závislý na podpoře, která je jim poskytována různými štáby, sekretariáty, poradci, exekutivou a dalšími pomocnými silami. Musí být disponovány informačně, organizačně, být schopny se efektivně podílet na plánovacích, analytických, rozhodovacích, implementačních či kontrolních činnostech, také však i na ovlivňování a motivování lidí, nota bene nelze vyloučit ani mnohdy nezbytné dovednosti z oblasti technické či sociální. Spektrum těch, kteří jsou na této pomoci závislí, je velmi široké. Nejedná se jen o manažery rozličných stupňů a typů, ale také o pracovníky v různých specifických profesích a funkcích státního, veřejnosprávního a soukromého sektoru. Patří mezi ně i některé osoby ze zastupitelských orgánů, a to především senátoři a poslanci, političtí reprezentanti. I tato sociální skupina volených zástupců lidu vyžaduje poměrně všestrannou podporu, bez které se její různorodá práce, spojená s činností ve sněmovnách a mezi voliči neobejde. Úspěšná práce poslance či senátora je podmíněna mj. především dostatkem všeobecných či speciálních informací, nezbytným prostorem a časem pro komunikaci a kooperaci, optimálním organizačním zajištěním jeho aktivit a kvalitními psychohygienickými podmínkami. Za vytváření výše naznačených podmínek je ve značné míře zodpovědný jeho asistent. A právě osobní asistenti politických reprezentantů byli z psychologického hlediska předmětem zkoumání v rámci této rigorózní práce.

Politice, politikům nebo politické situaci bylo a je věnováno mnoho prací, výzkumů, publikací a článků, avšak věnoval se někdo lidem, kteří pro politiky pracují, tj. jejich asistentům? Můžeme konstatovat, že nikoliv. Povolání osobního asistenta politického reprezentanta (autorka rigorózní práce je v současnosti jedním z nich) je časově, psychicky, někdy i fyzicky velmi náročnou prací. Jeho hlavním úkolem je výkon organizačně administrativních činností sloužících reprezentantovi, v nichž profilují takové činnosti jako je zajišťování administrativní agendy, plánování harmonogramu práce, pořizování záznamů z porad, vedení evidence úkolů a sledování termínů jejich plnění, práce s korespondencí, vyhledávání informací v zákonech, vyhláškách a předpisech, ale také plnění operativních úkolů spojených např. s péčí o reprezentantovu dopravu, ubytování atd. Asistent je obecně vnímán jako pravá ruka reprezentanta. Musí být vybaven

určitými obecnými dovednostmi (viz např. počítačová způsobilost, právní a ekonomické povědomí, způsobilost k řízení osobního automobilu), ale také oplývat nutnými kompetencemi „měkkými“ – být flexibilní, komunikativní, samostatný, organizačně způsobilý, spolehlivý, sebekritický, tolerantní vůči zátěži, mít prezentační dovednosti, být schopen dodržovat očekávanou etiku a dobře zvládat řešení náročných situací jak při komunikaci tváří v tvář tak i při telefonování. Je samozřejmostí, že asistent je plně identifikován s potřebami, zájmy a ideologií reprezentanta. Současně však musí mít prostor pro svou osobní a rodinnou sféru.

Předmět předkládané rigorózní práce spadá rámcově do problematiky politické psychologie, resp. psychologie politiky. Vycházíme z předpokladu, že se stoupající kvalitou a množstvím podpory politickému reprezentantovi, kterou mu poskytuje jeho asistent, také významně vzrůstá efektivnost práce politického reprezentanta, poslance či senátora...

Rigorózní práce je modifikací a doplněním původní práce diplomové práce autorky. Prakticky všechny teoretické kapitoly z původní diplomové práce byly doplněny novými, aktuálními poznatky, k nim byla přidána nová, podstatná kapitola, orientovaná na výklad současného pojetí osobnosti a na osobnostní profil asistentů. Empirická část doznala kvalitativní změny tím, že do původního projektu a výsledků byly vloženy a zapracovány výstupy dotazníku NEO Big Five. Dotazník byl asistentům administrován dodatečně na podzim roku 2012.

Hlavním cílem práce bylo na základě výsledků tří administrovaných dotazníků (mimo zmíněný nástroj měření struktury osobnosti byl aplikován Fahrenbergův Dotazník životní spokojenosti a dotazník měřící motivační profil od autora Pavláta) u souboru 36 osobních asistentek a asistentů politických reprezentantů stanovit jejich osobnostní, motivační profil, resp. profil v dimenzích životní spokojenosti, zjištěné hodnoty porovnat s příslušnými hodnotami normativními a následně také provést korelační analýzu vybraných proměnných daných dotazníků, potažmo i komparaci výstupů ve vybraných dimenzích z hlediska intersexuálního.

TEORETICKÁ ČÁST RIGORÓZNÍ 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 našem případě poslance.

Pokud se zaměříme na obecné psychologické požadavky na 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 stejnou 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 vybijе svoji zlost na tom kdo stojí nejbliže, 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 nadřazených 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 jednatlivec 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. Povaha a charakter politické 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 řada rozpaků, zklamání jak u politických stran, voličů či široké veřejnosti je téměř vždy spojena s krajskými volbami, volbami do dolní či horní komory nebo volbami prezidentskými. 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. Držitelé 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

systemu 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, národněosvobozené 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 většiny 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 odvětví dnešní politiky se potýkáme s mnoha problémy. V této kapitole jsme vybrali ty nejdůležitější a budeme se je snažit charakterizovat a nastítnit i jejich hlavní problémy.

2.3.1. Hospodářská politika

Hospodářskou politiku (HP) můžeme pojímat ve dvojitým smyslu: jednak ji můžeme chápat zcela obecně jako přístup státu k ekonomice své země. V tomto pojetí není hospodářská politika samoučelná; 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.html>.

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 nespojují. 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 neustálé zdražování železniční dopravy a MHD, nedostavěné rychlostní silnice. Dopravní 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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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“ (Balík, 2010, s. 506). 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 vzdělávacího 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_n_eu.pdf.

2.4. Sdělovací prostředky jako forma utváření si politického přesvědčení

Televize, noviny, časopisy, rádia nebo internet, jsou sdělovací prostředky, které nás at' 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 nadějí na dosažení 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 zkusili 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://slovník-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 (2003) uvádí, že well-being je jedním z pojmů i jevů, jejichž primární založení je spíše psychologické, avšak zasahují do řady dalších společenskovedních 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 uvádí 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 představují 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 očekáváním 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 (environmental 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 zvládnání 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) konstatuje, 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 žijí, 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 „zaděláváme“, takže z neúspěchů a neřešitelných problémů bychom neměli nikoho obviňovat, ale spíše aktivním vlastním úsilím své životní skóre postupně vylepšovat (Bedrnová, 2009).

Kvalitu života definují 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 neměnicí 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: extraverte – introverte a emoční stabilita – labilita, někdy též označovaná jako neuroticismus (Blatný, 2010, s. 201).

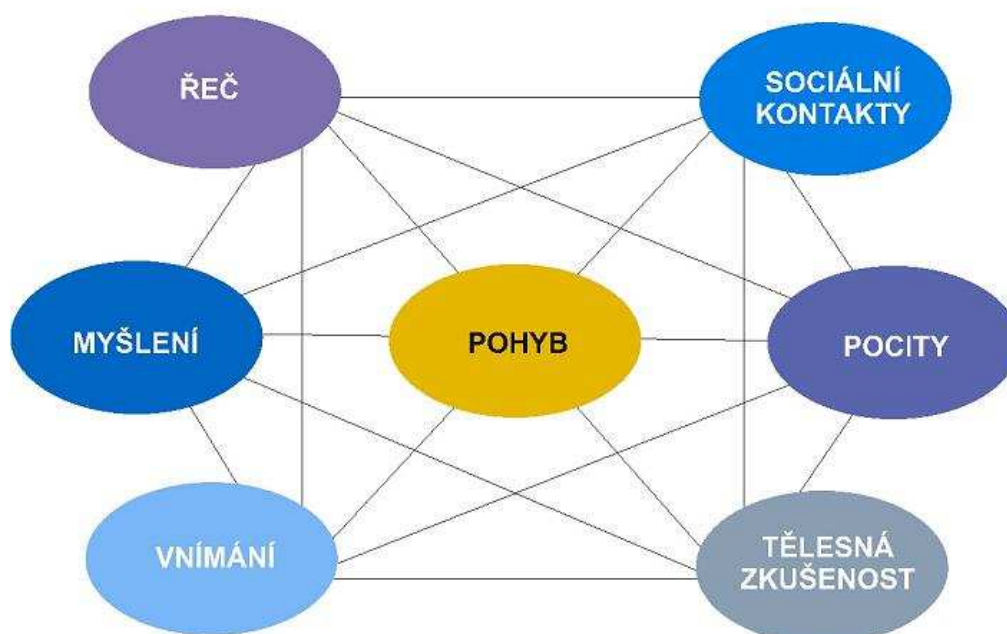
V uplynulých sto letech navrhli psychologové mnoho definic osobnosti. Mohli bychom je rozmístit na osu spojující zcela opačné názory:

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](http://psychologie.doktorka.cz/rozdily-mezi-muzi-zenami), 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 vyzorovala 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).

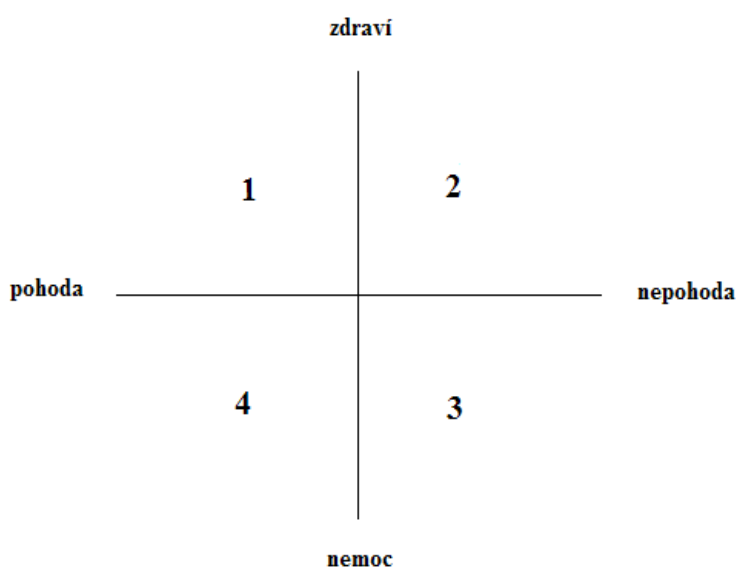
Holčík (2010) tvrdí, že pojmu zdraví, podobně jako pojmu nemoc, většina lidí intuitivně rozumí. Ukazuje se však, že definovat zdraví je obtížné. Každá slovní definice znamená ve své podstatě nejen určení, ale i vymezení definovaného pojmu.

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).“

Holčák (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 (Holčák, 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)

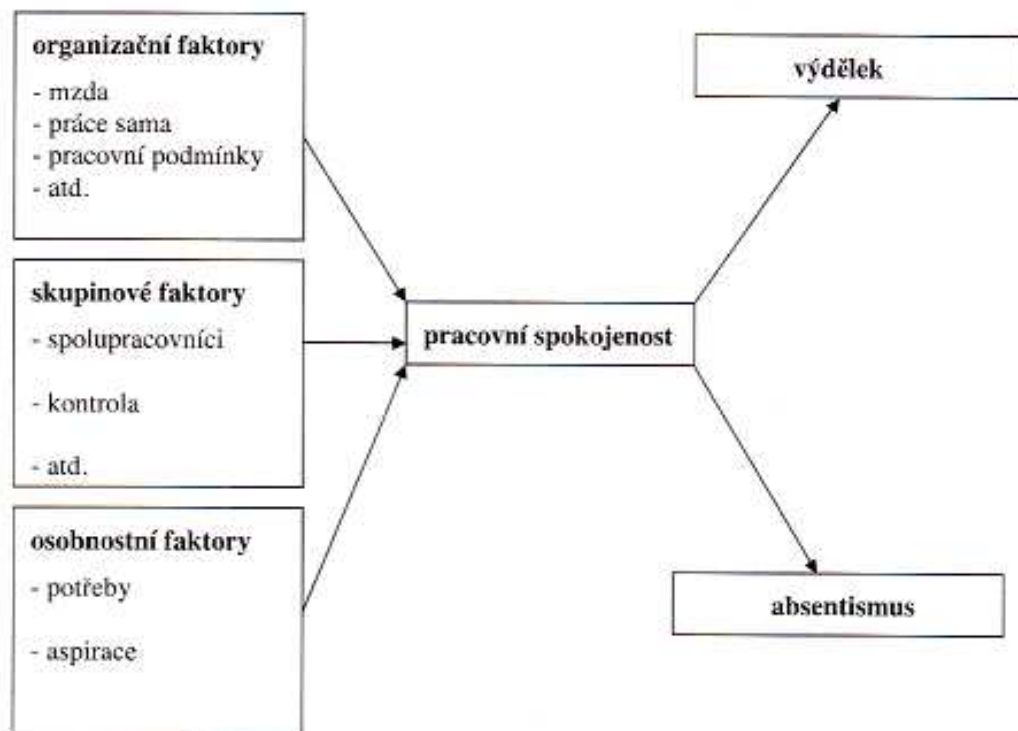
Fahrenberg (2001, s. 10) uvádí výzkum Posta, který zjistil ve svých souborech signifikantní rozdíly mezi lidmi žijícími v manželství a lidmi bez partnera. Mezi respondenty byly osoby žijící s partnerem spokojenější s finanční situací a partnerstvím.

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 dvojitou 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 (Armstrong, 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).

Bělohávek (2010, s. 15) vychází z předpokladu, 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

Významným atributem motivace jsou její zdroje.

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 základních 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, hnání. 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), (Berdnová, 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 dřívějšíka 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. Štědrovečerní 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 jednomu nejproblematictějšímu a obšírně diskutovanému termínu 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 činitele motivace (pobídky a cíle)	
Pobídky	Zboží ve výloze. Reklamy. Fotografie. Letáčky cestovních kanceláří. Slovní pobídky, popřípadě doplněné mimikou a gesty: vyslovení požadavku, příkaz, žádost, přesvědčování, prosba, slib, vyhrožování, at je vyjádřeno jedincem nebo skupinou.
Cíle (perspektivy)	Blízké cíle: příprava příjemného večera; dosažení dobré známky při zkoušení; dosažení úspěchu ve sportovním utkání. Střední cíle: příprava letního tábora; úspěšné ukončení školy. Dlouhodobé cíle: získat kvalifikaci a zaměstnání v náročném oboru, založit rodinu.
Vnitřní činitele 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. Návyk agresivního chování při nezdaru. 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 kromě motivace založené na potřebách také 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)*

V zásadě jde na prvním místě nasycení určitých potřeb a v návaznosti pak o očekávání, jak a zdali budou tyto potřeby uspokojeny.

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 lidé 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. Motivy práce

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).

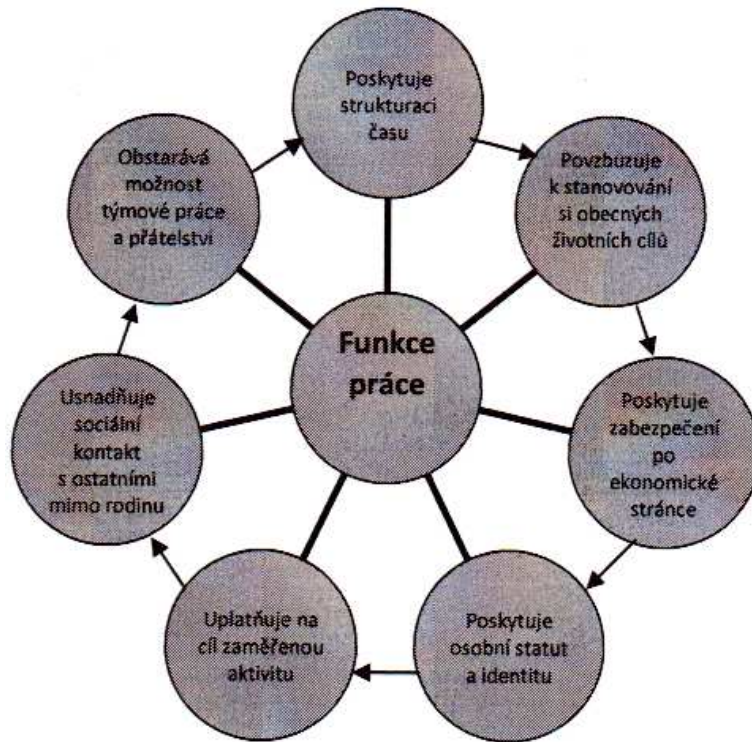
K nejvýznamnějším intrinsickým motivům práce patří:

- *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 a jejich celkový pohled na současné pojetí přístupů k výkladu pracovní motivace.

Štěpaník (2010) poukazuje na to, že teorie pracovní motivace bývají tradičně děleny do dvou skupin:

- první se koncentruje na studium motivačních příčin, na to, co člověka podněcuje k činnosti
- druhá skupina se soustřeďuje na proces motivace

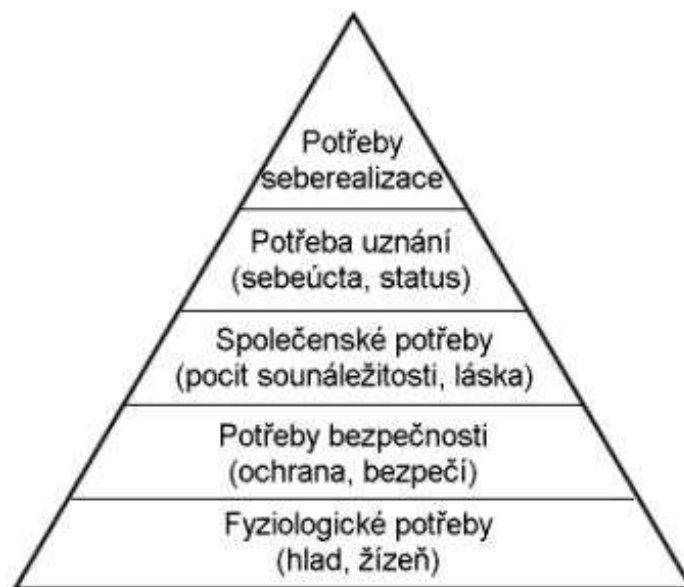
4.5.1. Teorie potřeb Abrahama Maslowa

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

Do první zmiňované skupiny patří nejrozšířenější „pyramida potřeb“ amerického psychologa Abrahama Maslowa. Potřeby jsou v jeho pojetí uspořádány hierarchicky.

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).

Štěpaník (2010) dále pokračuje tím, že v rámci těchto potřeb, řada pracovníků dá přednost nižší hmotné odměně při stabilitě pracovního místa před krátkou finanční konjunkturou s nejistou budoucností. Tato domněnka se týká druhé ze základních potřeb: bezpečí a jistota. Nemálo pracovníků také zvolí raději méně placené místo s perspektivou trvalého zaměstnání. Mnoho zaměstnanců dává také přednost i méně placené práci v prostředí dobrých mezilidských vztahů, která se vztahuje ke třetí ze základních potřeb: společenské

potřeby. Potřeba uznání je v naší společnosti menší problém. Pracovníkům se málo dostává zpětné vazby od nadřízeného, zejména v jejich pozitivní podobě. Chybí pochvala, vyjádření díků, ocenění zásluh nebo vyslovení uznání. Nejedna pracovník opouští organizaci po celoživotním zaměstnání, aniž by výrazněji pocítil, že si organizace jeho práce a osobního přínosu pro firmu vážila. Poslední je potřeba seberealizace. Moderní pracovní technologie přináší značné části pracovníků ztrátu smyslu jejich činnosti. Pracovní směna je naplněna jednou či několika málo zmechanizovanými operacemi, které se opakují bez viditelné přímé vazby k celku. Frustrována je tedy přirozená lidská potřeba uplatňovat schopnosti smysluplně. Práce bez rozpoznání a nalezení alespoň částečného smyslu bývá pak konána z největší části nebo zcela z existenční nutnosti kvůli finanční odměně.

4.5.2. Dvoufaktorová teorie Fredericka Herzberga

Bedrnová (1998) uvádí že, Herzberg provedl výzkumy, na jejichž základech formuloval svou teorii motivace. Výzkumy probíhaly 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

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).

Herzberg rozlišuje dvě skupiny faktorů pracovní motivace: vnější a vnitřní. Vnější označuje jako hygienické faktory, vnitřní jako motivátory:

- Hygienické vlivy se týkají podmínek, za nichž je práce vykonávána. Patří sem třeba finanční odměna, vybavení pracoviště nebo bezpečnost práce. Motivační účinek těchto faktorů má tendenci vyhasínat. Pokud budeme pobírat stejný plat celou dobu našeho zaměstnání, přestaneme být touto finanční částkou velmi brzy motivováni. Pokud nás práce ještě ke všemu nebaví, nebo jí máme velmi mnoho a nejsme za to dostatečně ohodnoceni, finance jako motivátor se ztratí. Budeme tedy nespokojeni. Pokud nás práce baví a jsme za ni dostatečně ohodnoceni, bude u nás přetrvávat spíše

spokojenost. Nespokojenost s hygienickými vlivy bude narušovat vztah *podřízený-nadřízený* a bude přispívat ke snížení pracovního výkonu.

Vybavení pracoviště je také velmi důležité. Jak jsme již zmínili v předchozích kapitolách. Pokud budeme pracovat ve velmi nemoderním a zastaralém prostředí, nemusíme se v něm cítit dobře a na základě tohoto, můžeme být v práci velmi nespokojeni. Přílišná modernizace nemusí ovšem vyhovovat postraším zaměstnancům, kteří jsou zvyklí pracovat právě v nemoderním prostředí. Pokud je to možné, prostředí by si měl poupravit každý k obrazu svému. Do těchto vlivů patří také mezilidské vztahy, kterou jsou velmi důležité pro práci. Stačí pouze jeden člověk, který silně narušuje kolektiv např. pomluvami a celková atmosféra je narušen. Pokud jsou vztahy harmonické, je práce v tomto prostředí mnohem snadnější a méně vyčerpávající.

- Za jeden z vnitřních faktorů je považován vztah pracovníka k vykonávané profesi. Zde můžeme zmínit zajímavost, smysluplnost, morální podmínky vytvářející možnosti osobního rozvoje či hierarchie pracovní funkce. Jestliže práce není dostatečně zajímavá, např. monotónní práce, je zcela možné že tyto motivátory budou selhávat. Ovšem nesmíme příliš podceňovat také smysluplnost. Jestliže je nám zadána práce, která nemá smysl, nebo po vykonání úkolu je nám oznámeno, že toto již není potřeba, budeme spíše demotivováni. Důležité je vidět výsledky naší práce. Tedy zpětná vazba. Motivátory zejména podněcují k vrcholným pracovním výkonům, k překonávání rámce běžných povinností, k růstu aktivity, iniciativy a kreativity, jak trefně uvádí Štěpaník (2010).

4.5.3. Teorie tří faktorů Clayтона 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).

Ovšem Alderfer a Maslow se shodnou na to, že potřeby vyšší motivují jen tehdy, jsou-li nasyceny potřeby nižší.

Mohli bychom se zamyslet jak tato teorie funguje v dnešních podmínkách. Podobně jako Maslowa teorie je koncipován systém potřeb Alderfera. Vztahové potřeby, jsou zejména

potřeby pozitivních vztahů. Mnohem lépe se nám bude pracovat s lidmi, se kterými máme pozitivní vztah. Nelze si „nevytvořit“ žádný vztah se svými kolegy. Jednotlivci tedy pouze nereagují na vnější podněty, jak tomu klasické teorie naznačují. Jsou naopak aktivními jedinci, kteří ovlivňují odměnu nebo trest, který získají. Tak je tomu i v mezilidských vztazích. Pokud budeme pouze čekat na chování a reakce ostatních a nebudeme také aktivními spolutvůrci prostředí nedostane se nám pozitivní sebe prezentace.

Potřeby růstové jsou koncipovány podobně jako v teorii Maslowa. Spousta zaměstnání je mechanického charakteru. Zaměstnanec, který celou směnu stojí u stroje a jen mu dává pokyny k práci, nebude se zřejmě plně realizovat. Tvořivá práce nebude možná, pokud nám k tvořivosti nebude dopřáno.

Mikuláščík (2007) říká, že Alderfer neuznává hierarchické 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. 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 říká Nakonečný (1992).

4.5.5. Teorie Douglase McGregora X a Y

Tato teorie, jak podotýká Mikuláščík (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 popoháněni, 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.

Jak jsme již naznačili, tato teorie je již do značné překonanou, poskytuje ovšem zajímavá východiska pro práci lídra. Teorie X vychází z předpokladu, že zaměstnanec je potřeba k práci nutit, protože jsou ze své podstaty líní, nemají žádnou ctižádost a kdykoliv by měli příležitost, práci i odpovědnosti by se vyhnuli. Teorie vlastně tvrdí, že zaměstnancům se nedá důvěřovat. Toto je dnes překonané tvrzení. Důvěra v zaměstnance je klíčem k rozvoji organizace k rozvoji jejich základních potřeb. Je spousta zaměstnanců, kteří zodpovědnost přenechají na druhých a jsou jen v záprahu tažných koní, kteří určují cestu. Zodpovědnost je ovšem motivace, která je nezbytná pro správné vykonávání svých úkolů. Pokud si je zaměstnanec vědom toho, že mu není dáována důvěra, může začít protestovat svou leností a budou se práci vyhýbat. Teorie má pravdu pouze v tom, že je nezbytná hierarchická struktura organizace a efektivní kontrolní systém pobídek.

