

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

MOTIVACE OSOB ZVAŽUJÍCÍCH ZAHÁJENÍ PODNIKATELSKÉ ČINNOSTI



Bakalářská diplomová práce

Autor: **Ing. Hana Kučová**

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

Olomouc

2020

Ráda bych na tomto místě poděkovala za trpělivost a cenné rady svému vedoucímu práce PhDr. Martinu Seitlovi, Ph.D. Dále pak děkuji své rodině, zejména manželovi, za jejich podporu během celého mého studia.

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma: „Motivace osob zvažující zahájení podnikatelské činnosti“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne 1.4.2020

Podpis

OBSAH

| Číslo | Kapitola | Strana |
|----------|--|-----------|
| | OBSAH | 3 |
| | ÚVOD | 5 |
| | TEORETICKÁ ČÁST | 6 |
| 1 | Zahájení podnikatelské činnosti | 7 |
| 1.1 | Kdo je podnikatel? | 7 |
| 1.2 | Formální náležitosti podle formy podnikání | 8 |
| 1.3 | Faktory ovlivňující zahájení podnikání..... | 10 |
| 1.3.1 | Osobní prostředí (personal environment) | 10 |
| 1.3.2 | Podnikatelské prostředí obecně | 11 |
| 1.3.3 | Osobnostní charakteristiky | 11 |
| 2 | Motivace a podnikání | 14 |
| 2.1 | Motivace – základní pojmy | 14 |
| 2.2 | Výkonová motivace..... | 15 |
| 2.3 | Motivace k podnikání..... | 17 |
| 2.4 | Vybrané osobnostní charakteristiky a LMI..... | 17 |
| 3 | Teorie vztahové vazby | 20 |
| 3.1 | Pojem vztahová vazba | 20 |
| 3.2 | Vznik vztahové vazby | 21 |
| 3.3 | Kategorizace typů vztahové vazby..... | 22 |
| 3.4 | Vztahová vazba u dospělých..... | 23 |
| 3.4.1 | Bezpečný styl vztahové vazby..... | 23 |
| 3.4.2 | Úzkostně ambivalentní styl vztahové vazby | 24 |
| 3.4.3 | Vyhýbavý styl vztahové vazby..... | 25 |
| 3.5 | Vztahová vazba a podnikání | 25 |
| | VÝZKUMNÁ ČÁST | 27 |
| 4 | Výzkumný problém, cíle hypotézy | 28 |
| 4.1 | Výzkumný problém..... | 28 |
| 4.2 | Cíle výzkumu a hypotézy | 29 |
| 5 | Metodologický rámec | 31 |
| 5.1 | Výzkumný design..... | 31 |
| 5.2 | Testové metody | 31 |
| 5.2.1 | Dotazník motivace k výkonu (LMI)..... | 31 |
| 5.2.2 | Experiences in Workplace Relationships – Individual (EWR-I)..... | 33 |
| 5.3 | Sběr dat a výzkumný soubor | 34 |
| 5.4 | Metody zpracování a analýzy dat..... | 36 |

| | | |
|-------------------------|--|-----------|
| 5.5 | Etické hledisko a ochrana soukromí..... | 36 |
| 6 | Práce s daty a její výsledky | 37 |
| 6.1 | Výsledky deskriptivní statistiky | 37 |
| 6.1.1 | Výzkumný soubor a vybrané dimenze LMI | 37 |
| 6.1.2 | Výzkumný soubor a dimenze vztahové vazby | 39 |
| 6.2 | Výsledky interferenční statistiky..... | 41 |
| 7 | Diskuze..... | 42 |
| 8 | Závěr | 46 |
| 9 | Souhrn..... | 48 |
| LITERATURA | | 52 |
| PŘÍLOHY | | 57 |

ÚVOD

Téma zahájení podnikatelské činnosti mě provází už od počátku mojí pracovní kariéry. Když jsem před více než dvaceti lety nastupovala do svého zaměstnání, pracovala jsem v rámci sítě regionálních poradenských a informačních center, které poskytovaly služby jak zavedeným podnikatelům, tak zejména těm začínajícím. Já osobně jsem byla na začátku podnikání celé řady lidí a pomáhala jsem jim s jejich podnikatelskými záměry. Bylo zajímavé sledovat, jaké typy lidí za mnou přichází a jak probíhá jejich proces rozhodování, zda do podnikání jít či nikoliv. Poté mě ale pracovní osud zavál za jinými pracovními činnostmi.

Před třemi lety se rozhodl stát podporovat pomocí dotačních programů nové podnikatele. Rozvoj podnikání má pro stát velký přínos, neboť přispívá k hospodářskému růstu (Van Stel, Carree, & Thurnik, 2005). Opět jsem se tedy zapojila do projektů, které pomáhají lidem na začátku podnikání. Ve stejné době jsem hledala téma své bakalářské práce a napadlo mě obě stránky mého života spojit.

Účastníky našich projektů většinou na začátku spolupráce zajímá, jestli „na podnikání mají“. K tomu by jim mělo pomoci sebezpoznání ve formě assessment centra, kdy účastníci projektu prochází modelovými situacemi a vyplňují psychologické testy. To mě vedlo k úvahám, co konkrétně je vlastně ovlivňuje při zvažování, jestli do podnikání jít nebo ne.

Navíc větší porozumění začínajícím podnikatelům může být klíčem k jejich cílenější podpoře či lepším programům pro práci s nimi.

Cílem této práce je zjistit více o osobách, které do našich projektů podpory podnikání vstupují, abychom byli schopni své služby dále zlepšovat. Ověřit, zda osobnostní charakteristiky těchto účastníků, které působí na jejich motivaci, souvisí s rozhodnutím začít podnikat. Pokusila jsem se také prohloubit poznání o spojitosti vztahové vazby se specifickým „pracovním chováním“ - rozhodnutím o zahájení podnikatelské činnosti u této konkrétní skupiny.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ZAHÁJENÍ PODNIKATELSKÉ ČINNOSTI

Kapitola o zahájení podnikatelské činnosti obsahuje zejména definice dále používaných pojmů (podnikatel, rodící se podnikatel), informace o tom, jakým způsobem je možné v České republice začít podnikat a zejména pak výsledky různých studií, které se zaměřily na to, co ovlivňuje rozhodnutí člověka, jestli začne či nezačne s podnikatelskou činností.

1.1 Kdo je podnikatel?

Podle § 420 zákona 89/2012 Sb. - občanského zákoníku je „*podnikatelem ten, kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku*“. Podle této definice podnikatel samostatně rozhoduje o svých činech, nese za ně plnou odpovědnost a jeho cílem je dosažení vyšších příjmů než výdajů, tedy zisk. Nejedná se o nahodilou, ale opakovanou činnost.

Podle zákona 89/2012 Sb. - občanského zákoníku je **podnikatel zapsán v obchodním rejstříku** a má k podnikání živnostenské či jiné oprávnění podle jiného zákona (živnostenské oprávnění nepotřebují například hudebníci, herci, spisovatelé, daňoví poradci, tlumočníci, lidé v zemědělské výrobě atd.). Podnikatel buď vlastní obchodní firmu nebo jedná v podnikání pod vlastním jménem. Podnikání pod vlastním jménem (jako fyzická osoba) je nejčastější formou podnikání v ČR.

Ráda bych zde ještě uvedla definici „**rodícího se podnikatele**“, neboť účastníci našich projektů podpory podnikání jsou osoby, které stojí na samém počátku případného podnikání. Global Entrepreneurship Monitor (GEM) uvádí, že se jedná se o lidi, kteří jsou aktivní v rozjezdu svého podnikání – investují čas, finance i další zdroje. Čekají, že budou podnikat, ale zatím jejich firma nevyplácela žádné platy či odměny po dobu delší než 3 měsíce (Lukeš, Zouhar, Jakl, & Očko, 2013). GEM je největším projektem, který podnikatelské aktivity po celém světě sleduje. Do těchto studií je zapojena i Česká republika.

Bohužel existuje málo studií zaměřených na lidi, kteří se „odhodlávají k podnikání“, z nichž bych mohla ve svém výzkumu vycházet. Hlavním důvodem je zřejmě to, že je obtížné získat reprezentativní vzorek pro tento výzkum. Rodiči se podnikatelé se totiž nikde neregistrují, ani nevidují.

1.2 Formální náležitosti podle formy podnikání

Pro provozování většiny podnikatelských činností musí mít člověk potřebné **živnostenské oprávnění** (podle živnostenského zákona č. 455/1991 Sb.). Proto je pro zahájení podnikatelské činnosti potřeba navštívit živnostenský úřad a vyplnit Jednotný registrační formulář. Tím dojde ke všem potřebným registracím a ohlášením vč. registrace k dani z příjmu, oznámení zdravotní pojišťovně i správě sociálního zabezpečení. Existuje i možnost, že Jednotný registrační formulář člověk nevyužije, pak však musí jednotlivé úřady a pojišťovnu navštívit osobně.

Existují čtyři typy živností, ke kterým může podnikatel získat oprávnění. První je **volná živnost**. Jedná se o multiprofesní živnost a sdružuje všechny činnosti, které nevyžadují prokazování odborné či jiné způsobilosti. Pro získání volné živnosti je potřeba být plně svéprávný a bezúhonný (všeobecné podmínky).

Druhým typem živností jsou **živnosti řemeslné**. Tyto činnosti vyjmenovává příloha 1 živnostenského zákona č. 455/1991 Sb.. Jak už název napovídá, jedná se o řemeslné činnosti, například o podnikání v oblasti pekařství, zámečnictví, truhlářství a zednictví. Jejich získání je oproti volné živnosti podmíněno navíc daným vzděláním a/nebo praxí. Pokud člověk podmínky splňuje a může je doložit, stačí živnost jen ohlásit.

Dále může člověk podnikat na základě **živnosti vázané**, ty vyjmenovává příloha 2 živnostenského zákona č. 455/1991 Sb.. Patří sem například vedení účetnictví, provozování autoškoly, péče o dítě do tří let věku v denním režimu či psychologické poradenství. Pro získání této živnosti je potřeba navíc oproti volné živnosti doložit danou odbornou způsobilost (např. ukončené vzdělání, rekvalifikace, případně praxe). I tuto živnost stačí jen ohlásit.

Poslední živností, kterou může člověk získat, je **koncesovaná živnost** (např. výroba lihovin, silniční motorová doprava, provozování cestovní kanceláře). O udělení této

živnosti rozhoduje živnostenský úřad na základě splnění všeobecných podmínek a požadované odborné způsobilosti.

Nechce-li člověk podnikat vlastním jménem, může založit **obchodní korporaci** podle zákona 90/2012 Sb.. Obchodní korporace je buď obchodní společnost nebo družstvo. Mezi obchodní společnosti patří veřejná obchodní společnost, komanditní společnost, společnost s ručením omezeným, akciová společnost, evropská společnost a evropské hospodářské zájmové sdružení. Pro vznik obchodní korporace je nezbytná společenská smlouva ve formě veřejné listiny a následný zápis společnosti do obchodního rejstříku. Z obchodních společností je v ČR nejvíce společností s ručením omezeným.

Společnost s ručením omezeným je definována zákonem o obchodních korporacích. Může jí založit jedna osoba nebo více osob a to jak fyzických, tak právnických. Společnost má povinnost vytvářet základní kapitál z vkladu všech společníků. Minimální výše vkladu každého společníka je 1 Kč. Společníci ručí za závazky společnosti omezeně a to v rozsahu, v jakém nesplnili vkladovou povinnost. Právě omezení ručení za podnikatelskou činnost a nízká částka požadovaného vkladu patří mezi největší výhody této formy podnikání.

K tomu, aby člověk začal podnikat, jak vyplývá z předchozího textu, neexistuje mnoho formálních bariér. V nejjednodušším případě stačí být svéprávný a bezúhonný, dostavit se jednou na živnostenský úřad k vyplnění daného formuláře, zaplatit 1000 Kč a podnikání formálně začíná. Založení společnosti s ručením omezeným je o něco náročnější. Podle Herze (2018) se náklady se založením pohybují okolo 5000 Kč a potřebná doba se pohybuje od 3 dnů do jednoho měsíce. Složitější se mi jeví spíše formality spojené s realizací podnikání, které se týkají znalostí účetnictví, odvodů a daní. Toto potvrzují i výsledky šetření GEM, ze kterých vyplývá, že podnikatele v České republice trápí administrativa spojená s podnikáním, nepřehledný daňový systém a častá změna zákonů (Lukeš, Jakl, & Zouhar, 2014).

1.3 Faktory ovlivňující zahájení podnikání

Existuje celá řada faktorů, které mají vliv na rozhodnutí člověka, jestli začne podnikat. Pohled na rozhodování o zahájení podnikání nám přináší model Naffziger, Hornsbyho a Kuratka (1994), který rozděluje faktory ovlivňující rozhodnutí podnikat na **osobní charakteristiky** zvažující osoby (např. místo kontroly, přijímání rizika), jeho „**osobní prostředí**“ v angličtině personal environment (např. pohlaví, zda je nějaký podnikatel v rodině) a **podnikatelské prostředí obecně** (např. status podnikatele, ekonomické podmínky daného území). Rozhodnutí podnikat ovlivňuje také existence a kvalita daného **podnikatelského nápadu**. Vnímá-li jej podnikatel jako úspěšný a mimořádný, má to na jeho rozhodování pozitivní vliv. Posledním v modelu uvedeným faktorem jsou **cíle**, kterých chce rodič se podnikatel svým podnikáním dosáhnout. Odráží to, proč do podnikání vstupuje – jestli chce zabezpečit rodinu nebo například být sám sobě šéfem.

1.3.1 Osobní prostředí (personal environment)

Několik studií potvrzuje, např. Delmar & Davidsson (2000), že na rozhodnutí zda začít podnikat má vliv, jestli **rodiče dané osoby podnikají** nebo ne. Lidé, jejichž rodiče podnikají, mají podle této studie větší sklon začít podnikat také. To, že osobní známost s podnikatelem je pro rozhodnutí začít podnikat klíčová, potvrdila i studie Lukeše, Zouhara, Jakl a Očka (2013) realizovaná v ČR.

Z výsledků GEM vyplývá, že ve většině zemí včetně ČR podniká **více mužů než žen** (Lukeš & Jakl, 2011).

V roce 2011 byli v ČR z pohledu podnikání nejaktivnější lidé ve věku od 18 do 44 let (Lukeš & Jakl, 2012). Navíc podle zprávy GEM se do nových podnikatelských aktivit zapojují zejména lidé mladší 35 let. Podle šetření jich bylo více než 50 % z celkového počtu a jejich podíl se od roku 2006 stále zvyšuje. Je tedy patrný i **vliv věku** (Lukeš, Jakl, & Zouhar, 2014).

