

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

**MAGISTERSKÉ
KOMBINOVANÉ STUDIUM**

201162014

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Andrea Wilhelmová

Sebepoznání a ú inné sebe ízení

Praha 2014

Vedoucí diplomové práce: Ing. Petr Tiefenböck

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERZITY PRAGUE

MASTER

COMBINED (PART TIME) STUDIES

2011-2014

DIPLOMA THESIS

Andrea Wilhelmová

Self-awareness and Effective Self-management

Prague 2014

The Diploma Thesis Work Supervisor: Ing. Petr Tiefenböck

Prohlášení

Prohláuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezentováním a zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

í í í í í í í í í í í í í í .

POD KOVÁNÍ

Mé pod kování patří všem, za jejich odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování práce vynořila.

Anotace

Práce se v teoretické části vnuje sebepoznání, sebepojetí a sebeřízení se zaměřením analyzovat vybrané přístupy k sebepoznání a sebeřízení. Praktická část studie se zabývá posouzením lidské schopnosti sebepoznání, dále zhodnocením, zda lidé zamstnaní vykazují v porovnání s nezamstnanými vyšší míru sebeřízení a zda se lidé zamstnaní ve srovnání s nezamstnanými více vnují sebevzdělávání v oblasti sebepoznání a sebeřízení. Teoretické a praktické výsledky budou závrem aplikovány do praktické roviny.

Klí ové pojmy

Sebepoznání, sebepojetí, sebeřízení, aspekt sebepojetí, přístupy k sebepoznání, poznání, přístupy k sebeřízení, osobní rozvoj, ptfaktorový model.

Annotation

In the theoretical part of the work deals with self- knowledge, self-concept and self-management with a focus to analyze the selected approaches to self-knowledge and self-assessment. The practical part of the study deals with the assessment of the human ability to self-knowledge, appreciation, whether people are employed compared with unemployed a greater degree of self-direction and whether people are employed compared with the unemployed spend more self-education in the field of self-knowledge and self-management. Theoretical and practical results will be finally applied to the practical conclusion plane.

Key words

Self-knowledge, self-concept, self-management, aspect of the self-concept, approaches to self-knowledge, knowledge, approaches to self-management, personal development, fivefactors model.

ÚVOD	9
I. TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 SEBEPOJETÍ.....	11
1.1 <i>Ontogeneze sebepojetí a vztažné potřeby</i>	12
1.2 <i>Kognitivní aspekt sebepojetí</i>	13
1.3 <i>Emoční aspekt sebepojetí</i>	16
1.4 <i>Konativní aspekt sebepojetí</i>	17
2 SEBEPOZNÁNÍ.....	20
2.1 <i>Některé přístupy k sebepoznání</i>	23
2.1.1 Psychoterapeutický přístup.....	23
2.1.1.1 Psychodynamické směry.....	23
2.1.1.2 Behaviorální, kognitivní a kognitivně behaviorální směry	24
2.1.1.3 Humanistické směry	25
2.1.1.4 Rodinné směry	25
2.1.2 Manažerský přístup	26
2.1.3 Literatura osobního rozvoje	27
2.2 <i>Pětifaktorový model osobnosti a sebepoznání</i>	29
3 SEBEŘÍZENÍ	36
3.1 <i>Některé přístupy k sebeřízení</i>	37
3.1.1 Sociálně-kognitivní přístup.....	38
3.1.2 Manažerský přístup	39
3.1.3 Literatura osobního rozvoje	41
3.1.4 Sebeřízení a pětifaktorová teorie osobnosti.....	44
4 INTERKULTURNÍ POHLED NA SEBEPOZNÁNÍ A SEBEŘÍZENÍ	49
4.1 <i>Interkulturní pohled na sebepoznání</i>	49
4.2 <i>Interkulturní pohled na sebeřízení</i>	51
5 SUMARIZACE VÝSLEDKŮ TEORETICKÉ ČÁSTI.....	54
II. PRAKTICKÁ ČÁST.....	56
6 CÍLE A METODA VÝZKUMU	56
6.1 <i>NEO osobnostní inventář</i>	56
6.1.1 Interpretace NEO osobnostního inventáře	56
7 VZOREK RESPONDENTŮ, JEHO VÝBĚR A OCHRANA SOUKROMÍ.....	65
8 VÝZKUMNÉ HYPOTÉZY	68
9 VÝSLEDKY KVANTITATIVNÍHO DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	70
9.1 <i>Popisná statistika souboru zaměstnaných</i>	70
9.1.1 Ženy.....	70
9.1.2 Muži.....	72
9.1.3 Celá skupina zaměstnaných	73

9.2	Popisná statistika souboru nezaměstnaných.....	74
9.2.1	Ženy.....	74
9.2.2	Muži.....	75
9.2.3	Celá skupina nezaměstnaných.....	77
9.3	Popisná statistika celého výzkumného souboru	77
9.4	Ověřování výzkumných hypotéz.....	80
9.4.1	Hypotéza 1.....	80
9.4.2	Hypotéza 2.....	81
9.4.3	Hypotéza 3.....	82
9.4.4	Hypotéza 4.....	83
9.4.5	Hypotéza 5.....	83
10	SUMARIZACE A DISKUZE VÝSLEDKŮ ANALYTICKÉ ČÁSTI	85
11	APLIKACE NĚKTERÝCH POZNATKŮ Z TEORETICKÉ ČÁSTI PRÁCE	87
12	DOPORUČENÍ A APLIKACE NĚKTERÝCH POZNATKŮ	89
13	ZÁVĚR.....	90
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	92
	SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK.....	98
	BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE	102

ÚVOD

Gnóthi seauton (orig.) neboli poznej sám sebe. Tak údajně zněl nápis nad vchodem do nejslavnější v chrámu v Delfách a rovněž byl pro nás, o více než 2000 let později, se tato maxima stává nosnou.

Předkládaná diplomová práce si klade za cíl analyzovat vybrané postupy k sebepoznání, sebeřízení a jejich vazby. Výzkumným cílem práce je zhodnotit lidskou schopnost sebepoznání, dále posoudit, zda lidé zaměřením vykazují ve srovnání s nezaměřenými větší míru sebeřízení a zda se lidé zaměřením ve srovnání s nezaměřenými více věnují sebevzdělávání v oblasti sebepoznání a sebeřízení. Cílem návrhové části je aplikovat vybrané poznatky z teoretické a praktické části práce, zejména pak nastínit možnosti aplikace těchto poznatků do pracovního kontextu.

Z uvedeného je patrné, že práce se dělí na tři části: teoretickou, analytickou a praktickou (návrhovou). V první kapitole se věnujeme obsahu konceptu sebepojetí s tím, že se samostatně zabýváme jeho kognitivními, emocionálními a konativními aspekty. Druhá kapitola je o sebepoznání, hlavních postupech k odhalování skutečností, kterých si lidé nebývají vědomi. Zvyšovaná pozornost je potom zaměřena na pětifaktorový model osobnosti a jeho souvislost s problematikou sebepoznání. Sebeřízení je ve této kapitole nahlíženo také perspektivou různých postupů, přičemž se opět podrobněji soustředíme na pětifaktorovou teorii. Sebepoznání a sebeřízení jsou formovány nejen individuálně, ale též skupinově i hromadně. Proto se ve čtvrté kapitole zastavujeme u problematiky interkulturních vlivů na sebepoznání a sebeřízení. Teoretická část práce je potom uzavřena pátou, sumarizační kapitolou.

V analytické části je nejprve představena hlavní metoda výzkumu, NEO osobnostní inventář. Pozastavujeme se u interpretace skóre, jakofili u naplnění jednotlivých sub-kategorií a naznačíme možnosti interpretace vztahů mezi kategoriemi i sub-kategoriemi. Sedmá kapitola popisuje vzorek respondentů, způsob jeho výběru a další vztafné náležitosti. V následující kapitole formulujeme pět výzkumných hypotéz, které mají oporu v teoretické části práce, konkrétně v pětifaktorové teorii. Stejnou kapitolou analytické části je kapitola devátá, kde jsou prezentovány výsledky dotazníkového šetření. Poměrně velký prostor je v nově popísané statistice dat, zainteresovaný čtenář je mohl srovnat s daty normalizačního souboru. Devátá kapitola pokračuje popisem

postupu ověření výzkumných hypotéz, aplikovány byly rozličné statistické metody. Analytická část práce zakončena kapitolou, v níž jsou výsledky výzkumu nejen shrnuty, ale také diskutovány.

Konečná část praktická (návrhová) sestává z kapitoly v nované aplikaci vybraných poznatků teoretické části a kapitoly o aplikaci v kterých poznatků části analytické. Doporučené aplikace jsou formulovány vcelku obecně, místy jsou doplněny konkrétními příklady. Rozvedeny jsou dále návrhy na pokračující výzkum.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SEBEPOJETÍ

Hartl a Hartlová¹ uvádí, že sebepojetí (*self-concept*) je *šp edstava o sobě, to, jak jedinec vidí sám sebe.* Podobně definují sebepojetí Nolen-Hoeksema a kol.: *šZp sob, jakým jedinec dává smysl sám sobě nebo představám o sobě.*² V obou uvedených definicích je zdůrazněn kognitivní aspekt na úkor emočních a konativních.

Nicméně český osobnostní psycholog Blatný informuje o pístupech, které do sebepojetí zahrnují všechny tři aspekty psychologické triády, tj. kognice, emoce, motivace. Za terminologicky vhodný potom Blatný pokládá pojem *jáský systém (self-system)*³. Podobně i Výrost, Slamník a kol.⁴ užívají termín *sebesystém* a sebepojetí z něj vyvodí jako kognitivní slofku. V této práci budeme nahlížet sebepojetí ze všech tří hledisek, avšak setrváme u stručného jednoslovného označení.

Podle Nakonečného⁵ je synonymem pro sebepojetí pojem *ego*, který se kromě tohoto významu užívá k označení zvláštního psychického aparátu, jenž představuje *šnejvyšší úroveň integrace osobnosti a je initelem specificky lidské organizace duševního života a jeho dynamiky.* Ego má kořeny v psychoanalytické literatuře, a jelikož v předkládané práci preferujeme sociálně-kognitivní a rysovou perspektivu, pojem *ego* zde nebude zmíněn. Podotkneme však, že v anglosaských zemích se *ego* užívá při odkazu na sebeúctu (*self-esteem*), zejména pak v souvislosti se zbytečnou sebeúctou.⁶

¹ HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. Psychologický slovník. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, s. 524. ISBN 80-717-8303-X.

² NOLEN-HOEKSEMA, S. (Ed.). Psychologie Atkinsonové a Hilgarda. Vyd. 3., přeprac. Praha: Portál, 2012, s. 815. ISBN 978-802-6200-833.

³ BLATNÝ, M. a A. PLHÁKOVÁ. Temperament, inteligence, sebepojetí: nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu. Vyd. 1. Tišnov: Sdružení SCAN, 2003, s. 98. ISBN 80-866-2005-0.

⁴ VÝROST, J., SLAMNÍK, I. (Eds.). Sociální psychologie. 2., přeprac. a rozšíř. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 96. ISBN 978-802-4714-288.

⁵ NAKONEČNÝ, M. Psychologie osobnosti. Vyd. 2., rozšíř. a přeprac. Praha: Academia, 2009, s. 321-322. ISBN 978-80-200-1680-5.

⁶ SOUKHANOV, A. (Ed). The American Heritage dictionary of the English language. 4. vyd. Boston: Houghton Mifflin, 2000, s. 2391. ISBN 06-180-8230-1.

Podle některých autorů⁷ není ani pojem sebepojetí paradigmaticky neutrální a váže se k tradici humanistické psychologie. Nicméně nahlédneme-li do zahraniční literatury, dojdeme k tomu, že sebepojetí je různými autory používáno v různém významu a bylo by odvážné tvrdit, že špatně je jedné teoretické škole.

1.1 Ontogeneze sebepojetí a vztažné potřeby

Sebepojetí se formuje v procesu socializace, její podstatou je interakce člověka s ostatními lidmi a sociálním prostředím obecně. Sebepojetí je postupně složitější a obsáhlejší. V poslední době zjistili, že různé věkové skupiny se liší co do významových kategorií sebepopisu. Zatímco u adolescentů byly nejvýznamnější dimenzí sebepopisu vnímavost, potažmo předpoklady k daným vnímavostem, emoce a fyzické charakteristiky, dospělí vykazovali v centru svého sebepojetí pasivní vnímavost, emoce, sociální vztahy, vlastnictví a zpravidla prováděcí vnímavost.⁸

Vývoj sebepojetí je možné nahlížet diferencovaně dle jeho složek. Kuneš⁹ popisuje, jak malé dítě není schopné autonomního sebeposouzení a nekriticky přijímá názory druhých. Tyto názory se mohou týkat rozličných osobnostních charakteristik a v podstatě mohou být velmi neobjektivní. Například si můžeme představit předkoláka, který chce být silný jako jeho otec a rodiče mu v dobré víře vtipují, že ho od otcovy síly dělí jen nepatrný rozdíl.

Kognitivní aspekt (informace o fyzické síle) se zde prolíná s aspektem emocionálním (proklamace o fyzické síle je zároveň pozitivním hodnocením osoby dítěte). Jak uvádějí Lopez, Snyder a kol.¹⁰, vnitřní pohled na emocionální aspekt sebepojetí, tj. sebeúctu, staví na premise, že bezpodmínečně kladné přijetí dítěte v raném věku je základem pro pozitivní sebeúctu a naopak.

⁷ Například ČAKIRPALOĞLU, P. Úvod do psychologie osobnosti. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 18. ISBN 978-802-4740-331.

⁸ BLATNÝ, M. a A. PLHÁKOVÁ. Temperament, inteligence, sebepojetí: nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu. Vyd. 1. Tišnov: Sdružení SCAN, 2003, s. 105. ISBN 80-866-2005-0.

⁹ KUNEŠ, D. Sebepoznání. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 16. ISBN 978-807-3675-417.

¹⁰ SNYDER, C. a S. J. LOPEZ (Eds.). Handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press, 2002, s. 136. ISBN 01-951-3533-4.

Zdá se, že ontogenetický vývoj sebepojetí je veden dvěma potřebami – potřebou sebeposílení (*self-enhancement*) a potřebou konzistence (*need for consistency*). Součástí naší přirozenosti je snaha maximalizovat libost a minimalizovat nelibost, proto jsme motivováni udržovat si pozitivní sebepojetí. Také nám jde o to, abychom pocívali určitou míru souladu mezi současným a budoucím stavem, tj. alespoň elementární jistotu, že přetrváme.¹¹ Obě potřeby, byť pod odlišnými názvy, jsou zakomponovány v mnoha jiných teoriích.

1.2 Kognitivní aspekt sebepojetí

Jedním z možných přístupů ke kognitivní stránce sebepojetí je perspektiva schémat, což jsou *šablony znalostí, které sumarizují dříve získané zkušenosti a poskytují rámce pro získání, interpretaci a vyhledání nových informací.*¹² Schémata se hojně uplatňují v sociální psychologii a svou podstatou se podobají konceptům, jako jsou stereotypy, normy, hodnoty a postoje.¹³

Například Markusová chápe já jako paměťovou strukturu tvořenou schématy. Každé schéma je zobecněným informacím o sobě a může fungovat i jako plán a cíl, který řídí vykonávání nějaké činnosti.¹⁴ Nosným může být také zkoumání dynamiky sebepojetí z hlediska schémat.

Podle teorie sebekomplexity (*self-complexity*) jsme nositeli řady schémat, která reprezentují naše sociální role a vztahy, jako například role pracovníka, rodiče, manželky. Pokud dojde k vlně, které z těchto životních rolí zafixává neúspěchy, pak dle teorie sebekomplexity mohou úspěchy v rámci jiné sociální role negativní zkušenost vykompenzovat a udržet

¹¹ SMELSER, N. J. a BALTES, P. B. (Eds). International encyclopedia of the social and behavioral sciences. 1. vyd. Oxford: Elsevier Science, 2001, s. 13802. ISBN 978-008-0430-768.

¹² SMELSER, N. J. a BALTES, P. B. (Eds). International encyclopedia of the social and behavioral sciences. 1. vyd. Oxford: Elsevier Science, 2001, s. 13525-13526. ISBN 978-008-0430-768.

¹³ CRAIGHEAD, E. a NEMEROFF, Ch. (Eds.). The concise Corsini encyclopedia of psychology and behavioral science. 3. vyd. Hoboken, N.J: John Wiley, 2004, s. 910. ISBN 04-712-2036-1

¹⁴ BLATNÝ, M. a A. PLHÁKOVÁ. Temperament, inteligence, sebepojetí: nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu. Vyd. 1. Ti-nov: Sdružení SCAN, 2003, s. 106-107. ISBN 80-866-2005-0.

tak psychické zdraví. Naproti tomu ale může být nevýhodné, pokud je sebepojetí sloveno pouze z několika schémat, která se navíc obsahově překrývají, jelikož kompenzační možnosti jsou v takovém případě velmi omezené.¹⁵

Ilustrativně si lze představit pracovníka, který se plně identifikuje se svojí profesí a v zaměstnání tráví i svůj volný čas. Pokud tento člověk udělá v zaměstnání fatální chybu, jež povede k jeho propuštění, pak je dle teorie sebekomplexity jeho duševní zdraví ohroženo více, nežli v případě propuštění člověka zastávajícího množství odlišných sociálních rolí, jimž přikládá podobně stejnou důležitost.

Další aplikace schémat na sebepojetí je obsažena v teorii diskrepancí v sebepojetí (*self-discrepancy*), která předpokládá, že existují 3 typy jákových schémat:

1. Aktuální jákové schéma, které nás popisuje tak, jak se v daný moment vnímáme.
2. Ideální jákové obraz dokonalého já, který je sycen aspiracemi.
3. Očekávané jákové já, v němž jsou zahrnuta sociální očekávání.¹⁶

Higgins, autor teorie diskrepancí v sebepojetí, kombinuje každé z těchto uvedených typů já se dvěma perspektivami o vlastní pohled a pohled druhých lidí. Tak lze ve výsledku uvažovat o 6 typech já. Aktuální já (zejména z vlastního pohledu) dle Higginse vcelku odpovídá tradičnímu pojmu sebeopojení, zatímco ideální a požadované já jsou celoživotní standardy, o nichž hovoří jako o osobních vodítcích (*self-guides*). Lidé ve svých činnostech usilují o plnění standardu, a proto je můžeme chápat jako motivy. Diskrepance mezi jednotlivými já potom vedou k různým negativním stavům.¹⁷ Zde jsou již patrné přesahy do kognitivní, resp. emoční oblasti a v podstatě jde o ucelenou teorii sebeřízení.

¹⁵ SMELSER, N. J. a BALTES, P. B. (Eds). International encyclopedia of the social and behavioral sciences. 1. vyd. Oxford: Elsevier Science, 2001, s. 13529. ISBN 978-008-0430-768.

¹⁶ SMELSER, N. J. a BALTES, P. B. (Eds). International encyclopedia of the social and behavioral sciences. 1. vyd. Oxford: Elsevier Science, 2001, s. 13529. ISBN 978-008-0430-768.

¹⁷ BLATNÝ, M. a A. PLHÁKOVÁ. Temperament, inteligence, sebepojetí: nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu. Vyd. 1. Tišnov: Sdružení SCAN, 2003, s. 123-124. ISBN 80-866-2005-0.

Pokud bychom se na koho prostě zeptali „Kdo jste?“ a dali mu dostatek času na odpověď, patrně bychom obdrželi podobné výsledky jako Ch. Gordon v dnešní již klasické studii:

- Sociální atributy o identifi ka ní údaje, role, status.
- Osobnostní atributy o zájmy, aktivity, sociální chování aj.
- Systemické mínění o sobě o v domě vlastní kompetence, způsob sebe řízení a tzv. morální já, které je vyjádřeno pomocí stabilní strukturou hodnot.
- Pocit osobní autonomie.
- Globální sebeúctu.¹⁸

Blatný¹⁹ pojednává o dalších teoriích, které se v naší problematice reprezentací já. Například Rosenberg rozlišil vysněné sebepojetí (*idealised self-image*) a závazné sebepojetí (*committed self-image*). V těchto teoriích pojednávajících o reprezentacích já je společným důrazem na význam integrovaného sebepojetí jako podmínky psychologické adaptace.

V psychoterapii (a zejména v kognitivně zaměřené psychoterapii se značným podílem edukace jako nástroje změny) se léčebné procesy mnohdy zaměřují na korekci maladaptivních kognicí. Například A. Beck²⁰ popsal tzv. kognitivní třídu, což jsou depresivní způsoby myšlení: události jsou interpretovány negativním způsobem, negativní myšlenky o sobě samém, negativně vnímaná budoucnost. Podle Becka si člověk musí uvědomit, na co myslí, následně rozpoznat mylné myšlenky a nahradit nepřesné úsudky přesnými.

Z tohoto úhlu pohledu jsou proměnné jako psychické zdraví, životní spokojenost a výkonnost těsně spojeny s jáskými myšlenkami. V integrativní vědě, kterou

¹⁸ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. (Eds.). Sociální psychologie. 2., přeprac. a rozšíř. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 97. ISBN 978-802-4714-288.

¹⁹ BLATNÝ, M. a A. PLHÁKOVÁ. Temperament, inteligence, sebepojetí: nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu. Vyd. 1. Tišnov: Sdružení SCAN, 2003, s. 108-110. ISBN 80-866-2005-0.

²⁰ PROCHASKA, J. O., NORCROSS, J. Psychoterapeutické systémy: přehled teoriemi. 1. vyd. Praha: Grada, 1999, s. 273. ISBN 80-716-9766-4.

psychoterapie bezesporu je, nacházíme body, je-li lze označit za andragogické aspekty psychoterapie.

1.3 Emo ní aspekt sebepojetí

Nejast ji uváděným emo ním aspektem sebepojetí je sebehodnocení, které se synonymicky označuje jako sebeúcta a *š vyjad uje celkový pocit ze sebe sama.*²¹ Hartl a Hartlová²² pod pojem sebeúcta zahrnují hodnocení vlastní ceny a sebejistotu.

Ze v-ední zkušenosti víme, že někteří lidé se vyznaují stabilní sebeúctou, zatímco u jiných je tato osobnostní charakteristika proměnlivá v závislosti na každodenních situacích. Tyto dvě pomyslné skupiny lidí odpovídají dvěma výzkumným táborům, které se ptou o to, zda je sebeúcta spíše psychickým stavem, nebo osobnostním rysem.

Podle Johna, Robinse, Pervina a kol²³ se sebeúcta a osobnost celkově vyznaují podobnou mírou stability v časové dimenzi jsou relativně málo stabilní a s postupným zráním se stávají čím dál více konstantními. V seniu opět dochází k výkyvům. Smelser, Baltes a kol.²⁴ referují také o sporech o povahu sebeúcty, které je možné vyjádřit otázkou: Je sebeúcta ve své podstatě emocí, nebo kognitivním úsudkem?

Pro účely této práce je ale vhodnější odpovědět na to, jak velký podíl výpovědí souvisejících se sebehodnocením získáme, když v našem jme reprezentativní vzorek populace k sebereflexi. Blatný²⁵ cituje starší obsahovou analýzu volných výpovědí, jejímiž autory jsou McGuier a McGuireová. Byly zjištěny následující kategorie a jejich procentuální podíly: koníky, sporty a dovednosti (24 %), významní druhé osoby (20 %), postoje, zájmy, hodnoty (17 %), sociální statut (15 %), demografické údaje (12 %), sebehodnocení (7 %), fyzické charakteristiky (5 %) a ostatní.

²¹ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. (Eds.). Sociální psychologie. 2., přeprac. a rozšíř. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 101. ISBN 978-802-4714-288.

²² HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. Psychologický slovník. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, s. 525. ISBN 80-717-8303-X.

²³ JOHN, O. P., R. W. ROBINS a L. A. PERVIN. Handbook of personality: theory and research. 3. vyd. New York: Guilford Press, 2008, s. 429. ISBN 978-160-9180-591.

²⁴ SMELSER, N. J. a BALTES, P. B. (Eds). International encyclopedia of the social and behavioral sciences. 1. vyd. Oxford: Elsevier Science, 2001, s. 13823. ISBN 978-008-0430-768.