Teorie Y vychází z předpokladu, že zaměstnanci mohou být ctižádostiví, ochotni převzít odpovědnost a připraveni garantovat kvalitu své práce. Když mají příležitost, jsou schopni provádět vlastní kontrolu plnění úkolů a korigovat způsoby dosahování svých cílů. Průměrný člověk tedy nejen přijímá, ale i vyhledává příležitosti k převzetí odpovědnosti podotýká Horská (2009). Tato teorie má smysl i v dnešních podmínkách a domnívám se, že plně vystihuje myšlenku, která je uvedena v předchozím odstavci. Tato teorie má ovšem problém s tím, že ne všichni zaměstnanci jsou schopni převzít kontrolu za plnění úkolů. Mnoho zaměstnanců také není schopno vykonat nic navíc nad rámec jejich povinností. Myslím, že obě teorie platí jen pro určité skupiny manažerů, resp. podřízených-spolupracovníků.

Přehled teorií motivace				
KATEGORIE	NÁZEV	TEORETIK	SHRNUTÍ TEORIE skrze uvedení základních pojmů	DŮSLEDKY
Instrumentální	Taylorismus	Taylor (1911)	odměna a trest	Základ primitivních pokusů motivovat lidi pomocí stimulu. Často se používá jako zdůvodnění pro odměňování založené na výkonu, ačkoliv to jen zřídka představuje efektivní motivátor.
			výkon	
Zaměřené na obsah	Teorie potřeb	Maslow (1954)	5 úrovní potřeb	Orientuje pozornost na různé potřeby, které motivují lidi, a na to, že uspokojená potřeba již není motivátorem. Pojetí hierarchie nemá praktický význam.
			fyziologické potřeby, jistota	
			sociální vztahy	
			uznání, seberealizace	
		Alderfer (1972)	existence	
			sociální vztahy	
			růst	
	Dvoufaktorový model	Herzberg (1957)	satisfaktor a dissatisfaktor	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 nabízel peněžní i nepeněžní odměny.
			vnitřní a vnější motivátory	
	Zaměřené na proces	Expektační	Vroom (1964)	hodnota, očekávání
instrumentalita				
úsilí, výkon				
Teorie cíle		Latham a Locke (1979)	cíle, hodnocení pohovorem	Poskytuje argumenty pro procesy řízení pracovního výkonu, stanovení cílů a zpětnou vazbu.
			management by objectives	
			realnost, obtížnost	
Teorie spravedlnosti		Adams (1965)	spravedlivost a průhlednost	Potřeba vytvořit spravedlivé odměňování a spravedlivé postupy v oblasti zaměstnávání lidí.
			jednání se zaměstnanci	
Kompetenční teorie	White (1959)	prokázat schopnosti		
		získat uznání		

Obrázek č. 9 – Přehled teorií motivace (Armstrong, 2002)

4.6. Motivační zaměření pracovníků

Jak uvádí Bedrnová (1998), pro pracovníka jsou příznačně převažující motivační tendence, skladba a intenzita jeho vnitřních sil, které jej pohánějí určitým směrem. Motivační profil se utváří během vývoje člověka a to spolu s vývojem jeho osobnosti. Motivační profil představuje nejen nasměrování člověka, ale také ho může omezovat a zužovat obvyklé možnosti jeho volby. Tato omezení je možno redukovat, ale je k tomu potřeba vynaložení velkého úsilí.

Jelikož se motivační profil každého jedince je tvořen spektrem dimenzí různého obsahu. budeme se nyní zabývat devíti dimenzemi, které jsou metodickým pilířem dotazníku MP Pavlát (2004), který jsme použili ve výzkumu.

První dimenze charakterizuje *vyhýbání se neúspěchu x dosahování úspěchu*. Jedinec, který se přibližuje k první možnosti, považuje každodenní situace jako ohrožení, protože by se mělo ukázat, že na ně nestačí. Raději tedy zůstává stranou a vyhýbavé chování mu přináší značnou úlevu. Naproti tomu pracovník, který inklinuje k dosahování úspěchu, se aktivně účastní příležitostí k úspěchu. Silná je také seberealizace, sebeaktualizace a plné uplatňování svých schopností.

Druhá dimenze popisuje *zaměření na činnost x zaměření na úspěch*. Příklon k první možnosti značí, že zaměstnanec se orientuje na činnost a její obsah. Je uspokojen s výkonem a výsledky činnosti. Charakteristická je radost z možnosti vykonávat danou pracovní činnost. Pracovník opačné dimenze se naopak vyznačuje vyžadováním společenského uznání, publicity a slávy. Zvýšená je také soupeřivost a soutěživost. Touha po úspěchu a proslulosti je v tomto případě velmi silná

Třetí dimenze charakterizuje *zaměření směrem od podniku x zaměření směrem k podniku*. Pracovník příklánějíci se k první možnosti si udržuje odstup od podnikového dění. Raději se věnuje mimopracovním aktivitám a dění v organizaci nijak neovlivňuje. Má výraznější vazby s jinou sociální skupinou. Opačná dimenze naznačuje, že pracovník je identifikován se svým pracovním zaměřením téměř ve všech aspektech svého života. Má výrazně vysoký zájem o dění v organizaci a je jí zcela oddán.

Čtvrtá dimenze zachycuje orientaci na *pocit bezpečí x zaměření na riziko*. K pocitu bezpečí inklinují zaměstnanci, kteří nesnáší riziko a působí na ně demotivujícím způsobem. Preferuje tedy bezpečné prostředí. má rád klidný způsob komunikace. Má malou toleranci vůči nejednoznačným situacím. Opačná dimenze se projevuje ochotou jít do akce i za cenu poškození svého zdraví. Rizikové prostředí ho stimuluje k vyšším výkonům. Pravidla

bezpečnosti práce nemá potřebu a tendenci dodržovat, protože spoléhá zejména na svoje schopnosti či na náhodu.

Pátá dimenze se vyznačuje *orientací na budoucnost x zaměřením na aktuální stav*. Zaměstnanec v první kategorii má jasnou představu o svém budoucím rozvoji nebo životě. Neustále se zaměřuje do budoucnosti, někdy bez zohlednění situačních okolností. Zaměření na aktuální stav je typický pro zaměstnance, kteří mají nejasné cíle a nejasná kritéria výkonnosti. Rozhoduje se bez uvážení a hodně věcí ponechává náhodě.

Šestá dimenze popisuje *skupinovou orientaci x individuální orientaci*. Pro první případ platí nekritické ztotožnění se jedince s určitou skupinou pro něj významných lidí, s jejich názory, postoji a s cíli. Může jít o členy rodiny nebo také členy zájmové skupiny. V extrémním případě dochází v absolutní ztotožnění jedince s danou skupinou a podřízení se skupině. Pracovník na druhé straně této dimenze je charakteristická jako nezávislý na sociálních kontaktech, na mínění a na názorech druhých lidí. Jedinec je velmi samostatný a nezávislý. Není přítomna potřeba být milý, či oblíbený.

Sedmá dimenze zachycuje *prosociální orientaci x zaměřenost na sebe*. Prosociální orientace se objevuje u pracovníků, kteří jsou zaměřeni na prospěch druhých a orientují se na jiné osoby. Mají tendenci někomu sloužit a v extrémních případech se jim i obětovat. Motivace konat dobro je v tomto případě velmi vysoká. V opačném případě je zaměstnanec typický svým ohledem na vlastní prospěch. Naplňuje pouze svoje potřeby, potřeby druhých ho nezajímají, pokud to není v souvislosti s jeho zájmy.

Osmá dimenze popisuje *pasivitu, klid x činnost*. Pasivita jak už název napovídá, je typická pro pracovníky, kteří preferují práci v klidu a pohodě. Tito pracovníci nesnášejí časté vyrušování z práce a pracují neustále stejným tempem, klidným a pomalým. Podání mimořádných profesních výkonů není pro tyto osoby centrální stimul. Opačná strana pólu značí pracovníky jako aktivní. Tito zaměstnanci jsou schopni pracovat na několika úkolech souběžně. Nesnáší jednotvárnost a monotónii.

Devátá a zároveň poslední dimenze se vyznačuje *orientací na morální uspokojení x orientací na ekonomický prospěch*. První pól se vyznačuje převahou etických, morálních a ideových hodnot. Nepreferuje materiální prospěch ale spíše morální uspokojení. Naplňuje své potřeby lidské blízkosti a pomoci druhému. Protipól dimenze je typický pro osoby zatížené na peníze, ekonomické a materiální hodnoty. Převažuje konzumní životní styl.

5. OSOBNOST, K SOUČASNÉMU POJETÍ

5.1. Osobnostní struktura

Slovo osobnost má podle Říčana (2010) v psychologii tři významy:

- Hodnotící pojem – kdy slovo osobnost používáme především v hodnotícím významu. Osobností je v tomto případě člověk, který něčeho dosáhnul, je pozoruhodný, vyniká a to především v pozitivním slova smyslu.
- Psychická individualita jedince – tento význam chápeme především jako odlišnost jedné osoby, od osoby druhé. V tomto smyslu můžeme říci, že osobnost je to, co působí individuální rozdíly mezi lidmi.
- Osobnost jako struktura celku psychiky – v tomto významu osobnost chápeme jako celek po stránce duševní. Jde o rozčlenění psychiky na relativně samostatné složky, z nichž každá má určitou funkci nebo funkce.

Cakirpaloglu (2012) se správně odkazuje na známého psychologa Junga, který říká, že strukturu osobnosti tvoří *Já*, které zastupuje vědomou část osobnosti. Dále *Osobní nevědomí*, které se podobá Freudovu předvědomí a obsahuje komplexy, jež přitahují velkou část energie. *Kolektivní nevědomí*, které tvoří základ všech psychických procesů osobnosti a obsahuje archetypy, jako zkušenost s evolučním vývojem člověka. Další část struktury jsou psychické postoje zahrnující *extraverzi a introverzi*, což jsou protikladné póly osobnosti a jako poslední jsou *psychické funkce*, které zahrnují racionální a iracionální psychické procesy.

5.2. Pojem a podstata osobnosti

Psychologie osobnosti je jeden z oborů, v nichž se hraje o sebepochopení člověka, především západního člověka naší doby, každého jednotlivce. Osobností zpravidla označujeme člověka se všemi jeho psychickými, biologickými a sociálními znaky.

Nolen-Hoeksema (2012, s. 536) definuje osobnost jako příznačné a charakteristické vzorce myšlení, emocí a chování, které tvoří individuální osobní styl interakce s fyzickým a sociálním prostředím.

Cakirpaloglu (2012) podotýká, že každá definice osobnosti je jiná a to zejména podle zaměření autora definice. Ovšem ve většině definic se vyzdvihuje, že osobnost představuje souhrn a propojení charakteru, temperamentu, schopností a konstitučních vlastností.

Zde je vhodné zmínit bio-psycho-sociálně-spirituální model, který vychází z biologického, psychického, sociálního a duchovního aparátu každého z nás. Jak bylo řečeno v úvodu této kapitoly, osobnost je neopakovatelné, jedinečné a dynamické propojení fyzických a psychických vlastností člověka. Osobnost se také utváří po celý život individua. Můžeme tedy polemizovat nad tím, kdy se osobnost stabilizuje, takovou jakou je? V životě si určitě mnoho z nás pomyslelo, že člověk kterého známe se už nemůže změnit. Většinou mluvíme o změnách k lepšímu. Pokud má někdo určitý charakter a temperament je dosti možné, že ho budou doprovázet po celý život. U některých lidí se ale změny osobnosti můžeme dočkat. Možná jen na krátkou dobu. Pokud je někdo cholerik, tak podle mého názoru se z něj za pár let nestane zdrženlivý a klidný člověk. Myslím, že osobnost se vyvíjí bez větších odchylek od normálu každého jedince.

5.2.1. Činitele podmiňující utváření osobnosti

- *Vnitřní* neboli dědičné podmínky jsou dány dědictvím po předchozích generacích, tj. dědičnost a geny. A zejména vlivy, které působily na vývoj dítěte v prenatální, natální a postnatální období. Dá se tedy říci, že vnitřní činitele nemůžeme ovlivnit svou vůlí. Komu se narodíme, průběh porodu a předky si nevybíráme.
- *Vnější* vlivy prostředí. Tady zmíníme zejména rodinu, školu, vrstevníky, partnery a sociální status. Tedy sociální prostředí ve kterém jsme vyrůstali a žijeme. Do vnějších vlivů prostředí patří také materiální prostředí, kde řadíme kvalitu životního prostředí, klima nebo přírodní prostředí. U vnějších činitelů můžeme z části ovlivnit školu, partnery a možná i prostředí ve kterém žijeme.

To kým jsme byli, jsme a budeme, ovlivňují bezpodmínečně tyto dva faktory, které neodmyslitelně patří k psychologii osobnosti.

5.3. Základní struktura osobnosti

Strukturu osobnosti můžeme považovat za vnitřně uspořádaný systém osobnosti, který má své zákonitosti. Mezi základní strukturu osobnosti patří temperament, charakter, schopnosti a morálka.

5.3.1. Temperament

Temperament je vrozená, potenciální a dynamická stránka lidské povahy, hlubinné jádro osobnosti říká Kohoutek (2000, s. 79). Pokud se zabýváme temperamentem, napadne

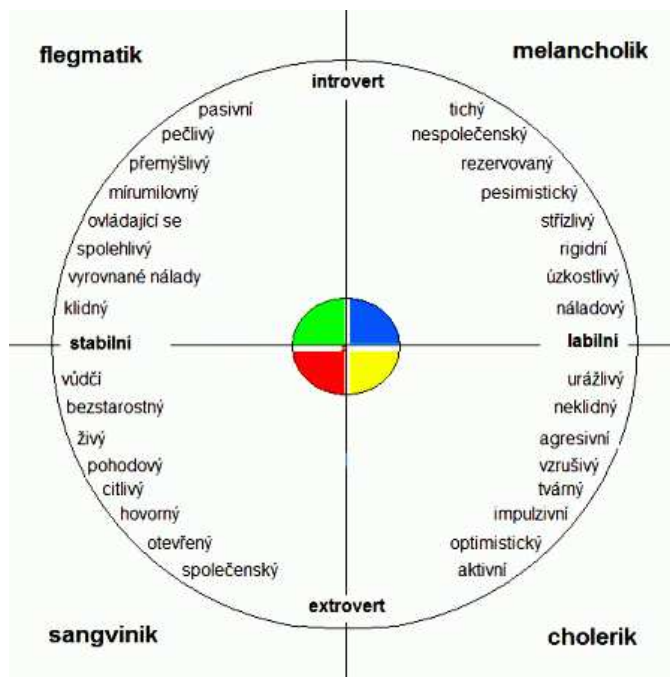
zřejmě každého Hippokratova typologie. Tato typologie je dle mého názoru obecně nepoužívanější. Tato teorie se zakládá na převaze šťáv, které v těle dominují. Podle této převahy Hippokrat rozdělil sangvinika, cholera, melancholika a flegmatika.

- Sangvinika charakterizuje veselost, optimismus, živost, podnikavost nebo výřečnost. Kromě těchto kladných vlastností jsou lidé toho typu často roztržití, nerozvášní nebo těkaví. Šťáva, která u toho typu v těle převládá je krev.
- Cholera působí na většinu lidí ne moc sympaticky. Je charakterizován svou výbušností, vášnivostí, rychlým pracovním tempem nebo zásadovostí. Tuto charakteristiku považujeme spíše za kladnou. Negativní vlastnosti pro cholera jsou nevyrovnanost, pýcha, nepřesnost, nadnesené výrazové projevy či dravost.
- Melancholik se vyznačuje zejména stálostí a trvalostí citů, vážností či disciplinovaností. Na druhou stranu je ale velmi pesimistický, strnulý, rychle se vyčerpá a je velmi nepružný.
- Flegmatik je na rozdíl od cholera klidný, vyrovnaný, trpělivý, přesný a vytrvalý. Za jeho negativní vlastnosti jsou považovány lhostejnost, nedostatek vášně, apatie, pasivita a zejména váhavost.

Matthews (2003, s. 64) tvrdí, že i přesto že se u temperamentu se očekává časová stabilita, je pojem zakotven v procesu vývojových změn, vyplývajících ze zrání a učení. Toto tvrzení můžeme chápat tak, že i když je temperament poměrně stabilní stránka lidské osobnosti, může se vyvíjet procesem zrání a učení.

V souvislosti s temperamentem můžeme zmínit konstituční teorii temperamentu Ernsta Kretschmera, který na základě svých poznatků z pozorování psychiatrické populace došel k závěru, že diagnóza u pacientů souvisí s jejich tělesnou konstrukcí. Na základě tohoto zjištění stanovil několik typů těla:

- Astenik – štíhlá postava, malá tělesná váha – schizofrenie
- Atlet – svalnatá a robustní postava se silnou kostrou – epilepsie
- Pyknik – podsaditá a zaoblená postava, střední výšky – deprese
- Dysplastik – atypické tělo s odchylkami v různých částech těla



Obrázek č. 10 – Typologie temperamentu dle Hippokrata

5.3.2. Charakter

Allport je přesvědčen, že mluvíme-li o charakteru, zahrnujeme vždy morální požadavky a upadáme do hodnocení. V této souvislosti vymezuje vztah mezi charakterem a osobností. Charakter definuje jako osobnost s určováním její hodnoty a osobnost jako charakter bez určování její hodnoty: charakter je zhodnocená osobnost. Allport pokládá za charakteristické vše, co dělá individualitu individualitou, tedy to, co tvoří psychologický svéráz jedince. A to jsou tedy jeho zvyky, vlastnosti, postoje nebo zájmy, uvádí Nakonečný (2009). Když o někom podotkneme, že má velký charakter, myslíme tím, že je nějak výjimečný v kladném slova smyslu Cakirpaloglu (2012) podotýká, že charakter reguluje vztah mezi člověkem vůči sobě, ostatním lidem, společenským skupinám, institucím a přírodě. Charakter představuje psychologický konstrukt jedinečného souhrnu získaných osobnostních vlastností, které zabezpečují důslednost v etickém a morálním projevu člověka. Jako zakladatele nauky o charakteru můžeme považovat Theofrasta z Efesu, který utřídil třicet typů charakterů, které můžeme použít i dnes. Jsou jím Lakomec, Nešika, Mrzout, Mluvka nebo Pokrytec. Klasická psychoanalýza uvádí několik druhů charakteru:

- Orální charakter, kdy vývoj osobnosti začíná převahou libida v oblasti úst. Karl Abraham rozdělil tento charakter dále na – *orálně receptivní*, který se projevuje

závislostí a upoutaností člověka na jiné lidi a – *orálně agresivní*, který je charakteristický u člověka neustálým mluvením, diskuzí a kritikou.

- Anální charakter, kdy se přesouvá psychická energie k oblasti konečníku. Rozdělujeme zde análně expulzivní charakter, který se vyvíjí v interakci s lhostejnými rodiči. Člověk s tímto charakterem je nedbalý, drzý a nezodpovědný. Análně retentivní charakter je typický přísnou výchovou rodičů. Jednotlivec s tímto typem charakteru je puntičkář, šetrný a čistotný.
- Falický charakter. U tohoto charakteru se libido přesouvá od konečníku k pohlavním orgánům. V tomto období se vyskytuje Oidipův komplex, který popírala Karen Horneyová a který se vyznačuje erotickou soustředěností chlapce na svou matku. U dívek je to Elektiin komplex, kdy je naopak sexuální zaměření na matku. U tohoto komplexu jsou ambivalentní láska a zároveň nenávisť.
- Genitální charakter je charakterizován dostatečným množstvím psychické energie. Dochází ke splynutí dílčích erotogenních oblastí v jedinečný zdroj slasti. Člověk s tímto charakterem je cílevědomý, zodpovědný a morálně vyvinutý.

Cakirpaloglu (2012) uvádí, že s další koncepcí charakteru je spojeno jméno Erich Fromm. Fromm rozděluje produktivní a neproduktivní charakter. Člověk s produktivním charakterem je vyznačován potřebou lásky a tvořivosti. Zatímco neproduktivní charakter je u člověka charakterizován pocitem bezmocnosti a nejistotou. Tento charakter má několik druhů neproduktivní charakterové deformace:

- Vykořisťovatelský typ – nedůvěřivý, cynický a závistivý jedinec.
- Receptivní typ – závislost na autoritách, cizí pomoci, nerozhodní.
- Křečkovský typ – nedůvěra, lakota, pocit ohrožení řeší shromažďováním věcí.
- Tržní typ – vnímá osoby jako zboží, ctižádostivost, hodnotu všeho určuje trh.
- Nekrofilní typ – miluje vše neživé, mechanické. Dokumentace událostí v životě, láska ke smrti a láska k zesnulým osobám.

5.3.3. Schopnosti

Podle Nakonečného (2009, s. 194) můžeme schopnosti definovat jako: úhrn psychických podmínek, které jsou nutné k provedení nějaké činnosti.

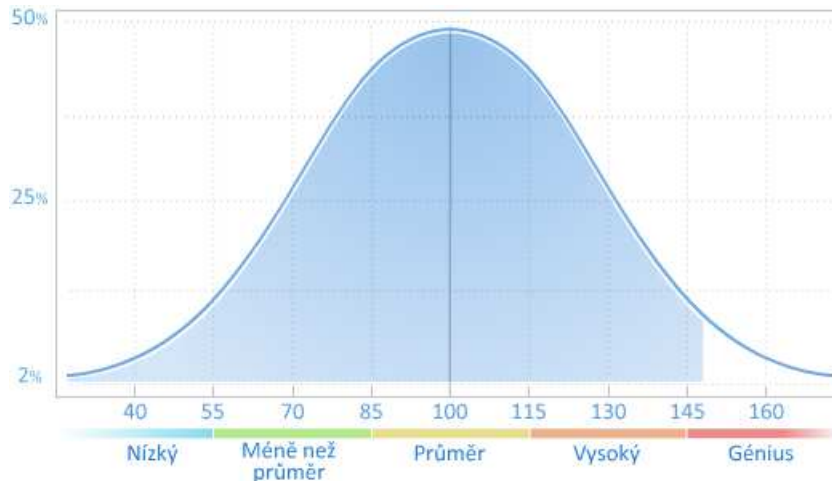
Schopnost Říčan (2010, s. 75) definuje jako potencialitu, jako možnost, případně učenlivost pro tu či onu činnost. Pokud se zabýváme schopnostmi individua nesmíme opomenout roli inteligence. Inteligenci můžeme považovat za rozumovou schopnost řešit nově vzniklé nebo obtížné situace, učit se ze zkušeností či se přizpůsobit novým okolnostem. Schopnosti jsou vlastnosti osobnosti, které se rozvíjejí výcvikem či zkušeností a vznikají na základě vloh v průběhu ontogenetického vývoje a jsou to relativně trvalé vlastnosti. Se schopnostmi významně souvisí talent nebo nadání.

Vlohy, které jsou tedy významnou součástí schopností považujeme za vrozené předpoklady, které se rozvíjí až v interakci s prostředím. Je to předpoklad pro vykonávání nějaké mentální či senzomotorické činnosti. Za vlohů můžeme považovat hudební sluch, prostorovou představivost nebo dokonce citlivost čichu. Jelikož se vlohy rozvíjí s interakcí s prostředím, je dobré vlohy podporovat a věnovat jim pozornost. Pokud nebudou podporovány, je docela možné, že vlohů zůstane zakrnělá. Klíčové je rozvíjet vlohy zejména v dětství. Významný vliv má zejména dědičnost.

Dovednosti se vytváří opakováním určitých činností, které pak vede ke zdokonalování. Je to tedy učením získaná dispozice. Za dovednost můžeme pokládat psaní všemi deseti na stroji nebo řidičské schopnosti. Dovednosti získáváme tedy praxí s určitou činností.

Nadání je systém příznivých vloh, které nejsou soustavně viditelné. Nejsou zjevné pro samotného jedince ani jeho okolí

Talent je výjimečné nadání, které je přesvědčivě projeveno, jedinec o něm ještě nemusí vědět, ale jeho okolí si tohoto již všimlo. Myers (2010) tvrdí, že pravděpodobně všichni vědí, že někteří lidé mají talent v oblasti vědy, jiní vynikají v humanitních vědách, a jiní mají nadání v atletice. Může existovat talentovaný umělec, který je ohromen nejjednoduššími matematickými problémy, nebo brilantní student matematiky s malým cit pro literární diskusi Stoklos (1991) říká, že někdo tuto schopnost nazývá talent, někomu se může zdát, že se vše odvíjí od zkušenosti. Jakákoli diskuse o roli talentu versus zkušenosti na daných schopnostech, musí začít s analýzou role inteligence. Můžeme říci, že inteligence se obvykle definuje podle dosaženého skóru v testech kognitivních schopností. Na základě rozdělení zkušebních výsledků, se moderní psychometřici do značné míry shodli na hierarchickém modelu inteligence, podle kterého hodnotíme výši inteligence i dnes. Od geniality až po mentální retardaci. Jak vyplývá z textu, jsou tyto předchozí pojmy propojené v neobyčejný celek a navzájem se doplňují.



