

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

**MAPOVANIE SÚVISLOSTÍ MEDZI OSOBNOSTNÝMI ČRTAMI
V KONTEXTE KONKURENČNÉHO A KOOPERATÍVNEHO
SPRÁVANIA**

**MAPPING OF INTERRELATIONS AMONG PERSONALITY TRAITS
IN THE CONTEXT OF COMPETITIVE AND COOPERATIVE
BEHAVIOR**



Bakalářská diplomová práce

Autor: Pavel Žiaran

Vedoucí práce: PhDr. Daniel Dostál, Ph.D.

Olomouc
2017

„Ochrana informací v souladu s ustanovením § 47b zákona o vysokých školách, autorským zákonem a směrnicí rektora k Zadání tématu, odevzdávání a evidence údajů o bakalářské, diplomové, disertační práci a rigorózní práci a způsob jejich zveřejnění. Student odpovídá za to, že veřejná část závěrečné práce je koncipována a strukturována tak, aby podávala úplné informace o cílech závěrečné práce a dosažených výsledcích. Student nebude zveřejňovat v elektronické verzi závěrečné práce plné znění standardizovaných psychodiagnostických metod chráněných autorským zákonem (záznamový arch, test/dotazník, manuál). Plné znění psychodiagnostických metod může být pouze přílohou tištěné verze závěrečné práce. Zveřejnění je možné pouze po dohodě s autorem nebo vydavatelem.“

Prehlásenie

Miestoprišažne prehlasujem, že som bakalársku diplomovú prácu na tému: „*Mapovanie súvislostí medzi osobnostnými črtami v kontexte konkurenčného a kooperatívneho správania*“ vypracoval samostatne pod odborným dohľadom vedúceho diplomovej práce a uviedol som všetky použité podklady a literatúru.

V Olomouci, dňa

Podpis

Týmto by som rád poďakoval PhDr. Danielovi Dostálovi, Ph.D. za jeho cenné rady, ústretovosť a pedagogické úsilie. Tiež chcem srdečne poďakovať vedeniu firmy cut-e Česká republika za veľkorysú pomoc a podporu. Ďakujem tiež prof. Luborovi Lacinovi, Ph.D. V neposlednom rade ďakujem mojej rodine, predovšetkým Zuzane a Alexandre.

Obsah

Úvod.....	7
TEORETICKÁ ČASŤ	9
1. Kooperatívne a konkurenčné správanie	9
1.1. Súťaživosť a spolupráca ako dichotomický vs. viacrozmerný koncept.....	10
1.2. Koncept správania typu A a typu B	11
1.3. Rôzne prístupy k súťaživosti podľa Ryckmana	13
1.4. Rozdiely medzi mužmi v konkurenčnom správaní.....	18
1.5. Súčasný výskum konkurenčného a kooperatívneho správania.....	19
2. Teoretický náhľad na osobnosť a osobnostné črty	22
3. Spolupráca a súťaživosť v rámci dotazníka osobnostných črt <i>shapes</i>	25
VÝSKUMNÁ ČASŤ	29
4. Výskumné ciele, otázky a hypotézy	29
4.1. Téza o dichotomickosti vzťahu medzi spoluprácou a súťaživosťou	29
4.2. Overenie platnosti čiastočných téz o správaní typu A.....	29
4.3. Overenie téz o troch prístupoch k súťaživosti podľa Ryckmana.....	30
4.4. Overenie téz o gendrových rozdieloch v súťaživosti a spolupráci	33
5. Metodologický rámec a metódy	34
6. Výskumná vzorka	36
7. Analýza dát a interpretácia výsledkov	37
7.1. Overenie platnosti dichotómie vzťahu medzi súťaživosťou a spoluprácou	38
7.2. Analýza platnosti téz o správaní typu A v súvislosti so súťaživosťou	43
7.3. Overenie Ryckmanových téz o prístupoch k súťaživosti	44
7.4. Analýza gendrových rozdielov v tendencii súťažiť a spolupracovať	63
7.5. Vyjadrenie k platnosti hypotéz	65
Overenie platnosti čiastočných téz o správaní typu A	65
Overenie téz o troch prístupoch k súťaživosti podľa Ryckmana.....	65
Overenie téz o gendrových rozdieloch v súťaživosti a spolupráci	66
8. Diskusia	67

8.1. Diskusia k zisteniam ohľadne dichotómie vzťahu súťaživosti a spolupráce.....	67
8.2. Diskusia k zisteniam ohľadne námietok Eysencka k tézam o správaní typu A....	68
8.3. Diskusia k zisteniam ohľadne Ryckmanových téz o prístupe ku konkurencii	69
8.4. Diskusia k zisteniam ohľadne gendrových rozdielov v tendencii k súťaživosti a spolupráci	71
8.5. Diskusia k výskumu skúmajúceho simultánne spoluprácu i súťaživosť	71
8.5. Otázky a možnosti pre ďalší výskum.....	72
8.6. Obmedzenia ohľadne zovšeobecnenia výsledkov	73
9. Závery	74
Súhrn.....	75
Zoznam použitých zdrojov a literatúry	79
Zoznam grafov	85
Zoznam príloh.....	86
Príloha č. 1: Zadanie diplomovej práce	87
Príloha č. 2: Slovenský a cudzojazyčný abstrakt diplomovej práce	88

Úvod

Podnetom pre napísanie tejto práce bola moja osobná skúsenosť, kde som v interaktívnych pedagogických seminároch na skupine približne 200 študentov v rámci 14 tried viedol aktivitu, v ktorej sa študentom predkladá rozdiel medzi kooperatívnym a konkurenčným prístupom pri obchodnom vyjednávaní (Siedel, 2016), kde sa im rôznym spôsobom vysvetľuje výhoda prístupu založenom na kooperácií. Študenti si v rámci výuky ako prakticky tak i teoreticky osvoja podstatu tzv. psychologických pascí, inherentných myšlienkových predpokladov ako napr. koncepty v angličtine označované ako *fixed pie assumption* alebo *re-active devaluation*, ktoré môžu viesť na scestie konkurenčného správania. Študentom si tiež na cvičeniach osvoja predložené zásady zisťovania hlbšieho záujmu namiesto externe deklarovanej pozície, prakticky i teoreticky v rámci tvorby efektívneho a všestranne konsenzuálneho riešenia (Fisher, Ury, Patton, 2011).

Následne sú študenti vystavení situácii s nejasne definovaným kontextom, kde si na základe vlastnej interpretácie môžu vybrať medzi kooperatívnym riešením, prinášajúcim obojstranný zisk a konkurenčným riešením, ktoré nie je obojstranne výhodné. Väčšina študentov siaha po konkurenčnom riešení. Táto situácia sa opakovala v množstve skupín a to systematicky. Vytvoril som v rámci iného kurzu podobnú štruktúru, kde študenti teoreticky i zážitkovou formou dostanú predloženú nevýhodnosť konkurenčného riešenia. Následne sú vystavení inej nejasne definovanej situácii, kde sa na základe vlastnej interpretácie môžu zachovať kooperatívne alebo konkurenčne. A opäť sa študenti systematicky obracajú ku konkurenčnému riešeniu, ktoré bolo celkovo pre každého nevýhodné. Tento priebeh sa opakoval veľmi podobne na skupine približne 150 ľudí pri 9 skupinách.

Inak povedané, jednotlivec i skupina sú v našom svete pravidelne vystavovaní rozhodnutiam ohľadne výberu medzi kooperatívnym vs konkurenčným správaním. A od tohto rozhodnutia s veľkou pravdepodobnosťou často závisí ďalší chod a vývoj množstva rôznych aspektov, vzťahov, okolností u daného jednotlivca, organizácie i spoločnosti. V tomto kontexte možno osobnostné predispozície ku kooperatívnemu a konkurenčnému správaniu vnímať ako kľúčové.

Tieto zistenia ma viedli k otázkam ohľadne vzťahu medzi kooperatívnym a konkurenčným správaním v ľudskej spoločnosti a ešte konkrétnejšie v korporáciách: *Ak si ľudia v sebe prirodzene nesú tendenciu ku kooperatívnemu i konkurenčnému správaniu, aké sú potom ostatné osobnostné vlastnosti vo vzťahu k týmto dvom behaviorálnym tendenciám? Aké osobnostné črty a vlastnosti sa spájajú s osobnosťou, ktorá si nesie v sebe silné*

predpoklady k obom typom správania? Sú v rámci vyššie zmienených aspektov rozdiely medzi mužmi a ženami? Toto sú otázky a dôvody k nim, na ktoré budeme hľadať odpovede v nasledovnom texte.

Na súbore 679 respondentov preskúmame vzťahy medzi tendenciou k spolupráci a súťaživosti, ktorá je pomerne aktuálna v dnešnej korporátnej praxi ako i v západnej civilizácii. Na súbore dát od týchto respondentov, ktorý bol získaný modernou a psychometricky kvalitnou metodikou prostredníctvom nástrojov spoločnosti cut-e, budeme overovať platnosť vybraných téz a teórií v oblasti súťaživosti.

Najprv to bude zamyslenie nad otázkou, či súťaživosť a spoluprácu možno považovať za dva póly jedného kontinua alebo sa skôr jedná o dva vzájomne nezávislé multifaktorové behaviorálne fenomény. Následne cez prizmu Eysenckovej kritiky preskúmame v rámci možností nám prístupných dát platnosť Friedman-Rosenmanovej tézy o správaní typu A. Najvýznamnejšou časťou výskumu bude overenie platnosti Ryckmanových téz o troch prístupoch k súťaživosti (hypersúťaživosť, súťaživosť zameraná na osobnostný rozvoj a tendencia vyhýbať sa súťaživosti), pričom overenie týchto téz má zaujímavé implikácie v korporátnej praxi ako i v spoločnosti. Výskum zakončíme analýzou rozdielov medzi mužmi a ženami v tendencii súťažiť a spolupracovať.

TEORETICKÁ ČASŤ

1. Kooperatívne a konkurenčné správanie

Klasická definícia spolupráce resp. konkurencie je založená na forme vzájomného vzťahu cieľov, ktoré zainteresovaní ľudia majú. Pozitívny vzťah medzi cieľmi rôznych účastníkov, kde sú jednotlivé ciele nastavené tak, že intenzita alebo pravdepodobnosť dosiahnutia cieľa jedným účastníkom pozitívne koreluje s intenzitou alebo pravdepodobnosťou dosiahnutia cieľa. V takomto prípade budú ľudia s najvyššou pravdepodobnosťou spolupracovať. Ak možnosti dosiahnutia cieľov rôznych účastníkov korelujú negatívne, je pravdepodobné, že títo budú navzájom súťažiť (Deutsch, 2011).

Princíp súťaživosti bola prvýkrát jasne vymedzený v ekonomickej vede, kde Adam Smith a francúzski fyziokrati používali tento pojem na vysvetlenie spontánneho a do veľkej miery podvedomého úsilia, vzťahov a sociálnych štruktúr, ktoré vyvíjajú členovia spoločnosti s cieľom získať prostriedky na prežitie. I keď mnohí autori v histórii pracovali s pojmom súťaživosti ako napr. Hobbes alebo Machiavelli, v rámci konceptu vzájomných spoločenských konfliktov, avšak tieto koncepty len okrajovo zahrňovali psychologické aspekty. V 18. storočí sa opäť ekonómovia, napr. Malthus, zaoberali konceptom súťaživosti ako aspektu vysvetľujúcim fungovanie ľudskej spoločnosti. V 19. storočí princíp súťaživosti získal veľkú popularitu vďaka práci Charlesa Darwina a množstvu nadväzujúcich prác, kde súťaživosť je vysvetľujúcim prvkom vo svete biológie i ľudskej spoločnosti. Sociológovia chápu súťaživosť ako jeden zo štyroch hlavných princípov, ktoré podmieňujú sociálne interakcie: súťaživosť, konflikt, akomodácia a asimilácia (Vaughn & Diserens, 1938).

Garcia & Tor & Schiff (2013) tvrdia, že konkurenčné správanie je založené na sociálnom porovnaní je ovplyvnené ako individuálnymi tak i situačnými faktormi. Individuálne faktory sú tie, ktoré sa odlišujú na úrovni jednotlivca, napr. vnímaná relevantnosť vlastného výkonu, podobnosť s ďalšími súťažiacimi, resp. identifikácia so súťažiacimi. Situačné faktory sú naopak tie, ktoré ovplyvňujú všetkých jednotlivcov v danej situácii. Predovšetkým sa jedná o normy a nastavenia v organizácii alebo spoločnosti, ktoré stimulujú súťaživosť ako intenzita súťažného prostredia, množstvo súťažiacich, atp. Podľa Kilduff, Elfenbein & Staw (2010) je fenomén rivalry a význam súťaživosti inherentne založený na interpersonálnych vzťahoch. Vzťah medzi súťažiacimi je determinovaný ich vzájomnou blízkosťou, ich vlastnosťami a interakciami v rámci súťaže.

Prehľad aktuálnych výskumov v globálnych vedeckých databázach nás vedie k zisteniu, že žiaľ existuje len málo prác, ktoré by sa integrálne v rámci jedného výskumu zaoberali súčasne (viď kapitola nižšie), s čím súvisí i nemožnosť nájsť integrálnu teóriu, na ktorú by bolo možno funkčne nadviazať v našom výskume. Preto pri tvorbe hypotéz a výskumných otázok budeme k jednotlivým aspektom pristupovať parciálne z pohľadu súťaživosti alebo spolupráce.

Zaujímavou oblasťou je otázka dichotómie súťaživosti a spolupráce, ktorú rozvíja súčasná maďarská autorka Marta Fülöp. V rámci existujúcich výskumov nasledovné je vhodné overenie Friedmanovej a Rosenmanovej koncepcie správania typu A a typu B a Ryckmanova typológia súťažného správania (hyperkonkurencia, rozvojová súťaživosť a vyhýbanie sa súťaživosti).

1.1. Súťaživosť a spolupráca ako dichotomický vs. viacrozmerný koncept

Fülöp & Orosz (2015) uvádzajú, že až do 90-tych rokov dvadsiateho storočia bola súťaživosť vnímaná ako jednodimenzionálny koncept a protiklad k spolupráci. Avšak výskumy v poslednej dobe upúšťajú od dichotómie spolupráca – súťaživosť a súťaživosť bola konceptualizovaná ako multifaktorový fenomén, ktorý sa vzájomne nevyučuje so spoluprácou.

Jednodimenzionálny koncept, kde je vzťah medzi súťaživosťou a spoluprácou chápaný ako dichotomický, vznikol v rámci prác Mortona Deutscha, kde súťaž bola definovaná ako negatívna vzájomná závislosť cieľov rôznych jednotlivcov, kde dosiahnutie cieľa jednými znižujú úroveň dosiahnutia cieľa druhým. Na základe tejto dichotomickej interpretácie predpokladala veľká časť psychologickéj literatúry, že spolupráca je vo všeobecnosti dobrá a naopak súťaživosť bola vnímaná ako škodlivá. Súčasná maďarská výskumníčka Marta Fülöp označuje túto jednodimenzionálnu paradigmu vnímania spolupráce a súťaživosti ako „kráska a zviera“ (Fülöp, 2008).

Fülöp & Orosz (2015) uvádzajú, že spolupráca bola vnímaná ako cesta k efektívnej komunikácii, priateľstvu a vzájomnej pomoci, neprotirečením si v myšlienkach, koordinácii úsilia, del'be práce a vzájomnému posilňovaniu a vyššej produktivite. Kooperatívne ciele boli vnímané ako forma vedúca k lepšiemu učeniu, efektívnosti v skupine, kvalitnejším medziľudským vzťahom a lepšiemu psychologickému zdraviu a vyššej sebaúcte. Naopak, na súťaživosť bolo nahliadané ako na faktor, ktorý znižuje kreativitu, vedie k strate produktivity, poškodzuje vzťahy a je protikladom k prosociálnemu správaniu. Keďže ciele súťažiakov boli definované ako vzájomne sa vylučujúce, ich vzťah bol charakterizovaný na

báze nedôvery, agresivity, manipulácie, využívania a negatívnych emócií. Navyiac, súťaž bola vnímaná ako zdroj emočného distresu, úzkosti, straty energie, vyčerpania, straty motivácie, depresia a srdcovo-cievnych chorôb.

Fülöp & Orosz (2015) volajú po upustení od paradigmy vzájomnej výlučnosti spolupráce a súťaživosti. Spolupráca a súťaživosť by mali byť vnímané a študované ako multi-faktorové fenomény, ktoré môžu existovať paralelne a vzájomne sa v živote človeka alebo skupiny dopĺňovať. Súčasný pohľad na spoluprácu a súťaživosť nie je ani vzájomne sa vylučujúci ani inverzný motivačný a behaviorálny konštrukt, ale tieto dva fenomény môžu existovať súčasne vo vzájomnej interakcii a nie je ich možné popísať jednoduchými pravidlami.

V tejto súvislosti nie je bez záujmu zmieniť, že kooperatívne a konkurenčné správanie majú rozdielne neurokoreláty. Pri spolupráci sa aktivuje orbitofrontálny kortex a pri konkurenčnom správaní spodný parietálny a mediálny prefrontálny kortex. Kooperatívne správanie je spojené predovšetkým s procesom sociálnej odmeny, s čím sa spája zapojenie. Tieto zistenia poukazujú na rozdielne mentálne vzorce, ktoré sa aplikujú pri konkurenčnom a kooperatívnom správaní a tým na významnú psychologickú odlišnosť týchto fenoménov (Decety et al., 2004). Rozdielnosť neurofyziologických korelátov podporuje tézu o nedichotomickosti oboch aspektov.

1.2. Koncept správania typu A a typu B

Friedman a Rosenman vo svojich štúdiách osobnostnú typológiu, ktorá predikovala zvýšené riziko srdcovo-cievnych chorôb (Friedman & Rosenman, 1959, Rosenman, Brand, Sholtz & Friedman, 1976). Autori rozoznávajú správanie typu A a typu B. Správanie typu A obsahuje súhrn rôznych behaviorálnych komponentov, predovšetkým súťaživosť, tendencia podliehať stresu a agresivita. K agresivite sa tiež viaže pojem „potenciálna hostilita“ alebo „voľne plávajúca hostilita“, ktoré označuje schopnosť rýchlo sa rozčúliť a očakávať od ľudí to najhoršie (Johnston, 1993).

Friedman (1996) vo svojej knihe uvádza rozsiahlu analýzu oboch typov v súvislosti s ich zdravotnými a biologickými korelátmi. Autori sa tiež venujú poradenským témam ako zmierniť, resp. modifikovať správanie typu A a tým zmierniť príslušné negatívne dopady na zdravie.

McLeod (2014) popisuje štúdiu, ktorú Friedman a Rosenman v roku 1976 previedli s cieľom testovať hypotézu, či osobnosť typu A, predikuje zvýšené riziko srdcovo-cievnych chorôb na vzorke 3154 ľudí, vo veku medzi 39 a 59 rokov. Osoby dostali otázky typu: *Cítite*

sa vinný, ak využívate voľný čas na oddych? Potrebujete zvíťaziť k tomu, aby ste mali potešenie z hier a športu? Zvyčajne sa rýchlo hýbete, chodíte, jete? Často sa pokúšate robiť súčasne viac vecí v jednom čase?

Na základe odpovedí boli respondenti rozdelení do dvoch skupín. 1589 respondentov bolo zaradených do skupiny A a 1565 respondentov do skupiny B. Oba typy správania možno zhrnúť podľa nasledovných protipólov: súťaživý (A) vs. uvoľnený (B), funguje pod časovým tlakom (A) vs. sústredí sa v danej chvíli len na jednu vec (B), hostilný a agresívny (A) vs. vyjadrujúci pocity (B).

Správanie Typu A je charakterizované nasledovnými aspektmi:

- Osobu typu A motivuje dosahovať ciele. Čím náročnejšie ciele, tým väčší má záujem o ich dosiahnutie. To núti osobu typu A k tvrdej práci vedúcej k dosiahnutiu cieľa.
- Pre takéhoto človeka ja náročné sa zastaviť, i keď už daný cieľ dosiahol.
- Cítia sa byť pod časovým tlakom a neustále pracujú naplno.
- Sú vysoko súťaživí, a má tendenciu k tvorbe súťaživých vzťahov a modelov správania.
- Nemajú radi zlyhanie a pracujú tvrdo, aby sa mu vyhli.

Sprievodné osobnostné aspekty, u osôb typu B môžu byť agresivita, ambicióznosť, tendencia byť pod časovým tlakom, netrpezlivosť, excitovanosť a silná orientácia na výsledky.

Správanie typu B možno charakterizovať nasledovnými aspektmi:

- Dosahujú všeobecne nižšie úrovne stresu v porovnaní s typom A.
- Správanie je menej súťaživé.
- Pracujú v stabilnom tempe, úspechy ich tešia ale nepodliehajú stresu, pokiaľ ich nedosiahnu.

Ďalšie osobnostné aspekty, ktoré sa prejavujú u osôb typu B je kreativita, otvorenosť novým nápadom a konceptom, reflexia vnútorného a vonkajšieho sveta.

Jenkins, Zyzanski & Rosenman (1971) previedli rozsiahlu štúdiu na báze faktorovej analýzy vytvorili škálu pre hodnotenie správania typu A. Škála nesie názov *Jenkins Activity Survey* (JAS) s cieľom uľahčiť klinické hodnotenie správania typu A typu B. Jenkins navrhol tri analytické škály (NSA, 2017):

1. Silná orientácia na súťaživosť (angl. *hard-driving and competition*)
2. Angažovanosť sa na pracovisku (angl. *job involvement*)
3. Rýchlosť a netrpezlivosť (angl. *speed and impatience*)

Štvrtým analytickým nástrojom, ktorým konceptualizoval správanie typu A / B bol dotazník, ktorým kategorizoval správanie do foriem A a B.

Dotazník ďalej v 80-tych rokoch upravila a psychometricky zdokonalila Jenkinsov dotazník Janet T. Spencová, pričom v rámci pôvodného Jenkinsovho konceptu vytvorila škálu snahu o úspech (angl. *achievement striving*) a netrpezlivosť-podráždenosť, angl. *impatience-irritability* (Spence, Helmreich, Pred, 1989; Spence, Helmreich, Pred, 1987).

Koncept *správanie typu A a typu B* si získal obľubu v klinickej praxi i vo výskume. Globálna databáza vedeckých výstupov *Web of Science* predkladá takmer tisícku prác s kľúčovými slovami (správanie typu A a srdcovo-cievne ochorenia).

Na druhej strane, proti konceptu typológie na báze osobnosti typu A a B ostro vystupuje významný vedec v oblasti psychológie osobnosti Hans Eysenck. Jeho hlavnou námietkou je, že osobnostné črty sú normálne rozdelené. Čo vrhá tieň pochybnosti na údaje typu, že správanie typu A sa vyskytuje u 50 – 70 % populácie. Kategorizácia na správanie typu A / B by viedla k téze o „U rozdelení“ vlastností v populácii. Tézy o správaní typu A / B popierajú existenciu zavedených a validovaných modelov osobnosti. Z toho vyplýva, že niektoré deklarované aspekty v rámci správania typu, A môžu vzájomne korelovať kým ďalšie aspekty nemusia (Eysenck & Fulker, 1983). Okrem toho Eysenck (1990) vo svojom článku vyslovene uvádza, že typológia správania typu A je spochybniteľná, čo sa týka psychometrického hodnotenia validity, reliability a zhody.

1.3. Rôzne prístupy k súťaživosti podľa Ryckmana

Súťaživosť medzi ľuďmi môže byť veľmi radostná, vzrušujúca a motivujúca skúsenosť, ktorá prispieva k dosiahnutiu cieľa, seba-reflexii, rozvoju a zlepšeniu jednotlivca, súťažiach strán, skupín i spoločnosti. Na druhej strane súťaživosť môže viesť k úzkosti, stresu a môže byť vyčerpávajúcou negatívnou skúsenosťou, ktorá vedie k interpersonálnym konfliktom a ničivým dôsledkom pre jednotlivca, skupiny a nakoniec i spoločnosti (Fülöp, 2009).

Spencová rozlišuje medzi rôznymi aspektmi súťaživosti a ich vplyvom na život jednotlivca. Kým faktor snahy o úspech (angl. *achievement striving*). koreluje s akademickým úspechom, faktor netrpezlivosť – podráždenosť (angl. *impatience – irritability*) signifikantne koreluje so zdravotnými problémami (Spence et al., 1989).

Sampson (1988) definoval dva aspekty individualizmu, podľa toho ako jednotlivec definuje svoje vlastné hranice a seba-koncept. Sampson rozlišuje individualizmus na báze pevne definovaných, exkluzívnych hraniciach osobnosti (angl. *self-contained individualism*) a na inkluzívnom koncepte self, ktorý zahrňuje širšie spektrum druhých jednotlivcov a ich potrieb (angl. *ensembled individualism*). O tento filozofický koncept sa opiera i Ryckman

pri tvorbe svojej série škál merania prístupu k súťaživosti (Ryckman, Hammer, Kaczor & Gold, 1996).

Ryckman, Hammer, Kaczor & Gold (1990) rozpracovali teóriu rôznych úrovní prístupu k súťaživosti, vychádzajúc z prác klinickej psychologičky Karen Horneyovej, ktorá skúmala neurotickú osobnosť. V tomto kontexte rôznej intenzity súťažného správania Ryckman v sérii svojich výskumov vypracoval tri kategórie súťaživosti, ktoré označuje ako hypersúťaživosť (angl. *hypercompetition*), súťaživosť osobného rozvoja (angl. *personal development competitiveness*), ktorú budeme v tejto práci označovať v súlade s Ryckmanovým popisom ako „zdravá súťaživosť“ (Thornton, Ryckman & Gold, 2011). Tretím aspektom je tendencia vyhýbať sa konkurencii, angl. *competition avoidance* (Ryckman, Thornton & Gold, 2009).