Dalším faktorem je dosažená **úroveň vzdělání**. V České republice podle zprávy GEM vyplynulo, že začínající podnikatelé mají vyšší vzdělání než běžná populace. Do nové podnikatelské aktivity se zapojuje výrazně více lidí s vysokoškolským vzděláním (Lukeš, Jakl, & Zouhar, 2014).

Vstup do podnikání ovlivňuje i **finanční zázemí jedince**. Má-li k dispozici více zdrojů, je to pro něj jednodušší. Tuto myšlenku některé studie potvrzují, jiné ale naopak vyvracejí (Lukeš, Zouhar, Jakl, & Očko, 2013). V ČR však byla výzkumem prokázána zřetelná výrazná souvislost nové podnikatelské aktivity s výši příjmů domácnosti (Lukeš & Jakl, 2012).

1.3.2 Podnikatelské prostředí obecně

To, jestli člověk začne podnikat, ovlivňuje také náročnost spojená se vznikem a dále pak provozováním podnikatelské činnosti. Jak již bylo zmíněno v kapitole 1.2, vznik podnikání v ČR není komplikovaný, hůř je vnímána daňová a administrativní problematika.

Důležitý je také **status**, který podnikatelům přisuzuje společnost. Je zásadní, jestli se dívá na podnikatele jako na tvrdě pracující lidi nebo zloděje či vykořisťovatele (Lukeš, Nový, & kol, 2005). V ČR je podle šetření GEM image podnikatelů špatná – méně než polovina populace vnímá podnikatele jako osoby s vysokým statusem (Lukeš, Jakl, & Zouhar, 2014).

1.3.3 Osobnostní charakteristiky

Na zahájení podnikání mají vliv i faktory psychologické povahy (Lukeš & Stephan, 2012). Z osobnostních charakteristik je to **podnikatelská sebedůvěra** (někde uváděna pod termínem „podnikatelská vlastní efektivita“), která se ve výzkumech jeví jako nejvíce související s podnikáním. Ve studii realizované v ČR „*podnikatelská sebedůvěra zvyšuje u rodičích se podnikatelů sklon k podnikání o 5,9 %*“ (Lukeš, Zouhar, Jakl, & Očko, 2013, 239). Podnikatelskou sebedůvěru můžeme definovat jako důvěru dané osoby v to, že zvládne úspěšně realizovat úkoly, které podnikání zahrnuje (Lukeš, Nový, & kol., 2005).

Podnikatelská sebedůvěra je v ČR na nízké úrovni. Podle informací Lukeše a Jakl (2012) se v roce 2011 jen 39 % obyvatel zapojených do výzkumu domnívalo, že má potřebné znalosti a dovednosti pro podnikání. Tímto výsledkem se ČR umístila na 41. místě z 54 zemí. Proto se jeví jako důležité, že Zhao, Seibert a Hills (2005) dospěli k závěru, že podnikatelské vzdělávání vede k vyšší podnikatelské sebedůvěře. Touto cestou by bylo možné podnikatelskou sebedůvěru v ČR zvyšovat.

Definice podnikatelské sebedůvěry vychází z pojmu **self-efficacy**. Přičemž self-efficacy je přesvědčení člověka o tom, jak dokáže využít svých vnitřních a motivačních zdrojů a pomocí vhodného chování dosáhnout požadovaných cílů (Bandura, 1997). U self-efficacy není podstatné, jak doopravdy dané činnosti člověk ovládá, ale to, jak si v nich věří (Lukeš, nedat.).

Self-efficacy má významný vliv na motivační procesy člověka. Má-li vysokou self-efficacy, volí pro sebe náročnější cíle a díky vlastní motivaci se snaží tohoto cíle skutečně dosáhnout (Bedrnová & kol., 2009). Lukeš, Nový a kol. (2005) uvádí, že self-efficacy je významným prediktorem výkonu daného člověka. Self-efficacy hraje důležitou roli pro vstup do podnikání a následný podnikatelský úspěch (Rauch & Frese, 2007).

Obavy spojené s podnikáním jsou dalším významným psychologickým faktorem. Je to strach z neúspěchu, který lidem brání v zahájení podnikání. Celkem 35,8 % těch, kteří vnímali dobrou příležitost, v průzkumu uvedli, že jim v zahájení podnikání brání strach z neúspěchu (Lukeš, Jakl, & Zouhar, 2014).

Při podnikání je vhodné mít **vysoké interní místo kontroly** (v angličtině locus of control), tzn. že jedinec věří, že má prostřednictvím svého chování přímý vliv na události, které se kolem něj dějí (Lukeš, Nový, & kol., 2005).

Osobní iniciativa (Frese, Fay, Hilburger, Leng, & Tag, 1997) popisuje chování osob, které dělají více, než je formálně vyžadováno. Toto chování začíná samo od sebe a zahrnuje houževnatost a vytrvalost i ve chvílích, kdy se objeví problémy. Podnikatelé mívají vysokou osobní iniciativu. Umí plánovat a to i strategicky, vyhledávají příležitosti, předvídají problémy a jsou celkově proaktivní (Lukeš, Nový, & kol., 2005).

Pro to, aby byl podnikatel úspěšný, měl by dokázat **přijmout nejistotu a určitou rozumnou míru rizika** (Lukeš, Nový, & kol., 2005). Výzkumy ukazují, že podnikatelé nevyhledávají riziko více než jiné skupiny, ale umí s ním lépe pracovat tím, že jej předvídají (Lukeš, nedat.).

Mezi další důležité osobní vlastnosti podnikatele patří **tolerance nejednoznačnosti, vytrvalost a trpělivost**. Nelze totiž přesně předvídat úspěchy ani potíže spojené se zahájením podnikání. A na očekávané výsledky si musí podnikatel nezřídká umět počkat (Lukeš, nedat.).

Zpráva GEM také uvádí, že provedená logistická regresní analýza faktorů ovlivňujících vstup do podnikání v České republice, ukázala, že **největší vliv** mají právě faktory **psychologické povahy** (podnikatelská sebedůvěra, strach z neúspěchu a vnímání příležitostí) (Lukeš, Jakl, & Zouhar, 2014).

Shrneme-li uvedené studie věnující se osobnostním charakteristikám, rodící se podnikatelé mají vyšší podnikatelskou sebedůvěru, která má vliv na jejich motivační procesy a jejich výkonnost. Dalšími důležitými psychologickými faktory, které mají podnikatelé společné jsou nižší strach z neúspěchu, vysoké interní místo kontroly, vysoká osobní iniciativa, tolerance nejednoznačnosti, vytrvalost a trpělivost. Tito lidé také dokáží lépe přijímat nejistotu a rozumnou míru rizika.

2 MOTIVACE A PODNIKÁNÍ

Pro zahájení podnikání je klíčová motivace osoby zvažující zahájení podnikatelské činnosti. Ta jí umožňuje vytrvat a přečkat toto složité období počáteční období (Šebestová, 2016). To, že je motivace, konkrétně výkonová motivace, důležitá, ukazují závěry Collinse, Hangese a Lockeho (2004), kteří dospěli k závěru, že výkonová motivace podnikatelů je vyšší než u jiných skupin, dokonce vyšší než u manažerů.

Tato kapitola je zaměřena spíše na vysvětlení hlavních pojmů spojených s motivací a na motivaci výkonovou, která je s podnikáním nejčastěji spojována, nežli na výčet a popis teorií motivace, kterých existuje celá řada. Kapitola řeší také osobnostní charakteristiky, které mají vliv na motivaci člověka.

2.1 Motivace – základní pojmy

Motivaci definuje Plháková (2003, 319) jako „*souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního*“. Výsledkem motivace tedy je, že člověk chce něco získat nebo se chce něčemu vyhnout. Motivace nám dává vysvětlení příčin lidského chování i prožívání.

Podle Šmahaje a Cakirpaloglu (2015) dodává **pracovní motivace** energii a udržuje směr spojený s činností požadovanou danou osobou či okolnostmi. Pinder (2008, 11) ji popisuje jako: „*soubor energetických sil, které pochází jak z bytí jedince, tak i mimo něj. Tyto síly se podílejí na pracovním chování a určují jeho formu, směr, intenzitu a trvání*.“

Téma motivace z obecného hlediska řeší chtění, snažení, úmysly, přání, aspirace, tendence, zájmy, potřeby, cíle člověka (Provazník, 2002). Patří sem tedy i touha začít podnikat, úmysl založit si obchod či cíl opustit své zaměstnání a osamostatnit se.

Podle Provozníka a Komárkové (2004) má **motivace tři dimenze**:

1. Dimenzi směru – motivace je vždy zaměřena určitým směrem a od jiných se odvrací.
2. Dimenzi intenzity – projevuje se v síle dané motivace, tzn. kolik energie člověk věnuje pro dosažení toho, co chce.
3. Dimenzi stálosti, vytrvalosti a perzistence: člověk dokáže díky motivaci v určité míře překonávat překážky při dosahování svého cíle. Podle úrovně perzistence motivace dokáže člověk „jít za svým cílem“ bez ohledu na neúspěch, který jej na této cestě provází.

Bavíme-li se o motivaci, je potřeba zmínit, že **základními prvky motivace** jsou stimuly a motivy (Armstrong, 2002). Stimuly jsou vnější podněty, které mají vliv na výsledné chování člověka. Jedná se například o výkonovou odměnu, pochvalu či kritiku nadřízeného, srážky ze mzdy. Motiv je vnitřní důvod člověka k tomu, aby se choval tak, jak se chová – např. touha uspět, potřeba jistoty, strach z odmítnutí. Podle Lukeše, Nového a kol. (2005) vychází výkon podnikatelů zejména z jejich dlouhodobých motivů, stimuly na jejich činnost nemají takový vliv.

2.2 Výkonová motivace

Jak již bylo uvedeno, podnikatelé se od ostatních skupin liší ve **výkonové motivaci**. Baláková (2014) vychází z toho, že lidé jsou obecně motivováni dosahováním úspěchu, zlepšováním výkonu, zvládnutím úkolů a dosahováním žádoucího chování. Výkonová motivace může být tedy definována jako úsilí jedince vyhnout se neúspěchu, zažít úspěch a obdiv. Cílem této snahy člověka je zvýšení hodnoty nejen pro sebe sama, ale i pro jeho sociální okolí. Přičemž motiv výkonu je jednou z relativně stabilních osobnostních charakteristik (Bedrnová & Nový, 1998).

Výzkumy odhalily několik **motivů**, které **ovlivňují chování** jedince ve výkonových situacích. Jedná se o potřebu dosažení úspěšného výkonu, vyhýbání se neúspěchu a vyhýbání se úspěchu (Plháková, 2003).

Potřebu úspěchu definoval už americký psycholog Henry Murray, a to jako potřebu překonávat překážky, využívat své schopnosti, vykonávat něco obtížného v co možná nejkratším čase (Rathus, 1984). Lidé s vysokou potřebou úspěchu jsou soutěživí, chtějí podávat mimořádné výkony a ukázat je i ostatním. Netrpí úzkostí ze selhání, vybírají si zaměstnání, které nejlépe odpovídají jejich schopnostem (Plháková, 2003).

Výkonové chování ovlivňuje také **snaha vyhnout se neúspěchu**. Toto se projevuje buď tím, že člověk vyhýbá situacím, kde je požadován a měřen výkon, nebo udělá své maximum, aby se neúspěchu vyhnul, aby předešel selhání. Tento člověk zažívá při výkonovém chování úzkost a po dokončení úkolu pociťuje úlevu, že to zvládl (Plháková, 2003).

Na začátku **systematického výzkumu výkonové motivace** stojí D.C. McClelland. Jeho teorie pracuje s tím, že člověk má tendenci k maximalizaci libého a minimalizaci nelibého (Nakonečný, 2000). McClelland a jeho kolegové navíc vytvořili v roce 1953 nástroj pro měření výkonové motivace. Jedná se o klíč pro obsahovou analýzu příběhů Tématického apercepčního testu (TAT) upraveného **pro měření výkonové motivace**. Autory TAT byli Murray a Morganová a test využívá lidskou tendenci interpretovat mnohovýznamné situace jakoby se jednalo o vlastní zážitky a potřeby.

McClelland měřil pomocí TAT pouze sumární skór potřeby úspěšného výkonu, nezabýval se potřebou vyhnout se neúspěchu (Svoboda, 2005). Obě tendence výkonové motivace (naděje na úspěch a strach z neúspěchu) začal měřit Heckhausen (1991) ve svém Testu tematické apercepce.

Baláková (2014) označuje tendenci dosáhnout úspěchu či vyhnout se neúspěchu jako klíčové osobnostní faktory, které ovlivňují motivaci člověka.

2.3 Motivace k podnikání

Podíváme-li se konkrétně na motivační faktory podnikání, můžeme je rozdělit **na push a pull motivy**. Push motivy vnímá daná osoba rodícího se podnikatele negativně. Může mít pocit, že mu nic jiného, než podnikání nezbyvá. Je do podnikání „tlačena“. Jedná se například o hrozící nezaměstnanost či nespokojenost se současnou prací. Naopak pull motivy člověka do podnikání „táhnou“. Souvisí s jeho touhami. Aktivita spojené podnikáním jej lákají a v jeho očích slibují třeba i vyšší finanční odměnu. (Segal, Borgia, & Shoenfeld, 2005).

Lukeš a Nový (2005) uvádějí, že „push“ motivy vychází např. z nespokojenosti v práci, nízkého platu, nepružné pracovní doby či nemožnosti najít zaměstnání. Mezi „pull“ motivy řadí touhu po nezávislosti, touhu po seberealizaci či touhu po vysokém příjmu.

Podle výzkumu GEM začínají 2/3 lidí podnikat, protože je láká možnost využití dobré příležitosti a 1/3 z nutnosti – mají pocit, že jim nic jiného nezbyvá (Lukeš & Jakl, 2011).

Šebestová, Szkandera a Bernatík (2008) dospěli k závěru, že „pull“ motiv vedoucí k samotnému podnikání kladně koreluje s kvalitou podnikatelské činnosti.

2.4 Vybrané osobnostní charakteristiky a LMI

Je však také potřeba říci, že přestože je často motivace vnímána jako podstatná determinanta výkonu, existuje jen velmi málo studií, které toto potvrzují. Dokonce není ani potvrzen konstrukt motivace k výkonu jako takový (Schuler & Prochaska, 2003). V této práci se však nezabýváme tím, jakých výsledků dosáhne člověk, který se rozhodne podnikat. Zajímá mě, jaké psychologické faktory ovlivňují jeho rozhodnutí začít podnikat. Na základě předchozích informací jsem se rozhodla zaměřit svou pozornost na self-efficacy (důvěra v úspěšné zvládnutí svých cílů), strach z neúspěchu a místo kontroly.