Obrázek č.11 – Rozložení inteligence v populaci podle Gaussovy křivky

5.3.4. Morálka

„Mluvit o morálce nestačí, morálně je třeba žít,“

Kohlberg

Čermák (1989) říká, že morální konání představuje konání člověka, racionální bytosti, rozhodující se především na základě rozumu, přičemž racionální pohled na okolní skutečnosti dokáže přetlumočit do svobodného a dobrovolného úsilí. Morálnost tedy neprezentuje kvalitu, která se přidává k lidské skutečnosti, ale samotné lidské konání se označuje jako morální.

Psychoanalytický přístup a jeho autor Freud předpokládají, že morálka a morální vývoj „přemostňuje“ propast mezi dvěma skupinami vzájemně rozporupných požadavků, na jedné straně figurují instinktu a na druhé straně požadavky společnosti, dodává Vacek (2011). Freud příliš zdůrazňoval nevědomí a jeho roli v determinaci chování a morálních rozhodnutí. Jeho teorie je založená na intrapsychickém konfliktu hlubokých nevědomých komponentů osobnosti Id, Ega a Superega, které jsme zmiňovali v kapitole šest. Morální vývoj můžeme v psychoanalytickém přístupu zredukovat na tři fáze. První fáze je svobodná, počáteční exploze primárních pudů. Druhou fází tvoří střet mezi pohnutkami dítěte a požadavky rodičů. Třetí fáze spočívá ve ztotožnění se s rodičovskými a sociálními normami a hodnotami. Morálka tedy podle Freuda pochází ze slepých impulzů Id a stojí v převážné míře na temnotách podvědomí. Nežije jinak, než prostřednictvím násilného podřízení se hlasu, který se ačkoli ozývá v nás, zůstává hlasem někoho jiného. K psychologickým přístupům morálního vývoje můžeme zařadit také *teorii sociálního učení*, která považuje morální vývoj za součást všeobecného procesu socializace. Podle

této teorie ovlivňuje sociální chování odměna, trest a učení pozorováním. Teorie ovšem nenabízí dostatečnou deskripci příběhu morálního vývoje.

Kognitivně vývojová teorie morálního vývoje prostřednictvím aktivní přítomnosti kreativního myšlení osobnosti člověka zdůrazňuje vliv kognitivní složky osoby ve strukturování vnějšího prostředí i samostatné morální skutečnosti. Morální vývoj také vnímá jako postupné, vzájemné, integrované etapy, které představují vývojovou úlohu během celého života jednotlivce, poznamenává Lajčiaková (2008, s. 21-28).

Pokud jde o téma morálky, je téměř nevyhnutelné zmínit kognitivní teorii morálního vývoje a Jeana Piageta, která je všeobecně známá a respektovaná. Věnoval se studiu morálního vývoje dětí prostřednictvím analýzy kognitivních struktur a struktur morálního usuzování. Piaget rozlišuje čtyři hlavní fáze vývoje morálky:

- Senzomotorická fáze – v této fázi děti poznávají svět pomocí pohybů a smyslů. Získávají vědomí o stálosti objektů.
- Fáze předoperační se vyznačuje egocentrickým myšlením a používáním jazyka.
- Stadium konkrétních operací – dítě dokáže logicky přemýšlet o konkrétních událostech.
- Stadium formálních operací – dítě již dokáže logicky myslet o abstraktech.

5.4. K osobnostním vlastnostem osobních asistentů

Osobnost asistenta, který pracuje pro politické reprezentanty, by měla charakterizovat zejména zodpovědnost. Jak jsme již zmínili v předchozích kapitolách, tato charakteristika je vcelku klíčová. Osobní asistent na sebe bere zodpovědnost za splnění požadavků, které jsou na něj kladeny od nadřízených. Nese také zodpovědnost za program politického reprezentanta, který se velmi často mění a je také velmi obsáhlý. Zodpovídá za organizaci schůzek popřípadě jejich zrušení, pokud dojde k náhlé změně programu. A zejména zodpovídá sám za sebe. Aby jeho chování nepoškozovalo nadřízeného a aby jeho činy byly v souladu s přáním nadřízeného. Pokud mezi asistentem a politikem nefungují dobré vztahy, je také narušena práce obou zmiňovaných. Nesmíme opomenout, že vztah mezi osobním asistentem a jeho nadřízeným by měl být pouze profesionální. Pokud jsou většinou mezi mužem a ženou na těchto pozicích chované jisté sympatie, je narušena jejich vzájemná spolupráce. Pokud i okolí samo vnímá, že došlo ke změně jejich vztahu, ztrácí se důvěra a schopnost obou naplno pracovat. Další osobnostní znak asistenta by měla být vytrvalost. Velmi snadno nám může dojít trpělivost, pokud se nadřízený neustále zpožďuje

na domluvené termíny a pokud odkládá nějaké úkony, které jsou potřeba vykonat ihned. Trpělivost musíme mít také s těmi, kteří jsou tímto časovým zpožděním ovlivněny. Pokud zejména občanovi přesune termín schůzky již po třetí, musíme zatnout zuby a vyslechnout si mnohdy peprné nadávky. Tady trpělivost spočívá v to, že mu nadávky nebudeme opěťovat, ale budeme se ho spíše snažit uklidnit a dokola budeme opakovat že se omlouváme. Od toho tady asistent je. Sounáležitost s organizací je z dalších na seznamu. Pokud nebudeme v případě politika sympatizovat s jeho názory a popřípadě s názory s jeho politickou stranou, jen těžko pro něj můžeme pracovat. Pokud si práci chceme přesto udržet, je velká potřeba sebezapření. Toto ale bude ovlivňovat náš pracovní výkon a je docela možné, že do práce nebudeme chodit rádi. Ba naopak, mnohdy s odporem. Důležitá je samozřejmě také flexibilita. Pokud nám nadřízený zavolá v neděli dopoledne, že potřebuje za hodinu doprovod na akci, musíme si svůj harmonogram upravit tak, abychom ho doprovodit mohli. Pokud zrovna nejsme na zahraniční dovolené, jen máloco nás omluví. V mnoha případech jsme po boku nadřízeného i spoustu víkendů, což po čase začne vadit nejen nám, ale i našim blízkým. Pokud chceme toto povolání vykonávat, musíme mít určitý společenský přehled. Nemůžeme nevědět, kdo je předseda vlády, nebo předseda politické strany. Může se stát, že si náš nadřízený nemůže vzpomenout na nějaké jméno. V tomto případě musíme být připraveni říct o koho se jedná. Doporučuji vždy si nastudovat harmonogram dne a popřípadě si vyhledat i obličej jedince se kterým budeme jednat. Musíme vědět v čem dotyčný pracuje, jaké má hlavní zájmy a zda má i rodinu. Mnohdy se dostaneme do situace, kde bude potřebná akceschopnost a kreativita. Jedná se zejména o trapné situace, které bychom se měli snažit zachránit odvedením pozornosti od tématu či dané situace. Důležité je také samostatné rozhodování. Pokud nadřízenému dochází denně na mail čtyřicet emailů a poštou mu chodí deset dopisů, musíme být schopni vyfiltrvat ty základní a důležité. Nemůžeme nadřízeného denně zahlcovat tolika dopisy a emaily. Pokud se jedná o dopisy občanů, pozvánky na společenské akce nebo pozvánky na jednání, tlumočíme je nadřízenému již ve zkrácené podobě. Pokud jsou nadřízenému doručovány dopisy doporučeně, je nutné si opatřit plnou moc, kterou nám udělí nadřízený. Doporučené dopisy přicházejí velmi často a z časového hlediska není možné, aby si je nadřízený vyzvedával sám. Pokud má politik kvalitní asistentku, je to pro něj výhra. Dá se říci, že velmi zvyšuje potenciál politika. Co se týká extraverze, tak si nemyslím, že je vysoká nebo nízká extraverze nějak důležitá. Pokud je někdo opravdu velký introvert, může mít problém s množstvím lidí se kterými se denně setkává. Osobně jsem se setkala s velkým introvertem, který si vyhledá v tomto oboru pár lidí se kterými se sdružuje a

nějak mu nevaří množství lidí. Ovšem pokud se dostane do klidného prostředí kde je sám, cítí se mnohem uvolněněji. Pokud je asistent extrovert, snadněji se zapojí do centra dění a naučí se s lidmi mnohem lépe a hlavně rychleji spolupracovat. Některých mě známých extrovertů je někdy všude plno, ale to jim ovšem nelze vyčítat. Pokud jde o neuroticismus je potřeba aby byl zcela v normě nebo lehce nad normou. Pokud je neuroticismus nízký, je dotyčný velmi neklidný, nervózní a neuvolněný. Pokud je v takovémto rozpoložení asistent, může to znepokojovat nadřizeného i jeho okolí. Asistent by měl na první pohled působit klidně a uvolněně. Toto je velmi těžké. Každý z nás má určité starosti a nemusí být v této době zrovna optimistou. Ovšem až přílišný klid také není zrovna vhodný. Pokud se ovšem dostane člověk neurotik do vypjaté situace, kterých je při tomto povolání několik na denním pořádku, může se velmi rychle zhroutit a zjistit, že takovou práci kde je vypětí její součástí nezvládá. Často si problémy a vypjaté situace přenášíme domů a jsme schopni s ní nakazit celou rodinu. Tento problém se ovšem netýká jen tohoto povolání.

5.5. Výčet profesí, které se zabývají asistencí

Wikipedie uvádí několik druhů asistentů jako zaměstnání:

- v právních profesích jsou to zejména:
 - asistent soudce
 - asistent státního zástupce
 - asistent Veřejného ochránce práv
- v ekonomických profesích
 - asistent auditora
 - asistent manažera
- ve školství
 - asistent (pedagog)
 - odborný asistent
- ve zdravotnictví
 - odborný asistent (lékař) – např. odborný lékař na klinice
 - porodní asistentka
 - zdravotnický asistent
- při vědeckém výzkumu
 - odborný asistent – pomocný vědeckovýzkumný pracovník
 - laboratorní asistent

- v umění
 - asistent režie
 - asistent dirigenta
 - asistent kamery
- ve sportu
 - asistent trenéra
- v automobilismu
 - parkovací asistent

5.5.1. K dosavadním výzkumům osobnosti osobních asistentů a srovnatelných profesí pomocí dotazníku Big Five

Interkulturní srovnání osobnostních rysů pomocí pětifaktorového modelu u úspěšných a neúspěšných vůdců provedl C. Silverthorne (2001) v USA, Thajsku a na Tchajwanu jak zmiňuje Hiršová (2005, s. 23). Zatímco američtí úspěšní vůdci se statisticky významně častěji popisovali jako extroverti, přívětivější, svědomitější, otevřenější a méně neurotičtí, u asijských úspěšných vůdců nebyl zjištěn rozdíl ve faktoru otevřenosti, jinak se však hodnotili stejně jako američtí kolegové. Silverthorne upozorňuje na potřebu přezkoumat možnosti využití pětifaktorového modelu v jiných kulturách a zároveň zdůrazňuje, že osobnostní rysy ve vztahu k vůdcovství je třeba brát spíše jako výchozí podmínku než prediktor.

Osobnost manažera i vůdce je zkoumána z behaviorálních pozic, kdy se zájem výzkumu soustřeďuje na efektivitu různých manažerských stylů či analýzu chování ve vztahu ke konkrétním rolím. Časté jsou studie zaměřené na zkoumání vztahu vybraných osobnostních rysů a manažerských stylů či jiných aspektů činnosti manažera. Jednoznačně zde převládá zájem o pětifaktorovou teorii osobnosti („Big Five“), i když výsledky zatím nesvědčí pro možnost spolehlivé predikce určitého chování či jednání na základě této teorie, spíše se zdá, že tyto faktory působí nepřímo a zprostředkovaně.

Hiršová (2005) velmi trefně podotýká, že v českém prostředí zatím nejsou k dispozici skoro žádné výsledky psychologického výzkumu osobnosti osobního asistenta politického reprezentanta nebo osobnosti manažera. Studii z tohoto tématického bloku představuje výzkumný projekt J. Petra (in Hiršová, 2005), jenž proběhl v Masarykově ústavu vyšších studií ČVUT v Praze. Projekt vychází z předpokladu, že významnou část manažerů představují absolventi technických vysokých škol, u nichž lze očekávat kvalitní technickou přípravu, nejsou však školou vybaveni pro klíčové manažerské činnosti, jež

souvisejí s vedením lidí. Cílem výzkumu bylo identifikovat slabiny technicky vzdělaných manažerů a poskytnout jim tak podněty k dalšímu rozvoji intrapersonálních a interpersonálních kompetencí a současně získat poznatky pro efektivnější přípravu technických odborníků pro manažerské pozice. Nesmíme také zapomenout zmínit výzkum Šuchy (2010), který zjišťoval vliv typu organizace a osobnostní struktury na motivaci. Jeho studii *Osobnostní struktura a výkonová motivace u manažerů neziskových organizací a manažerů v podnikatelském prostředí*. Zde se autor zabývá tím, jestli existují významné rozdíly v osobnostní struktuře a výkonové motivaci mezi manažery v podnikatelském sektoru a v neziskových organizacích. Soubor respondentů tvoří 134 manažerů středních a vrcholových manažerských úrovní. Jejich zastoupení je skoro poloviční v obou sektorech. Jak neziskovém tak podnikatelském sektoru. Autor použil stejný dotazník jako v našem případě NEO a také LMI dotazník motivace k výkonu. Nyní se zaměříme na první z nich. V porovnání struktury osobnosti bylo zjištěno, že manažeři neziskových organizací se jeví jaké více extravertovaní, více svědomití, otevření nové zkušenosti a jsou více přívětivější než manažeři v podnikatelské sféře. Z výsledků lze konstatovat, že mezi oběma skupinami manažerů jsou statisticky významné rozdíly ve všech sledovaných škálách pro osobnostní charakteristiky (dle konceptu Velké pětky), kromě škály neuroticismu.

Zajímavá zjištění týkající se vztahu pěti faktorů podle teorie Big Five ke způsobům řešení problémů lze nalézt ve studii autorů A. Fergusona a F. Pattersonové (1998). Tito autoři upozorňují, že faktor O-otevřenost bývá spojován spíše s doménou schopnosti než s doménou osobnosti a pokoušejí se ověřit tento předpoklad u vzorku 101 manažerů. Bylo dosaženo výsledků, které říkají, že O-otevřenost lze považovat za sice vzdálený, nicméně příbuzný konstrukt s ostatními faktory NEO. Otevřenost však zároveň vykazovala mohutnější sílu asociace se schopností řešit problémy než ostatní faktory. Ferguson a Pattersonová předpokládají, že pokud je Otevřenost považována za osobnostní rys, obsahuje prvky, které mají co do činění s řešením problémů. Dále bylo zjištěno, že Otevřenost je s ostatními faktory propojena prostřednictvím Extraverze. Výše uvedené výsledky lze interpretovat také ve smyslu pravděpodobných požadavků, které bude klást chování a jednání manažerů, resp. politických reprezentantů (připustíme-li, že politický reprezentant je svým způsobem manažer) na jejich osobní asistenty.

Jako další můžeme zmínit výzkumnou studii Plhákové (2010), s názvem: „Rozdíly v pěti dimenzích osobnosti a sociální inteligenci mezi studenty exaktních a humanitních věd“. cílem tohoto výzkumu jsou rozdíly osobnosti u studentů exaktních a humanitních věd. Výzkumný soubor sestával z 93 studentů psychologie a 80 studentů aplikované

matematiky a informatiky, kterým byla předložena česká verze NEO osobnostního inventáře. Výsledky nasvědčují tomu, že studenti psychologie jsou otevřenější vůči nové zkušenosti a méně neurotičtí než studenti matematiky a informatiky.

6. 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 tatrunku 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.

6.1. 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. Povíдали 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 dělala sama. Je velmi dobré vést si evidenci s kontakty osob, se kterými proběhla schůzka a se kterými budete ještě někdy jednat. Osobní asistent politika může být vybrán hned po ukončení střední nebo vysoké školy. Přednost se ovšem dává tě jedincům, kteří mají v tomto odvětví nějakou praxi a také těm, kteří mají vystudovanou vysokou školu. I když se neočekává, že asistent politika nastoupí po několika na jeho místo, přece jen potřebuje velmi široké znalosti.

6.2. 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 neprojevat. 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 nadřizený otočil a nikde svého asistenta neviděl, mohli bychom se dostat do nepříjemné situace. Hlavní poslání asistenta je být svému nadřizenému 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.

Výhody osobního asistenta pro politika je mít více času na styky s důležitými lidmi a klid na přemýšlení. S dobrým asistentem by měl být politik schopen efektivně připravovat program, protože asistent ho může osvobodit od zabezpečování podkladů pro navrhování plánu činnosti. Asistent může někdy sloužit jako „zlý muž/žena“ pro ty, kteří se snaží šéfa oklamat.

Nevýhody funkce asistenta pro nadřizeného jsou často nejasnosti vyplývající z povahy jejich odpovědnosti. Toto lze omezit, nebo zcela vymítit jasně danými pravidly a povinnostmi. Existuje také riziko, že asistent prosazuje své vlastní názory a vydává je rovněž za názory nadřizeného. Velmi časté je pro asistenty také odmítání rad od někoho kdo je mladší, či funkčně pod nimi.

6.3. 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 setkává s důležitými lidmi a účastní se prestižních akcí 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 stolování, úpravě

zevnějšku, etiketě a komunikaci našeho předního znalce společenské etikety Ladislava Špačka.

6.3.1. Společenské akce

Zajisté všichni víme, že společensky významnější lidé jsou v určitých rolích zvýhodňováni 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, košť 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.

6.3.2. 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 rozčuchané 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. Nedoporučuje se 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. Mokrý 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 nezkaží, 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.

6.4. 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 roztrždit 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 ponese 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.

6.5. Řízení kanceláře a její vzhled

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 svítilny 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. Skříň 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 RIGORÓZNÍ PRÁCE

7. METODOLOGICKÝ RÁMEC VÝZKUMU

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

Snažíme se zjistit, zda jsou nějaké zvláštnosti v motivaci, životní spokojenosti a osobnosti 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, motivací a osobností. 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, životní spokojenosti a osobnosti 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. Ve více hypotézách 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 lidí, kteří se pohybují v politice), se dalo očekávat, že daná úspěšnost a dosahovaný finanční a hmotný zisk budou silnou podporou pro celkovou životní spokojenost, eventuálně naopak: že tato celková spokojenost ještě více aktivuje sílu uvedených motivů. Logicky nás zajímala relace mezi neuroticismem a celkovou životní spokojeností, resp. jsme se pokusili ověřit, zdali i zde se potvrzuje běžná empirie, podle které jsou ženy svědomitější než muži. Hypotézy jsme si takto dovolili formulovat jako jednostranné. Pouze hypotézu č.6 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.

7.1. 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?

Problém č.5

Jaká je osobnost asistentů politických reprezentantů?

Problém č.6

Existuje statisticky významná relace mezi neuroticismem a celkovou životní spokojeností?

Problém č.7

Je rozdíl v dimenzi svědomitost mezi muži a ženami?

7.1.1. 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 celkovou životní spokojeností a zaměřením se na ekonomický prospěch respondentů.
7. Analyzovat dimenze osobnostního profilu respondentů

8. Zjistit, zdali je statisticky významný rozdíl v osobnostním profilu mezi muži a ženami.
9. Najít souvislosti mezi osobnostními a motivačními proměnnými, resp. mezi osobnostními a dimenzemi životní spokojenosti.

7.1.2. Formulace hypotéz

Pozn.: H1 – H5 : Platí zvlášť pro soubor mužů a zvlášť pro soubor žen.

- 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.
- H5: U výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná inverzní korelace mezi neuroticismem a celkovou životní spokojeností.
- H6: Mezi průměrnými skóry celkové životní spokojenosti u žen a mužů existuje statisticky významný rozdíl.
- H7: Ženy dosahují statisticky významně vyšší hodnoty v průměrném skóre svědomitosti než muži.

7.2. Aplikovaná metodika

Pro náš kvantitativní výzkum jsme použili celkem tři dotazníky. Nestandardizovaný dotazník MP-z, který obsahuje devět dimenzí.

Dále pak standardizovaný dotazník DŽS – dotazník životní spokojenosti, který obsahuje celkem jedenáct škál. A jako poslední standardizovaný dotazník NEO Big. Five. Metodu dotazníku jsme vybírali i s ohledem na omezené časové možnosti našich respondentů (předpokládali jsme, že doba vyplnění dotazníků potrvá nejdéle 40 minut). A také proto, že

naši respondenti jsou rozmístěni po celém Zlínském kraji a bylo by velmi časově náročné a finančně nákladné za nimi dojíždět, pokud by se jednalo například o rozhovor.

7.3. 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).

7.3.1. 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 spokojen(a)"). Na základě skóre 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 skóre se převádějí na staniny, které se do vyhodnocovacího listu zaznamenávají graficky. Výsledkem je pak graficky znázorněný profil životní spokojenosti. Celková doba vyplňování dotazníku je cca 20 minut.

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 zaměstnání. 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 výdělků 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 zdraví, životní situace, volného času, jejich vlastní osoby a sexuality, kruhu přátel, známých a příbuzných a standartu bydlení. (Fahrenberg, 2001)

7.3.2. Dotazník MP-z (zaměření)

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 skóre 0 představuje levý pól dimenze, maximální skóre 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. Vyplnění dotazníku trvalo celkem 10-15 minut.

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 (v našem šetření používáme místo pojmu „podnik“, pojem organizace)

(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 nadřazené 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 nevádí 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 činnost

(položky 43 až 48)

Někteří pracovníci preferují v práci klid a pohodu a neměnnost pracovních úkolů. Někteří zase preferují nezkrotnou činnost. 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)

7.3.3. Dotazník NEO Big Five

NEO pětifaktorový osobnostní inventář je časově nenáročná metoda poskytující údaje o úrovni pěti obecných dimenzí osobnosti (Neuroticismus, Extraverze, Otevřenost vůči zkušenosti, Přívětivost, Svědomitost). Je využitelná ve výzkumných studiích i v klinické, poradenské a pracovní psychologii.

Jak předkládá Hřebíčková (2001), P. T. Costa a R. R. McCrae analyzovali data z Cattellova šestnáctifaktorového dotazníku a identifikovali tři skupiny škál, označené Neuroticismus, Extraverze, Otevřenost vůči zkušenosti. Ty se staly základem pro sestavení NEO inventáře pojmenovaného podle prvních písmen názvů škál N(euroticism), E(xtraversion), O(penness). V lexikálních analýzách vlastností, používaných k popisu osobnosti, se však opakovaně objevovala pětifaktorová struktura osobnosti, a proto Costa a McCrae inventář rozšířili o dvě další dimenze, obsažené v pětifaktorovém modelu popisu osobnosti (Přívětivost a Svědomitost), jak potvrzuje <http://www.psychodiagnostika.cz/index.php?akce=neo>.

Dotazník se skládá z 60ti otázek a jak jsme již naznačili jeho vyplnění trvá 10-15 minut. Otázky jsou dle našeho názoru někdy složitější a musíme si je přečíst vícekrát, abychom pochopili jejich smysl. Na otázky respondenti odpovídají v rozmezí škály 0-4. význam tohoto rozmezí odkryváme na níže uvedené tabulce.

Pro mnohé respondenty je toto rozmezí v celku složité. Po přečtení otázky se respondent musí několikrát vrátit k významu odpovědi. Pro každou dimenzi je přiřazeno 12 otázek. Dotazník se vyhodnocuje pomocí šablony, kde je každá dimenze vyobrazena v jiných barvách. Šablonu přiložíme na každou stranu dotazníku a podle barev sčítáme body, které se v jednotlivých dimenzích vyskytli. Sečtené body ze všech stran poté přepisujeme na první stranu k písmenům pěti faktorů. Níže také uvádíme tabulku, která popisuje jednotlivé faktory a jejich skóre.