Hypersúťaživosť

Kým určitá úroveň súťaživosti je normálna a vhodná pri dosahovaní úspechu, naopak nadmerná súťaživosť môže byť nemiestna a možno až kontraproduktívna. Podľa pozorovaní Spencovej niektoré typu súťažného správania boli hostilné až agresívne a negatívne vplývali na pracovný výkon i zdravie. Rosenman (1991) hovorí o tom, že nadmerná súťaživosť, spojená so správaním typu A, ktorá sa spája s vysokým skóre v rámci Jenkinsovej škály *hard-driving competition* sa spája s vysokým rizikom srdcovo-cievnych chorôb, a tento aspekt správania označuje Rosenman (1991) ako „toxický faktor“.

Termín **hypersúťaživosť** použil K. Horneyová v roku 1937 vo svojej knihe, v rámci výskumu neurotickej osobnosti. Podľa Horneyovej je extrémna súťaživosť jednou z hlavných determinánt amerického života a hrala deštruktívnu úlohu v živote jednotlivca. I keď tieto tézy Horneyovej publikovala v 30-tych rokoch, súčasný výskum považuje tieto tézy za stále aktuálne a hypersúťaživosť je považovaná za integrálnu súčasť života v Spojených štátoch i v spoločnostiach západnej civilizácie (Ryckman, Thornton & Gold, 2009).

Hypersúťaživosť možno charakterizovať ako nadmernú potrebu súťažiť a zvíťaziť za každých okolností. V extrémnej forme sa táto forma spája s toxickými aspektmi správania typu A, ako je nadmerná hostilita a agresivita a tendencia k hnevu. Tento typ správania sa tiež môže spájať s tendenciou manipulovať a využívať ostatných. Hypersúťaživí ľudia sa môžu vyznačovať zníženou dôverou v druhých ľudí, zníženou schopnosťou priateľskosti a schopnosti odpúšťať (Thornton et al., 2011). Silne súťaživí jednotlivci v porovnaní so

spolupracujúcimi majú horší seba-koncept a viac negatívne osobné vzťahy (Ryckman, Hammer, Kaczor & Gold, 1990).

Hypersúťaživosť je pozitívne asociovaná tiež s narcizmom a nadhodnoteným vnímaním vlastnej dôležitosti, avšak tieto aspekty sa na pozadí spájajú so zníženou sebaúctou. Takíto jedinci sa kontinuálne zapájajú do sociálnych vzťahov, ktoré im umožnia získať uznanie a obdiv, ktorí si podľa ich presvedčenia zaslúžia. Tento typ ľudí si berie na seba úlohy bez hlbšieho rozmyslenia a systematickosti (Ryckman, Thornton, & Butler, 1994).

Škála pre hypersúťaživosť (Ryckman et al., 1990) pozostáva z 26 položiek, ku ktorým sú odpovede na 5-stupňovej Lickertovej škále.

Súťaž ako zdroj motivácie: *Súťaživosť ma inšpiruje k excelentnosti.*

Potreba víťazstva za každú cenu: *Neznášam ak prehrám v argumentácii. Pri šoférovaní mi nevaďí ak ma niekto prebehne (reverzná).*

Tvorba mentálneho životného priestoru na základe súťaže s druhými: *Som súťaživý aj v situáciách, ktoré nie sú sami o sebe súťažou. Súťažím s ostatnými aj keď oni so mnou nesúťažia. Žijeme vo svete, kde je človek človeku vlkom – ak nebudeš lepší ako druhí, druhí ťa prebehnú.*

Prehra ako priestor pre poškodenie sebaúcty: *Pri zlyhaní alebo prehre sa cítim ako menej cenná osoba. Ak vyhrám, cítim sa ako silnejšia osoba. Ak prehrám, nemá to na mňa žiadny vplyv (reverzná).*

Súťaž ako priestor pre narušenie úcty k druhým: *Ľudia, ktorí sa vzdajú počas súťaže, sú slabí. Ak vyhrá niekto iný, cítim závisť. Nevnímam ostatných súťažiacich ako nepriateľov (reverzná otázka).*

Súťaživosť pre osobný rozvoj (zdravá súťaživosť)

Súťaživosť rozvíjajúca osobnosť (zdravá) je prirodzená pozitívna tendencia súťažiť. Prvý aspekt tejto kategórie je v súlade so všeobecnou definíciou súťaživosti od Spencovej et al. (1989) a predstavuje zdravé potešenie zo súťaže a túžby zvíťaziť. Ľudia s vysokou súťaživosťou sú vysoko motivovaní zvíťaziť a uspieť. Druhý aspekt tejto definície však spočíva v predpoklade, že zdravo súťaživí jedinci budú mať potrebu súťažiť s niekým (než proti niekomu) s cieľom dosiahnuť svoje osobné ciele. Túžba zvíťaziť a byť úspešný sa nezakladá na ujme druhých. Okrem toho dôraz nemusí byť na samotný výsledok úlohy ale na proces v rámci úlohy, ktorý sa môže spájať s potešením zlepšovať, objavovať, rozširovať svoje schopnosti a poznatky (teda prichádza k osobnostnému rastu skrze súťaživosť).

Ryckman et al. (1996) dodáva, že pri zdravej súťaživosti nie je primárny dôraz kladený na výhru ako výsledok, ale na potešenie z riešenia úlohy a zo zručnosti, ktorá sa pritom generuje. Jednotlivci sa s takýmto prístupom k súťaživosti sa zameriavajú viac na seba-objavovanie, seba-zlepšovanie a rozvoj zručnosti v porovnaní s druhými. Pri tomto zameraní na osobný rast nie je dôraz na oslabení druhých ale na vlastnom rozvoji. Druhí nie sú vnímaní ako prekážky na ceste, ale skôr ako pomocníci, ktorí poskytujú možnosť učiť sa a rozvíjať. Pri zdravej súťaživosti súťažiaci chcú zvíťaziť a byť úspešní, avšak nie na úkor druhých.

Zdravá súťaživosť je spojená s množstvom aspektov v oblasti zdravých spoločenských vzťahov a dobrého psychického stavu. Zdravá súťaživosť pozitívne koreluje so sebaúctou, úspechom, tvorbou blízkych vzťahov, záujmom o dobro druhých a naopak negatívne koreluje s neuroticizmom a agresivitou (Thornton et al., 2011). Zdravá súťaživosť pozitívne koreluje so schopnosťou odpúšťať, kým hypersúťaživosť sa spája s absenciou tohto aspektu (Collier, Ryckman, Thornton & Gold, 2010).

Ľudia, ktorí s vysokým skóre pri *hypersúťaživosti* i *zdravej súťaživosti*, mali tendenciu vyznávať hodnoty založené na individualizme a úsilí jednotlivca, ako je úspech, hedonizmus, snaha o vzrušujúci život plný výziev. Avšak na rozdiel od zdravej súťaživosti, hypersúťaživosť sa asociuje s **hodnotou osobnej moci a kontroly ostatných, kým zdravá súťaživosť nie**. Na druhej strane zdravá súťaživosť pozitívne korelovala s hodnotami ako starostlivosť o dobro druhých, zaobchádzanie s druhými s rešpektom (Ryckman, Libby, van den Borne, Gold & Lindner, 1997).

Škála pre zdravú súťaživosť Ryckman et al. (1996) sa skladá z 15 otázok, na ktoré sú štandardné odpovede na Lickertovej škále (určite áno – určite nie). Otázka na škále sa týkajú troch veľkých oblastí:

- **Súťaž ako zdroj motivácie.** Výber z otázok: *Cením si súťaž, lebo mi pomáha dostať zo seba to najlepšie. Súťaž nie je forma, ktorá by ma motivovala dostať zo seba to najlepšie.*

- **Súťaž ako možnosť rozvinúť svoje schopnosti.** Výber z otázok: *Mám rád súťaženie, lebo mi pomáha objaviť svoje schopnosti. Bez súťaženia by som neobjavil svoj potenciál a schopnosti.*

- **Súťaž ako možnosť naučiť sa niečo o sebe samom.** Výber z otázok: *Súťaž zvyšuje moje sebauvedomenie a pochopenie seba samého i druhých. Mám rád súťaž, lebo sa pri nej hodne naučím o sebe samom.*

- **Súťaž ako priestor pre rozvoj priateľstva a dobrých medziľudských vzťahov.** Výber z otázok: *Súťaž môže viesť k vzniku priateľstva s druhými. Mám rád súťaž, lebo ma zblížuje*

s mojimi protihráčmi ako ľudskými bytosťami. Cítim, že v rámci súťaže môžem prispieť k dobrému životu u druhých ľudí.

Vyhýbanie sa súťaži

Ďalším kategóriou, ktorú definovala Horneyová, je **vyhýbanie sa súťaži**, *angl. competition avoidance* (Ryckman et al., 1990), v tomto texte ich budeme označovať ako **nesúťaživí jedinci**. Ryckman et al. (2009) na základe Horneyovej téz vníma vyhýbanie sa súťaživosti ako ďalšiu z foriem neurotickej osobnosti. Jedná sa o ľudí, ktorí sa snažia vyhnúť konkurenčným vzťahom, a to z dôvodu, že by kvôli svojim úspechom mohli poškodiť druhým, resp. možnosť že by ich druhí prestali mať radi. Z toho dôvodu sa intenzívne vyhýbajú súťaženiu a ak sa blížia k víťazstvu, môžu minimalizovať svoje úsilie. Ďalším zaujímavým aspektom, je že nesúťaživí jedinci majú obavy nielen z víťazstva ale i z neúspechu. Obávajú sa zo zhoršenia vzťahov pri ich víťazstve ako odmietnutie, či ohovárania v prípade ich prehry. Ďalším osobnostným aspektom, ktorý vychádza z neochoty prehrať ani vyhrať, je snaha o konformitu, ochota vyhovieť potrebám druhých a skromnosť v rámci seba-prezentácie.

Ľudia *vyhýbajúci sa konkurencii* majú nedostatok sebadôvery v konkurenčných situáciách a zapájajú seba-handikapujúce modely správania, ktoré sa nevyskytujú u hypersúťaživých jedincov. Nesúťaživí sú skromnejší v seba-prezentácii a v správaní k druhým v rôznych skupinách. Horneyová predpokladala, že tento spôsob správania bude minimalizovať ich pocit ohrozenia druhými, a takto si nesúťaživí zabezpečia a udržia prijatie a náklonnosť ostatných. Na druhej strane hypersúťaživí sú menej skromní a nepodliehajú konformite (Ryckman et al., 2009).

Škála pre vyhýbanie sa súťaživosti (Ryckman et al., 2009) sa skladá z 22 položiek, so štandardnými odpoveďami podľa 5-stupňovej Lickertovej škály.

Mapovanie sebaúcty v súvislosti so schopnosťou mať prirodzené potešenie z víťazstva. Výber z otázok: *Niekedy je ťažké byť nadšený z úspechov v súťaži, i keď som tvrdo pracoval/a, aby som ich dosiahol/a. Keď som blízko k dosiahnutiu víťazstva, niečo ma zadrží a znemožní zvíťaziť. Zvyčajne podávam výkon pod svoje schopnosti.* V intenzívnych debatách, mám vždy pocit, že moje argumenty majú hodnotu a stojí za to ich vyjadriť (reverzná).

Obavy z narušenia kvality sociálnych vzťahov v prípade vlastnej prehry. Výber z otázok: *Vyhýbam sa súťaži, lebo prehrať je ponižujúce. Vyhýbam sa súťaži, lebo druhí ma nebudú mať radi ak prehrám. Zdá sa, že čím viac vyhrávaš, tým si viac osamotený.*

Obavy z narušenia kvality sociálnych vzťahov v prípade vlastného víťazstva.

Výber z otázok: *Vyhýbam sa súťaži, lebo je to zahanbujúce, ak sa druhí dozvedia o mojom úspechu. Som radšej, ak sa druhí nedozvedia o mojom víťazstve. Viem, že by som sa znepáčila protihráčom, preto sa vyhýbam súťaži. Viem, že ľudia zvyčajne nemajú radi tých, ktorí vyhrávajú.*

1.4. Rozdiely medzi mužmi v konkurenčnom správaní

Debata ohľadne rozdielov v konkurenčnom správaní medzi mužmi a ženami vedie často k odkazu na evolučné hypotézy, *hypotéza o mužovi bojovníkovi*, keďže muži majú výraznejšie reakcie na konkurenčný tlak medzi skupinami. Navyše táto behaviorálna tendencia je posilňovaná kultúrnymi procesmi. Ženská sociálna psychológia je s vyššou pravdepodobnosťou formovaná inými potrebami, ako napr. starostlivosť o potomka a tvorba podpornej sociálnej siete (Vugt, Cremer & Janssen, 2007; McDonald, Navarrete & Vugt, 2012).

Sutter & Rützler (2010) na rozsiahlej štúdii detí do 3 do 18 rokov zistili, že tendencia súťažiť je u chlapcov vyššia ako u dievčat už vo veku od troch rokov a je zjavná v každom vekovom spektre. Teda rozdiely medzi pohlaviami v tendencii ku súťaživému správaniu sa objavujú už vo veľmi skorom veku.

Gneezy, Niederle & Rustichini (2003) v sérii štúdií na báze behaviorálnych experimentov zistili, že výkonnosť mužov a žien sa líši v súvislosti s úrovňou konkurencie v skupine. Ženy majú tendenciu nezvyšovať svoj výkon vo vysoko súťažnom prostredí, kým muž naopak s rastúcou konkurenciou majú tendenciu svoj výkon zvyšovať.

Vugt et al. (2007) na báze behaviorálnych experimentov v oblasti verejných statkov preukázal, že mužské sociálne správanie je omnoho viac ovplyvňované medzi-skupinovou konkurenciou než ženy. V postupnosti troch experimentov sa ukázalo, že muži omnoho viac prispievali svojej skupine, keď ich skupina bola súťažným tlakom s inou skupinou, v porovnaní so situáciou bez medzi-skupinovej súťaže. Intenzita spolupráce žien nebola dotknutá úrovňou medzi-skupinovej konkurencie. Na druhej strane, v rámci všetkých troch experimentov, v priemere prispeli do skupiny viac než muži. Tieto zistenia možno tiež interpretovať tak, že muži majú výraznejšiu reakciu na medzi-skupinový konflikt.

Niederle & Vesterlund (2007) v behaviorálnom experimente ukázali, že muži sa zapájali do súťažných vzťahov v počte 73 % a ženy len v počte 35 %, pričom nebol rozdiel vo výkone medzi pohlaviami. Možno zhrnúť, že muži disponujú vyššou sebadôverou a preferenciu súťaženia.

V ďalšom výskume Niederle & Vesterlund (2008) na báze behaviorálnych experimentov ukázali, že v zmiešaných skupinách muži mali vyššiu tendenciu súťažiť než ženy. Zaujímavé bolo zistenie, že inštitucionálna úprava na základe kvóty nariaďujúcej rovnaké zastúpenie mužov a žien motivovala ženy k tomu, aby vstúpilo do súťažných vzťahov. Tento nárast záujmu žien o účasť v súťaži bol proporcionálne vyšší než by predikovala pravdepodobnosť k víťazstvu, a to vedie k záveru, že takáto inštitucionálna úprava si našla svoju gendrovo špecifickú odozvu.

1.5. Súčasný výskum konkurenčného a kooperatívneho správania

Výskumy v oblasti konkurenčného a kooperatívneho správania predstavujú dva do veľkej miery nezávislé smery. Podľa *Web of Science* je výskumov, ktoré súčasne špecificky mapujú súťažné i kooperatívne správanie v rámci jedného výskumu je menej než 20.

Aktuálny stav vedeckého výskumu bol skúmaný cez vyhľadávací portál *Web of Science*⁽¹⁾ na základe kombinácie hesiel a kombinácie logických operátorov. S cieľom nájsť publikácie, ktoré by pojednávali o spolupráci a súčasne o súťaživosti ako o centrálnej téme a vo funkčnom prepojení so skúmaním osobnostných črt, bola zvolená nasledovná kombinácia hesiel a logických operátorov:

TITLE: ((cooperative OR cooperation)) AND TOPIC: ("personality traits") AND TITLE: ((competition OR competitive))

Výsledkom bolo 6 publikácií. S cieľom získať viac relevantných zdrojov, modifikovali sme výskumné zadanie tým, že sme obmedzenie „Title“ zmenili na „Topic“, teda obmedzenie s názvom článku sme zmenili na tému článku, čím sme získali celkovo 22 výstupov. Iné kombinácie produkovali síce vyššie množstvá výsledkov, avšak len s veľmi nízkou relevantnosťou k nami skúmanej téme. Ďalšou modifikáciou bola zmena z vyhľadávania osobnostných črt na 5-faktorový model formou: Title (Five factor).

Z týchto sme vybrali relevantné publikácie pre porovnanie s našim výskumom, a tieto uvádzame v poradí podľa počtu citácií na *Web of Science*. Je zaujímavé dodať, že pomerne nízky počet publikácií a citácií naznačuje, že sa jedná o oblasť s nízkym záujmom akademickej komunity, čo možno pripísať príliš úzkeho vymedzeniu témy. Na druhej strane, pokiaľ sa z empirického pohľadu táto téma javí ako pertinentná a zaujímavá, nízky

¹ *Web of Science* je online akademická služba prevádzkovaná spoločnosťou *Thomson Reuters*. Poskytuje prístup k 7 databázam v rôznych vedných akademických oblastiach, so silným pokrytím v oblasti spoločenských a humanitných vied. Obsah tejto databázy zahŕňa viac než 10 000 najvýznamnejších časopisov z celého sveta, vrátane *Open Access* časopisov a viac než 110 000 konferenčných jednaní. Vzhľadom k faktu, že je to databáza orientovaná na najkvalitnejšie vedecké časopisy, je prvou voľbou pri zisťovaní aktuálneho akademického *status quo* o danej problematike. Ďalšou výhodou tohto vedeckého portálu je, že udáva počet citácií, čo umožňuje vytvorenie predstavy o význame a vplyve danej publikácie.

záujem akademickej komunity možno tiež interpretovať tým spôsobom, že sa jedná o málo prebádanú oblasť, ktoré poskytuje priestor pre potenciálny výskum.

Nie je bez záujmu dodať, že počet citácií nižšie uvedených výskumov je tiež relatívne nízky, dosahuje 30 a 23 u prvých dvoch a následne nepresahuje 5 citácií, čo svedčí o fakte, že tento prístup je malo explerovaný výskumníckou komunitou.

Ross, Rausch & Canada (2003) skúmali vzťah medzi NEO PI-R spolupracujúcim správaním a dvoma typmi dosahovania úspechu: (1) hypersúťaživosť a súťaživosť v rámci osobného rozvoja, konceptualizovanú podľa prác Karen Horneyovej. Zo zistení vyplýva nasledovné: (1) Prívetivosť najlepšie vysvetľuje rozdiely medzi hypersúťaživosťou (negatívny vzťah) a spoluprácou (pozitívny vzťah), významný vzťah so súťaživosťou pri osobnom rozvoji sa nevytvoril. (2) Extrovertnosť vytvárala pozitívny vzťah s kooperáciou a súťaživosťou v rámci osobného rozvoja, bez vzťahu s hypersúťaživosťou. (3) Naopak, otvorenosť a svedomitosť nevykazovali významné vzťahy so skúmanými veličinami.

Birkas & Kerekes (2008) skúmali prejav pomáhajúce správanie v kontexte verejnej známosti vs v anonymnom prostredí. Pokusné osoby boli vystavené možnosti k nákladnému a menej nákladnému príspevku na charitu a to v dvoch typoch prostredia: v anonymnom a v prostredí verejnom. Výskum ukázal, že prosociálne osobné črty sú nezávislé na situačných faktoroch. Na druhej strane pri škále machiavelizmu sa vykázala silná zmena správania v súvislosti s prítomnosťou resp. neprítomnosťou druhých ľudí, avšak nebol zistení rozdiel vo výške príspevku. Osoby s vysokým skóre na škále machiavelizmus sa správali altruisticky v prítomnosti ďalších osôb na rozdiel od situácie, keď ich nikto nepozoroval.

Brinke, Black, Porter & Carney (2015) meral vplyv črt označovaných ako psychopatické (Dark triad, Dirty dozen) v súvislosti s podnikovým prostredím, v ktorom sa rozvíja korupcia, absencia svedomia a ohľad na druhých. V dvoch štúdiách zisťoval, či psychopatické črty majú súvislosť so sociálnou perspektívou a či ovplyvňujú kognitívne rozhodovanie v kontexte vyjednávania a resp. či tieto osobnostné črty ovplyvňujú výsledok vyjednávania. Výskum priniesol nasledovné zistenia: psychopatické osobnostné črty sa spájajú so súťaživým pohľadom na svet, čo zahrňuje sebeckú sociálnu motiváciu a ilúziu konfliktu s ostatnými. Vo vyjednávaní, ktoré obsahovala viaceré motívy (predovšetkým orientáciu na zisk vs. prosociálne aspekty), psychopatické črty sa asociovali s výškou zisku v prípade, že úspech závisel na kompetívnej akcii a naopak s nižším ziskom, pokiaľ úspech závisel na kooperatívnej akcii.

Binboga, Guven, Çatikkaş, Bayazıt & Tok (2012) skúmali vzťah medzi nabudením (angl. *arousal*) pred športovou súťažou (bojový šport), meraným prostredníctvom elektrodermálnej aktivity (EDA) a osobnostnými vlastnosťami meranými prostredníctvom dotazníku Big Five, pričom neuroticizmus dobre vysvetľoval rozdiely v EDA jeden deň pred súťažou a prívetivosť jednu hodinu pred súťažou, z čoho vyplýva, že osobnostné vlastnosti prívetivosť a neuroticizmus môžu vysvetliť vzťah k súťaživosti, resp. jej psychofyziologickej reflexie v organizme.

Kolařová & Žiaran (2016). sa zaoberali podobnou tematikou v predošlom výskume, avšak na menšej vzorke (N = 177) a došli k zisteniu, že s kooperatívnosťou súvisia štatisticky nasledovné osobnostné črty:

- pozitívne: spoločnosť a svedomitosť, spoľahlivý - otvorený
- negatívne: inovatívnosť, samostatnosť, ambicióznosť

So súťaživosťou štatisticky významne súvisia nasledovné osobnostné črty:

- pozitívne: vplyv, ambicióznosť, inovatívnosť
- negatívne: svedomitosť, spoľahlivý - otvorený

Tieto zistenia sú veľmi podobné so zisteniami v rámci tohto výskumu, čo odkazuje na všeobecnú platnosť tohto výskumu.

Žiaran, Janiš & Pánková (2016) pracuje podobným metodickým spôsobom ako je ten v tejto práci, avšak s dôrazom na analýzu podstaty motivačného faktora *profesijná výzva*, pričom charakter výsledkov je podobný zisteniam predloženým v tejto práci.

2. Teoretický náhľad na osobnosť a osobnostné črty

Cieľom tejto kapitoly je pojednať o teoretických aspektoch osobnosti v nadväznosti na diagnostické metódy použité vo výskumnej časti práce. Nakonečný (1998) vymedzuje osobnosť ako hypotetický konštrukt, resp. predpokladaný model usporiadania ľudskej psychiky. Drapela (2011) rozmiestňuje definície osobnosti v rámci spektra s dvoma pólmi: (1) Teoretici „ja“, ktorí vnímajú osobnosť ako niečo, čo skutočne existuje a má skutočné účinky. (2) Behavioristi oproti tomu pokladajú osobnosť za derivát chovania, ktoré je ako jediné uchopiteľné cez pozorovanie a je merateľným javom. Drapela (2011) pridáva svoju vlastnú definíciu osobnosti ako dynamický zdroj chovania, identity a jedinečnosti každej osoby, pričom výraz chovanie zahrňuje procesy myslenia, emócie, rozhodovanie, telesné činnosti, sociálne interakcie, atď.

Objektívny psychologický výskum stálych psychologických črt začal Allport a Odbert, ktorý podrobili sémantickej analýze anglické slová popisujúce osobnosť. Na nich nadviazal Catell, ktorý cez sémantickú a následne faktorovú analýzu extrahoval na 35 širších skupín osobnostných vlastností, z ktorých odvodil 12 faktorov, ktoré sa stali základom pre model 16 PF R. B. Catella, s ktorým súvisí i vznik päť-faktorového modelu (Cakirpaloglu, 2012).

Štruktúru na základe Catellových premenných skúmali ďalší výskumníci. A faktorová štruktúra ku ktorej dospeli bola jednoduchšia než pôvodná Catellova a obsahovala len päť faktorov interpretovateľných len s menšími odlišnosťami v zmysle Big Five. Tieto zistenia priviedli množstvo výskumníkov k záveru, že Big Five predstavuje univerzálnu štruktúru termínov, ktorými disponuje každý jazyk pre účely popisu charakteristiky osoby podľa jej vlastností. Päť-faktorová štruktúra sa potvrdila v niekoľkých jazykoch vrátane Čínštiny, napriek tomu nemožno hovoriť o existujúcom spoľahlivom dôkaze univerzálnej platnosti (Hřebíčková, 1999).

Model založený na piatich faktoroch bol považovaný za všeobecný konsenzus na poli psychológie osobnosti. Avšak na konci deväťdesiatych rokov 20-teho storočia sa na báze lexikálnych výskumov začala objavovať nová zložka označovaná ako čestnosť a pokora (angl. honesty – humility), ktorá umožňuje ešte pertinentnejšie popísať rozdiel medzi dvoma osobami za predpokladu, že disponujú rovnakou úrovňou charakterových črt v rámci pôvodného modelu Big Five (John, Robins & Pervin, 2010). Autori Ashton a Lee na základe lexikálnej analýzy navrhli šesť-faktorový model s názvom Hexaco (Ashton et al., 2006), ktorý si získava na obľúbenosti a je predpoklad, že pôvodný 5-faktorový model nahradí.