²⁵ BLATNÝ, M. a A. PLHÁKOVÁ. Temperament, inteligence, sebepojetí: nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu. Vyd. 1. Tišnov: Sdružení SCAN, 2003, s. 115. ISBN 80-866-2005-0.

Velmi zjednodušen lze položit pomyslné rovnítko mezi pozitivní sebeúctou a adaptivitou. V pracovním kontextu, jak píše Mikuláček²⁶, souvisí sebehodnocení především s výkonností. Lidé s nízkou sebeúctou si často volí nízké cíle, obávající se neúspěchu, v sociálních kontaktech se neprosazují a vykazují poměrně nízkou odolnost vůči stresu. Ukazuje se, že abychom si udrželi pozitivní sebeúctu, je mj. důležité být především objektivní v sebepoznání.

John, Robins, Pervin a kol.²⁷ se zaměřili na vztahy mezi mírou objektivnosti kognitivních obsahů sebepojetí a sebeúctou. Lidem, kteří mají, že jejich inteligence je víceméně neměnná, se v průběhu studia na vysoké škole sebeúcta snižuje statisticky významně více než ti, kteří jsou přesvědčeni, že mohou svoji inteligenci rozvíjet. Zastánci intelektové konstantnosti totiž ve výkonových situacích reagují bezmocností, kdežto lidé přesvědčení o proměnlivosti rozumových schopností si v takových chvílích vytknou za cíl zvládnout daný úkol. Záleží také na tom, zda je vysoká sebeúcta studentů prvních ročníků podložena reálnými vlastnostmi. Ti, kdo byli v tomto ohledu vcelkem objektivní, si v průběhu studia zachovali přibližně stejnou míru sebeúcty ve srovnání s nerealisticky se sebeposuzujícími jedinci, jejichž sebeúcta po déletrvajícím záteřím významně klesla.

1.4 Konativní aspekt sebepojetí

Konativní (motivační, behaviorální) aspekt sebepojetí *š vyjaduje skutočnosť, že p edstava sebe, a z hľadiska stávajúcej skutočnosti (aktuálne já), alebo z hľadiska mofných já (zvláť ideálneho já), se v pr b hu vývoje stává hlavním faktorem psychické regulace chování.*²⁸

²⁶MIKULÁČEK, M. Manažerské psychologie. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 39. ISBN 978-80-247-1349-6.

²⁷JOHN, O. P., R. W. ROBINS a L. A. PERVIN. Handbook of personality: theory and research. 3. vyd. New York: Guilford Press, 2008, s. 430. ISBN 978-160-9180-591.

²⁸BLATNÝ, M. a A. PLHÁKOVÁ. Temperament, inteligence, sebepojetí: nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu. Vyd. 1. Tišnov: Sdružení SCAN, 2003, s. 121. ISBN 80-866-2005-0.

Uvedená definice je sociálně-kognitivní conceptualizací sebe řízení, jehož podstatou je zvládnání vlastních myšlenek, pocitů a chování. Vychází se zde z toho, že (negativní) afekt, který je výslednicí neřádné diskrepance mezi aktuálním já a možnými já, motivuje chování zaměřené na redukci této diskrepance. Fundamentální součástí takto postavených teorií sebe řízení je předpoklad, že sebe řízení je v domnělé a úmyslný proces.²⁹

Nemůžeme se však domnívat, že sebe řízení je stoprocentně efektivní proces. Svídí o tom například nesmírná obliba³⁰ knihy Konec prokrastinace od P. Ludwiga. Prokrastinace není prostá lenost, ale *šlechopnost pohlubit sami sebe dle vlastních potřeb, které bychom mohli dle potřeby nebo chtít li.*³¹ Odkládání úkolů prokrastinativního typu vlastně je selháním procesu sebe řízení, které lidé negativně prožívají.

Behem posledních cca 30 let se objevilo značné množství dokladů o automatické regulaci komplexního chování, jako je například jednání v sociálních situacích a dosahování širokého spektra osobních cílů, jako jsou například cíle profesní.³² Svoboda v le, resp. oprávněnost subjektivního přesvědčení o ní, byla zpochybněna nedávným výzkumem.³³

Inspirováni etnými autory, například Kunešm³⁴, Mikuláštkem³⁵, Coveyem³⁶, Plamínkem³⁷, Correm, Matthewsem a kol.³⁸ i Caspiim a Robertsem (tito dva autoři citováni

²⁹ HOYLE, R. H (Ed.). Handbook of personality and self-regulation. Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2010, s. 6-7. ISBN 14-051-7712-8.

³⁰ Psáno v prosinci 2013.

³¹ LUDWIG, P. Konec prokrastinace: jak přestat odkládat a začít řídit naplno. Vyd. 1. V Brně: Jan Melvil, 2013, s. 42. Briqueet. ISBN 978-80-87270-51-6.

³² VOHS, K. D. a R. F. BAUMEISTER. Handbook of self-regulation: research, theory, and applications. 2. vyd. New York: Guilford Press, 2011, s. 126. ISBN 978-160-6239-483.

³³ PLHÁKOVÁ, A. Učebnice obecné psychologie. 1. vyd. Praha: Academia, 2004, s. 75-76. ISBN 80-200-1086-6.

³⁴ KUNEŠ, M. D. Sebeoznání. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 8-10. ISBN 978-807-3675-417.

³⁵ MIKULÁŠTÍK, M. Manažerské psychologie. 2. aktualiz. a rozšíř. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 33. ISBN 978-80-247-1349-6.

³⁶ COVEY, S. R. 7 návyků skutečně efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které změní váš život. V nakl. Management Press vyd. 1. Praha: Management Press, 2006, s. 17. ISBN 80-726-1156-9.

³⁷ PLAMÍNEK, J. Sebeoznání, sebe řízení a stres: praktický atlas sebezvládnání. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 19-20. ISBN 978-80-247-2593-2.

³⁸ CORR, P. J. a G. MATTHEWS (Eds.). The Cambridge handbook of personality psychology. New York: Cambridge University Press, 2009, 419 s. ISBN 978-052-1680-516.

dle Hebíkové³⁹⁾ v této práci zastáváme východisko, že sebepoznání je jednou z podmínek efektivního sebeřízení a může být kultivováno, přičemž aplikovatelnost sebepoznávacích technik je dle našeho názoru funkcí řady osobnostních proměnných, mezi nimiž se řadí osobnostní rysy.

³⁹⁾ HEBÍKOVÁ, M. Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, s. 156. ISBN 978-80-247-3380-7.

2 SEBEPOZNÁNÍ

Z hlediska vý- e- eného tématu je sebepoznání náhledem na kognitivní, emo ní a konativní aspekty sebepojetí. Kune⁴⁰ uvádí, *že š sebepoznání neznamená n co m nit, popírat, bojovat proti n emu nebo d lat n co jinak. Sebeoznání pouze pomáhá odhalit skute nosti, kterých si obvykle nejsme v domi, umofl uje nám spat it sebe sama se v-ím, co k nám pat í.õ N kte í auto i, jako nap . Výrost, Slam ník a kol.⁴¹, adí pod schopnost sebereflexe (resp. sebepoznání, viz dále), také schopnost sebe ízení. V této práci v-ak k sebepoznání a sebe ízení p istupujeme odd len .*

Proces, kdy obracíme pozornost do vlastního nitra, na vlastní psychické obsahy a procesy, se ozna uje termínem introspekce. Plháková⁴² pí-e o fenomenologii, reflexi a sebereflexi, cofl jsou do ur ité míry synonyma pro introspekci. lov k je bytost imanentn sociální, a proto bude mít introspekce vřlidy sociální rozm r.

Vztah mezi uv domovanými a neuv domovanými oblastmi psychiky v interpersonálních vztazích lze znázornit schématem Lufta a Inghama. Ve ejná oblast zahrnuje chování, emoce a motivy, které si uv domuje jak osoba samotná, tak i lidé v jejím okolí. Slepá oblast obsahuje informace známé jiným, ale skryté osob samé. Informace známé osob samé, ale neznámé jiným, spadají do skryté oblasti. Neznámá (nev domá) oblast není p ístupná osob samé, ani jiným a obsahuje potla ené a zapomenuté záflitky, emoce e tendence, ale také nedosařlený potenciál.⁴³

⁴⁰ KUNETM D. Sebeoznání. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 8. ISBN 978-807-3675-417.

⁴¹ VÝROST, J., SLAM NÍK, I. (Eds.). Sociální psychologie. 2., p eprac. a roz- v. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 92. ISBN 978-802-4714-288.

⁴² PLHÁKOVÁ, A. U ebnice obecné psychologie. 1. vyd. Praha: Academia, 2004, s. 43. ISBN 80-200-1086-6.

⁴³ KRATOCHVÍL, S. Skupinová psychoterapie v praxi. 3., dopl. vyd. Praha: Galén, 2005, s. 160. ISBN 80-726-2347-8.

Tabulka 1: Oblasti uv dom ní v interpersonálních vztazích

		Já	
		vím o sobě	nevím o sobě
Druzí	vědí o mně	1 veřejná oblast	2 slepá oblast
	nevědí o mně	3 skrytá oblast	4 neznámá oblast

Zdroj: KRATOCHVÍL, S. 2005. Skupinová psychoterapie v praxi, s. 160.

Uv dom ní si d íve skrytých informací o sob ě m ě být východiskem pro osobnostní zm ěnu. P ěsná podstata tohoto procesu v ěak není známa. Prochaska a Norcross⁴⁴ si p í jejím vysv ětlování vypomáhají analogií. Auto i nás nabádají, abychom si p edstavili svoje v domí jako paprsek sv ětla. Potom se nedostupné informace podobají temnot ě, v níž m ěme zabloudit nebo se jí m ěme vyhnout, p íp. jít dál, aníř bychom znali síly, které nás ovliv ůjí.

Tak nap ě. kdyřl v zam ěstnání nevíme, které dovednosti jsou pro nás nezbytné k dosaření optimálního výkonu, stagnujeme (šbloudíme). Po ur ěité dob ě neúsp ěšných snah o zlep ěení m ěme zm ěnit zam ěstnání nebo dokonce profesi (odpovídá vý ěe uvedenému řjít dál).

Yalom⁴⁵ popisuje 4 úrovn ě sebepoznání, které se v psychoterapii ozna ěuje jako náhled, vřled ě i zv ěšení v domí:

1. Poznání, jak nás vidí druzí lidé, jak se sami interpersonáln ě projevujeme. Zda jsme nap ě. úzkostní, sympati ětí, dob ě oble ění.
2. Poznání, co ělov k druhým a s druhými ěiní, p í ěmř jde nejen o tom, jak na druhé p sobíme, ale jak s nimi zacházíme, zda je nap ě. podce ůjeme, odmítáme, vyřladujeme stálou pozornost, usilujeme o moc apod. Jde o pochopení negativních vlastních zp ěsob ě interpersonálního chování.

⁴⁴ PROCHASKA, J. O., NORCROSS, J. Psychoterapeutické systémy: p řez teoriemi. 1. vyd. Praha: Grada, 1999, s. 23. ISBN 80-716-9766-4.

⁴⁵ KRATOCHVÍL, S. Skupinová psychoterapie v praxi. 3., dopl. vyd. Praha: Galén, 2005, s. 164-165. ISBN 80-726-2347-8.

3. Poznání p í in vlastního interpersonálního chování, nap . n kdo je sociálně vyhýbavý proto, že má nízkou sebeúctu.
4. Porozum ní tomu, pro jsme se stali takovými, jací jsme. Jde o zkoumání vlastní životní historie.

V lidské psychice se uplat uje řada mechanismů, které nám brání v dosahování sebepoznání. Blatný⁴⁶ zmíní uje například egocentritu, která se projevuje mj. tendencí vkládat sebe do vnímaných p í iných souvislostí. Existuje tedy p írozená tendence pamatovat si vlastní osobu jako agens, nebo objekt p í in. Pojem benefiktance potom odkazuje na sklon vnímat sebe jako kompetentního initele.

Dunning⁴⁷ podává pom ěrně pesimistické zprávy o tom, jak je lidské sebepoznání nepřesné. Korela ní výzkumy prokázaly, že například p í sebeposuzování profesní kompetence selháváme ó zji-t ěné vztahy mezi sebeposouzením a skute ným výkonem nejsou pr kazné. Na které studie dokonce nazna ují, že druzí lidé dokáží p ěsn ěji posoudit na-ě kompetence než my sami. Pravd podobnou p í inou této skute nosti je benefiktance. Také Kahneman⁴⁸ ve svém díle vychází z toho, že chyby p ěsn ěji identifikujeme u druhých než u sebe.

Celkov ě lze konstatovat, že benefiktance je dvojse ná ó na jedné stran ě p í sobí ve sm ěru udržování konzistence a stability sebepojetí, na stran ě je brzdou na-ěho osobnostního r ťstu, nebo nás vede k nadhodnocení na-ích kladných stránek a podhodnocení nedostatků.

⁴⁶ BLATNÝ, M. a A. PLHÁKOVÁ. Temperament, inteligence, sebepojetí: nové pohledy na tradi ní témata psychologického výzkumu. Vyd. 1. Ti-ov: Sdružení SCAN, 2003, s. 101. ISBN 80-866-2005-0.

⁴⁷DUNNING, D. Self-insight: roadblocks and detours on the path to knowing thyself. New York: Psychology Press, 2005, s. 3-9. ISBN 18-416-9074-0.

⁴⁸KAHNEMAN, D. My-lení - rychlé a pomalé. Vyd. 1. P ěklad Eva Nevrlá. V Brn ě: Jan Melvil, 2012, s. 10. Pod povrchem. ISBN 978-808-7270-424.

2.1 N které p ístupy k sebepoznání

Níže jsou představeny tři p ístupy k sebepoznání, a sice p ístup psychoterapeutický, manažerský a v neposlední řadě pojetí z literatury zaměřené na osobní rozvoj. Nejedná se o vyčerpávající kategorizaci, jsme si vědomi, že sebepoznání je rozpracováno také například ve filozofii i v sociologii. Každý z p ístupů je prezentován prostřednictvím několika poznatků i technik.

2.1.1 Psychoterapeutický p ístup

Kunešův p ístup k sebepoznání staví na poznatcích z psychoterapeutických systémů. V každém z hlavních směrů nachází relevantní podněty, názvy následujících podkapitol jsou inspirovány jeho knihou.

2.1.1.1 Psychodynamické směry

Klasická psychoanalýza přejala se těmi hlavními postupy k prozkoumání nevdomých obsahů:

1. Metodou volných asociací člověku terapeuta bez jakékoliv cenzury říká vše, co mu přijde na mysl.
2. Analýzou snů a rozbor snů může vést k odhalení poselství, nevdomých zpráv, které se projevuje pouze v různých náznacích i metaforách.
3. Odhalováním chybných úkonů předpokládá se, že člověk zapomene, přehlédne či omyly lze interpretovat ve smyslu nevdomovaných vlastních emocí i tendencí.⁴⁹

Jeden ze slavných Freudových odpadlíků, Adler, v rámci své individuální psychologie aplikoval mj. tení knih jako cestu k uvdomění si životního stylu a vlastních problémů. Podle Adlera se v životě dopouštíme základních omylů, mezi které patří například generalizace (například švichni mě pokládají za neschopného), poklivení životních nároků (například život to bez korupce nikam nedotáhne), minimalizace sebeúcty

⁴⁹ KUNEŠ, D. Sebeoznání. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 27-30. ISBN 978-807-3675-417.

(např. šel jsem opravdu neschopný), nerealistické cíle (např. šel jsem jednou vydělat milion milionů) a pokřivené hodnoty (např. šel jsem mrtvoly).⁵⁰

Jungova analytická psychologie rozpracovala analýzu obranného mechanismu projekce, v níž jde o získání náhledu na to, jaké své vlastnosti druhým osobám nebo objektům popisujeme. Dalším příkladem Jungovy psychologie k tématu sebepoznání je metoda aktivní imaginace, jejíž podstatou je dotváření různých snů, obrazů a fantazií. Nezanedbatelný je rovněž Jungův postulát, že určité duševní složky jsou v psychice strukturovány do protikladných dvojic, z nichž si často v souvislosti se sebou samými popisujeme pouze jednu polovinu.⁵¹

Kuneš⁵² dále píše o sebepoznávacích technikách v rámci přístupů zaměřených na tělo (např. Lowenova bioenergetika) i psychodynamických přístupech, které kladly důraz na sebepoznání v mezilidských vztazích (např. Horneyová).

2.1.1.2 Behaviorální, kognitivní a kognitivně behaviorální směry

Ve zkratce lze říci, že přístupy behaviorální, kognitivní a kognitivně behaviorální představují protíváhu k psychodynamickým, což do teoretických fundamentů i metodologického aparátu. Přestože při bližším ohledání dle jiných psychoterapií nalezneme markantní štycové plochy i mezi těmito směry, patří je zde do jedné kategorie, neboť mají některé společné prvky, zejména důraz na vdecký způsob zkoumání.

Zatímco prokopník behaviorální psychoterapie Wolpe své klienty vedl k orientaci na (ve srovnání s nevdáním) relativně snadno přístupné vnější projevy v chování a emocionálním prožívání, Ellis a Beck přesunuli ohnisko zájmu k prozkoumávání a zhodnocování vdného myšlení.⁵³ Existuje poměrně zásadní rozdíl v tom, zda v rámci sebepoznávání dojdeme k informacím intelektuální povahy, nebo získáme tzv. emocionální náhled, který zdrazují Lapinski, Malewski a Pawlik. Emocionální náhled je *šcitové odhalení v sobě něho nového, co lze zpoátku těžko formulovat, co je často*

⁵⁰ PROCHASKA, J. O., NORCROSS, J. Psychoterapeutické systémy: přez teoriemi. 1. vyd. Praha: Grada, 1999, s. 72-73. ISBN 80-716-9766-4.

⁵¹ KUNEŠ D. Sebeoznání. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 30-35. ISBN 978-807-3675-417.

⁵² KUNEŠ D. Sebeoznání. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 37-40. ISBN 978-807-3675-417.

⁵³ KUNEŠ D. Sebeoznání. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 40-46. ISBN 978-807-3675-417.

*nepříjemné, bolestné a trapné a co ve svých dleďcích vede k úpln ě jinému pohledu na sebe a vlastní problém.*⁵⁴

Klí ovým p ínosem kognitivn -behaviorálního p ístupu k tématu sebepoznání je nasmlouvání k sebesledování ve tých vzájemn propojených oblastech: fyziologických procesech, emocích, kognitivních a motorických procesech. Osoby usilující o hlubší sebepoznání si mají v ímat zm n v těchto slofkách a p ítom se zam ít zejména na etnost, dobu trvání a intenzitu ur itých projev s využitím škálování, kdy svá pozorování p evád jí do hodnot na íselné stupnici od jedné do p ti.⁵⁵

2.1.1.3 Humanistické sm ry

Humanistické sm ry mají sty né body s literaturou osobního r stu, nebo byly vybudovány na základech filozofie indeterminismu a více neř na patologii se zam ůjí na lidský potenciál. Kratochvíl⁵⁶ uvádí, že n které p ístupy jsou zam ené na bezprost ední profítky, na schopnost poddat se dojm m a být v dané situaci sám se sebou, zatímco jiné vyzdvihují nadosobní hodnoty.

Celkov ě lze v-ak s Kune-em⁵⁷ shrnout, že humanisticky orientovaní auto i v oblasti sebepoznání nikterak zásadn neinovovali a jejich p ínos tkví p edev-ím v p ístupu k lov ku jako takovému.

2.1.1.4 Rodinné sm ry

Rodinné sm ry nepracují na úrovni jednotlivce, ale na úrovni systému, jenř je definován jako *ř soustava jednotek i ástí, které setrvávají mezi sebou v ur itém trvalém vztahu.*⁵⁸ Z hlediska sebepoznání je v uvedené definici d leřité poselství, totiž

⁵⁴ KRATOCHVÍL, S. Skupinová psychoterapie v praxi. 3., dopl. vyd. Praha: Galén, 2005, s. 165. ISBN 80-726-2347-8.

⁵⁵ KUNETM D. Sebeoznání. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 46-52. ISBN 978-807-3675-417.

⁵⁶ KRATOCHVÍL, Stanislav. Základy psychoterapie. 5. p eprac. vyd. Praha: Portál, 2006, s. 86. ISBN 80-736-7122-0.

⁵⁷ KUNETM D. Sebeoznání. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 64. ISBN 978-807-3675-417.

⁵⁸ PROCHASKA, J. O., NORCROSS, J. Psychoterapeutické systémy: p řez teoriemi. 1. vyd. Praha: Grada, 1999, s. 287. ISBN 80-716-9766-4.

Je třeba mít možnost získat náhled na sebe nezávisle na svém sociálním okolí a tento náhled bude vždy vztahovou záležitostí, která je komplexní a obtížně uchopitelná.

Zastánci rodinných přístupů upozornili mj. na možnost sdílet na několika úrovních a dále zjistili, že v podstatě není možné nekomunikovat. V tomto teoretickém rámci nelze jednoduše říci, že by nějaký podnět vyvolával příslušnou reakci, zdá se, že jsou přítomné i jiné etické a jiné podněty a reakce. Tito psychoterapeuti popsali, jak formujeme svůj obraz světa a jakou roli v tom hrají přírodní a náhodné jazykové prostředí.⁵⁹

2.1.2 Manažerský přístup

Do této kategorie řadíme široký společenský diskurz, který zahrnuje obory, jako jsou ekonomie, management a podnikání.

Ekonom Casson⁶⁰ se zabývá problematikou osobnosti úspěšného podnikatele. Pro úspěch v podnikání je podle Cassona nezbytné být zdatný ve všech druzích rozhodování (výjimkou z tohoto pravidla představují podnikatelé, kteří vše delegují), přičemž podstatnou součástí komplexní schopnosti rozhodování je sebepoznání.

Mikuláček⁶¹ ve své monografii radí manažerům, jakým způsobem dosahovat svého sebepoznání:

1. Pravidelná registrace a pravidelná úvaha - metoda spočívá v tom, že si člověk každé večer vyhradí chvíli na to, aby zhodnotil smysluplnost vlastní činnosti, efektivitu práce a komunikace s lidmi.
2. Deník - jde o písemné záznamy, které mohou mít formu věcné analýzy nebo rozboru prožitků. Vernalizace umožní lepší orientaci ve vlastním psychickém světě a navíc může sloužit jako zásobník nápadů. Když se takovým nápadům budeme věnovat v době relativního klidu, mohou být zdrojem hodnotných asociací.

⁵⁹ KUNET, D. Sebeoznání. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 77. ISBN 978-807-3675-417.

⁶⁰ CHELL, E. The entrepreneurial personality: a social construction. 2. vyd. New York: Routledge, 2008, s. 44. ISBN 04-153-2809-8.

⁶¹ MIKULÁČEK, M. Manažerské psychologie. 2. aktualiz. a rozšíř. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 34-35. ISBN 978-80-247-1349-6.

3. Poznávání sebe sama prostřednictvím jiných lidí – ostatní lidé nám dávají zpětnou vazbu, díky níž na sobě můžeme poznávat to, co, co se označuje jako šleparství (viz výše). Mnozí si například nemyslejí, že určitěmu oboru rozumí, ale ostatní ho pokládají za dileta. Mýlí se domnívá, že tento druh zpětné vazby je pro něho od blízkých lidí, zatímco ti, kdo nás nemají rádi, podle něj často nadsazují, přehánějí kritiku.
4. Introspekce – sledování vlastních psychických procesů a obsahů, které můžeme využívat i jako proces sebeřízení (dle principu: čím více něco sledujeme, tím více se snižuje intenzita prožitku) s cílem odstranit negativních emocí.
5. SWOT analýza – základem metody je vytyčení sil a slabostí u sebe sama, které je doplněno vytknutím nadějí a obav. Na základě chronologického zhodnocení našeho dosavadního života bychom si mohli uvědomit, kdy a jak jsme dovedli využít své sil a kdy a v jaké míře se projevil naše slabosti. Uvědomění nadějí je plně motivační funkcí, jsou pomyslným hnacím motorem života. Hrozby jsou potom brzdami, ale obecně platí, že po dosažení vyššího stupně sebepoznání můžeme jednotlivé prvky ze SWOT analýzy přehodnotit.