Tabulka č.1 – Charakteristika jednotlivých položek v dotazníku NEO Big Five.

body	0	1	2	3	4
charakteristika	Vůbec nevystihuje	Spíše nevystihuje	neutrální	Spíše vystihuje	Úplně vystihuje

Tabulka č.2 – charakteristiky jednotlivých osobnostních dimenzí zjišťovaných NEO pětifaktorovým osobnostním inventářem

<i>Lidé s vysokým skórem</i>	<i>Škála</i>	<i>Lidé s nízkým skórem</i>
Napjatý, neklidný, nejistý, Nervózní, hypochondrický labilní,	<i>N – neuroticismus</i> Zjišťuje míru přizpůsobení nebo emocionální stabilitu. Odlišuje jedince náchylné k psychickému vyčerpání	Klidný, relaxovaný, vyrovnaný, stabilní, spokojený, sebejistý, uvolněný
Sociabilní, aktivní, povídavý, optimistický, zábavný, orientovaný na lidi	<i>E – extraverte</i> Zjišťuje kvalitu a kvantitu interpersonálních interakcí, úroveň aktivace, potřebu stimulace	Uzavřený, vážný, mlčenlivý, orientovaný na úkoly, tichý
Zvědavý, originální, imaginativní, tvořivý, pokrokový	<i>O – otevřenost vůči zkušenosti</i> Zjišťuje aktivní vyhledávání nových zážitků, toleranci k neznámému a jeho objevování	Konvenční, přízemní, úzké zájmy, neanalytický, neumělecký
Konzervativní, dobrosrdečný, laskavý, pomáhající, upřímný, důvěřivý	<i>P – přívětivost</i> Zjišťuje kvalitu interpersonální orientace na kontinuu od soucítění po nepřátelskost v myšlenkách, pocitech i činech	Cynický, surový, podezřívavý, pomstychtivý, bezcitný, nespolupracující
Spolehlivý, pracovitý, přesný, disciplinovaný, puntičkářský, pořádkumilovný, náročný na sebe	<i>S – svědomitost</i> Zjišťuje individuální úroveň při organizaci, motivaci a vytrvalosti na cíl zaměřeného chování	Nespolehlivý, líný, bezcílný, nedbalý, lhostejný, bez vůle, požitkářský

7.4. Použité statistické metody

Při zpracování dat byly použity následné statistické metody: Pearsonův korelační koeficient, Studentův t-test a Fisherův F-test.

7.4.1. Pearsonův korelační koeficient

Na měření závislosti jsem použili zmíněnou statistickou metodu pro kapitulu Vybrané koreláty (8.4.). Tento koeficient je nejpoužívanější mírou těsnosti vztahu dvou spojitých znaků. Je mírou linearitu vztahu. Podle <http://ulb.upol.cz/praktikum/statistika3.pdf> správná interpretace Pearsonova korelačního koeficientu předpokládá, že obě proměnné jsou náhodné veličiny a mají společné dvourozměrné normální rozdělení. Potom nulový korelační koeficient znamená, že veličiny jsou nezávislé. Pokud není splněn předpoklad dvourozměrné normality, z nulové hodnoty korelačního koeficientu nelze usuzovat na nic víc, než že veličiny jsou nekorelované. Kladné hodnoty korelačního koeficientu znamenají pozitivní závislost, obě veličiny zároveň rostou nebo klesají. Záporné hodnoty korelačního koeficientu znamenají negativní závislost, jedna veličina roste, zatímco druhá klesá. Míru závislosti podle absolutní hodnoty Pearsonova korelačního koeficientu obvykle interpretujeme:

0,1 – 0,3 korelace slabá

0,4 – 0,6 korelace střední

0,7 – 0,8 korelace silná

nad 0,9 korelace velmi silná.

Vzorec pro výpočet koeficientu:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

7.4.2. Fisherův F-test

Pro naši práci jsme také použili Fisherův F test, založený na porovnání většího a menšího z obou odhadů rozptylů. Testovací kritérium F porovnáme s kritickou hodnotou rozdělení F, kterou zjistíme v Excelu pomocí funkce FINV. Sdružená funkce FTEST vrátí pravděpodobnost, že se rozptyly v argumentech pole 1 a pole 2 významně neliší. Tuto funkci lze použít pro rozhodnutí, zda dva výběry mají odlišný rozptyl. Pokud například porovnáváte výsledky testů ze dvou různých typů škol, můžete zjišťovat, zda mají tyto školy odlišný rozptyl výsledků, Pavlík (2005).

Syntaxe: FTEST(pole1;pole2). Pole 1 je první matice nebo oblast dat; Pole2 je druhá matice nebo oblast dat.

Vzorec pro výpočet F-testu:
$$F = \frac{s_1^2}{s_2^2}$$
 volíme tak, aby $F > 1$

Nevýhodou tohoto testu je jeho vysoká citlivost na normální rozdělení.

7.4.3. Studentův T-test

Studentův t-test je velmi často používaná metoda pro testování statistických hypotéz. V závislosti na situaci, kdy se používá, se rozlišuje:

Dvouvýběrový párový t-test na střední hodnotu, dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů a dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů.

Pro zpracování našich výsledků jsme použili T-test s nerovností rozptylů.

Vzorec pro t-test s nerovností rozptylů:
$$t = \frac{|x_1 - x_2|}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1 - 1} + \frac{s_2^2}{n_2 - 1}}}$$

Reiterová (2004) dobře vystihuje, že dvouvýběrový Studentův t-test se hodí pro testování shodnosti středních hodnot dvou souborů dat za předpokladu, že jejich rozptyly nejsou shodné. Na vstupu jsou dvě oblasti analyzovaných dat a obě musí být buď ve sloupcích nebo v řádcích. Hladina významnosti se uvažuje implicitně 0,05, je možné ji upravit. Dále se zadává předpokládaný (hypotetický) rozdíl středních hodnot.

7.5. Statistické zpracování dat

Dotazník MP (2004), DŽS (2001), resp. NEO BIG FIVE (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).

7.6. Zkoumaný soubor

Našeho výzkumu, který se zaměřuje na životní spokojenost a motivaci se zúčastnilo celkem 36 respondentů, kteří pracují jako osobní asistenti politických reprezentantů. 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. 3 – 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

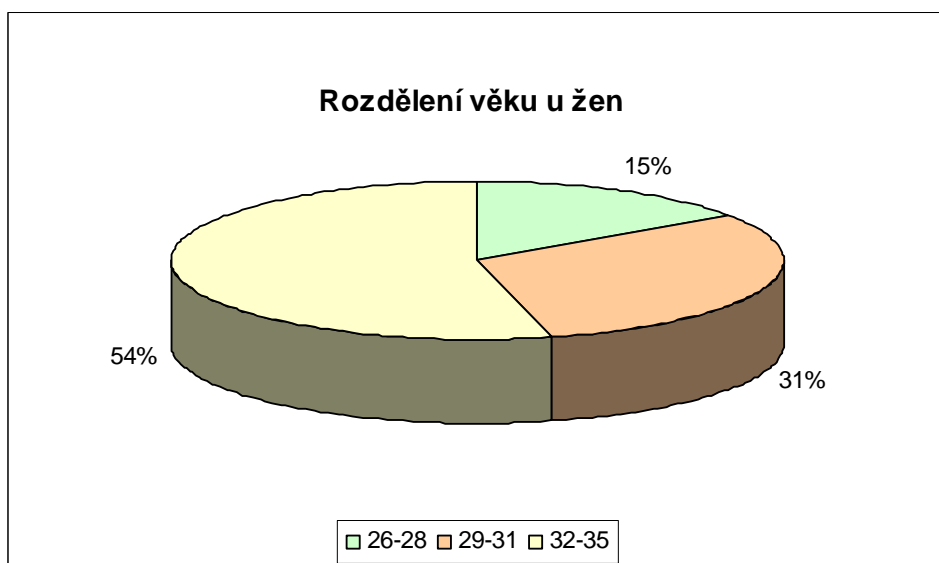
Zkoumaný soubor jsme rozdělili nejprve na muže a ženy z důvodů jiných věkových kategorií a poté do tří kategorií podle věku. Z tabulky vyplývá, že počet žen v první věkové kategorii je 2 (15,4%), druhá věková kategorie nese číslo 4 (30,8%) a třetí věková kategorie zahrnuje 7 (53,8%) žen.

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%).

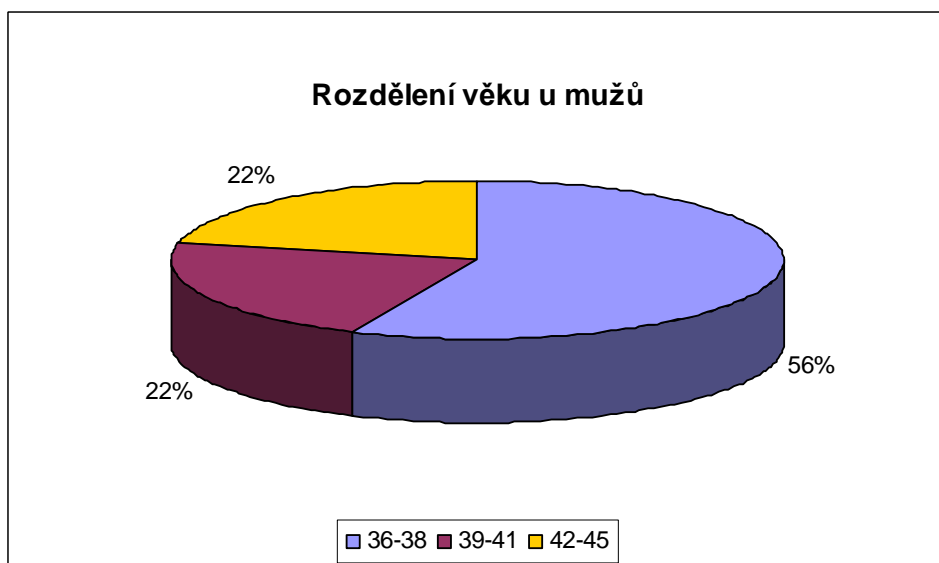
Tabulka č.4 – popis souboru podle věku u mužů a žen

věk	ženy		muži		
	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

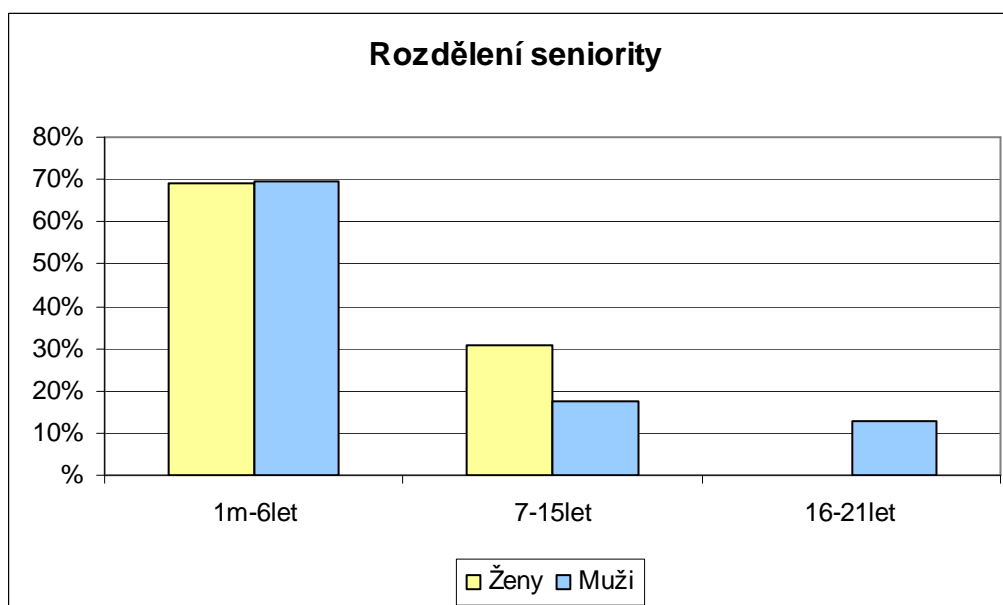


Dále jsme již celý soubor rozdělili do tří kategorií podle délky praxe (seniority). U první kategorie je řazeno 9 žen (69,2%) a 16 (69,6%) mužů, v následující druhé kategorie jsou 4 (30,8%) ženy a 4 (17,4%) muži. Poslední věkové rozhraní zahrnuje 0 (0%) žen a 3 (13%) muže.

Tabulka č.5 – popis souboru podle seniority u mužů a žen

seniorita	ženy		muži	
	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	1	23	1

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

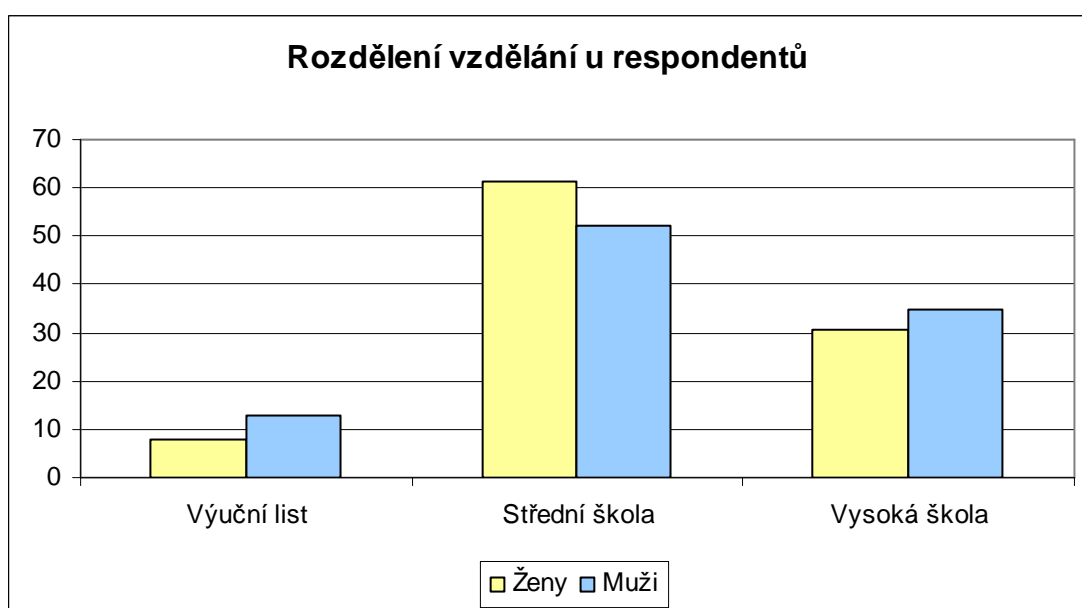


Soubor jsme také rozdělili do tří kategorií podle dosažené výše vzdělání. Výučního listu dosáhla pouze 1 žena (7,7%), 3muži (13%). Střední školu absolvovalo 8 žen (61,5%) a 12 mužů (52,2%). Vysokou školu navštěvovaly 4 ženy (30,8%) a 8 mužů (34,8%).

Tabulka č.6 – popis souboru podle vzdělání u mužů a žen

vzdělání	ženy		muži	
	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



7.7. 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) oprávněně tvrdí, že dobrý výzkumník musí být nadšený a vytrvalý, s horlivostí a záplem směřující k dosažení vytyčených cílů. Zdůrazňuje jeho inteligenci, schopnost chápat věci a využívat nabyté znalosti v nových situacích. Dále podtrhuje, že dobrý výzkumník jedná především v souladu 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 2011 až října roku 2012. 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 dotazníky 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 dotazníky 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 dotazníků jsem vždy jen zkontrolovala, zda jsou vyplněny všechny položky. U všech odevzdaných a zahrnutých dotazníků v našem výzkumu byly vyplněny všechny údaje. Instrukce, které byly součástí dotazníku, zněly následovně:

Vážení přátelé,

ráda bych Vás touto formou požádala o prosbu. Studuji 5. ročník Psychologie a nyní dělám diplomovou práci na téma: Motivace, životní spokojenost a osobnostní struktura osobních 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.

Mgr. Bc. Jana Došlová, osobní asistentka

7.7.1. 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 (jednotlivé dimenze celkové životní spokojenosti)

ZDR - zdraví

PAZ – práce 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 (MP1)

ZNÚ – zaměření na úspěch (MP2)

ZSP – zaměření směrem k podniku – k organizaci (MP3)

ZNR – zaměření na riziko (MP4)

ZNAS – zaměření na aktuální stav (MP5)

IO – individuální orientace (MP6)

ZNS – zaměřenost na sebe (MP7)

ČIN – činnost (MP8)

ONEP – orientace na ekonomický prospěch (MP9)

Symbolika dotazníku NEO Big Five

N – neuroticismus

E – extraverte

O – otevřenost vůči zkušenosti

P – přívětivost

S – svědomitost

8. 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.

8.1. Profil souboru z hlediska DŽS

Pro vyhodnocení výsledků při souboru DŽS jsme postupovali zcela podle určeného manuálu dotazníku. Nejprve jsme vytvořili tabulku se součtem u každého respondenta v jednotlivé dimenzi. Tabulka je rozdělena na muže a ženy. Do výběru jsme nezahrnuli položky 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.7 – výsledky u žen v jednotlivých dimenzích 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	71,2	454	409	460	463	446	506	504	3265
PRŮMĚR			31,46	5,48	34,92	31,46	35,38	35,62	34,31	38,92	38,77	251,2
NORMA					39,84	33,37	34,95	38,85	37,18	37,12	36,83	258,2

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.

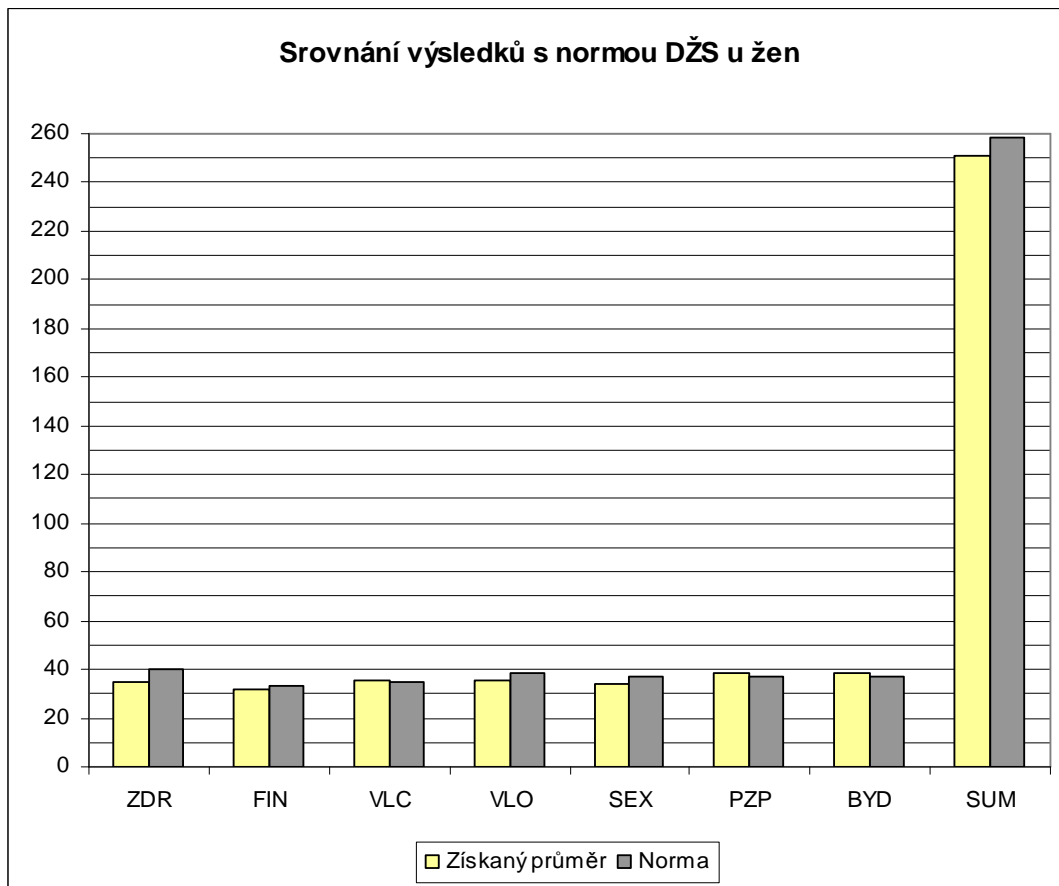
Co se tedy týká ZDR-zdraví, FIN-financí, VLO-vlastní osoby a SEX-sexuality, pohybují se výsledky na již zmíněné spodní hranici normy. Dimenze VLC-Volný čas, PZP-Přátelé, známí, příbuzní a BYD-Bydlení se přiklání u žen spíše k horní hranici normy tzn. spokojenosti.

Tabulka č.8 – statisticky významný rozdíl v dimenzi zdraví u žen

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů		
	ZDR	ZDRn
Stř. hodnota	34,92308	39,84
Rozptyl	35,07692	2,19E-28
Pozorování	13	13
Hyp. rozdíl stř. hodnot	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	

Z tabulky vyčteme, že na 5% 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 5% 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.9 – výsledky u mužů v jednotlivých dimenzích 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	164,5	802	818	827	847	845	932	909	6096
PRŮMĚR			39,04	7,15	34,87	35,57	35,96	36,83	36,74	40,52	39,52	265
NORMA					39,07	33,99	34,52	38,08	36,48	35,97	36,79	254,9

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 5% 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.10 – statisticky významný rozdíl v dimenzi ZDR-zdraví u mužů

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů		
	ZDRn	ZDR
Stř. hodnota	39,07	34,86
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.11 – 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	

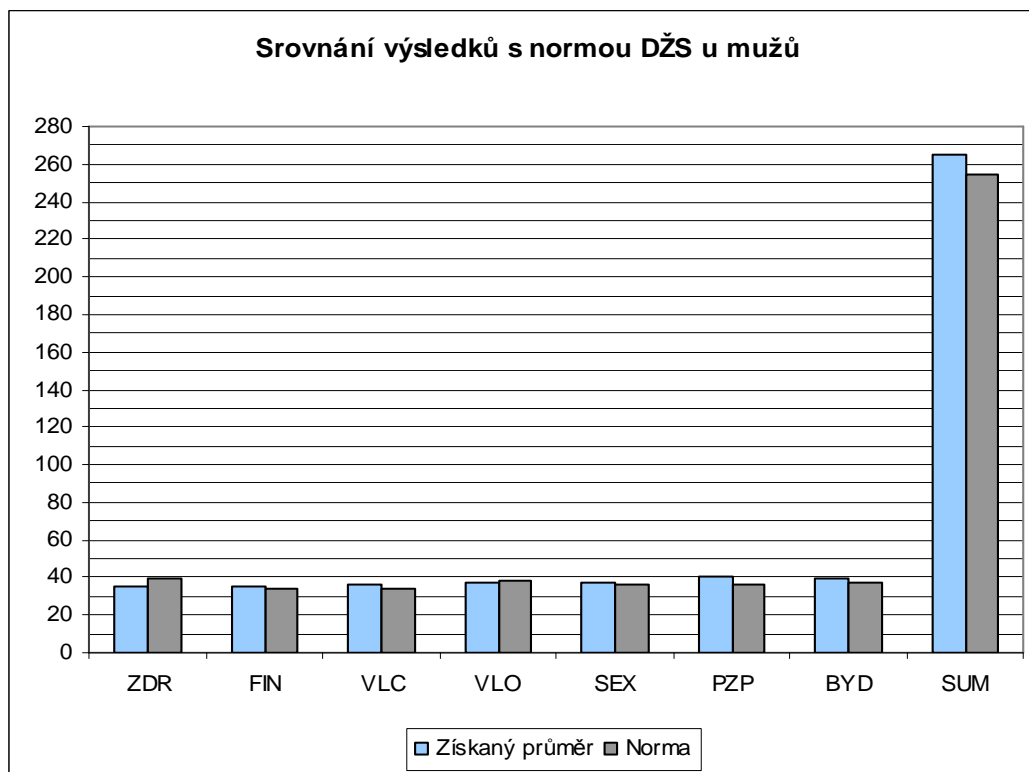
Z tabulky vyčteme, že na 5% hladině významnosti je statisticky významný rozdíl mezi normou a získanými hodnotami v dimenzi BYD-bydlení u mužů v DŽS. Můžeme tedy říci, že muži jsou na 5% hladině významnosti statisticky významně spokojeni s bydlením.

Tabulka č.12 – 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 mužů.