Dotazník motivace k výkonu – LMI, který vyplňují všichni účastníci našich projektů podpory podnikání, s vybranými osobnostními charakteristikami pracuje. Autoři dotazníku (Heinz Schuler, Michael Prochaska) nevychází z žádné ucelené teorie motivace. Domnívají se, že motivaci k výkonu není možné chápat jako ohraničený konstrukt, ale snaží se ho chápat ve vztahu k osobnosti. Autoři metody prohlédli dostupné testy motivace k výkonu, vytvořili seznam dílčích konstruktů a srovnali je. Některé stránky konstruktů se opakovaly častěji, jiné méně často. Tyto dali autoři testové metody do souvislosti se známými

teoriemi motivace k výkonu, testovali je, validovali a nakonec vytvořili 12 dimenzí motivace k výkonu. Jedná se o vytrvalost, dominanci, angažovanost, důvěru v úspěch, flexibilitu, flow, nebojácnost, internalitu, kompenzační úsilí, hrdost na výkon, ochotu učit se, preferenci obtížnosti, samostatnost, sebekontrolu, orientaci na status, soutěživost a cílevědomost (Schuler & Prochaska, 2003).

Self-efficacy (důvěra v úspěšné zvládnutí svých cílů) můžeme spojit s dimenzí LMI „**důvěra v úspěch**“. Osoby s vysokými hodnotami v této dimenzi počítají s tím, že dosáhnou svého cíle i v případě nových nebo těžkých úkolů. Jednají s očekáváním, že úspěšně využijí své schopnosti, dovednosti a znalosti. Dimenze je úzce spojena s celkovým sebevědomím a je příbuzná motivační komponentě „naděje na úspěch“, kterou svým skórovacím klíčem měřil Heckhausen (1963).

S **neúspěchem a jeho zvládnutím** pracují v LMI dvě dimenze: nebojácnost a kompenzační úsilí. Schuler a Prochaska (2003) vychází z toho, že osoby s vysokými hodnotami **nebojácnosti** nemají strach ze selhání. Před důležitými úkoly a situacemi nejsou v takovém napětí, aby tím byl negativně ovlivněn jejich výsledek. Úvahy o náročných úkolech v nich zpravidla nevyvolávají negativní pocity. Jsou emocionálně stabilní, frustrace vyplývající z neúspěchu u nich nezpůsobuje nějaké trvalejší omezení. Nebojácnost hraje důležitou roli v mnoha běžných konceptech motivace. Najdeme ji v negativní formě např. ve skórovacím klíči Heckhausena (1963) jako obavu z neúspěchu/strach ze selhání.

Osoby s vysokými hodnotami v dimenzi **kompenzační úsilí** mají tendenci investovat velké úsilí a námahu, aby se vyhnuly neúspěchu. Jedná se do určité míry o konstruktivní zvládnutí strachu z neúspěchu na rozdíl od sklonu snižovat úroveň svých nároků nebo „raději nedělat nic, abych to náhodou nepokazil“. Dimenze kompenzační úsilí vychází z motivační teorie Heckhausena (1963).

Jak již bylo uvedeno, podnikatelé mají **vyšší interní místo kontroly**. Schuler a Prochaska (2003) v LMI pracují s dimenzí **internality**. Ta označuje způsob vysvětlení výsledků činnosti. Osoby s vysokými hodnotami se vyznačují tím, že vysvětlují výsledky a důsledky svého chování vnitřními příčinami. Jsou přesvědčeny, že většina událostí v jejich životě závisí na nich samých, na vlastním chování a nasazení sil. Úspěšnost v povolání pro ně není záležitost štěstí, cítí zodpovědnost za své neúspěchy a nízké výkony. Schuler a Prochaska jsou zde v souladu s konceptem vycházejícím z Rottera (1966).

Rotter (1966) říká, že locus of control je subjektivní pocit kontroly člověka nad důsledky chování a uvádí dvě základní hypotézy, které byly následnými výzkumy potvrzeny:

1. Locus of control (místo kontroly) je osobnostní charakteristiku, která se pohybuje na škále internalita-externalita. Každý člověk má své místo kontroly na této škále – pozice na škále ovlivňuje jeho atribuci, rozhodování, vystupování apod.
2. Místo kontroly je klíčovým faktorem v procesu sociálního učení. Doplnuje teorii sociálního podmiňování o dimenzi subjektivního vnímání možnosti vlivu vlastního chování na posílení.

3 TEORIE VZTAHOVÉ VAZBY

Teorie vztahové vazby se na konci 20. století začala výrazněji uplatňovat v psychologii práce. Četné studie totiž prokázaly souvislost vztahové vazby k blízkým osobám se vztahy v pracovních situacích (Seitl, 2014).

První studie, která se tomuto tématu věnovala, byla studie Cindy Hazan a Philipa Shavera (1990), která prokázala **vliv vztahové vazby na vztahy v pracovních situacích**. Výsledky naznačují, že vztahová vazba ovlivňuje také postoje k práci a pracovní chování. Tato bakalářská práce je zaměřena na pracovní chování rodičích se podnikatelů a to, jak souvisí se vztahovou vazbou.

Kapitola popisuje základní principy teorie vztahové vazby, i to jak se dále projevuje v dospělosti. Zabývá se také tím, jestli má typ vztahové vazby daného člověka vliv na jeho rozhodnutí zahájit podnikatelskou činnost.

3.1 Pojem vztahová vazba

Co se skrývá pod pojmem vztahová vazba (anglicky attachment)? Jedná se o **citové pouto** dítěte s pečující osobou (nejčastěji matkou), v teorii bývá označována jako vazbová (vztahová) osoba. Toto pouto se vytváří na základě důvěry případně nedůvěry mezi dítětem a pečující osobou a ovlivňuje všechny další vztahy dítěte i v pozdějším věku (Lečbych & Pospíšilíková, 2012).

Matku a dítě vnímá teorie vztahové vazby jako dvě jednotky, které spolu vytváří jeden vzájemně se ovlivňující vazebný systém. Na jedné straně vidíme matčino citové připoutání k dítěti (bonding) a na druhé straně pak vazbu dítěte k jeho matce (attachment). Je důležité zmínit, že vztahová vazba je chápána jako geneticky daná a fyziologicky regulovaná. Začíná „fungovat“ krátce po porodu (Brisch, 2011).

3.2 Vznik vztahové vazby

Teorie vztahové vazby vychází ze závěrů Johna Bolbyho (2010), který popsal existenci vrozené tendence dítěte vytvářet emoční vazbu k blízké osobě. Tento instinkt dítěti slouží k zajištění pocitu jistoty a zvyšuje pravděpodobnost jeho přežití. Vztahové vazby dítě nejprve vytváří s **primární osobou**, následně i s osobami sekundárními. Pro dítě vazbová osoba představuje zdroj klíčových zkušeností, a proto chce být v její blízkosti. Má-li dítě pocit ohrožení, automaticky má potřebu vyhledat vazbovou osobu pro získání podpory, útěchy či ochrany. Vazbovou osobu však dítě nepotřebuje jen v okamžicích ohrožení, získává díky ní i jistotu a energii pro aktivity, které nemají vztahový charakter (např. poznávání nového prostředí). Objeví-li se překážka (ať již skutečná či domnělá) v udržení blízkosti s vazbovou osobou, vyvolá separační úzkost a chování, které vede k obnovení blízkosti. Nedojde-li k tomuto obnovení, úzkost zůstává a dále se může dostavit smutek nebo zlost (Hazan & Shaver, 1994). Je tedy patrné, že kvalita senzitivity a dostupnosti vazbové osoby má vliv na to, jakou mentální reprezentaci si dítě pro vztahy obecně vytvoří. Tuto pak využívá při vzniku a udržování dalších vztahů, které mu život přináší. Ocítne-li se v nouzi, má potřebu blízkosti, která se projeví jak v jeho myšlenkách, tak v jeho chování. Pokud se však vazbová osoba ukáže jako nespolehlivá, pocit ohrožení zůstává, bezpečí není pocíteno. Na tento model mají vliv i další vztahové zkušenosti, ale podle Bolbyho (2010) je poměrně stabilní. V dospělosti bývají vazbovými osobami rodiče, přátelé, partneři (Seitl, 2014).

V předchozím odstavci se objevují tři základní mechanismy vztahové vazby – udržování blízkosti (dítě má potřebu blízkosti vazbové osoby), bezpečný přístav (při rozrušení dítě hledá u vazbové osoby bezpečí) a jistá základna (vazbová osoba pro něj představuje jistotu, ze které se může vydávat za poznáním) (Brisch, 2011).

Jak již bylo uvedeno, člověk si prostřednictvím interakcí s vazbovými osobami vytváří vnitřní pracovní modely jak sebe, tak druhých osob. Ty se pak podílí na regulaci afektivního prožívání a prožívání blízkých vztahů v průběhu jeho života, a tvoří je očekávání, strategie chování, pocity, názory, způsob myšlení i interpretace informací (Bowlby, 2012).

3.3 Kategorizace typů vztahové vazby

Teorii Johna Bowlbyho ověřovala Mary Ainsworth, která díky experimentům s matkami a dětmi vytvořila základy kategorizace typů vztahové vazby. Jsou-li vazbové osoby dostupné a podporující v okamžicích, kdy to dítě potřebuje, uspokojí svou potřebu bezpečí, uklidní se a postupně se vytvoří **bezpečná vztahová vazba**. Dítě si takto vytvoří obecně pozitivní vnitřní model jak sebe, tak druhých osob. Je-li však vazbová osoba nedostupná a odmítající, zažívá dítě pocity úzkosti a strachu, prožívá vnitřní chaos a zoufalství. Tyto pocity neumí dítě samo zvládnout a postupně se mohou rozvíjet tělesný neklid, neschopnost zaměřovat pozornost a vytváří se **různé obranné strategie**. Vnitřní model sebe i druhých je pak obecně negativní (Lečbých & Pospíšilíková, 2012).

Ainsworth (Ainsworth, Blehar, Waters, & Wall, 2015) na základě pozorování dětí v situacích odchodu a návratu matky do místnosti k dítěti rozlišovala **tři typy vztahové vazby**:

1. bezpečnou (jistou),
2. úzkostnou,
3. vyhýbavou.

Přičemž úzkostnost a vyhýbavost popsala Ainsworth jako projevy problematických vnitřních modelů.

Později byl doplněn ještě jeden styl nejisté vazby, a to styl **desorganizovaný/ desorientovaný** – u tohoto stylu je charakteristické střídání úzkosti a vyhýbavosti (Main & Solomon, 1990).

Výzkumy se v současnosti věnují především bezpečnému stylu a dvěma původním nejistým typům, neboť desorganizovaný styl vazby je poměrně vzácný (Seitl, 2014).

Brennan, Clark a Shaver (1998) ve svých dalších studiích začali nahlížet na organizaci vztahové vazby jako na dvoudimenzionální prostor, který je určen úzkostností a vyhýbavostí. Vztahovou úzkostnost pak Brennan, Clark a Shaver (1998) definovali jako strach z odmítnutí, strach ze separace, odušnění. Vztahovou vyhýbavost definovali jako nepohodu v intimních situacích a v situacích, kdy je člověk závislý na druhém. Výsledkem tohoto přístupu jsou opět čtyři styly. Výhodou však je, že můžeme sledovat jak jednotlivé styly, tak dimenze (úzkostnost, vyhýbavost). Ve výzkumu této bakalářské práce byl proto využit dimenzionální přístup.

3.4 Vztahová vazba u dospělých

Studie Mikulincera a Shavera (2007) spojené s teorií vztahové vazby identifikovaly obdobné vzorce vztahové dynamiky i u dospělých. Vztahová vazba navíc v dospělosti souvisí i s dalšími behaviorálními systémy – jde například o poznávací aktivity, sexualitu a poskytování péče. Při ohrožení je aktivace i organizace vazbového systému u dospělých podobná jako v dětství, ale na konečném vazbovém chování se odráží i jeho další zkušenosti (vztahové zkušenosti z dětství a dospívání, současná vztahová zkušenost se všemi blízkými osobami včetně přátel a kolegů). Vazbová strategie u dospělých se odráží v tom, co považuje daný člověk za ohrožující a jak je vhodné podle něj na danou situaci reagovat.

Hazan a Shaver (1987) zjistili, že osoby v partnerských vztazích lze podobně jako děti na základě pozorování Ainsworth rozdělit do kategorie jisté, vyhýbavé či úzkostně – ambivalentní vztahové vazby. Dle výsledků jejich studie spadla více než polovina respondentů pod kategorii jisté vztahové vazby, čtvrtina osob pod vyhýbavou vztahovou vazbu a pětina z nich byla zařazena do kategorie úzkostně ambivalentní vztahové vazby.

Podle Hazan a Shavera (1987) mají vnitřní pracovní modely vytvořené vztahovou vazbou dopad na vytváření romantických partnerství, přátelských vztahů, emoční prožívání, adaptaci, interpersonální percepci a chování.

Následující popis stylů vztahové vazby neobsahuje desorganizovaný styl vazby, který je poměrně vzácný.

3.4.1 Bezpečný styl vztahové vazby

Bezpečný typ vztahové vazby je charakterizován nízkou úzkostností (anxiety) a nízkou vyhýbavostí.

Podle Seitla (2014) tento styl vztahové vazby bývá spojován se sebedůvěrou ve vztahu k vlastní práci. Člověk s tímto stylem očekává úspěch při plnění vlastních úkolů a současně i pozitivní zpětnou vazbu od okolí. Užívá si úkoly, které plní, nemá strach z vlastního selhání. Tito lidé bývají v práci spokojenější a vnímají méně stresu. Jsou také častěji schopni dodržovat rovnováhu mezi prací a osobním životem. Navíc dokážou tyto dvě oblasti jednodušeji oddělit.

Bezpečná vztahová vazba dále umožňuje člověku jednodušeji vyhledávat a přijímat nové zkušenosti a nalézat strategie, jak se vypořádat se změnami v organizaci, ve které pracuje (Mikulincer & Shaver, 2007).

Lidé s bezpečným stylem vztahové vazby dokáží lépe regulovat své prožívání, empaticky prožívat vztahy a ovládat své jednání (Lečbych & Pospíšilíková, 2012).

Charakteristické je také stabilnější období psychické pohody a to, že se oproti jiným typům nebrání psychoterapeutické péči, pokud ji potřebují (Obegi & Berant, 2009).