Nejenže je žádoucí, aby manažeři rozvíjeli vlastní sebepoznání, ale díky tomu, že žijí v rámci mnohoství lidí, nesou kus zodpovědnosti za sebepoznání druhých. Ať už mluvíme o umístění pracovníků, jejich vzdělávání, metodách rozvoje, hodnocení, odměňování nebo třeba řešení sporů, v každé z těchto situací dává manažer svým podřízeným široké spektrum podnětů, na základě kterých mohou dojít hlubšího sebepoznání.

2.1.3 Literatura osobního rozvoje

V české literatuře osobního rozvoje zastupuje téma sebepoznání například Plamínek⁶², který se pokouší danou problematiku rozpracovat svěbytným způsobem. V Plamínkově pojetí bychom mohli usilující o sebepoznání mohli nahlédnout zdaleka, v zásadě nezmenitelné

⁶² PLAMÍNEK, J. Sebeznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 10. ISBN 978-80-247-2593-2.

vlastností a také vlastnosti naučené, názory, motivy, znalosti a dovednosti, je-li lze v domě mít.

Na mezinárodním poli dosáhl úspěchu Covey, jehož patrně nejznámější knihou je bestseller 7 návyků skutečně efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které změní váš život. Covey⁶³ v rámci snahy o dosažení osobnostních změn zdrazuje primární význam náhledu na tzv. základní paradigma, z něj podle jeho názoru vyvěrají lidské postoje a chování. Paradigmata jsou zde vlastně mentálními schémata (viz kap. 1. 2), které autor dělí do dvou kategorií – jedny koceptualizují realitu, druhé ideální stav (hodnoty). Abychom mohli internalizovat Coveyho 7 návyků, musíme dosáhnout primární úrovně sebepoznání. V opačném případě jde o změnu povrchní, která dle autora nepovede k úspěchu.

Podobně uvažují také němečtí odborníci Lipczinsky a Boerner⁶⁴. Autoři ve své prakticky orientované práci staví na Jungovu analytické psychologii, a tak se můžeme setkat s pojmy jako archetypy, stín, komplexy, anima i animus.

Nesmírného úspěchu se dočkalo Kahnemanovo dílo Myšlení rychlé a pomalé, které je rozděleno na 5 částí:

1. V první části jsou popsány rozdíly mezi automatickým fungováním Systému 1 a kontrolovanou činností Systému 2. Jsou zde řešena témata jako asociativní paměť i intuitivní myšlení.
2. Druhá část se podrobněji věnuje studiu heuristiky myšlení a je zde vysvětleno, proč je pro lidi složitější uvažovat statisticky, tj. brát v potaz mnoho informací najednou.
3. Pomyslný stěd monografie popisuje negativní vliv naší přirozené víry v to, co víme a lidskou neschopnost rozpoznat plný rozsah nevdomosti a nejistoty.

⁶³ COVEY, S. R. 7 návyků skutečně efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které změní váš život. V nakl. Management Press vyd. 1. Praha: Management Press, 2006, s. 17-44. ISBN 80-726-1156-9.

⁶⁴ LIPCZINSKY, M. a H. BOERNER. Úspěch a sebepoznání: rozvoj v soukromém i profesním životě. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 209 s. ISBN 978-80-247-2143-9.

4. čtvrtá část knihy se zabývá klíčovými aspekty v prospektové teorii a následně se autor vrací k několika typům voleb, které se odchyľují od pravidel racionality.
5. V poslední části knihy Kahneman konfrontuje rozdílnost mezi dvěma já s hodnocením blahobytu, ale také s celospolečenskými problémy.⁶⁵

Na pomezí psychoterapeutického přístupu a přístupu zaměřeného na osobní rozvoj stojí tzv. sociálně psychologický výcvik s kořeny v humanistické a existenciální psychologii. Techniky k rozvoji sebereflexe nabízejí například Komárková, Slamník, Výrost a kol.⁶⁶ nebo nověji Kolařík.^{67 68}

2.2 Pětifaktorový model osobnosti a sebepoznání

Dispozice (tj. rysy) orientovaný pětifaktorový model osobnosti je dílem Costy a McCrae, kteří z osobnostních dotazníků odvodili 3 dimenze osobnosti (neuroticismus, extraverte, otevřenost vůči zkušenosti) a doplnili je o další 2 dimenze (svdomitost, pívětivost) přejaté z lexikálních výzkumů. Costa a McCrae usilují o vybudování teorie, která by umožnila vysvětlit vnitřní dynamiku a fungování osobnosti jako celku.⁶⁹

Osobnost můžeme chápat jako *šouhrn, souvislost i propojení charakteru, temperamentu, schopností a konstitučních vlastností člověka*.⁷⁰ Pětifaktorová teorie (dále BIG 5⁷¹) patří mezi nejambicióznější a zároveň nejuznávanější podniky na poli výzkumu osobnosti. V odborné literatuře lze najít nejen ohromné množství důkazů platnosti BIG 5, ale též výzkumy v novějším souvislostem mezi pěti uvedenými

⁶⁵ Kniha Myšlení rychlé a pomalé. In: Jan Melvil publishing [online]. [cit. 2013-12-27]. Dostupné z: <http://www.melvil.cz/kniha-mysleni-rychle-pomale>

⁶⁶ KOMÁRKOVÁ, R., SLAMNÍK, I., VÝROST, J. (Eds.). Aplikovaná sociální psychologie III: sociálně psychologický výcvik. Vyd. 1. Praha: Grada, 2001, s. 40-46 a 138-141. ISBN 80-247-0180-4.

⁶⁷ KOLAŘÍK, M. Interakční psychologický výcvik. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, s. 131-143. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4729-411.

⁶⁸ KOLAŘÍK, M. Interakční psychologický výcvik pro praxi: nové hry pro výcvikové skupiny. Vyd. 1. Praha: Grada, 2013, s. 55-114. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4450-6.

⁶⁹ HEBÍKOVÁ, M. Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, s. 10. ISBN 978-80-247-3380-7.

⁷⁰ ÇAKIRPALOGLU, P. Úvod do psychologie osobnosti. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 16. ISBN 978-802-4740-331.

⁷¹ Označení Big Five má původ v lexikálních výzkumech.

osobnostními rysy a dalšími osobnostními proměnnými, díky čemuž lze prohlásit, že BIG 5 postihuje v široké míře myslitelných osobnostních aspektů.

Osobnostní rysy (dispozice) jsou nejčastěji definovány jako *švrozené nebo získané p ipravenosti chovat se, jednat nebo prožívát situace ur itým zp sobem.*⁷² Níže (tab. 2) uvádíme p ehled osobnostních rysů obsažených v BIG 5 a charakteristiky jedinců, kteří v jednotlivých rysech skórují vysoko, nebo nízko.

Nabízí se otázka, jakým způsobem byla ověřována platnost takto postavené teorie a z jakých zdrojů autoři data získali. Nakonec⁷³ podává výčet hlavních zdrojů zjištění rysů osobnosti, jak je popsal Cattell:

- L-data (*life-data*, údaje o životě) získávají se pozorováním cizími osobami, které vypovídají o cílové osobě na základě životních situací v edního dne.
- Q-data (*questionnaire-data*, dotazníkové údaje) o sebepozorování je východiskem pro záznam sebevýpovědí, otázky však musejí být pokládány správně volenými adjektivy. I tak existuje riziko efektu sociální desirability, kdy dotazovaný usiluje o vytvoření dojmu nebo vyhovování požadavkům, pro ně odpovídá zkresleně.
- T-data (*test-data*, testová data) získávají se z testů, p íkladem mohou být fiktivní situace, kdy aktér nebude v d t, který z jeho osobnostních projevů bude hodnocen nebo odpovídající dotazníky.

Pervin⁷⁴ shrnuje důkazy platnosti BIG 5 do několika kategorií. A kolik existují doklady o mezikulturním výskytu BIG 5, řada otázek zůstává nezodpovězených. Například BIG 5 byly identifikovány v řadě nezápadních jazyků, avšak není úplně zřejmé, jako moc centrální jsou tyto rysy v nezápadních kulturách ve srovnání s kulturami západními (Heblíková⁷⁵ uvádí, že se šv r zných jazycích replikují ti faktory BIG 5 o extraverte,

⁷² Heblíková, M. P. *Třifaktorový model v psychologii osobnosti: přístup, diagnostika, uplatnění*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, s. 9. ISBN 978-80-247-3380-7.

⁷³ Nakonec, M. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 2., rozšířené a přepracované. Praha: Academia, 2009, s. 150. ISBN 978-80-200-1680-5.

⁷⁴ Pervin, L. A. *The Science of personality*. 2. vyd. New York: Oxford University Press, 2003, s. 48-56. ISBN 01-951-5971-3.

⁷⁵ Heblíková, M. P. *Třifaktorový model v psychologii osobnosti: přístup, diagnostika, uplatnění*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, s. 76. ISBN 978-80-247-3380-7.

p ív tivost, sv domitost.öNové taxonomie potom k BIG 5 p idávají dal-í rysy.). Pervin dále uvádí mj. vysokou míru shody mezi L-daty a Q-daty, v decké napojení teorie na genetiku, evolu ní teorii, neurov decké výzkumy a vysokou prediktivní hodnotu teorie.

Tabulka 2: Charakteristiky obsažené v p tifaktorovém modelu osobnosti

Jedinci skórující vysoko	Charakteristika pětifaktorového modelu	Jedinci skórující nízko
zvědavý originální tvořivý obrazotvorný inteligentní kultivovaný	O (V) <i>Openness to Experience/</i> <i>Otevřenost vůči zkušenosti</i> <i>Intelekt</i> <i>Kultura</i> Zjišťuje aktivní vyhledávání nových zkušeností, prožitků, toleranci neznámého.	konvenční pragmatický realistický nepřizpůsobivý neinteligentí nevzdělaný
spolehlivý pracovitý přesný pořádkumilovný zodpovědný pečlivý	C (III) <i>Conscientiousness/</i> <i>Svědomitost</i> Zjišťuje míru motivace a vytrvalosti na cíl zaměřeného chování. Odlišuje spolehlivé na sebe náročné lidi od těch, kteří jsou lhostejní a nedbalí.	bezcílný nedbalý líný nesvědomitý chaotický nevytrvalý
společenský aktivní povídavý družný průbojný smělý	E (I) <i>Extraversion/</i> <i>Extraverze</i> Zjišťuje kvantitu interpersonálních interakcí, úroveň aktivity a stimulace.	uzavřený málomluvný plachý nesmělý samotářský tichý
dobrosrdečný laskavý snášenlivý srdečný skromný smílivý	A (II) <i>Agreeableness/</i> <i>Přívětivost</i> Zjišťuje kvalitu interpersonální orientace na kontinuu od soucítění po nepřátelskost v myšlenkách, pocitech i činech.	panovačný útočný pomstychtivý bezcitný despotický konfliktní
napjatý neklidný labilní nejistý vznětlivý popudlivý	N (IV) <i>Neuroticism/</i> <i>Neuroticismus</i> <i>Emocionální (ne)stabilita</i> Odlišuje jedince náchylné k psychickému vyčerpání a obtížně zvládající psychickou zátěž od jedinců vyrovnaných a odolných vůči psychickému vyčerpání.	klidný uvolněný vyrovnaný stabilní sebejistý nezdolný

Zdroj: H EBÍ KOVÁ, M. P tifaktorový model v psychologii osobnosti: p ístupy, diagnostika, uplatn ní. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, s.11. ISBN 978-80-247-3380-7.

Z hlediska účelu této práce je zásadní prediktabilita pracovního výkonu. Hřebíková⁷⁶ předkládá řadu relevantních poznatků, například:

- Extraverze je užitečná pro předvídání pracovní výkonnosti pouze u obchodníků a manažerů. Nízké skóre v extraverzi a souasný vysoký zájem o obchodování znamená buď nedbalé vyplnění zájmového dotazníku nebo neporozumění dotazníku.
- Jedinci vysoko skórující v neuroticismu nebývají spokojeni s fládnou profesí. Podle jedné studie je vysoký skór neuroticismu fládoucí u úctných.
- Svdomitost je efektivním prediktorem pracovní výkonnosti, například statisticky významně koreluje se skálou sestavenou pro výběr úspěšných velitelů.
- Otevřenost v řízení souvisí s výkonností v tréninkových a výcvikových programech. Lidé otevření v řízení mají pozitivní vztah k učení se. Protože extraverze zahrnuje obecnou úroveň aktivace a sociability, její míra ovlivňuje úspěšnost v tréninku.
- Pro různé profese je optimální různé rozložení jednotlivých rysů.
- V rámci výběrových řízení je fládoucí počítat s efektem sociální desirability, a proto je doporučeno vytvořit zvláštní normy k dotazníkům.

Corr, Matthews a kol.⁷⁷ v rámci kapitoly o sociálně-kognitivní teorii argumentují pro to, aby sebevýpovědi v rámci BIG 5 byly chápány jako zobecněné sebepoznání (*generalized self-knowledge*). Obecně podle autorů platí, že při vyplňování dotazníků vybudovaných pomocí obecné rysové teorie jsou aktivovány zobecněující sebesozobovací procesy, které se významně liší od posouzení aktuálního stavu.

Zajímavý je postulát o těsném propojení stereotypů a zobecněného sebepoznání. Stereotypy jsou *šachémata pro skupiny nebo typy lidí. Stereotyp extraverta, fanouka*

⁷⁶ HREBÍKOVÁ, M. Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, s. 195-197. ISBN 978-80-247-3380-7.

⁷⁷ CORR, P. J. a G. MATTHEWS (Eds.). The Cambridge handbook of personality psychology. New York: Cambridge University Press, 2009, s. 463-466. ISBN 978-052-1680-516.

*soupe ícího fotbalového týmu nebo mladého muže erné pleti je jakousi miniteorií o tom, jaké konkrétní rysy i chování se pojí s jinými rysy nebo chováním.*⁷⁸

Robinson a Clore (dle Corra, Matthewse a kol.⁷⁹) provádějí experimenty s primingem, aby prokázali, že změna určitých stereotypů se promítne i do generalizovaného sebepoznání. Priming je psychologický jev spojující vlivní dlouhodobé paměti implicitními podmínkami⁸⁰, který lze popsat jako podbarvení i podmalování⁸¹. Robinson a Clore špodbarvili zkoumané osoby genderovými stereotypy a následně je popíj k obecnému a aktuálnímu sebeposouzení emocí (např. jak se šv t-inou cítím vs. jak se šcítím nyní). Dle očekávání zkoumané ženy ovlivně primingem v rámci obecného hodnocení emocí podávaly výpovědi, které se podobaly vztafňým generovým stereotypům (např. ženy jsou citlivější než muži), zatímco momentální citové výpovědi primingem nebyly dotčeny.

Výzkumníci proto usuzují, že generalizované sebepoznání a momentální introspekce čerpají z odlišných zdrojů a jako takové mohou být v určitých situacích rozporné. Z pozice teorie konzistence (viz kap. 1.1) je fládoucí, aby se generalizované sebepoznání neodchylovalo od aktuálního stavu, a ufl mluvíme o extraverci a protikladně negativní nálad nebo neuroticismu a protikladně pozitivní nálad. Výzkumná data naznačují, že pokud k rozporu mezi generalizovaným sebepoznáním a aktuálním stavem dojde, jedinci pomaleji posuzují emoční podmínky.⁸²

Corr, Matthews a kol.⁸³ ze studií, které identifikovaly rozdílnost zdrojů generalizovaného a momentálního sebepoznání, vyvozují dleflité závěry. Zdá se, že jedinci méně schopní v posuzování každodenních situací vykazují emocionalitu nikoliv situační,

⁷⁸ NOLEN-HOEKSEMA, S. (Ed.). Psychologie Atkinsonové a Hilgarda. Vyd. 3., přeprac. Praha: Portál, 2012, s. 753. ISBN 978-802-6200-833.

⁷⁹CORR, P. J. a G. MATTHEWS (Eds.). The Cambridge handbook of personality psychology. New York: Cambridge University Press, 2009, s. 464. ISBN 978-052-1680-516.

⁸⁰ CRAIGHEAD, E. a NEMEROFF, Ch. (Eds.). The concise Corsini encyclopedia of psychology and behavioral science. 3. vyd. Hoboken, N.J.: John Wiley, 2004, s. 732. ISBN 04-712-2036-1

⁸¹ Srov. PLHÁKOVÁ, A. Učebnice obecné psychologie. 1. vyd. Praha: Academia, 2004, s. 157. ISBN 80-200-1086-6.

⁸² CORR, P. J. a G. MATTHEWS (Eds.). The Cambridge handbook of personality psychology. New York: Cambridge University Press, 2009, s. 465. ISBN 978-052-1680-516.

⁸³ CORR, P. J. a G. MATTHEWS (Eds.). The Cambridge handbook of personality psychology. New York: Cambridge University Press, 2009, s. 465-466. ISBN 978-052-1680-516.

ale rysov závislou. Konkrétně jde o tuto závislost mezi rysem neuroticismu a prožívaným distresem (Hartl a Hartlová distres definují jako formu stresu, který *šje vřdy v domý a vede k pozorovatelným změnám; subjektivně je vnímán jako neschopnost vyrovnat se s kladenými nároky a s pocitem, že subjekt sám nad situací, nebo i nad sebou, ztrácí kontrolu.*⁸⁴). Vztah mezi neuroticismem a distresem je tento u jedinců, kteří:

- Jsou méně schopní situaci rozlišovat mezi ohrožujícími a neohrožujícími podmínkami. Například zaměstnanec s vysokou mírou neuroticismu bude pozván na pohovor se svým nadřízeným. Pokud dotyčný není schopen objektivně posoudit závažnost takového setkání, může být vyveden z míry, by zaměstnanec nadřízeného bylo realizovat běžnou pracovní poradou.
- Může jim uplatit strategii zvládnání stresu zvanou perseverace (dle Hartla a Hartlové jde o *šsetrva nost, ulpívání na určitém slově, vtu, myšlenku, tématu nebo představě, jejich vracení se do v domí bez jakékoli souvislosti.*⁸⁵). Příkladem může být člověk, který místo aby provedl nějaká nápravná opatření nebo se uklidnil, dlouze přemítá o vlastním omylu.
- Může jim uplatit tzv. dominantní reakce (*dominant response*), tj. reakce nabízející se v dané situaci. Jde o reakce, které vytanou na mysli v daný moment nejnadhji. Pracovník může být například zvyklý řešit neobvyklé problémy e-it s nadřízeným.
- Vykazují obecně pomalejší a proměnlivější reakce, tj. *šas pot ebný k uskutečnění reakce na podnět; asová prodleva mezi podnětem a odpovědí.*⁸⁶
- Jsou méně schopní v oblasti sebeřízení, které bude rozpracováno v následující kapitole.

⁸⁴ HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. Psychologický slovník. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, s. 117. ISBN 80-717-8303-X.

⁸⁵ HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. Psychologický slovník. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, s. 406. ISBN 80-717-8303-X.

⁸⁶ HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. Psychologický slovník. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, s. 92. ISBN 80-717-8303-X.

Podstatné je uv domit si, že data byla získána s určitou populací a je otázkou jejich mezikulturní aplikovatelnost. Dalším hlediskem jsou mezipohlavní rozdíly o nap . perseverace byla v metaanalýze Tamresové, Janicki a Helgesonové⁸⁷ vyhodnocena jako jeden ze dvou mezipohlavních rozdílů ve zvládnání stresu. ženy podle autorek ve srovnání s muži častěji perseverují a také častěji vyhledávají sociální oporu.

⁸⁷ TAMRES, L. K., D. JANICKI a V. S. HELGESON. Sex Differences in Coping Behavior: A Meta-Analytic Review and an Examination of Relative Coping. *Personality and Social Psychology Review*. 2002, vol. 6, issue 1, s. 2-30. DOI: 10.1207/S15327957PSPR0601_1. Dostupné z: http://psr.sagepub.com/cgi/doi/10.1207/S15327957PSPR0601_1

3 SEBE ÍZENÍ

Schopnost sebe ízení je klí ová nejen z hlediska profesního úsp chu, ale adaptace obecn . Lidé se sníženou schopností seberegulace se potýkají mj. se zdravotními problémy (jaké je asi podíl z 30 %⁸⁸ pravidelných eských ku ák , kte í by rádi s tímto zlozvykem p estali, ale jejich snahy jsou marné), finan ní tísní (nap . gamble i), vztahovými problémy (nap . domácí násilí) nebo se zákonem (nap . dopravní p estupky).

Tesser, Woodová, Stapel a kol.⁸⁹ uvád jí, že asi 50 % normální (tj. neklinické) populace západního sv ta je disponováno k astému p ehlcení emocemi, které lze chápat jako ztrátu sebekontroly. Za ur itých podmínek, nap . v situaci, kdy je zvý-ená pravd podobnost e-ení problému nevhodným zp sobem, m že být ztráta kontroly nad vlastní emocionalitou adaptivní.

Hartl a Hartlová p edkládají následující definici sebe ízení (*self-regulation*): *š Pozorování vlastního chování jedince a používání r zných technik, které vedou k usm r ování i fládoucí zm n chování.*⁹⁰ V uvedené definici je evidentn sebe ízení spojeno se sebezpozorováním, resp. v domé sebezpozorování je zde uvedeno jako východisko sebe ízení. Vý-e (kap. 1.4) jsme uvedli, že sebe ízení m že být podle n kterých autor realizováno také bezd n , automaticky a bez p ímé ú asti v domí.

Procesy sebezpozorování a seberegulace jsou propojeny nap . ve Snyderov teorii sebezpozorování, v jejímfl základu stojí rozd lení lidí do dvou skupin v závislosti na tom, zda jsou více motivováni pot ebou konzistence, nebo pot ebou sebezpozorování. Lidé up ednost ující to, jaký vyvolávají dojem p ed potvrzením vlastního sebezpozorování, podle Snydera v nují zna nou pozornost signál m ze sociálního okolí, jsou schopni

⁸⁸ TK a Tereza MRVOVÁ. eský ku ák vykou í 14 cigaret denn . V ku áctví jsme na 12. míst v EU. IHNED.CZ [online]. 2012 [cit. 2013-09-14]. Dostupné z: <http://zpravy.ihned.cz/c1-58511280-cesky-kurak-vykouri-14-cigaret-denne-v-kuractvi-jsme-na-12-miste-v-eu>

⁸⁹ TESSER, A., J. V. WOOD a D. A. STAPEL. On building, defending, and regulating the self: a psychological perspective. New York: Psychology Press, 2005, s. 217-235. ISBN 18-416-9405-3.

⁹⁰ HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. Psychologický slovník. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, s. 524. ISBN 80-717-8303-X..7

reflektovat vlastní prezentaci a také upravují své chování tak, aby co nejlépe odpovídalo požadavkům situace.⁹¹

Bylo by mylné se domnívat, že schopnost sebe řízení je veskrze produktem v domé snahy a tréninku v dosahování vytyčených cílů, mezi nimi patří společenské postavení, zdraví a osobní úspěchy. Hoyle a kol.⁹² píše o studiích, které identifikovaly vztah mezi seberegulačními schopnostmi a raným temperamentem, konkrétně temperamentovými rysy, jako je bojácnost. Temperament je možné vymezit jako *ty psychologické charakteristiky, jež jsou vrozené (důdičné), mezi nimiž lze u nich identifikovat biologický základ a týkají se formální (stylistické, probohové, dynamické), nikoli obsahové stránky chování a prožívání.*⁹³

Zdá se, že šnebojácně dle ti významná část jich nedle ti se střední mírou strachových reakcí v pozdějším věku vykazují problémy se sebeovládáním, například jsou nadprůměrně agresivní. Naproti tomu dle ti zvýšeně bojácně jsou relativně více ohroženy neurotickými potížemi.⁹⁴ Tyto poznatky jsou v souladu s pětifaktorovým modelem osobnosti, kterému se níže ještě vrátíme.

3.1 Některé předstupy k sebe řízení

Analogicky ke kapitole o sebepoznání zde rozebíráme několik předstupů k sebe řízení. Především v domě omezeného rozsahu práce odkazujeme jená na použitou literaturu, kde jsou rozpracovány i další významné teorie sebe řízení. V rámci sociálně-kognitivního předstupu je vlivná například Bandurova teorie osobní vnímané účinnosti, *self-efficacy*, což je míra důvěry ve vlastní schopnost kompetentně zvládnout určitý problém, která se ve výzkumech soustavně ukazuje jako přesný prediktor úspěchu.

⁹¹ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. (Eds.). Sociální psychologie. 2., přeprac. a rozšíř. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 103. ISBN 978-802-4714-288.