Tabulka č.13 – 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	

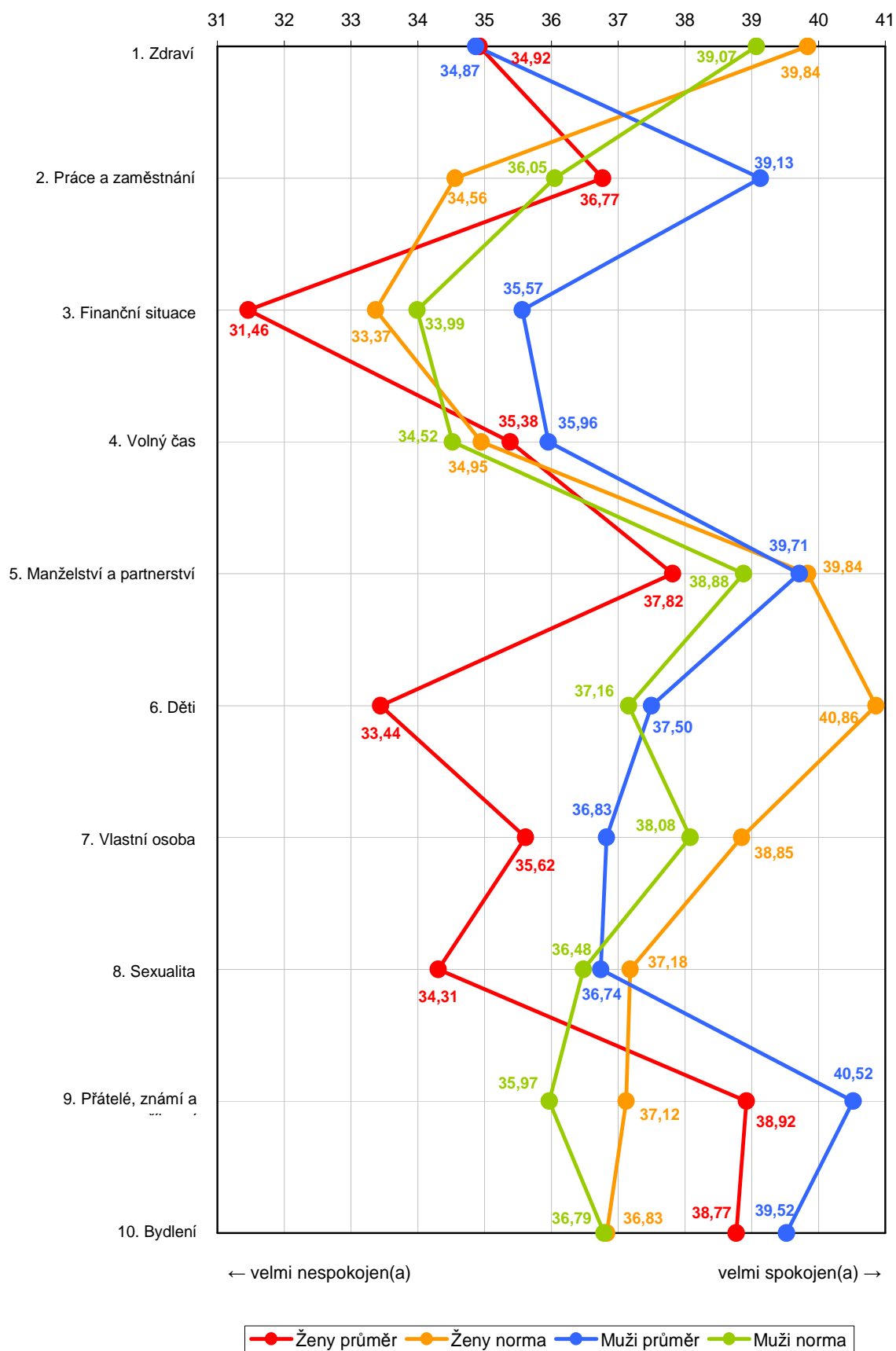
Našli jsme také statisticky významné rozdíly na 1% hladině významnosti mezi muži a ženami v dimenzi VEK-věk. Můžeme tedy říci, že muži jsou na 1% hladině významnosti statisticky významně starší.

Tabulka č. 14 – výtah T-testu ve srovnání mužů a žen v jednotlivých dimenzích DŽS

	VĚK	SEN	ZDR	FIN	VLC	VLO	SEX	PZP	BYD	SUM
muži	39,04	7,15	34,86	35,6	36	36,8	36,7	40,5	39,5	265
ženy	30,76	5,47	34,92	31,5	35,4	35,6	34,3	38,9	38,8	251,2
t-stat	6,91	0,94	-0,02	1,46	0,21	0,51	0,72	0,91	0,36	1,4
5%h.v.	2,07	2,03	2,05	2,07	2,07	2,07	2,1	2,1	2,09	2,06

Z tabulky jsou viditelné střední hodnoty v jednotlivých dimenzích u mužů a u žen. Můžeme tedy srovnat výsledky, které jsou u těchto dvou skupin přímo pod sebou. T-stat, jako testové kritérium, které srovnáváme s t krit (2), což znamená oboustrannou hypotézu. Poslední řádek ukazuje hodnoty na 5% hladině významnosti (t krit 2).

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



8.2. 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.

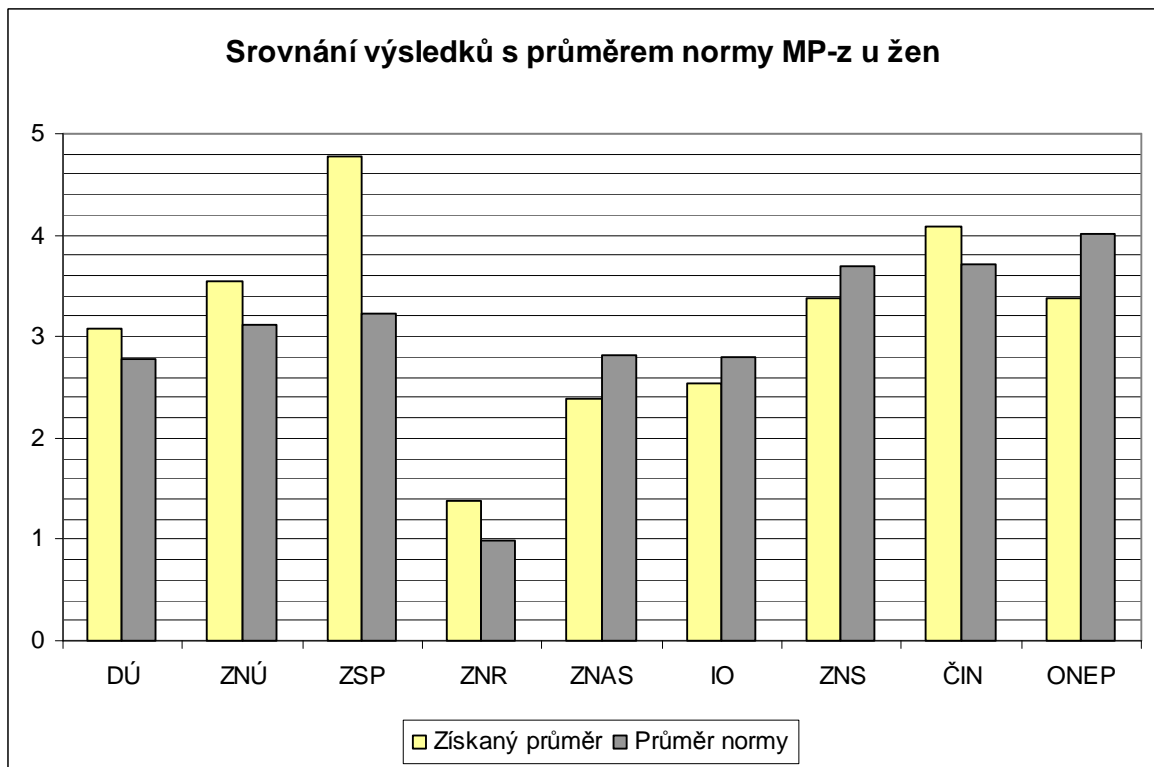
Tabulka č.15 – ukazuje hodnotu u žen v jednotlivých dimenzích a srovnání s normou MP

MP-z										
Ženy	PO	DÚ MP 1	ZNÚ MP 2	ZSP MP 3	ZNR MP 4	ZNAS MP 5	IO MP 6	ZNS MP 7	ČIN MP 8	ONEP MP 9
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	46	62	18	31	33	44	53	44
Získaný průměr		3,08	3,54	4,77	1,38	2,38	2,54	3,38	4,08	3,38
Norma MP		2,78	3,11	3,23	0,98	2,82	2,79	3,7	3,71	4,01

Z tabulky je patrné, že u dimenze ZSP se respondentky přibližují z hlediska normy spíše k horní hranici (zaměření směrem k organizaci 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 čínorodější a jsou také individuálně orientované.

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



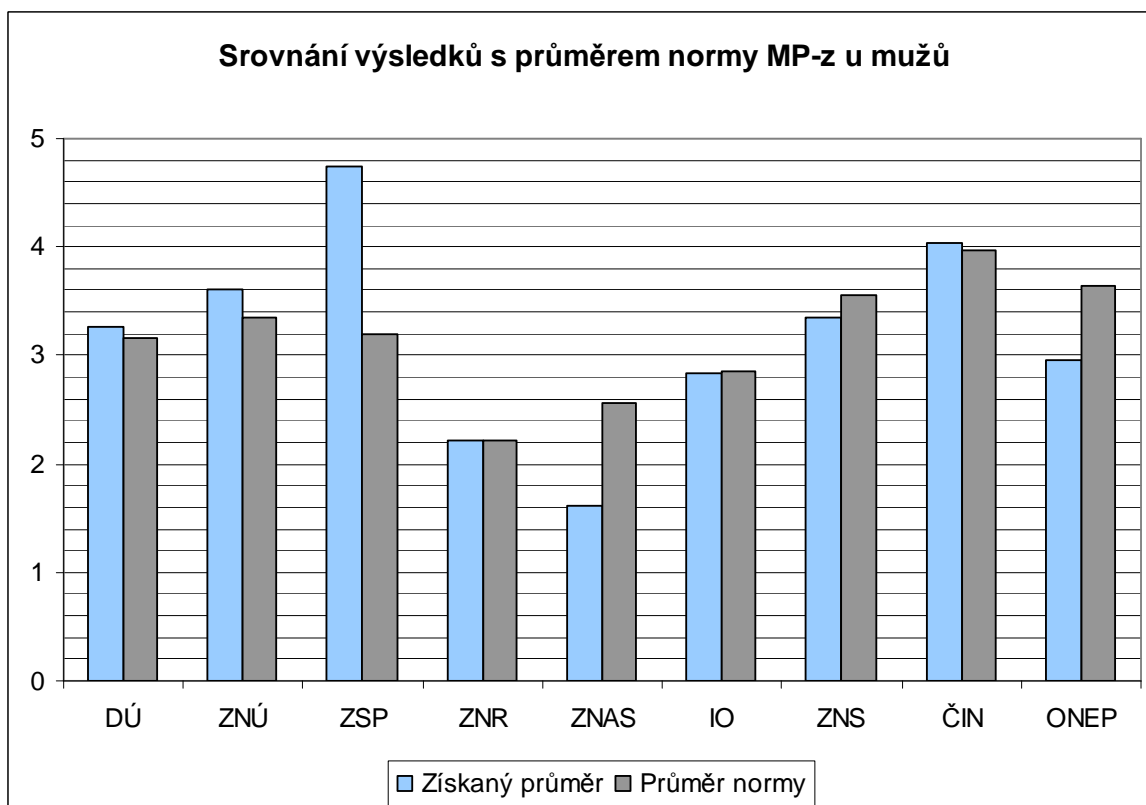
Tabulka č.16 – ukazuje hodnotu u mužů v jednotlivých dimenzích a srovnání s normou MP

MP-z										
Muži	PO	DÚ MP 1	ZNÚ MP 2	ZSP MP 3	ZNR MP 4	ZNAS MP 5	IO MP 6	ZNS MP 7	ČIN MP 8	ONEP MP 9
1	M	3	5	6	1	2	2	5	5	3
2	M	4	4	5	1		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	83	109	51	37	65	77	93	68
Získaný průměr		3,26	3,61	4,74	2,22	1,61	2,83	3,35	4,04	2,96
Norma MP		3,16	3,35	3,95	2,22	2,56	2,86	3,56	3,97	3,67

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

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 organizaci, na budoucnost a jsou aktivní.

Graf č. 9 – optické srovnání rozdílů mezi normou MP a získanou hodnotou u jednotlivých dimenzí u mužů 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. 17 – výtah T-testu ve srovnání mužů a žen v jednotlivých dimenzích MP-z

	DÚ	ZNÚ	ZSP	ZNR	ZNAS	IO	ZNS	ČIN	ONEP
Muži	3,26	3,6	4,73	2,22	1,6	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.	2,07	2,03	2,04	2,03	2,11	2,05	2,08	2,05	2,05

Z tabulky jsou viditelné střední hodnoty v jednotlivých dimenzích u mužů a u žen. Můžeme tedy srovnat výsledky, které jsou u těchto dvou skupin přímo pod sebou. T-stat, jako testové kritérium, které srovnáváme s t krit (2), což znamená oboustrannou hypotézu.. Poslední řádek ukazuje hodnoty na 5% hladině (t krit 2).

8.3. Profil souboru z hlediska NEO Big Five

Pro výsledky tohoto dotazníku, jsme získali stejné respondenty, jako to mu bylo ve dvou předchozích. Výsledky tedy zcela korespondují s výsledky předchozích testů.

Pro vyhodnocení výsledků při souboru NEO Big Five jsme postupovali podle určeného manuálu dotazníku. Nejprve jsme udělali tabulku se součtem všech odpovědí u každého respondenta v jednotlivých dimenzích. Tabulka je rozdělena na muže a ženy.

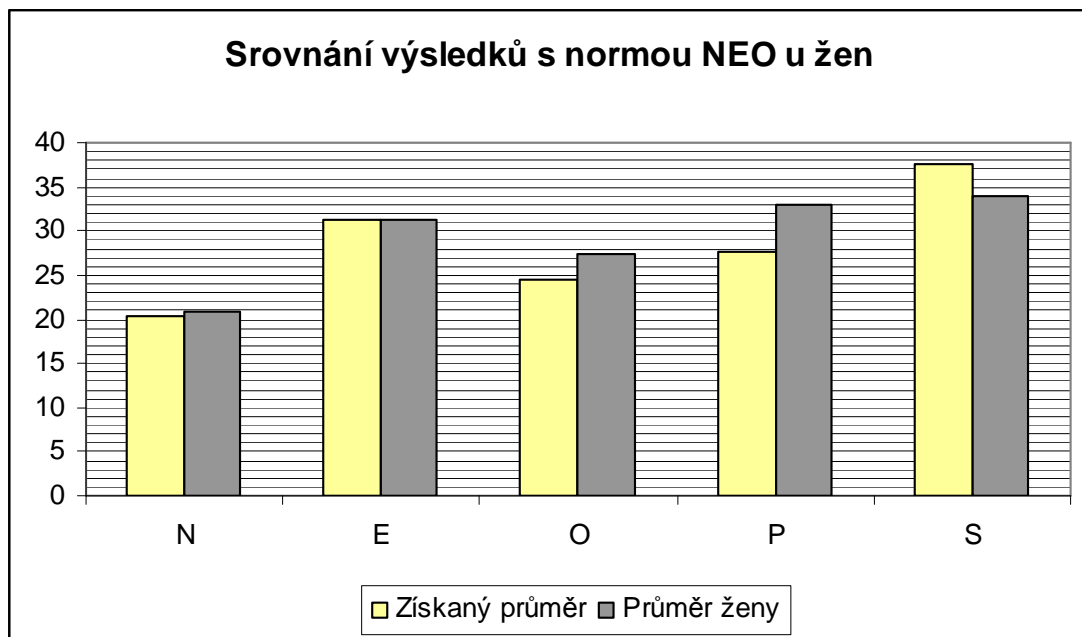
Tabulka č. 18 – získané hodnoty v jednotlivých dimenzích NEO u žen

		NEO Big Five				
Ženy	PO	N	E	O	P	S
1	Ž	28	36	30	34	41
2	Ž	14	36	23	31	32
3	Ž	33	27	25	24	38
4	Ž	29	39	21	21	44
5	Ž	20	33	20	19	32
6	Ž	19	29	21	33	37
7	Ž	18	28	23	34	37
8	Ž	17	29	29	30	38
9	Ž	16	30	28	29	39
10	Ž	17	31	22	30	38
11	Ž	18	29	26	24	36
12	Ž	16	28	29	20	39
13	Ž	20	32	21	30	38
CELKEM		265	407	318	359	489
PRŮMĚR		20,38	31,31	24,46	27,62	37,62
NORMA-průměr škál		20,76	31,29	27,46	33,82	33,04

Z tabulky můžeme vyčíst, že u dimenze N-neuroticismus a u dimenze E-extraverze, se výsledky významně pohybují v normě. U dimenze O-otevřenost vůči zkušenosti se výsledky žen pohybují spíše pod normou. Dimenze P-přívětivost se pohybuje výrazně pod normou, která udává průměr škály. Poslední dimenze S-svědomitost je podle výsledků výrazně nad normou dotazníku. V dimenzi svědomitost dosahují ženy statisticky významně vyšší průměrný skóre (na 1% hladině významnosti) než muži.

Za celkový vybraný soubor žen můžeme říci, že ženy se vyznačují menší otevřeností vůči zkušenosti. Jsou tedy spíše přízemní a konvenční. Můžeme také tvrdit, že jsou méně přívětivé, což se může projevat odstupem či chladností ve vztahu k sociálnímu okolí. Svědomitost je naopak nad normou, což vypovídá, že respondenty jsou velmi spolehlivé, pracovité a disciplinované.

Graf č. 10 – optické srovnání rozdílů mezi normou NEO a získanou hodnotou u jednotlivých dimenzí u žen v dotazníku NEO Big Five

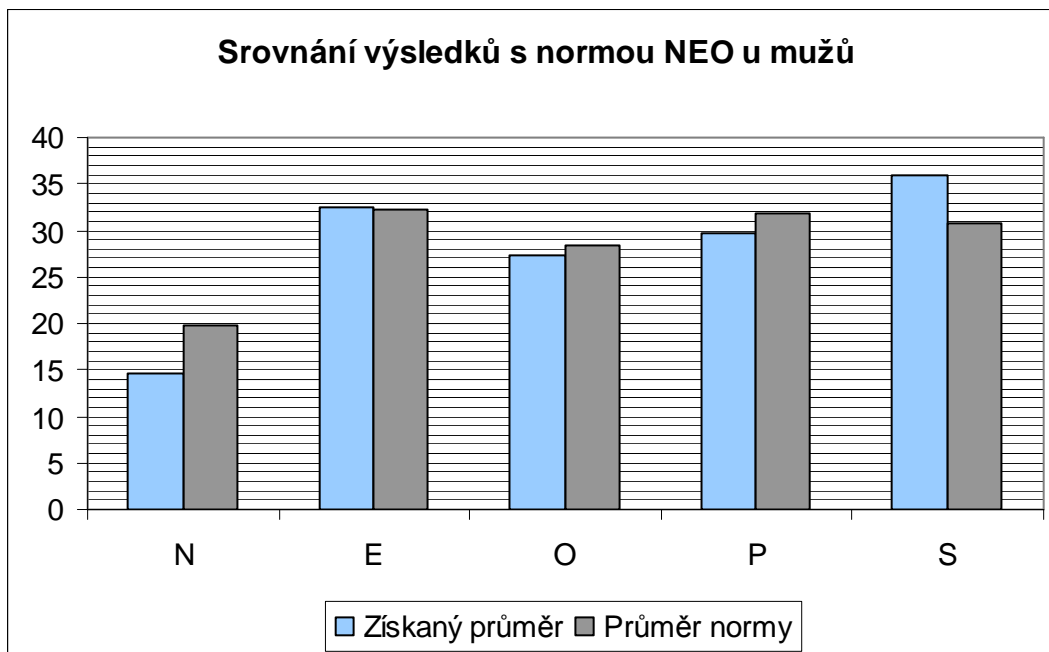


Tabulka č. 19 – získané hodnoty v jednotlivých dimenzích NEO u mužů

NEO Big Five						
Muži	PO	N	E	O	P	S
1	M	16	34	17	30	32
2	M	20	32	19	25	29
3	M	30	20	21	26	45
4	M	16	37	28	31	34
5	M	14	34	32	28	40
6	M	12	30	23	25	33
7	M	18	25	26	26	32
8	M	9	35	38	24	33
9	M	14	28	28	29	36
10	M	5	45	23	36	44
11	M	20	23	35	31	28
12	M	14	39	34	36	47
13	M	10	41	33	45	42
14	M	20	35	32	22	38
15	M	18	35	30	30	34
16	M	16	24	25	35	31
17	M	18	30	25	40	32
18	M	1	42	29	21	36
19	M	16	27	17	26	42
20	M	19	31	34	32	37
21	M	19	36	27	32	38
22	M	7	32	24	30	34
23	M	6	30	30	24	30
CELKEM		338	745	630	684	827
PRŮMĚR		14,7	32,39	27,39	29,74	35,96
NORMA-průměr škál		19,68	32,2	28,44	31,8	30,68

Z tabulky můžeme vyčíst, že u dimenze N-neuroticismus se výsledky pohybují výrazně pod normou. U dimenze E-extraverze, se výsledky významně pohybují v normě. U dimenze O-otevřenost vůči zkušenosti se výsledky mužů pohybují také ještě v průměru normy. Dimenze P-přívětivost se pohybuje nepatrně pod normou, která udává průměr škály. Poslední dimenze S-svědomitost je podle výsledků výrazně nad normou dotazníku. Za celkový vybraný soubor mužů tvrdíme, že se vyznačují velkou vyrovnaností, stabilitou a sebejistotou. Nižší je u mužů, stejně jako u žen přívětivost, což značí podezřívavost a nižší míru vstřícnosti. Muži jsou dále velmi spolehliví, pracovití a přesní, podobně jako ženy.

Graf č. 11 – optické srovnání rozdílů mezi normou NEO a získanou hodnotou u jednotlivých dimenzí u mužů v dotazníku NEO Big Five



Tabulka č. 20 – výťah T-testu ve srovnání mužů a žen v jednotlivých dimenzích NEO

	N	E	O	S
Muži	14,7	32,39	27,39	35,96
Ženy	20,38	31,31	24,46	37,62
t-stat	3,79	0,08	0,86	4,78
5%h.v.	2,07	2,07	2,07	2,07

Z tabulky jsou viditelné střední hodnoty v jednotlivých dimenzích u mužů a u žen. Můžeme tedy srovnat výsledky, které jsou u těchto dvou skupin přímo pod sebou. T-stat, jako testové kritérium, které srovnáváme s t krit (2), což znamená oboustrannou hypotézu. Poslední řádek ukazuje výsledky na 5% hladině významnosti (t krit 2).

Ve výsledcích vystupují zřetelně dva statisticky významné rozdíly: Ženy – asistentky jsou podstatně neurotičtější, avšak na druhé straně daleko svědomitější než asistenti.

8.4. Vybrané koreláty

Pro výpočty korelací u souboru žen jsme použili statistickou metodu Pearsonova korelačního koeficientu, s hladinou významnosti $P = 0,05$ ($r=0,500$). U mužů jsme rovněž použili Pearsonův korelační koeficient, s hladinou významnosti $P = 0,05$ ($r=0,390$).

Níže jsou uvedeny celkem čtyři tabulky s vybranými koreláty. Tabulka č.21 vyznačuje vybrané koreláty u žen. Vyznačuje položky věku a seniority, které jsou korelované se všemi položkami v dotazníku MP-z i DŽS. Následující tabulka č.22 vyznačuje vybrané koreláty u mužů ve stejných dimenzích.

Tabulka č.23 vyznačuje vybrané koreláty u žen a jsou zde korelovány dimenze N-neuroticismus a E-extraverze se všemi položkami v dotazníku MP-z a DŽS. Poslední tabulka našich korelací č.24 ukazuje u mužů vybrané korelace v týchž dimenzích jako u žen.

Pod každou tabulkou se nachází příslušný komentář ke statisticky významným výsledkům. Červeně jsou zvýrazněná data na 5% hladině významnosti jak u mužů, tak i u žen.

Tabulka č. 21 – vybrané koreláty u žen (položky věku a seniority korelované se všemi položkami v dotazníku MP-z i DŽS)

	VĚK	SEN	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	SUM	DŮ	ZNŮ	ZSP	ZNR	ZNAS	IO	ZNS	ČIN	ONEP	
VĚK	1	0,772																					
SEN	0,772	1																					
ZDR	-0,227	-0,401	1																				
PAZ	-0,181	-0,497	0,540	1																			
FIN	0,009	-0,037	0,164	0,669	1																		
VLC	-0,129	-0,356	0,494	0,461	0,355	1																	
MAN	-0,520	-0,492	0,244	0,238	0,316	0,229	1																
DET	0,104	-0,295	0,199	0,115	-0,184	0,239	0,098	1															
VLO	-0,189	-0,300	0,265	-0,013	-0,192	0,249	-0,066	0,172	1														
SEX	-0,163	-0,071	0,352	-0,086	-0,095	-0,215	0,436	-0,219	0,424	1													
PZP	0,043	-0,209	0,225	0,132	-0,122	-0,202	-0,091	0,251	0,706	0,554	1												
BYD	-0,173	-0,232	0,301	-0,195	-0,265	0,295	-0,047	0,192	0,839	0,392	0,607	1											
SUM	-0,070	-0,241	0,555	0,386	0,273	0,257	0,110	0,015	0,745	0,609	0,777	0,677	1										
DŮ	-0,201	-0,320	0,481	0,474	0,255	0,578	0,182	0,555	0,207	-0,209	-0,037	0,075	0,167	1									
ZNŮ	0,225	0,271	-0,428	-0,243	-0,356	-0,157	-0,227	0,189	0,154	-0,120	0,039	-0,083	-0,174	0,248	1								
ZSP	0,563	0,535	-0,392	-0,465	-0,440	-0,206	-0,486	0,344	0,143	-0,219	0,020	-0,055	-0,264	0,175	0,769	1							
ZNR	-0,123	-0,145	0,373	0,087	0,184	0,568	0,277	0,313	0,232	0,009	-0,148	0,191	0,063	0,494	-0,252	0,059	1						
ZNAS	-0,243	-0,300	-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	0,010	-0,140	-0,093	-0,002	0,517	0,139	0,102	0,109	-0,221	-0,387	-0,017	-0,268	0,228	0,183	0,282	0,712	0,330	1				
ZNS	-0,572	-0,250	-0,230	-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	-0,048	0,454	0,082	1			
ČIN	0,214	-0,040	0,392	0,363	0,292	0,617	0,057	0,055	-0,224	-0,261	-0,398	-0,199	-0,103	0,087	-0,474	-0,203	0,535	0,104	0,499	-0,578	1		
ONEP	-0,080	0,134	-0,200	-0,458	-0,614	-0,518	-0,167	0,164	0,396	0,368	0,493	0,335	0,115	-0,012	0,587	0,469	-0,196	-0,340	-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 organizaci (čím starší respondentky jsou, tím více se zaměřují směrem k organizaci).
 - senioritou a zaměřením se směrem k organizaci (čím více mají respondentky praxe, tím více se zaměřují směrem k organizaci).
 - spokojeností se zdravím a spokojeností se zaměstnáním (čím více jsou respondentky spokojeny se zdravím, tím více jsou spokojeny se zaměstnáním).
 - spokojeností se zaměstnáním a spokojeností s financemi (čím více jsou respondentky spokojeny s financemi, tím více jsou spokojeny se zaměstnáním).
 - spokojeností s volným časem a s dosahováním úspěchu (čím více jsou respondentky spokojeny s volným časem, tím více tendují k dosahování úspěchu).