Významným zdrojom poznania v oblasti psychológie je neuroveda, ktorá poskytuje podklady k existujúcim psychologickým poznatkom na báze neurologických korelátov. Osobnostné črty, ktoré sa prejavujú i na neurobiologickej úrovni, vykazujú vysokú stabilitu v čase. Gardini, Cloninger & Venneri (2009) na vzorke N = 89 zistil, že rozdiely vo výsledkoch v osobnostnom teste (Three-dimensional personality questionnaire TPQ) v rámci nasledovných črt s anglickými označeniami *novelty seeking*, *harm avoidance*, *reward dependence* a *persistence* korelujú s množstvom mozgovej hmoty v príslušných centrách mozgu.

De Young et al. (2010) na vzorke N = 116 zistil, že štyri z piatich osobnostných črt modelu Big Five nachádzajú svoje neurokoreláty v rámci hmoty v príslušných častiach mozgu. Extrovertnosť kovariovala s objemom mediálneho orbitofrontálneho kortexu, mozgovou oblasťou zodpovednou za spracovanie informácií o odmene. Neuroticizmus kovarioval s mozgovými oblasťami spájanými s hrozbou, trestom a negatívnym afektom. Prívetivosť kovariovala s oblasťami, ktoré spracúvajú informácie o zámeroch a mentálnych stavoch iných jednotlivcov. Svedomitosť kovariovala s objemom laterálneho prefrontálneho kortexu, oblasti spájanej s plánovaním a vôľovej kontrole správania. Tento výskum potvrdzuje biologickú podmienenosť osobnostných črt.

Kľúčovým aspektom pri psychodiagnostických metódach je správne pochopiť osobnosť zamestnanca vo vzťahu k očakávaniam a požiadavkám daného pracovného miesta. Psychológia uchopuje osobnosť na báze dvoch prístupov: „nomotetického“ a „idiografického“. Ideografický prístup postuluje, že osobnosť existuje jedine ako individuálny fenomén, zdôrazňujúci potrebu skúmania človeka a jeho jedinečnosti ako celku. Naopak, nomotetický prístup sa vyznačuje snahou o hľadanie obecných všeobecných psychologických vlastností pri väčšom počte ľudí, čo predpokladá tvorbu noriem, typov a ďalších kategórií, ktoré by umožnilo vzájomné porovnanie jedincov (Cakirpaloglu, 2012). Sietl (2015) uvádza nasledovné prístupy psychodiagnostiky k poznávaniu osobnosti:

(1) Nomotetický prístup, ktorý stavia na predpoklade, že je možné determinovať každého jednotlivca na báze určitého súboru vlastností. Jednotlivci sa medzi sebou líšia len mierou intenzity daných charakteristík. Na tomto predpoklade stavajú napr. snahy o tvorbu noriem pre určitú skupinu zamestnancov.

(2) Idiografický prístup je založený na predpoklade, že popis osobnosti nie je možné uskutočniť pomocou jednej sady vlastností, pretože každá osobnosť je jedinečná. Popis na základe preddefinovaných charakteristík nemusí byť dostatočný, keďže cieľom je porozumieť osobnosti ako celku. Snahou tohto prístupu je preto poznávať osobnosť

komplexne ako celok, ktorý sa prejavuje v jednotlivých interakciách. K ideografickému prístupu sa blížia metódy ako napr. prípadový štúdie, rozhovory s nižšou mierou štruktúrovanosti, atp.

(3) **Kompetenčný, situačný prístup** (Hroník, 2006, 2007; in Sietl, 2015), založený na predpoklade, že osobnostná vlastnosť má svoj význam z pohľadu zamestnávateľa až vtedy, keď ju zamestnanec dokáže adekvátne, efektívne a systematicky uplatniť v príslušnej situácii. Doktrína kompetenčného prístupu sa využíva napr. pri behaviorálnom interviews alebo v Assessment centrách.

Možno zhrnúť, že pri posudzovaní uchádzača je vhodné mať na pamäti výhody i nevýhody u všetkých troch prístupov a ich nedostatky kompenzovať vhodnou kombináciou metód. Z nomotetického prístupu sa odvíjajú i prístupy používané v psychodiagnostických testoch a metódach s cieľom nájsť stabilné psychologické rysy so zmysluplnou psychologickou interpretáciou. Na tomto prístupe je založený i osobnostný dotazník *shapes*, použitý v tejto práci, ktorý vychádza za najnovšieho akademického výskumu v oblasti päť-faktorového modelu osobnosti (angl. Big Five) ako i empirických skúseností s osobnými dotazníkmi ako OPQ CM4.2, OPQ32 alebo BIP (Cut-e GmbH, 2013c).

3. Spolupráca a súťaživosť v rámci dotazníka osobnostných črt *shapes*

Vzhľadom k tomu, že dotazník *shapes* je unikátnym a pomerne málo známym diagnostickým nástrojom, čo sa týka svojej podstaty a obsahu, pripájame jeho krátke predstavenie.

Dotazník behaviorálnych tendencií (pod obchodným označením *shapes*) vychádza z osobnostného modelu Neo Big Five. Model Big Five (prípadne verzia Neo – Big Five) je pracovnými psychológmi v súčasnosti veľmi dobre akceptovaný a často používaný pre štúdium osobnostných črt. Pri rôznych pracovných úlohách a činnostiach sa rôznou mierou uplatňujú zložky osobnosti, a to je dôvod prečo sa tento model využíva v psychológii i personalistike a riadení ľudských zdrojov. Model Big Five zahrňuje 5 širokých osobnostných rysov, ktoré sa používajú k lokalizácii a popisu jedinca, pričom v spoločnosti cut-e sa vždy používa popis vzhľadom k referenčnej skupine (Cut-e Czech s.r.o., 2015a).

Stavba modelu *shapes* sa zameriava len na kompetencie, ktoré majú významný vplyv na úspech v pracovnej oblasti. Tento model sa podrobne nezaobera všetkými možnými manažérskymi rysmi chovania a úplne ignoruje oblasti kompetencií, ktoré podľa aktuálneho stavu poznania majú len malý resp. minimálny významný vplyv na úspech pracovníka v rámci jeho pracovnej pozície.

V tejto verzii je použitý osobnostný dotazník *basic*, je prispôbený zamestnancom, ktorí začínajú, v oblasti služieb alebo administratívy. Položky v porovnaní s testami pre vyššie a komplikovanejšie pozície sú prispôbené tomuto typu pozície s cieľom zvýšiť presnosť a validitu. Dotazník sa skladá z 15 škál po šiestich položkách (Cut-e Czech s.r.o., 2015).

Množstvo empirických štúdií potvrdilo, že kompetencie modelu *shapes* sú na sebe do veľkej miery nezávislé a to za účelom poskytnutie vysoko diferencovaných meraní. Kompetencie v rámci nástroja boli pomenované takým spôsobom, aby výsledky pre líniových manažérov boli zrozumiteľné a ľahko použiteľné (Cut-e s.r.o., 2013a).

Zoznam jednotlivých kompetencií predkladá nasledovná tabuľka (tab. 2).

Tabuľka 1: Definície osobnostných vlastností podľa modelu *shapes*

Oblasť	Osobnostná črta (vlastnosť)	Definícia
Interaktivita	Sociálne sebaistý	Pôsobí spoľahlivo a sebaisto i v neznámych situáciách; pri prezentáciách a formálnych akciách sa cíti dobre.
	Spoločenský	Je hovorný, živý a spoločenský; je rád v kolektíve; baví ostatných a má širokou sieť kontaktov.

	Sociálne vnímavý	Zajíma sa o chovanie ostatných; sleduje a analyzuje motívy a reakcie druhých.
	Spolupracujúci – teamový.	Vyhľadáva kooperatívne riešenia v prepojenosti na kolektív, je ohľaduplný, v kolektíve je oporou
Operatívnosť	Prezieravý	Má dlhodobý uhol pohľadu; berie do úvahy súvislosti plánov a činov.
	Zameraný na výsledky	Je pragmatický a zameraný na cieľ; sústreď sa na dosahovanie výsledkov; problémy rieši rýchlo a efektívne.
	Svedomitý	Dodržiava postupy; rešpektuje pravidlá, predpisy a vyhlášky; dbá na kvalitu; prácu dovedie až do konca.
Intelektuálny	Systematický	Snaží sa o systematický a dobre organizovaný prístup k úlohám, zameriava sa na jasné definovanie priorít, plánuje dostatočne dopredu, v realistickom časovom rámci.
	Ambiciózny	Nastavuje si ambiciózne ciele, má rád náročné výzvy, chce ísť dopredu a uspieť.
	Vynaliezavý	Dokáže myslieť nekonformne, má vynaliezavé, originálne nápady a riešenia.
	Spolahlivý - otvorený	Je otvorený a čestný k ľuďom, dodrží čo sľúbi, je vnímaný ako dôveryhodný a spoľahlivý.
Emocionálny	Autonómny	Jedná z vlastnej iniciatívy; sleduje vlastný smer; slobodne vyjadruje svoje vlastné stanoviska a názory.
	Súťaživý	Rád súťaží s ostatnými; je odhodlaný vyhrať; rád hovorí o vlastných úspechoch.
	Odolný	Vie pracovať i v stresových podmienkach, pod časovým tlakom jeho výkon neklesá.
	Vplyvný	Vytvára si ľahko a prirodzene zóny vplyvu, rád presvedča a ovplyvňuje, má rád predaj a vyjednávanie.

Zdroj: Cut-e s.r.o. (2013a), Cut-e GmbH (2013c)

Každá osobnostná vlastnosť je hodnotená na 9 bodovej (stanninovej) stupnici. Respondent vyplňuje dotazník tým spôsobom, že medzi tri tvrdenia, ktoré zodpovedajú určitej osobnostnej vlastnosti priraduje určitý počet bodov. Výsledky osobnostného testu sa porovnávajú s referenčnou skupinou, čo vedie k získaniu štandardizovaného skóre na staninovej – deväť bodovej škále):

1-3: podpriemer

4-6: priemer

7-9: nadpriemer

V rámci interpretácie nástrojov shapes sú používané nasledovné princípy (Cut-e s.r.o., 2013a):

- Osobnosť je jeden z viacerých možných faktorov (znalosti, kognitívne schopnosti, motivácia, zdravie, situačné podmienky) v rámci čoho možno predikovať vplyv konkrétnych kompetencií a pracovného úspechu, avšak osobnosť sa považuje za najdôležitejší faktor pre pracovný výkon.

- Kompetenčné dotazníky majú u pracovného výkonu pomerne vysokú predikčnú validitu.

- Výsledky kompetenčných dotazníkov sú jedny zo zdrojov pre vyvodenie záveru, avšak je vhodné používať i iné metódy.
- Je potrebné metodicky rozlišovať medzi osobnostnými rysmi („preferuje urobiť“) a kognitívnymi schopnosťami („je schopný urobiť“).
- Osobnosť je z dlhodobého hľadiska pomerne stabilná. Osobnosť nás odlišuje od ostatných jednotlivcov.

Prirodzene je dôležité overiť výsledky osobnostného dotazníka v diskusii a spätnej väzbe, s cieľom eliminovať fakt, že sa človek snaží štylizovať.

Definícia kooperatívneho a kompetenčného správania v dotazníku shapes

Súťažné správanie skúmané v tejto práci je definované nasledovne a to: ukážkou vybraných položiek z dotazníku, popisom daného správania a interpretáciou skóre v tabuľke č. 3 (Cut-e s.r.o.,2013a).

Tabuľka 2: Definícia konkurenčného správania, na základe osobnostného dotazníku shapes

Vybrané ukázkové položky v dotazníku - rád prijímam výzvy k súťaženiu. - rád sa bavím o svojich úspechoch.	
Popis behaviorálneho faktoru Rád súťaží s ostatnými, je odhodlaný vyhrať, rád hovorí o svojich vlastných úspechoch.	
Interpretácia výsledkov v dotazníku <u>nízke skóre</u> - nerád súťaží s ostatnými, nemá potrebu byť stále lepší než ostatní - radšej preferuje harmóniu medzi ľuďmi než interné súperenie je rád, ak sa úspech dosiahne spoločne - v súťaživých situáciách sa cíti neprijemne a môže byť vnímaný tak, že sa ľahko vzdáva - nerád hovorí o vlastných úspechoch	Interpretácia výsledkov v dotazníku <u>vysoké skóre</u> - zdravú internú súťaž považuje za motivujúcu a zvyšujúcu výkon - chce byť lepší než ostatní, namiesto toho aby podporoval konflikt v skupine, čo môže vyústiť až do konfliktu s ostatnými - sleduje svojich konkurentov a ich aktivity a v porovnaní s nimi chce byť úspešný - presadzuje svoj výkon a veľmi rád hovorí o svojich úspechoch a schopnostiach, ktoré občas môžu pôsobiť až falošne

Zdroj: Cut-e s.r.o. (2013a)

Spoluprácu možno definovať ako proces medzi jednotlivcami alebo skupín, ktorí pracujú alebo konajú spolu s ohľadom na spoločnú alebo vzájomnú výhodu, pričom toto správanie možno považovať za opak správania konkurenčného. Spolupracujúce správanie skúmané v tejto práci je definované nasledovne tabuľke (tab. 4).

Tabuľka 3: Definícia kooperatívneho (teamového) správania, na základe dotazníku shapes

Vybrané ukázkové položky v dotazníku - Dobre spolupracujem s ostatnými. - Som presvedčený o zmysle teamovej práce.	
Popis behaviorálneho faktoru Je zameraný na team a je ohľaduplný, užíva sa prácu s ostatnými, podporuje ostatných a príjemné byť s ním.	
Interpretácia výsledkov v dotazníku	

<p><u>nízke skóre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - radšej pracuje sám, je tak viac efektívny Výsledkom niekedy je, že opomenie zahrnúť a informovať svojich kolegov. - necíti potrebu zdieľať svoje informácie a názory s ostatnými - je pomerne selektívny v tom, ku komu chová sympatie a nemusí celkom veriť úmyslom ostatných ľudí - robí mu problém prispievať k pozitívnej teamovej atmosfére, obzvlášť v skupine nových ľudí 	<p><u>vysoké skóre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ľahko zapadá do tímu a pomerne konštruktívne prispieva k úspechu celého tímu - je mimoriadne spokojný, keď môže pracovať s ostatnými ľuďmi a je ochotný zdieľať informácie a poznatky s ostatnými - zaisťuje pozitívnu pracovnú atmosféru a podporuje ostatných, keď rozvíja vlastné nápady a riešenia - obecné považuje ľudí za úprimných, spoľahlivých a dôveryhodných, zajíma sa o blaho ostatných a kolegovia ho považujú za sympatickeho
--	---

Zdroj: Cut-e s.r.o. (2013a)

Pre komplexnosť uvádzame vybrané údaje o *reliabilite* dotazníku *shapes*. Modifikované Cronbachovo Alfa pre dotazníky *shapes* sa pohybuje v nasledovných rozmedziach pre jednotlivé položky: verzia pre absolventov vysokoškolského štúdia (N=12 763) 0.71 až 0.92, - verzia pre expertov (N = 812) je rozmedzie od 0.72 až 0.95, - verzia pre manažment (N=2 751) je rozmedzie 0.72 až 0.75. Test-retest medzi dvoma nezávislými koreláciami, vo verzii pre manažment (N = 102) je pre jednotlivé položky v rozmedzí 0.74 až 0.9.

Konštruktívna validita (na báze faktorovej analýzy): Viaceré analýzy pracovných kompetencií potvrdzujú, že rozdiely v pracovných kompetenciách môžu byť vysvetlené 8 širšími faktormi: 5 faktorov podľa modelu *Big Five* (prívetivosť, extrovertnosť, spoľahlivý - otvorený, svedomitosť, neuroticizmus) a ďalšie faktory špecifické pre život v korporácii: 1. potreba moci a kontroly, 2. potreba úspechu, 3. všeobecná schopnosť pre logické uvažovanie, analýzu a interpretáciu (angl. *general reasoning ability*). Faktorová analýza (metóda hlavných komponent, varimax rot.) preukázala, že dotazníky *shapes* dobre korešpondujú s vyššie uvedenými 8 širšími faktormi organizačných kompetencií (Cut-e GmbH, 2013c).

VÝSKUMNÁ ČASŤ

4. Výskumné ciele, otázky a hypotézy

Cieľom výskumu je preskúmať aspekty kooperatívneho a súťaživého správania vo svetle príslušných teórií: 1. téza o dichotomickosti vzťahu medzi spoluprácou a súťaživosťou, 2. overenie platnosti čiastočných téz Friedmana a Rosenmana o správaní typu A, 3. overenie Ryckmanových téz o troch úrovniach konkurenčného správania, 4. overenie tézy o gendrových rozdieloch v prístupe k súťaživosti a spolupráci. Overenie téz prevedieme na dátovom súbore od firmy cut-e Česká republika.

4.1. Téza o dichotomickosti vzťahu medzi spoluprácou a súťaživosťou

Prvým cieľom výskumu je overiť tézy o dichotomickosti vzťahu medzi spoluprácou a súťaživosťou, tak ako to v svojich prácach prezentuje Morton Deutsch (Deutsch, 2011). Respektíve či spoluprácu a súťaživosť je vhodnejšie vnímať ako multi-faktorové fenomény, ktoré sa v biologicko-sociálnych systémoch môžu vyskytovať súčasne vzájomne interreagovať, v súlade s tézami autorov Fülöp & Orosz (2015) a Van de Vliert (1999).

Na overenie téz bude použitá klastrová a faktorová analýza. Vzhľadom k všeobecnej a abstraktnej povahe tejto tézy nie je vhodné zostavovať hypotézy.

4.2. Overenie platnosti čiastočných téz o správaní typu A

Ďalším cieľom výskumu je overiť čiastkové tézy o existencii klastrov správania typu A, tak ako ich predkladá Friedman, Rosenman vo svojich štúdiách (Friedman & Rosenman, 1959, Rosenman et al., 1976). Dôvod k tomuto zisťovaniu predkladá Hans Eysenck, ktorý sa vyhradzuje voči typológii typu A a typu B, ktorá podľa neho nekorešponduje so známymi teóriami osobnosti, lebo do jedného celku sa spája príliš veľa aspektov, ktoré by mali byť štatisticky nezávislé (Eysenck & Fulker, 1983 a Eysenck, 1990).

V súlade s tézami o správaní typu A môžeme na základe analógie s nám prístupnými dátami v rámci dotazníku *shapes* vybrať relevantné premenné a tie rozdeliť do dvoch skupín: - **Angažovanosť na pracovisku**, ktorá zahrňuje: *ambicióznosť, vplyv, zameranie na výsledky*. - **Forma vzťahov k druhými**, ktoré sú v rámci správania typu A založené na *hostilite, agresivite, tendencii k hnevu, nedôvere a očakávaním najhoršieho od druhých*. V rámci nám prístupného dátového súboru môžeme analogicky využiť nasledovné premenné: *spoločnosť, sociálna sebaistota a sociálna vnímavosť*, ktoré predstavujú významové protiklady k osobnostným vlastnostiam orientovaným na vzťahy v rámci správania typu A.

V týchto súvislostiach predkladáme nasledovné hypotézy.

Hypotézy pre oblasť správania typu A – vzťah súťaživosti a pracovnej angažovanosti (A):

Ha1: Osobnostná vlastnosť súťaživosť *pozitívne* štatisticky významne koreluje s osobnostnou vlastnosťou **ambicióznosť**.

Ha2: Osobnostná vlastnosť súťaživosť *pozitívne* štatisticky významne koreluje s osobnostnou vlastnosťou **vplyv**.

Ha3: Osobnostná vlastnosť súťaživosť *pozitívne* štatisticky významne koreluje s osobnostnou vlastnosťou **zameranie na výsledky**.

Ako ekvivalenty pre oblasť hostility a agresivity navrhujeme premenné, ktoré mapujú oblasť interpersonálnych vzťahov a teda *spoločnosť, sociálnu vnímavosť a sociálnu sebaistotu*.

Hypotézy pre oblasť správania typu A – vzťah súťaživosti a hostility/agresivity resp. prístup k medziľudským vzťahom:

Ha4: Osobnostná vlastnosť súťaživosť *negatívne* štatisticky významne koreluje s osobnostnou vlastnosťou **spoločnosť**.

Ha5: Osobnostná vlastnosť súťaživosť *negatívne* štatisticky významne koreluje s osobnostnou vlastnosťou **sociálna sebaistota**.

Ha6: Osobnostná vlastnosť súťaživosť *negatívne* štatisticky významne koreluje s osobnostnou **sociálna vnímavosť**.

Pre overenie téz bude použitá korelačná analýza s využitím Spearmanovho koeficientu.

4.3. Overenie téz o troch prístupoch k súťaživosti podľa Ryckmana

Ďalším cieľom výskumu je v rámci dát, ktoré sú k dispozícii v dátovom súbore, analyzovať platnosť téz ohľadne *hypersúťaživosti, súťaživosti zameranej na osobnostný rozvoj a tendencii vyháňať sa súťaživosti*.

Na základe definičných kategórií podľa Horneyovej (Ryckman et al., 1990, 1994, 2009) môžeme na základe významovej analógie zostaviť koncepty v rámci premenných, ktoré máme k dispozícii v našom dátovom súbore a to nasledovne: **Intenzita súťaživosti** bude meraná škálou *tendencia k súťaživosti* a povaha **konkurencie vzhľadom k ľuďom** bude meraná škálou *tendencia k spolupráci*, podľa dotazníka *shapes*. Týmto spôsobom vznikne jednoduchá analytická mriežka, so štyrmi kvadrantmi, kde kvadrant vysokej orientácia na súťaž a nízka orientácia na spoluprácu približne analyticky zodpovedá

hyperkonkurencii. Kvadrant s vysokou súťaživosťou a vysokou tendenciou k spolupráci zodpovedá zdravej súťaživosti, resp. súťaživosti rozvíjajúcej osobnosť, kde podľa Ryckmanovej definície ľudia nesúťažia proti sebe ale naopak so sebou.

Nesúťaživí ľudia, ktorí sa podľa definície Horneyovej snažia vyhnúť konkurencii, na druhej strane vykazujú silnú orientáciu na skupinu a jej hodnotenie, a súčasne vykazujú veľkú konformitu a súdržnosť so skupinou v tom zmysle, aby svojím víťazstvom prípadne neúspechom nenarušili existujúce vzťahy, môžeme analogicky zaradiť do kvadrantu *vysoká spolupráca a nízka súťaživosť*. Ryckmanov dotazník *vyhýbania sa konkurencii* je vyslovene koncipovaný na báze inter-personálnych vzťahov (Ryckman et al., 2009). Neochota vyhrávať je striktné naviazaná na vnímanie potenciálneho víťazstva skupinou. Preto u človeka, ktorí dosiahne vysoké skóre v Ryckmanovom dotazníku možno predpokladať vysoké skóre v oblasti *tendencii k spolupráci* v rámci dotazníku *shapes*.

Analógiu medzi dátami dostupnými v dotazníku *shapes* a kategóriami súťaživosti podľa Horneyovej zobrazuje nasledovná tabuľka 1.

Tabuľka 4: Prístup ku grafickej analýze, predstava štyroch kvadrantov

	Nízka spolupráca	Vysoká spolupráca
Vysoká súťaživosť	Hypersúťaživosť	Zdravá súťaživosť, osobnosť rozvíjajúca súťaživosť
Nízka súťaživosť	--	Vyhýbanie sa súťaži, konformita so skupinou

V rámci dát, ktoré sú k dispozícii v dátovom súbore na základe dotazníka *shapes* a s cieľom testovať platnosť Ryckmanových téz o prístupe k súťaživosti, definujeme nasledovné výskumné otázky:

Trs výskumných otázok I. - overenie téz ohľadne súťaživosti, zameranej na osobnostný rozvoj:

V tomto kontexte formulujeme nasledovné čiastkové výskumné ciele: Existuje (pozitívna) súvislosť medzi *tendenciou k súťaživosti* a *tendenciou k spolupráci* a skóre v nasledovných osobnostných vlastnostiach *spoločenskosť, sociálna vnímavosť a sociálna sebaistota*? Existuje **pozitívna** súvislosť medzi *tendenciou k súťaživosti* a *tendenciou k spolupráci* a *vynaliezavosťou*?

Výskumné otázky definujeme nasledovne: V kvadrante ***vysoká súťaživosť*** – ***vysoká spolupráca***, teda v kvadrante zdravá, osobnosť rozvíjajúca súťaživosť nasledovné **dosahujú svoje maximum osobnostné črty** (podľa dotazníku *shapes*):

- spoločnosť (VO I.1)
- sociálna vnímavosť (VO I.2)
- sociálna sebaistota (VO I.3)
- vynaliezavosť (VO I.4)

Trs výskumných otázok II. - overenie téz v rámci hypersúťaživosti:

Osobnostné vlastnosti ambicióznosť, vplyv a zameranie na výsledky

Predmetom výskumu sú nasledovné aspekty: Existuje súvislosť medzi vysokou tendenciou k súťaživosti a nízkou tendenciou k spolupráci (kvadrant *hypersúťaživosť*) a **vysokým skóre** v nasledovných osobnostných vlastnostiach *ambicióznosť, potreba budovania vplyvu a tendencia zamerania na výsledky*.

Osobnostné vlastnosti zamerané na medziľudské vzťahy

Existuje súvislosť medzi vysokou tendenciou k súťaživosti a nízkou tendenciou k spolupráci (kvadrant *hypersúťaživosť*) a **nízkym skóre** v nasledovných osobnostných vlastnostiach *vysoká úroveň spoločnosti, sociálnej vnímavosti a sociálnej sebaistoty*? V tomto prípade sa jedná o otázky analogické s otázkami VO I.1 až 3, ktoré sú zodpovedané v rámci trsu výskumných otázok I.

K týmto tézám, však nebudú formulované výskumné otázky, lebo Ryckman et al. (1990) tieto aspekty vo svojom dotazníku k hypersúťaživosti explicitne nezmiňuje. Ale len predpokladá narušenie vzťahov s druhými.