⁹² HOYLE, R. H. (Ed.). Handbook of personality and self-regulation. Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2010, s. 10. ISBN 14-051-7712-8.

⁹³ BLATNÝ, M. a A. PLHÁKOVÁ. Temperament, inteligence, sebepojetí: nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu. Vyd. 1. Tišnov: Sdružení SCAN, 2003, s. 15. ISBN 80-866-2005-0.

⁹⁴ HOYLE, R. H. (Ed.). Handbook of personality and self-regulation. Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2010, s. 103-105. ISBN 14-051-7712-8.

3.1.1 Sociáln -kognitívny p ístup

Sociáln -kognitívny teórie seberegulácie vychádzajú z vý-e diskutovaného p edpokladu, že nesoulad medzi aktuálnym sebepojetím a ideálnym statusom má motiva ní náboj. Inšpirovaní kybernetickými modely sebezískú, sociáln-kognitívny teórie p epokládajú, že v ľudskej mysli sa uplat ňuje sekvencia TOTE (*test ó operate ó test ó exit*).⁹⁵

V pracovnom prost edí sa osoba typicky snaží podať výkon, ktorý bude dostato čne dobrý, aby si uchovala sebesúverie, pocit kontroly nad vlastným ívotom a aby v o ích ostatných vyhadala kompetentn . Osobnostn é rysy spoluur ujú, ak jedinec celý proces interpretuje (nap . neurotický ílov k podhodnocuje svoju výkonnosť a kompetenciu).⁹⁶

Pravd podobn é najvlivn é a najpropracovan é sociáln -kognitívny teórie seberegulácie je kontroln é model seberegulácie Carvera a Scheiera. Dle p edmetn é teórie si ľudia nastavujú normy pre hodnotenie vlastného chováni a sledujú, do aké miery sú tieto napln ené. Medzi jedincami existujú odli nosti v ad vci ó nap . v hierarchickom usporádání normami alebo v úrovniach a zpe soboch kontroly.⁹⁷ Iným d íležitým interindividuálnym rozdielom je p eevafujúci osobnostn é zam ení, ktoré m ňe bývajú v zásad é dvojitého typu ó tendencie p íblížiť sa n emu a tendencie n emu sa vyhnúť.

Druh p ížívanych emócií je závislý na tom, ktoré osobnostn é zam ení je v daný moment aktuálné. Nap . snaha o dosafenie dobrého pracovného výkonu reprezentuje tendencie p íblížiť sa a snaha nebyť propu-t n é je intenciou druhého typu. V prvom p ípade p ížívame emócie ako vzru-ení, nad-ení, dychtivosť, resp. frustráciu, zlosť a smútek. V situáciách, kedy sa snažíme n emu negatívny vyhnúť a usp íame, získame úlevu, klid, spokojenosť. Naopak ak nastane n co, eho sme sa obávali, poci ujeme strach, vinu, úzkosť.⁹⁸

⁹⁵ TESSER, A., J. V. WOOD a D. A. STAPEL. On building, defending, and regulating the self: a psychological perspective. New York: Psychology Press, 2005, s. 81. ISBN 18-416-9405-3.

⁹⁶ CORR, P. J. a G. MATTHEWS (Eds.). The Cambridge handbook of personality psychology. New York: Cambridge University Press, 2009, s. 419. ISBN 978-052-1680-516.

⁹⁷ BLATNÝ, M. a A. PLHÁKOVÁ. Temperament, inteligencia, sebezískú: nové pohľady na tradi ní témata psychologického výzkumu. Vyd. 1. Ti-nov: Sdrufenie SCAN, 2003, s. 122. ISBN 80-866-2005-0.

⁹⁸ CORR, P. J. a G. MATTHEWS (Eds.). The Cambridge handbook of personality psychology. New York: Cambridge University Press, 2009, s. 431. ISBN 978-052-1680-516.

Carver a Scheier dále popisují zvláštní důležitost tomu, zda lidé uplácují pozornost spíše vlastním pocitům, plánům a standardům (tzv. soukromé sebeuvědomění, *private self-consciousness*), nebo tomu, jak je vidí a jak o nich popemýlejí druzí, jak se prezentují ostatním a popizpobují externím standardům (tzv. veřejné sebeuvědomění, *public self-consciousness*).⁹⁹ Paralela mezi kontrolním modelem seberegulace a Snyderovou teorií sebemonitorování je zřejmá.

Blatný¹⁰⁰ vysvětluje, že osoby s vysokou mírou soukromého sebeuvědomění tendují k intenzivnějšímu prožívání emocí a ve srovnání s lidmi s popemýlujícím veřejným sebeuvědoměním svým pocitem lépe rozumí. Důsledkem těchto rozdílů vykazují lidé s vysokou mírou sebeuvědomění relativně propracovanější sebepojetí a v těchto shodu mezi výpověďmi o vlastním chování a aktuálním chováním.

3.1.2 Manažerský přístup

Guru teorie managementu, Drucker, v knize Efektivní vedoucí vypočítává 5 základních návyků, které si podle jeho názoru musí manažeři osvojit, aby svou profesi vykonávali efektivně:

1. Schopnost organizace času sestává ze tří důležitých úkonů (zaznamenání, řízení a sledování času).
2. Zaměření na přínos směrem ven: schopní manažeři zařídají práci tím, že se ptají sami sebe na požadované výsledky. Chybou je podle Druckera zařít rovnou konání a nejprve zvolit techniky.
3. Budování na silných stránkách nejen vlastních, ale i na silách svých nadřízených. Chybou je stavět na slabosti nebo zařínat s věcmi, které manažeři ovlivnit nemohou.

⁹⁹ BLATNÝ, M. a A. PLHÁKOVÁ. Temperament, inteligence, sebepojetí: nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu. Vyd. 1. Tišnov: Sdružení SCAN, 2003, s. 122. ISBN 80-866-2005-0.

¹⁰⁰ BLATNÝ, M. a A. PLHÁKOVÁ. Temperament, inteligence, sebepojetí: nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu. Vyd. 1. Tišnov: Sdružení SCAN, 2003, s. 122. ISBN 80-866-2005-0.

4. Koncentrace na několik dlefitých oblastí, v nichfl kvalitní výkon p inese vynikající výsledky. Manafler by m l být schopen stanovovat prioritu a dodrřflovat dle t chto stanovení svá rozhodnutí.
5. Efektivní rozhodování ó manafler si uv domuje, fl v flivot astokrát nemáme k dispozici v–echny pot ebné informace, a proto musíme provád t úsudky zalofené spí–e na rozporech nefl na shod fakt . Nutná je aplikace strategie a nikoli p ekotná taktika.¹⁰¹

Mikulá–tík¹⁰² pro sebe ízení pouflívá nep elofený termín self-management a za jeho sloflky pokládá sebezpoznání, sebezpojetí a seberozvoj. Vynecháme-li Mikulá–tíkovo pojetí sebezpoznávacích technik (viz kap. 2.1.2), autor pí–e o 5 oblastech sebe ízení:

1. Relaxace mají zlep–ovat nejen sebekontrolu psychických funkcí, ale téfl umofl ovat maximální koncentraci. Autor popisuje mj. Jacobsonovu progresivní relaxaci, Bensonovu metodu, Třapeckého relaxaci, meditaci, autogenní trénink a jógu.
2. Sebevýchova a seberozvoj ó Mikulá–tík pokládá za d lefité mj. rozvíjet soust ed ní, pam , efektivitu u ení, p edstavivost, zvládání emocí, organizaci práce a asu.
3. Zvládání stresu ó lze rozli–it 6 obecných strategií zvládání: krátkodobé t lesné zvládání (nap . relaxace), krátkodobé du–evní zvládání (nap . autosugesce), dlouhodobé t lesné zvládání (nap . zvy–ování fyzické kondice), dlouhodobé psychické zvládání (nap . kognitivní reinterpretace), zvládání zam ené na problémy (nap . vyhledání alternativního e–ení), zvládání zam ené na emoce (nap . odmítání viny).
4. Frustrace ó jde o rozpracování problematiky zvládání stresu, kdyfl vnímáme p ekáflky nebo zafříváme neúsp chy.

¹⁰¹ DRUCKER, P. F. Efektivní vedoucí. 2.vyd. Praha: Management Press, 1992, s. 28. ISBN 80-856-0302-0.

¹⁰² MIKULÁ TřÍK, M. Manaflerské psychologie. 2. aktualiz. a roz– vyd. Praha: Grada, 2007, s. 31-105. ISBN 978-80-247-1349-6.

5. e-ení konflikt ó lze diferencovat mezi adou zp sob e-ení interpersonálních konflikt , p i emfl autor podtrhuje význam férového jednání.

Na p íkladech Druckera a Mikulá-tíka m fleme osv tít dva odli-né proudy v rámci manaflerského p ístupu k sebe ízení. Zatímco Drucker podává ucelenou manaflerskou koncepci sebe ízení, která obsahuje i filozofické hledisko, Mikulá-tík nabízí spí-e repertoár díl ích technik, jefl jsou podrobn ji rozpracovány v doporu ené literatu e. P i tení Mikulá-tíkovy knihy není afl tak na -kodu, pokud p eskakujeme jednotlivé kapitoly, stránky v Druckerov knize je fládoucí íst popo ad .

3.1.3 Literatura osobního rozvoje

ízení asu, zvládání stresu a psychohygiena jsou frekventovanými tématy jak manaflerských teorií sebe ízení, tak teorií z literatury osobního rozvoje. Nutno íci, fle linie mezi ob ma p ístupy je n kdy nejasná (nap . Bedrnová¹⁰³ svoji knihu pojmenovala Management osobního rozvoje). Bedrnová podobn jako Mikulá-tík rozpracovává r zné koncepce, nap . koncepci psychických poruch, asertivitu a zdravý flivotní styl, a usiluje o jejich syntézu. Zástupcem druhé v tve (ekn me autorské, ucelené) je nap . Covey.

Také Plamínek¹⁰⁴ v p ípad sebe ízení pouflívá pojem management tvero druh : zm ny, cíl , asu a inností. Autor uplat uje strukturovaný p ístup, jenfl z podstatné ásti staví na znázor ování postup . Nífle uvádíme p íklad v podob rozpracování osobních cíl dle obecnosti a p id lených vah.

¹⁰³ BEDRNOVÁ, E. Management osobního rozvoje: du- evní hygiena, sebe ízení a efek- tivní flivotní styl. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2009, 359 s. ISBN 978-80-7261-198-0.

¹⁰⁴ PLAMÍNEK, J. Sebepoznání, sebe ízení a stres: praktický atlas sebezvládání. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 83-85. ISBN 978-80-247-2593-2.

Obrázek 1: Postup k cíl m

strategický cíl	díleční cíle	váha cílů (%)	postupné cíle				
			únor	březen	duben	květen	červen
C1 (viz tabule 40)	tělesná hmotnost 80 kg	60	stabilizovat 88 kg 15. 2.		stabilizovat 84 kg 15. 4.		stabilizovat 80 kg 15. 6.
	pravidelně běhat	20	návyk 2 × 5 km týdně 28. 2.			návyk 3 × 10 km týdně 15. 5.	
	pravidelně cvičit	20	návyk 3 × 20 min týdně 28. 2.		návyk 5 × 30 min týdně 30. 4.		

Zdroj: PLAMÍNEK, J. Sebepoznání, sebe řízení a stres: praktický atlas sebevládní. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 83-85. ISBN 978-80-247-2593-2.

Covey¹⁰⁵ lidem radí, aby do drřovali 7 následujících návyk :

1. Bu te proaktivní ó proaktivitou je mín na schopnost p evzít odpov dnost za vlastní řivot, jde o opak reaktivity, kdy je chování funkcí řivotních podmínek a neodvíjí se od svobodných rozhodnutí. Svoboda volby m ře nastat díky sebeuv dom ní, p edstavivost, sv domí a nezávislé v li.
2. Za ínejte s my-řenkou na konec ó autor pokládá za d leřitě, abychom m li jasnou p edstavu cíle. Za nejefektivn j-í zp sob, jak aplikovat tento princip, pokládá vypracovat osobní poslání (synonymy jsou filozofie, krédo), které se zam uje na to, jaký chceme mít charakter (osobnost), co chceme d lat (chování) a na základní principy na-řeho bytí (hodnoty).

¹⁰⁵ COVEY, S. R. 7 návyk skute n efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které zm ní vá-řivot. V nakl. Management Press vyd. 1. Praha: Management Press, 2006, s. 61-309. ISBN 80-726-1156-9.

3. To nejdleffitější dávejte na první místo a v oblasti řízení času Covey doporučí ujet aplikovat matici plánování času, která rozděljuje úlohy do 4 kvadrantů dle dleffitosti a naléhavosti. Dleffitost souvisí s výsledky, tj. jestli je něco dleffité, pomáhá nám to pomohliflovat se k naplnění našeho poslání. Naléhavé záleffitosti nás popouzejí k jednání. Dleffité a souasně naléhavé záleffitosti vyfladují více iniciativy a proaktivity.
4. Myslete zpřesobem výhra/výhra a jde o jedno z 6 paradigmatů souinnosti, resp. filozofie lidských interakcí. V zásadě jde o etický požadavek, kdy autor pokládá za ufliténé usilovat o rovnováhu mezi prosazováním vlastních zájmů a ohledem na druhé.
5. Nejdříve se snažte pochopit, potom být pochopeni a základem tohoto návyku jsou komunikační dovednosti, zejména pak schopnost empatického naslouchání.
6. Vytvářejte synergii a autor rozvíjí myšlenku, že produktivní spojení několika částí (osob, inností) je v dleffledku více než jejich pouhou sumou. Princip synergie aplikuje především na komunikaci a týmovou práci.
7. Ošetete pilu a jde o doporučení stran flivotního stylu, zvládní stresu a psychohygieny. Autor předkládá doporučení pro fyzickou dimenzi (např. tělesná cvičení), mentální dimenzi (např. meditace), společensko-citovou dimenzi (např. vnitřní jistota) a duchovní dimenzi (např. meditace).

Covey později přidá je-t 8. návyk¹⁰⁶, jehož osvojení má pomoci od šefektivnosti k výjimečnosti. Jak se autor domnívá, v dnešním vysoce konkurenčním světě nestačí efektivně plnit požadavky flivota, ale k úspěchu je zapotřebí objevit svoji výjimečnost a využít ji nejen ve své prospěch, ale také vést ostatní ve smyslu v dleffidovství (*leadership*).

V dleffidce je šlovo k, kterého lidé následují a následovat chtějí, aniž by je on k tomu musel n jak donucovat i jim vyhrožovat. Leader je šlovo k, který má vizi, uruje směr a zná

¹⁰⁶ COVEY, Stephen R. 8. návyk: od efektivnosti k výjimečnosti. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005, 371 s. ISBN 80-726-1138-0.

cestu, kudy jít.¹⁰⁷ Souvztafnostmi mezi sebe ízení a v dcovstvím se zabývají také Rothstein, Burke a kol.¹⁰⁸ Rovn fl tito auto i povafují sebezponání za p edpoklad rozvoje v dcovských schopností, mezi které adí mj. stanovování osobních cíl a roz-i ování sociálních sítí.

3.1.4 Sebe ízení a p tífaktorová teorie osobnosti

P tífaktorovému modelu bylo n kterými kritiky vytýkáno, fle nesouvisí s fládnou teorií osobnosti. McCrae a Costa proto vytvo ili p tífaktorovou teorii osobnosti, která stojí na 4 pilí ích:

1. Bazální tendence ó biologicky podmín né schopnosti a dispozice, z nichfl jsou nejd leflit j-í rysy obsaflené v p tífaktorovém modelu osobnosti. Z tab. 3 je patrné, fle p tífaktorová teorie osobnosti má být vy erpávajícím modelem, který obsáhne v-echny d leflité poznatky o osobnosti lov ka.
2. Charakteristické adaptace ó získané dovednosti, zvyky, postoje a vztahy, které jsou produktem vzájemného p sobení jedince a jeho prost edí. Formáln sem spadá i sebepojetí, zahrnující znalosti o sob samém, sebehodnocení a pohledy na sebe sama, av-ak auto i je pro velkou d leflitost vy le ují jako samostatný prvek.
3. Objektivní biografie ó v-e, co jedinec proffil, o em p emý-lel a mluvil od po átku svého flivota.
4. Vn j-í vlivy ó jde o b flné situace na obecné i specifické situa ní úrovni, jako jsou vztahy s rodi i, vzd lání, kultura i pracovní skupina.¹⁰⁹

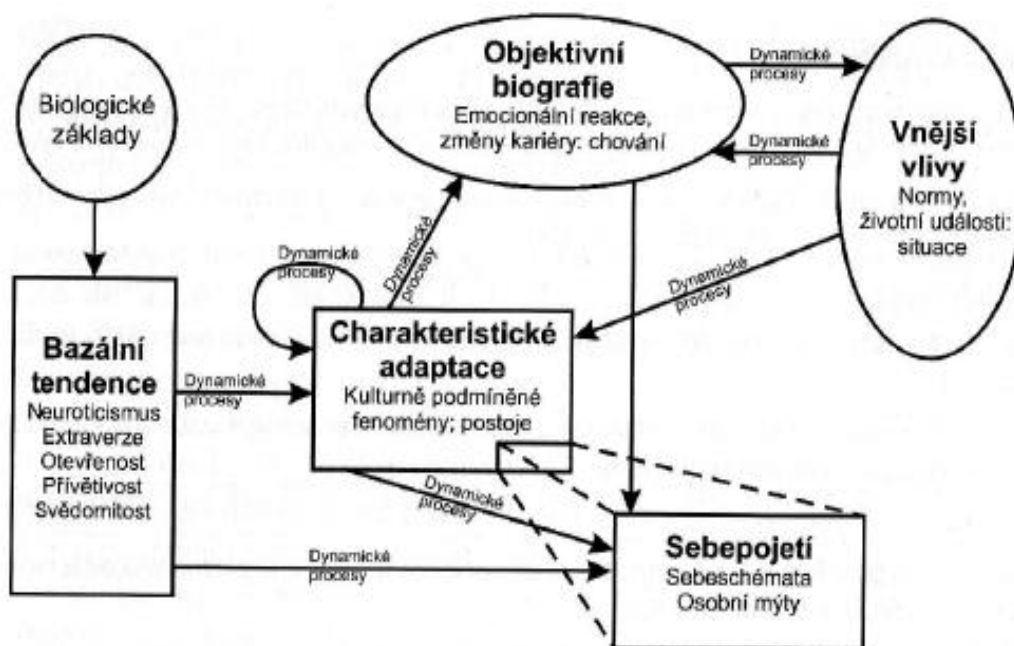
Jak znázor uje schéma uvedené nífle, vztahy mezi jednotlivými prvky jsou zprost edko-vány dynamickými procesy (nap . vnímáním, u ením, plánováním, rozhodováním).

¹⁰⁷ HO ICKÝ, J. Úvod do leadershipu. Mít v-e hotovo [online]. 2010 [cit. 2013-09-15]. Dostupné z: <http://www.mitvsehotovo.cz/2010/09/uvod-do-leadershipu/>

¹⁰⁸ ROTHSTEIN, M. G., BURKE, R. J. (Eds). Self-management and leadership development. Cheltenham, UK ; Northampton, MA: Edward Elgar, 2010, 518 s. ISBN 18-484-4323-4.

¹⁰⁹ H EBÍ KOVÁ, M. P tífaktorový model v psychologii osobnosti: p ístupy, diagnostika, uplatn ní. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, s. 166-168. ISBN 978-80-247-3380-7.

Obrázek 2: Model systému osobnosti na základě pětifaktorové teorie



Zdroj: H. EBÍ KOVÁ, M. Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístup, diagnostika, uplatnění. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, s. 166-168. ISBN 978-80-247-3380-7.

Jedním z ústředních postulátů teorie je názor, že osobnostní rysy jsou u normálních lidí poměrně stabilní a jejich formování je z velké části ukončeno kolem 30. roku věku. Autoři se domnívají, že vlivy prostředí hrají ve srovnání s biologickým zráním pouze podružnou roli a v dospělosti osobnostní rysy zůstávají cca z 80 % neměnné.¹¹⁰

¹¹⁰ JOHN, O. P., R. W. ROBINS a L. A. PERVIN. Handbook of personality: theory and research. 3. vyd. New York: Guilford Press, 2008, s. 167, ISBN 978-160-9180-591.

Obrázek 3: Výčet bazálních tendencí v pětifaktorové teorii

Bazální tendence
Dědičnost
Fyzické charakteristiky
Senzoricko-motorická kapacita
Zdraví, fyzické schopnosti
Věk, rasa, pohlaví
Fyzický vzhled
Kognitivní kapacita
Percepční styly
Schopnost učení
Obecná inteligence
Verbální schopnosti
Prostorové schopnosti
Specifický talent
Fyziologické potřeby
Potřeba kyslíku, potravy
Sexuální pud a orientace
Ohniskové zranitelnosti
Sklony k alkoholismu
Manicko-depresivní tendence
Osobnostní rysy
Neuroticismus
Úzkost, impulzivita, deprese
Extraverze
Vřelost, společenskost, asertivita
Otevřenost vůči zkušenosti
Fantazie, estetika, citění
Přívětivost
Důvěryhodnost, přímocharost, altruismus
Svědomitost
Kompetentnost, řád, přesnost

Zdroj: H. EBÍ KOVÁ, M. Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístup, diagnostika, uplatnění. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, s. 167. ISBN 978-80-247-3380-7.

Nyní shrneme nejdříve poznatky¹¹¹ o sebe řízení, které byly najevo přirovnání postulatů pětifaktorové teorie osobnosti:

- Schopnost sebe řízení (v tomto případě jde o rys označený jako *trait self-control*, což je schopnost potlačit momentální impuls ve prospěch vyšších zájmů) je z velké části asociována s nízkým neuroticismem a vysokou svobodností.
- Metaanalýza zaměřená na vztahy mezi rysy BIG 5 a stanovováním osobních cílů došla k závěru, že jedinci s vysokou mírou svobodnosti a extraverté, kteří jsou navíc vykazují nízkou míru neuroticismu, si stanovují relativně náročné cíle jak v profesním tak v cvikovém kontextu.
- Lidé s vysokou mírou neuroticismu jsou motivováni spíše vyhýbavě (viz 3.1.1), pocí uží relativně vysokou míru stresu a nižší míru vnímané osobní účinnosti oproti lidem, kteří skórují vysoko v extraverté a svobodnosti.
- Extraverté a pívťivost jsou asociovány s volbou interpersonálních cílů (na rozdíl od cílů akademického typu). Míra svobodnosti a neuroticismu nemá v této oblasti velký význam.
- Jelikož lidé s vysokou mírou pívťivosti se soustředí na udržení harmonických sociálních vztahů, často jim kooperují s druhými a stanovují si méně obtížné cíle, pokud jde o individuální výkon. Otevřenost vůči zkušenosti neovlivňuje volbu cílů, ale je prediktorem množství souasně realizovaných projektů.
- Lidé s vysokou mírou neuroticismu se při sebehodnocení více zamí uží na nespravedlnosti, prohry a ohrožení (souhrnně jde o ruminaci), zatímco otevřenost vůči zkušenosti podmiňuje přesnější sebehodnocení, zejména co se týče vlastního výkonu.
- Vysoká míra neuroticismu se může projevat utilitářským přístupem (v protikladu k přístupu hedonistickému), kdy osoba akceptuje vlastní negativní emoce, pokud vnímá jejich užitečnost s ohledem na výsledek nějaké účinnosti. Podobně

¹¹¹ HOYLE, R. H. (Ed.). Handbook of personality and self-regulation. Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2010, s. 147-153. ISBN 14-051-7712-8.

osoby s vyšší mírou neuroticismu vykazují tzv. defensivní pesimismus, jehož podstatou je podhodnocení vlastních schopností, které vede k výkonově povzbudivé úzkosti. Sebe-hadicapující strategie, kdy jedinec sabotuje v obav z neúspěchu vlastní snahy například nadměrným požíváním alkoholu, jsou empiricky vztaženy k vysoké míře neuroticismu a nízké míře sv domitosti.