- spokojeností s volným časem a zaměřením se na riziko (čím více jsou respondentky spokojeny s volným časem, tím více se zaměřují na riziko).
- spokojeností s volným časem a individuální orientací (čím více jsou respondentky spokojeny s volným časem, tím více jsou individuálně orientovány).
- spokojeností s volným časem a čínorodostí (čím více jsou respondentky spokojeny s volným časem, tím jsou více čínorodé).
- spokojeností s volným časem a orientací na ekonomický prospěch (čím více jsou respondentky spokojeny s volným časem, tím více se orientují na ekonomický prospěch).
- spokojeností se vztahem k vlastním dětem a spokojeností s dosahováním úspěchu (čím více jsou respondentky spokojeny se vztahem k vlastním dětem, tím více tendují k dosahování úspěchu).
- spokojeností s vlastní osobou a spokojeností se vztahem k přátelům, známým a příbuzným (čím více jsou respondentky spokojeny s vlastní osobou, tím více jsou spokojeny se vztahem k přátelům, známým a příbuzným).
- spokojeností s vlastní osobou a spokojeností s bydlením (čím více jsou respondentky spokojeny s vlastní osobou, tím více jsou spokojeny s bydlením).
- spokojeností se sexem a spokojeností se vztahem k přátelům, známým a příbuzným (čím více jsou respondentky spokojeny se sexem, tím více jsou spokojeny se vztahem k přátelům, známým a příbuzným).
- spokojeností se sexem a zaměřením se na aktuální stav (čím více jsou respondentky spokojeny 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 spokojeny s bydlením, tím více jsou spokojeny se vztahem k přátelům, známým a příbuzným).
- zaměřením se na úspěch a zaměřením se směrem k organizaci (čím více se respondentky zaměřují na úspěch, tím více se zaměřují směrem k organizaci).
- zaměřením se na úspěch a orientací na ekonomický prospěch (čím více jsou respondentky zaměřeny se na úspěch, tím více jsou orientovány na ekonomický prospěch).

- zaměřením se na riziko a individuální orientací (čím více jsou respondentky individuálně orientovány, tím více jsou zaměřeny na riziko).

Z dalších statisticky významných korelátů vyplývá, že s věkem a senioritou klesá spokojenost v manželství, vzrůstá míra identifikace s organizací a také se zesiluje prosociální orientace. Je zajímavé i to, že spokojenost se sexem statisticky významně souvisí se zmíněnou prosociální orientací, resp. že orientace k čínorodosti je spojena s orientací na morální uspokojení.

Hranice statistické významnosti dosahuje i vztah mezi senioritou a spokojeností s prací a zaměstnáním (s vyšší senioritou je spojena nespokojenost s prací a zaměstnáním).

Tabulka č. 22 – vybrané koreláty u mužů (položky věku a seniority korelované se všemi položkami v dotazníku MP-z i DŽS)

	VĚK	SEN	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	SUM	DŮ	ZNŮ	ZSP	ZNR	ZNAS	IO	ZNS	ČIN	ONEP		
VĚK	1,000	0,789																						
SEN	0,789	1,000																						
ZDR	0,154	-0,039	1,000																					
PAZ	0,410	0,310	0,031	1,000																				
FIN	0,342	0,267	0,257	0,510	1,000																			
VLC	0,198	-0,026	0,347	0,455	0,426	1,000																		
MAN	0,225	0,191	0,456	0,154	0,096	-0,045	1,000																	
DET	0,485	0,410	0,122	0,111	0,320	0,181	0,107	1,000																
VLO	0,454	0,260	0,402	0,401	0,247	0,192	0,614	0,182	1,000															
SEX	0,151	0,152	0,176	0,146	-0,047	-0,079	0,665	-0,004	0,674	1,000														
PZP	0,354	0,201	0,433	0,164	-0,010	0,329	0,500	0,152	0,275	0,148	1,000													
BYD	0,112	0,052	0,127	0,284	0,306	0,088	0,317	0,338	0,394	0,225	0,262	1,000												
SUM	0,635	0,488	0,614	0,442	0,490	0,415	0,573	0,480	0,718	0,450	0,532	0,434	1,000											
DŮ	0,020	0,032	-0,232	0,185	0,448	0,324	-0,218	0,309	-0,029	0,003	-0,212	0,184	-0,034	1,000										
ZNŮ	0,365	0,198	0,391	0,279	0,094	0,098	0,254	-0,054	0,325	0,003	0,273	0,026	0,352	-0,228	1,000									
ZSP	-0,109	0,090	-0,329	0,227	-0,066	0,188	-0,287	0,233	-0,077	-0,211	-0,016	0,257	-0,015	0,204	0,084	1,000								
ZNR	0,347	0,371	-0,200	0,272	0,357	-0,094	-0,050	0,126	0,170	-0,090	-0,165	0,082	0,176	0,384	0,284	0,150	1,000							
ZNAS	-0,116	-0,212	0,104	-0,306	0,071	-0,199	0,108	0,092	0,011	0,160	-0,116	-0,196	0,079	-0,023	-0,052	-0,135	0,047	1,000						
IO	0,396	0,295	-0,214	0,186	0,171	-0,127	-0,049	0,398	0,159	0,211	-0,010	0,155	0,209	0,223	-0,048	0,026	0,126	0,224	1,000					
ZNS	-0,082	-0,181	0,092	-0,379	0,009	-0,195	-0,059	-0,184	-0,036	-0,100	-0,027	-0,031	-0,167	0,105	0,074	0,003	0,055	0,193	0,016	1,000				
ČIN	0,128	0,153	0,150	0,077	0,414	0,135	0,073	0,183	-0,034	-0,280	0,090	-0,209	0,117	0,265	0,377	0,148	0,401	0,191	-0,026	0,166	1,000			
ONEP	0,146	-0,088	-0,030	-0,075	0,036	-0,105	0,278	0,241	0,359	0,136	0,048	0,175	0,061	0,239	0,175	-0,060	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 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 zaměstnáním (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 než skupinově 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 a 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 orientací na dosahování úspěchu (čím více jsou respondenti spokojeni s financemi, tím více tendují k dosahování úspěchu).

- spokojeností s financemi a čínorodostí (čím více jsou respondenti spokojeni s financemi, tím více jsou čínorodí).
- 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 čínorodostí (čím více jsou respondenti čínorodí, tím více se zaměřují na riziko).

Tabulka č. 23 – vybrané koreláty u žen (položky neuroticismu a svědomitosti z dotazníku NEO korelované se všemi položkami v dotazníku MP-z i DŽS)

	N	S	SEN	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	SUM	DŮ	ZNŮ	ZSP	ZNR	ZNAS	IO	ZNS	ČIN	ONEP
N	1																						
S	0,513	1																					
SEN	0,690	0,383	1																				
ZDR	-0,270	-0,393	-0,401	1																			
PAZ	-0,350	0,104	-0,497	0,540	1																		
FIN	-0,034	0,248	-0,037	0,164	0,669	1																	
VLC	0,045	-0,101	-0,356	0,494	0,461	0,355	1																
MAN	-0,625	-0,473	-0,492	0,244	0,238	0,316	0,229	1															
DET	-0,545	-0,422	-0,295	0,199	0,115	-0,184	0,239	0,098	1														
VLO	-0,034	-0,583	-0,300	0,265	-0,013	-0,192	0,249	-0,066	0,172	1													
SEX	-0,176	-0,536	-0,071	0,352	-0,086	-0,095	-0,215	0,436	-0,219	0,424	1												
PZP	-0,235	-0,385	-0,209	0,225	0,132	-0,122	-0,202	-0,091	0,251	0,706	0,554	1											
BYD	0,076	-0,504	-0,232	0,301	-0,195	-0,265	0,295	-0,047	0,192	0,839	0,392	0,607	1										
SUM	-0,094	-0,370	-0,241	0,555	0,386	0,273	0,257	0,110	0,015	0,745	0,609	0,777	0,677	1									
DŮ	-0,262	-0,362	-0,320	0,481	0,474	0,255	0,578	0,182	0,555	0,207	-0,209	-0,037	0,075	0,167	1								
ZNŮ	0,123	-0,035	0,271	-0,428	-0,243	-0,356	-0,157	-0,227	0,189	0,154	-0,120	0,039	-0,083	-0,174	0,248	1							
ZSP	0,255	-0,063	0,535	-0,392	-0,465	-0,440	-0,206	-0,486	0,344	0,143	-0,219	0,020	-0,055	-0,264	0,175	0,769	1						
ZNR	-0,033	-0,518	-0,145	0,373	0,087	0,184	0,568	0,277	0,313	0,232	0,009	-0,148	0,191	0,063	0,494	-0,252	0,059	1					
ZNAS	-0,024	0,162	-0,300	-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	0,209	-0,206	0,010	-0,140	-0,093	-0,002	0,517	0,139	0,102	0,109	-0,221	-0,387	-0,017	-0,268	0,228	0,183	0,282	0,712	0,330	1			
ZNS	-0,010	-0,270	-0,250	-0,230	-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	-0,048	0,454	0,082	1		
ČIN	0,092	0,162	-0,040	0,392	0,363	0,292	0,617	0,057	0,055	-0,224	-0,261	-0,398	-0,199	-0,103	0,087	-0,474	-0,203	0,535	0,104	0,499	-0,578	1	
ONEP	-0,034	-0,487	0,134	-0,200	-0,458	-0,614	-0,518	-0,167	0,164	0,396	0,368	0,493	0,335	0,115	-0,012	0,587	0,469	-0,196	-0,340	-0,129	0,441	-0,735	1
Pearsonova korelace neuroticismu na všechny položky																							
Pearsonova korelace svědomitosti na všechny položky																							

- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi neuroticismem a svědomitostí u žen. Můžeme tedy říci, že neuroticismus silně souvisí se svědomitostí na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi neuroticismem a senioritou u žen. Můžeme tedy říci, že neuroticismus silně souvisí se praxí na 5% hladině významnosti.
- Z tabulky je patrné, že je není statisticky významná korelace mezi neuroticismem a celkovou životní spokojeností u žen. Můžeme tedy říci, že neuroticismus statisticky významně nesouvisí s celkovou životní spokojeností.

Z dalších statisticky významných korelátů plyne, že s neuroticismem je spojena nespokojenost s manželstvím a s dětmi. Z hlediska svědomitosti lze najít statisticky významné vztahy ke spokojenosti s vlastní osobou, ke spokojenosti se sexem a ke spokojenosti s bydlením. Všechny tři koreláty naznačují, že s rostoucí svědomitostí klesá spokojenost v uvedených dimenzích dotazníku DŽS. Svědomitost je také výrazně spojena s orientací na bezpečí.

Komentář k ostatním statisticky významným korelátům u žen najdeme v rámci tabulky č. 21.

Tabulka č. 24 – vybrané koreláty u mužů (položky neuroticismu a svědomitosti z dotazníku NEO korelované se všemi položkami v dotazníku MP-z i DŽS)

	N	S	SEN	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	SUM	DÚ	ZNÚ	ZSP	ZNR	ZNAS	IO	ZNS	ČIN	ONEP
N	1																						
S	0,025	1																					
SEN	-0,156	-0,213	1																				
ZDR	-0,253	-0,343	-0,039	1																			
PAZ	0,075	0,138	0,310	0,031	1																		
FIN	0,060	0,287	0,267	0,257	0,510	1																	
VLC	0,245	-0,137	-0,026	0,347	0,455	0,426	1																
MAN	-0,168	-0,235	0,191	0,456	0,154	0,096	-0,045	1															
DET	0,178	-0,186	0,410	0,122	0,111	0,320	0,181	0,107	1														
VLO	0,032	-0,009	0,260	0,402	0,401	0,247	0,192	0,614	0,182	1													
SEX	-0,053	0,175	0,152	0,176	0,146	-0,047	-0,079	0,665	-0,004	0,674	1												
PZP	-0,245	-0,444	0,201	0,433	0,164	-0,010	0,329	0,500	0,152	0,275	0,148	1											
BYD	0,152	0,194	0,052	0,127	0,284	0,306	0,088	0,317	0,338	0,394	0,225	0,262	1										
SUM	-0,092	-0,108	0,488	0,614	0,442	0,490	0,415	0,573	0,480	0,718	0,450	0,532	0,434	1									
DÚ	0,436	0,162	0,032	-0,232	0,185	0,448	0,324	-0,218	0,309	-0,029	0,003	-0,212	0,184	-0,034	1								
ZNÚ	-0,112	-0,189	0,198	0,391	0,279	0,094	0,098	0,254	-0,054	0,325	0,003	0,273	0,026	0,352	-0,228	1							
ZSP	0,074	0,219	0,090	-0,329	0,227	-0,066	0,188	-0,287	0,233	-0,077	-0,211	-0,016	0,257	-0,015	0,204	0,084	1						
ZNR	0,097	0,127	0,371	-0,200	0,272	0,357	-0,094	-0,050	0,126	0,170	-0,090	-0,165	0,082	0,176	0,384	0,284	0,150	1					
ZNAS	-0,385	0,162	-0,212	0,104	-0,306	0,071	-0,199	0,108	0,092	0,011	0,160	-0,116	-0,196	0,079	-0,023	-0,052	-0,135	0,047	1				
IO	0,128	0,168	0,295	-0,214	0,186	0,171	-0,127	-0,049	0,398	0,159	0,211	-0,010	0,155	0,209	0,223	-0,048	0,026	0,126	0,224	1			
ZNS	-0,195	0,099	-0,181	0,092	-0,379	0,009	-0,195	-0,059	-0,184	-0,036	-0,100	-0,027	-0,031	-0,167	0,105	0,074	0,003	0,055	0,193	0,016	1		
ČIN	0,013	-0,179	0,153	0,150	0,077	0,414	0,135	0,073	0,183	-0,034	-0,280	0,090	-0,209	0,117	0,265	0,377	0,148	0,401	0,191	-0,026	0,166	1	
ONEP	0,016	-0,124	-0,088	-0,030	-0,075	0,036	-0,105	0,278	0,241	0,359	0,136	0,048	0,175	0,061	0,239	0,175	-0,060	0,146	0,376	0,118	0,316	0,106	1
Pearsonova korelace neuroticismu na všechny položky																							
Pearsonova korelace svědomitosti na všechny položky																							

- Z tabulky je patrné, že je statisticky významná korelace mezi neuroticismem a dosahování úspěchu u mužů. Můžeme tedy říci, že neuroticismus silně souvisí s dosahováním úspěchu na 5% hladině významnosti.

Svědomitost koreluje ve vztahu k ostatním dimenzím jen jednom případě: S její rostoucí hodnotou je spojena nespokojenost s přáteli a známými....

Komentář k ostatním statisticky významným korelátům u mužů najdeme v rámci tabulky č. 22.

8.5. K platnosti hypotéz

Pozn.: H1 – H5 : Platí zvlášť pro soubor mužů a zvlášť pro soubor žen.

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.21.

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.22.

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.21.

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 významnosti u mužů, viz tabulka č.22.

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.21.

Z výsledků které vypovídají z předešlých dat, přijímáme naši hypotézu. Což znamená že existuje statisticky významná pozitivní korelace ($r = 0,390$) mezi celkovou životní spokojeností a orientací na ekonomickým prospěchem, a to na 5% hladině významnosti u mužů, viz tabulka č.22.

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 neexistuje 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.21.

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.22.

H5: U výběrového souboru asistentů politických reprezentantů existuje statisticky významná inverzní korelace mezi neuroticismem a celkovou životní spokojeností.

Z výsledků které vypovídají z předešlých dat, zamítáme naši hypotézu. Což znamená že neexistuje statisticky významná inverzní korelace mezi neuroticismem a celkovou životní spokojeností u žen, viz. tabulka č.23.

Z výsledků které vypovídají z předešlých dat, zamítáme naši hypotézu. Což znamená že neexistuje statisticky významná inverzní korelace mezi neuroticismem a celkovou životní spokojeností u mužů, viz. tabulka č.24.

H6: 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 neexistuje statisticky významný rozdíl mezi skóry celkové životní spokojenosti u mužů a žen, viz. tabulka č.14.

H7: Ženy dosahují statisticky významně vyšší hodnoty v průměrném skóre svědomitosti než muži.

Z výsledků které vypovídají z předešlých dat, přijímáme naši hypotézu. Což znamená že ženy dosahují statisticky významně vyšší hodnoty v průměrném skóre svědomitosti než muži, viz. tabulka č.20.

9. DISKUZE

Metodika, administrace dotazníků, hypotézy

V praktické části naší rigorózní práce jsme zvolili metodu kvantitativního výzkumu a jako techniku sběru dat jsme zvolili dva typy standardizovaných dotazníků: DŽS a NEO Big Five. Také jsme zvolili jeden nestandardizovaný dotazník: MP-Motivační profil (MP-z).

Získaná data z těchto dotazníků byla vyhodnocena popisnou statistikou a následně jsme ověřili hypotézy testovací statistikou. Byla použita metoda Pearsonova korelačního koeficientu, Fisherův F-test a Studentův T-test.

Administrativa dotazníků probíhala poměrně rychle. Spolupráce s asistenty byla bez značných problémů. Za velký úspěch můžeme považovat fakt, že se nám podařilo získat pro všechny tři zmiňované dotazníky stejné respondenty. Výsledky jsou tedy ve všech případech od stejných 36 respondentů.

Jsme si vědomi, že při vyplňování dotazníků mohlo působit několik rušivých vlivů na respondenty. Dotazník většina respondentů vyplňovala na společném setkání a spousta z nich měla potřebu otázky komentovat a zpětně se dotazovat, což mohlo působit rušivě u soustředění ostatních respondentů. Další z možných rušivých vlivů bylo, že si respondent musel otázku pročíst i několikrát, aby pochopil její význam. Takových otázek bylo několik a můžeme se domnívat, že po čase respondent na tyto otázky odpověděl po prvním přečtení (tedy bez toho, aniž by ji pochopil). S tímto jsme se setkali především u dotazníku NEO Big Five. Celkem čtyři respondenti k dotazníku dokonce přiložili vlastní text s připomínkami, ve kterém uvádějí zbytečnost a rozpačitost z některých otázek. Je tedy zcela možné, že právě tito oslovení asistenti na tyto otázky odpověděli ne zcela pravdivě. Jeden z posledních možných rušivých momentů byl čas, který těmto dotazníkům respondenti museli věnovat a ke konci vyplňování jsme mohli pozorovat, že odpovědi vyznačují mnohem rychleji, než tomu bylo na začátku.

U našeho souboru jsme předpokládali určité výsledky, které jsme formulovali prostřednictvím hypotéz. Formulovali jsme celkem dvanáct hypotéz. Stejně hypotézy platily zvláště pro soubor žen a soubor mužů. Tři z nich byly orientovány na koreláty celkové životní spokojenosti a vybraných dimenzí dotazníku MP-z, další na relaci mezi neuroticismem a celkovou životní spokojeností, resp. jedna na intersexuální rozdíl v celkové životní spokojenosti. Dále nás z hlediska hypotéz zajímal vztah dimenzí z MP-z, tj. mezi zaměřením na úspěch a orientací na ekonomický prospěch a také to, zdali jsou

ženy skutečně svědomitější než muži (srovnání v dimenzi „svědomitost“ dotazníku NEO Big Five). Obecně nutno konstatovat, že se z daných hypotéz potvrdily jen tři. U okruhu celkové životní spokojenosti se ukázalo, že tato důležitá kumulovaná proměnná je značně spojená a pravděpodobně i sycená orientací na ekonomický prospěch, avšak jen u mužů. U žen se tento vztah neprokázal. Obdobně, ovšem jen u žen, se potvrdil předpoklad, že bude existovat statisticky významný vztah mezi zaměřením na úspěch a orientací na ekonomický prospěch. Jako poslední se potvrdila hypotéza o podstatně vyšší míře svědomitosti u žen ve srovnání s muži. Jako statisticky významné se neukázaly relace celkové životní spokojenosti a orientace na dosahování úspěchu, resp. orientace související se zaměřením na úspěch. Značí to, že motivace úspěchu prakticky zřejmě téměř nesouvisí s uvedenou emocionálně laděnou proměnnou. Stejně tak se neprokázal statisticky významný vztah mezi celkovou životní spokojeností a neuroticismem, resp. se také ukázalo, že není podstatný rozdíl v celkové životní spokojenosti mezi ženami-asistentkami a muži-asistenty.

Interpretace výše uvedených zjištění není lehká. Většina hypotéz byla formulována až na jednu (H6: Rozdíl v celkové životní spokojenosti mezi muži a ženami) alternativním způsobem, což značí, že tyto hypotézy měly určitou empirickou oporu nebo jejich formulace vyplývaly z logiky věci. To, že se nepotvrdily, může být dáno jak poměrně nízkým počtem respondentů (viz např. $r=0,35$ mezi zaměřením na úspěch a celkovou životní spokojeností u souboru asistentů, hodnota, která se silně blíží pětiprocentní hladině významnosti), tak i jednoduše tím, že závislosti celkové životní spokojenosti leží někde úplně jinde (v našem šetření jsme prokázali statisticky významné pozitivní relace celkové životní spokojenosti jen ve vztahu k věku a senioritě, pomineme-li statisticky významné interkorelace v rámci dimenzí dotazníku životní spokojenosti, o kterých se šířeji zmiňujeme níže).

DŽS – dotazník životní spokojenosti

Výsledky u žen v dotazníku DŽS, které poukazují na celkovou životní nespokojenost, jsou zřejmě odrazem toho, že ženy jsou velmi svědomité jak v práci, tak v osobním životě a s každou nesplněnou překážkou inklinují spíše k nespokojenosti. Pokud žena selže při plnění pracovního úkolu, je s tímto výsledkem a následným trestem mnohem více nespokojena než muži, kteří mohou nad tímto problémem „jen mávnout rukou“ a nebrat si ho osobně. Můžeme také potvrdit v rámci našeho výzkumu, že ženy jsou svědomitější než muži. Nespokojenost se zdravím u žen můžeme vysvětlit tím, že ženy mají slabší organismus než

muži a jsou mnohem náchylnější k nemocem. Nespokojenost se zdravím mohou také zapříčinit problémy během prenatálního, perinatálního a postnatálního období dítěte, které žena prožívá spolu s ním.

Celková životní spokojenost u mužů je zřejmě dána i tím, že péče o rodinu a domácnost připadá ve většině případů na ženu a muž má mnohdy na starosti jen pár důležitostí. Starosti jsou tedy přenechány ženě. Spokojenost se vztahem k přátelům, známým a příbuzným si odůvodňujeme tím, že muži nemají takovou potřebu řešit mezilidské vztahy jako ženy. Málokdy se v kolektivu vyskytne muž, který roznáší pomluvy. Ženy dle našeho názoru mají tendenci řešit maličkosti v mezilidských vztazích a na základě tohoto, nemusejí být v této dimenzi tak spokojeni jako muži.

Muži jsou také spokojeni se svým platem. Ve výzkumech Paulíka (1999) byla naproti tomu prokázána celková nespokojenost s platem u mužů učitelů. Tady můžeme předpokládat, že učitelé jsou obecně platově podhodnoceni. Nespokojenost se zdravím stejně jako u žen můžeme přikládat v tomto případě nezdravému životnímu prostředí a nezdravému životnímu stylu.

Můžeme také zmínit výzkum, který provedl Hnilica (2004). V práci byl vykonán test vlivu spokojenosti ve dvou oblastech života – s prací a se zdravím – na celkovou životní spokojenost. Byly také zjišťovány vlivy míry kontroly a pracovní náročnosti na pracovní spokojenost a vlivy životních událostí na spokojenost se zdravím. Výzkumu se zúčastnilo 155 respondentů, jimiž byli úředníci a úřednice ve veřejné správě. Výsledky ukazují, že spokojenost s prací souvisí s mírou kontroly a psychické náročnosti, spokojenost se zdravím je významně ovlivněna váženou hodnotou životních událostí, jež respondenty potkali během posledních šesti měsíců a že životní spokojenost je významně ovlivněna především spokojeností se zdravím. Pracovní spokojenost vykazuje s životní spokojeností významný vztah pouze díky své asociaci s dimenzí kontroly. Jak si můžeme povšimnout, výzkum uvádí, že životní spokojenost je ovlivněna spokojeností se zdravím. Tady můžeme připomenout náš výsledek u žen, které jsou se zdravím nespokojeny a také mají celkovou životní nespokojenost. Můžeme se tedy domnívat, že situace se zdravím u úředníku státní správy (v našem případě nespokojenost) souvisí s životní spokojeností a výzkum Hnilici naši domněnku přímo potvrzuje.