Osobnostné vlastnosti zamerané na systematickosť a prezieravosť

Existuje **súvislosť** medzi vysokou tendenciou k súťaživosti a nízkou tendenciou k spolupráci (kvadrant *hypersúťaživosť*) a **nízkym skóre** v nasledovných osobnostných vlastnostiach *prezieravosť a systematickosť*?

Tieto dve osobnostné aspekty nebudeme formalizovať do výskumných otázok, lebo Ryckman ich explicitne nezahrňuje vo svojom dotazníku k hypersúťaživosti (Ryckman et al., 1990). Na druhej strane neurotické aspekty osobnosti *prezieravosť a systematickosť*, ktoré tvoria analógiu s nám dostupnými dátami Ryckman et al. (1994) verbálne popisuje ako súčasť hypersúťaživej osobnosti.

Výskumné otázky definujeme nasledovne: V kvadrante *vysoká súťaživosť – nízka spolupráca*, teda v kvadrante *hypersúťaživosť* dosahujú svoje maximum nasledovné osobnostné črty (podľa dotazníku *shapes*):

- ambicióznosť (VO II.1)
- potreba budovania vplyvu (VO II.2)
- tendencia zamerania na výsledky (VO II.3)

Trs výskumná otázok III. - overenie téz v rámci vyhýbania sa súťaživosti:

Predmetom výskumu sú nasledovné aspekty: Existuje súvislosť medzi *nízkou tendenciou k súťaživosti a vysokou tendenciou k spolupráci* a **vysokým skóre** v nasledovných osobnostných vlastnostiach *spolahlivosť-otvorenosť a svedomitosť*.

Výskumné otázky definujeme nasledovne: V kvadrante *nízka súťaživosť – vysoká spolupráca* (kvadrant *vyhýbanie sa súťaživosti*), teda v kvadrante *vyhýbanie sa súťaživosti* dosahujú svoje maximum nasledovné osobnostné črty (podľa dotazníku *shapes*):

- spolahlivosť-otvorenosť (VO III.1)
- svedomitosť (VO III.2)

K odpovediam na výskumné otázky bude použitá kombinácia štatistických metód: korelačná analýza (Spearman), grafická analýza (trojrozmerná a krabicové grafy), Kruskal-Wallisov test.

4.4. Overenie téz o gendrových rozdieloch v súťaživosti a spolupráci

Množstvo výskumov na báze behaviorálnych experimentov ako i množstvo empirických skúsenosti predkladá fakt, že existujú gendrové rozdiely v tendencii k súťažnému a kooperatívne správaniu. V tomto kontexte formulujeme nasledovné hypotézy.

Hb1: Muži dosahujú vyššie skóre než ženy v tendencii k súťažnému správaniu.

Hb2: Muži dosahujú nižšie skóre než ženy v tendencii ku kooperatívne správaniu.

K analýze bude použitý Mann-Whitney U test.

5. Metodologický rámec a metódy

V práci si používané štandardné štatistické metódy ako korelačná analýza (Spearmanov koeficient), zhuková analýza (Wardova metóda, Pearsonovo R), faktorová analýza (metóda hlavnej osy a rotácia VARIMAX), Kruskal-Wallisov test a Mann-Whitney U test. Na testovanie normality premenných bude použitý test chi-kvadrát. Metódy sú použité v súlade s požiadavkami a metodickými predpokladmi stanovenými pre tieto druhy testov (Hendl, 2009; Dostál, 2016).

Okrem štandardných metód spracovania dát budeme v tejto práci často využívať grafickú 3D analýzu. Keďže sa tento postup radí medzi menej obvyklé, dovoľujeme si čitateľa oboznámiť s princípom tejto metódy. Analýza metódy najmenších štvorcov vážených vzdialenosti (program Štatistika 12), ktorá odhaľuje veľmi precízne vzťahy lineárneho i nelineárneho charakteru medzi tromi veličinami.

Procedúra negatívneho exponenciálne váženého vyrovnávania je založená na polynomicom regresnom algoritme. Táto prístup poskytuje veľmi citlivú metódu pre odhalenie celkových vzťahov medzi dátami, ktoré nemusia byť zjavné.

Ďalším typom využitia tejto aplikácie je vytvorenie kvantitatívneho modelu skúmaného fenoménu. Predovšetkým krivka vytvorená týmto prístupom často pozostáva zo segmentov, ktoré nie je jednoduché popísať jednou funkciou (napr. polynomicou alebo logaritmickou). Avšak segmentácia a povaha komponentovej krivky môže obsahovať neinterpretovateľné informácie o skúmanom fenoméne, a lineárna alebo nelineárna postupná regresia môže byť vytvorená s cieľom modelovať a predikovať daný proces. Model možno verifikovať nelineárnymi odhadmi (Statistica 12, 2016).

Popis kombinácie štatistických metód pri overovaní Ryckmaových téz

S cieľom identifikovať klastre behaviorálne vzorce, ktoré nemusia mať nutne charakter detekovaný lineárnymi metódami, v tejto práci bola použitá kombinácia štatistických metód a to nasledovne.

1. *Exploračná analýza* na báze faktorovej alebo klastrovej analýzy, ktorá umožňuje zistiť kľúčové premenné, ktorú môžu byť jadrom behaviorálnych vzorcov. Výsledkom je identifikácia, zvyčajne dvoch premenných, ktoré fungujú ako „kontrastná látka“ cez ktorú môžeme nahliadať na vzťahy medzi ostatnými behaviorálnymi premennými.

2. *Korelačná analýza* s cieľom identifikovať najzaujímavejšie vzťahy medzi premennými a to veľmi jednoducho súčtom alebo rozdielom korelačných koeficientov. Po druhom kroku môžeme vytvoriť zvyčajne dvojrozmernú maticu so štyrmi kvadrantmi

v rámci ktorej môžeme analyzovať vzťahy dvoch základných premenných a jej interakcie s ďalšími. Práve kľúčové interakcie môžeme identifikovať pomocou súčtu/rozdielu korelačných koeficientov.

3. *Grafická analýza* umožňuje vizualizovať vzťahy medzi premennými a identifikovať kľúčové vzťahy vrátane nelineárnych. Veľký prínos predstavuje trojrozmerná grafická analýza, využívajúca metódu najmenších štvorcov vážených vzdialeností alebo negatívneho exponenciálne váženého vyrovnávania.

4. *Overenie štatistickej významnosti* rozdielov medzi jednotlivými kvadrantami na základe štatistických testov pre viac skupín (napr. Kruskal-Wallisov test).

Výsledkom tohto prístupu je možnosť objavovať nové klastre behaviorálnych vzťahov, ktoré sú vizuálne veľmi prehľadné a umožňujú veľmi dobrú interpretáciu v praktických aplikáciách napr. v koučingu alebo poradenstve, kde umožňujú klientom pochopiť kľúčové aspekty vybraných vzorcov správania.

6. Výskumná vzorka

Dotazníky vyplnilo cez online systém celkovo 679 respondentov (176 žien, 503 mužov). Respondenti sú dospelí jedinci v ekonomicky aktívnom veku, z regiónu hlavného mesta ČR a regiónu Stredné Čechy. U mužov bolo vekové rozpätie od 20 do 41 rokov, u žien 21 až 38 rokov. Priemerný vek u mužov 35,3 a u žien 29,3. Smerodajná odchýlka u mužov 4,9 u žien 4,2. Vekový priemer u celého súboru je 33,7 rokov a smer. odchýlka 5,4.

Zber uskutočnila firma cut-e s.r.o., Česká republika v rámci výberového konania zamestnancov pre sieť predajní so spotrebným tovarom. Údaje pochádzajú z roku 2015 a po anonymizácii boli poskytnuté k štatistickej analýze s cieľom podporiť akademický výskum v oblasti ľudského správania a výskumu optimalizácie v riadení ľudského talentu

7. Analýza dát a interpretácia výsledkov

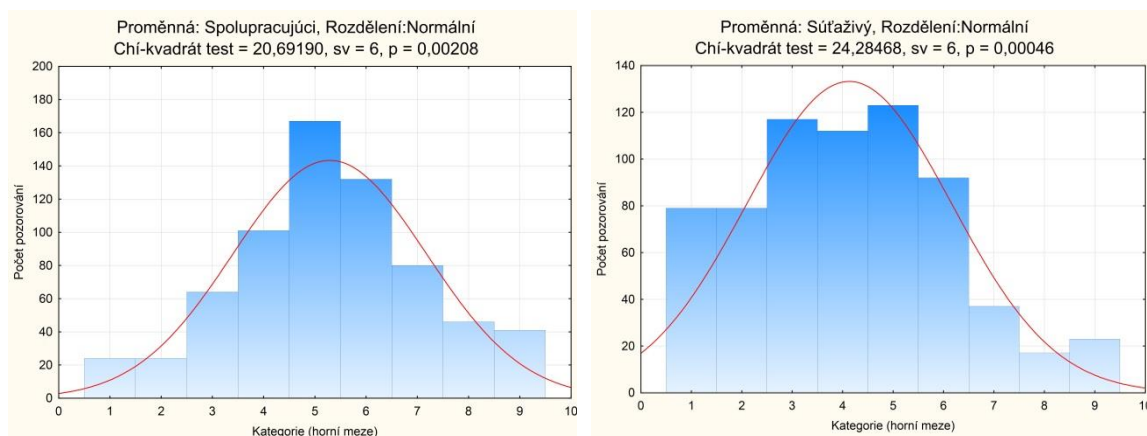
Test normality ukázal, že 10 z 15 premenných pri osobnostných vlastnostiach nezodpovedá normálnemu rozdeleniu (tab. 5), čo vedie k preferencii testov a nástrojov, ktoré nevyžadujú predpoklad normality. Tab. 6 zobrazuje výsledky chí-kvadrát testu, kde premenné sú rozdelené na 9 kategórii (dolná medza je 0,5, horná medza 9,5) a nulová hypotéza je stanovená ako „zhoda empirického rozdelenia s teoretickým normálnym rozdelením“.

Tabuľka 5: Osobnostné vlastnosti, testovanie normálneho rozdelenia, chí-kvadrát

Osobnostná vlastnosť	Testovanie	Hypotéza o normalite
Vplyv	Chí-kvadrát test = 12,05, sv = 6, p = 0,061	nezamietnutá
Sociálne sebaistý	Chí-kvadrát test = 11,99, sv = 6, p = 0,062	nezamietnutá
Spoločenský	Chí-kvadrát test = 10,56, sv = 5, p = 0,061	nezamietnutá
Spolupracujúci	Chí-kvadrát test = 20,69, sv = 6, p = 0,002	zamietnutá
Sociálne vnímavý	Chí-kvadrát test = 14,83, sv = 6, p = 0,022	zamietnutá
Zameraný na výsl.	Chí-kvadrát test = 20,77, sv = 6, p = 0,002	zamietnutá
Systematický	Chí-kvadrát test = 25,79, sv = 6, p < 0,001	zamietnutá
Svedomitý	Chí-kvadrát test = 29,50, sv = 6, p < 0,001	zamietnutá
Prezieravý	Chí-kvadrát test = 22,97, sv = 6, p < 0,001	zamietnutá
Vynaliezavý	Chí-kvadrát test = 20,49, sv = 6, p = 0,002	zamietnutá
Autonómny	Chí-kvadrát test = 12,09, sv = 6, p = 0,060	nezamietnutá
Ambicióznny	Chí-kvadrát test = 28,90, sv = 5 (uprav.) , p < 0,001	zamietnutá
Súťaživý	Chí-kvadrát test = 24,28, sv = 6, p < 0,001	zamietnutá
Odolný	Chí-kvadrát test = 12,24, sv = 6, p = 0,057	nezamietnutá
Spolahl. – otvor.	Chí-kvadrát test = 44,65, sv = 6, p < 0,001	zamietnutá

K vyššie uvedeným zisteniam pridávame i fakt, že jedna z dvoch kľúčových premenných (súťaživosť) nespĺňa predpoklad normality (graf. 1).

Graf 1: Histogram premenných spolupráca (vľavo) a súťaživosť (vpravo), preložené normálnym rozdelením



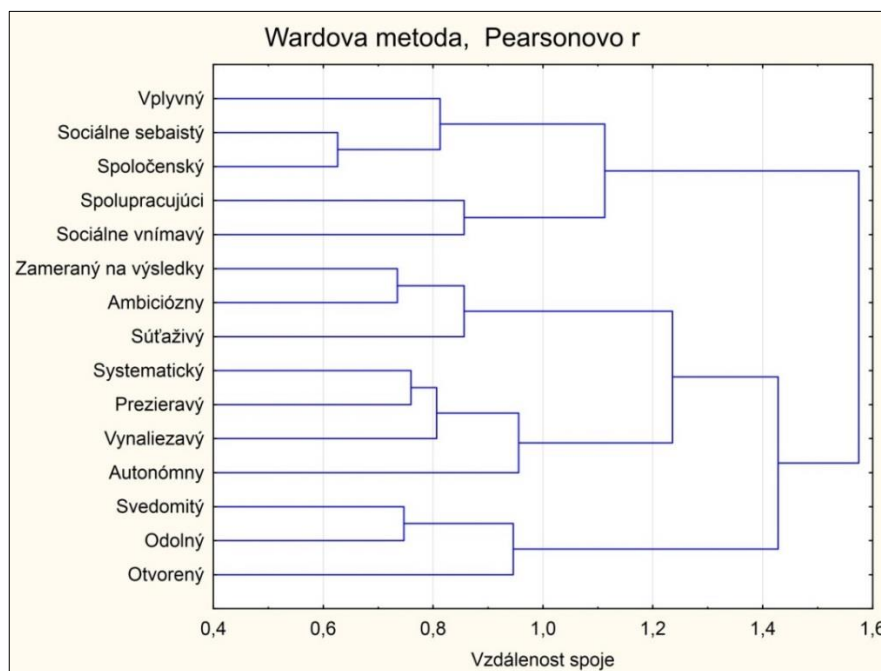
7.1. Overenie platnosti dichotómie vzťahu medzi súťaživosťou a spoluprácou

Cieľom nasledovnej kapitoly je zistiť súvislosti medzi osobnostnými tendenciou k spolupráci a súťaženiu v kontexte diskusii debaty o dichotomickej povahe súťaživosti a spolupráce (Fülöp, 2009; Fülöp a Orosz, 2015). Otázkou je teda, či spolupráca a súťaživosť predstavujú kontinuum jedného fenoménu alebo sa jedná o dva nezávislé fenomény, ktoré vzájomne interreagujú.

7.1.1. Zhluková analýza

Zhluková analýza môže roztriediť dáta rôznymi spôsobmi, v závislosti na analýze rôznych aspektov dát. S tým súvisí i fakt, že získané výsledky nemajú žiadnu vnútornú validitu (Hendl, 2001, str. 496). Z tejto vlastnosti zhlukovej analýzy vyplýva, že je nutná interpretácia na základe empirickej skúsenosti. Z toho dôvodu sme zvolili Wardovu metódu, s mierou vzdialenosti Pearsonovo r , keďže pri tomto type dát poskytuje výsledky, dobre korešpondujúce s empirickou skúsenosťou, vid' graf. 2.

Graf 2: Osobnostné vlastnosti, zhluková analýza, Wardova met., miera vzdialenosti Pearsonovo r



Z grafu 2 je zjavné, že osobnostné faktory možno rozdeliť na dve veľké skupiny zhlukov, ktoré sú generované v súlade s empirickými očakávaniami:

- zhluk, ktorý možno nazvať „**prístup k medziľudským aspektom**“ (vplyv, sociálna sebaistota, spoločnosť, tendencia k spolupráci a soc. vnímavosť)

- zhluk zahrňujúci všetky ostatné aspekty, ktoré sa v súlade s empirickým očakávaním delia na tri skupiny, ktoré možno empiricky charakterizovať nasledovne:

- sub-klaster, ktorý možno nazvať „**prístup k hierarchickej pozícii**“, obsahujúci súťaživosť, zameranosť na výsledky, ambicióznosť. Možno povedať, že sa jedná o aspekty, ktoré sa na základe všeobecnej empirickej skúsenosti, spájajú so súťaživými jedincami, ktorí sú senzitívni na pozíciu resp. posun v organizačnej štruktúre organizácie.

Zaujímavý z pohľadu implikácie pre riadenie HR je tiež fakt, že so súťaživosťou a ambicióznosťou sa spája tiež „zameranie na výsledky“. Teda pri orientácii na hierarchiu sa podľa výsledkov tejto analýzy ľudia neorientujú len na sociálne aspekty, ale i na aspekt kvality práce danou jej výsledkami.

- Sub-klaster, ktorý možno nazvať „**prístup k pracovným procesom**“, zahrňujúci systematickosť, prezieravosť a vynaliezavosť. Na náklade empirickej skúsenosti možno zhrnúť, že sa jedná o vlastnosti, ktoré popisujú akým spôsobom sa pristupuje k pracovným procesom. Pričom je zaujímavé, že vynaliezavosť je prepojená so systematickosťou a prezieravosťou. V ďalšom sub-klastri sa k týmto trom vlastnostiam pripája i osobnostná vlastnosť autonómnosť, čo je zaujímavé zistenie, z pohľadu faktu, že potreba autonómnosti je relatívne nezávislá vlastnosť, vzhľadom k ostatným pracovným aspektom.

- Sub-klaster, ktorý možno nazvať „**procesná integrita a svedomitosť**“, zahrňujúci svedomitosť a odolnosť, ku ktorým sa vo vedľajšom sub-klastri pripája *spolahlivosť - otvorenosť*.

Silný súlad výsledkov klastrovej analýzy s empirickými očakávaniami pravdepodobne sprostredkúva výpočet založený na metóde vzdialenosti podľa Pearsonovho r . Z pochopiteľných dôvodov budú teda výsledky zhlukovej analýzy do veľkej miery korešpondovať s výsledkami korelačnej analýzy.

Fakt, že tendencia k spolupráci a tendencia k súťaživosti sa viažu k inými behaviorálnym aspektom, podporuje predpoklad o multi-faktorovosti týchto dvoch aspektov a tým podporuje tézy (Van de Vliert, 1999; Fülöp, 2009; Fülöp & Orosz, 2015, avšak z pohľadu charakteru tu použitých štatistických metód nie je možné metodologicky vysloviť jednoznačný záver o nedichotomickej povahe spolupráce a súťaživosti.

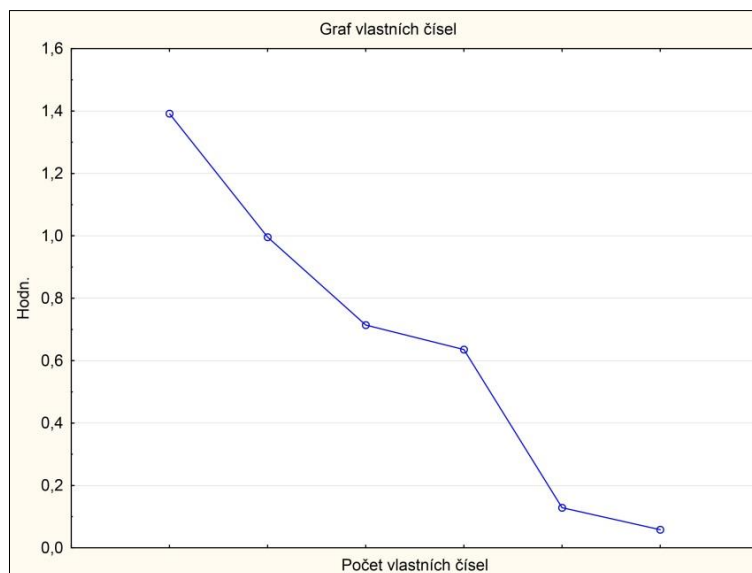
7.1.2. Faktorová analýza

So zámerom porozumieť vzťahom medzi spoluprácou a súťaživosťou v duchu téz o nedichotomickej povahe vzťahu (Fülöp & Orosz, 2015) prevedieme tiež faktorovú analýzu, a to z dôvodu, že faktorová analýza odhaľuje zaujímavý a pre túto prácu kľúčový vzťah medzi

osobnostnými vlastnosťami súťaživosť a spolupráca, v tom zmysle, že **súťaživosť a spoluprácu možno vnímať ako antagonistický resp. jednorozmerný faktor.**

Prvým krokom v rámci faktorovej analýzy je hľadanie počtu zmysluplných faktorov, k čomu dobre poslúži sutinový graf (angl. *scree plot*), vid' graf 3. Hodnota vlastných čísel pri obmedzení na 2 faktory je 1,392 a 0,996.

Graf 3: Sutinový graf, faktorová analýza – metóda hlavnej osi



Ak akceptujeme pravidlo, že vlastné číslo by malo byť väčšie ako 1, ostáva len jeden zmysluplný faktor, na druhej strane, druhé vlastné číslo je veľmi blízko pod hranicou 1. Preto sme previedli faktorovú analýzu pre jeden aj dva faktory.

Výsledky faktorovej analýzy dokazujú, že súťaživosť a spolupráca sú pri jednom faktore na opačných stránkach spektra (extrakcia metódou hlavnej osi). Faktorový náboj pre spoluprácu je -0,35, čo je najnižšia hodnota faktorového náboja pri jednom faktore. Pre súťaživosť má faktorový náboj hodnotu +0,40, čo je druhý najvyšší náboj, ktorý prevyšuje už len jedna osobnostná vlastnosť a to ambicióznosť.

Nasledovná tabuľka (tab. 6) zobrazuje faktorové záťažové pri jednom maximálnom faktore (metóda hlavnej osi, bez rot., zoradené podľa faktora 1). Vidíme, že spolupráca a súťaživosť sú situované na protiľahlých stranách tabuľky, okrem osobnostnej črty ambicióznosť je súťaživosť najviac vzdialená od spolupráce. Toto zistenie podporuje myšlienkový a metodický zámer skúmať osobnostné vlastnosti na báze vzťahu k súťaživosti i spolupráci.

Zistenie na báze jednofaktorovej analýzy predkladá silnú podporu pre tézu o dichotomickosti súťaživosti a spolupráce, keďže sa nachádzajú na vzájomne odľahlých

stranách kontinua osobnostných čŕt, ktorý máme k dispozícii v skúmanom súbore dát, čo potvrdzuje tézu Mortona Deutscha, že človek buď skôr spolupracuje alebo skôr súťaží.

Tabuľka 6: Faktorová analýza osobnostných čŕt, zvolený max. jeden faktor, dáta 679 respondentov, extrakcia: metóda hlavnej osi, zoradené podľa faktora 1.

Premenná	Faktor (1)
Spolupracujúci	-0,35
Spolahlivý - otvorený	-0,23
Svedomitý	-0,08
Sociálne vnímavý	-0,04
Autonómny	0,08
Sociálne sebaistý	0,10
Spoločenský	0,14
Systematický	0,21
Prezieravý	0,26
Odolný	0,28
Vplyvný	0,36
Zameraný na výsledky	0,37
Vynaliezavý	0,40
Súťaživý	0,40
Ambiciózny	0,60
Výkl.roz	1,35
Prp.celk	0,09

Nasledovná tabuľka (tab. 7) predstavuje faktorové záťaže pri dvoch faktoroch (metóda hlavnej osi, s rotáciou – varimax pr., zoradené podľa faktora 1 – vľavo a podľa faktora 2 - vpravo).

Tabuľka 7: Faktorová analýza osobnostných čŕt, zvolené max. dva faktory, faktor. záťaže (Varimax pr.), dáta 679 respondentov, extrakcia: metóda hlavnej osi, zoradené podľa faktora 1 (vľavo) a podľa faktora 2 (vpravo).

Premenná	Faktor (1)	Faktor (2)
Spolupracujúci	-0,41	0,07
Spolahlivý – otvor.	-0,18	-0,17
Sociálne vnímavý	-0,15	0,27
Autonómny	-0,03	0,28
Sociálne sebaistý	-0,01	0,36
Spoločenský	0,00	0,46
Svedomitý	0,07	-0,43
Prezieravý	0,21	0,15
Systematický	0,22	-0,01
Vplyvný	0,28	0,33
Vynaliezavý	0,31	0,27
Súťaživý	0,32	0,27
Odolný	0,36	-0,12
Zameraný na výsl.	0,51	-0,19
Ambiciózny	0,59	0,11
Výkl.roz	1,34	1,05
Prp.celk	0,09	0,07

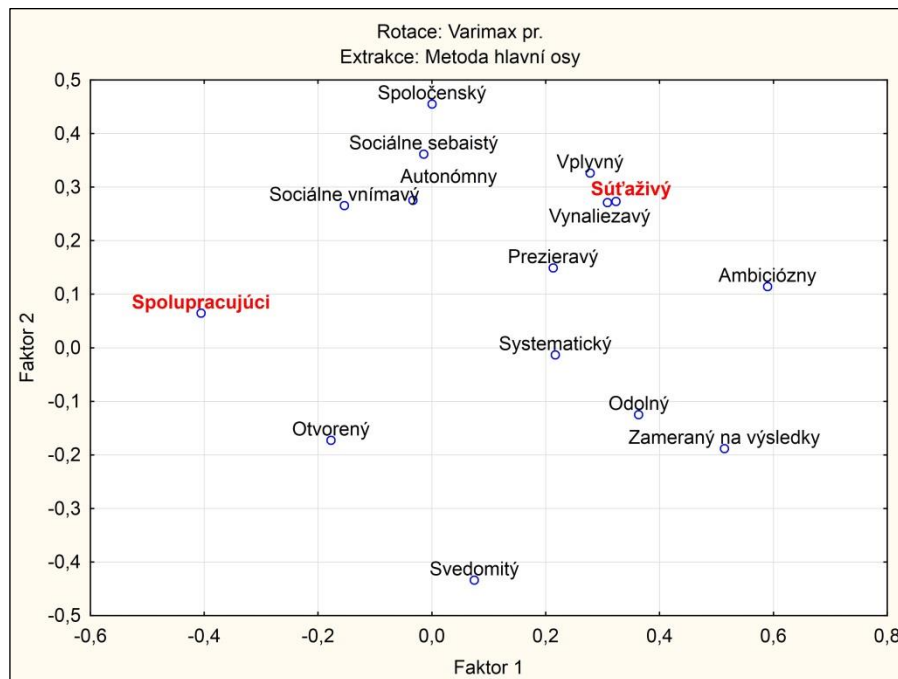
Premenná	Faktor (1)	Faktor (2)
Svedomitý	0,07	-0,43
Zameraný na výsledky	0,51	-0,19
Spolahlivý - otvorený	-0,18	-0,17
Odolný	0,36	-0,12
Systematický	0,22	-0,01
Spolupracujúci	-0,41	0,07
Ambiciózny	0,59	0,11
Prezieravý	0,21	0,15
Sociálne vnímavosť	-0,15	0,27
Vynaliezavý	0,31	0,27
Súťaživý	0,32	0,27
Autonómny	-0,03	0,28
Vplyvný	0,28	0,33
Sociálne sebaistý	-0,01	0,36
Spoločenský	0,00	0,46
Výkl.roz	1,34	1,05
Prp.celk	0,09	0,07

V rámci faktora 1 sa tvorí medzi súťaživosťou a spoluprácou značný odstup, spolupráca je pri zoradení podľa faktora 1 blízko k spolahlivosti - otvorenosti a sociálnej

vnímavosti. Súťaživosť je pri zoradení podľa faktora 1 najbližšie k vlastnostiam vplyv a vynaliezavosť na jednej strane a na druhej strane má blízko k odolnosti, zameraniu na výsledky a ambicióznosti. Blízkosť týchto osobnostných vlastností plne korešponduje s empirickým očakávaním.