- Systematická zvládnání náročných situací, jako například pravidelné vedení osobních záznamů, je typická pro jedince s vysokou mírou sv domitosti. Podobně lze hovořit o lidech s vysokou mírou otevřenosti v řízkuvnosti, což souvisí s jejich poměrně pesným nálezem na sebe sama. Přítivost také může predikovat takové chování, nebo jedincem s vysokou mírou tohoto rysu jde o vyhovování, kompliance.
- Nízká míra sv domitosti nejčastěji koreluje s nadměrnou prokrastinací. Podobně i osoby s vyššími hodnotami neuroticismu prokrastinují, protože tendují k vyšší míře impulzivity.

4 INTERKULTURNÍ POHLED NA SEBEPOZNÁNÍ A SEBE ÍZENÍ

Níže p edkládáme n kolik interkulturních poznatk o sebepoznání a sebe ízení. Nejedná se o p ehled dané problematiky, spí-e jde o výb r n kolika relevantních poznatk a vlastní úsudek vyuffívající n které vý-e prezentované poznatky.

4.1 Interkulturní pohled na sebepoznání

Triandis¹¹² v roce 1989 zkoumal t i aspekty sebepojetí ó soukromé, veřejné a kolektivní. Do-el k záv ru, že ím více je kultura individualistická, tím ast ji se objevovaly odkazy na soukromé sebepojetí. Tedy p íslu-níci kultur, které na první místo kladnou jedince, se ast ji neff kolektivisté v nují introspekci.

Pr cha p edkládá definici individualismu (resp. opozitního kolektivismu) a také tabulku sestavenou na základ výpo tu tzv. indexu individualismu (IDV). Podle Pr chy š*individualismus p íslu-í spole nostem, v nichff jsou svazky mezi jedinci volné; p edpokládá se, že každý se stará sám o sebe a svou nejbliž-í rodinu.*¹¹³

Tabulka 3: Zem s vysokou mírou individualismu, výb r

Po adí	Zem /region	Skóry IDV
1.	USA	91
2.	Austrálie	90
3.	Velká Británie	89
4./5.	Kanada	80
4./5.	Nizozemsko	80

Zdroj: PR CHA, J. Interkulturní psychologie: [sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národ]. 1. vyd. Praha: Portál, 2004, s. 85. ISBN 80-717-8885-6.

¹¹²BERRY, J. W., POORTINGA, Y. H., SEGALL, M. H., DASEN, S. R. Cross-cultural psychology: research and applications. 2. vyd. New York, NY: Cambridge University Press, 2002, s. 101. ISBN 05-216-4617-0.

¹¹³PR CHA, J. Interkulturní psychologie: [sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národ]. 1. vyd. Praha: Portál, 2004, s. 85. ISBN 80-717-8885-6.

Tabulka 4: Země s nízkou mírou individualismu

Pořadí	Země /region	Skóre IDV
26./27.	Brazílie	38
26./27.	Arabské země	38
28.	Turecko	37
30.	Japonsko	35
33./35.	Portugalsko	27

Zdroj: PRINCE, J. Interkulturní psychologie: [sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národ]. 1. vyd. Praha: Portál, 2004, s. 86. ISBN 80-717-8885-6.

Míra kulturního individualismu souvisí s tím, jaký způsobem konstruueme vlastní sebepojetí. Existuje hypotéza, která říká, že lidé z individualistických kultur utvářejí své sebepojetí víceméně nezávisle (*independent self-construal*) na sociálním kontextu a jejich chování je díky stabilním osobnostním rysům relativně stabilní v různé a náročné situacemi. Teorie interdependentního sebepojetí (*interdependent self-construal*) vychází z předpokladu vzájemného propojení sebepojetí jednotlivců a skupin, což ústí v poměrně nekonzistentní chování závislé na situacích faktorech.¹¹⁴

Pokud tedy kultura určuje, jakým způsobem konstruueme své sebepojetí, patrně bude vhodné přizpůsobit tomuto i rozvoj sebepoznání. U kolektivistických kultur zřejmě bude v procesu sebereflexe dominantním tématem identifikace s různými skupinami, zatímco u lidí pocházejících z kultur individualistických lze očekávat centrální úlohu individuálních rysů.

Kritiku obou výše uvedených hypotéz shrnují Berry, Poortinga, Segall a Dasen¹¹⁵. Autoři citují například výzkum popisující velké rozdíly mezi Japonci a Američany ve věci sebekritiky a sebeposílení, které lze vysvětlit nikoliv pouze reálnými rozdíly v chování,

¹¹⁴ STEVENSON, A. Cultural issues in psychology: a student's handbook. New York: Routledge, 2010, s. 135. ISBN 04-154-2923-4.

¹¹⁵ BERRY, J. W., POORTINGA, Y. H., SEGALL, M. H., DASEN, S. R. Cross-cultural psychology: research and applications. 2. vyd. New York, NY: Cambridge University Press, 2002, s. 102-103. ISBN 05-216-4617-0.

ale také utvářením dojmů. Ve zkratce lze tvrdit, že Japonci nejsou skromní, ale pouze se tak prezentují.

Jelikož jsme výše uvedli souvislost mezi rysy BIG 5 a sebepoznáním, je na místě zmínit hodnoty daných rysů v jednotlivých kulturách. McCrae¹¹⁶ srovnal úroveň BIG 5 zjišťovaných pomocí NEO-PI-R ve 26 zemích od 23 tisíc respondentů. Heblíková do níže uvedeného přehledu (tab. 6) přidává data získaná s 445 lety.

Vydeme-li z premisy, že vysoká míra neuroticismu vede k relativně méně přesnému situácnímu (sebe)posuzování (viz kap. 2.2), pak jedince s těmito charakteristikami relativně pravděpodobně najdeme ve Francii, Itálii, Japonsku, Portugalsku a Turecku. Premisa, že vyšší míra otevřenosti vlivně souvisí s přesnějším sebepoznáním (viz kap. 3.1.4), nás vede k závěru, že Holanďané, Švýděláci a Němci patří mezi národy se schopností relativně přesného sebepoznání.

4.2 Interkulturní pohled na sebeřízení

Hypotézu o souvislosti mezi kulturním kolektivismem a emoční reaktivitou by mohla vyvracet studie Lewise, Ramsaya a Kawakamiho, kteří zjistili, že japonští kojenci byli ve srovnání s americkými vrstevníky méně behaviorálně reaktivní, avšak vykazovali vyšší produkci kortizolu.¹¹⁷

Zjistění, že v již raném věku může být fyziologická reaktivita v případě nesouladu s behaviorálním doprovodem emocí, by mohla být vysvětlením výše uvedeného tvrzení o Japoncích, které lze shrnout do prohlášení štvrdího jiného, není ve skutečnosti proflívající. Jelikož k tomuto fenoménu dochází již v kojeneckém věku, jeví se nepravděpodobné, že by výchovné (kulturní) vlivy mohly takto rychle formovat psychologickou bariéru, jež nedovolí manifestaci hormonálních a jiných biologických procesů.

¹¹⁶ HEBLÍKOVÁ, M. P. Multifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, s. 161. ISBN 978-80-247-3380-7.

¹¹⁷ KEITH, K. D. (Ed.). Cross-cultural psychology: contemporary themes and perspectives. Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2011, s. 98. ISBN 14-051-9805-2.

Tabulka 5: Hodnoty T skóru v dimenzích p-tifaktorového modelu ve 27 zemích

	N	E	O	P	S
Belgie	53,0	47,7	51,8	50,0	46,6
Česká republika	48,9	46,4	51,6	49,0	48,1
Estonsko	49,7	49,9	52,6	50,8	49,6
Filipíny	50,8	43,8	51,8	52,9	51,5
Francie	55,4	47,3	54,1	52,1	47,4
Holandsko	48,6	43,9	55,7	54,6	48,6
Hongkong	53,3	37,6	49,2	54,6	49,2
Chorvatsko	52,8	45,1	49,0	47,5	53,2
Indie	49,1	40,7	51,4	56,7	55,7
Indonésie	48,6	43,3	49,9	51,9	50,3
Itálie	55,6	46,6	52,6	48,9	50,4
Japonsko	55,3	41,7	51,7	47,7	42,6
Jihoafrická republika (běloši)	51,9	47,2	54,4	52,2	47,9
Jihoafrická republika (černoši)	49,1	41,4	47,7	50,4	47,9
Jižní Korea	53,6	40,0	51,4	52,3	48,8
Jugoslávie	51,1	47,6	56,0	48,4	51,7
Malajsie	54,2	42,5	46,6	58,5	54,2
Německo	52,8	47,3	56,7	49,1	46,7
Norsko	47,4	53,6	51,5	49,9	45,7
Peru	50,8	45,5	50,0	48,6	49,0
Portugalsko	55,5	46,3	49,2	51,2	50,3
Rusko	53,7	45,1	49,0	46,7	46,5
Spojené státy americké	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
Spoj. státy amer. (hispánská populace)	49,5	47,5	51,2	47,1	51,6
Španělsko	57,1	48,3	48,0	49,4	48,3
Tchaj-wan	51,5	42,0	50,2	54,5	48,1
Zimbabwe	50,9	42,3	47,0	51,0	51,8

Zdroj: H. EBÍ KOVÁ, M. P-tifaktorový model v psychologii osobnosti: p-ístupy, diagnostika, uplatnění. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, s. 162. ISBN 978-80-247-3380-7.¹¹⁸

¹¹⁸ Legenda: N = neuroticismus, E = extraverte, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = pívřivost, S = svdomitost. Hodnoty T skóru v rozmezí 45-55 byly interpretovány jako střední, hodnoty nižší než 45 jako nízké a hodnoty vyšší než 55 jako vysoké. Tučně jsou označeny vysoké hodnoty, zatímco tučně jsou označeny nízké.

Na druhou stranu, když nahlédneme do tab. 6, můžeme si všimnout nadprůměrné míry neuroticismu v japonské populaci. Jedno z možných vysvětlení lze postavit následovně: Jestliže japonská kultura vyvíjí tlak na potlačování negativních emocí, tyto se musí později uvolnit jiným způsobem, což je indikátorem je nadprůměrná míra neuroticismu. Z této teoretické pozice by tedy Japonci sice byli schopni nadprůměrného potlačování emocí, avšak na úkor psychické pohody a dalších známek psychologické adaptace.

Vysoká míra neuroticismu souvisí podle některých výzkumů (viz kap. 3.1.4) s nízkou schopností sebeřízení. V intencích tohoto tvrzení lze po nahlédnutí do tab. 6 prohlásit, že Francouzi, Italové, Japonci, Portugalci, Thajci jsou ve srovnání s jinými národy relativně slabí v sebeřízení. Obě kritéria dobré seberegulace, tj. vysokou míru svdomitosti a relativně nízký neuroticismus, nacházíme v tab. 6 pouze u Indů.

Tendence stanovovat si vysoké osobní cíle podle některých studií podmíněná vysokou mírou svdomitosti a extraverté v kombinaci s nízkým neuroticismem. Tato tři kritéria nesplňuje žádný ze sledovaných národů. Podobně z tabulky 6 nemůžeme vyčlenit ani národ, o kterém bychom mohli tvrdit, že získává relativně málo stresu a vykazuje vysokou míru osobní vnímané únavy (vymezeno jako vysoká míra extraverté a svdomitosti).

Co se týče individuální výkonnosti vymezené preferovanou obtížností cíle, pak jsou relativně málo výkonní Indové a Malajci. U Holanďanů, Švýců, Jugoslávů, Němců lze očekávat systematické vztahy k zatlačujícím situacím (podobně bychom mohli hovořit o Indech a Japoncích), nebo vykazují zvýšenou míru otevřenosti v i zkušenosti, resp. vysokou míru svdomitosti. Doplnit do kategorie šsystematických čísel bychom mohli i Malajce (zvýšená míra pítivosti). O impulzivitu i prokarstivaci (nízká míra svdomitosti) bychom mohli hovořit v případě Japonců.

Je nezbytné připomenout, že tab. 6 srovnává pouze 27 zemí (kultur) a některé zajímavé národy, jako například Švédové, Írán, Tureci nebo severské národy, zde nejsou zahrnuty. Navíc by bylo zajímavé srovnat zde uvedené soudy s některými jinými ukazateli, například hrubým domácím produktem, podílem nezaměstnaných na obyvatelstvu, mírou kriminality, vzdělávacími ukazateli i mírou dobrovolnictví.

5 SUMARIZACE VÝSLEDKŮ TEORETICKÉ ČÁSTI

Sebepojetí v této práci chápeme jako integrující složku lidské osobnosti, která se stává ze tří složek (kognitivní, emoční, motivační), je-li jsou multifacetové, hierarchické, dynamické a fenomenologicky splývající. Příkladem dynamiky sebepojetí je poznatek, že komplexní kognitivní schémata mohou sloužit jako ochrana emoční složky sebepojetí, tzv. sebeúcty. V dynamice sebepojetí se uplatňuje také dualita potěšení a sebepečení a konzistence. Někdy je účelné kognitivní aspekty sebepojetí, tj. informace o sobě samém, upravit za pomoci odborníka, který může uplatňovat širokou paletu psychologických technik, z nichž některé se kryjí s andragogickými metodami.

Výhodnou stránkou udržení pozitivní sebeúcty je být přímě objektivní v procesu sebepoznání, tj. dosáhnout relativně vysoké míry shody mezi kognitivními obsahy sebepojetí a realitou, jak ji požívají druzí lidé v našem životě. Stabilita sebeúcty může být ovlivněna také například tím, jak moc pokládáme lidské intelektové schopnosti za konstantní, resp. ovlivnitelné tréninkem.

Pojem sebepoznání má styčné body s fenomenologií, reflexí, sebereflexí, introspekcí. Lze rozlišovat různé úrovně informací, které mohou být nedostupné procesům sebepoznání, ale na které lze s využitím adekvátních technik získat náhled. Proces sebepoznání brání různé psychologické bariéry, například egocentritu. Některé autoři předkládají přesvědčivé důkazy o tom, že lidská schopnost sebeposouzení je povětšinou nepěsňá. Existuje řada technik, s jejichž pomocí lze sebepoznání kultivovat. Jsou to například techniky stavějící na psychologických poznátcích, manažerské techniky, poznatky z literatury osobního rozvoje a poznatky vzešlé z pětifaktorového modelu osobnosti.

Pětifaktorový model osobnosti podává vyerpávající pohled na lidskou osobnost pomocí rysů neuroticismu, svdomitosti, otevřenosti vizičnosti, pívivosti a extravertze. Jde o vdecky dobře zakotvenou sadu poznatků, které byl vytýkán ateoretický přístup, proefl později vznikla pětifaktorová teorie osobnosti. Byly prokázány významné korelace mezi rysy z tohoto modelu a profesním výkonem. Z hlediska některých autorů lze data z pětifaktorového přístupu získaná dotazníky chápat jako generalizované sebepoznání. V dci poukazují na zásadní rozdíly mezi generalizovaným sebepojetím a momentální introspekcí.

Lidé s vysokou mírou neuroticismu zakou- ejí ve srovnání s ostatními více distresu, p i emfl vztah mezi dispozi ní m neuroticismem a proflívanou zát flí se ukazuje být t sn j-í u skupiny charakterizované sníflnou schopností diferenciaci mezi ohroflujícími a neohroflujícími podn ty, tendenci k astému uflívání perseverace a dominantní reakce, relativn pomalým a prom nlivým reak ní m asem, mén rozvinutou schopností sebe ízení.

Afl 50 % neklinické populace je disponováno k astému p ehlcení emocemi, což je reprezentativní p íklad nedostatku sebe ízení. Schopnost usm r ování psychického d ní a chování, tj. sebe ízení, je spoluur ována raným temperamentem.

Sociáln -kognitivní p ístup k sebe ízení kombinuje situa ní a dispozi ní determinanty sebe ízení. Manaflerský p ístup k sebe ízení se v nuje návyk m a technikám, s jejichfl pomocí lidé p edev-ím v profesním flivot efektivn dosahují vyty ených cíl . Tzv. literatura osobního rozvoje p edkládá rozli né p ístupy k sebe ízení a íní tak populariza ní m zp sobem, ímfl cílí na velmi íroké publikum.

V p tifaktorové teorii osobnosti je sebe ízení asto spojováno s nízkým neuroticismem a vysokou sv domitostí. Pomocí rys z p tifaktorové teorie lze p edvídat také nap . ambicióznost, vnímanou osobní ú innost, mnoflství paraleln realizovaných projekt , systemati nost i tendenci k prokrastinaci.

Lidské kultury se odli-ují v mí e individualismu, což se promítá i do sebepojetí p íslu- ník jednotlivých kultur. Hypoteticky míra kulturního individualismu ur uje vhodnost a nevhodnost sebepoznávacích technik.

Stanovíme-li vysokou míru neuroticismu jako prediktor situa ního (sebe) posuzování a míru otev enosti v í zku-enosti jako obecn j-í prediktor sebeposuzování, pak m flme díky národním výzkum m s BIG 5 uvaflovat o mezikulturních rozdílech ve schopnosti sebepoznání. Podobn m flme jednotlivé kultury srovnávat také co do schopnosti sebe ízení.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 CÍLE A METODA VÝZKUMU

V analytické části budou ověřeny některé poznatky z teoretické části práce. Za cíl jsme si vytkli ověřit celkem 5 výzkumných hypotéz s využitím standardizovaného testového nástroje, NEO osobnostního inventáře. Jako doplňkovou metodu jsme zvolili dvě otázky vlastní konstrukce.

6.1 NEO osobnostní inventář

NEO osobnostní inventář podle NEO-PI-R Costy a McCrae vydalo v 1. českém vydání Testcentrum v roce 2004. Inventář sestává z 240 položek, které tvoří 5 –kál odpovídajících pětifaktorové teorii osobnosti. Na položky inventáře se odpovídá pomocí pětibodové –kály likertovského typu (od švábec nevystihuješ po šupln vystihuješ). Doba administrace testu se pohybuje kolem 45 minut. K dispozici je verze pro sebesouzení (Forma S) a verze pro souzení druhé osoby (Forma J), emufl odpovídají i formulace testových položek.¹¹⁹

6.1.1 Interpretace NEO osobnostního inventáře

Skály a sub-skály NEO osobnostního inventáře (dále NEO) obsahují osobnostní charakteristiky s normálním (Gaussovým) rozložením. V tina respondent spadá do blízkosti průměru. Extrémní hodnoty potom indikují vyší pravděpodobnost výskytu charakteristických projevů chování a jednání souvisejících s polem té které –kály nebo sub-skály. Výsledné T skóry lze interpretovat následujícím způsobem (srov. legenda k tab. 6):

- T = 34 a níže: velmi nízký skór (přibližně 7 % obyvatelstva).
- T = 35-44: nízký skór (přibližně 24 % obyvatelstva).

¹¹⁹ NEO osobnostní inventář : podle NEO-PI-R P. T. Costy a R. R. McCrae. HOGREFE a TESTCENTRUM, s.r.o. Testcentrum [online]. 2004 [cit. 2013-12-18]. Dostupné z: <http://www.testcentrum.com/testy/neo-pi-r>

- T = 45-55: střední skóre (cca 38 % obyvatelstva).
- T = 56-65: vysoký skóre (cca 24 % obyvatelstva).
- T = 66 a vyšší: velmi vysoký skóre (cca 7 % obyvatelstva).¹²⁰

Hlavní škály NEO byly popsány v kap. 2.2, nyní se zaměříme na jednotlivé sub-škály.

Tabulka 6: Charakteristiky vyjadřující sub-škály neuroticismu

N: neuroticismus	
Charakteristiky jedince s vysokým skóre	Charakteristiky jedince s nízkým skóre
<p>N1: úzkostnost</p> <p>úzkostný, napjatý, ustrašený, znepokojený, nervózní, bázlivý, neklidný</p>	<p>uvolněný, nebojácný, klidný, neohrožený, pohodový</p>
<p>N2: hněvost-hostilita</p> <p>vzneslivý, prchlivý, výbušný, frustrovaný, podrážděný, horkokrevný, prudký, mrzutý, nevrlý, špatně naladěný, snadno rozhněvatelný, zaháklý, zatrpklý</p>	<p>vyrovnaný, není urážlivý</p>
<p>N3: depresivnost</p> <p>ustaraný, depresivní, plný obav, bez naděje, skleslý, sklíčený, deprimovaný, smutný, pesimistický, v domýšlivý, sekarohlídský, trudnomyslný, zádušný</p>	<p>radostný, dobře naladěný, plný naděje, bez starostí, důvěřující si</p>
<p>N4: rozpačitost</p> <p>nesmělý, stydlivý, plachý, ostýchavý, lehce upadne do rozpak</p>	<p>sebejistý, nenucen se bavit s druhými, sebejistý ve společenském styku, nic si nedělá z toho, když si z něho druzí dělají</p>

¹²⁰ H. EBÍ KOVÁ, M. NEO-PI-R : NEO osobnostní inventář (podle NEO-PI-R P.T.Costy a R.R.McCrae). 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2004, s. 18. ISBN 80-86471-27-6.

	legraci
<p>N5: impulzivnost</p> <p>touffící po pofitcích, pudový, impulzivní, nekontrolující se, neschopný odolávat poku-ení</p>	<p>vysoká frustra ní tolerance, kontrolující se, odolávající poku-ení, ukázn ý</p>
<p>N6: zranitelnost</p> <p>stresovaný, bezmocný, podléhající pani-ce, p ecitliv lý, málo odolný v í stresu, zranitelný</p>	<p>zachovává si chladnou hlavu, nic se ho nedotkne, odolný v í stresu, emocionál-n stabilní, nezdolný, hned tak n co jej nevyvede z míry</p>

Zdroj: H EBÍ KOVÁ, M. NEO-PI-R : NEO osobnostní inventá (podle NEO-PI-R P.T.Costy a R.R.McCraee). 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2004, s. 27-28. ISBN 80-86471-27-6.

Tabulka 7: Charakteristiky vyjad ující sub-kály extraverte

E: extroverze	
Charakteristiky jedinc s vysokým skó-	Charakteristiky jedinc s nízkým skórem
<p>E1: v elost</p> <p>p átelský, kamarádský, laskavý, vlídný, milý, v elý, pohostinný, srde ný, zdvo i-lý, osobní</p>	<p>nep átelský, chladný, rezervovaný, nepo-hostinný, nezdvo ilý, neosobní, nep í-stupný, upjatý, zdrflienlivý, odm ený, váfný</p>
<p>E2: drufnost</p> <p>upovídaný, drufný, spole enský, má hodn p átel, komunikativní, hovorný, povídavý, vyhledává kontakt s druhými, zábavný, sdílný</p>	<p>drflí si odstup, málomluvný, zamlklý, samotá ský, ostýchavý, obtífln se se-znamuje, uzav ený, nesdílný, drflí se v ústraní, dává p ednost samot , nezajímá se o sociální kontakty</p>

<p>E3: asertivita</p> <p>rozhodný, dominantní, odhodlaný, v d- í, sebev domý, silný, mající p evahu, d razný, sebesazující se</p>	<p>nerozhodný, slabý, chová se nenápadn , váhavá, drflí se v pozadí, nerad vede dru- hé, neprosazuje se</p>
<p>E4: aktivnost</p> <p>aktivní, energický, ilý, horlivý, flivý, usp chaný, hektický, rychlý, vitální, plný energie</p>	<p>poklidný, up ednost uje pozvolné tempo, flije beze sp chu, pomalý, pasivní, nesp - chá</p>
<p>E5: vyhledávání vzru-ení</p> <p>touflí po dobrodruftví, hazarduje, touflí po vzru-ujících záflitcích, riskuje, senza- cechtivý, podnikavý, odválný, sm lý, vyhledává intenzivní podn ty</p>	<p>opatrný, obez etný, uváflivý, rozválný, vyhýbá se záflitk m a silným podn t m, nezajímá se o senzace</p>
<p>E6: pozitivní emoce</p> <p>rozverný, schopen se nadchnout pro druhé, entuziastický, extatický, veselý, radostný, veselé myslí, dob e nalad ný, hned se rozesm je</p>	<p>umírn ný, kontroluje své emoce, váflný, seriózní, nenadchne sebe ani druhé, v ci ho nechávají chladným, nezú astn ný</p>

Zdroj: H EBÍ KOVÁ, M. NEO-PI-R : NEO osobnostní inventá (podle NEO-PI-R P.T.Costy a R.R.McCraee). 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2004, s. 28. ISBN 80-86471-27-6.