Domníváme se, že ženy jsou celkově nespokojeny, neboť musí čelit většímu pracovnímu stresu, protože ve většině případů pracují důsledně a pečlivě. 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. Tady se domníváme že celková životní nespokojenost je u nezaměstnaných žen předpokládána. Můžeme tedy tvrdit, že zaměstnané i nezaměstnané ženy jsou celkově nespokojeny, z již uvedených důvodů. 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 spokojeností se 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, resp. mezi celkovou životní spokojeností a orientací na ekonomický prospěch.

MP – Motivační profil

Výsledky u žen a u mužů u dotazníku MP-Motivační profil, kde výsledky ukazují zejména na zaměření se směrem k organizaci, jsou možná odůvodnitelné tím, že pokud je osobní asistent identifikován se svojí prací a s ideologií strany, kterou jeho poslanec reprezentuje,

je mnohdy zjevně iniciován. Má velký zájem o dění v organizaci. Práce je jeho smysl života a své nadřazené mnohdy obdivuje. Můžeme tedy předpokládat, že pokud někdo pracuje u politické strany, ovlivňuje to jeho další chování. Je mnohdy zapálen do dění ve straně a reprezentuje ji i na veřejnosti.

U žen jsme také získali výsledek, který napovídá, že se zaměřují spíše na pocit bezpečí, než na riziko. Ženy mají tedy strach o své zdraví, o svůj život. Což můžeme spojit s výsledky dotazníku DŽS, kde jsou ženy se zdravím výrazně nespokojeny. Ženy také preferují bezpečné prostředí. Výskyt konfrontačních situací je psychicky zatěžuje.

Muži dosáhli těch výsledků, které říkají, že se orientují na budoucnost, jsou aktivní, čínorodí a orientují se na ekonomický prospěch. Orientaci na budoucnost, ekonomický prospěch a aktivita spolu logicky souvisejí. Muži jsou většinou živiteli rodin a je tedy smysluplné, že chtějí do budoucna svou rodinu zabezpečit. Musejí se tedy zaměřovat na ekonomický prospěch své práce a proto musejí být také aktivní ve shánění těchto prostředků pro svou rodinu. Rodina většinou spoléhá na své zabezpečení, jak finanční tak jistoty bezpečí ze strany muže. Tento stereotyp je ovšem v dnešní době z části překonán a rodina je tak mnohdy závislá na ženě. Z důvodů častých rozvodů, kdy jsou potomci často svěřeni do péče matky, je úspěšnost a nezávislost ženy velmi důležitá.

Motivace našich respondentů také určitě souvisí s jejich platem. Výzkum týmu Harvard Business Review objevil zajímavý výsledek související s motivací. Výsledky říkají, že když stávající zaměstnanci nabudou dojmu, že nově přijímaní lidé jsou odměňováni lépe než oni, snižuje se jejich motivace (Němec, 2009, s.60). Dále tato studie říká, že je také pro motivaci velmi důležitá informovanost zaměstnanců a vysvětlování cílů. Další studie Wallgrena a Hanse (2011) s 12 IT konzultanty ze Švédska se zaměřila na faktory, které ovlivňují jejich pracovní motivaci. Hlavní motivátor je podle této studie příležitost ovlivňovat a nebo řídit celý projekt a také variabilita úkolů. Zodpovědnost a proměnlivost je velmi důležitá pro motivace mnoha pracovníků a také se o ní zmiňujeme v teorii.

Další námi vybraný výzkum je studie: *A study on the impact of rewards on employee motivation in the telecommunication sector of Pakistan*, provedená Zaidimem a Abbasem (2011) z Punjabské Univerzity. Dotazníkového šetření v tomto výzkumu se zúčastnilo celkem 292 zaměstnanců všech kategorií ze sedmi společností pakistánského telekomunikačního sektoru. Výsledky výzkumu tvrdí, že existuje závislost mezi finančními i nefinančními odměnami a motivaci pracovníků a platí, že finanční odměny mají mnohem vyšší úroveň korelace k motivaci. Zaměstnanci si tedy cení více finančních než

nefinančních odměn, s výjimkou povýšení. Tyto výsledky nejsou nijak překvapující. Finanční odměna jednoduše převyšuje nefinanční, mnohdy materiální odměnu.

NEO – Big Five

Výsledky, které vyplývají z dotazníku NEO u žen říkají, že u dimenze N-neuroticismus a u dimenze E-extraverze, se výsledky evidentně pohybují v normě. U dimenze O-otevřenost vůči zkušenosti se výsledky žen pohybují spíše pod normou. Dimenze P-přívětivost se pohybuje výrazně pod normou, která udává průměr škály. Poslední dimenze S-svědomitost je podle výsledků výrazně nad normou dotazníku. Za celkový vybraný soubor žen můžeme říci, že ženy se vyznačují menší otevřeností vůči zkušenosti. Jsou tedy spíše přizemní a konvenční. Svědomitost je naopak nad normou, což vypovídá, že respondentky jsou velmi spolehlivé, pracovité a disciplinované. Menší otevřenost vůči zkušenosti se dá vysvětlit jistotou prostředí, které žena potřebuje. Domníváme se, že ženy nemají potřebu nové zkušenosti, ale potřebu stability. Ženy jsou podle výsledků také méně přívětivější, což může způsobit stres, neustálé starosti s domácností nebo prací. Svědomitost, kterou mají ženy nad normou, je výsledek se kterým jsme počítali a je všeobecně známý.

Za soubor mužů u standardizovaného dotazníku NEO můžeme tvrdit, že u dimenze N-neuroticismus se výsledky pohybují výrazně pod normou. U dimenze E-extraverze, se výsledky významně pohybují v normě. U dimenze O-otevřenost vůči zkušenosti se výsledky mužů pohybují také ještě v průměru normy. Dimenze P-přívětivost se pohybuje nepatrně pod normou, která udává průměr škály. Poslední dimenze S-svědomitost je podle výsledků výrazně nad normou dotazníku. Za celkový vybraný soubor mužů tvrdíme, že se vyznačují velkou vyrovnaností, stabilitou a sebejistotou. Nižší je u mužů, stejně jako u žen přívětivost, což značí podezíravost a chladnost. Muži jsou dále velmi spolehliví, pracovití a přesní, podobně jako ženy.

Muži se v našem souboru vyznačují sebejistotou, vytrvalostí a stabilitou. S tímto výsledkem jsme také počítali a zmiňujeme se o jeho možném zdůvodnění nejednou v naší rigorózní práci. Ovšem spolehlivost, pracovitost a přesnost je výsledek, se kterým jsme moc nepočítali a také nepotvrzuje naše níže uvedené domněnky. Za důležitý výsledek považujeme fakt, že ženy jsou svědomitější než muži.

V rámci našeho výzkumu můžeme zmínit poznatek C. Silverthorneho (2001) z USA, který upozorňuje na potřebu přezkoumat možnosti využití pětifaktorového modelu v jiných kulturách a zároveň zdůrazňuje, že osobnostní rysy ve vztahu k vůdcovství je třeba brát spíše jako výchozí podmínku než prediktor.

Časté jsou studie zaměřené na zkoumání vztahu vybraných osobnostních rysů a manažerských stylů či jiných aspektů činnosti manažera. Jednoznačně zde převládá zájem o pětifaktorovou teorii osobnosti („Big Five“), i když výsledky zatím nesvědčí pro možnost spolehlivé predikce určitého chování či jednání na základě této teorie, spíše se zdá, že tyto faktory působí nepřímo a zprostředkovaně.

V této souvislosti zmiňujeme také výzkum Šuchy (2010), který zjišťoval vliv typu organizace a osobnostní struktury na motivaci. Jeho studie Osobnostní struktura a výkonová motivace u manažerů neziskových organizací a manažerů v podnikatelském prostředí. zde se autor zabývá tím, jestli existují významné rozdíly v osobnostní struktuře a výkonové motivaci mezi manažery v podnikatelském sektoru a v neziskových organizacích. Soubor respondentů tvoří 134 manažerů středních a vrcholových úrovní. Jejich zastoupení je poloviční v obou sektorech. Jak neziskovém tak podnikatelském. Autor použil stejný dotazník jako v našem případě NEO a také LMI dotazník motivace k výkonu. Nyní se zaměříme na první z nich. V porovnání struktury osobnosti bylo zjištěno, že manažeři neziskových organizací se jeví jaké více extravertovaní, více svědomití, otevření nové zkušenosti a jsou více přívětivější než manažeři v podnikatelské sféře.

Hiršová (2006) velmi trefně podotýká, že v českém prostředí zatím nejsou k dispozici skoro žádné výsledky psychologického výzkumu osobnosti osobního asistenta politického reprezentanta nebo osobnosti manažera. Studii z tohoto tématického bloku představuje výzkumný projekt J. Petra (2004), jenž proběhl v Masarykově ústavu vyšších studií ČVUT v Praze. Projekt vychází z předpokladu, že významnou část manažerů představují absolventi technických vysokých škol, u nichž lze očekávat kvalitní technickou přípravu, nejsou však školou vybaveni pro klíčové manažerské činnosti, jež souvisejí s vedením lidí. Cílem výzkumu bylo identifikovat slabiny technicky vzdělaných manažerů a poskytnout jim tak podněty k dalšímu rozvoji intrapersonálních a interpersonálních kompetencí a současně získat poznatky pro efektivnější přípravu technických odborníků pro manažerské pozice.

Pro další výzkum by mohla být použita metoda rozhovorů. Ale vzhledem k vytíženosti těchto respondentů by bylo velmi obtížná nejen z důvodu časového. Jinou možností práce se získanými daty by bylo zpracování podrobnější statistiky souvislostí životní spokojenosti a osobnosti asistentů politických reprezentantů, kde bychom se v rámci popisné statistiky více věnovali rozboru nad získanými výsledky.

Zjištěné výsledky u mužů i u žen jsou velmi zajímavé a daly by se využít v personálním práci vztažené k přípravě výběru pro zaměstnání osobních asistentů politických reprezentantů. Je možno je také považovat za podnět pro samostatné politické reprezentanty ve smyslu přesnějšího motivování svých asistentů. Může také sloužit jako pomoc či návod pro začínající asistenty politických reprezentantů.

10. ZÁVĚR

Rigorózní práce je rozdělena do dvou částí. První část práce, teoretická část vychází z rešerše odborné literatury, která je uvedena v seznamu literatury. Teoretická část se snaží podat základní informace o našem tématu. Nastiňujeme zde základní tři témata rigorózní práce a tím je motivace, životní spokojenost a osobnost asistentů politických reprezentantů. Popisujeme zde také požadavky na osobní asistenty jak z vnějšího tak vnitřního pohledu.

Praktická část rigorózní práce vychází z dlouhodobé a vlastní zkušenosti na pozici asistenta politického reprezentanta. Kromě výsledků je snahou této práce poukázat na problémy, se kterými je toto povolání spjato. Také se zde snažíme poukázat na negativní pohled na politiku, který je v poslední době v naší zemi prokazatelný. Z vlastní zkušenosti zde uvádíme, že asistent politika nemusí být do aktivní politiky zapálen, jak je o tom okolí mnohdy přesvědčeno. V nemalé míře se zde snažíme nastínit, že toto povolání sebou nese klady i zápory, jako každé jiné zaměstnání.

Aplikace tří dotazníků u souboru 36 respondentů, asistentů politických reprezentantů přinesla analýzou jejich výstupů tato nejdůležitější zjištění, vesměs opřená o statisticky významné vztahy a rozdíly:

Okruh dotazníku životní spokojenosti:

- celková životní spokojenost souboru mužů i žen odpovídá normě,
- ženy i muži jsou oproti normě podstatně nespokojeni se svým zdravím,
- není rozdíl mezi oběma soubory jak z hlediska celkové životní spokojenosti, tak i z pohledu jednotlivých dimenzí.

Okruh dotazníku MP-z (Motivační profil):

- ženy i muži jsou oproti normě podstatně více identifikováni s organizací (reprezentantem),
- z hlediska jednotlivých dimenzí motivačního zaměření není v žádné z nich rozdíl mezi asistentkami a asistenty.

Okruh dotazníku NEO Big Five:

- ženy jsou oproti normě podstatně méně otevřenější vůči zkušenosti, zachovávají větší odstup od sociálního okolí, jsou však také daleko svědomitější,
- muži jsou ve srovnání s normou podstatně emocionálně stabilnější a obdobně jako ženy i svědomitější a zachovávají větší odstup od sociálního okolí,
- muži-asistenti jsou ve srovnání s ženami-asistentkami podstatně více emocionálně stabilnější, naopak však méně svědomitější.

Z korelátů mezi proměnnými – ženy – asistentky:

- se zvyšujícím se věkem podstatně narůstá míra identifikace s organizací (reprezentantem) a prosociální orientace,
- se zvyšující se senioritou podstatně stoupá míra identifikace s organizací (reprezentantem),
- celková životní spokojenost je v rámci interkorelací nejsilněji spojena se spokojeností se zdravím, se spokojeností s vlastní osobou, se spokojeností se sexem a se spokojeností s přáteli a známými,
- se zvyšující senioritou podstatně vzrůstá míra neuroticismu a nespokojenost v manželských a partnerských vztazích,
- svědomitější ženy vykazují vyšší nespokojenost s vlastní osobou, se sexem a jsou více orientovány na pocit bezpečí.

Z korelátů mezi proměnnými – muži – asistenti:

- se stoupajícím věkem jsou muži více spokojeni se sebou samým a jsou více individuálně než skupinově orientováni. Starší muži, s vyšší senioritou vykazují oproti mladším (věkově i služebně) vyšší celkovou životní spokojenost,
- celková životní spokojenost je v rámci interkorelací nejsilněji spojena se spokojeností se zdravím, v manželství a partnerství, vlastní osobou, resp. přáteli a známými,

- dimenze neuroticismus nevykazuje ve vztahu ke všem ostatním dimenzím a proměnným (kromě pozitivní korelace na orientaci na dosahování úspěchu) statisticky významných hodnot,
- dimenze svědomitost je u mužů-asistentů statisticky významně (negativně) spojena jen s nespokojeností s přáteli a známými (čím jsou svědomitější tím méně spokojeni).

Detailní hodnoty ke korelacím a rozdílům najdeme ve výsledkové části této práce.

11. SOUHRN

Životní spokojenost, motivace a osobnost asistentů politických reprezentantů – tak zní téma naší práce. Rigorózní práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

V úvodní kapitole teoretické části se zabýváme obecnými psychologickými problémy podpory činnosti politických reprezentantů. Poukazujeme 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 další části, 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 vymezuje 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. Předposlední kapitola nechá čtenáře nahlédnout do třetího a zároveň posledního tématu naší práce a tím je osobnost. Jako první v této kapitole se věnujeme osobnostní struktuře, dále pak podstatě osobnosti a významu tohoto pojmu. Třetí podkapitola se věnuje základní struktuře osobnosti, kde jsme zahrnuli temperament, charakter, schopnosti a morálku. Následující část naší teoretické práce zahrnuje osobnostní vlastnosti již zmíněných osobních asistentů politických reprezentantů. Dále zde popisujeme stručný výčet profesí, jež mají v názvu právě slovo „asistent“. Podkapitola, jež podtrhuje tuto část o osobnosti se věnuje dosavadním výzkumům osobnosti pomocí dotazníků NEO Big Five. 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 bod 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 rigorózní 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 námi vybrané dotazníky a představujeme jejich hlavní škály na jejichž principu je dotazník sestaven. V DŽS – Dotazníku životní spokojenosti - popisujeme ve stručnosti jeho vznik, použití a také 10 škál, jež jsou v něm obsaženy. Ve druhém zvoleném dotazníku MP-z - Motivační profil – zaměření - popisujeme též jeho použití a v neposlední řadě 9 dimenzí, které zahrnuje. U posledního námi zvoleného dotazníku NEO Big Five popisujeme charakteristiky jednotlivých osobnostních dimenzí zjišťovaných NEO pětifaktorovým osobnostním inventářem a také zde popisujeme jednotlivé bodování a jeho význam. Další významná část empirické práce popisuje námi použité statistické metody, které byly využity pro získání výsledků. Zmiňujeme zde Pearsonův korelační koeficient, Fisherův F-test a Studentův T-test. 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 a přesně. Dále uvádíme symboliku výsledkové části, což je seznam zkratk, které jsme v rámci našeho výzkumu a vyhodnocení výsledků použili.

Dostáváme se k poslední kapitole metodologického rámce, která se zaměřuje na výsledky práce. 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. U profilu MP-z jsme dosáhli výsledků o kterých můžeme říci za celkový vybraný soubor žen, se ženy 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 čínorodější a jsou také individuálně orientované. Za celkový soubor mužů můžeme říci, že muži se orientují spíše k organizaci, na budoucnost a jsou aktivní. Z výzkumu osobnosti pomocí dotazníku NEO jsme dosáhli výsledků, které říkají, že ženy se vyznačují menší otevřeností vůči zkušenosti. Jsou tedy spíše přízemní a konvenční. Můžeme také tvrdit, že jsou méně přívětivé, což se může projevat chladností a odstupem od sociálního okolí. Svědomitost je naopak nad normou, což vypovídá, že respondentky jsou velmi spolehlivé, pracovité a disciplinované. Za celkový vybraný soubor mužů tvrdíme, že se vyznačují velkou vyrovnaností, stabilitou a sebejistotou. Nižší je u mužů, stejně jako u žen přívětivost, což může ukazovat obdobně jako u žen na tendenci

k udržování odstupu od ostatních.. Muži jsou dále velmi spolehliví, pracovití a přesní, podobně jako ženy.

Následně se v praktické části zabýváme vybranými korelátami, které zde prezentujeme v přehledných tabulkách. Poslední podkapitola této části se vyjadřuje k platnosti hypotéz. Hypotézy vycházející z empirie se nám vesměs nepotvrdily.

Výsledky našeho výzkumu přinesly zcela nová zjištění o motivaci, životní spokojenosti a osobnosti osobních asistentů politických reprezentantů, a to z toho důvodu, že žádný podobný výzkum s naší kategorií respondentů jsme neobjevili. V praktické části jsme se inspirovali publikacemi Reiterové, Vtípila nebo Bendové. Literatura, kterou jsme pro naši práci využili čítá celkem 109 titulů monografických či časopiseckých a 14 internetových zdrojů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Adair, J. (2004). *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing.
- Adamová, K., et al. (2001). *Politologický slovník*. Praha: C. H. Beck.
- Armstrong, M. (1999). *Personální management*. Praha: Grada Publishing.
- Armstrong, M. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing.
- Bache, I., George, S. (2006). *Politics in the European Union*. Oxford: Oxford University Press.
- Bakalář, E. (1992). *Úvahy o motivaci moci*. Chrudim: MACH.
- Baláž, R. (2011). *Hans Selye: Co dělá dobrého vědce*. Sociální práce, 11 (1), s. 44-45.
- Balcar, K. (1983). *Úvod do studia psychologie*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství
- Balík, S., Císař, O., Fiala, P., a kol. (2010). *Veřejné politiky v České republice v letech 1989-2009*. Brno: CKD.
- Bedrnová, E., Nový, I. (2001). *Moc, vliv, autorita*. Praha: Management Press.
- Bedrnová, E., Nový, I. a kol. (1998). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press.
- Bedrnová, E. (2009). *Management osobního rozvoje*. Praha: Management Press
- Belbavý, M. (2009). *Sociální politika*. Praha: Adin.
- 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.
- Bělohlávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada.
- Bělohlávek, F. (2000). *Jak řídit a vést lidi: testy, případové studie, styly řízení, motivace a hodnocení*. Praha: Computer Press
- Bělohlávek, F. (2002). *Jak vést a řídit lidi*. Praha: Computer Press
- Bělohlávek, F. (2010). *15 typů lidí: Jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat*. Praha: Grada.
- Blatný M. a kol. (2010). *Psychologie osobnosti*. Praha: Grada
- Brůhová-Foltýnová, H. (2009). *Doprava a společnost: ekonomické aspekty udržitelné dopravy*. Praha: Karolinum.

- Buchtová, B. (1999). *Nezaměstnanost je jako nevyléčitelná nemoc*. Psychologie dnes, 5, 5, s. 8-11.
- Cakirpaloglu, P. (2012). *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada Publishing.
- Ciglerová, C. R. (2002). *Rukověť správné sekretářky*. Praha: Grada Publishing.
- Clegg, B. (2005). *Motivace*. Brno: CP Books
- Cloninger, C. S., (2000, s. 409). *Theories of personality*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Čechová, V., Rozsypalová, M. (2001). *Obecná psychologie*. Brno: Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví.
- Čermák, i. (1989). *Dva psychologické přístupy k morálce*. Československá psychologie, 35 (3), s. 233-234.
- Dosedlová, J., Fialová, L., Kebza, V., Slováčková, Z. (2008). *Předpoklady zdraví a životní spokojenosti*. Brno: MSD
- Došlová, J. (2012). *Životní spokojenost a motivace osobních asistentů politických reprezentantů*. (Nepublikovaná Magisterská diplomová práce) Olomouc: FF, Univerzita Palackého.
- Drapela, J. V. (2008). *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál.
- Engler, B. (2009). *Personality Theories*. Boston, MA : Houghton Mifflin.
- Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Braehler, E. (2001). *Dotazník životní spokojenosti*. Praha: Testcentrum.
- Ferguson, E., Patterson, F. (1998). *The five factor model of personality: Openness a distinct but related construct*. Personality and Individual Differences. 24, (6) s. 789-796.
- Ferjenčík, J. (2000). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portál.
- Francová, H., Novotný, A. (2008). *Sociální politika v základech*. Praha: Triton.
- Frankl, V. (2006). *Lékařská péče o duši*. Brno: Cesta.
- Geist, B. (1992). *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing.
- Gillernová, I., Kebza, V., Rymeš, M. (2010). *Psychologické aspekty změn v české společnosti*. Praha: Grada Publishing.
- Gruen, A. (2001). *Šílenství normality*. Ostrava: Lumír.
- Hales, E.R., Yudofsky, C.S., Gabbard, O.G. (2011). *Essentials of psychiatry*. Washington, DC: American Psychiatric Publishing
- Halík, J. (2001). *Nové pojetí marketingu v období globalizace*. (Doktorská dizertace). Praha: Vysoká škola ekonomická

- Hamplová, E. (2004). *Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hartl, P. (1993). *Psychologický slovník*. Praha: Jiří Budka.
- Hartl, P., Hartlová, H., (2010). *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál.
- Hayes, N. (2005). *Psychologie týmové práce*. Praha: Portál.
- Hewstone, M., Stroebe, W. (2006). *Sociální psychologie*. Praha: Portál.
- Hiršová, M. (2005). *Manažerská psychologie*. Praha: Oeconomica.
- Hnilica, K. (2004). *Vliv pracovního stresu a životních událostí na spokojenost se životem*. *Československá psychologie*, 48 (3), s. 193-202.
- Holländer, P. (1995). *Základy všeobecné státovědy*. Praha: Všehrd.
- Holčík, J. (2010). *Systém péče o zdraví a zdravotní gramotnost*. Brno: Masarykova univerzita.
- Homola, M. (1972). *Motivace lidského chování*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- Horáková, P. (2009). *Determinanty pracovní spokojenosti*. (Nepublikovaná bakalářská práce). Univerzita Pardubice.
- Horská, V. (2009). *Koučování ve školní praxi*. Grada Publishing: Praha
- Hradiská, E., Břečka, S., Vybíral, Z. (2009). *Psychológia médií*. Bratislava: EUROKÓDEX.
- Hřebíčková, M., Urbánek, T. (2001). *NEO pětifaktorový osobnostní dotazník*. Praha: Testcentrum.
- Chromý, K. (2010). *Alternativní farmakoterapie obsedantně kompulzivní poruchy*. *Česká a slovenská psychiatrie*, 106 (4), s. 230 -233.
- Jandourek, J. (2001). *Sociologický slovník*. Praha: Portál.
- Jandourek, J. (2003). *Úvod do sociologie*. Praha: Portál.
- Kebza, V., Šolcová, I. (2003). *Well-being jako psychologický a zároveň mezioborově založený pojem*. *Československá psychologie*, 4, s. 333-345.
- Klein, M. H. (2008). *Psychologie – základ úspěchu v práci*. Praha: Grada Publishing.
- Kliková, Ch., Kotlán, I. (2003). *Hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates.
- Knutson, J. N. (Ed.). (1973). *Handbook of Political Psychology*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Kohoutek, R. (2000). *Základy psychologie osobnosti*. Brno: CERM.