3.4.2 Úzkostně ambivalentní styl vztahové vazby

Úzkostně ambivalentní styl vztahové vazby je charakterizován vysokou úzkostností (anxiety) a nízkou vyhýbavostí a vyznačuje se obavou, že v případě potřeby nebudou potřební lidé k dispozici. Dospělí lidé s tímto stylem vazby jsou více závislí na podpoře ostatních než je odpovídající dané situaci (Joplin, Nelson, & Quick, 1999).

Pro tento styl je charakteristické prolínání vztahových a pracovních záležitostí. Lidé s tímto stylem mají obavy z odmítnutí poté, co předvedou špatný výkon. Mají nižší sebevědomí. Jejich pracovní výkony bývají nižší, protože se primárně zaměřují na sociální oblast. Potřebují hodně pochvaly a ocenění. Objevuje se spíše nižší citlivost vůči druhým, orientace na uspokojení vlastních potřeb, větší míra závisti a pocity přepracovanosti. Při narušení pracovních vztahů si tyto lidé hledají jiné pracovní místo a své zaměstnání opouští (Seitl, 2014).

V několika výzkumech (např. Geller & Bamberger, 2009) se ukázalo, že lidé s tímto stylem mají významně sníženou ochotu pomáhat druhým.

Downing a Nauta (2010) zjistili, že jak vztahová úzkostnost, tak vztahová vyhýbavost zvyšuje úzkost při výběru zaměstnání a celkovou nerozhodnost. Výsledkem jejich šetření byl také závěr, že lidé s vysokou mírou vztahové úzkostnosti si vybírají zaměstnání zejména podle výše platu.

3.4.3 Vyhýbavý styl vztahové vazby

Vyhýbavý styl vztahové vazby je charakterizován vysokou vyhýbavostí a nízkou úzkostností (anxiety).

Člověk s vysokou vyhýbavostí nemá rád situace, ve kterých se vyskytují emocionální výzvy (Lečbych & Pospíšilíková, 2012). Snaží se vyhýbat emocím druhých, jeho emoce jsou spíše mělké (Mikulincer & Shaver, 2007).

Lidé s tímto stylem mívají obavy z navazování vztahů a práce je pro ně nástrojem, jak se vyhnout intenzivní sociální interakci. Rádi tvrdí, že na vztahy nemají z důvodu velkého pracovního vytížení čas. Častěji bývají zasaženi workoholismem a přepracovaností. Očekávají ve výsledcích své práce úspěch, ale současně také čekají spíše negativní hodnocení od svých spolupracovníků. Kolektiv jim tuto negativní zpětnou vazbu opravdu často dává. Často mají tito lidé osobnostní předpoklady k činnosti nezávislých, samostatných specialistů. I lidé s tímto stylem mívají spíše nižší sebevědomí, ikdyž ne tak jednoznačně jakou u úzkostně ambivalentního stylu (Seitl, 2014).

Podle Mikulincera a Shavera (2007) bylo v polovině studií u lidí s tímto stylem snižené sebevědomí patrné a v polovině ne.

Rozhodnost, emocionální stabilita a odolnost vůči zátěži patří mezi silné stránky osob s vyhýbavým stylem vztahové vazby (Seitl & Charvát, 2018).

3.5 Vztahová vazba a podnikání

V současné době existuje jen velmi málo studií zaměřených na zjištění, jestli má styl vztahové vazby podnikající osoby vliv na jeho podnikání. V ČR zatím takové šetření neproběhlo.

Zelekha, Yaakobi a Avnimelech (2018) se ve svém výzkumu zaměřili na propojení teorie vztahové vazby a podnikání. Vycházeli z předpokladu, že styl vztahové vazby dané osoby významně ovlivňuje, jestli začne podnikat a také to, jakému typu podnikání se bude věnovat. Pracovali mimo jiné s východiskem, že bezpečná vztahová vazba je úzce spojena s vyšší self-efficacy, stejně tak jako se schopností přijímat riziko. Dále s tím, že vyšší míra úzkostnosti snižuje odolnost vůči stresu a vysoká míra vyhýbavosti zvyšuje potřebu autonomie.

Ve výzkumu autoři sledovali podnikatele na jejich úplném začátku podnikání (jednalo se o účastníky soutěže o inovativní podnikatelskou myšlenku) a studenty MBA, kteří představovali skupinu „nepodnikatelů“. Skupina podnikatelů obsahovala 50 % osob s bezpečným stylem vztahové vazby, 24 % měla úzkostně ambivalentní styl a 26 % vyhýbavý styl vztahové vazby.

Studie potvrdila, že nízká vztahová úzkostnost má pozitivní vliv na rozhodování o zahájení podnikatelské činnosti. Hypotéza, která propojovala nízkou vztahovou vyhýbavost a pozitivní rozhodnutí o podnikání, však potvrzena nebyla. Dále studie ukázala, že motivace začít podnikat u lidí s vyšší vztahovou úzkostností souvisí s tím, že chtějí být pozitivně hodnoceni druhými lidmi. Zatímco u lidí s vyšší vyhýbavostí je motivace začít podnikat spojena s dosažením větší autonomie. Dále se ukázalo, že lidé s vyšší vztahovou úzkostností mají větší tendenci opustit podnikání po prvním podnikatelském neúspěchu.

Zelekha, Yaakobi a Avnimelech (2018) tedy dospěli k závěru, že podnikatelé mají nižší vztahovou úzkostnost než „nepodnikatelé“. U vztahové vyhýbavosti se rozdíl mezi podnikateli a „nepodnikateli“ neukázal. Podle autorů studie to může být způsobeno tím, že míra vztahové vyhýbavosti nemá vliv na rozhodování stát se podnikatelem a právě toto studie zjišťovala. Tyto závěry byly využity při formulaci výzkumných otázek a hypotéz této bakalářské práce.

VÝZKUMNÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM, CÍLE HYPOTÉZY

4.1 Výzkumný problém

Z teoretické části je patrné, že zahájení podnikání ovlivňuje celá řada faktorů. Z realizovaných výzkumů také vyplývá, že pro rodiče se podnikatele se jako zásadní jeví následující osobnostní charakteristiky - podnikatelská sebedůvěra, strach z neúspěchu, místo kontroly, vnímání příležitostí, osobní iniciativa, tolerance nejednoznačnosti, vytrvalost a trpělivost. Zaměřila jsem se na první tři z těchto osobnostních charakteristik, abych zjistila, zda se projevují i u skupiny osob vstupujících do našich projektů podpory podnikání.

Věřím více ve své schopnosti účastníci projektů podpory podnikání, kteří začali podnikat, než ostatní účastníci? Je mezi nimi rozdíl ve víře, že mají osud ve svých rukou či ve velikosti strachu z neúspěchu? Tyto otázky jsem si před zahájením výzkumu kladla.

Výsledky se následně dají využít při rozvoji podnikavosti – je možné s nimi pracovat v rámci vzdělávacích a rozvojových aktivit určených pro začínající podnikatele, a případně mohou být využitelné i pro rozvoj podnikavosti žáků a studentů. Tato problematika je vysoce aktuální. V současnosti se objevují snahy podpořit podnikavost dětí, zaměřují se však zejména na rozvoj kreativity, práci s nápady, strategické myšlení, řešení problémů, spolupráci či komunikaci.

Předložená práce se na druhé straně také zaměřuje na vztah mezi dimenzemi vztahové vazby a rozhodnutím člověka, jestli začne podnikat. Přemýšlím nad tím, jestli vztahová úzkostnost a vztahová vyhybavost s tímto rozhodováním nějak souvisí. Z již realizovaných studií vyplývá, že začínající podnikatelé by měli mít nižší vztahovou úzkostnost než běžná populace. Ve vztahové vyhybavosti se podle dosavadních poznatků začínající podnikatelé neliší. V této bakalářské práci bych chtěla ověřit, zda toto platí i v podmínkách našich projektů podpory podnikání.

4.2 Cíle výzkumu a hypotézy

Hlavní cíle výzkumu této bakalářské práce jsou:

1. Popsat osoby, které se zapojily do projektů podpory podnikání, z pohledu osobnostních charakteristik spojovaných s rozhodováním o zahájení podnikání a z pohledu dimenzí vztahové vazby.
2. Zjistit, zda existují rozdíly v osobnostních charakteristikách spojovaných s rozhodnutím začít podnikat, u skupin osob, které začaly a které nezačaly podnikat.
3. Zjistit, zda existují rozdíly v hodnotách vztahové úzkostnosti a vyhýbavosti u skupin osob, které začaly a které nezačaly podnikat.

K výzkumnému cíli č. 1 byly stanoveny následující výzkumné otázky:

- Jaké jsou hodnoty dimenzí důvěra v úspěch, nebojácnost, internalita a kompenzační úsilí u osob, které se zapojily do projektů podpory podnikání a začaly do 6 měsíců od testování podnikat? Je patrný rozdíl v hodnotách žen a mužů či mezi jednotlivými projekty?
- Jaké jsou hodnoty dimenzí důvěra v úspěch, nebojácnost, internalita a kompenzační úsilí u osob, které se zapojily do projektů podpory podnikání a nezačaly do 6 měsíců od testování podnikat? Je patrný rozdíl v hodnotách žen a mužů či mezi jednotlivými projekty?
- Jaké jsou hodnoty interpersonální hyperaktivace a intrpersonální deaktivace dosažené souborem účastníků projektů podpory podnikání ve srovnání s normou? Je patrný rozdíl v hodnotách žen a mužů či mezi jednotlivými projekty?

K výzkumnému cíli č. 2 byly stanoveny následující hypotézy:

- H1: Osoby, které začaly do 6 měsíců od testování podnikat, dosahují vyšších hodnot v dimenzi důvěra v úspěch než osoby, které nezačaly podnikat.
- H2: Osoby, které začaly do 6 měsíců od testování podnikat, dosahují vyšších hodnot v dimenzi internalita než osoby, které nezačaly podnikat.
- H3: Osoby, které začaly do 6 měsíců od testování podnikat, dosahují vyšších hodnot v dimenzi nebojácnost než osoby, které nezačaly podnikat.
- H4: Osoby, které začaly do 6 měsíců od testování podnikat, dosahují vyšších hodnot v dimenzi kompenzační úsilí než osoby, které nezačaly podnikat.

K výzkumnému cíli č. 3 byla stanovena následující hypotéza:

- H5: Osoby, které začaly do 6 měsíců od testování podnikat, dosahují nižších hodnot interpersonální hyperaktivace než osoby, které nezačaly podnikat.

Hypotéza k interpersonální deaktivaci nebyla stanovena, neboť podle poznatků v teoretické části se výsledky podnikatelů a nepodnikatelů v této dimenzi neliší.

5 METODOLOGICKÝ RÁMEC

Tato kapitola je věnována popisu výzkumného designu, použitých testových metod a výzkumného souboru, se kterým bylo pracováno. Obsahuje také způsob získávání a zpracování dat. Poslední část je věnována etické stránce realizovaného výzkumu.

5.1 Výzkumný design

Pro dosažení definovaných cílů práce jsem využila kvantitativní metodologický design výzkumu, který byl realizován prostřednictvím dotazníkového šetření. Byly použity dva dotazníky – Dotazník motivace k výkonu (LMI) a inventář Experiences in Workplace Relationships – Individual (EWR-I). Dotazníkové šetření obsahovalo také základní socio-demografické údaje, kterými byly věk a rod respondenta.

5.2 Testové metody

K měření osobnostních charakteristik ovlivňujících rozhodnutí o zahájení podnikání byl použit Dotazník motivace k výkonu LMI. EWR-I pak posloužil k posouzení vztahové vazby jedince v pracovním prostředí. Díky němu jsem získala informace o interpersonální hyperaktivaci a deaktivaci respondentů.

5.2.1 Dotazník motivace k výkonu (LMI)

Autory dotazníku jsou Heinz Schuler a Michael Prochaska. Uvádějí, že je vhodný pro personální výběr či rozvoj, poradenství a najde své uplatnění v psychologii sportu, pedagogické a školní psychologii či při výzkumu motivace či osobnosti. Autoři vychází z koncepce, která vnímá motivaci k výkonu jako globálně orientované chování, na které mají vliv různé aspekty osobnosti (Schuler & Prochaska, 2003).

Dotazník obsahuje 170 výroků rozdělených do 17 dimenzí a hodnotí se na 7-bodové škále Likertova typu (od naprosto nesouhlasí po naprosto souhlasí) podle souhlasu či nesouhlasu

s výrokem. Vyplňování dotazníku trvá respondentům cca 35 minut (Shuler & Prochaska, 2003).

Následující tabulka uvádí sledované dimenze, se kterými LMI pracuje, a jejich stručný popis uvedený Schulerem a Prochaskou (2003).

Tab. 1: Stručný popis vybraných dimenzí LMI

| DIMENZE | POPIS |
|-------------------|--|
| Důvěra v úspěch | Plný důvěry, přesvědčený, sebevědomý, plný naděje, předvídající, očekává úspěch, plánuje, pozitivní, jistý, optimistický, jistý vítězstvím, neúnavný. |
| Nebojácnost | Nebojácný, beze strachu, odvážný, smělý, statečný, neohrožený, srdnatý, udatný, bez bázně, odhodlaný, rázný, má kuráž, neúnavný, rozhodný, nezlomný, pevný, rezolutní, nenechá se zmýlit, stabilní, odolný vůči frustraci. |
| Internalita | Věří sám sobě, sebeurčující, zodpovědný sám za sebe, sebejistý, sebevědomý, přesvědčený o sobě, jistý úspěchem, nevymlouvá se na osud, analyzující, diferencující, zjišťuje příčiny, autonomní, vidí příčinu sám v sobě. |
| Kompenzační úsilí | Konstruktivně se vystříhá strachu, citlivý na stres, snaživý, kompenzující strach, obavy ze selhání, napjatý, vyhýbá se chybám, minimalizuje riziko, příliš připravený. |

Schuler a Prochaska (2003) využili pro ověření reliability metody určení ekvivalence pomocí výpočtu koeficientu vnitřní konzistence (Cronbachova alfa). Dále pomocí retestu zjišťovali, jaká je stabilita dotazníku. Koeficient vnitřní konzistence je u celkového vzorku pro celkový skóre $\alpha = 0,89$, což ukazuje na vysokou reliabilitu. Podíváme-li se na koeficienty vnitřní konzistence u sledovaných dimenzí, pohybují se mezi 0,68 – 0,84. Nejnižší spolehlivost výsledků testů má dimenze internalita. Retest byl realizován s časovým odstupem tří měsíců u 205 respondentů, studentů střední odborné školy a gymnázia. Podle výsledků je metoda v čase poměrně stabilní (koeficienty retestu se pohybují u sledovaných dimenzích mezi 0,68 – 0,82). Diskutabilní je opět pouze položka internality, kde je koeficient retestu 0,68.