Tabulka 8: Charakteristiky vyjadující sub-kály otevřenosti v i zku-enosti

O: otevřenost v i zku-enosti	
Charakteristiky jedinc s vysokým skó-	Charakteristiky jedinc s nízkým skórem
<p>O1: fantazie</p> <p>originální, nápaditý, vynalézavý, obrazotvorný, divotipný, duchaplný, vtipný, tvořivý, originální, kreativní, tvůrčí, s bohatou fantazií, snilek, s flivou představitivostí</p>	<p>bez originálních nápadů, bez fantazie, povrchní, praktický, realistický, netvořivý, nedivotipný, nemá představitivost</p>
<p>O2: estetické proflívání</p> <p>vnímavý, citlivý k vnímání umění, se smyslem pro umění a krásu, múzický, umělecky zaměřený, poetický, uchvácený uměním a krásou</p>	<p>necitlivý, nesenzitivní, střízlivý, orientovaný v cizí</p>
<p>O4: novátorské innosti</p> <p>flexibilní, průflný, rád experimentuje, zkouší nové věci, vyhledává nové aktivity, dává přednost změnám a neznámému</p>	<p>upřednostuje známé, vyzkoušené a zafixované, tflkopádný, nepřízbovívý, bez flexibility,</p>
<p>O5: ideje</p> <p>analytický, touflící po vřdění, vřdichtivý, myšlenkově bohatý, širokými zájmy, baflící po vřdění, zřídavý, racionální, s intelektuálními zájmy, zajímající se o teorie</p>	<p>orientovaný na fakta, bez intelektuálních zájmů, nenápaditý, nezajímá se o intelektuální témata, pragmatický, praktický</p>
<p>O6: hodnoty</p> <p>otevřený, předstupný, kritický, liberální, nekonformní, progresivní, tolerantní, nedogmatický, nezaujatý, nepředpojatý, nestranný</p>	<p>dogmatický, protipokrokový, konformní, konzervativní, rigidní, zpátenický, tradicionalistický, nekritický, zaujatý, předpojatý</p>

Zdroj: H. EBÍ KOVÁ, M. NEO-PI-R : NEO osobnostní inventára (podle NEO-PI-R P.T.Costy a R.R.McCrae). 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2004, s. 28-29. ISBN 80-86471-27-6.

Tabulka 9: Charakteristiky vyjad uující sub-kály p ív tivosti

P: p ív tivost	
Charakteristiky jedinc s vysokým skó-	Charakteristiky jedinc s nízkým skórem
<p>P1: d v ra</p> <p>bezelstný, dobromyslný, d v ív ý, naivní, bláhový, d tinský</p>	<p>podez ívavý, ned v ív ý, skeptický, cynický, pochybova ný</p>
<p>P2: up ímnost</p> <p>up ím ný, p ím ý, p ímo arý, poctivý, estný, nestrojený, pravdomluvný</p>	<p>lstivý, záludný, úsko ný, potutelný, vy-po ítavý, mazaný, vychytralý, ost ílený, vykutálený, kalkulující, manipulující, rafinovaný, neup ím ný, nepoctivý, ne ístý, nev rohodný, nepravdomluvný, pro-hnaný</p>
<p>P3: altruismus</p> <p>altruistický, nezi-tný, nesobecký, p ípra-vený pomáhat, ohleduplný, úslužný, ochotný</p>	<p>egoistický, egocentrický, zi-tný, sebes-t edný, sobecký, neochotný, neúslužný</p>
<p>P4: poddajnost</p> <p>vst ícný, dobromyslný, poddajný, povol-ný, ústupný, shovívavý, mírný, vlídny, pokorný, smí livý, ustupující, nekon-fliktní</p>	<p>tvrdohlavý, pali atý, svéhlavý, sarkastic-ký, jízlivý, kousavý, u-t pa ný, svárlivý, ha-te ív ý, neústupný, nekompromisní, neúprosný, bezohledný, nesmi itelný, konfliktní</p>
<p>P5: skromnost</p> <p>skromný, nenáro ný, spokojený s málem, zdr ílenlivý, skromn vystupují-cí</p>	<p>chlubivý, arogantní, je-ítný, nafoukaný, namy-lený, py-ný, narcistický, vychlou-ba ný, samolibý</p>

P6: jemnocit	
milosrdný, velkorysý, dobrotivý, dobroinný, humánní, soucitný, charitativní, útrpný, lidský, lidumilný, uznalý, dobrosrde ný, -lechetný	p ísný, tvrdý, zatvrzelý, nemilosrdný, bezcitný, chladný, nelidský, mizantropický, nep átelský k lidem, nelítostný

Zdroj: H EBÍ KOVÁ, M. NEO-PI-R : NEO osobnostní inventá (podle NEO-PI-R P.T.Costy a R.R.McCraee). 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2004, s. 29-30. ISBN 80-86471-27-6.

Tabulka 10: Charakteristiky vyjad ující sub-kály sv domitosti

S: sv domitost	
Charakteristiky jedinc s vysokým skó-	Charakteristiky jedinc s nízkým skórem
S1: zp sobilost	
efektivní, informovaný, kompetentní, výkonný, p ípravený, vysoce si cení svých schopností	nízke oce ování vlastních schopností, nekompetentní, neefektivní, neplánovitý, bezplánovitý
S2: po ádkumulovnost	
Po ádný, po ádkumulovný, systematický, metodický, istotný, puntí ká ský, pedantický, pedantský, pe livý, bedlivý	nedbalý, ledabylý, nechává v-e odfláknu-té, nepo ádný, v ci a zálefitosti má neuspó ádané, nep esný, nepe livý, nesystematický, chaotický
S3: zodpov dnost	
soust ed ný, zodpov dný, sv domitý, v domý si povinností, v rný zásadám/princip m, v domý si vlastní odpově dnosti, spolehlivý	nenucený, laxní, lhostejný, lehkomyšlný, lehkováfný, nedodrfluje zásady/principy, nespolehlivý, nezodpov dný

<p>S4: cílev domost</p> <p>pracovitý, prácechtivý, d lný, vyhledává si práci, snaflivý, nevadí mu námaha, ctifládstivý, ambiciózní, horlivý, snaflivý, pilný, p i inlivý, motivovaný, cílev domý, workoholický</p>	<p>-títí se práce, pohodový, líný, lenivý, nemotivovaný, bezcílý</p>
<p>S5: disciplinovanost</p> <p>vytrvalý, neústupný, d sledný, disciplinovaný, neúnavný, se silnou v lí</p>	<p>nestálý, vrtkavý, hedonistický, ned sledný, nesoust ed ný, nedisciplinovaný, se slabou v lí</p>
<p>S6: rozhodnost</p> <p>rozváflný, pozorný, uváflivý, obez etný, prozíravý, opatrný, kaflde rozhodnutí promý-lí</p>	<p>nerozváflný, d lá ukvapená rozhodnutí, zbrklý, nepozorný, neuváflivý, rozhoduje se spontánn</p>

Zdroj: H EBÍ KOVÁ, M. NEO-PI-R : NEO osobnostní inventá (podle NEO-PI-R P.T.Costy a R.R.McCraee). 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2004, s. 30-31. ISBN 80-86471-27-6.

NEO skýtá také pokro ilé moflnosti interpretace souvislostí mezi -kálami, nap . je moflné z n j švy ístõ míru orientace na výkon, cofl je konstrukt hojn zkoumaný od 50. let minulého století, kdy se mu pr kopnický v noval McClelland.¹²¹ Orientace na výkon do zna né míry koresponduje se sebe ízením vymezeným vysokou sv domitostí a nízkým neuroticismem.

¹²¹ H EBÍ KOVÁ, M. NEO-PI-R : NEO osobnostní inventá (podle NEO-PI-R P.T.Costy a R.R.McCraee). 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2004, s. 34. ISBN 80-86471-27-6.

V příručce¹²² se uvádí, že pokud je nám známým predikce úspěšnosti jedince v situacích, kdy je nezbytné soutěžit s jinými lidmi, je vhodné kromě úrovně svádění posuzovat také míru neuroticismu, především skóre v sub-skále N4: rozpačitost.

Tabulka 11: Orientace na výkon

		Neuroticismus (N4: rozpačitost)	
		Nízký skóre	Vysoký skóre
Svědomitost	Nízký skóre	Tito jedinci mohou odmítat obvyklé nebo obecně přijímané způsoby, jak si zajistit úspěch. Nejsou soutěživí nebo ambiciózní, ale vyznávají filozofii života tady a teď. Nejsou zaměřeni materialisticky, ale dávají přednost uspokojování vlastních vnitřních potřeb. Vlastnosti: <i>neformální, nesoutěživý, tolerantní, uvolněný.</i>	Tito jedinci se vyhýbají situacím, ve kterých se soutěží, protože hrozba prohry může zhoršit jejich pocity neschopnosti a ohrozit jejich sebeúctu. Mohou zažívat strach z úspěchu i z prohry. Zažívají úzkost v situacích, kdy se po nich vyžaduje výkon nebo plnění nějakých úkolů. Vlastnosti: <i>impulzivní, lehkomyšlný, požitkářský, nekritický, nestálý.</i>
	Vysoký skóre	Tito jedinci jsou orientovaní na výkon. Emocionálně stabilní, schopní, žene je touha po úspěchu. Stanovují si náročné úkoly a umí vše zorganizovat tak, aby je zvládli. Vlastnosti: <i>věcný, nezaopatřený vlastními emocemi, může působit jako robot, postupuje metodicky, úsporně, je disciplinovaný.</i>	Tito jedinci jsou soutěživí a ambiciózní, ale obávají se výsledků svého úsilí. Stanovují si náročné úkoly, protože věří, že když je splní, tak to bude navenek vypadat, že nejsou tak neschopní, jak si to o sobě myslí. Překážky a obtíže, které jim plnění cílů způsobuje vyvolávají strach a hostilitu. Vlastnosti: <i>úzkostlivě pečlivý, soutěživý, cílevědomý.</i>

Zdroj: H. EBÍ KOVÁ, M. NEO-PI-R : NEO osobnostní inventář (podle NEO-PI-R P.T.Costy a R.R.McCrae). 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2004, s. 34. ISBN 80-86471-27-6.

¹²² H. EBÍ KOVÁ, M. NEO-PI-R : NEO osobnostní inventář (podle NEO-PI-R P.T.Costy a R.R.McCrae). 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2004, s. 35. ISBN 80-86471-27-6.

7 VZOREK RESPONDENTŮ, JEHO VÝBĚR A OCHRANA SOUKROMÍ

Výzkumný vzorek, na němž byly ověřovány níže uvedené hypotézy, byl rozdělen na dvě skupiny. Zatímco první skupinu představovali lidé zaměstnaní, do druhé skupiny byli zařazeni lidé dlouhodobě nezaměstnaní, přičemž dlouhodobou nezaměstnanost jsme vymezili v souladu s definicí Mezinárodní organizace práce a EUROSTATu¹²³ jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců.

Skupina zaměstnaných byla rekrutována z řad zaměstnanců –eti společností s ručením omezením a z jedné organizace státního sektoru. Jména participantů a společností ponecháváme z pochopitelných důvodů v anonymitě. Skupina byla zvolena nenáhodně, uplatněným přitom byl princip dostupnosti a také jeden z principů výběru metodou šňohové koule¹²⁴ (konkrétně to, že jedinci svolní k participaci nominovali další kandidáty). Hlavními kritérii pro zařazení do výzkumu byla zaměstnanost, zletilost¹²⁵ a dostupnost. Prostřednictvím sociální sítě Facebook bylo osloveno celkem 37 osob, které nominovaly dalších 109 osob.

Při výběru respondentů do první skupiny tedy bylo celkem kontaktováno 146 osob, z nichž se k účasti ve výzkumu vyjádřilo odmítavě 93 osob (více než 63 %). Nejčastěji uváděným důvodem pro neúčast ve výzkumu byla zaneprázdněnost.

Skupina nezaměstnaných byla získána rovněž nenáhodně a s použitím analogických kritérií jako v případě skupiny zaměstnaných. Na Facebooku jsme kontaktovali 24 osob, které dále nominovaly 58 osob. Z celkem 82 oslovených participaci odmítlo 34 jedinců (více než 41 %). Přestože se jednalo o osoby oficiálně pracovní nevytížené, opět byla nejčastěji uváděným důvodem odmítnutí zaneprázdněnost. Souhrnně se výzkumu zúčastnilo 101 osob, z toho 50 mužů a 51 žen. Základní parametry výzkumného souboru jsou uvedeny v tab. 12.

¹²³ MIKUT, M. Dlouhodobá nezaměstnanost. In: Podpora sociálně-integrovaných politik a služeb [online]. 2005 [cit. 2013-12-20]. Dostupné z: <http://epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1>

¹²⁴ HARTNOLL, R., P. GRIFFITH, C. TAYLOR, V. HENDRICKS, P. BLANKEN, D. NOLIMAL, I. WEBER, M. TOUSSIRT a R. INGOLD. Příručka k provádění výběru metodou šňohové koule (snowball sampling). 1. vyd. Praha: Úřad vlády České republiky, 2003, s. 19. ISBN 80-867-3408-0.

¹²⁵ Jako minimální věk bylo stanoveno 22 let, čímž byla usnadněna interpretace NEO. Inventář totiž obsahuje normy od 14 do 21 let a normy od 22 let.

Tabulka 12: Základní parametry výzkumného souboru

	fieny	Muži	Celkem
Zam stnaní	28	25	53
Nezam stnaní	23	25	48
Celkem	51	50	101

Zdroj: autor práce (vlastní –et ení)

V kové rozp tí participant výzkumu bylo 22 aíl 59 let, p i emfl rozdíl mezi v kovými pr m ry zam stnaných a nezam stnaných iní po zaokrouhlení na jedno desetinné místo 3,5 roku. Následující tabulka uvádí podrobn j-í popis výzkumného souboru z hlediska v kových charakteristik.

Tabulka 13: Popisné charakteristiky výzkumného souboru z hlediska v ku

Skupina		Po et	Pr m r	Sm.	Minimum	Maximum
Zam stnanost	Ano	53	33,5	9,6	22	53
	Ne	48	37,0	8,9	22	59
Pohlaví	fieny	51	34,5	9,5	22	56
	Muži	50	35,9	9,2	22	59

Zdroj: autor práce (vlastní –et ení)

Jak jifl bylo uvedeno, zkoumaným osobám byla garantována ochrana osobních údaj . N kte í z participant se zajímali o výsledky výzkumu. Vzhledem k náro nosti individuální interpretací testových výsledk jsme p istoupili k asov úsporné variant , totiž on-line rozesílání údaj dle tzv. NEO souhrnu, který je sou ástí NEO ur ené k poskytnutí zp tné vazby respondent m. NEO souhrn p edstavuje dob e srozumitelnou interpretaci dosaflených T skór .

Například pokud osoba dosáhne T skóru 75 ve škále neuroticismu, dozví se, že se je možné charakterizovat takto: *šNáhylný(-á) k psychickému vyerpání, intenzivně prožívá strach, úzkost, obavy, obtížně zvládá stresové situace.*¹²⁶

¹²⁶ H. EBÍ KOVÁ, M. NEO-PI-R : NEO osobnostní inventář (podle NEO-PI-R P.T.Costy a R.R.McCrae). 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2004, s. 159. ISBN 80-86471-27-6.

8 VÝZKUMNÉ HYPOTÉZY

V této práci vycházíme z předpokladu, že schopnost sebepoznání je u normální populace přítomná, a proto je smysluplné aplikovat dotazníky zjišťující dlouhodobé osobnostní charakteristiky. Očekáváme tudíž alespoň určitou souvislost mezi sebeposouzením a posouzením druhým člověkem pomocí NEO.

Hypotéza 1: Statistická souvislost mezi sebeposouzením a posouzením druhým člověkem je alespoň určitá.

V kap. 3.1.4 jsme citovali výzkumy, podle kterých je schopnost sebe řízení asociována nejen s nízkým neuroticismem, ale též s vysokou mírou sv domitosti. Očekáváme dva hlavní fenomény: a) zamstnaní lidé mají zamstnaní proto, že vykazují ve srovnání s dlouhodob nezamstnanými lepší schopnost sebe řízení, kterou lze vymezit právě nízkým neuroticismem a vysokou sv domitostí; b) dlouhodob nezamstnaní lidé vykazují ve srovnání se zamstnanými vyšší míru neuroticismu také proto, že samotný fakt dlouhodobé nezamstnanosti je neurotizuje. Tímto předpokladem odpovídají hypotéza 2 a hypotéza 3.

Hypotéza 2: Zamstnaní vykazují ve srovnání s dlouhodob nezamstnanými nižší míru neuroticismu.

Hypotéza 3: Zamstnaní vykazují ve srovnání s dlouhodob nezamstnanými vyšší míru sv domitosti.

Teoretickou částí práce se prolíná indeterministické, šandragogicky rozvojové pojetí sebe řízení jako osobnostní charakteristiky. S odkazem na četné autory se lze domnívat, že schopnost sebe řízení je možná rozvíjet pomocí řady postupů a technik. V souvislosti s tímto předpokladem jsou postaveny hypotézy 4 a 5. Očekáváme, že lidé zamstnaní své schopnosti sebepoznání a sebe řízení ve srovnání s dlouhodob nezamstnanými více kultivují sebevzdáváním.

Hypotéza 4: Zamstnaní se ve srovnání s dlouhodob nezamstnanými více věnují problematice sebepoznání, přičemž nezáleží na tom, zda jde o psychologickou, manažerskou nebo jinou literaturu nebo jiné typy vzdáváním.

Hypotéza 5: Zaměstnaní se ve srovnání s dlouhodobě nezaměstnanými více vnují problematice sebeřízení, čímž máme na mysli studium odpovídající literatury, například angažování se v jiném relevantním typu nebo vzdělávání.

9 VÝSLEDKY KVANTITATIVNÍHO DOTAZNÍKOVÉHO TESTU

Devátá kapitola je rozdělena na dvě části. V první podkapitole je prezentována deskriptivní statistika, pomocí průměru, směrodatných odchylek (v tabulkách jako S. odch.), modus, medián, minimum (v tab. jako Min.) a maximum (v tab. Max.) jsou popsána získaná data. Návazně jsou prezentovány grafy, které znázorňují průměry škál a subškál NEO. Dále předkládáme graf s profily standardních skóre (T skóre). Druhá část deváté kapitoly je věnována samotnému ověření výzkumných hypotéz.

9.1 Popisná statistika souboru zaměřených

9.1.1 Účty

Tabulka 14: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty neuroticismu u zaměřených členů

	Průměr	S. odch.	Modus	Medián	Min.	Max.
N1: úzkostnost	16,8	6,1	23	17,5	4	25
N2: hněvost-hostilita	14,5	7,2	14	15	2	30
N3: depresivnost	11,0	5,4	10	10	4	25
N4: rozpačitost	16,2	5,0	19	18	1	22
N5: impulzivnost	14,0	5,5	17	15	3	22
N6: zranitelnost	13,5	6,4	15	12	3	30
Neuroticismus	85,9	15,9	93	88,5	55	123

Zdroj: autor práce (vlastní test)

Tabulka 15: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty otevřenosti v řízkovosti u zaměstnaných žen

	Průměr	S. odch.	Modus	Medián	Min.	Max.
O1: fantazie	20,0	5,8	22	21	10	29
O2: estetické proflívání	24,8	5,7	23	25,5	10	32
O3: proflívání	22,5	6,1	19	22,5	6	31
O4: novátorské inovnosti	16,3	7,2	19	15,5	1	31
O5: ideje	16,1	6,2	20	16,5	2	30
O6: hodnoty	21,1	7,5	30	21	8	32
Otevřenost v řízk.	120,9	16,1	128	123	96	159

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Tabulka 16: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty sv domitosti u zaměstnaných žen

	Průměr	S. odch.	Modus	Medián	Min.	Max.
S1: zp sobilost	21,3	6,7	18	21,5	6	32
S2: po ádkumilovnost	20,3	5,9	17	20	9	32
S3: zodpov dnost	25	4,4	25	25	14	32
S4: cílev domost	20,1	6,5	23	19,8	5	32
S5: disciplinovanost	19,5	6,1	25	19	7	31
S6: rozváfnost	14,7	5,4	13	13	6	29
Sv domitost	120,9	12,5	118	120	99	147

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

9.1.2 Muff

Tabulka 17: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty neuroticismu u zaměstnaných muff

	Průměr	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
N1: úzkostnost	16,3	5,9	13	16	6	29
N2: hněvivost-hostilita	16,6	5,3	15	16	6	28
N3: depresivnost	12,6	6,1	15	12	2	24
N4: rozpačitost	14,2	6,3	17	16	2	23
N5: impulzivnost	18,2	6,1	15	18	2	29
N6: zranitelnost	11,5	3,9	13	13	4	17
Neuroticismus	89,4	13,7	93	93	65	111

Zdroj: autor práce (vlastní měření)

Tabulka 18: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty otevřenosti v řízkovnosti u zaměstnaných muff

	Průměr	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
O1: fantazie	16,3	7,0	5	16	5	32
O2: estetické proflívání	16,1	4,6	14	16	6	24
O3: proflívání	19,5	5,8	17	19	7	30
O4: novátorské in-nosti	14,8	4,3	17	15	6	23
O5: ideje	19,9	7,8	17	20	5	32
O6: hodnoty	21,6	4,4	24	22	13	32
Otevřenost v řízk.	108,2	13,7	85	106	85	140

Zdroj: autor práce (vlastní měření)

Tabulka 19: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty sv domitosti u zam staných mufl

	Pr m r	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
S1: zp sobilost	21,1	5,5	22	22	8	31
S2: po ádkumilov-	23,8	6,8	32	25	9	32
	19,0	4,7	22	19	11	29
S4: cílev domost	19,4	5,3	17	19	7	30
S5: disciplinovanost	18,6	5,0	21	19	6	27
S6: rozváflnost	17,7	5,4	17	17	6	31
Sv domitost	119,7	12,7	117	123	91	142

Zdroj: autor práce (vlastní –et ení)

9.1.3 Celá skupina zam staných

Tabulka 20: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty neuroticismu, otev enosti v í zku-
-enosti a sv domitosti u celé skupiny zam staných

	Pr m r	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
Neuroticismus	87,6	14,9	93	90	55	123
Otev enost v í zk.	114,9	16,2	106	114	85	159
Sv domitost	120,3	12,5	118	122	91	147

Zdroj: autor práce (vlastní –et ení)

9.2 Popisná statistika souboru nezaměstnaných

9.2.1 ženy

Tabulka 21: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty neuroticismu u nezaměstnaných žen

	Průměr	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
N1: úzkostnost	22,0	5,0	17	21	16	32
N2: hněvivost-hostilita	18,6	5,8	17	17	7	31
N3: depresivnost	20,3	6,9	17	21	6	32
N4: rozpačitost	16,6	6,6	9	18	4	26
N5: impulzivnost	20,5	5,1	23	22	6	28
N6: zranitelnost	17,9	4,3	18	18	10	27
Neuroticismus	116,4	13,0	117	119	86	134

Zdroj: autor práce (vlastní měření)

Tabulka 22: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty otevřenosti v řízkovosti u nezaměstnaných žen

	Průměr	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
O1: fantazie	18,5	6,5	22	20	5	28
O2: estetické proflívání	22,9	6,6	32	23	10	32
O3: proflívání	20,2	6,8	21	21	6	31
O4: novátorské in-nosti	15,6	7,8	13	15	1	29
O5: ideje	20,2	7,0	22	22	8	31
O6: hodnoty	14,3	5,8	15	15	4	26
Otevřenost v řízk.	111,7	25,0	119	118	56	153

Zdroj: autor práce (vlastní měření)

Tabulka 23: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty sv domitosti u nezaměstnaných žen

	Průměr	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
S1: zp sobilost	19,0	7,0	20	20	5	32
S2: po ádkumulov-	24,7	4,5	24	24	14	32
S3: zodpov dnost	20,1	5,5	23	20	11	32
S4: cílev domost	18,7	5,4	16	18	10	29
S5: disciplinovanost	14,6	5,3	13	13	5	25
S6: rozvářnost	19,4	6,5	25	19	10	31
Sv domitost	122,7	13,5	122	122	98	154

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

9.2.2 Muži

Tabulka 24: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty neuroticismu u nezaměstnaných mužů