Na druhej strane faktor 2 pravdepodobne odzrkadľuje iné osobnostné aspekty, ktoré nie sme schopní jednoznačne interpretovať. Nasledovný graf č. 4 predstavuje grafické zobrazenie faktorových zátŕaží (faktor 1 a faktor 2).

Graf 4: Faktorové zátŕaže, dva faktory, rotácia: vermax pr., metóda hlavnej osi



Faktorová analýza na báze dvoch rozmerov však na rozdiel od jednofaktorovej analýzy odhaľuje komplexnosť vzťahov súťaživosti a spolupráce a ich nadväznosti na iné osobnostné črty. Toto zistenie podporuje predpoklad, že súťaživosť i spolupráca sa bude manifestovať v rôznych biologicko-sociálnych kontextoch v rámci odlišných behaviorálnych vzorcov, čo predstavuje opäť podporu pre ich možnú paralelnú manifestáciu a vzájomnú interakciu v sociálnych systémoch (Van de Vliert, 1999; Fülöp, 2009, Fülöp & Orosz, 2015), avšak na základe týchto štatistických metód nie je možné z metodologických dôvodov vysloviť jednoznačný záver o nedichotomickej povahe spolupráce a súťaživosti.

7.2. Analýza platnosti téz o správaní typu A v súvislosti so súťaživosťou

Cieľom tejto podkapitoly je analyzovať vzťahy v rámci tézy o správaní typu A (Friedman & Rosenman, 1959; Rosenman et al. 1976). Hypotézy budeme overovať na základe korelačnej analýzy medzi *súťaživosťou* a osobnostnými aspektmi, ktoré v rámci nášho dátového súboru tvoria analógiu s aspektmi Rosenmanovej a Friedmanovej definície. Pri pracovnej angažovanosti angl. *job involvement* vidíme analógiu s osobnostnými vlastnosťami *vplyv, zameranie na výsledky a ambicióznosť*. Ďalším definičným aspektom správania typu A je hostilita a tendencia vytvárať negatívne vzťahy s ľuďmi, kde v našom súbore dát vidíme analógiu s osobnostnými vlastnosťami ako *sociálna sebaistota, sociálna vnímavosť a spoločenskosť*.

Tab. 8 zobrazuje korelačnú tabuľku. Keďže sa jedná o dáta z dotazníkového šetrenia, pričom pri väčšine premenných bola zamietnutá hypotéza o normalite, použijeme Spearmanov koeficient.

Tabuľka 8: Korelačná matica (Spearmanov koeficient) – analýza osobnostných aspektov správania typu A

Hypotéza	Hodnotenie hypotéz	Osobnostný aspekt	Korelačný koef. Súťaživosť	P hodn.
Korelácie medzi súťaživosťou a aspektmi pracovnej angažovanosti				
Ha1	prijatá	Vplyv	,1789	P <,000
Ha2	prijatá	Zameranie na výsledky	,1328	p=,001
Ha3	prijatá	Ambicióznosť	,2150	p=,000
Korelácie medzi súťaživosťou a pro-sociálnymi aspektmi				
Ha4	neprijatá	Sociálna sebaistota	,0437	p=,255
Ha5	neprijatá	Sociálna vnímavosť	-,0252	p=,513
Ha6	neprijatá – pozit. korelácia	Spoločenskosť	,1242	p=,001

Zistenia v rámci korelačnej analýzy možno zhrnúť nasledovne: Hypotézy v oblasti *pracovnej angažovanosti* (Ha1, Ha2 a Ha3) boli všetky prijaté. Teda existuje štatisticky významná súvislosť medzi osobnostnými vlastnosťami v oblasti *pracovnej angažovanosti* a *súťaživosťou*. Toto zistenie potvrdzuje čiastočnú konzistentnosť konceptu správania typu A. Teda možno povedať, že ľudia ktorí sa vyznačujú vysokou súťaživosťou sú i vysoko pracovne zaangažovaní. Jedná sa o ľudí ambiciózných a zameraných na výsledky.

Hypotézy v oblasti *medziludských vzťahov* (Ha4, Ha5 a Ha6) ako ekvivalenty hostility a agresivity neboli prijaté. Nebol potvrdený ako štatisticky významný negatívny vzťah medzi *tendenciou k súťaživosti* a *sociálnou sebaistotou a sociálnou vnímavosťou*. Dokonca vzťah s premennou *spoločenskosť* v rámci hypotézy Ha6 vykazuje opačnú než predpokladanú polaritu.

7.3. Overenie Ryckmanových téz o prístupoch k súťaživosti

7.3.1. Korelačná analýza – spolupráca a súťaživosť vs. ostatné premenné

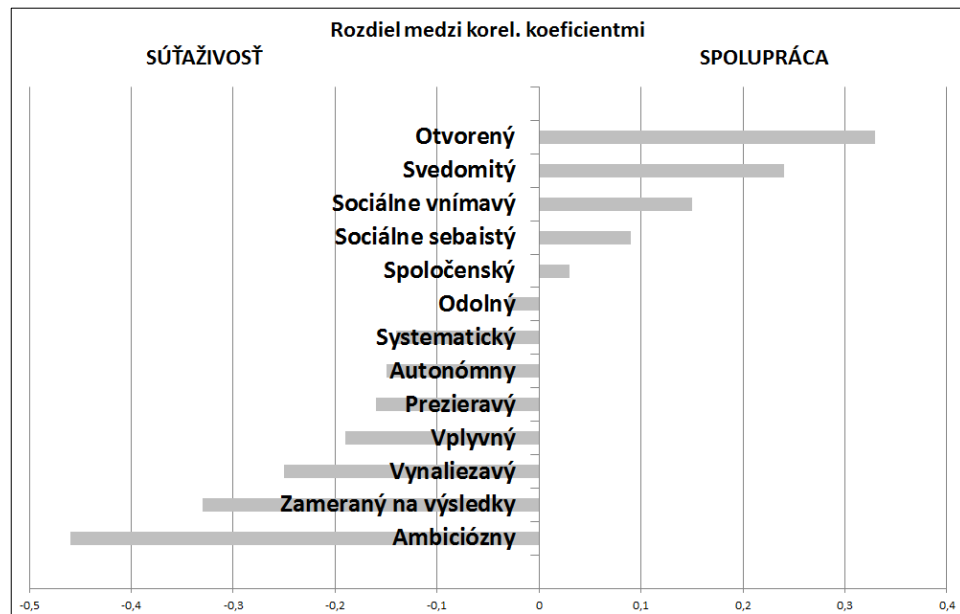
S cieľom odpovedať na výskumné otázky v rámci overovania Ryckmanových téz prevedieme korelačnú analýzu, ktorá umožňuje odhaliť súvislosti v rámci kľúčových premenných. Tab. 9 zobrazuje korelačnú tabuľku, pričom osobnostné vlastnosti sme zoradili podľa rozdielov medzi korelačnými koeficientmi. Tento spôsob zoradenia umožňuje veľmi dobre identifikovať rozdiely medzi spoluprácou a súťaživosťou vo vzťahu k ostatným osobnostným vlastnostiam.

Tabuľka 9: Korelačná matica (Spearmanov koeficient), osobnostné vlastnosti spolupracujúci a súťaživý vs. ostatné osobnostné črty, zoradené podľa rozdielov v korelačných koeficientoch, * $p < 0,05$

Premenná	Spolupracujúci	Súťaživý	Rozdiel medzi korel. koef.
Súťaživý	-0,23*	1,00	-1,23
Ambiciózny	-0,22	0,23*	-0,46
Zameraný na výsledky	-0,20*	0,13*	-0,33
Vynalievavý	-0,11*	0,14*	-0,25
Vplyvný	-0,02	0,17*	-0,19
Prezieravý	-0,11*	0,05	-0,16
Autonómny	-0,09*	0,06	-0,15
Systematický	-0,09*	0,06	-0,14
Odolný	-0,04	-0,01	-0,03
Spoločenský	0,16*	0,13*	0,03
Sociálne sebaistý	0,13*	0,04	0,09
Sociálne vnímavý	0,12*	-0,02	0,15
Svedomitý	0,05	-0,19*	0,24
Spoľahlivý - otvorený	0,12*	-0,21*	0,33
Spolupracujúci	1,00	-0,23*	1,23

Graf 5 zobrazuje veľkosť rozdielov korelačných koeficientov, čím dobre ilustruje vzťah medzi osobnostnými vlastnosťami *spoluprácou* a *súťaživosťou*.

Graf 5: Osobnostné vlastnosti zoradené podľa rozdielov medzi korelačnými koeficientmi, v rámci korelácie so spoluprácou a súťaživosťou



Na základe výsledkov korelačnej analýzy môžeme osobnostné vlastnosti rozdeliť do troch skupín:

- Osobnostné vlastnosti, s ktorými **súťaživosť** vytvára **pozitívnu koreláciu** a spolupráca negatívnu (v tejto skupine vidíme analógiu s Ryckmanovou skupinou *hypersúťaživosť*): **ambicióznosť**, **zameranie na výsledky**, **vynaliezavosť**, **vplyv**. I keď aspekt vynaliezavosti vytvára ideologický prienik aj s kategóriou *zdravej súťaživosti*, podľa Ryckmana.
- Osobnostné vlastnosti súvisiace s **medziludskými vzťahmi a potrebou sociálnej interakcie** (v tejto skupine vidíme analógiu s Ryckmanovou *súťaživosťou zameranou na osobnostný rozvoj*): *spoločenskosť*, *sociálna sebaistota* a *sociálna vnímavosť*.
- Osobnostné vlastnosti, kde **spolupráca** vytvára **pozitívnu koreláciu** a súťaživosť negatívnu koreláciu (v tejto skupine vidíme analógiu s Ryckmanovou kategóriou *vyhýbanie sa súťaživosti*): *svedomitosť* a *spoľahlivosť-otvorenosť*.

Tieto tri oblasti budeme analyzovať graficky i štatisticky s súlade s trsmi výskumných otázok VO I. až III.

7.3.2. Metodický postup pre analýzu v rámci sémantických kvadrantov

S cieľom lepšie porozumieť dátam v rámci grafickej i štatistickej analýzy, s ohľadom na ich lepšiu empirickú interpretovateľnosť zavádzame štyri sémantické kvadranty, podľa výšky skóre v tendencii spolupracovať a súťažiť, vid' tab. 10.

Tabuľka 10: Prístup ku grafickej analýze, predstava štyroch kvadrantov

	Spolupráca	
Súťaživosť	Vysoká súťaživosť Nízka spolupráca	Vysoká súťaživosť Vysoká spolupráca
	Nízka súťaživosť Nízka spolupráca	Nízka súťaživosť Vysoká spolupráca

Pre zvýšenie pertinencie grafickej analýzy doplníme zisťovanie pomocou Kruskal-Wallisovho testu pre viacnásobné porovnanie štatistickej závislosti medzi jednotlivými kvadrantmi, pričom štatistický výpočet je doplnený krabicovým grafom podľa skupín pre lepšiu empirickú interpretáciu štatistického testu a trojrozmerným obrázkom (vrstevnicovým a povrchovým), spravidla na báze metódy negatívneho exponenciálneho vyrovnávania.

Kvadranty sme rozdelili podľa nasledovných troch kritérií pre premenné súťaživosť a spolupráca: (1) výška mediánu a priemernej, (2) výška priemernej hodnoty, (3) množstvo hodnôt, ktoré vzniknú pri danom rozdelení do kvadrantov. Spôsob rozdelenia pozorovaní do jednotlivých kvadrantov dokladá nasledovná tabuľka (tab. 11).

Tabuľka 11: Prístup ku grafickej analýze, predstava štyroch kvadrantov

	Spolupráca Priemerná hodnota: 5,29 Medián: 5 Spodná časť: 1 až 5 -- 56 % hodnôt Horná časť: 6 až 9 -- 44 % hodnôt	
Súťaživosť Priemerná hodnota: 4,13 Medián: 4 Spodná časť: 1 až 4 -- 57% hodnôt Horná časť: 5 až 9 -- 43 % hodnôt	2. kvadrant: vysoká súťaživosť, nízka spolupráca Počet hodnôt: 202	4. kvadrant: vysoká súťaživosť, vysoká spolupráca Počet hodnôt: 90
	1. kvadrant: nízka súťaživosť, nízka spolupráca Počet hodnôt: 178	3. kvadrant: nízka súťaživosť, vysoká spolupráca Počet hodnôt: 209

Iné rozdelenie premenných do kvadrantov neprináša tak relatívne vyrovnané počty hodnôt v jednotlivých kvadrantoch. Podľa vyššie uvedených kvadrantov sú dáta rozdelené do skupín na základe ktorých prebieha analýza podľa Kruskal-Wallisovho testu ako i zobrazenie v krabicových grafoch podľa skupín.

Pre lepšiu empirickú interpretáciu výsledkov sa budeme v ďalšom texte systematicky odvolávať na kvadranty 1 až 4, resp. na dvoj-kvadranty, čím máme na mysli dvoj-kvadrant *nízka vs. vysoká súťaživosť* a dvoj-kvadranty *nízka vs. vysoká spolupráca*.

7.3.3. Overovanie Ryckmanovej tézy o osobnosť rozvíjajúcej súťaživosti

V tejto kapitole budú analyzované Ryckmanove tézy ohľadne osobnosť rozvíjajúcej súťaživosti v rámci nám v tomto výskume dostupných dát (Ryckman et al., 1996, 1997), k čomu sme formulovali nasledovné výskumné otázky:

Existuje pozitívna súvislosť medzi vysokou *tendenciou k súťaživosti* a vysokou *tendenciou k spolupráci* (kvadrant *osobnosť rozvíjajúcej súťaživosti*) a skóre v nasledovných osobnostných vlastnostiach:

- *vysoká úroveň spoločenskosti (VO I.1.)*
- *sociálnej vnímavosti (VO I.2.)*
- *sociálnej sebaistoty (VO I.3.)*
- *vynaliezavosti (VO I.4.)*

Výsledky ohľadne súladu s Ryckmanovými tézami prináša tab. 12.

Tabuľka 12: Extrakt z korelačnej matice (Spearmanov koeficient) s príslušnými výskumnými otázkami, osobnostné vlastnosti spolupracujúci a súťaživý vs. vlastnosti determinujúce spôsob spoločenského zaradenia, * $p < 0,05$

Výskumná otázka	Verdikt o výskumnej otázke – je potvrdený súlad s Ryckmanovou tézou	Osobnostný aspekt	Kor. koef. Spolupracujúci	Kor. koef. Súťaživý
VO I.1.	Potvrdená	Spoločenosť	0,16*	0,12*
VO I.2.	Potvrdená	Spoločenská sebaistota	0,13*	0,04
VO I.3.	Potvrdená	Sociálna vnímavosť	0,14*	-0,03
VO I.4.	Nepotvrdená	Vynaliezavosť	-0,11*	0,14*

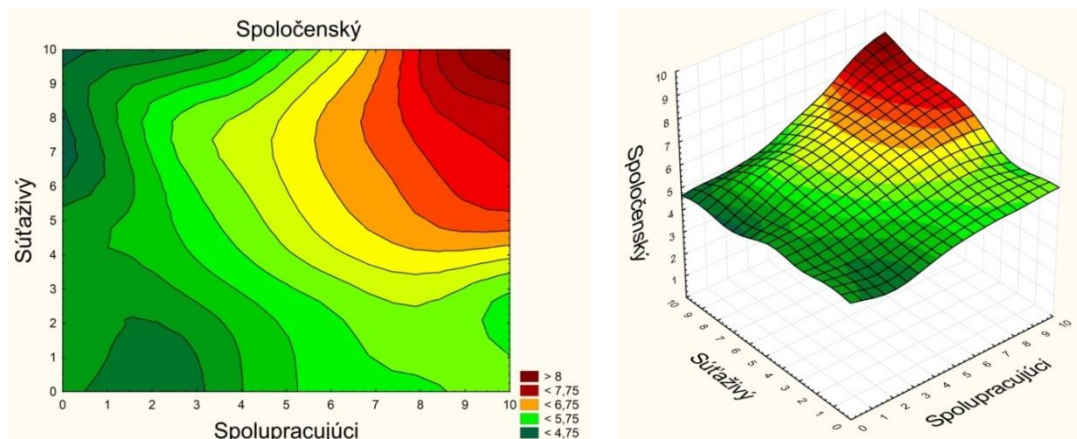
Tieto zistenia odhaľujú akým spôsobom sa daný jednotlivec integruje do pracovného kolektívu a resp. ako daný jednotlivec na kolektív vplýva. V rámci hlavnej témy tejto práce, ktorou je porozumenie súťažnému a kooperatívne správaniu v organizáciách, možno vnímať tieto zistenia ako kľúčové. Dodávame, že pri prvých troch vlastnostiach neboli zistené štatisticky významné rozdiely medzi mužmi a ženami, avšak pri vynaliezavosti je vyššia tendencia u mužov (viď kapitolu venovanú gendrovým rozdielom).

Následne budú analyzované jednotlivé osobnostné aspekty podrobnejšie.

Osobnostná vlastnosť – spoločnosť

Z grafu č. 6 je zjavné, že maximum sa generuje v štvrtom kvadrante *vysoká súťaživosť, vysoká spolupráca*, pričom skóre v tomto kvadrante je výrazne vyššie oproti všetkým ostatným kvadrantom.

Graf 6: osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. spoločnosť, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie



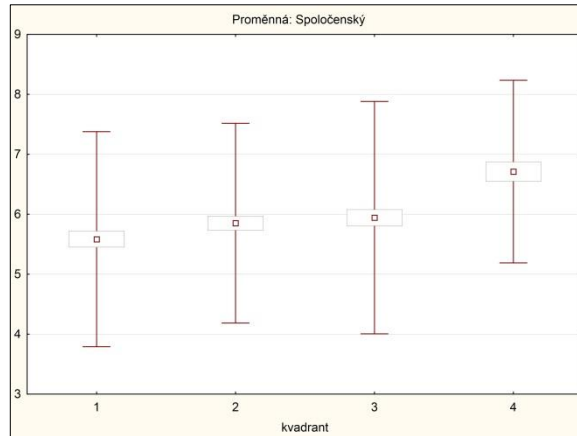
Vyššie uvedené zistenia sú zreteľne podložené i K-W testom (tab. 13), kde štvrtý kvadrant *vysoká spolupráca, vysoká súťaživosť* vytvára štatisticky významný rozdiel so všetkými ďalšími kvadrantmi. (Pripomíname, že ak je p hodnota menšia než 0,05, je medzi danými dvoma kvadrantmi štatisticky významný rozdiel).

Tabuľka 13: Osobnostná vlastnosť – spoločnosť v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnávanie p hodnôt (obojsr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 22,895$ $p = ,0000$, * $p < 0.05$

	1 (R:304,04)	2 (R:331,39)	3 (R:343,61)	4 (R:422,06)
1 nízka spolupr., nízka súťaž.		1,000	0,287	$p < 0.001$
2 nízka spolupr., vysoká súťaž.	1,000		1,000	$0,002^*$
3 vysoká spolupr., nízka súťaž.	0,288	1,000		$0,001^*$
4 vysoká spolupr., vysoká súťaž.	$p < 0.001$	$0,002^*$	$0,001^*$	
Priemerné hodnoty	5,584	5,851	5,943	6,711

Graf 7 prináša krabicový graf, pre lepšie pochopenie vzťahov medzi premennými.

Graf 7: Osobnostná vlastnosť - spoločnosť, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolupr. nízka súťaž., 2 - nízka spolupr., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolupr., nízka súťaž., 4 - vysoká spolupr., vysoká súťaž.

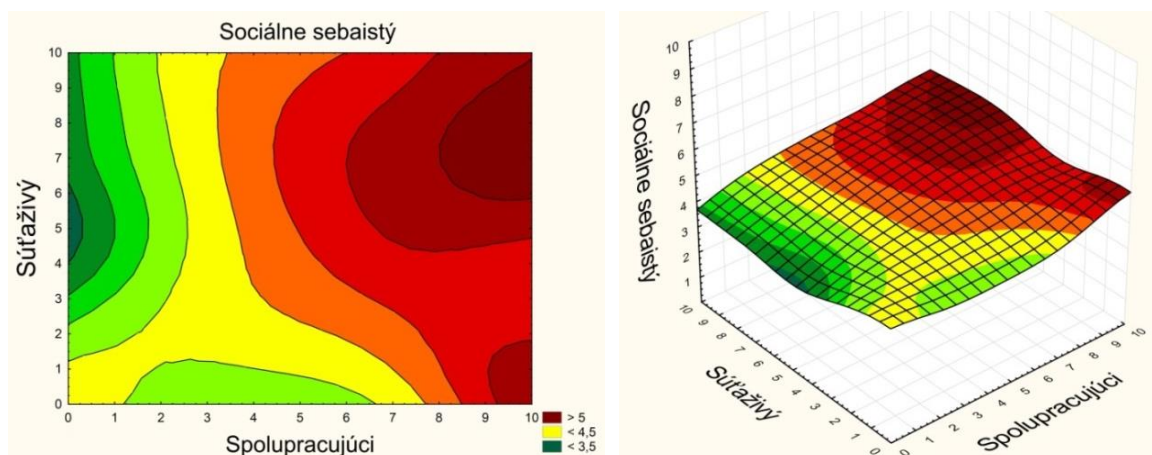


Toto zistenie má veľmi zaujímavú implikáciu pre riadenie ľudských zdrojov a to, že ľudia, ktorí disponujú vysokou orientáciou na spoluprácu a zároveň vysokou súťaživosťou, sú zároveň jediní, ktorí v rámci skúmanej populácie sú významne spoločenskejší než ľudia v ostatných kvadrantoch. Tento fakt vrhá zaujímavé svetlo na skupinu v tomto kvadrante – a stavia ju na zvláštnu pozíciu v rámci organizácie. Zistenie je tiež plne v súlade s Ryckmanovou tézou o zdravej súťaživosti (Ryckman et al., 1996).

Osobnostná vlastnosť – sociálna sebaistota

Nasledovná analýza sa zaoberá spoločenskou sebaistotou. Graf 7 naznačuje, že ľudia v dvoj-kvadrante *vysoká spolupráca* dosahujú vyššiu úroveň sociálnej sebaistoty v porovnaní s dvoj-kvadrantom *nízka spolupráca*, pričom maximálna úroveň osobnostnej črty sa generuje v štvrtom kvadrante *vysoká spolupráca – vysoká súťaživosť*.

Graf 8: Osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. sociálne sebaistý, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie



Výsledky dopĺňa i K-W test, kde sa štvrtý kvadrant štatisticky významne vyhradzuje voči pol-kvadrantu *nízka spolupráca* (tab. 14). Možno teda zhrnúť, že ľudia s vyššou sociálnou sebaistotou sú tí, ktorí majú vysokú tendenciu k spolupráci. A súčasne

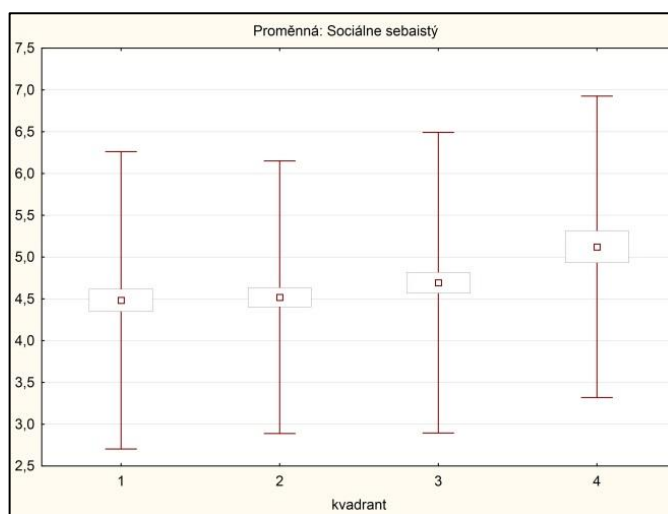
Ľudia s relatívne najvyššou sebaistotou sú tí, ktorí disponujú vysokou tendenciou k *spolupráci* i *súťaživosti*.