5.2.2 Experiences in Workplace Relationships – Individual (EWR-I)

Jedná se o sebeposuzovací nástroj, který slouží k diagnostice vztahové vazby v pracovním prostředí. Má 45 položkovou verzi o třech dimenzích, kterou publikovali Seitl, Seitlová a Střelec (2017). Tato metoda vychází ze zkušeností s využíváním sebezkušenostních metod pro diagnostiku dospělé vztahové vazby typu ECR (Brennan et al., 1998), ECR-R (Fraley, Waller, & Brennan, 2000) nebo ECR-CZ (Seitl, Charvát, & Lečbych, 2016) v pracovním prostředí (Koubková, 2019). Položky uvedených nástrojů jsou zaměřeny na osobní život, dotazují se na intimní pocity a prožitky, a navíc směřují spíše na pocity než na projevy chování. Ptají se přímo na vztahovou úzkostnost a vyhýbavost a toto může být respondenty vnímáno jako neadekvátně osobní (Seitl, Seitlová, & Střelec, 2017). EWR-I proto cílí na nepřímé měření vztahové vyhýbavosti a úzkostnosti prostřednictvím jejich projevů v pracovním chování (Koubková, 2019).

EWR-I o 45 položkách byla standardizována na 575 respondentech z řad hasičů, zaměstnanců výrobní společnosti a absolventů vysoké školy do 12 měsíců po promoci. Vnitřní konzistence škál měřená pomocí Cronbachovy alfy nabývala hodnot $\alpha = 0,82 - 0,87$. Souběžná validita byla testována pomocí ECR-CZ (Seitl, Charvát, & Lečbych 2016).

Pro výzkum jsem využila dosud nepublikovanou 19 položkovou verzi EWR-I. Ta pracuje se dvěma dimenzemi – dimenzí interpersonální hyperaktivace a dimenzí interpersonální deaktivace. Deset položek interpersonální hyperaktivace popisují hyperaktivační strategie, pro které jsou charakteristické tendence opětovně vyhledávat a udržovat blízkost. Položky škály interpersonální deaktivace (9 položek) popisují deaktivální strategie, pro které je typická snaha vyhnout se vztahové blízkosti a riziku opětovného odmítnutí (Seitl, Charvát, Střelec, & Seitlová, nedat, in Střelec, 2019). Tato metoda používá 7-bodovou škálu Likertova typu (od rozhodně nesouhlasím po naprosto souhlasím). Při vyhodnocení je potřeba zohlednit to, že tři položky jsou inverzní a je potřeba je před vyhodnocením převrátit.

EWR-I (19 položek) má vnitřní konzistenci $\alpha = 0,79$ pro škálu interpersonální deaktivace a $\alpha = 0,81$ pro škálu interpersonální hyperaktivace, což ukazuje na vysokou reliabilitu metody.

5.3 Sběr dat a výzkumný soubor

Základní soubor tohoto výzkumu tvoří všechny osoby v České republice, které zvažují zahájení podnikatelské činnosti. Jak již bylo uvedeno dříve, tyto osoby se nikde centrálně neevidují. Vzhledem k obtížné dostupnosti souboru byla vybrána nepravděpodobnostní metoda výběru respondentů: záměrný výběr přes instituci.

Sběr dat probíhal od února 2017 do června 2019 mezi účastníky třech projektů na podporu podnikání realizovaný firmou, ve které jsem zaměstnána. Projekty byly realizovány v Karviné, Ostravě a Bruntále a byly zaměřeny na osoby, které zvažují zahájení podnikatelské činnosti. O projektech se mohli zájemci dozvědět z inzerce, plakátů a prezentací konaných na městských úřadech, úřadech práce, mateřských centrech a školách. Lidem, kteří do projektů vstoupili, jsem prezentovala možnost zapojení do výzkumu v rámci první aktivity projektu. Pokud měli zájem, požádala jsem je o vyplnění dotazníků. Respondenti vyplňovali dotazník LMI v počítačové verzi a EWR-I formou tužka a papír.

Celkem 95 studentů, kteří do projektů vstoupili, nemohli být do výzkumu zařazeni, protože nemají pracovní zkušenosti a dotazník EWR-I by proto pro ně nebyl vhodný. Jen 7 osob účast v projektu odmítlo. Celkem 11 respondentů muselo být z výzkumu vyřazeno, neboť už na začátku neměli zájem zahájit podnikatelskou činnost, ale přesto do projektu vstoupili. Učinili tak proto, že jim byla účast nabídnuta jejich úřadem práce a oni měli obavy do projektu nevstoupit.

Výzkumný soubor tedy tvoří 66 osob zvažujících zahájení podnikatelské činnosti.

Tab. 2: Rozložení rodu ve výzkumném souboru (N = 66)

| | Počet | Relativní četnost (%) |
|-------------|-------|-----------------------|
| Ženy | 45 | 68,2 |
| Muži | 21 | 31,8 |
| Celý soubor | 66 | 100 |

Jak ukazuje absolutní a relativní četnost uvedená v tabulce č. 2, je poměr zastoupení mezi ženami a muži odlišný. Počet žen výrazně převyšuje počet mužů. Další podstatnou charakteristikou výzkumného souboru je věkové rozložení respondentů. Věk ve výzkumném souboru se pohybuje mezi 21 a 56 lety.

Věkový průměr výzkumného souboru byl 36,5 se směrodatnou odchylkou (dále už jen SD) 10,56. Ve výzkumném souboru byli muži s věkovým průměrem 34,4 (SD = 10,2) a ženy s věkovým průměrem 37,1 (SD = 8,82). Modus byl 21 let s absolutní četností 4.

Tab. 3: Výzkumný soubor podle místa projektu (N = 66)

| Projekt | Počet | Relativní četnost (%) |
|-------------|-------|-----------------------|
| Karviná | 44 | 66,7 |
| Ostrava | 13 | 19,7 |
| Bruntál | 9 | 13,6 |
| Celý soubor | 66 | 100 |

Z celkového počtu respondentů (tzn. 66 osob) v období do 6 měsíců od provedení testování zahájilo podnikatelskou činnost celkem 16 osob. Informace o struktuře jsou shrnuty do tabulek 4 a 5.

Tab. 4: Zahájení podnikatelské činnosti – srovnání mužů (N = 21) a žen (N = 45)

| | Muži počet | Průměrný věk muži | Ženy počet | Průměrný věk ženy |
|------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|
| Začal podnikat | 4 | 29 | 12 | 38,5 |
| Nezačal podnikat | 17 | 35,6 | 33 | 37,8 |

Do šesti měsíců od vstupu do výzkumu začalo podnikat 36,3 % zapojených žen a 23,5 % mužů. Průměrný věk žen – začínajících podnikatelek byl vyšší než u mužů, ženy měly v průměru více než 38 let.

Tab. 5: Zahájení podnikatelské činnosti – srovnání osob z projektu v Karviné (N = 44), v Bruntále (N = 9) a v Ostravě (N = 13)

| | Karviná | Bruntál | Ostrava |
|------------------|---------|---------|---------|
| Začal podnikat | 10 | 3 | 3 |
| Nezačal podnikat | 34 | 6 | 10 |

Ve všech projektech začalo do 6 měsíců od testování podnikat více než 22 % osob, které se do této rozvojové aktivity zapojilo.

5.4 Metody zpracování a analýzy dat

Získané informace z dotazníků byly ručně zapsány do datové tabulky v programu MS Excel (T-skóry interpersonální deaktivace a interpersonální hyperaktivace, standardní skóry dimenzí LMI). Informace o tom, jestli daný respondent začal podnikat byly zjišťovány na webových stránkách www.rzp.cz, které provozuje Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky a obsahuje informace z veřejné části živnostenského rejstříku. K vyhodnocení dat byl použit program STATISTICA.

Data byla analyzována pomocí deskriptivní statistiky, Shapiro-Wilkova testu, Wilcoxonova testu, Mann-Whitneyho testu a Kruskal-Wallisova testu. Testové metody byly zvoleny s ohledem na to, že provedením testu normality bylo zjištěno, že s výjimkou interpersonální deaktivace (T-skór i průměr) nemají proměnné normální rozdělení. Statistické testování dat proběhlo na hladině významnosti $\alpha = 0,05$. Deskriptivní statistika a na ni navazující statistické analýzy byly realizovány zejména pomocí průměrů, mediánů, T-skórů a standardních skórů.

5.5 Etické hledisko a ochrana soukromí

Během přípravy, realizace i práce s výsledky výzkumu byly respektovány etické principy a zásady psychologického výzkumu. Před rozhodnutím o účasti do výzkumu byli respondenti stručně seznámeni s účelem výzkumu, časovým horizontem, způsoby zpracování dat a možnostmi kdykoliv z výzkumu vystoupit.

Dotazníky byly označeny kódem a tento byl spolu se jménem respondenta zapsán do zvláštního seznamu, aby bylo možné spárovat informace z dotazníků s tím, jestli daná osoba začala po 6 měsících podnikat. Byla jsem jedinou osobou, která měla seznam k dispozici. Tento způsob zajistil dostatečnou bezpečnost poskytnutých informací. Účast ve výzkumu byla dobrovolná a nebyla spojena se žádnou finanční odměnou. Všichni respondenti, kteří o to projevili zájem, získali individuální interpretaci výsledků dotazníku LMI.

6 PRÁCE S DATY A JEJÍ VÝSLEDKY

Tato kapitola obsahuje výsledky statistické analýzy dat. Zaměřuje se na popis výzkumného souboru z hlediska vybraných dimenzí LMI (důvěra v úspěch, nebojácnost, internalita, kompenzační úsilí), z hlediska hodnot interpersonální hyperaktivace a interperpersonální deaktivace. Tím odpovídá na stanovené výzkumné otázky. Dále je kapitola zaměřena na informace, které vedou k ověření vymezených hypotéz a vyjadřuje se k jejich platnosti.

6.1 Výsledky deskriptivní statistiky

6.1.1 Výzkumný soubor a vybrané dimenze LMI

Následující tabulky a grafy jsou zpracovány na základě výsledků dotazníku motivace k výkonu (LMI) a jsou zaměřeny na popis výzkumného vzorku z pohledu dimenzí důvěra v úspěch, nebojácnost, internalita a kompenzační úsilí.

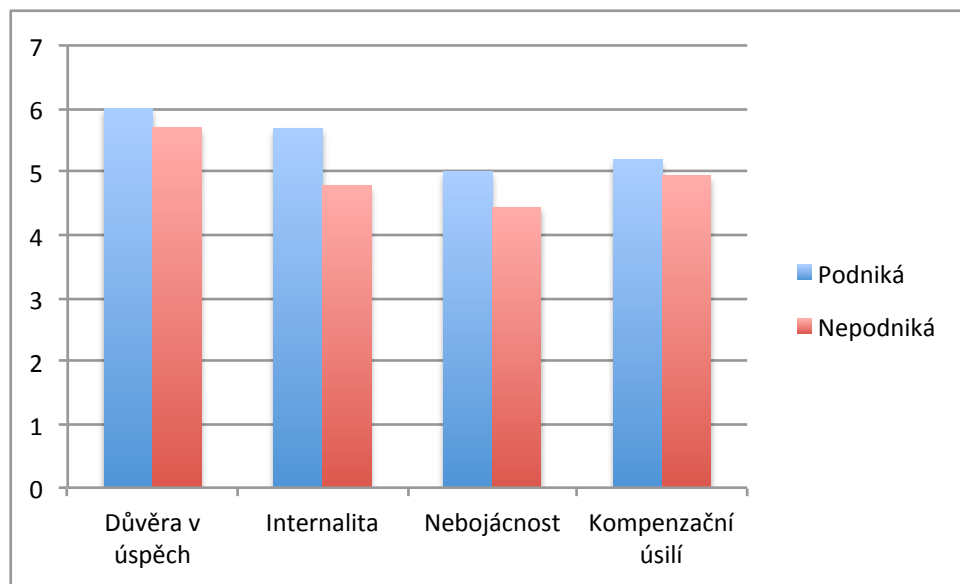
Tab. 6: Standardní skóry v jednotlivých dimenzích LMI u osob, které **začaly** do 6 měsíců od testování podnikat (N = 16)

| Dimenze | Průměr | Medián | Min. | Max | Směr. odch. |
|-------------------|--------|--------|------|-----|-------------|
| Důvěra v úspěch | 6 | 6,5 | 1 | 8 | 2 |
| Internalita | 5,69 | 5,5 | 3 | 9 | 1,74 |
| Nebojácnost | 5 | 5,5 | 1 | 9 | 2,34 |
| Kompenzační úsilí | 5,19 | 4,5 | 1 | 9 | 2,71 |

Tab. 7: Standardní skóry v jednotlivých dimenzích LMI u osob, které **nezačaly** do 6 měsíců od testování podnikat (N = 50)

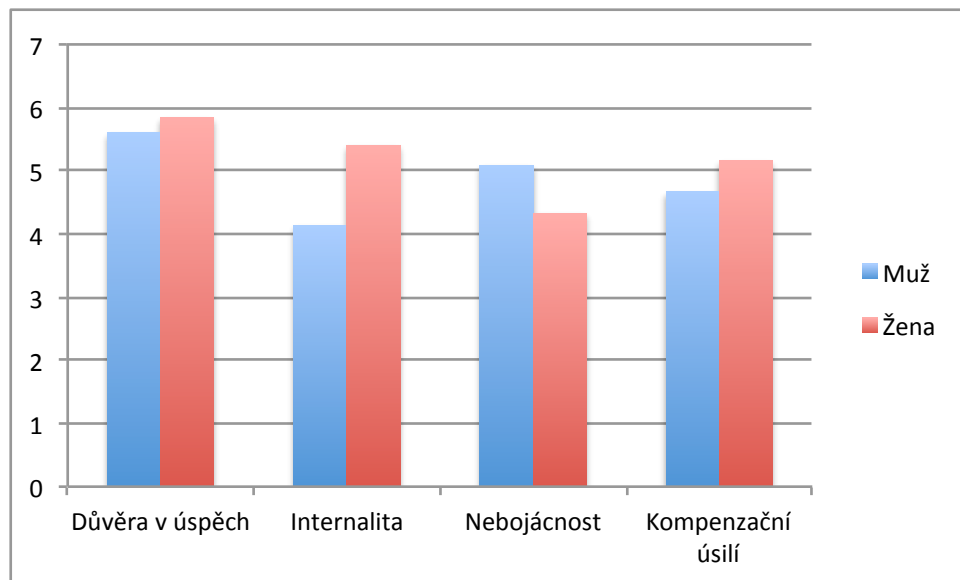
| Dimenze | Průměr | Medián | Min. | Max | Směr. odch. |
|-------------------|--------|--------|------|-----|-------------|
| Důvěra v úspěch | 5,7 | 5 | 1 | 9 | 2,32 |
| Internalita | 4,78 | 5 | 1 | 9 | 2,79 |
| Nebojácnost | 4,44 | 5 | 1 | 9 | 2,2 |
| Kompenzační úsilí | 4,94 | 5 | 1 | 9 | 2,38 |