	Průměr	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
N1: úzkostnost	18,4	4,8	15	18	8	28
N2: hn vřivost- hostilita	15,1	5,9	11	14	6	30
N3: depresivnost	15,2	5,4	16	16	4	27
N4: rozpa itost	14,4	6,3	17	16	1	24
N5: impulzivnost	21,6	4,6	18	18	4	25
N6: zranitelnost	17,0	5,8	18	18	4	27
Neuroticismus	96,8	10,6	94	96	79	119

Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Tabulka 25: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty otevřenosti v i zku-enosti u nezam stnaných mufl

	Pr m r	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
O1: fantazie	14,8	7,4	11	14	4	30
O2: estetické profilování	16,2	5,8	17	17	6	26
O3: profilování	20,3	4,7	19	19	12	29
O4: novátorské in-nosti	15,0	5,5	21	15	4	25
O5: ideje	18,0	6,1	13	17	8	32
O6: hodnoty	17,9	5,8	12	17	10	30
Otev enost v i zk.	102,2	14,4	94	99	80	142

Zdroj: autor práce (vlastní -et ení)

Tabulka 26: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty sv domitosti u nezam stnaných mufl

	Pr m r	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
S1: zp sobilost	20,7	6,2	22	22	8	31
S2: po ádkumilov-	23,4	6,2	17	25	10	32
S3: zodpov dnost	19,4	5,2	22	19	10	29
S4: cílev domost	20,6	5,8	19	20	10	32
S5: disciplinova-	18,7	5,1	21	20	9	27
S6: rozváflnost	15,3	5,3	14	15	3	26
Sv domitost	117,5	10,9	116	116	102	143

Zdroj: autor práce (vlastní -et ení)

9.2.3 Celá skupina nezaměstnaných

Tabulka 27: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty sv domitosti u celé skupiny nezaměstnaných

	Průměr	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
Neuroticismus	106,2	15,3	119	108	79	134
Otevřenost v i zk.	106,8	20,5	94	104	56	153
Sv domitost	120,3	12,4	131	119,5	98	154

Zdroj: autor práce (vlastní –et ení)

9.3 Popisná statistika celého výzkumného souboru

Tabulka 28: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty neuroticismu u celého souboru

	Průměr	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
N1: úzkostnost	18,3	5,8	18	18	4	32
N2: hnvivost-hostilita	16,2	6,3	17	16	2	31
N3: depresivnost	14,6	6,8	10	14	2	32
N4: rozpa itost	15,4	6,0	18	17	1	26
N5: impulzivnost	17,2	5,8	17	18	2	29
N6: zranitelnost	14,9	5,8	18	15	3	30
Neuroticismus	96,4	17,7	93	95	55	134

Zdroj: autor práce (vlastní –et ení)

Tabulka 29: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty otevřenosti v i zkú-enosti u celého souboru

	Průměr	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
O1: fantazie	17,5	6,9	22	19	4	32
O2: estetické profilování	20,1	6,9	17	20	6	32
O3: profilování	20,7	5,9	19	21	6	31
O4: novátorské in-nosti	15,4	6,3	11	15	1	31
O5: ideje	18,5	6,9	20	19	2	32
O6: hodnoty	18,9	6,6	17	18	4	32
Otevřenost v i zk.	111,0	18,8	119	109	56	159

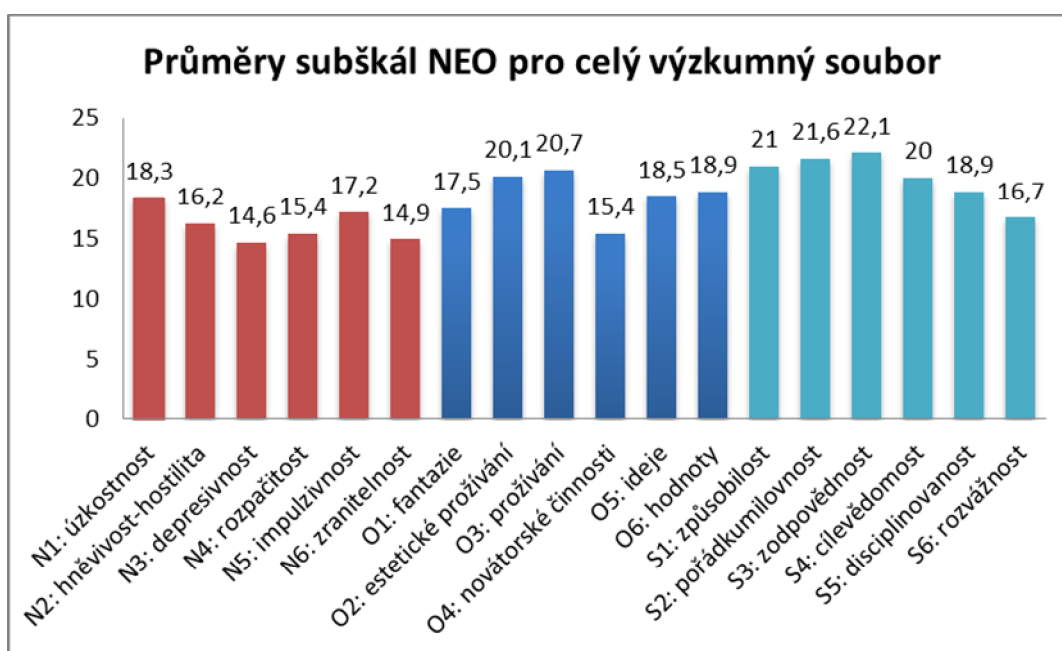
Zdroj: autor práce (vlastní –et ení)

Tabulka 30: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty sv domitosti u celého souboru

	Průměr	Sm.	Modus	Medián	Min.	Max.
S1: zp sobilost	21,0	6,4	22	22	4	32
S2: pořádkumilov-	21,6	6,7	17	21	5	32
S3: zodpovědnost	22,1	5,5	22	22	10	32
S4: cílev domost	20,0	5,8	23	20	5	32
S5: disciplinovanost	18,9	5,4	21	19	6	31
S6: rozvážnost	16,7	5,9	13	17	3	31
Sv domitost	120,3	12,4	122	120	91	154

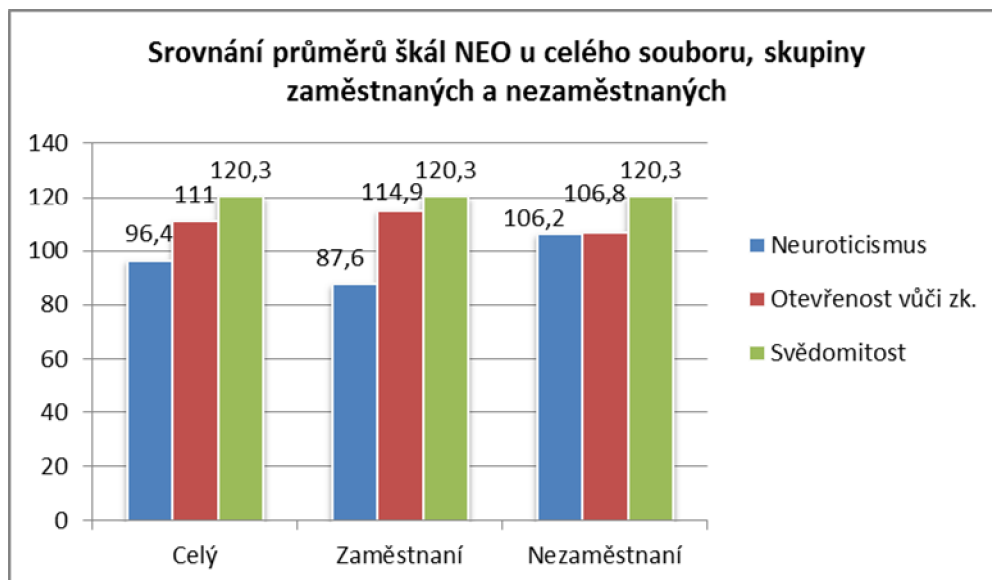
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf 1: Průměry subškál NEO



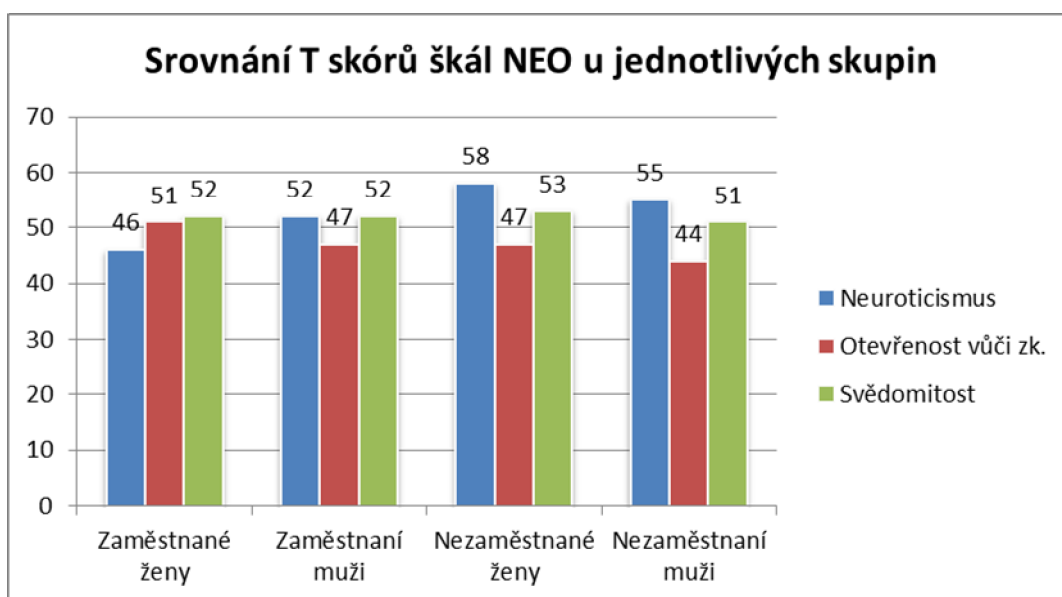
Zdroj: autor práce (vlastní šetření)

Graf 2 : Průměry škál NEO



Zdroj: autor práce (vlastní –et ení)

Graf 3: T skóry škál NEO



Zdroj: autor práce (vlastní –et ení)

Zaměstnané ženy a zaměstnaní muži z našeho výzkumného souboru vykazují střední skóre ve všech sledovaných rysech. Nezaměstnané ženy skórovaly středně v otevřenosti vůči zkušenosti a ve svědomitosti, zatímco v neuroticismu lze jejich průměrný skóre interpretovat jako vysoký. Nezaměstnaní muži skórovali níže (byť hraniční)

v otevřenosti v i zku-enosti, st edn ve sv domitosti a také v neuroticismu (zde jde op t o hrani ní skór).

Výzkumný soubor je ov-em nedostate n velký, abychom mohli p ikládat takové analýze váhu; v p ípad jednotlivých kategorií se pohybujeme do 30 proband .

9.4 Ov ování výzkumných hypotéz

9.4.1 Hypotéza 1

Hypotéza 1¹²⁷ byla ov ována na celém souboru zam stnaných, jelikož pouze v p ípad této skupiny byl ve v-ech p ípadech dostupný n kdo druhý, kdo testovanou osobu znal a mohl k jejímu sebesouzení komplementárn vyplnit formu NEO ur enou k posouzení jiným lov kem. Ve v-ech p ípadech se jednalo o kolegu ze zam stnání, který sám participoval na výzkumu. Typicky tak docházelo k situaci, kdy jeden lov k vypl oval dva inventá e, jeden za sebe a druhý jako posouzení kolegy (nezabývali jsme se tím, zda docházelo k mezipohlavní shod).

Tabulka 31: Srovnání pr m r sebesouzení a posouzením jiným lov k a korelace hodnot

	Pr m r sebesouzení	Pr m r posouzení ji-	Korelace
Neuroticismus	87,6	85,8	0,51
Otev enost v i zk.	114,9	107,7	0,56
Sv domitost	120,3	103,4	0,32

Zdroj: autor práce (vlastní -et ení)

¹²⁷ Statistická souvislost mezi sebesouzením a posouzením druhým lov kem je alespo st ední.

Tabulka 32 - Pásma síly asociace podle velikosti korelačního koeficientu r ¹²⁸

Síla asociace	Korelace
Malá	0,1-0,3
Střední	0,3-0,7
Velká	0,7-1,0

Zdroj: autor práce (vlastní –et ení)

Interpretujeme-li získané korelace s pomocí tab. 33, docházíme k tomu, že v případě neuroticismu a otevřenosti v závislosti na úrovni je shoda mezi sebeposouzením a posouzením druhým člověkem střední. V případě sv domitosti získáváme hodnotu hranic, která se nachází na pomezí mezi střední a malou silou asociace. **Hypotéza 1 se tedy potvrdila.**

9.4.2 Hypotéza 2

Testování hypotézy 2¹²⁹ předcházely testy normality distribuce dat a testy rovnosti rozptylů.

Nejprve jsme pomocí Shapiro-Wilkova testu¹³⁰ ověřovali, zda získaná data ohledně neuroticismu odpovídají Gaussovu normálnímu rozložení. Pro data na škále neuroticismu u zaměřených i nezaměřených konstatujeme, že s pravděpodobností 95 % vykazují normální distribuci.

Návazně jsme využili dvouvýběrový F-test pro rozptyl dat škály neuroticismu u zaměřených a nezaměřených:

- $F = 0,948$
- $F_{krit} = 0,622$

Jelikož byl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi rozptyly (tj. $F > F_{krit}$), pokračovali jsme aplikací dvouvýběrového t-testu s nerovností rozptylů :

¹²⁸ HENDL, J. P. *Ohled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. Vyd. 2., opr. Praha: Portál, 2006, s. 246. ISBN 80-736-7123-9.

¹²⁹ Zaměřenání vykazují ve srovnání s dlouhodobě nezaměřenými nižší míru neuroticismu.

¹³⁰ Microsoft Excel 2010 umožní užití aplikaci tohoto testu po instalaci doplňku NumXL (Numerical Analysis for Excel).

- $t_{\text{Stat}} = -6,183$
- $t_{\text{krit}}(1) = 1,661$
- $t_{\text{krit}}(2) = 1,985$

Íslo t_{Stat} je nutno brát v absolutní hodnotě, a protože v tomto případě je $t_{\text{Stat}} > t_{\text{krit}}$, **hypotézu 2 se tedy potvrdila**. Tento statisticky významný rozdíl je patrný i opticky (viz grafy 2 a 3).

9.4.3 Hypotéza 3

Testování hypotézy 3¹³¹ proběhlo stejným postupem jako v případě předchozí hypotézy.

Shapiro-Wilkův test normality prokázal pro rozložení dat na škále sv domitosti u zam staných i nezam staných normální rozložení na hladině významnosti 0,05.

Navazující dvouvýběrový F-test pro rozptyl dat na škále sv domitosti u obou skupin přinesl tyto výsledky:

- $F = 1,017$
- $F_{\text{krit}} = 1,618$

Protože tentokrát nebyl zjištěn statisticky signifikantní rozdíl mezi výběrovými rozptyly (tj. $F < F_{\text{krit}}$), následovala aplikace dvouvýběrového t-testu s rovností rozptylů:

- $t_{\text{Stat}} = -0,003$
- $t_{\text{krit}}(1) = 1,661$
- $t_{\text{krit}}(2) = 1,985$

Protože $t_{\text{Stat}} < t_{\text{krit}}$, **hypotézu 3 jsme zamítli**. Nutno podotknout, že statistické výpočty byly spíše formalitou, neboť jak je patrné z grafu 2, průměrné skóre ve škále sv domitosti byly u zam staných a nezam staných totožné.

¹³¹ Zam staní vykazují ve srovnání s dlouhodobě nezam stanými vyšší míru sv domitosti.

9.4.4 Hypotéza 4

Vzhledem k povaze dat je k testování hypotézy 4¹³² zapotřebí aplikace jiného testu statistické významnosti. Participant jsme se ptali, zda se v posledních 3 měsících v nově publikované literatuře na téma sebepoznání¹³³ a obdrželi jsme následující etnosti.

Tabulka 33 - Zjištěné etnosti angažovanosti v problematice sebepoznání u zaměřených a nezaměřených za poslední 3 měsíce

Zaměřenost		Sebezpoznání v posledních 3 měsících	
		Ano	Ne
Ano	53	14	39
Ne	48	20	28
Celkem	101	34	67

Následně jsme vytvořili tabulky pozorovaných a očekávaných etností, které slouží jako vstupní data pro chí-kvadrát test v programu MS Excel 2010. Výsledek, tj. dosažená hladina statistické významnosti (v našem případě činila 0,105), byl porovnán s hodnotou 0,05. Jelikož platí, že $p = 0,105 > 0,05$, **zamítáme hypotézu 4**.

9.4.5 Hypotéza 5

Za účelem ověření hypotézy 5¹³⁴ byl vyuffit podobný postup jako v případě testování hypotézy předchozí. Participant byli dotazováni, zda se v posledních 3 měsících v nově publikované literatuře na téma sebeřízení¹³⁵. Výstupem tohoto dotazování byly následující etnosti.

Tabulka 34 - Zjištěné etnosti angažovanosti v problematice sebeřízení u zaměřených a nezaměřených za poslední 3 měsíce

Zaměřenost		Sebeřízení v posledních 3 měsících	
		Ano	Ne
Ano	53	47	6
Ne	48	38	10

¹³² Zaměřenost se ve srovnání s dlouhodobě nezaměřenými více v nové problematice sebepoznání.

¹³³ Konkrétní otázka byla doplněna ilustrativním výtem titulů, vzdělávacích akcí a internetových videí.

¹³⁴ Zaměřenost se ve srovnání s dlouhodobě nezaměřenými více v nové problematice sebeřízení.

¹³⁵ Konkrétní otázka byla doplněna ilustrativním výtem titulů, vzdělávacích akcí a internetových videí.

Celkem	101	85	16
---------------	------------	----	----

Znovu bylo nezbytné jako mezikrok vytvořit tabulky pozorovaných a očekávaných četností. Výsledek, tj. dosaženou hladinu statistické významnosti (nyní 0,191), jsme srovnali s hodnotou 0,05 a uzavřeli s tím, že **zamítáme hypotézu 5**, nebo $p = 0,191 > 0,05$.

10 SUMARIZACE A DISKUZE VÝSLEDKŮ ANALYTICKÉ ČÁSTI

Analytická část byla provedena na výzkumném vzorku o 101 dospělých lidech české národnosti, p i emfl byly dodrfleny etické normy, p edev-ím pak ochrana soukromí. Výzkumný vzorek jsme diferencovali zejména dle ne/zam stnanosti participant .

S využitím NEO osobnostního inventá e a dvou otázek vlastní výroby jsme ov ovali celkem 5 výzkumných hypotéz. Samotnému ov ování hypotéz p edcházely výpo ty ukazatel deskriptivní statistiky pro soubor zam stnaných, soubor nezam stnaných a také pro celý výzkumný soubor.

Hypotéza 1 p edvídala alespo st ední statistickou souvislost mezi sebesouzením a posouzením druhým lov kem, p i emfl nás s ohledem na dal-í hypotézy zajímaly 3 -kály NEO: neuroticismus, otev enost v i zku-enosti a sv domitost. Zji-t né hodnoty korela ního koeficientu (Pearsonovo r) variují mezi 0,32 a 0,56, a proto byla hypotéza 1 p ijata. Je t eba poznamenat, fl existují také jiné moflnosti, jak zji-ovat míru shody mezi sebesouzením a posouzením jiným lov kem.

Hypotéza 2 byla postavena na p edpokladu nifl-í míry neuroticismu u zam stnaných ve srovnání s dlouhodob nezam stnanými. Abychom mohli pouflít n kterou z parametrických metod statistiky, museli jsme ov it, zda mají získaná data normální rozloflení.

K testování normality je moflné pouflít adu postup , zvolili jsme Shapiro-Wilk v test, nebo jak uvád jí n které zdroje¹³⁶, ve srovnání s jinými testy se pro ná-ú el hodí relativn dobe. P i výb ru parametrického testu jsme se uchýlili k jedné z nejpouflívan j-ích metod, totiž Studentov t-testu. Jelikofl Student v t-test je k dispozici ve dvou variantách (pro shodné a neshodné rozptyly dat), bylo pot ebné stanovit, jaké rozptyly mají data na -kále neuroticismu u zam stnaných a nezam stnaných. Dvouvýb rovým t-test jsme zjistili statisticky významný rozdíl v nam ených hodnotách neuroticismu u zam stnaných a nezam stnaných, nezam stnaní skórovali v této -kále významn vý-e nefl lidé zam stnaní.

¹³⁶ Nap . Normality Test - Facts and Myths. In: NumXL: financial analytics made easy [online]. 2008-2013 [cit. 2013-12-27]. Dostupné z: <http://www.spiderfinancial.com/support/documentation/numxl/tips-and-tricks/normality-test-facts-and-myths>

Tento výsledek může mít důležitý význam. Vycházeli jsme z předpokladu, že lidé dlouhodobě nezaměstnaní jsou nezaměstnaní proto, že vykazují ve srovnání s lidmi zaměstnanými sníženou schopnost sebeřízení, která byla vedle nízké sv domitosti vymezena zvýšeným neuroticismem. Přikláníme se k vysvětlení, že míra neuroticismu významným způsobem ovlivňuje, zda si člověk udrží zaměstnání. Zůstává otázkou, do jaké míry jsou zvýšené hodnoty podmíněny například negativním psychickým stavem vyplývajícím z nezaměstnanosti.

Zajímavé by bylo analyzovat zkoumaný vztah v souvislosti s typy nezaměstnanosti (například souvislost mezi mírou neuroticismu a dobrovolnou nezaměstnaností). Zvýšené hodnoty neuroticismu u nezaměstnaných by mohly předznamenávat výrazněji zvýšené hodnoty v jiných, spíše momentální sebeposouzení zaznamenávajících, testech.

V rámci ověření hypotézy 3 byl uplatněn analogický postup jako v předchozím případě. Přestože se hypotéza nepotvrdila, je důležité si uvědomit, že korelace mezi sebeposouzením a posouzením druhým člověkem je v případě sv domitosti nejmenší, konkrétně na hranici mezi nízkou a střední korelací.

Optimálně je možné uvažovat o důvodu tohoto jevu, přikláníme se zde k variantě, že vysoká míra sv domitosti je ze všech tří zkoumaných osobnostních rysů (neuroticismus, otevřenost vůči zkušenosti, sv domitost) nejvíce sociálně fládoucí a tomuto lidé při sebeposouzení přispívali vlastní odhady (zatímco v případě posouzení druhým člověkem šlo o objektivnější náhled). A koliv data mají normální rozložení, zejména jsou zobrazená uvedeným způsobem.

Povaha dat poplatných hypotéze 4 a hypotéze 5 nás vedla k aplikaci chí-kvadrát testu. Mezi skupinami zaměstnaných a nezaměstnaných jsme v oblasti sebevzdělávání (sebepoznání, sebeřízení) neidentifikovali statisticky významné rozdíly. Poměrně překvapivý je nepoměr mezi sebevzděláváním v oblasti sebepoznání a sebevzděláváním v sebeřízení v neprospěch prvního jmenovaného. Zkoumané skupiny se v míře daného typu seberozvoje sice nelišily, neměly však šanci, že by například sebepoznání i sebeřízení v pracovním kontextu sehrávalo důležitou roli; je zapotřebí podrobnějších analýz.