Tabuľka 14: Osobnostná vlastnosť – soc. sebaistota v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnávanie p hodnôt (obojsr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 9,987$ $p = 0,0187$, * $p < 0.05$

	1 (R:321,20)	2 (R:324,78)	3 (R:348,10)	4 (R:392,54)
1 nízka spolup., nízka súťaž.		1,000	1,000	0,030*
2 nízka spolup., vysoká súťaž.	1,000		1,000	0,038*
3 vysoká spolup., nízka súťaž.	1,000	1,000		0,434
4 vysoká spolup., vysoká súťaž.	0,030*	0,038*	0,434	
Priemerné hodnoty	4,483	4,520	4,694	5,122

Pre lepšie uchopenie vyššie popísaných vzťahov vid' krabicový graf č. 9, kde najvyššia hodnota sociálnej sebaistoty je v kvadrante 4, teda *vysoká spolupráca a vysoká súťaživosť*, ktorá je štatisticky významne nižšia než *dvoj-kvadrant nízka spolupráca*.

Graf 9: Osobnostná vlastnosť - soc. sebaistota, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolup. nízka súťaž., 2 - nízka spolup., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolup., nízka súťaž., 4 - vysoká spolup., vysoká súťaž.

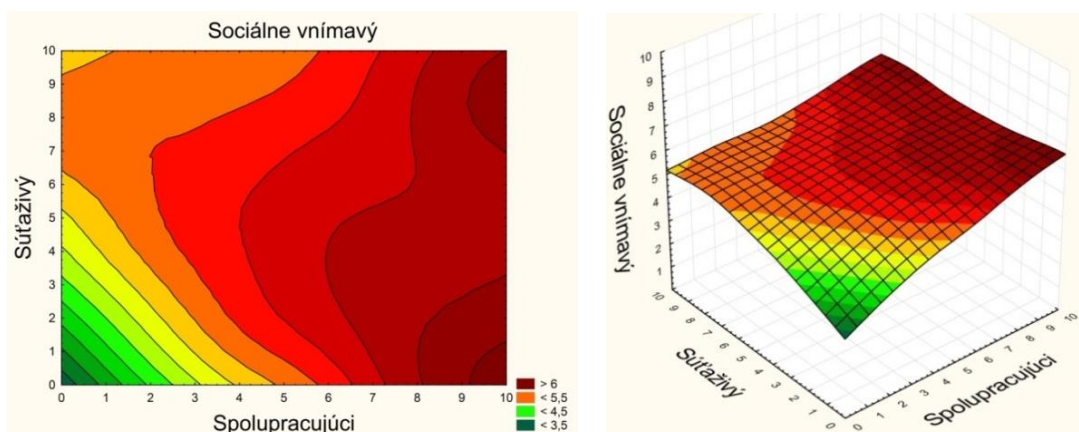


Implikácie pre riadenie ľudských zdrojov sú jednoznačné. Tréning v sociálnej sebaistote u skupín s nižšou spolupracou by mohol zvýšiť úroveň kooperatívnosti. Zistenie je tiež plne v súlade s Ryckmanovou tézou o zdravej súťaživosti (Ryckman et al., 1997) .

Osobnostná vlastnosť – sociálna vnímavosť

Graf 10 predstavuje vzťah medzi osobnostnou vlastnosťou sociálna vnímavosť vs. súťaživosť a spolupráca. Z obrázku je zjavné, že najvyššie hodnoty tohto aspektu sa prejavujú v pol-kvadrante *vysoká spolupráca* a naopak menej v pol-kvadrante *nízka spolupráca*.

Graf 10: Osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. sociálna vnímavosť, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie



Na druhej strane, výsledky K-W testu (tab. 15) nepotvrdzujú štatisticky významné rozdiely medzi jednotlivými kvadrantmi ani na hladine významnosti $p < 0,1$. Resp. existuje rozdiel medzi kvadrantom 1 a 3 tesne nad hranicou akceptovateľnej štatistickej významnosti ($p = 0,101$). Toto zistenie korešponduje i s výsledkami korelačnej analýzy v úvode tejto kapitoly, kde štatisticky významná korelácia sa tvorí len so *spoluprácou*.

Tabuľka 15: Osobnostná vlastnosť – soc. vnímavosť v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnávanie p hodnôt (obojsr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 9,987$ $p = 0,0187$, * $p < 0.05$

	1 (R:318,28)	2 (R:330,26)	3 (R:366,17)	4 (R:344,05)
1 nízka spolupr., nízka súťaž.		1,000	0,101	1,000
2 nízka spolupr., vysoká súťaž.	1,000		0,381	1,000
3 vysoká spolupr., nízka súťaž.	0,101	0,381		1,000
4 vysoká spolupr., vysoká súťaž.	1,000	1,000	1,000	

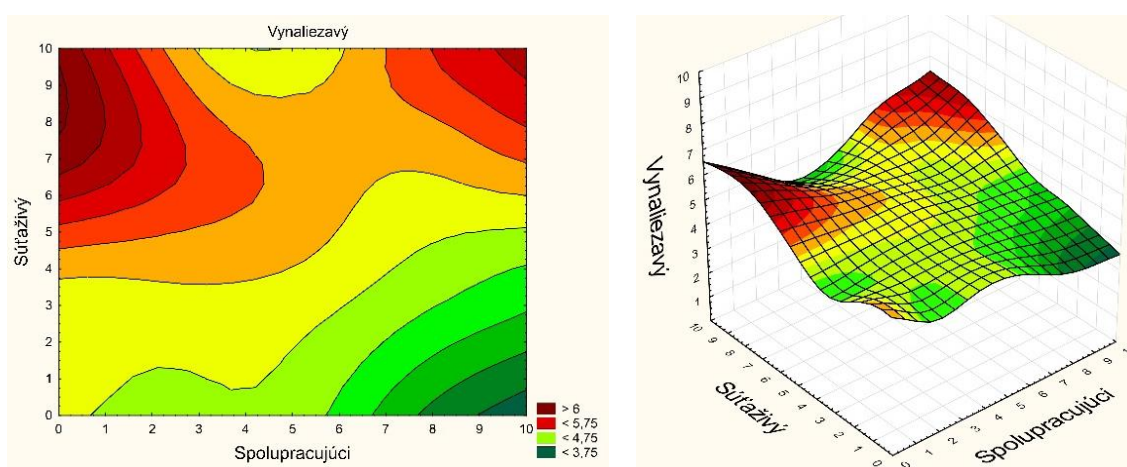
Implikácie pre riadenie ľudských zdrojov sú pomerne jasné, ľudia orientovaní na spoluprácu deklarujú tiež mierne vyššiu sociálnu vnímavosť. Zaujímavé je, že ak je človek vysoko súťaživý a zároveň orientovaný na spoluprácu, disponuje tiež vysokou sociálnou vnímavosťou, čo je v súlade s Ryckmanovou tézou o zdravej súťaživosti (Ryckman et al., 1996).

Predošlé tri zistenia generujú veľmi podnetné otázky, ktoré uvádzame v diskusii. Otázkou je, či vplyv socializácie, resp. špecifický tréning sociálnych zručností môže posunúť ľudí z kvadrantov *hypersúťaživosti* a vyhýbania sa súťaži do kvadrantu *osobnostno-rozvojovej (zdravej) súťaživosti*.

Osobnostná vlastnosť - vynaliezavosť

Podľa Ryckmana et al. (1996, 1997) je *súťaživosť* zameraná na osobný rozvoj spojená so schopnosťou nachádzať potešenie v seba-zdokonaľovaní, učení sa novým veciam a zručnostiam, čo analogicky, v rámci nám prístupných dát spája s vynaliezavosťou, teda schopnosťou nachádzať nové riešenia a postupy. Preto sme sa túto osobnostnú vlastnosť rozhodli zaradiť do testovania Ryckmanovej tézy o zdravej, na rozvoj osobnosti zameranej súťaživosti. Graf 11 zobrazuje vzťah medzi veličinami.

Graf 11: Osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. vynaliezavosť, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie

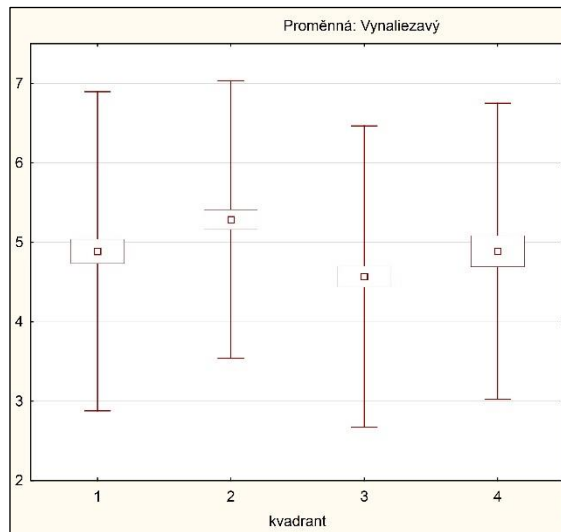


Z trojrozmerného grafu č. 11 ako i z krabicového grafu (č. 12) je zrejmé, že *vynaliezavosť* dosahuje dva lokálne maximá a to v kvadrante *vysoká súťaživosť – nízka spolupráca* a v kvadrante *vysoká súťaživosť – nízka spolupráca*. Na druhej strane, štatisticky významné rozdiely, resp. rozdiely na hranici štatistickej významnosti sa generujú len medzi kvadrantom *nízka spolupráca - vysoká súťaživosť* a dvoj-kvadrantom *nízka súťaživosť* (tab. 16).

Tabuľka 16: Osobnostná vlastnosť – vynaliezavosť v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnávanie p hodnôt (obojsr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 16,15138$ $p = ,0011$, * $p < 0.05$

	1 (R:335,49)	2 (R:382,09)	3 (R:306,23)	4 (R:332,87)
1 nízka spolupr., nízka súťaž.		0,125	0,862	1,000
2 nízka spolupr., vysoká súťaž.	0,125		0,001*	0,286
3 vysoká spolupr., nízka súťaž.	0,862	0,001*		1,000
4 vysoká spolupr., vysoká súťaž.	1,000	0,286	1,000	

Graf 12: Osobnostná vlastnosť - vynaliezavosť, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolup. nízka súťaž., 2 - nízka spolup., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolup., nízka súťaž., 4 - vysoká spolup., vysoká súťaž.



Na základe zistení nemožno plne potvrdiť Ryckmanovu tézu, ktorá predpokladá, že ochota rozvíjať súvisí predovšetkým so *zdravou súťaživosťou*. Kým pri *hypersúťaživosti* sa jedná skôr o neurotické aspekty osobnosti bez potreby osobnostného rastu (Ryckmana et al., 1996). Naše zistenia predkladajú, že zvýšená *vynaliezavosť* sa nachádza v celom polkvadrante *vysokej súťaživosti*. Výskumnú otázku VO I.4. teda nemožno potvrdiť.

7.3.4. Overovanie Ryckmanových téz o hypersúťaživosti

V nasledovnej kapitole je cieľom overiť tézy v rámci trsu výskumných otázok II. V súlade s Ryckmanovou škálou hypersúťaživosti (Ryckman et al., 1990) budú analyzované otázky, ktoré možno zhrnúť nasledovne: Existuje **pozitívna súvislosť** medzi skupinou ľudí s *vysokou tendenciou k súťaživosti a nízkou tendenciou k spolupráci* a **vysokým skóre** v nasledovných osobnostných vlastnostiach:

- *vysoká úroveň ambicióznosti (VO II.1.)*
- *tendencii vytvárať si vplyv (VO II.2.)*
- *zameranie na výsledky (VO II.3.)*

Okrem toho budú overené tézy v *oblasti medziludských vzťahov* a tiež *systematickosti a prezieravosti*, ku ktorým nebudú formulované explicitné výskumné otázky, keďže Ryckman et al. (1990) ich vo svojom dotazníku explicitne nezmieňuje.

Osobnostné vlastnosti – ambicióznosť, vplyv, zameranie na výsledky

Zameranie na výsledky v rámci silnej orientácie na súťaživosť okrem Ryckmana et al. (1990, 1994) predpokladá Jankins et al. (1971) v rámci svojho konceptu pracovnej angažovanosti, angl. *job involvement* ako i Spenceová et al. (1987, 1989) v rámci svojho konceptu snahy o pracovný úspech, angl. *achievement striving*. Osobnostná vlastnosť *zameranie na výsledky* (tab. 9 i tab. 17) pozitívne štatisticky významne koreluje so *súťaživosťou* (kor. koef = 0,13) a negatívne štatisticky významne so *spoluprácou* (kor. koef. = - 0,20), čo je v súlade s tézou o hypersúťaživosti (VO II.3). Podobne *ambicióznosť* a *vplyv* pozitívne a štatisticky významne korelujú so *súťaživosťou* (tab. 17), čím sa spoločne v kombinácii s grafickou analýzou potvrdzujú výskumné otázky VO II. 1 a 2.

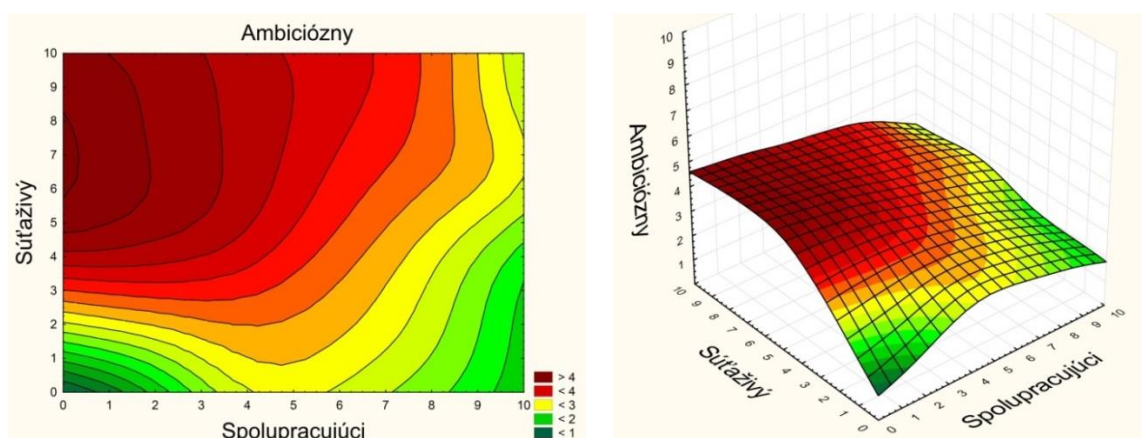
Tabuľka 17: Extrakt z korelačnej matice (Spearmanov koeficient), testovanie téz o hypersúťaživosti, * $p < 0,05$

Výskumná otázka	Verdikt o výskumnej otázke – je potvrdený súlad s Ryckmanovou tézou	Osobnostný aspekt	Kor. koef. Spolupráca	Kor. koef. Súťaživosť
VO II.1.	Potvrdená	Ambicióznosť	-0,22	0,23*
VO II.2.	Potvrdená	Vplyv	-0,02	0,17*
VO II.3.	Potvrdená	Zameranie na výsledky	-0,20*	0,13*

Osobnostná vlastnosť - ambicióznosť

Graf 13 popisuje vzťah spolupráca a súťaživosť vs. ambicióznosť (negatívne exponenciálne vyrovnávanie). Maximum ambicióznosti sa prejavuje v kvadrante *vysoká súťaživosť - nízka spolupráca*.

Graf 13: Osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. ambicióznosť, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie



Vo všetkých ostatných kvadrantoch je *ambicióznosť* štatisticky významne nižšia, čo potvrdzuje i K-W test (tab. 18). Uvedené zistenia plne korešpondujú s empirickými

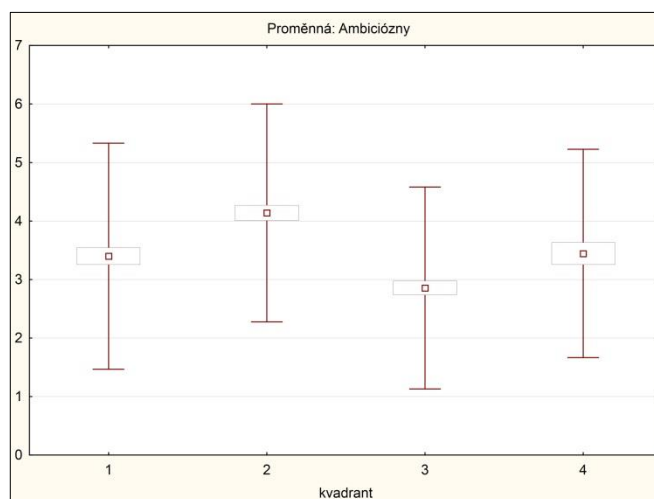
očkávaniami, ktoré tiež potvrdzujú Ryckmanovu tézu o hypersúťaživosti. Dodávame, že i kvadrant 4, *vysoká súťaživosť - vysoká spolupráca* sa štatisticky významne na hladine $p < 0,1$ odlišuje od pol-kvadrantu *nízka súťaživosť*.

Tabuľka 18: Osobnostná vlastnosť – ambicióznosť v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnávanie p hodnôt (obojsr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N= 679) = 51,204$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,1$,

	1 (R:331,94)	2 (R:412,44)	3 (R:276,52)	4 (R:340,78)
1 nízka spolup., nízka súťaž.		$p < 0.001$	$p < 0.001$	1,000
2 nízka spolup., vysoká súťaž.	$p < 0.001$		$p < 0.001$	0,024*
3 vysoká spolup., nízka súťaž.	0,034*	$p < 0.001$		0,056**
4 vysoká spolup., vysoká súťaž.	1,000	0,024*	0,056**	
Priemerné hodnoty	3,399	4,139	2,856	3,444

Nasledovný graf č.. 14 ilustruje vzťahy medzi jednotlivými kvadrantmi.

Graf 14: Osobnostná vlastnosť - ambicióznosť, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolup. nízka súťaž., 2 - nízka spolup., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolup., nízka súťaž., 4 - vysoká spolup., vysoká súťaž.



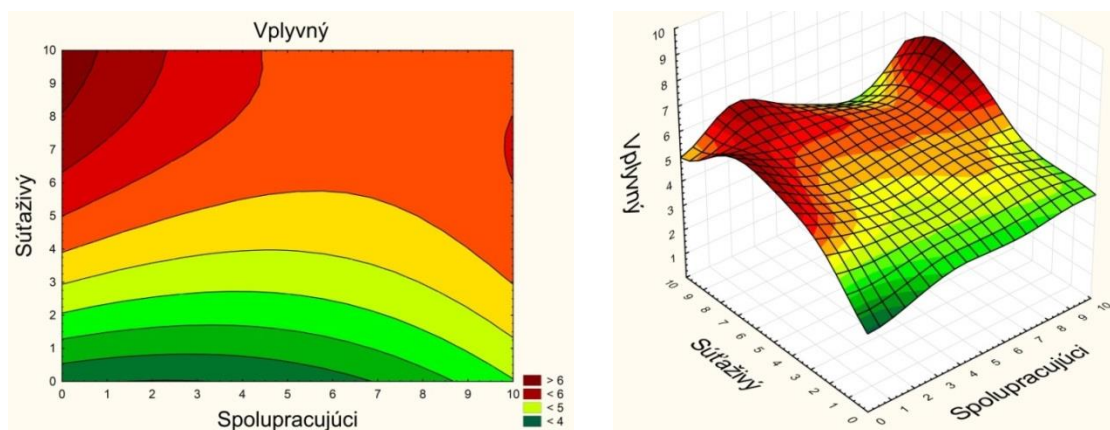
Implikácie pre riadenie ľudských zdrojov sú jednoznačné: ľudia s vysokou orientáciou na súťaživosť a nízkou orientáciou na spoluprácu disponujú tiež výrazne vyššou ambicióznosťou než všetky ostatné skupiny zamestnancov. V prípade, že organizácia potrebuje od ambiciózných jedincov vysoko kooperatívne správanie, je potrebné v rámci efektívneho riadenia HR, klásť doraz na rozvoj tohto aspektu. Tiež je vhodné pripomenúť, že pri intenzite ambicióznosti nie je štatistický rozdiel medzi mužmi a ženami.

Tieto zistenia plne korešponujú s Ryckmanovou tézou o hypersúťaživosti a potvrdzujú výskumnú otázku VO II.1.

Osobnostná vlastnosť – vplyv

Graf č. 15 zobrazuje vzťah medzi osobnostnou vlastnosťou vplyv vs. spolupráca a súťaživosť. Z obrázku je zjavné, že tendencia ku spoločenskému vplyvu sa generuje na zlome dvoj-kvadrantov *vysoká súťaživosť* vs. *nízka súťaživosť*, pričom maximum tejto osobnostnej črty sa generuje v druhom kvadrante *vysoká súťaživosť, nízka spolupráca*.

Graf 15: osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. vplyv, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie



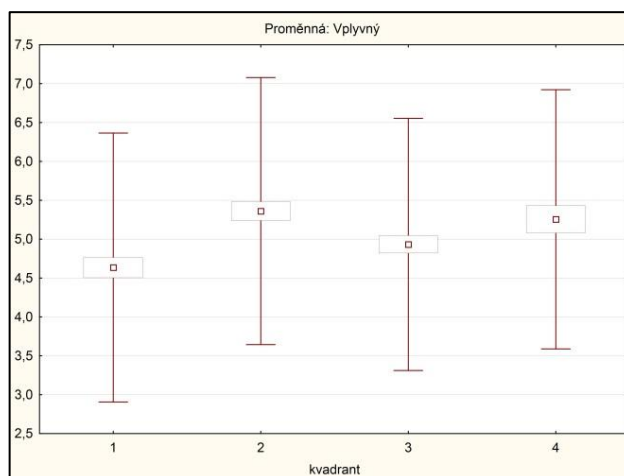
Toto zistenie potvrdzujú i výsledky K-W testu (tab. 19), kde vplyv v kvadrante 2 *vysoká súťaživosť nízka spolupráca* je štatisticky významne vyšší než v dvoj-kvadrante *nízka súťaživosť*. Štatisticky významný rozdiel je tiež medzi prvým a štvrtým kvadrantom.

Tabuľka 19: Osobnostná vlastnosť – vplyv v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnanie p hodnôt (obojustr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 18,227$ $p = ,0004$, ** $p < 0,1$, * $p < 0,05$

	1 (R:297,41)	2 (R:376,94)	3 (R:329,72)	4 (R:365,22)
1 nízka spolupr., nízka súťaž.		$p < 0.001$	0,638	0,045*
2 nízka spolupr., vysoká súťaž.	$p < 0.001$		0,088**	1,000
3 vysoká spolupr., nízka súťaž.	0,638	0,088**		0,907
4 vysoká spolupr., vysoká súťaž.	0,045*	1,000	0,907	
Priemerné hodnoty	4,634	5,361	4,933	5,255

Pre lepšie uchopenie vyššie popísaných vzťahov vid' krabicový graf č. 16. Tieto zistenia potvrdzujú Ryckmanovu tézu o hypersúťaživosti a potvrdzujú odpoveď na výskumnú otázku VO II. 2. V rámci tejto podkapitoly je vhodné pripomenúť, že pri tejto osobnostnej vlastnosti *vplyv* neboli zistené štatisticky významné rozdiely medzi mužmi a ženami.

Graf 16: Osobnostná vlastnosť - vplyv, krabicový graf podľa skupín, zobrazená: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolup. nízka súťaž., 2 - nízka spolup., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolup., nízka súťaž., 4 - vysoká spolup., vysoká súťaž.



Osobnostné črty – prezieravosť a systematickosť

Ryckman et al. (1994) hovorí o hypersúťaživých ľuďoch tiež ako o jedincoch, ktorí sa kontinuálne zapájajú do sociálnych vzťahov, ktoré im umožnia získať uznanie a obdiv. A tento typ ľudí má tendenciu brať na seba úlohy bez hlbšieho rozmyslenia a systematickosti. Túto tézu budeme testovať na báze grafickej analýzy *systematickosti* a *prezieravosti*.

I keď Ryckman et al. (1990) vo svojom dotazníku priamo aspekty ako *prezieravosť* a *systematickosť*, resp. ich opaky vo svojom dotazníku nezmieňuje, rozhodli sme sa ich zaradiť do testovania aspoň v skrátenej forme, keďže ich verbalizuje v inom článku (Ryckman et al., 1994).

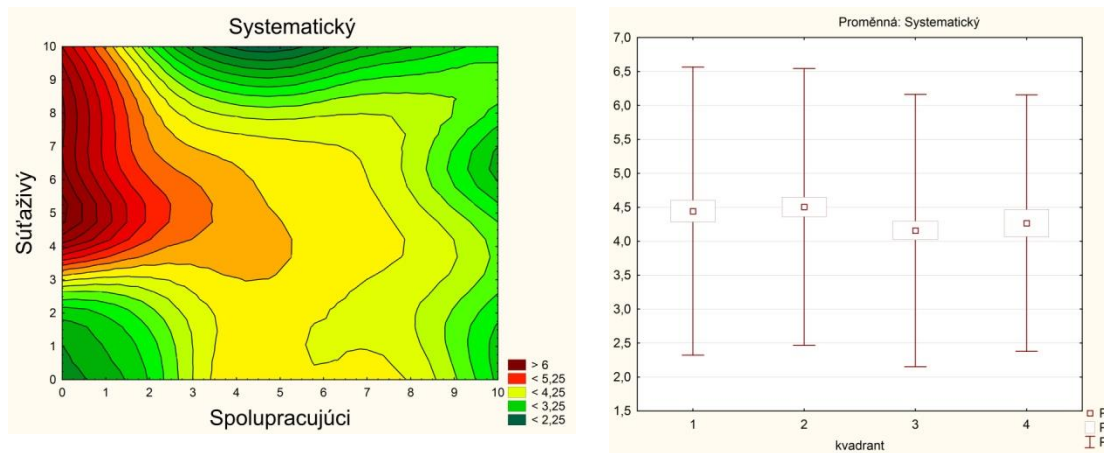
V rámci korelačnej analýzy (tab. 20) sa nepotvrdil štatisticky významný vzťah medzi *súťaživosťou* a sledovanými premennými.