Graf. 1: Průměry standardních skóre v jednotlivých dimenzích LMI podle rozhodnutí podnikat (N = 16) či nepodnikat (N=50)



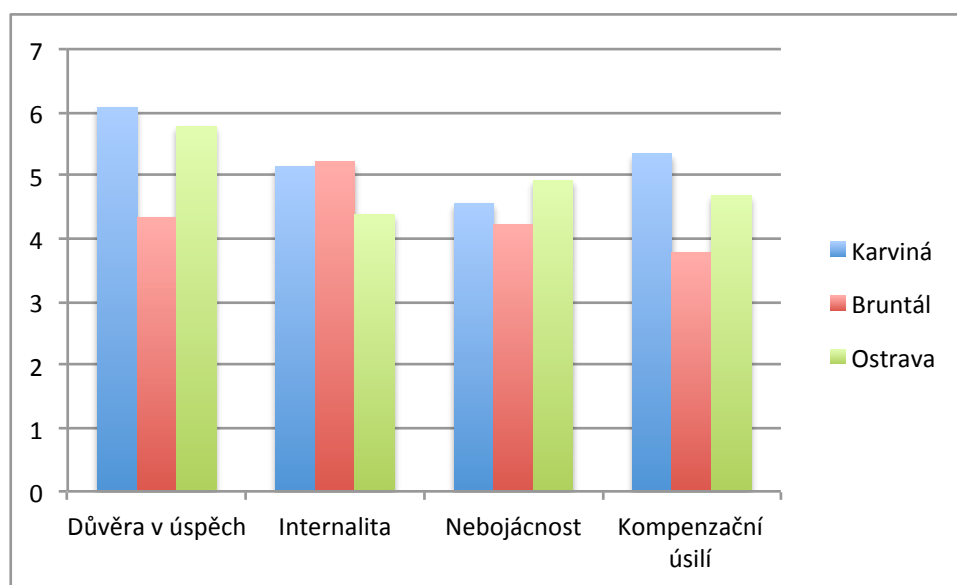
Výsledky standardních skóre dimenzí důvěra v úspěch, internalita, nebojácnost a kompenzační úsilí se pohybují kolem 5. staninu bez ohledu na to, jestli začali či nezačali v šesti měsících od testování podnikat.

Graf. 2: Průměry standardních skóre v jednotlivých dimenzích LMI – srovnání mužů (N = 21) a žen (N=45)



Z grafu je zřejmé, že ženy dosáhly vyšších hodnot zejména u dimenze internalita a muži u dimenze nebojácnost. Podle provedeného Mann-Whitneyho testu však rozdíly nejsou statisticky významné (internalita: $p = 0,06$; nebojácnost: $p = 0,20$).

Graf. 3: Průměry standardních skóre v jednotlivých dimenzích LMI – srovnání osob z projektu v Karviné (N = 44), v Bruntále (N = 9) a v Ostravě (N = 13)



Z grafu vyplývá, že standardní skóre osob z bruntálského projektu jsou u tří dimenzí nižší než u ostatních osob. Statisticky významný je pouze rozdíl v dimenzi důvěra v úspěch (proveden Kruskal-Wallisův test, $p = 0,03$).

6.1.2 Výzkumný soubor a dimenze vztahové vazby

Druhou oblastí, na kterou se práce zaměřuje, je vztahová vazba v pracovním prostředí. Pro tuto část byl použit EWR-I (19 položek).

Následující informace odpovídají na výzkumné otázky spojené s interpersonální hyperaktivací a interpersonální deaktivací.

Tab. 8: Deskriptivní charakteristiky dotazníku EWR-I (N = 66)

| Subškála | Průměr | Směr. odch. | Průměr - norma | Směr. odch. - norma |
|-------------------------------|--------|-------------|----------------|---------------------|
| Interpersonální hyperaktivace | 4,51 | 0,9 | 4,36 | 2,32 |
| Interpersonální deaktivace | 3,27 | 1,03 | 3,24 | 2,2 |

Již z vizuálního srovnání je patrné, že průměrná hodnota zejména subškály interpersonální deaktivace se blíží normě. U škály interpersonální hyperaktivace byla provedena statistická

analýza za účelem zjištění, zda existuje statisticky významný rozdíl ve srovnání s normou. Proto byly provedeno ověření normality této proměnné. Shapiro-Wilkův test ukázal, že proměnná intrpersonální hyperaktivace nemá normální rozdělení ($p = 0,038$). Vzhledem k nenormálnímu rozložení dat byl použit Wilcoxonův test. Výsledky testu ukázaly, že naměřený průměr interpersonální hyperaktivace se od dané normy neliší ($p = 0,08$, $Z = 1,73$).

Tab. 9: Deskriptivní charakteristiky dotazníku EWR-I – srovnání mužů ($N = 21$) a žen ($N = 45$)

| Subškála | Průměr muži | Směr. odch. muži | Průměr ženy | Směr. odch. ženy |
|-------------------------------|-------------|------------------|-------------|------------------|
| Interpersonální hyperaktivace | 4,52 | 0,96 | 4,5 | 1,25 |
| Interpersonální deaktivace | 3,34 | 0,93 | 3,05 | 0,76 |

Při srovnání hodnot mužů a žen (tabulka 9) je patrné, že ženy vykazují u naměřených průměrů mírně snížené hodnoty, zejména u interpersonální deaktivace. Existující normy však neobsahují hodnoty pro muže a hodnoty pro muže, proto nebyly v tomto směru realizovány další analýzy.

Tab. 10: Deskriptivní charakteristiky dotazníku EWR-I – srovnání osob z projektu v Karviné ($N = 44$), v Bruntále ($N = 9$) a v Ostravě ($N = 13$)

| Subškála | Průměr Karviná | Průměr Bruntál | Průměr Ostrava | Norma |
|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| Interpersonální hyperaktivace | 4,49 | 4,48 | 4,64 | 4,36 |
| Interpersonální deaktivace | 3,25 | 3,58 | 3,15 | 3,24 |

Tabulka 10 srovnává výsledky interpersonální hyperaktivace a interpersonální deaktivace u osob z jednotlivých projektů. Provedením Kruskal-Wallisova testu jsem ověřila, že se osoby z různých projektů v interpersonální hyperaktivaci a deaktivaci statisticky neliší (hyperaktivace: $p = 0,98$, deaktivace: $p = 0,43$).

6.2 Výsledky interferenční statistiky

V této části jsou uvedeny informace, které slouží k vyhodnocení hypotéz stanovených pro tento výzkum (výzkumné cíle č. 2 a č. 3).

Všechny hypotézy H1, H2, H3, H4 i H5 jsem testovala pomocí Mann-Whitneyova U testu, neboť s výjimkou interpersonální deaktive nemají proměnné normální rozdělení (provedla jsem testování normality pomocí Shapiro - Wilkova testu). Tabulka 11 obsahuje informace z realizovaného testování a je z ní zřejmé, že mezi skupinami osob, které začaly v daném období podnikat a které ne, není pozorován statisticky významný rozdíl.

Tab. 11: Mann – Whitneyho test pro vztah mezi zahájením podnikání a vybranými proměnnými (osoby, které začaly podnikat (N = 16) a osoby, které nezačaly podnikat (N = 40))

| | U | Z | p |
|-----------------------|-------|-------|------|
| Důvěra v úspěch | 361,5 | -0,47 | 0,64 |
| Internalita | 330 | -0,95 | 0,34 |
| Nebojácnost | 334,5 | -0,88 | 0,38 |
| Kompenzační úsilí | 376,5 | -0,24 | 0,81 |
| Interper. hyperaktive | 382 | -0,15 | 0,8 |
| Interper. deaktive | 311,5 | -1,23 | 0,22 |

Výzkum nenašel dostatek důkazů, aby mohly být nulové hypotézy vyvráceny. Výsledkem tedy je, že hypotézy:

- H1: Osoby, které začaly do 6 měsíců od testování podnikat, dosahují vyšších hodnot v dimenzi důvěra v úspěch než osoby, které nezačaly podnikat.
- H2: Osoby, které začaly do 6 měsíců od testování podnikat, dosahují vyšších hodnot v dimenzi internalita než osoby, které nezačaly podnikat.
- H3: Osoby, které začaly do 6 měsíců od testování podnikat, dosahují vyšších hodnot v dimenzi nebojácnost než osoby, které nezačaly podnikat.
- H4: Osoby, které začaly do 6 měsíců od testování podnikat, dosahují vyšších hodnot v dimenzi kompenzační úsilí než osoby, které nezačaly podnikat.
- H5: Osoby, které začaly do 6 měsíců od testování podnikat, dosahují nižších hodnot interpersonální hyperaktive než osoby, které nezačaly podnikat.

nebyly přijaty.

7 DISKUZE

Tato bakalářská práce zkoumá osobnostní charakteristiky podílející se na výkonové motivaci a dimenze vztahové vazby u osob, které vstoupily do projektů podpory podnikání. Tato problematika je zatím zejména ve spojitosti s teorií vztahové vazby v počátcích a může sloužit jako podklad pro případné navazující výzkumy. Následující diskuze je zaměřena na zhodnocení výsledků jak deskriptivní, tak interferenční statistiky. Součástí diskuze jsou závěry, které mohou být užitečné pro další realizaci projektů podpory podnikání i doporučení pro případné navazující studie dané problematiky.

Výzkumný soubor zahrnuje 66 osob, které se zapojily do projektů v Karviné (N = 44 osob), Ostravě (N = 13 osob) a Bruntále (N = 9 osob). Při plánování výzkumu jsem vycházela z popisů daných projektů a předpokládala jsem, že v každém z projektů oslovím cca 100 osob s možností zapojit se do výzkumu. Nakonec se však z kapacitních důvodů firmy zahájení projektů v Ostravě a v Bruntále posunulo. Bruntálský projekt navíc změnil cílovou skupinu a zaměřil se na studenty středních škol, kteří nemohli být do výzkumu zařazeni. Vnímám jako velmi rizikové, že jsem sama nemohla ovlivnit velikost výzkumného souboru a příště bych se toho ráda vyvarovala. Na druhou stranu díky tomuto zaměření se na konkrétní skupinu osob je práce praktická a výsledky jsou využitelné v praxi firmy.

Ženy tvoří více než 68 % výzkumného souboru. To však není ve vzdělávacích aktivitách nic neobvyklého. Z vlastní dvacetileté zkušenosti lektorky vím, že se vzdělávacích aktivit účastní ženy častěji než muži. Do šesti měsíců do testování začalo podnikat 36,3 % zapojených žen a 23,5 % mužů. Přitom v České republice stejně jako ve většině dalších zemí podniká více mužů než žen (Lukeš & Jakl, 2011). Může to vypovídat o tom, že naše projekty více oslovují ženy, které umíme podpořit a pomoci jim se zahájením podnikání.

Průměrný věk osob, které začaly do šesti měsíců od testování podnikat, je 35,3 let. Podle zprávy GEM se do podnikání pustili nejčastěji lidé mladší 35 let (Lukeš, Jakl & Zouhar, 2014). Námi realizované projekty tedy zřejmě oslovily starší část základního souboru osob zvažujících rozjezd podnikání. Může to být tím, že informace o projektech byly minimálně

komunikovány na sociálních sítích, což je pro mladší osoby klíčový komunikační kanál. Dále v kraji existuje několik rozvojových aktivit pro rodiče se podnikatele, které jsou navázány na vysoké školy a přirozeně do něj vstupují mladší lidé ze základního souboru.

Sběr dat probíhal formou tužka-papír u dotazníku EWR-I a na počítači u dotazníku LMI. Vyplňování na počítači bylo pro výzkum přínosné, neboť dotazník má 170 položek a respondentům, kteří vyplňují tento dotazník formou tužka-papír se stává, že některou z položek vynechají. Tomu dotazník na PC předešel. Navíc významně urychlil vyhodnocování dat. Domnívám se, že při vyplňování dotazníku LMI je vhodná asistence proškolené osoby, neboť některé položky dotazníku jsou formulovány složitěji a je vhodné respondentům pomoci s jejich porozuměním. Proto byl dotazník zadáván skupinově a po celou dobu vyplňování byl přítomen proškolený pracovník. Dotazník LMI jsem pro výzkum použila i proto, že je využíván našimi psychology u všech účastníků projektů podpory podnikání bez ohledu na to, jestli se zapojili do mého výzkumu. Má účastníkům poskytnout informaci, jaké osobnostní charakteristiky jim mohou pomoci při podnikání a naopak. Výhodou dotazníku LMI je, že sleduje všechny tři vybrané osobnostní charakteristiky, které jsem se rozhodla sledovat – self-efficacy, strach z neúspěchu a interní místo kontroly. Je však potřeba přiznat, že dimenze internality má v dotazníku LMI diskutabilní reliabilitu i stabilitu v čase (Schuler a Prochaska, 2003). Dále by mohlo být vhodnější, kdyby byla testová metoda zaměřena přímo na podnikatelskou self-efficacy. Pro další výzkum bych proto zvážila použití jiných testových metod.

Silnou stránku druhé použité metody EWR-I je jednoduchost dotazníku (jen 19 položek) a to, že otázky nemají tak osobní charakter jako jiné nástroje pro měření vztahové úzkostnosti a vyhybavosti (Seitl, Seitlová, & Střelec, 2017). I přesto jej po přečtení odmítlo vyplnit 7 osob. Domnívám se, že by bylo vhodnější i u tohoto dotazníku vyplňování v počítačové podobě. Vepsání informací do počítače může působit pro respondenty méně citlivě, než když předávají druhé osobě do ruky vyplněný dotazník. Soudím tak i podle toho, že dotazník LMI vyplnili všichni a neměli k němu žádné připomínky, přestože klade osobní otázky.

Ve všech sledovaných dimenzích (důvěra v úspěch, nebojácnost, kompenzační úsilí, interní místo kontroly) nebyly mezi muži a ženami statisticky významné rozdíly. U osob z bruntálského projektu byly statisticky významně nižší hodnoty v dimenzi důvěra v úspěch. Přestože v Bruntále byla poměrně malá skupina respondentů, takže toto zjištění by bylo potřeba ověřit na větším výzkumném vzorku, doporučila bych v obsahu vzdělávání

posílit témata zaměřená na budování důvěry v úspěch (posilování sebevědomí, pozitivní myšlení apod.).