- Koucký, J. (2008). *Evaluaace, učitelé a vývoj středního školství v ČR*. Praha: Univerzita Karlova.
- Kožený, J., Csémy, L., Tišanská, L. (2007). *Strukturální analýza modelu životní spokojenosti adolescentů*. *Československá psychologie*, 51 (3), s. 225.
- Kraus, J., a kol. (2005). *Nový akademický slovník cizích slov A-Ž*. Praha: Academia.
- Krebs, A., a kol. (2010). *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer ČR.
- Krejčí, O. (2004). *Politická psychologie*. Praha: Ekopress.
- Křivohlavý, J. (2001). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- Křivohlavý, J. (2004). *Pozitivní psychologie*. Praha: Portál.
- Lajčiaková, P. (2008). *Psychológia morálky*. Brno: Akademické nakladatelství CERM.
- Linhart, J. (2004). *Slovník cizích slov pro nové století*. Litvínov: Dialog.
- Matthews, G., Deary, J. I., Whiteman, C. M., (2003, s. 64). *Personality traits*. Cambridge: Cambridge University press.
- Mikuláščík, M. (2007). *Manažerská psychologie*. Praha: Grada Publishing
- Ministerstvo dopravy ČR. (2005). *Dopravní politika České republiky pro léta 2005-2013*. Praha: Česká republika – Ministerstvo dopravy.
- Možný, I. (2008). *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- Myers, G. D., (2010). *Psychology*. New York: Worth Publishers.
- Nakonečný, M. (1992). *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press, Profit.
- Nakonečný, M. (1995). *Lexikon psychologie*. Praha: VODNÁŘ.
- Nakonečný, M. (1997). *Motivace lidského chování*. Praha: Academia.
- Nakonečný, M. (2005). *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada Publishing.
- Nakonečný, M. (2009). *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia.
- Němec, P. (2009). Motivační nástrojárna: Přimět zaměstnance k nejlepším výkonům bývá těžké. Avšak existují prověřené postupy. *Ekonom*, 53(4), 60-61.
- Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, L. B., Loftus. R. G., Wagenaar A.W. *Psychologie Atkinsonové a Hilgarda*. Praha: Portál.
- Oakleyová, A. (2000) *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál.
- Paulik, K. (1999). *Psychologické aspekty pracovní spokojenosti učitelů*. Ostrava: Ostravska univerzita.
- Pavlát, J. (2004). *MP-z*. Praha.

- Pavlík, J. (2005). *Aplikovaná statistika*. Praha: Vysoká škola chemicko-technologická
- Pecka, E. (2010). *Sociologie politiky*. Praha: Grada Publishing.
- Plamínek, J. (2010). *Tajemství motivace: jak řídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Praha: Grada Publishing.
- Plháková, A., Reiterová, E. (2010). *Rozdíly v pěti dimenzích osobnosti a sociální inteligenci mezi studenty exaktních a humanitních věd*. *Československá psychologie*. 54 (2), s. 147-159.
- Polášková, J. (2010). *Životní spokojenost nezaměstnaných*. (Nepublikovaná diplomová práce). Univerzita Tomáše Bati, Zlín, Česká republika.
- Potůček, M. (1995). *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Potůček, M. a kol. (2005). *Veřejná politika*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Potůček, M., Rašek, A. (2007). *Strategické vládnutí a Česká republika*. Praha: Grada Publishing.
- Potůček, M. (Ed.). (2008). *Capaticies of governance in the Czech Republic*. Praha: Matzypress.
- Rebeková, K. (2011). *Nejvýznamnější motivační činitelé sociálního pracovníka a motivační program*. (Nepublikovaná diplomová práce). Olomouc, Česká republika.
- Reiterová, E. (2004). *Statistické metody pro studenty kombinovaného studia psychologie*. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Reiterová, E. (2008). *Psychometrie*. Olomouci: Univerzita Palackého.
- Růžička, V. (2011). *Politika a média v konzumní společnosti*. Praha: Grada Publishing.
- Říčan, P. (2010). *Psychologie osobnosti – obor v pohybu*. Praha: Grada Publishing.
- Schmidbauer, W. (1994). *Psychologie: lexikon základních pojmů*. Praha: Naše vojsko.
- Silverthorne, C. (2001). Leadership effectiveness and personality: a cross cultural evaluation. *Personality and Individual Differences*, 30 (2), 303 – 309.
- Slováček, L., Slováčková, B., Jebavý. (2003). *Kvalita života nemocných*. *Vojenské zdravotnické listy*, 73 (1), 6.
- Smékal, V. (2007). *Pozvání do psychologie osobnosti*. Praha: Barrister & Principal.
- Statt, A. D. (2003). *A student's dictionary of psychology*. Hove: Psychology Press.

- Stoklos, D., Altman, I., (1991). *Handbook of enviromental psychology*. Florida: Krieger Publisher Company.
- Suchý, A. (2007). *Mediální zlo*. Praha: TRITON.
- Šamánková, M., a kol. (2011). *Lidské potřeby ve zdraví a nemoci*. Praha: Grada Publishing.
- Škorňová, E., Fleischmanová. E., Růžičková, D., Staníček, Z., Schorm. O., Emrová, Z., ...Vlasáková. J. (2003). *Abeceda asistentky a sekretářky*. Brno: Computer Press.
- Šmahel, I. (1983). *Psychologie osobnosti pro učitelské obory*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- Štastný, V. (2006). *Meritum Segment Manager/Asistentka 2006-2007*. Praha: ASPI.
- Štěpaník, J. (2010). *Nejčastější chyby a omyly v manažerské praxi*. Praha: Grada Publishing.
- Šupplerová, M. (2006). *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Šucha, M. (2010). OSOBNOSTNÍ STRUKTURA A VÝKONOVÁ MOTIVACE U MANAŽERŮ NEZISKOVÝCH ORGANIZACI A MANAŽERŮ V PODNIKATELSKÉM PROSTŘEDÍ. (Czech). *E-Psychologie*, 4(2), 1-11.
- Theaker, A. (2012). *The public relations handbook*. New York: Routledge.
- Thomson, L.L. (Ed.). (2003). *The Social Psychology of Organizational Behavior*. New York: Psychology Press.
- Thomson, J. B. (2004). *Média a modernita, Sociální teorie médií*. Praha: Karolinum.
- Titěrová, K. (2009). *Motivace zaměstnanců nepeněžitými benefity*. (Nepublikovaná diplomová práce). Praha: Středočeský vysokoškolský institut.
- Uhlig, B. (2008). *Time management*. Praha: Grada Publishing.
- Vacek, P. (2011). *Psychologie morálky a výchova charakteru žáků*. Praha: GAUDEAMUS.
- Vágnerová, M. (2004). *Základy psychologie*. Praha: Karolinum.
- Vágnerová, M. (2008). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál.
- Vtípil, Z. (2005). *Sociální psychologie práce: Pracovní motivace*. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Výrost, J., Slaměník. I., (1997). *Sociální psychologie-Sociálna psychológia*. Praha: ISV.

- Wallgren, L. G. & Hanse, J. J. (December 2011). The motivation of information technology consultants: The struggle with social dimensions and identity. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 21(6), 555–570.
- Zaidi, F. B., & Abbas, Z. (2011). A STUDY ON THE IMPACT OF REWARDS ON EMPLOYEE MOTIVATION IN THE TELECOMMUNICATION SECTOR OF PAKISTAN. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3(3), 978-998.
- Zuzák, R. (1998). *Moderní sekretářka a sekretariát*. Praha: Linde.
- 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://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/subjective-well-being-angl>>
2. Doktorka.cz [on-line] [cit. 2012-03-12] Získáno z:
<<http://psychologie.doktorka.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=OnelF3JI1CcmApBeQt17gpEFJb0&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. Psychologická diagnostika. (2003). [on-line] [cit. 2012-11-11] Získáno z:
<<http://www.psychodiagnostika.cz/index.php?akce=neo>>.
9. 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>
10. 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_1239spi120224.pdf>
11. Ministerstvo Financí ČR. (2012). *Hospodářská politika*. [on-line] [cit. 2012-03-01] Získáno z
<http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/konvergen_programy22436.html>
12. 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>
13. Wikipedia [on-line] [cit. 2012-03-04] Získáno z:
<<http://cs.wikipedia.org/wiki/Osobnost>>
14. III. Cvičení ze statistiky [on-line] [cit. 2012-09-04] Získáno z:
<<http://ulb.upol.cz/praktikum/statisti>>

SEZNAM PŘÍLOH:

Příloha č. 1: Abstrakt rigorózní práce v českém a v anglickém jazyce

Příloha č. 2: Výchozí matice základních dat – DŽS, MP, NEO

ABSTRAKT RIGORÓZNÍ PRÁCE

Název práce: Motivace, životní spokojenost a osobnostní struktura asistentů politických reprezentantů

Autor práce: Mgr. Bc. Jana Došlová

Počet stran a znaků: 158/262 487

Počet příloh: 2

Počet titulů použité literatury: 109/14

Abstrakt rigorózní 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. Osobnost, pojem podstata a struktura. Požadavky na životní styl a práci osobních asistentů. Toto jsou klíčové téze naší rigorózní práce. Výzkumnou část tvoří výsledky z dotazníků DŽS, MP-z a NEO Big Five. Cílem práce bylo zjistit profil dimenzí životní spokojenosti u obou souborů, profil motivačního zaměření u obou souborů, profil dimenzí osobnosti a koreláty dimenzí životní spokojenosti, dimenzí motivačního zaměření a struktury osobnosti.

Klíčová slova:

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

ABSTRACT OF RIGOROUS THESIS

Title: Motivation, life satisfaction and personality structure of personal assistants of political representatives

Author: Mgr. Bc. Jana Došlová

Number of pages and characters: 158/262 487

Number of appendices: 2

Number of references: 109/14

Abstract:

Some common psychological problems support the activities of political representatives. Profiling social psychological themes of contemporary political psychology. Life satisfaction, basic concepts, determinants. Work motivation, basic theoretical approaches, needs, motivation, incentives. Personality, the notion of the nature and structure. Requirements for the lifestyle and work of personal assistants. These are the key thesis of our thesis. Research part of the results of the questionnaires GST, MP-z and NEO Big Five. The aim of the study was to determine profile dimensions of life satisfaction in both groups, profile motivational orientation in both groups, profile dimensions of personality dimensions and correlates of life satisfaction, motivational orientation and dimensions of personality structure

Key words:

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

Příloha č. 2: Výchozí matice základních dat

Ženy	DZS														SUM
	PO	VZD	VEK	SEN	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	
1 Ž	SS	35	13	28	32	41	37	46	0	29	39	32	35	241	
2 Ž	SS	32	8	33	29	22	26	35	40	42	45	45	266		
3 Ž	VŠ	34	12	36	31	22	27	0	0	44	47	46	280		
4 Ž	SS	35	10	31	36	32	40	0	17	27	7	30	211		
5 Ž	SS	28	3	42	34	26	49	49	40	38	36	33	235		
6 Ž	SS	29	4	37	42	37	39	38	40	34	31	42	266		
7 Ž	SS	30	4	35	38	37	38	24	42	40	22	39	40	255	
8 Ž	SS	33	0,1	42	42	30	46	34	42	45	41	48	49	301,1	
9 Ž	VŠ	32	0,1	35	33	26	28	45	0	31	40	36	40	236,1	
10 Ž	VL	26	1	42	48	47	44	46	0	42	42	40	38	296	
11 Ž	SS	34	7	35	34	41	42	26	38	27	26	37	41	29	243
12 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	
PRUMER		31,46	5,48	34,92	36,77	31,46	35,38	37,82	33,44	35,82	34,31	38,92	38,77	251,17	
Muži	PO	VZD	VEK	SEN	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	SUM
1 M	VŠ	39	2	42	42	32	42	32	42	38	0	40	39	42	276
2 M	SS	38	4	42	38	42	42	32	38	44	40	40	39	42	278
3 M	SS	37	4,4	23	42	42	42	42	42	0	24	29	30	30	237,4
4 M	SS	45	5	45	46	43	43	46	40	46	41	43	41	307	
5 M	SS	36	3,6	30	39	34	33	33	46	0	27	38	37	240,6	
6 M	VL	37	3	37	28	27	37	40	38	40	35	39	41	35	254
7 M	VŠ	36	2	36	25	27	22	41	28	36	42	35	39	238	
8 M	SS	40	10	29	40	40	29	33	38	28	31	43	42	252	
9 M	SS	42	21	43	41	40	38	46	48	48	42	43	42	43	312
10 M	SS	36	1,5	27	36	28	32	0	0	31	28	37	35	219,5	
11 M	SS	45	21	23	43	33	39	39	38	38	35	45	35	269	
12 M	VL	41	14	31	46	44	24	44	46	46	43	44	37	45	282
13 M	SS	37	5	34	36	32	32	32	46	0	42	47	43	46	281
14 M	VŠ	38	3	41	33	39	34	39	34	34	36	34	45	38	270
15 M	VŠ	43	12	28	33	33	31	28	37	37	37	34	38	38	251
16 M	SS	38	5	36	37	27	40	19	28	24	45	42	42	243	
17 M	VŠ	37	3	37	39	41	36	31	24	35	16	38	39	27	241
18 M	VŠ	36	5	38	38	36	32	38	0	31	33	39	27	241	
19 M	SS	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	42	42	42	42	49	48	42	39	45	49	311
23 M	SS	44	20	40	40	42	36	35	39	0	41	40	40	35	287
CELKEM		898,00	164,50	802,00	900,00	818,00	827,00	827,00	834,00	525,00	847,00	845,00	932,00	909,00	6095,50
PRUMER		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

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	34	0	17	27	7	30	34
42	34	26	48	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	42	46	34	42	45	41	48
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	DETrn	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
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	DETrn
Sif. hodno	34,92308
Rozpřly	35,07692
Pozorován	2,19E-28
Hyp. rozdí	13
Rozdí	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
Sif. hodno	36,76923
Rozpřly	29,85897
Pozorován	13
Hyp. rozdí	0
Rozdí	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
Sif. hodno	31,46154
Rozpřly	72,76923
Pozorován	13
Hyp. rozdí	0
Rozdí	12
t.stat	-0,80664
P(T<=t) (1)	0,217784
t.krit (1)	1,782288
P(T<=t) (2)	0,435588
t.krit (2)	2,178813

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů

VLC	VLCn
Sif. hodno	35,39462
Rozpřly	64,58974
Pozorován	13
Hyp. rozdí	0
Rozdí	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
Sif. hodno	32
Rozpřly	254,6667
Pozorován	13
Hyp. rozdí	0
Rozdí	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

DETrn	DETrn
Sif. hodno	23,15385
Rozpřly	316,141
Pozorován	13
Hyp. rozdí	0
Rozdí	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
Sif. hodno	35,61538
Rozpřly	50,25641
Pozorován	13
Hyp. rozdí	0
Rozdí	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
Sif. hodno	34,30769
Rozpřly	117,5641
Pozorován	13
Hyp. rozdí	0
Rozdí	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
Sif. hodno	38,92308
Rozpřly	31,74359
Pozorován	13
Hyp. rozdí	0
Rozdí	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
Sif. hodno	38,76923
Rozpřly	43,85897
Pozorován	13
Hyp. rozdí	0
Rozdí	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
Sif. hodno	39,84
Rozpřly	2,19E-28
Pozorován	13
Rozdí	12
F	6,24E-30
P(F<=f) (1)	0
F.krit (1)	0,372213

Dvouvýběrový F-test pro rozptyl

BYD	BYDn
Sif. hodno	38,76923
Rozpřly	43,85897
Pozorován	13
Rozdí	12
F	8,02E+29
P(F<=f) (1)	1,7E-177
F.krit (1)	2,688637

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

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů	VĚKm	VĚKž
Stř. hodnota	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. hodnota	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. hodnota	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. hodnota	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. hodnota	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. hodnota	7,152174	5,476923
Rozptyl	39,81897	18,56859
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	FILm	FILž
Stř. hodnota	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	DETrm	DETrž
Stř. hodnota	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. hodnota	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	BYDm	BYDž
Stř. hodnota	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	

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů	ZDRm	ZDRž
Stř. hodnota	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. hodnota	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. hodnota	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. hodnota	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	

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů	BYDm	BYDž
Stř. hodnota	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	

Ženy	PO	MP										
		DU	ZNU	ZSP	ZNR	ZNAS	IO	ZNS	CIN	ONEP		
1	Ž	2	4	5	1	2	3	3	4	2		
2	Ž	2	4	6	1	0	2	2	3	3		
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	MP										
		DU	ZNU	ZSP	ZNR	ZNAS	IO	ZNS	CIN	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	4	2	3	1	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		DŮm	DUž
Stř. hodnota	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. hodnota	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. hodnota	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		ZNŮm	ZNŮž
Stř. hodnota	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. hodnota	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. hodnota	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. hodnota	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		lom	lož
Stř. hodnota	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. hodnota	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		

Ženy	NEO Big Five - ženy						
	PO	N	E	O	F	S	
1	2	28	36	30	34	41	
2	2	14	36	23	31	32	
3	2	33	27	25	24	38	
4	2	29	39	21	21	44	
5	2	20	33	20	19	32	
6	2	19	29	21	33	37	
7	2	18	28	23	34	37	
8	2	17	29	29	30	38	
9	2	16	30	28	29	39	
10	2	17	31	22	30	38	
11	2	18	29	26	24	36	
12	2	16	28	29	20	39	
13	2	20	32	21	30	38	
CELKEM		265	407	318	359	489	
PRŮMĚR		20,38	31,31	24,46	27,62	37,62	
NORMA-průměr škol		20,76	31,29	27,46	33,82	33,04	

NEO Big Five - ženy - norma						
N - n	E - n	O - n	F - n	S - n		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		
20,76	31,29	27,46	33,82	33,04		

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů			
N - n	N		
Sif. hodnot	20,76	20,38462	
Rozptyl	1,37E-29	33,92308	
Pozorován	13	13	
Hyp. rozdíl	0	0	
Rozdíl	12	12	
t stat	0,252381		
P(T<=t) (1)	0,410079		
t.krit (1)	1,782288		
P(T<=t) (2)	0,820158		
t.krit (2)	2,178813		

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů			
E	E - n		
Sif. hodnot	31,30769	31,29	
Rozptyl	13,73077	1,37E-29	
Pozorován	13	13	
Hyp. rozdíl	0	0	
Rozdíl	12	12	
t stat	0,017215		
P(T<=t) (1)	0,483274		
t.krit (1)	1,782288		
P(T<=t) (2)	0,866548		
t.krit (2)	2,178813		

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů			
O - n	O		
Sif. hodnot	27,46	24,46154	
Rozptyl	1,37E-29	12,76923	
Pozorován	13	13	
Hyp. rozdíl	0	0	
Rozdíl	12	12	
t stat	3,025435		
P(T<=t) (1)	0,005278		
t.krit (1)	1,782288		
P(T<=t) (2)	0,010556		
t.krit (2)	2,178813		

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů			
P - n	P		
Sif. hodnot	33,82	27,61538	
Rozptyl	0	28,58974	
Pozorován	13	13	
Hyp. rozdíl	0	0	
Rozdíl	12	12	
t stat	4,183901		
P(T<=t) (1)	0,000634		
t.krit (1)	1,782288		
P(T<=t) (2)	0,001268		
t.krit (2)	2,178813		

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů			
S	S - n		
Sif. hodnot	37,61538	33,04	
Rozptyl	10,25641	5,47E-29	
Pozorován	13	13	
Hyp. rozdíl	0	0	
Rozdíl	12	12	
t stat	5,151119		
P(T<=t) (1)	0,00012		
t.krit (1)	1,782288		
P(T<=t) (2)	0,000241		
t.krit (2)	2,178813		

Mezi	NEO Big Five - muži					
	PO	N	E	O	P	S
1	M	16	34	17	30	32
2	M	20	32	19	25	29
3	M	30	20	21	26	45
4	M	16	37	38	31	34
5	M	14	34	32	28	40
6	M	12	30	23	25	33
7	M	18	25	26	26	32
8	M	9	35	38	24	33
9	M	14	38	28	29	36
10	M	5	45	23	35	44
11	M	20	23	35	31	28
12	M	14	39	34	36	47
13	M	10	41	33	45	42
14	M	20	35	32	22	38
15	M	18	35	30	30	34
16	M	16	24	25	35	31
17	M	18	30	25	40	32
18	M	1	42	29	21	36
19	M	16	27	17	26	42
20	M	19	31	34	32	37
21	M	19	36	27	32	38
22	M	7	32	24	30	34
23	M	6	30	30	24	30
CELKEM		338	745	630	684	827
PRŮMĚR		14,70	32,39	27,39	29,74	35,96
NORMA-průměr škál		19,68	32,2	28,44	31,8	30,68

Mezi	NEO Big Five - muži - norma					
	N - n	E - n	O - n	P - n	S - n	
28	36	30	34	41	41	
14	36	23	31	32	32	
33	27	25	24	38	38	
29	39	21	21	44	44	
20	33	20	19	32	32	
19	29	21	33	37	37	
18	28	23	34	37	37	
17	29	29	30	38	38	
16	30	28	29	39	39	
17	31	22	30	38	38	
18	29	26	24	36	36	
16	28	29	20	39	39	
20	32	21	70	38	38	

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů	N - n		N
	N	n	
Sř. hodnot	19,68	14,99565217	32,2
Rozptyl	1,32E-29	39,76679942	23
Pozorován	23	0	23
Hyp. rozdíli	0	0	0
Rozdíli	22	22	22
t stat	3,790635	0,06592	21
P(T<=t) (1)	0,000502	0,465912	0,465912
t krit (1)	1,717144	1,726743	1,717144
P(T<=t) (2)	0,001004	0,931824	0,931824
t krit (2)	2,073873	2,075814	2,075814

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů	E - n		E
	E	n	
Sř. hodnot	32,31818	32,2	32,2
Rozptyl	40,98918	5,2782E-29	23
Pozorován	22	0	23
Hyp. rozdíli	0	0	0
Rozdíli	21	21	21
t stat	0,06592	0,06592	21
P(T<=t) (1)	0,465912	0,465912	0,465912
t krit (1)	1,726743	1,717144	1,717144
P(T<=t) (2)	0,931824	0,931824	0,931824
t krit (2)	2,075814	2,075814	2,075814

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů	O - n		O
	O	n	
Sř. hodnot	28,44	27,39130435	23
Rozptyl	5,28E-29	33,61264822	23
Pozorován	23	0	23
Hyp. rozdíli	0	0	0
Rozdíli	22	22	22
t stat	0,897485	0,897485	22
P(T<=t) (1)	0,19752	0,19752	0,19752
t krit (1)	1,717144	1,717144	1,717144
P(T<=t) (2)	0,39504	0,39504	0,39504
t krit (2)	2,073873	2,073873	2,073873

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů	P - n		P
	P	n	
Sř. hodnot	31,8	29,73913043	23
Rozptyl	5,28E-29	34,11067194	23
Pozorován	23	0	23
Hyp. rozdíli	0	0	0
Rozdíli	22	22	22
t stat	1,692269	1,692269	22
P(T<=t) (1)	0,052356	0,052356	0,052356
t krit (1)	1,717144	1,717144	1,717144
P(T<=t) (2)	0,104712	0,104712	0,104712
t krit (2)	2,073873	2,073873	2,073873

Dvouvýběrový t-test s nerovností rozptylů	S - n		S
	S	n	
Sř. hodnot	35,95652	30,68	30,68
Rozptyl	27,93257	1,18759E-28	23
Pozorován	23	0	23
Hyp. rozdíli	0	0	0
Rozdíli	22	22	22
t stat	4,78631	4,78631	22
P(T<=t) (1)	4,43E-05	4,43E-05	4,43E-05
t krit (1)	1,717144	1,717144	1,717144
P(T<=t) (2)	8,85E-05	8,85E-05	8,85E-05
t krit (2)	2,073873	2,073873	2,073873

T-test pro srovnání mužů a žen v jednotlivých dimenzích NEO

Dvoutýbřový t-test s nerovností rozptylů	N - ž	N - m
Sř. hodnota	20,38462	14,69565
Rozptyl	33,92308	39,7666
Pozorování	13	23
Hyp. rozdíl :	0	
Rozdíl	27	
t stat	2,731275	
P(T<=t) (1)	0,00549	
t krit (1)	1,703288	
P(T<=t) (2)	0,01098	
t krit (2)	2,05183	

Dvoutýbřový t-test s nerovností rozptylů	E - m	E - ž
Sř. hodnota	32,3913	31,30769
Rozptyl	39,24301	13,73077
Pozorování	23	13
Hyp. rozdíl :	0	
Rozdíl	34	
t stat	0,65194	
P(T<=t) (1)	0,259412	
t krit (1)	1,690924	
P(T<=t) (2)	0,519923	
t krit (2)	2,032244	

Dvoutýbřový t-test s nerovností rozptylů	O - m	O - ž
Sř. hodnota	27,3913	24,46154
Rozptyl	33,61265	12,76923
Pozorování	23	13
Hyp. rozdíl :	0	
Rozdíl	34	
t stat	1,874182	
P(T<=t) (1)	0,03476	
t krit (1)	1,690924	
P(T<=t) (2)	0,069519	
t krit (2)	2,032244	

Dvoutýbřový t-test s nerovností rozptylů	P - m	P - ž
Sř. hodnota	29,73913	27,61538
Rozptyl	34,11067	28,58974
Pozorování	23	13
Hyp. rozdíl :	0	
Rozdíl	27	
t stat	1,106736	
P(T<=t) (1)	0,139086	
t krit (1)	1,703288	
P(T<=t) (2)	0,278172	
t krit (2)	2,05183	

Dvoutýbřový t-test s nerovností rozptylů	S - z	S - m
Sř. hodnota	37,61538	35,95652
Rozptyl	10,25941	27,95257
Pozorování	13	23
Hyp. rozdíl :	0	
Rozdíl	34	
t stat	1,171739	
P(T<=t) (1)	0,124724	
t krit (1)	1,690924	
P(T<=t) (2)	0,249448	
t krit (2)	2,032244	