Tabuľka 20: Extrakt z korelačnej matice (Spearmanov koeficient), testovanie téz o hypersúťaživosti, * $p < 0,05$

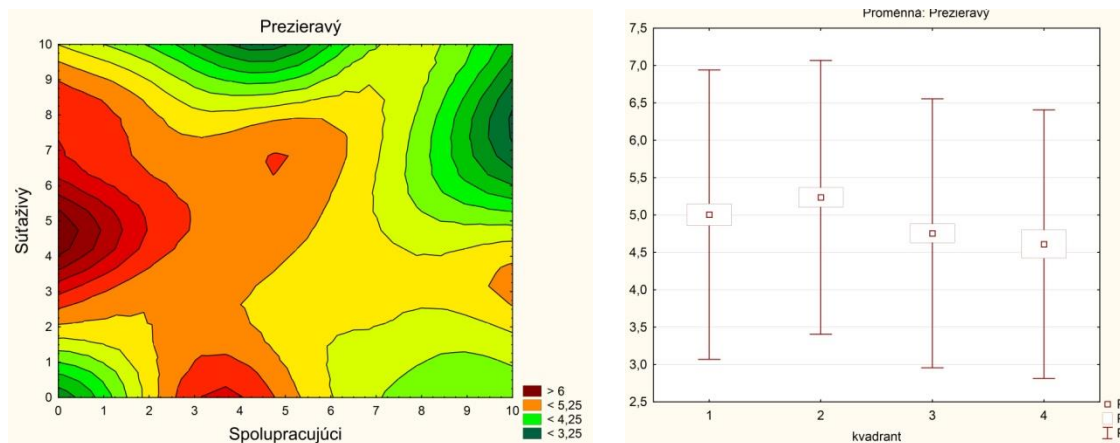
Osobnostný aspekt	Kor. koef. Spolupráca	Kor. koef. Súťaživosť
Prezieravý	-0,11*	0,05
Systematický	-0,09*	0,06

Na druhej strane grafická analýza (graf 17 a 18) potvrdzuje, že maximum oboch vlastností sa manifestuje práve v kvadrante *hypersúťaživosť*, čo protirečí Ryckmanovej téze o tom, že hypersúťaživí ľudia sú neprezieraví.

Graf 17: Grafická analýza – systematickosť, trojrozmerný vrstevnicový graf (negatívne exponenciálne vyrovnávanie) a krabicový graf



Graf 18: Grafická analýza – prezieravosť, trojrozmerný vrstevnicový graf (negatívne exponenciálne vyrovnávanie) a krabicový graf



Na tomto mieste možno urobiť metodickú poznámku, že lineárna analýza na báze korelačných koeficientov nemusí vždy uspokojivo odhaliť vzťahy medzi premennými, čo podporuje vhodnosť použitia tohto prístupu využívajúcom kombináciu grafických analýz a štatistických testov.

Osobnostné črty v medziľudských vzťahoch (s ohľadom na hypersúťaživosť)

Kapacitu vytvárať medziľudské vzťahy v oblasti *hypersúťaživosti* Ryckman a kol. (1990) vo svojom dotazníku priamo nezmieňujú, implicitne však možno predpokladať o nedostatku pre-determinantov pre tvorbu kvalitných vzťahov. Tento predpoklad potvrdzuje i zistenie, že osobnostné črty *spoločnosť, sociálna sebaistota a sociálna*

vnímavosť dosahujú svoje maximum v kvadrante *osobnosť rozvíjajúca súťaživosť* (VO I. 1 až 3).

Tieto zistenia odhaľujú akým spôsobom sa daný jednotlivec integruje do pracovného kolektívu a resp. ako daný jednotlivec na kolektív vplyva. V rámci hlavnej témy tejto práce, ktorou je porozumenie súťažnému a kooperatívnemu správaniu v organizáciách, možno vnímať tieto zistenia ako kľúčové. Dodávame, že pri týchto troch vlastnostiach neboli zistené štatisticky významné rozdiely medzi mužmi a ženami (viď kapitolu venovanú gendrovým rozdielom).

7.3.5. Overovanie Ryckmanových téz o kategórii vyhýbanie sa súťaživosti

V tejto kapitole budú analyzované Ryckmanove tézy (Ryckman et al., 2009) ohľadne kategórie vyhýbanie sa súťaživosti (angl. *competition avoidance*) v rámci nám v tomto výskume dostupných dát, k čomu sme formulovali nasledovné výskumné otázky:

Existuje pozitívna súvislosť medzi skupinou ľudí s nízkou tendenciou k súťaživosti a vysokou tendenciou k spolupráci a vysokým skóre v nasledovných osobnostných vlastnostiach:

- vysoká úroveň svedomitosti (VO III.1.)
- vysoká úroveň spoľahlivosti-otvorenosti (VO III.2.)

Súhrn výsledkov ohľadne súladu s Ryckmanovými tézami prináša tab. 21.

Tabuľka 21: Extrakt z korelačnej matice (Spearmanov koeficient) – testovanie téz o vyhýbaní sa súťaživosti, s príslušnými výskumnými otázkami, * p < 0,05

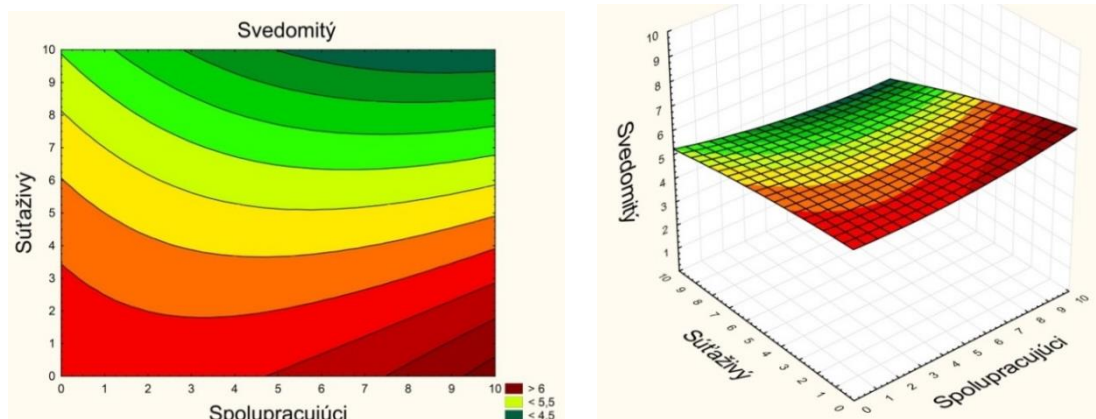
Výskumná otázka	Verdikt o výskumnej otázke – je potvrdený súlad s Ryckmanovou tézou	Kategória „vyhýbanie sa súťaživosti“	Kor. koef. Spolupracujúci	Kor. koef. Súťaživý
VO III.1.	Potvrdená	Svedomitosť	0,05	- 0,19*
VO III.2.	Potvrdená	Spoľahlivosť – otvorenosť	0,12*	- 0,21*

Následne budú analyzované jednotlivé osobnostné aspekty podrobnejšie.

Osobnostná vlastnosť – svedomitosť

Z grafu č. 19 je zjavné, že vyššia úroveň svedomitosti sa objavuje v pol-kvadrante *nízka súťaživosť*, pričom maximum sa generuje vo štvrtom kvadrante *vysoká spolupráca - nízka súťaživosť*.

Graf 19: Osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. svedomitosť, 3D graf povrchový a vrstevnicový, kvadratické vyrovnávanie



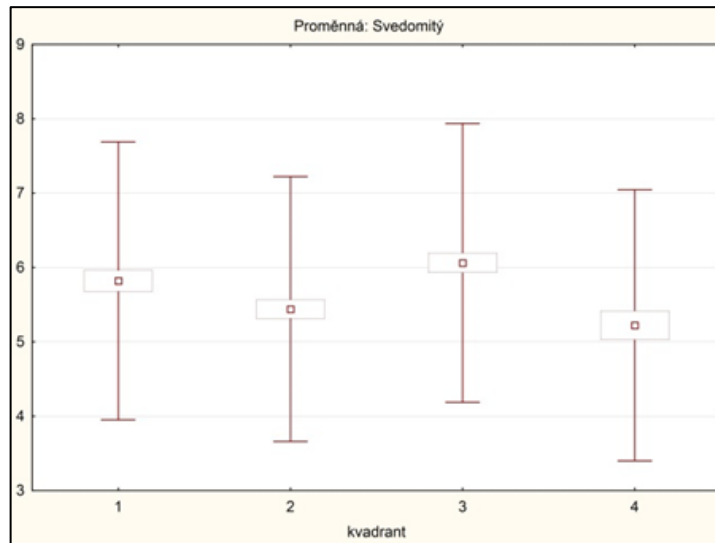
K-W test (tab. 22) potvrdzuje zistenia grafickej analýzy, kde v kvadrante 3, *nízka súťaživosť-vysoká spolupráca* je úroveň *svedomitosti* štatisticky významne vyššia než v polkvadrante *vysoká súťaživosť*.

Tabuľka 22: Osobnostná vlastnosť – svedomitosť v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnanie p hodnôt (obojstr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 22,471$ $p = ,0001$, $ p < 0,1$, $* p < 0,05$**

	1 (R:352,88)	2 (R:310,49)	3 (R:376,84)	4 (R:295,22)
1 nízka spolupr., nízka súťaž.		0,213	1,000	0,138
2 nízka spolupr., nízka súťaž	0,213		0,004*	1,000
3 vysoká spolupr., nízka súťaž.	1,000	0,004*		0,006*
4 vysoká spolupr., vysoká súťaž.	0,138	1,000	0,006*	
Priemerné hodnoty	5,820	5,441	6,062	5,222

Graf 20 ilustruje vyššie prezentované zistenia, ktoré sú v súlade s analógiou k Ryckmanovej téze o *vyhýbaníu sa súťaživosti*, teda potvrdzujem VO III.1.

Graf 20: Osobnostná vlastnosť - svedomitosť, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolupr. nízka súťaž., 2 - nízka spolupr., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolupr., nízka súťaž., 4 - vysoká spolupr., vysoká súťaž.

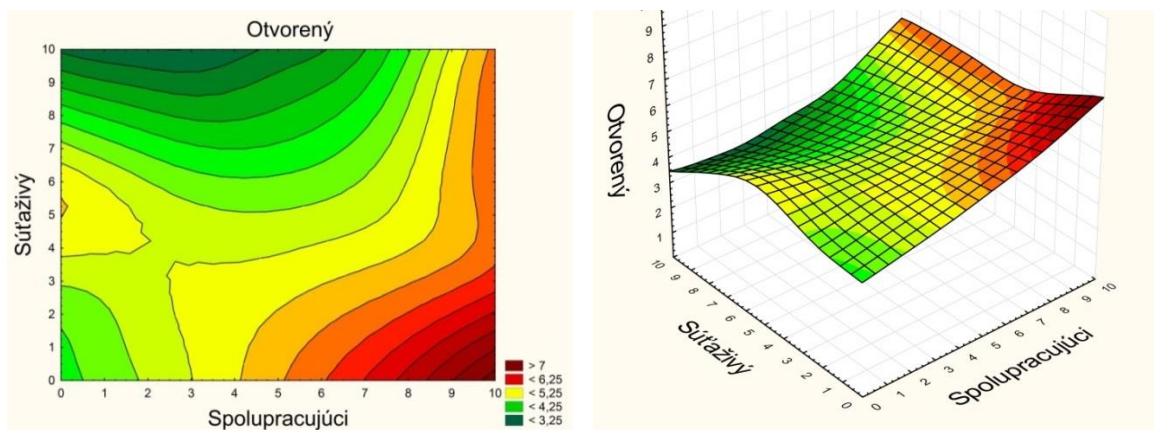


Medzi hlavné implikácie pre oblasť riadenia ľudských zdrojov patria dva zaujímavé zistenia, za prvé, svedomitosť vytvára štatisticky významnú negatívnu koreláciu so súťaživosťou a za druhé, svedomitosť sa štatisticky významnejšie prejavuje u žien než u mužov (viď kapitolu o gendrových rozdieloch).

Osobnostná vlastnosť – spoľahlivosť- otvorenosť

Graf č. 21 zobrazuje vzťahy medzi osobnostnými vlastnosťami *spoľahlivosť-otvorenosť* a *súťaživosť - spolupráca*. V kvadrante *vysoká spolupráca - nízka súťaživosť* sa objavuje maximálna úroveň *spoľahlivosti-otvorenosti*. Nie je bez záujmu poznamenať, že v kvadrante *vysoká súťaživosť - nízka spolupráca* sa objavuje minimálna úroveň *spoľahlivosti – otvorenosti*,

Graf 21: Osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. otvorenosť, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie



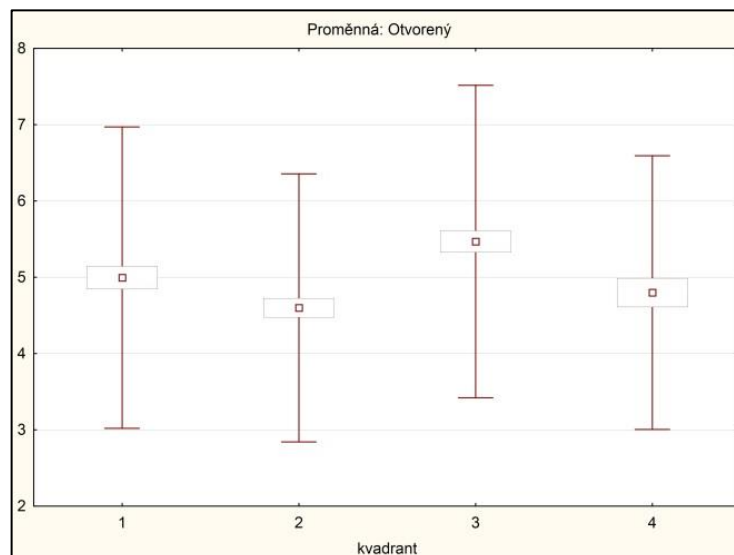
K-W test (tab. 23) potvrdzuje, že úroveň *spolahlivosti - otvorenosti* v kvadrante *nízka súťaživosť – vysoká spolupráca* je štatisticky významne vyššia než v pol-kvadrante *vysoká súťaživosť*.

Tabuľka 23: Osobnostná vlastnosť – otvorenosť v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnanie p hodnôt (obojstr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 22,471$ $p = ,0001$, * $p < 0,05$

	1 (R:342,29)	2 (R:297,98)	3 (R:386,54)	4 (R:321,70)
1 nízka spolup., nízka súťaž.		0,168	0,162	1,000
2 nízka spolup., vysoká súťaž.	0,168		$p < 0,001$	1,000
3 vysoká spolup., nízka súťaž.	0,162	$p < 0,001$		$0,052^*$
4 vysoká spolup., vysoká súťaž.	1,000	1,000	$0,052^*$	
Priemerné hodnoty	4,994	4,599	5,469	4,800

Graf č. 20 ilustruje vyššie popísané vzťahy, ktoré sú v súlade s Ryckmanovou tézou a tým je potvrdená VO III.2. Zistenia ohľadne tohto osobnostného aspektu možno považovať za kľúčové pre dlhodobu udržateľný chod organizácie a kvality jej prostredia, keďže sa jedná o vlastnosť popisujúcu otvorenosť a čestnosť k ľuďom, schopnosť dodržať sľub, ako i dôveryhodnosť a spolahlivosť. Pri tejto vlastnosti nebol zistený štatisticky významný rozdiel medzi mužmi a ženami (viď kapitola o gendrových rozdieloch).

Graf 22: Osobnostná vlastnosť – otvorenosť, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolup. nízka súťaž., 2 - nízka spolup., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolup., nízka súťaž., 4 - vysoká spolup., vysoká súťaž.



Z tohto pohľadu sú implikácie pre riadenie ľudských zdrojov veľmi zásadné, a cieľom by mal byť dôraz na stimuláciu otvorenosti a budovanie dôvery a následne i etickosti ako piliera firemnej kultúry, predovšetkým v oddeleniach či organizačných jednotkách, ktoré sú *ex officio* zamerané na vysokú súťaživosť.

7.4. Analýza gendrových rozdielov v tendencii súťažiť a spolupracovať

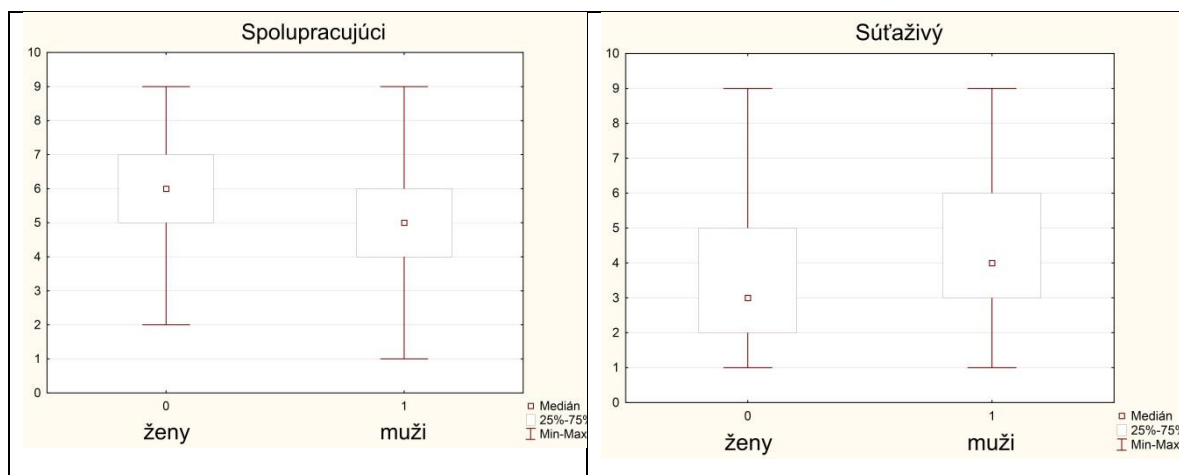
Cieľom tejto kapitoly je analyzovať rozdiel medzi mužmi a ženami čo sa týka tendencie k spolupráci a súťaživosti. K analýze bol zvolený Mann-Whitney test (neparametrický, založený na poradí hodnôt), keďže u väčšiny premenných bola zamietnutá hypotéza o normalite. Tabuľka č. 24 zobrazuje výsledky U testu, kde je preukázaný štatisticky významný rozdiel medzi mužmi a ženami v oboch sledovaných aspektoch. Pričom vyššia intenzita tendencia k súťaživosti sa prejavuje u mužov a vyššia tendencia k spolupráci sa prejavuje u žien, čo ilustruje i krabicový graf č. 21.

Tabuľka 24: Rozdiely muži vs. ženy v osobnostných črtách, Mann-Whitneyho U Test (w/ oprava na spojitost'), 679 respondentov, N platn. (ženy) 176, N platn. (muži) 503.

			U	Z (upravené)	p- hodn.
Hb1	Prijatá (muži - vyššia intenzita osobnostnej črty)	Tendencia k súťaživosti	32066	-5,51	0,00
Hb2	Prijatá (ženy - vyššia intenzita osobnostnej črty)	Tendencia k spolupráci	33493	4,88	0,00

Na základe vyššie zmienených zistení prijímame hypotézu Hb1 (muži dosahujú vyššie skóre než ženy v tendencii k súťaživému správaniu) ako i hypotézu Hb2 (ženy dosahujú vyššie skóre než muži v tendencii ku kooperatívnemu správaniu). Obrázok 21 zobrazuje rozdiely medzi mužmi a ženami v tendencii k spolupráci a súťaživosti.

Graf 23: Rozdiel medzi mužmi a ženami v tendencii k spolupráci a súťaživosti, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch



Analýza rozdielov medzi mužmi a ženami v rámci všetkých osobnostných aspektov podľa dotazníku shapes

V rámci snahy o porozumenie gendrovým rozdielom nie je bez záujmu pozrieť sa na celkový prehľad rozdielov medzi pohlaviami naprieč celým spektrom osobnostných aspektov, ktoré máme k dispozícii v rámci dátového súboru. K analýze bol zvolený Mann-

Whitney test (neparametrický, založený na poradí hodnôt), vid' tab. 25, keďže u väčšiny bola zamietnutá hypotéza o normalite.

Tabuľka 25: Rozdiely muži vs. ženy v osobnostných črtách, Mann-Whitneyho U Test (w/ oprava na spojitost'), 679 respondentov, N platn. (ženy) 176, N platn. (muži) 503.

	U	Z (upravené)	p-hodn.
Muži - vyššia intenzita osobnostnej črty			
Súťaživý	32066	-5,51	0,00
Prezieravý	37847	-2,91	0,00
Vynaliezavý	39193	-2,30	0,02
Autonómny	39712	-2,06	0,04
Ženy - vyššia intenzita osobnostnej črty			
Svedomitý	37864	2,90	0,00
Spolupracujúci	33493	4,88	0,00
Bez rozdielu muži - ženy			
Spoločenský	40115	1,88	0,06
Spoľahlivosť - otvorenosť	40382	1,76	0,08
Systematický	40401	-1,75	0,08
Vplyvný	40654	-1,64	0,10
Zameraný na výsledky	40685	-1,62	0,11
Ambiciózný	40869	-1,54	0,12
Odolný	41092	-1,43	0,15
Sociálne vnímavý	41512	-1,25	0,21
Sociálne sebaistý	43511	-0,34	0,73

Tab. 24 zobrazuje výsledky, teda rozdelenie osobnostných vlastností na tri skupiny, podľa existencie štatisticky významných rozdielov medzi mužmi a ženami.

Osobnostné vlastnosti možno rozdeliť nasledovne:

- osobnostné vlastnosti, kde sa štatisticky významne prejavuje **vyššia preferencia u mužov**: *súťaživosť, prezieravosť, vynaliezavosť, autonómnosť*

- osobnostné vlastnosti, kde sa štatisticky významne prejavuje **vyššia preferencia u žien**: *svedomitosť a spolupráca.*

- osobnostné vlastnosti, kde sa **neprejavuje rozdiel medzi pohlaviami**: *svedomitosť - otvorenosť, systematickosť, vplyv, zameranie na výsledky, ambicióznosť, odolnosť, sociálna vnímavosť, sociálna sebaistota.*

Na záver zaujímavý zistenie a to, že v rámci gendrových rozdielov, v rámci spektra osobnostných vlastností dotazníka meraného dotazníkom shapes, sú najvýraznejšie rozdiely v tendencii s spolupráci a tendencii k súťaživosti.

7.5. Vyjadrenie k platnosti hypotéz

Zistenia ohľadne hypotéz a výskumných otázok možno zhrnúť nasledovne:

Overenie platnosti čiastočných téz o správaní typu A

Hypotézy pre oblasť správania typu A – vzťah súťaživosti a pracovnej angažovanosti (A):

Ha1: Osobnostná vlastnosť súťaživosť pozitívne štatisticky významne koreluje s osobnostnou vlastnosťou ambicióznosť.

- prijatá

Ha2: Osobnostná vlastnosť súťaživosť pozitívne štatisticky významne koreluje s osobnostnou vlastnosťou vplyv.

- prijatá

Ha3: Osobnostná vlastnosť súťaživosť pozitívne štatisticky významne koreluje s osobnostnou vlastnosťou zameranie na výsledky.

- prijatá

Hypotézy pre oblasť správania typu A – vzťah súťaživosti a hostility/agresivity resp. prístup k medziľudským vzťahom:

Ha4: Osobnostná vlastnosť súťaživosť negatívne štatisticky významne koreluje s osobnostnou vlastnosťou spoločnosť.

- neprijatá

Ha5: Osobnostná vlastnosť súťaživosť negatívne štatisticky významne koreluje s osobnostnou vlastnosťou sociálna sebaistota.

- neprijatá

Ha6: Osobnostná vlastnosť súťaživosť negatívne štatisticky významne koreluje s osobnostnou sociálna vnímavosť.

- neprijatá

Overenie téz o troch prístupoch k súťaživosti podľa Ryckmana

Trs výskumných otázok I. - overenie téz ohľadne súťaživosti, zameranej na osobnostný rozvoj:

V kvadrante vysoká súťaživosť – vysoká spolupráca, teda v kvadrante *zdravá, osobnosť rozvíjajúca súťaživosť* nasledovné osobnostné črty (podľa dotazníku *shapes*) dosahujú svoje maximum:

- spoločnosť (VO I.1) - *potvrdená*
- sociálna vnímavosť (VO I.2) - *potvrdená*
- sociálna sebaistota (VO I.3) - *potvrdená*
- vynaliezavosť (VO I.4) – *nepotvrdená*

Trs výskumných otázok II. - overenie téz v rámci hypersúťaživosti:

V kvadrante vysoká súťaživosť – nízka spolupráca (kvadrant *hypersúťaživosť*) dosahujú svoje maximum nasledovné osobnostné črty (podľa dotazníku *shapes*):

- ambicióznosť (VO II.1) - *potvrdená*
- potreba budovania vplyvu (VO II.2) - *potvrdená*
- tendencia zamerania na výsledky (VO II.3) - *potvrdená*

Trs výskumná otázok III. - overenie téz v rámci vyhýbaní as súťaživosti:

V kvadrante nízka súťaživosť – nízka spolupráca (kvadrant *vyhýbanie sa súťaživosti*) dosahujú svoje maximum nasledovné osobnostné črty (podľa dotazníku *shapes*):

- spoľahlivosť-otvorenosť (VO III.1) - *potvrdená*
- svedomitosť (VO III.2) - *potvrdená*

Overenie téz o gendrových rozdieloch v súťaživosti a spolupráci

Hb1: Muži dosahujú vyššie skóre než ženy v tendencii k súťaživému správaniu.

- *prijatá*

Hb2: Muži dosahujú nižšie skóre než ženy v tendencii ku kooperatívne správaniu.