Respondenti výzkumného souboru se v interpersonální hyperaktivaci a interpersonální deaktivaci nelišili ve srovnání s normou. Statisticky významné rozdíly nebyly nalezeny ani mezi jednotlivými projekty (Bruntál, Karviná, Ostrava). Znamená to, že osoby, které do našich projektů podpory podnikání vstupují, se v těchto dimenzích neliší od zbytku populace.

Hypotézy 1, 3 a 4 o rozdílech v osobnostních charakteristikách mezi lidmi, kteří začali a nezačali v daném období podnikat, vycházely ze závěrů realizované analýzy faktorů ovlivňujících vstup do podnikání v České republice. Ty hovoří o tom, že mezi nejvýznamnější psychologické faktory patří zejména podnikatelská sebedůvěra a strach z neúspěchu (Lukeš, Jakl, & Zouhar, 2014). Tyto charakteristiky byly zjišťovány dotazníkem LMI, konkrétně sebedůvěra pomocí dimenze důvěra v úspěch a strach z neúspěchu dimenzemi nebojácnost a kompenzační úsilí. Výsledky však neprokázaly statisticky významný rozdíl ve vybraných dimenzích mezi výsledky osob, které začaly a které nezačaly podnikat. Významnou proměnnou, která však nebyla ve výzkumu kontrolována, je série vzdělávacích aktivit, kterou všichni respondenti absolvovali. Ta mohla významně ovlivnit rozhodování daného člověka, zda začne podnikat. To platí i pro další sledované cíle.

Hypotéza 2 vychází ze zjištění, že pro podnikání je vhodné mít vysoké interní místo kontroly (Lukeš, Jakl, & Zouhar, 2014). V dotazníku LMI byla proto sledována dimenze internality. Výsledky však neprokázaly statisticky významný rozdíl mezi výsledky osob, které začaly, a které nezačaly podnikat v dimenzi internality. Přestože v této dimenzi byl největší rozdíl v průměrech standardních skóre mezi oběma skupinami. Je možné, že vysoké místo interní kontroly je důležité až pro to, aby člověk zůstal podnikatelem, ale na rozhodování o podnikání nemá takový vliv.

Hypotéza 5 vychází ze zjištění výzkumu Zelekha, Yaakobiho a Avnimelecha (2018), ze kterého vyplynulo, že podnikatelé mají nižší vztahovou úzkostnost než „nepodnikatelé“. Výsledky z dotazníku EWR-I však neprokázaly v dimenzi interpersonální hyperaktivace statisticky významný rozdíl mezi výsledky osob, které začaly a které nezačaly podnikat.

Předpoklad, že stejně jako ve výzkumu Zelekha, Yaakobi a Avnimelecha (2018) se nebudou výsledky v interpersonální deaktivaci lišit u skupiny podnikajících a

nepodnikajících osob se potvrdil. Zdá se, že vztahová vyhýbavost nemá vliv na rozhodování spojené se zahájením podnikatelské činnosti.

To, že výzkumné hypotézy nemohly být potvrzeny, může být ovlivněno specifickostí výzkumného vzorku (vyšší věk, převaha žen, osoby jen z Moravskoslezského kraje,...), celkovým počtem zapojených respondentů, zejména pak počtem osob, které doopravdy začaly podnikat a faktory, které rozhodnutí o podnikání ovlivňují, ale výzkum s nimi nepracoval (například vzdělávací aktivity projektu).

Je potřeba zmínit, že na rozhodování o zahájení podnikání má vliv celá řada dalších faktorů (viz teoretická část 1.3) a ta mohla ovlivnit výsledky rozhodování výzkumného vzorku. Pro další výzkum by proto mohla být vhodná regresní analýza, která s těmito předpoklady dokáže lépe pracovat.

Ke zvážení je také možnost nalezení jiných metod ke měření self efficacy, místa kontroly a strachu z neúspěchu než použití Dotazníku motivace k výkonu LMI.

Nad rámec stanovených cílů jsem provedla analýzu získaných dat a následující zjištění by mohlo být také využito pro další zkoumání dané problematiky. Jako statisticky významný se ukázal vztah mezi interpersonální deaktivací a důvěrou v úspěch (Spearmanův korelační koeficient = -0,32, tzn. inverzní středně silná vazba). U výzkumného vzorku tedy platí, že čím vyšší jsou hodnoty interpersonální deaktivace, tím nižší jsou hodnoty dimenze důvěra v úspěch. Toto zjištění by odpovídalo tomu, že podle Seitla (2014) lidé s vyšší vztahovou vyhýbavostí mají spíše nižší sebevědomí.

Zajímavé by mohlo být rozšíření výzkumného souboru i o jiné skupiny osob zvažujících zahájení podnikání, například díky spolupráce s Impact Huby (orientují se na mladší osoby ze základního souboru) a dalšími institucemi, které se s rodičími podnikateli setkávají.

8 ZÁVĚR

Cílem výzkumu bylo popsat osoby, které se zapojily do projektů podpory podnikání z pohledu osobnostních charakteristik spojovaných s rozhodováním o zahájení podnikání a z pohledu dimenzí vztahové vazby.

Bylo zjištěno, že do našich projektů podpory podnikání se zapojují ve větší míře ženy, a přestože obecně začíná podnikat větší procento mužů, tak je tomu v našich projektech naopak. Projekty oslovují spíše starší rodičí se podnikatele, průměrný věk osob, které začaly do šesti měsíců od testování podnikat, je 36,5 let. Z pohledu osobnostních charakteristik spojovaných s rozhodováním o zahájení podnikání (důvěra v úspěch, nebojácnost, kompenzační úsilí, interní místo kontroly) a dimenzí vztahové vazby se účastníci projektu neliší od populace. Respondenti, kteří vstoupili do bruntálského projektu, měli statisticky významně nižší hodnoty v dimenzi důvěra v úspěch ve srovnání s ostatními respondenty. Doporučuji proto doplnit prezentaci projektů podpory podnikání o formy, které by cílily na mladší rodičí se podnikatele. V bruntálském projektu by bylo vhodné ve vzdělávací části posílit aktivity pro zvýšení sebedůvěry účastníků.

Dalším cílem bylo zjistit, jestli se v dimenzích důvěra v úspěch, nebojácnost, kompenzační úsilí a interní místo kontroly liší účastníci projektů, kteří začali do šesti měsíců od testování podnikat, od těch, kteří nezačali. Výsledky výzkumu neprokázaly statisticky významný rozdíl. Je však potřeba říci, že významnou proměnnou, která nebyla ve výzkumu kontrolována, je série vzdělávání, kterou všichni respondenti absolvovali.

Výzkum se zaměřil také na dimenze interpersonální deaktivace a interpersonální hyperaktivace a srovnání jejich hodnot mezi skupinami respondentů, kteří začali do 6 měsíců od testování podnikat, s respondenty, kteří nezačali. Ani v těchto dimenzích nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl. Výsledky se shodují se závěry dříve realizovaného výzkumu jen v tom, že se vztahová vyhybavost nemá vliv na rozhodování spojené se zahájením podnikání

Je potřeba také uvést, že na rozhodování o zahájení podnikání se podílí celá řada dalších faktorů, nejen osobnostních, a s těmi nebylo ve výzkumu pracováno. Proto by bylo zajímavé použít regresní analýzu, která s tímto dokáže lépe pracovat.

9 SOUHRN

Předkládaná bakalářská práce se zabývá osobnostními charakteristikami, které se podílejí na výkonové motivaci a také dimenzemi vztahové vazby u osob, které vstoupily do projektů podpory podnikání.

Cílem výzkumu bylo popsat osoby, které se zapojily do projektů podpory podnikání z pohledu vybraných osobnostních charakteristik spojovaných s rozhodováním o zahájení podnikání a z pohledu dimenzí vztahové vazby. Dále jsem zjišťovala, jestli se účastníci, kteří do 6 měsíců od testování začali podnikat, liší od těch, kteří nezačali podnikat, v dimenzích důvěra v úspěch, nebojácnost, kompenzační úsilí, interní místo kontroly, interpersonální deaktivace a interpersonální hyperaktivace.

První kapitola vymezuje pojmy podnikatel, rodící se podnikatel a popisuje, jaké jsou formální náležitosti, když chce osoba v České republice podnikat. Rozděluje faktory ovlivňující zahájení podnikání podle Naffzigera, Hornsbyho a Kurata (1994) na osobnostní charakteristiky (např. self- efficacy), osobní prostředí (např. pohlaví, podnikatel v rodině), podnikatelské prostředí obecně (např. ekonomické podmínky daného území) a kvalitu podnikatelského nápadu. Dále se podrobněji zabývá osobnostními charakteristikami a jejich vlivem na podnikatelskou činnost, konkrétně pak podnikatelskou sebedůvěrou, obavami spojenými s podnikáním, vysokým interním místem kontroly, osobní iniciativou, schopností přijmout nejistotu a několika dalšími.

Druhá kapitola je věnovaná tématu motivace. Nalezneme zde vysvětlení základních pojmů - definice motivace a pracovní motivace, popis základních prvků, rozdělení motivačních faktorů podnikání na push a pull motivy. Kapitola se podrobněji věnuje tématu výkonové motivace a motivům, které ji ovlivňují. Je zde zmíněna teorie D.C. McClellanda, který se věnoval systematickému výzkumu výkonové motivace. Jeho teorie pracuje s tím, že člověk má tendenci k maximalizaci libého a minimalizaci nelibého (Nakonečný, 2000). Je zde i popis Dotazníku motivace k výkonu – LMI, který automaticky vyplňují všichni účastníci našich programů podpory podnikání a měří i osobnostní charakteristiky, které jsou uváděny jako důležité pro rozhodování o zahájení podnikatelské činnosti či pro podnikání

samotné (self efficacy, strach z neúspěchu, interní místo kontroly). Autoři dotazníku (Heinz Schuler a Michael Prochaska) nevycházeli z žádné ucelené teorie motivace. Dimenze, které jsou spojovány s rozhodováním o zahájení podnikání - důvěra v úspěch, nebojácnost a kompenzační úsilí, vychází z motivační teorie Heckhausena (1963). Dimenze internality v dotazníku vychází z teorie autora pojmu locus of control Rottera (1966).

Třetí kapitola je zaměřena na popis teorie vztahové vazby, která se na konci 20. století začala výrazněji uplatňovat v psychologii práce, neboť byl prokázán vliv vztahové vazby v pracovních situacích. Kapitola obsahuje základní principy teorie vztahové vazby (jak vzniká, jaké kategorie typů vztahové vazby existují) i to jak se projevuje v dospělosti. Brenann, Clark a Shaver (1998) začali na organizaci vztahové vazby nahlížet jako na dvoudimenzionální prostor, který je určen úzkostností a vyhýbavostí. Ve výzkumu této práce byl využit právě dimenzionální přístup. V současnosti existuje velmi málo výzkumů, které propojují vztahovou vazbu s podnikáním. Z výzkumu Zelekhy, Yaakobiho a Avnimelecha (2018) vyplývá, že rozhodování začít podnikat má souvislost se vztahovou úzkostností. Nízká vztahová úzkostnost má pozitivní vliv na rozhodování o zahájení podnikatelské činnosti. Vztahová vyhýbavost nemá na rozhodování člověka, zda začít podnikat, podle tohoto výzkumu vliv.

Ve výzkumné části je popsán výzkumný design zacílený na účastníky našich projektů podpory podnikání. V souladu s cíli výzkumu byl zvolen kvantitativní design. Použity byly dvě testové metody – Dotazník motivace k výkonu (LMI) a Experiences in Work Relationships – Individual (EWR-I). Dotazník motivace k výkonu autorů Schulera a Prochasky obsahuje 170 výroků rozdělených do 17 dimenzí a hodnotí se na 7-bodové škále Likertova typu. Výzkum se zaměřil na dimenze důvěra v úspěch, nebojácnost, internalita a kompenzační úsilí. Tento dotazník vyplňovali respondenti v počítačové podobě. Dotazník EWR-I je sebesposuzovací nástroj k diagnostice vztahové vazby v pracovním prostředí. Metoda obsahuje 13 položek Likertova typu. Pracuje se dvěma dimenzemi – interpersonální hyperaktivace (úzkostnost) a interpersonální deaktivace (vyhýbavost). Pro hyperaktivační strategie je charakteristické opětovně vyhledávat a udržovat blízkost. Pro deaktivaci strategie je typické vyhnout se vztahové blízkosti a riziku opětovného odmítnutí (Seitl, Charvát, Střelec & Seitlová, nedat., in Střelec, 2019). EWR-I vyplňovali respondenti metodou tužka-papír.

Výzkumný soubor tvořilo 66 osob, přitom 44 bylo z karvinského projektu, 13 z ostravského a 9 z bruntálského projektu. Věkový průměr byl 36,5 let. Celkem 16 respondentů začalo do 6 měsíců od testování podnikat – to bylo zjišťováno pomocí webových stránek www.rzp.cz, které provozuje Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky.

První výzkumný cíl směřoval k popisu osob, které se zapojují do našich projektů podpory podnikání. Zajímal se o to, jaká je jejich struktura, zda se liší skupiny žen a mužů či osob z různých projektů ve sledovaných parametrech (osobnostní charakteristiky, dimenze vztahové vazby). Naše projekty podpory podnikání oslovují ve větší míře ženy (68 % výzkumného souboru). Do šesti měsíců od testování jich začalo podnikat 36,3 % oproti 23,5 % mužů, přestože v České republice podniká více mužů než žen (Lukeš & Jakl, 2011). Průměrný věk respondentů, kteří začaly do šesti měsíců od testování podnikat, byl 35,3 let. Přitom podle zprávy GEM se do podnikání v České republice pustili nejčastěji lidé mladší 35 let (Lukeš, Jakl, & Zouhar, 2014). Je tedy patrné, že naše projekty oslovují spíše starší část základního souboru osob zvažujících rozjezd podnikání.

Ve všech sledovaných dimenzích (důvěra v úspěch, nebojácnost, kompenzační úsilí, interní místo kontroly, interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace) se výsledky mužů a žen statisticky významně nelišily a dosahují normálních hodnot. Rozdíly nebyly ani napříč jednotlivými projekty s výjimkou dimenze důvěra v úspěch. Respondenti z bruntálského projektu dosáhli v této dimenzi statisticky významně nižších hodnot. Přestože počet respondentů bruntálského projektu byl nízký, doporučuji toto zohlednit v dalších vzdělávacích aktivitách.