PRAKTICKÁ A NÁVRHOVÁ ČÁST

11 APLIKACE NĚKTERÝCH POZNATKŮ Z TEORETICKÉ ČÁSTI PRÁCE

- K sebepoznání je nezbytné postupovat diferencovaně, například je užitečné očekávat, že různé skupiny se liší s ohledem na významové kategorie sebepopisu. Nerespektování tohoto poznatku může vést na pracovišti například k nedorozuměním a konfliktům.
- Reakce na pracovní vazbu jsou spolupodmíněny mírou sebeúcty konkrétního jedince. Je vhodné zvažovat dvě úrovně reakcí na pracovní vazbu, a sice reakce kognitivní a reakce emoční. Emoční a kognitivní reakce mohou být v rozporu.
- Je užitečné posuzovat, zda je sebepojetí konkrétního člověka tvořeno pouze několika schématy, která se obsahově překrývají. Pokud tomu tak je, jeho kompenzační možnosti jsou pravděpodobně ve srovnání s lidmi, kteří mají sebepojetí složené z více vzájemně nesouvisejících schémat, omezené. Lidé s takto omezenými kompenzačními možnostmi by v případě propuštění ze zaměstnání měli být primárními kandidáty na outplacement.
- Diagnostika osobních vodítek, jakýchsi individuálních standardů, může zásadním způsobem přispět k poznání motivace a emočního prožívání individua. Například odhalení nesmyslně vysokých nebo naopak extrémně nízkých standardů může mít v pracovním kontextu podstatný význam.
- Lidé zastávající názor, že inteligence (potažmo jiné lidské schopnosti) je konstantní, jsou ve výkonových situacích relativně více než ostatní ohroženi proflitek bezmocnosti s odpovídajícím behaviorálním korelátem. Důležité je také to, jak přesně jsme schopni posoudit vlastní rozumové schopnosti a lidé s méně přesným sebepoznáním, typicky jedinci nadhodnocující se, jsou ohroženi poklesem sebeúcty.
- V rámci sebepoznání může být užitečné rozlišovat tyto oblasti úvdomění v interpersonálních vztazích. Získání náhledu na dříve skryté informace o sobě může být východiskem pro osobnostní změnu. Bránit v tom může například egocentrita či benefiktance.
- Chyby, které děláme sami, je nejednou snazší identifikovat u druhých lidí.

- Sebepoznání lze kultivovat s pomocí různých přístupů, například psychoterapeuticky, manažersky i pomocí literatury osobního rozvoje. V současné době je k dispozici řada ucelených postupů i dílčích technik, které lze využít andragogicky.
- Pětifaktorový model skýtá mj. možnost predikce pracovní výkonnosti, spokojenosti i individuální kompatibility vzhledem k různým činnostem.
- V pracovním kontextu je vhodné si vědomat lidí, u nichž je těsně spojen neuroticismus a prožívaný distres, nebo ti jsou poměrně značně ohroženi pracovním selháním. Dané jedince je možné identifikovat na základě poznatků uvedených v teoretické části práce.
- V procesu sebeřízení může hrát důležitou roli mj. to, zda jedinec vztínovává pozornost spíše vlastním pocitům, práním a standardům, nebo tomu, jak ho vnímají druzí.
- Sebeřízení lze analyzovat a rozvíjet například s pomocí sociálně-kognitivního přístupu, manažerského přístupu i pomocí literatury osobního rozvoje. Za zvláštní přístup k sebeřízení lze pokládat pětifaktorovou teorii osobnosti, pomocí které je možné diagnostikovat a ovlivňovat mnohé aspekty sebeřízení v pracovním kontextu.
- Míra kulturního individualismu a další kulturně určené charakteristiky mohou stát za rozdíly v různých slofkách sebepojetí, což je vhodné zohledňovat při rozvoji sebepoznání a sebeřízení.
- Jednotlivé národy hypoteticky vykazují odlišnou schopnost sebepoznání a sebeřízení. Aplikujeme-li pětifaktorový model, relativně vyšší schopnost sebepoznání lze očekávat u Holanů, ŠJugoslávů a Němců. Co se týče interkulturních rozdílů ve schopnosti sebeřízení, je vhodné jít diferencovaným pohledem.

12 DOPORU ENÍ A APLIKACE N KTERÝCH POZNATK

- Mezi sebesouzením a posouzením druhým lov kem je v p ípad zachování anonymity st ední shoda, av-ak v p ípad posuzování charakteristik sociáln fládoucích doporu ujeme vyufflít více zdroj posouzení nebo vyufflívat metody, které ru-ivý efekt sociální desirability potla í.
- Samotná skute nost, fle je n kdo zam staný, významn zvy-uje pravd podobnost, fle doty ný bude ve srovnání s lov kem dlouhodob nezam staným vykazovat niř-í míru neuroticismu.
- Samotný fakt zam stanosti doty ného významn nezvy-uje pravd podobnost, fle ona osoba bude vykazovat vy-í míru sv domitosti neř lov k dlouhodob nezam staným; toto lze v-ak ve srovnání s p edchozím záv rem konstatovat s niř-í mírou jistoty.
- Je t eba mít na pam ti, fle sebevýpov di o rysech z p tifaktorového modelu odpovídají spí-e generalizovanému sebesouzení, které se m fle od momentálního sebesouzení li-it. Momentální sebesouzení je mořné zji-ovat pomocí ady metod.
- Prostý fakt, fle je osoba zam staná, z ejm významn nezvy-uje pravd podobnost, fle se daný lov k v nuje rozvoji sebezpoznání i sebe ízení více neř osoba dlouhodob nezam staná.
- Výzkum navazující na tuto práci by m l reflektovat a napravit její metodologické nedostatky. Doporu ujeme zejména znáhodn ý výb r základního souboru, získat v t-í výzkumný soubor, aby bylo mořné separátn analyzovat nap . rozdíly mezi pohlavími i vztahy mezi osobnostními prom nnými a jednotlivými druhy nezam stanosti.
- Z andragogického hlediska by bylo jist zajímavé srovnat p sobení jednotlivých p ístup k sebezpoznání a sebe ízení na tyto dovednosti, resp. posoudit efektivitu vzd lávacích program postavených na r zných p ístupech.
- Eventuální práce s nezam stanými s pomocí p tifaktorového modelu m fle vyufflívat normy pro nezam stané, které jsou dostupné na webových stránkách Testcentra.

13 ZÁVĚR

V předložené práci jsme se teoreticky zabývali sebepoznáním a sebeřízením, přičemž jsme oba koncepty osvětlili jak z hlediska nadřazeného konceptu sebepojetí, tak pomocí různých dílčích přístupů a poznatků.

První kapitola je věnována kognitivním, emocionálním a konativním aspektům sebepojetí. Zastavili jsme se také u tématu ontogeneze sebepojetí. Na základě prostudované literatury jsme formulovali názor, že jednou z podmínek efektivního sebeřízení je dostatečná míra náhledu na sebe sama neboli sebepoznání.

Problematika sebepoznání je rozpracována ve druhé kapitole, kde se věnujeme psychotherapeutickým, manažerským osobnostním rozvoje poznatkům. S ohledem na výzkumnou část je známy prostor věnován pětifaktorovému modelu osobnosti a jeho vztahům na problematiku sebepoznání.

Sebepoznání a sebeřízení jsou integrální součástí například Snyderovy teorie sebemonitorování, kterou zmíníme v úvodu této kapitoly. Analogicky k druhé kapitole pokračujeme seznámením s jednotlivými přístupy k sebeřízení. Uvádíme sociálně-kognitivní přístup, manažerský přístup a poznatky z literatury osobního rozvoje. Opět se více pozastavujeme u pětifaktorového modelu (resp. pětifaktorové teorie osobnosti), abychom finálně shrnuli nejdůležitější poznatky o sebeřízení v pracovním kontextu.

Není opomenut ani interkulturní pohled na sebepoznání a sebeřízení. Jako příklad kulturní podmíněné proměnné, která se promítá do lidského sebepojetí a v důsledku tedy do sebepoznání a sebeřízení, lze uvést míru společenského individualismu. Aby byla zachována kontinuita, zabýváme se opět relevantními poznatky získanými s pomocí pětifaktorové teorie osobnosti.

V analytické části práce byla operacionalizována vybraná teoretická východiska do celkem pěti hypotéz, které byly ověřovány na výzkumném souboru čítajícím přes sto osob. Výzkumný soubor jsme rozdělili do dvou podskupin – na zaměřené a dlouhodobě nezaměřené. Věm osobám jsme garantovali anonymitu.

Jedna z výzkumných hypotéz se zabývala přesností sebeposouzením, zbylé čtyři srovnávaly skupinu zaměřených s dlouhodobě nezaměřenými, jednak vzhledem k vybraným osobnostním rysům, jednak s ohledem na angažovanost v problematice

sebepoznání a sebe řízení. S využitím standardizovaného testového nástroje bylo získáno množství dat, jež jsme prezentovali pomocí ukazatel deskriptivní statistiky.

Samotné ověření výzkumných hypotéz se neobešlo bez postupů inferenční statistiky, přičemž dvě hypotézy byly potvrzeny. Diskutovány jsou nejen výsledky, ale též metodologické nedostatky výzkumu, přičemž lze uvést postup výběru participantů. Za velkou výhodu realizovaného výzkumu pokládáme aplikaci pětifaktorové teorie osobnosti, která je široce využívána nejen u nás, ale i v zahraničí.

V praktické části práce jsme navrhli sadu aplikací vycházejících z teoretické i analytické části práce. Většina navržených aplikací je formulována obecně a lze z nich vyvodit dílčí doporučení. Ani v sekci návrhové jsme nezanedbali interkulturní hledisko, a tak jsou poznatky využitelné i v multikulturních pracovních kolektivech. Doporučení jsou také postupy pro eventuální navazující výzkum.

Závěrem je možné konstatovat, že cíl návrhové části práce, totiž aplikace vybraných poznatků z teoretické a praktické části práce na oblast pracovního kontextu, byl splněn. Vzhledem k tomu, kolik v současné době existuje více či méně odborných doporučení pro rozvoj sebepoznání a sebe řízení, lze jen odhadovat, jak komplexně bylo dané téma zpracováno.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BEDRNOVÁ, Eva. Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebe řízení a efektivní životní styl. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2009, 359 s. ISBN 978-80-7261-198-0.

BLATNÝ, Marek a Alena PLHÁKOVÁ. Temperament, inteligence, sebepojetí: nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu. Vyd. 1. Tišnov: Sdružení SCAN, 2003, 150 s. ISBN 80-866-2005-0.

CAKIRPALOGLU, Panajotis. Úvod do psychologie osobnosti. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 287 s. ISBN 978-802-4740-331.

COVEY, Stephen R. 7 návyků skutečně efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které změní váš život. V nakl. Management Press vyd. 1. Praha: Management Press, 2006, 342 s. ISBN 80-726-1156-9.

COVEY, Stephen R. 8. návyk: od efektivnosti k výjimečnosti. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005, 371 s. ISBN 80-726-1138-0.

DRUCKER, Peter F. Efektivní vedoucí. 2.vyd. Praha: Management Press, 1992, 133 s. ISBN 80-856-0302-0.

HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. Psychologický slovník. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, 774 s. ISBN 80-717-8303-X.

HARTNOLL, Richard, Paul GRIFFITH, Colin TAYLOR, Vincent HENDRICKS, Peter BLANKEN, Dusan NOLIMAL, Irena WEBER, Mohamed TOUSSIRT a Rodolphe INGOLD. Příručka k provádění výběru metodou sněhové koule (snowball sampling). 1. vyd. Praha: Úřad vlády České republiky, 2003, 108 s. ISBN 80-867-3408-0.

HENDL, Jan. Pohled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat. Vyd. 2., opr. Praha: Portál, 2006, 583 s. ISBN 80-736-7123-9.

HEBÍKOVÁ, Martina. NEO-PI-R : NEO osobnostní inventář (podle NEO-PI-R P.T.Costy a R.R.McCrae). 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2004. ISBN 80-86471-27-6.

HEBÍKOVÁ, Martina. Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, 251 s. ISBN 978-80-247-3380-7.

- HUNT, Morton. D jiny psychologie. 1. vyd. Praha: Portál, 2000, 712 s. ISBN 80-717-8386-2.
- KAHNEMAN, Daniel. My-lení - rychlé a pomalé. Vyd. 1. P eklad Eva Nevrlá. V Brn : Jan Melvil, 2012, 542 s. Pod povrchem. ISBN 978-808-7270-424.
- KOLA ÍK, Marek. Interak ní psychologický výcvik. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, 159 s. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4729-411.
- KOLA ÍK, Marek. Interak ní psychologický výcvik pro praxi: nové hry pro výcvikové skupiny. Vyd. 1. Praha: Grada, 2013, 124 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4450-6.
- KOMÁRKOVÁ, R., SLAM NÍK, I., VÝROST, J. (Eds.). Aplikovaná sociální psychologie III: sociáln psychologický výcvik. Vyd. 1. Praha: Grada, 2001, 224 s. ISBN 80-247-0180-4.
- KRATOCHVÍL, Stanislav. Skupinová psychoterapie v praxi. 3., dopl. vyd. Praha: Galén, 2005, 297 s. ISBN 80-726-2347-8.
- KRATOCHVÍL, Stanislav. Základy psychoterapie. 5. p eprac. vyd. Praha: Portál, 2006, 383 s. ISBN 80-736-7122-0.
- KUNETM David. Sebepoznání. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 151 s. ISBN 978-807-3675-417.
- LIPCZINSKY, Margrit a Helmut BOERNER. Úsp ch a sebepoznání: rozvoj v soukromém i profesním flivot . Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 209 s. ISBN 978-80-247-2143-9.
- LUDWIG, Petr. Konec prokrastinace: jak p estat odkládat a za ít flít naplno. Vyd. 1. V Brn : Jan Melvil, 2013, 271 s. Briquet. ISBN 978-80-87270-51-6.
- MIKUTM Marek. Dlouhodobá nezam stnanost. In: Podpora sociáln -integra ních politik a slufleb [online]. 2005 [cit. 2013-12-20]. Dostupné z: <http://epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1>
- NOLEN-HOEKSEMA, Susan (Ed.). Psychologie Atkinsonové a Hilgarda. Vyd. 3., p eprac. Praha: Portál, 2012, 884 s. ISBN 978-802-6200-833.
- MIKULÁTM TÍK, Milan. Manaflerské psychologie. 2. aktualiz. a roz-. vyd. Praha: Grada, 2007, 380 s. ISBN 978-80-247-1349-6.

- PLAMÍNEK, Jiří. Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2008, 178 s. ISBN 978-80-247-2593-2.
- PLHÁKOVÁ, Alena. Dějiny psychologie. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006, 328 s. ISBN 80-247-0871-X.
- PLHÁKOVÁ, Alena. Učebnice obecné psychologie. 1. vyd. Praha: Academia, 2004, 472 s. ISBN 80-200-1086-6.
- PROCHASKA, James O., NORCROSS, John. Psychoterapeutické systémy: práce s teoriemi. 1. vyd. Praha: Grada, 1999, 479 s. ISBN 80-716-9766-4.
- PRCHA, Jan. Interkulturní psychologie: [sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národ]. 1. vyd. Praha: Portál, 2004, 199 s. ISBN 80-717-8885-6.
- VÝROST, Jozef, SLAMNÍK, Ivan (Eds.). Sociální psychologie. 2., přeprac. a rozšíř. vyd. Praha: Grada, 2008, 404 s. ISBN 978-802-4714-288.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

- BERRY, John W., POORTINGA, Ype H., SEGALL, Marshall H., DASEN, Sierra R. Cross-cultural psychology: research and applications. 2. vyd. New York, NY: Cambridge University Press, 2002, 588 s. ISBN 05-216-4617-0.
- CORR, Philip J. a Gerald MATTHEWS (Eds.). The Cambridge handbook of personality psychology. New York: Cambridge University Press, 2009, 850 s. ISBN 978-052-1680-516.
- CRAIGHEAD, Edward a NEMEROFF, Charles (Eds.). The concise Corsini encyclopedia of psychology and behavioral science. 3. vyd. Hoboken, N.J: John Wiley, 2004, 1121 s. ISBN 04-712-2036-1.
- DUNNING, David. Self-insight: roadblocks and detours on the path to knowing thyself. New York: Psychology Press, 2005, 225 s. ISBN 18-416-9074-0.
- HOYLE, Rick H (Ed.). Handbook of personality and self-regulation. Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2010, 528 s. ISBN 14-051-7712-8.

CHELL, Elizabeth. The entrepreneurial personality: a social construction. 2. vyd. New York: Routledge, 2008, 300 s. ISBN 04-153-2809-8.

JOHN, Oliver P., Richard W. ROBINS a Lawrence A. PERVIN. Handbook of personality: theory and research. 3. vyd. New York: Guilford Press, 2008, 862 s. ISBN 978-160-9180-591.

KEITH, Kenneth D. (Ed.). Cross-cultural psychology: contemporary themes and perspectives. Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2011, 577 s. ISBN 14-051-9805-2.

PERVIN, Lawrence A. The Science of personality. 2. vyd. New York: Oxford University Press, 2003, 528 s. ISBN 01-951-5971-3.

ROECKELEIN, J. E. (Ed.). Elsevier's dictionary of psychological theories. 1. vyd. Amsterdam [u.a.]: Elsevier, 2006, 692 s. ISBN 04-445-1750-2.

ROTHSTEIN, Mitchell G., BURKE, Ronald J. (Eds.). Self-management and leadership development. Cheltenham, UK ; Northampton, MA: Edward Elgar, 2010, 518 s. ISBN 18-484-4323-4.

SMELSER, Neil, J. a BALTES, Paul, B. (Eds.). International encyclopedia of the social and behavioral sciences. 1. vyd. Oxford: Elsevier Science, 2001. ISBN 978-008-0430-768.

SNYDER, C. a Shane J. LOPEZ (Eds.). Handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press, 2002, 829 s. ISBN 01-951-3533-4.

SOUKHANOV, Anne (Ed.). The American Heritage dictionary of the English language. 4. vyd. Boston: Houghton Mifflin, 2000, 8652 s. ISBN 06-180-8230-1.

STEVENSON, Andrew. Cultural issues in psychology: a student's handbook. New York: Routledge, 2010, 279 s. ISBN 04-154-2923-4.

TESSER, Abraham, Joanne V WOOD a Diederik A STAPEL. On building, defending, and regulating the self: a psychological perspective. New York: Psychology Press, 2005, 294 s. ISBN 18-416-9405-3.

VOHS, Kathleen D. a Roy F BAUMEISTER. Handbook of self-regulation: research, theory, and applications. 2. vyd. New York: Guilford Press, 2011, 592 s. ISBN 978-160-6239-483.

Seznam použitých internetových zdroj

TK a Tereza MRVOVÁ. Český kurák vykouří 14 cigaret denně. V kuractví jsme na 12. místě v EU. IHNED.CZ [online]. 2012 [cit. 2013-09-14]. Dostupné z: <http://zpravy.ihned.cz/c1-58511280-cesky-kurak-vykouri-14-cigaret-denne-v-kuractvi-jsme-na-12-miste-v-eu>

HOICKÝ, Jakub. Úvod do leadershipu. Mít vše hotovo [online]. 2010 [cit. 2013-09-15]. Dostupné z: <http://www.mitvsehotovo.cz/2010/09/uvod-do-leadershipu/>

Knihy Myšlení rychlé a pomalé. In: Jan Melvil publishing [online]. [cit. 2013-12-27]. Dostupné z: <http://www.melvil.cz/kniha-mysleni-rychle-pomale>

MIKUTM Marek. Dlouhodobá nezaměstnanost. In: Podpora sociálních a integračních politik a služeb [online]. 2005 [cit. 2013-12-20]. Dostupné z: <http://epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1>

NEO osobnostní inventář: podle NEO-PI-R P. T. Costy a R. R. McCrae. HOGREFE a TESTCENTRUM, s.r.o. Testcentrum [online]. 2004 [cit. 2013-12-18]. Dostupné z: <http://www.testcentrum.com/testy/neo-pi-r>

Normality Test - Facts and Myths. In: NumXL: financial analytics made easy [online]. 2008-2013 [cit. 2013-12-27]. Dostupné z: <http://www.spiderfinancial.com/support/documentation/numxl/tips-and-tricks/normality-test-facts-and-myths>

SWANN, William B., John J. GRIFFIN, Steven C. PREDMORE a Bebe GAINES. The cognitive-affective crossfire: When self-consistency confronts self-enhancement. *Journal of Personality and Social Psychology* [online]. 1987, vol. 52, issue 5, s. 881-889 [cit. 2013-08-17]. DOI: 10.1037/0022-3514.52.5.881. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0022-3514.52.5.881>

TAMRES, Lisa K., Denise JANICKI a Vicki S. HELGESON. Sex Differences in Coping Behavior: A Meta-Analytic Review and an Examination of Relative Coping. *Personality and Social Psychology Review*. 2002, vol. 6, issue 1, s. 2-30. DOI: 10.1207/S15327957PSPR0601_1. Dostupné z: http://psr.sagepub.com/cgi/doi/10.1207/S15327957PSPR0601_1

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 4: Postup k cílům	43
Obrázek 5: Model systému osobnosti na základě pětifaktorové teorie	46
Obrázek 6: Výčet bazálních tendencí v pětifaktorové teorii	47

Seznam grafů

Graf 1: Průměry sub-skál NEO	80
Graf 2: Průměry -skál NEO	81
Graf 3: Tiskory -skál NEO	81

Seznam tabulek

Tabulka 35: Oblasti uvědomění v interpersonálních vztazích	22
Tabulka 36: Charakteristiky obsažené v pětifaktorovém modelu osobnosti	32
Tabulka 37: Země s vysokou mírou individualismu, výběr	50
Tabulka 38: Země s nízkou mírou individualismu	51
Tabulka 39: Hodnoty Tiskorů v dimenzích pětifaktorového modelu ve 27 zemích	53
Tabulka 40: Charakteristiky vyjadřující sub-skály neuroticismu	59
Tabulka 41: Charakteristiky vyjadřující sub-skály extroverze	60

Tabulka 42: Charakteristiky vyjad uující sub-kály otev enosti v i zku-enosti	62
Tabulka 43: Charakteristiky vyjad uující sub-kály p ív tivosti	63
Tabulka 44: Charakteristiky vyjad uující sub-kály sv domitosti	64
Tabulka 45: Orientace na výkon	66
Tabulka 46: Základní parametry výzkumného souboru	68
Tabulka 47: Popisné charakteristiky výzkumného souboru z hlediska v ku	68
Tabulka 48: Popisná statistika pro zji-t né hodnoty neuroticismu u zam stnaných fien	72
Tabulka 49: Popisná statistika pro zji-t né hodnoty otev enosti v i zku-enosti u zam stnaných fien	73
Tabulka 50: Popisná statistika pro zji-t né hodnoty sv domitosti u zam stnaných fien	73
Tabulka 51: Popisná statistika pro zji-t né hodnoty neuroticismu u zam stnaných mufl	74
Tabulka 52: Popisná statistika pro zji-t né hodnoty otev enosti v i zku-enosti u zam stnaných mufl	75
Tabulka 53: Popisná statistika pro zji-t né hodnoty sv domitosti u zam stnaných mufl	75
Tabulka 54: Popisná statistika pro zji-t né hodnoty neuroticismu, otev enosti v i zku-enosti a sv domitosti u celé skupiny zam stnaných	75
Tabulka 55: Popisná statistika pro zji-t né hodnoty neuroticismu u nezam stnaných fien	76
Tabulka 56: Popisná statistika pro zji-t né hodnoty otev enosti v i zku-enosti u nezam stnaných fien	76
Tabulka 57: Popisná statistika pro zji-t né hodnoty sv domitosti u nezam stnaných fien	77
Tabulka 58: Popisná statistika pro zji-t né hodnoty neuroticismu	

u nezaměstnaných mužů	77
Tabulka 59: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty otevřenosti v závislosti na zkušenosti u nezaměstnaných mužů	78
Tabulka 60: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty sv domitosti u nezaměstnaných mužů	78
Tabulka 61: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty sv domitosti u celé skupiny nezaměstnaných	79
Tabulka 62: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty neuroticismu u celého souboru	79
Tabulka 63: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty otevřenosti v závislosti na zkušenosti u celého souboru	79
Tabulka 64: Popisná statistika pro zjištěné hodnoty sv domitosti u celého souboru	80
Tabulka 65: Srovnání průměrné sebehodnoty a posouzením jinými lidmi a korelace hodnot	82
Tabulka 66: Pásma síly asociace podle velikosti korelačního koeficientu r	83
Tabulka 67: Zjištěné četnosti angažovanosti v problematice sebepoznání u zaměstnaných a nezaměstnaných za poslední 3 měsíce	85
Tabulka 68: Zjištěné četnosti angažovanosti v problematice sebeřízení u zaměstnaných a nezaměstnaných za poslední 3 měsíce	86

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Andrea Wilhelmová

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Sebepoznání a ú činné sebe řízení

Rok: 2014

Po čet stran textu: 85

Celkový počet stran příloh: 0

Po čet titul ůeských použitých zdroj ů : 29

Po čet titul ů zahrani ních použitých zdroj ů : 17

Po čet internetových zdroj ů : 8

Vedoucí práce: Ing. Petr Tiefenböck