Druhý výzkumný cíl se zabýval rozdíly v osobnostních charakteristikách spojovaných s rozhodováním o zahájení podnikání mezi skupinou osob, které začaly do šesti měsíců od testování podnikat, a těmi, kteří nezačali. Proměnné, získané prostřednictvím dotazníku LMI, neměly normální rozdělení, a proto byly hypotézy vycházející z druhého výzkumného cíle testovány pomocí Mann-Whitneyho U testu. Hypotézy nebyly přijaty. Výsledky tedy neprokázaly statisticky významný rozdíl v dimenzích důvěra v úspěch, nebojácnost, kompenzační úsilí a internalita mezi definovanými skupinami.

Poslední výzkumný cíl srovnával skupinu osob, které začaly do šesti měsíců od testování podnikat, a osob, které nezačaly podnikat, v dimenzích interpersonální hyperaktivace a interpersonální deaktivace. Byla stanovena hypotéza jen k interpersonální hyperaktivaci,

neboť podle Zelekha, Yaakobiho a Avnimelecha (2018) se výsledky „podnikatelů“ a „nepodnikatelů“ v dimenzi interpersonální deaktivace neliší. Tento předpoklad se potvrdil i mém výzkumu. Zdá se tedy, že vztahová vyhýbavost nemá vliv na rozhodování spojené se zahájením podnikatelské činnosti. Výsledky z dotazníku EWR-I však neprokázaly ani v dimenzi interpersonální hyperaktivace statisticky významný rozdíl mezi výsledky obou skupin. Opět byl použit Mann-Whitneyho U test, neboť proměnné neměly normální rozdělení.

Výsledky výzkumu je nutné interpretovat s ohledem na jeho omezení. Mezi ty patří specifická výběrového souboru, vliv vzdělávacích aktivit, kterými respondenti procházeli po testování a další faktory, nejen osobnostní, které ovlivňují rozhodování začít podnikat, a nebylo s nimi ve výzkumu pracováno. I přesto mohou mít zjištění této práce podstatné praktické využití, např. při úpravě obsahu či marketingu projektů podpory podnikání či další zkoumání souvislosti mezi vztahovou vazbou a rozhodováním, zda začít podnikat.

LITERATURA

- Armstrong, M. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada.
- Ainsworth, M., Blehar, M., Waters, E., & Wall, S. (2015). *Patterns of attachment*. New York: Psychology Press.
- Baláková, V. (2014). Motivace k výkonu a vybrané charakteristiky osobnosti juniorských hráčů volejbalu. *Psychologie pro praxi, 3-4*, 119-131.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Worth Publishers.
- Bedrnová, E. & Nový, I. (1998). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press.
- Bedrnová, E. & kol. (2009). *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha: Management Press.
- Bowlby, J. (2010). *Vazba: teorie kvality raných vztahů mezi matkou a dítětem*. Praha: Portál.
- Brennan, K.A., Clark, C.L., & Shaver, P.R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. In: Simpson, J.A. & Rholes, W.S. (Eds.), *Attachment theory and close relationships*. New York: Guilford Press.
- Brisch, K.H. (2011). *Poruchy vztahové vazby*. Praha: Portál.
- Collins, C.J., Hanges, P.J., & Locke, E.A. (2004). The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behavior: A meta-analysis. *Human Performance, 17(1)*, 95-117.
- Delmar, F. & Davidsson, P. (2000). Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs. *Entrepreneurship and Regional Development, 12*, 1-23.
- Downing, H.M. & Nauta, M.M. (2010). Separation-individuation, exploration, and identity diffusion as mediators of the relationship between attachment and career indecision. *Journal Career Development, 36*, 207-227.
- Fraley, R. C., Waller, N. G., & Brennan, K. A. (2000). An Item Response Theory Analysis of Self-Report Measures of Adult Attachment. *Journal of Personality and Social Psychology, 78(2)*, 350-365.

- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Geller, D. & Bamberger, P. (2009). Bringing avoidance and anxiety to the job: Attachment style and instrumental helping behavior among co-workers. *Human Relations*. 62(12), 1803-1827.
- Hazan, C. & Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 511-524.
- Hazan, C. & Shaver, P.R. (1990). Love and Work: An Attachment-Theoretical Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270-280.
- Hazan, C. & Shaver, P.R. (1994). Attachment as an Organizational Framework for Research on Close Relationships. *Psychological Inquiry*, 5(1), 1-22.
- Heckhausen, H. (1991). *Motivation and Action*. Berlin: Springer.
- Herz, V. (2018). Založení s.r.o. je v Česku stále relativně obtížné. Na vině je byrokracie. Euro.cz. Staženo dne 21.12.2019 z <https://www.euro.cz/byznys/zalozeni-sro-cena-postup-podminky-1417153>
- Joplin, J., Nelson, D.L., & Quick, J.C. (1999). Attachment behavior and health: Relationships at work and home. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 783-796.
- Koubková, B. (2019). *Teorie vztahové vazby v zaměstnání, kompulzivní práce a work life balance*. (Bakalářská práce). Univerzita Palackého v Olomouci.
- Lečbych, M. & Pospíšilíková, K. (2012). Česká verze škály Experiences in Close Relationships (ECR): Pilotní studie posouzení vztahové vazby v dospělosti. *E-psychologie*, 6(3), 1-11.
- Lukeš, M. & Jakl, M. (2011). *Global Entrepreneurship Monitor 2001. Podnikatelská aktivita v České republice*. Získáno dne 2.9.2019 z <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/46028/51943/589004/priloha001.pdf>
- Lukeš, M., Nový, I., & kol. (2005). *Psychologie podnikání*. Praha: Management Press.
- Lukeš, M. & Stephan, U. (2012). Nonprofit leaders and for-profit entrepreneurs: similar people with different motivation. *Československá psychologie*, 56(1), 41-55.
- Lukeš, M. & Jakl, M. (2012). *Podnikání v České republice*. Praha: Oeconomica.

- Lukeš, M., Zouhar, J., Jakl, M., & Očko, P. (2013). Faktory ovlivňující vstup do podnikání: začínající podnikatelé v České republice. *Politická ekonomie*, 2, 229-247.
- Lukeš, M., Jakl, M., & Zouhar, J. (2014). *Global Entrepreneurship Monitor 2013. Podnikatelská aktivita v České republice*. Získáno dne 2.9.2019 z <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/50478/57277/612398/priloha001.pdf>
- Lukeš, M. (nedat.). Podnikatelé a vedoucí neziskových organizací: Podobní lidé s různou motivací. Získáno dne 2.9.2019 z <https://cmps.ecn.cz/pd/2006/texty/pdf/lukes.pdf>
- Main, M. & Solomon, J. (1990). Procedures for identifying infants as disorganized/disoriented during the Ainsworth strange situation. In Greenberg, M.T., Cicchetti, D. & Cummings, E.M. (Eds.), *Attachment in the preschool years*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mikulincer, M. & Shaver, P.R. (2007). *Attachment in adulthood*. New York: Guilford Press.
- Nakonečný, M. (2000) *Lidské emoce*. Praha Academia.
- Naffziger, D.W., Hornsby, J.S., & Kuratko, D.F. (1994). A Proposed Research Model of Entrepreneurial Motivation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 29–42.
- Neustadt, E., Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2011). Attachment at work and performance. *Attachment & Human Development*, 13(5), 471-488.
- Obegi, J.H. & Berant, E. (2009). *Attachment theory and research in clinical work with adults*. New York: Guilford Press.
- Pinder, C.C. (2008). *Work motivation in organizational behavior* (2nd ed.). New York: Psychology Press.
- Plháková, A. (2003). *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia.
- Provazník, V. (2002). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada.
- Provazník, V. & Komárková, R. (2004). *Motivace pracovního jednání: jak zkoumat lidskou duši*. Praha: Oeconomica.
- Rathus, S.A. (1984). *Psychology*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

- Rauch, A. & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation and success. *European Journal of Work & Organizational Psychology, 16*, 353-385.
- Rotter, J., B. (1966). *Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement*. Psychological Monographs: General and Applied, 80 (1).
- Schuler, H. & Prochaska, M. (2003). LMI – Dotazník motivace k výkonu. Praha: Testcentrum.
- Segal, G., Borgia, D., & Schoenfeld, J. (2005). The motivation to become an entrepreneur. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, 11 (1)*, 42-57.
- Seitl, M. (2014). Teorie vztahové vazby v dospělosti a sebezposouzení osobnostních charakteristik relevantních v pracovním prostředí. In Fedáková, D, Bozogáňová, M., & Istoňová, L. (Eds.). *Zborník príspevkov z 13. ročníka medzinárodnej konferencie „Psychológia práce a organizácie 2014.“* Košice: SVÚ SAV, 243-254.
- Seitl, M. & Charvát, M. (2018). Attachment styles: A motivational Framework of personality dispositions in selection and counseling. *Človek a spoločnosť. 21 (1)*, 12-28.
- Seitl, M., Charvát, M., & Lečbych, M. (2016). Psychometrické charakteristiky české verze škály Experiences in Close Relationship (ECR). *Československá Psychologie, 60 (4)*, 351-371.
- Seitl, M., Seitlová, K., & Střelec, J. (2017). Development and Validation of the Experiences in Work Relationships – Individual (EWR-I). *Presented at the European Association for Work & Organizational Psychology Congress*, Dublin.
- Simmons, B.L., Gooty, J., Nelson, D.L., & Little, L.M. (2009). Secure attachment: implications for hope, trust, burnout, and performance. *Journal of Organizational Behavior, 30(2)*, 233-247.
- Střelec, J. & Seitl, M. (2019). Vliv vztahové vazby na interpersonální složku pracovní výkonnosti. In Kačmár, P., Bavoľár, J. & Lovaš, L. (Eds.). *Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie „Psychológia práce a organizácie 2018 – Minulosť, prítomnosť a výzvy do budúcnosti.“* Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 404-413.
- Svoboda, M. (2005). *Psychologická diagnostika dospělých*. Praha: Portál.

- Šebestová, J., Szkandera, I., & Bernatík, W. (2008). Analýza stavu malého a středního podnikání v Moravskoslezském kraji pomocí metody VRIO. *Ekonomie a management*, 3, 51-61.
- Šebestová, J. (2016). Ovlivňuje motivace k podnikání vnímání podnikatelského prostředí? Případová studie z Moravskoslezského kraje. *Scientific Papers of the University of Pardubice, Series D*, 23(38), 177–189.
- Šmahaj, J. & Cakirpaloglu, P. (2015). Pracovní motivace: teorie, praxe a nové výzkumné perspektivy a směřování. *E-psychologie*, 9(4), 24-37.
- Van Stel, A., Carree, M., & Thurник, R. (2005). The effect of entrepreneurial activity on national economic growth. *Small Business Economics*, 24, 311-321.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2012, částka 33. Dostupný také z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>>.
- Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích. In Sbíрка zákonů České republiky, 2012, částka 34. Dostupný také z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-90>.
- Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon. In: Sbíрка zákonů České republiky, 1991, částka 82. Dostupný také z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455?text=živnostenský+zákon>.
- Zelekha, Y., Yaakobi, E., & Avnimelech, G. (2018). Attachment orientations and entrepreneurship. *Journal of Evolutionary Economics*, Springer, 28(3), 495-522.
- Zhao, H., Seibert, S.E., & Hills, G.E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265–1272.

PŘÍLOHY

Seznam příloh:

1. Abstrakt v českém jazyce
2. Abstrakt v anglickém jazyce

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Motivace osob zvažujících zahájení podnikatelské činnosti

Autor práce: Ing. Hana Kučová

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

Počet stran a znaků: 57 stran, 92 313 znaků

Počet příloh: 2

Počet titulů použité literatury: 62

Abstrakt: Cílem práce bylo popsat osoby, které se zapojily do projektů podpory podnikání z pohledu vybraných osobnostních charakteristik spojovaných s rozhodováním o zahájení podnikání a z pohledu dimenzí vztahové vazby. Dále také zjistit, jestli se účastníci, kteří do 6 měsíců od testování začali podnikat, liší od těch, kteří nezačali podnikat, v dimenzích důvěra v úspěch, nebojácnost, kompenzační úsilí, interní místo kontroly, interpersonální deaktivace a interpersonální hyperaktivace. Výzkumný soubor zahrnoval 66 respondentů z projektů v Bruntále, Karviné a Ostravě. Pro měření osobnostních charakteristik byl použit dotazník LMI, pro diagnostiku vztahové vazby v pracovním prostředí dotazník EWR-I. Do šesti měsíců od testování začalo podnikat 16 osob. Statistická analýza ukázala, že se respondenti, kteří začali podnikat, a respondenti, kteří nezačali, neliší v osobnostních charakteristikách majících vliv na rozhodnutí podnikat (důvěra v úspěch, nebojácnost, kompenzační úsilí, interní místo kontroly) ani v dimenzích vztahové vazby (interpersonální hyperaktivace, interpersonální deaktivace). Mezi omezení patří především specifická výběrového souboru, vliv vzdělávacích aktivit, kterými respondenti procházeli po testování, a další faktory, nejen osobnostní, které ovlivňují rozhodování začít podnikat a nebylo s nimi ve výzkumu pracováno.

Klíčová slova: teorie vztahové vazby, zahájení podnikání, osobnostní charakteristiky, motivace k podnikání

ABSTRACT OF THESIS

Title: Motivation of people considering starting a business

Author: Ing. Hana Kučová

Supervisor: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Number of pages: 57 pages, 92 313 characters

Number of appendices: 2

Number of references: 62

Abstract: The aim of the thesis was to describe people who participated in business support projects from the perspective of selected personality characteristics associated with the decision to start a business and from the perspective of attachment theory. Furthermore, to find out whether participants who started a business within 6 months of testing differ from those who did not start a business in the dimensions of confidence in success, fearlessness, compensatory efforts, internal control, interpersonal deactivation and interpersonal hyperactivation. The research group included 66 respondents from projects in Bruntál, Karviná and Ostrava. The LMI questionnaire was used to measure personality characteristics, and the EWR-I questionnaire was used to diagnose attachment in the work environment. Within six months of testing, 16 people started their own business. Statistical analysis has shown that respondents who started business and respondents who did not start do not differ in personality characteristics influencing business decision (confidence in success, fearlessness, compensatory effort, internal control) or in attachment (interpersonal hyperactivation, interpersonal deactivation). The limitations include the specificity of the sample, the impact of educational activities that respondents went through after testing, and other factors, not only personalities, that influence the decision to start a business and were not used in the research.

Key words: attachment theory, business start up, personality characteristics, business motivation