- *prijatá*

8. Diskusia

8.1. Diskusia k zisteniam ohľadne dichotómie vzťahu súťaživosti a spolupráce

Zhluková analýza (graf 2) odhalila, že osobnostné aspekty spolupráca a kooperácia sa spájajú s rozdielnymi typmi behaviorálnych klastrov. Spolupráca sa spája s vlastnosťami, ktoré by sme mohli pomenovať spoločným názvom ako *prístup k medziľudským vzťahom*. Na druhej strane, súťaživosť sa nachádza v nezávislom klasteri, s maximálnou vzdialenosťou uzla a prepája sa s vlastnosťami *ambicióznosť a zameranie na výsledky*, tento sub-klaster sme pomenovali ako *prístup k hierarchickej pozícii*. Toto podporuje tézu o multifaktorovosti, resp. o paralelnej spolu existencii oboch behaviorálnych prístupov tézy (Van de Vliert, 1999; Fülöp, 2009; Fülöp & Orosz, 2015), avšak z metodického pohľadu nie je možné vysloviť jednoznačný záver o nedichotomickosti spolupráce a súťaživosti.

Faktorová analýza na báze jedného faktora (tab. 6) predkladá fakt, spolupráca a súťaživosť sú na opačných stranách kontinua, resp. extrémny pól kontinua na strane súťaživosti uzatvára vplyv, čo predstavuje argument v prospech klasických téz Mortona Deutscha o dichotomickom vzťahu spolupráce a súťaživosti. Teda ľudia buď spolupracujú alebo súťažia v súlade s úrovňou a polaritou korelácie pravdepodobnosti dosiahnutia ich rozdielných cieľov (Deutsch, 2011). Skutočne možno povedať, že v mnohých situáciách v korporáciách, resp. v ľudskej spoločnosti všeobecne jednotlivci alebo skupiny majú na výber medzi spolupracou alebo súťažou – a to bez ohľadu na ich vzdelanie, odbor, intelektuálnu úroveň, postavenie v korporátnej alebo spoločenskej hierarchii, atp. Skutočne tendencia spolupracovať, resp. dominovať na báze súťaže vystupujú ako extrémne protipóly jediného kontinua.

Avšak dvojfaktorová analýza (tab. 7 a graf. 4) analýza odhaľuje komplexnejší vzťah medzi súťaživosťou a spolupracou. Kým v rámci jedného faktora (viď tab. 7, vľavo) sa oba aspekty nachádzajú v pomerne veľkej vzdialenosti a stále v logike kontinua *spoločný postup vs. dominancia*, v rámci druhého faktora (tab. 7, vpravo) sa oba aspekty nachádzajú omnoho bližšie. Z metodického pohľadu nie je možné vysloviť jednoznačný záver o nezávislosti oboch behaviorálnych fenoménov.

8.2. Diskusia k zisteniam ohľadne námietok Eysencka k tézam o správaní typu A

Friedman a Rosenman vo svojich štúdiách definovali správanie typu A, ktoré sa spája s rizikom vzniku srdcovo cievnych chorôb (Friedman, Rosenman, 1959, Rosenman et al. 1976, Johnston, 1993). Jedná sa o typológiu, ktorú následne prebralo do svojich výskumov množstvo ďalších autorov s ohľadom na výskum rizika srdcovo-cievnych chorôb ale aj ďalších behaviorálnych aspektov. Akademický server *Web of Science* predkladá takmer tisíc vedeckých článkov, ktoré zodpovedajú kľúčovým slovám „správanie typu A“ a „srdcovo-cievne ochorenia“.

V tejto súvislosti je veľmi zaujímavé, že veľká osobnosť na poli výskumu psychológie osobnosti, **Hans Eysenck mal zásadné výhrady voči konceptu správania typu A/B**, prezentované v článkoch Eysenck & Fulker (1983) a Eysenck (1990), keďže tézy o dvoch resp. troch či štyroch veľkých skupinách správania odporujú tézam známych teórií psychologie osobnosti, ktoré vznikli na báze faktorovej analýzy, kde jednotlivé osobnostné vlastnosti sú vnímané ako pomerne nezávislé. Cieľom výskumu bolo overiť, či osobnostné vlastnosti merané cez dotazník shapes vytvárajú štatisticky významné korelácie so súťaživosťou a spoluprácou, čo by mohlo potvrdiť tézu o existencii klastrov osobnostných čŕt, v analógii s tézami o správaní typu A a B.

Hypotézy v oblasti *pracovnej angažovanosti* (Ha1, Ha2 a Ha3) boli všetky prijaté. Teda existuje štatisticky významná súvislosť medzi osobnostnými vlastnosťami v oblasti *pracovnej angažovanosti* a *súťaživosťou*. Toto zistenie potvrdzuje čiastočnú konzistentnosť konceptu správania typu A. Teda možno povedať, že ľudia ktorí sa vyznačujú vysokou súťaživosťou sú i vysoko pracovne angažovaní. Jedná sa o ľudí ambiciózných a zameraných na výsledky.

Na druhej strane hypotézy v oblasti medziľudských vzťahov (Ha4, Ha5 a Ha6) ako nami zvolené ekvivalenty hostility a agresivity neboli prijaté. Nebol potvrdený ako štatisticky významný (negatívny) vzťah medzi *sociálnou sebaistotou* a *sociálnou vnímavosťou*. Dokonca *spoločnosť* vytvára pozitívnu a štatisticky významnú koreláciu s tendenciou k súťaživosti. Teda ľudia s vysokou súťaživosťou vykazujú súčasne i *tendenciu k spoločnosti*. U hostilných a spontánne agresívnych jedincov, tak ako ich definuje správanie typu A, by sme predpokladali skôr nízku mieru *spoločnosti*, *sociálnej vnímavosti* a *sebaistoty v spoločenských interakciách*.

Vyššie uvedené zistenia teda nepodporujú tézu o tom, že ľudí možno jednoznačne rozdeliť do správania typu A alebo do správania typu B, tak ako to predkladajú práce

Friedmana & Rosenmana (1959) alebo Rosenmana et al. (1976). Skôr je potrebné dať za pravdu námietkam, ktoré vyslovuje vo svojich prácach Eysenck a Fulker (1983) a Eysenck (1990) a teda, že „*niektoré deklarované aspekty správania typu A vzájomne korelujú a iné nie*“.

Tieto zistenia tiež korešpondujú s neskoršími výskumami správania typu A, kde sa ukázalo, že orientácia na súťaživosť pozitívne koreluje s pracovným výkonom a na druhej strane podráždenosť a netrpezlivosť pozitívne asociujú so zdravotnými problémami (Thornton et al., 2011). Tieto zistenia rezonujú i v prácach, ktoré viedli k dôslednejšej psychomotorickej konceptualizácii správania typu A a typu B, predovšetkým na báze Jenkinsovho dotazníku (Jenkins et al., 1971) ako i ďalších prác, ktoré konceptualizovali správanie typu A do relevantnejších behaviorálnych klastrov, napr. Spencová et al. (1987, 1989), na ktoré nadviazal Ryckman vo svojich analýzach rôznych prístupov ku konkurencii (Ryckman et al., 1990, 1994, 2009).

8.3. Diskusia k zisteniam ohľadne Ryckmanových téz o prístupe ku konkurencii

Prístup k osobnosť rozvíjajúcej konkurencii

Ryckman, Thornton & Gold (2009) popisujú zaujímavý behaviorálny koncept, ktorý spája vysokú *tendenciu k súťaživosti* s vysokou orientáciou na spoločenské vzťahy a potrebu osobnostne a odbornostne sa rozvíjať. S cieľom overiť tieto tézy sme v rámci nám prístupných dát ako analógiu s vysokou orientáciou na kvalitné medziľudské vzťahy využili osobnostné aspekty *spoločnosť, sociálnu vnímavosť a sociálnu sebaistotu*, ktoré dosahujú v rámci kvadrantu *vysoká súťaživosť - vysoká spolupráca*, teda kvadrantu, ktorý tvorí analógiu k predstave *osobnosť rozvíjajúcej súťaživosti*. Analýza pomocou kombinácie štatistických metód potvrdila, že na vzťahy zamerané osobnostné aspekty skutočne dosahujú svoje maximum v kvadrante, ktorý sme nazvali *zdravá súťaživosť*. Toto zistenie je potvrdením čiastkovej Ryckmanovej tézy o existencii daného behaviorálneho fenoménu.

Druhým aspektom Ryckmanovej definície *súťaživosti zameranej na osobný rozvoj* je tendencia k učeniu a seba-zlepšovaniu. V rámci nám prístupných dát sme použili analogický osobnostný aspekt *vynaliezavosť*. *Vynaliezavosť* dosahuje lokálne maximum v kvadrante *zdravá súťaživosť*, pri maximálnych hodnotách *spolupráce* a *i súťaživosti*. Na druhej strane, *vynaliezavosť* ako analógia k potrebe zlepšovať seba i svet dosahuje svoje globálne maximum v kvadrante hyperkonkurencie, čo narúša Ryckmanov koncept oboch jeho kategórii prístupu k súťaživosti.

V každom prípade toto **potvrdenie objavu fenoménu zdravej konkurencie je skvelou správou pre svet i organizácie**. A to že vysoká tendencia k súťaži sa spája u časti populácie aj s vysokou tendenciou k spolupráci.

Podľa Ryckmana et al. (1996), konkurencia zameraná na rozvoj osobnosti je základom života v zamestnaní i mimo neho. *Zdravá konkurencia* i *hyperkonkurencia* má vplyv na fungovanie v rôznych sociálnych prostrediach. Ľudia s vysokou úrovňou *zdravej konkurencie* majú schopnosť efektívne spolupracovať s druhými, pričom sa budú snažiť vydať zo seba to najlepšie. Budúci výskum skupinovej dynamiky by sa mal zamerať na to, aká je produktivita skupín s rôznou úrovňou *hyperkonkurencie* a *zdravej konkurencie* a aké sú následne možnosti facilitácie a úpravy ich pomeru. V tejto súvislosti sa ako výsledok výskumu vynára otázka **ako proces socializácie posilňuje zdravú súťaživosť**, resp. na koľko tréningy na rozvoj kvalitných medziľudských vzťahov môže pôsobiť ako prevencia k negatívnym účinkom *hypersúťaživosti* (Ryckman et al., 1997, Collier et al., 2010).

Prístup k hyperkonkurencii

Tézy k *hyperkonkurencii* (Ryckman et al., 1990) boli overené čiastočne na základe faktu, že osobnostné aspekty *ambicióznosť* a *vplyv* dosahujú svoje globálne maximum v kvadrante *vysoká súťaživosť – nízka spolupráca* (grafy 13 a 14). Podobne osobnostný aspekt *zameranie na výsledky* sa pozitívne asociuje s vysokou *súťaživosťou* a nízkou *spoluprácou*, vid' korelačná analýza (tab. 9).

Na druhej strane proti Ryckmanovým tézám o *hypersúťaživosti* hovoria nasledovné zistenia: s vysokou konkurenciou sa spája aj vysoká tendencia k *vynaliezavosti*, čo dokazuje kombinácia analýz (tab. 16, graf 11 a graf 12) ako i korelačná analýza (tab. 9). Súčasne, v rámci súboru nám prístupných dát sme zistili, v rámci korelačnej analýzy, s vysokou *súťaživosťou* (pozitívne) štatisticky významne koreluje i *spoločnosť*. Tieto zistenia sa nezhodujú s tézami o *hypersúťaživosti* (Ryckman et al., 1990, 1994, 1997).

Zistenia ohľadne *hypersúťaživosti*, definovanej Ryckmanom, skôr vedú k úvahe, že ***hypersúťaživosť* je vhodnejšie chápať skôr ako špecifickú klinickú kategóriu** v zmysle empirických prác Karen Horneyovej (Thornton et al., 2011) než ako systematický behaviorálny vzťah premenných, ktoré Ryckman definuje vo svojom dotazníku (Ryckman et al., 1990).

Kombináciou analýz by sa dalo ukázať, že v rámci kvadrantu *hypersúťaživosť*, svoje maximum dosahujú tiež osobnostné aspekty *systematickosť* a *prezieravosť* (grafy 17 a 18),

čo možno vnímať ako rozpor s tézou o neurotickej hypersúťaživej osobnosti, ktorá koná impulzívne a bez rozmyslu (Ryckman et al., 1994).

Vysoká tendencia k súťaživosti a nízkej spolupráci na základe našich dát sa skôr spája s predstavou vysoko súťaživeho človeka, ktorý je výrazne orientovaný na dosahovanie cieľov, pričom sa opiera o dlhodobé plánovanie a vysoko systematický prístup, čo sa tiež pozitívne asociuje so schopnosťou nachádzať nové riešenia (*vynaliezavosť*).

Téza o vyhýbaní sa konkurencii

Tézu o *vyhýbaní sa konkurencii* podľa Ryckmana et al. (2009) je možné v rámci nám prístupných dát overiť len marginálne, keďže nemáme k dispozícii dostatok relevantných behaviorálnych korelátov. Na druhej strane, zistenie, že ľudia s vysokou tendenciou k s spolupráci a nízkou k súťaživosti sa vyznačujú vysokou mierou *spolahlivosti* a *otvorenosti* k druhým ako i vysokou mierou *svedomitosti*, ktoré v tomto kvadrante dosahujú svoje globálne maximum, má zaujímavé implikácie pre riadenie ľudských zdrojov.

8.4. Diskusia k zisteniam ohľadne genderových rozdielov v tendencii k súťaživosti a spolupráci

Zistenie o tom, že muži majú štatisticky významne vyššiu tendenciu k *súťaživosti* a ženy vyššiu k tendenciu k *spolupráci* (tab. 23, graf 21) korešpondujú so zisteniami iných autorov napr. Vugt et al. (2007), Niederle & Vesterlund (2007, 2008).

Na druhej strane ako nový poznatok vyplývajúci z nášho výskumu je fakt, že v rámci spektra všetkých osobnostných aspektov najväčší rozdiel v behaviorálnych tendenciách medzi mužmi a ženami je práve v *súťaživosti* a *spolupráci*. A naopak, neboli zistené genderové rozdiely v aspektoch ako *vplyv*, *ambicióznosť* alebo *zameranie na výsledky* (tab. 24).

8.5. Diskusia k výskumu skúmajúceho simultánne spoluprácu i súťaživosť

Výskum prezentovaný v tejto práci má to špecifikum, že sa venuje simultánne sledovaniu dvoch premenných ako súťaživosti, tak i spolupráce. Podobne koncipovaných výskumov, z pohľadu metodiky, sme našli na globálnom akademickom serveri *Web of Science* menej než 20. Z tohto pohľadu je tu prezentovaný prístup k výskumu ojedinelý, čo obmedzuje možnosť porovnania výsledkov s inými autormi. Aj keď sa ukazuje, že *súťaživosť* a *spolupráca* sú odlišné behaviorálne koncepty, ktoré si vyžadujú odlišne

epistemologicky definované prístupy, vnímame tento simultánny prístup ako vysoko prínosný a podnetný pre vysvetlenie správania v organizáciách i spoločnosti.

Ohľadne možnosti porovnania výsledkov je len jediná štúdia na báze rovnakých premenných i rovnakej epistemologickej báze (Kolařová & Žiaran, 2016), avšak na podstatne menšej vzorke respondentov. Výsledky oboch štúdií sú numericky veľmi podobné a empirické interpretácie výsledkov sú prakticky rovnaké. Výskum na podobných dátach (N = 177) previedol Žiaran et al. (2016) avšak s využitím modelu štruktúrovaných rovníc (angl. SEM), pričom zistenia boli veľmi podobné ako pri vzorke použitej v tejto práci.

8.5. Otázky a možnosti pre ďalší výskum

V rámci tu prevedeného výskumu sa otvára spektrum otázok, v nasledovných oblastiach: (1) Overovanie vzťahov medzi dvoma predmetnými premennými (spolupráca a súťaživosť) a osobnostnými črtami faktormi na iných vzorkách, prípadne s inými typmi dotazníkov a testov.

(2) Zaujímavým smerom pre výskum by bolo overenie skutočných prejavov behaviorálnych tendencií namiesto seba-popisného spôsobu v dotazníku. Otázkou je teda do akej miery osobnostné faktory súvisia so skutočným správaním, resp. so správaním zisťovaným v behaviorálnych experimentoch.

(3) Ako ďalšia oblasť pre výskum s obzvlášť praktickými implikáciami pre organizácie sa otvára možnosť zisťovania príčinnosti medzi premennými v oblasti sociálnych vzťahov (*sociálna sebaistota, spoločnosť, sociálna vnímavosť*), v rámci čoho sa vynárajú dva typy otázok: (3a) Je spoločnosť resp. sociálna sebaistota kľúčom k tomu, že sa ľudia s tendenciou k spolupráci neboja vstupovať do súťažného kontextu? Ak sú vysoko súťaživí ľudia spoločensky orientovaní, znamená to, že vyhľadávajú aj vysoko kooperatívne vzťahy, alebo naopak, pretože sú spoločenský, resp. sociálne sebaistí, nerobí im problém popri súťažných vzťahoch, tvoriť i vzťahy založené na spolupráci? Inak povedané, ktorý aspekt je kľúčový, resp. primárny, kooperatívny alebo kompetitívny?

(3b) Ďalšími typ otázky, ktorý sa v tejto súvislosti vynára je nasledovný: Ak by vysoko súťaživí ľudia bez kooperatívnych tendencií nadobudli zručnosti v oblasti spoločnosti (tvorby spoločenských vzťahov) resp. v oblasti sociálnej sebaistoty, získali by tými i schopnosť vytvárať kvalitné kooperatívne vzťahy? A podobne, čo by sa stalo s ľuďmi, ktorí sú kooperatívni, ale majú nízku súťaživosť ak by nadobudli vysoké spoločenské zručnosti, resp. sociálnu sebaistotu – je možné, že by sa súčasne zvýšila ich

tendencia k súťaženiu? Inak povedané, aký by mal tréning sociálnych zručností a soc. sebaistoty vplyv na tvorbu kompetitívnych, resp. kooperatívnych vzťahov v organizácii?

8.6. Obmedzenia ohľadne zovšeobecnenia výsledkov

K vyššie uvedeným záverom je potrebné zmieniť tri aspekty, v rámci diskusie o zovšeobecniteľnosti platných výsledkov.

(1) Za prvé, charakter dát s ohľadom na odlišnosti medzi mužmi a ženami. Cozby & Bates (2015) upozorňujú na fakt, že vzorky založené na disproporciálnom pomere medzi mužmi a ženami, môže limitovať generalizáciu zistení. Do úvahy je tiež potrebné vziať fakt, že muži a ženy môžu porozumieť a interpretovať rôzne časti a aspekty dotazníku rôznym spôsobom. Otázka v tomto ohľade by bola, ako by sa zmenili tu prezentované výsledky ak by bol súbor dát gendrovo vyrovnaný.

(2) Ďalšou otázkou v tejto súvislosti je aký vplyv na celkový obraz, resp. mapu vzťahov v oblasti osobnostných vlastností má fakt, že úrovne niektorých premenných resp. pravdepodobne tiež ich celková štruktúra v rámci celkovej osobnosti sa mení medzi mužmi a ženami. Otázkou je, či by nebolo v tejto súvislosti vhodnejšie s cieľom snahy o dôkladné pochopenie fenoménu osobnosti previesť všetky vyššie uvedené zistenia paralelne a separovane pre skupinu žien a pre skupinu mužov. Na druhej strane v štúdiách uvedených v kapitole *Aktuálny stav vedeckého výskumu* sa takýto separátny prístup k výskumu nepoužíva a výskum sa systematicky prevádza na gendrovo zmiešaných skupinách.

(3) Ďalšou zásadnou otázkou ohľadne širšej aplikácie výsledkov uvedených v tejto práci, s ohľadom na snahu o realistické a komplexné uchopenie fenoménu spolupráce a súťaživosti je otázka, aké by boli výsledky a ich interpretácia, ak by sme v analýze použili iné premenné, teda iné osobnostné vlastnosti resp. motivačné faktory.

Na druhej strane, napriek vyššie zmieneným obmedzeniam, možno tu prezentované výsledky považovať za prínos z pohľadu snahy o porozumenie fenoménu spolupráce a kooperácie v rámci správania na individuálnej i organizačnej úrovni, s tým, že sa javí ako vhodné a prínosné v smere vymedzenom v tejto práci ďalej pokračovať.

9. Závery

Predmetom výskumu bolo mapovanie vzťahov medzi osobnostnými vlastnosťami spolupráca a súťaživosť s ohľadom na vybrané teórie v oblasti súťaživosti. Výskum bol prevedený na súbore na vzorke $N = 679$, z toho 176 žien pomocou online dotazníka spoločnosti cut-e s.r.o. Česká republika.

Hlavnými zistenia môžeme zhrnúť nasledovne: Zistenia podporujú tézu o multifaktorovosti vzťahu medzi súťaživosťou a spoluprácou, avšak z metodických dôvodov nie je možné vysloviť jednoznačný záver v neprospech tézy o dichotómii. Zistenia podporili Eysenckove výhrady voči Friedman-Rosenmanovmu konceptu správania typu A. V rámci overovania Ryckmanových téz bola potvrdená do veľkej miery téza o *osobnosť rozvíjajúcej súťaživosti*, teda behaviorálnemu klastru v rámci ktorého sa spája vysoká tendencia k súťaživosti s vysokou tendenciou k spolupráci a tendencii nachádzať nové riešenia. Na druhej strane tézy o *hypersúťaživosti* a *vyhýbaníu sa súťaži* sa potvrdili len čiastočne a vhodnejšie by bolo vnímať ich len ako špecifické klinické fenomény. Analýza gendrových rozdielov preukázala, že v rámci osobnostných vlastností, najsilnejšie rozdiely medzi mužmi a ženami sú práve v tendencii k *súťaživosti* (vyššia u mužov) a k *spolupráci* (vyššia u žien) a naopak nebol zistený rozdiel v aspektoch ako napríklad spoľahlivosť alebo spoľahlivosť.

Prínosom práce je tiež inovatívne použitie kombinácie grafických metód (3-rozmerné zobrazenie) a štatistických testov (napr. Kruskal-Wallis), aplikovanej na zaujímavé zistenia v rámci korelačnej alebo exploračnej analýzy, ktoré umožňujú odhaľovanie zaujímavých behaviorálnych klastrov, ktoré bežná lineárna analýza nedokáže odhaliť. Výhodou tejto kombinácie je tiež skvelá empirická interpretácia behaviorálnych vzťahov.

Súhrn

Práca je rozdelená na nasledovné kľúčové časti: teoretická časť, metodická časť, výskumná časť a diskusia. V úvode sú uvedené osobné pohnútky autora k vytvoreniu tejto práce a hlavné výskumné otázky.

Teoretická časť

V úvode teoretickej časti sú predložené vybrané teórie a doktríny, ktoré sa spájajú s konkurenčným správaním a spoluprácou. (1) Ako prvá je riešená **otázka dichotómie**, teda či spoluprácu a súťaživosť možno vnímať ako dva protipóly jedného kontinua (Deutsch, 2011) alebo naopak sa jedná o vzájomné interreagovanie dvoch nezávislých multifaktorových behaviorálnych fenoménov (Fülöp & Orosz, 2015; Van de Vliert, 1999).

(2) Ďalšou teoreticko-empirickou doktrínou je téza o existencii klastrov **správania typu A a typu B**, tak ako ich predkladá Friedman, Rosenman vo svojich štúdiách (Friedman & Rosenman, 1959; Rosenman et al., 1976), ktoré v sebe integrujú vysokú úroveň súťaživosti, orientácie na pracovný úspech ale neurotických príznakov a interpersonálnej hostility. Známa osobnosť v oblasti výskumu psychológie osobnosti, Hans Eysenck, sa vo svojich článkoch silne vyhradzuje voči tézám o správaní typu A / B, ktoré nekorešpondujú so všeobecne akceptovanými znalosťami teórie osobnosti, založenými na faktorovej analýze, kde osobnosť je vnímaná skôr ako portfólio navzájom do veľkej miery osobnostných črt a behaviorálnych klastrov. Téza o správaní typu A spája do jedného celku príliš veľa aspektov, ktoré by mali byť v súlade s faktorovo-orientovanými teóriami osobnosti vzájomne nezávislé (Eysenck & Fulker, 1983; Eysenck, 1990).

(3) Jadrom práce je overenie téz o prístupe k súťaživosti podľa prác Richarda Ryckamana: *súťaživosť orientovaná na rozvoj osobnosti, hypersúťaživosť a vyhýbanie sa súťaživosti*.

Kategória **súťaživosť rozvíjajúca osobnosť (zdravá)** je prirodzená pozitívna tendencia súťažiť. Ľudia s vysokou súťaživosťou sú vysoko motivovaní zvíťaziť a uspieť. Druhý aspekt tejto definície však spočíva v predpoklade, že zdravo súťaživí jedinci budú mať potrebu súťažiť s niekým (než proti niekomu) s cieľom dosiahnuť svoje osobné ciele. Túžba zvíťaziť a byť úspešný sa nezakladá na ujme druhých. Jednotlivci sa s takýmto prístupom k súťaživosti sa zameriavajú viac na seba-objavovanie, seba-zlepšovanie a rozvoj zručnosti v porovnaní s druhými. Pri tomto zamarení na osobný rast, dôraz nie je na oslabení druhých ale na vlastnom rozvoji (Ryckman et al., 1996, 1997)

Ryckman et al., (1990) odvodil kategóriu *hypersút'áživosti* z klinicky orientovanej práce K. Horneyovej, ktorá sa zaoberala výskumom neurotickej osobnosti. Hypersút'áživosť možno charakterizovať ako nadmernú potrebu súťažiť a zvíťaziť za každých okolností. Tento typ správania sa tiež môže spájať s tendenciou manipulovať a využívať ostatných. Hypersút'áživí ľudia sa môžu vyznačovať zníženou dôverou v druhých ľudí, zníženou schopnosťou priateľskosti a schopnosti odpúšťať (Thornton et al., 2011).

Ryckman et al. (2009) na základe Horneyovej téz definoval kategóriu **vyhýbanie sa súťaživosti** ako ďalšiu z foriem neurotickej osobnosti. Jedná sa o ľudí, ktorí sa snažia vyhnúť konkurenčným vzťahom, a to z dôvodu, že by kvôli svojim úspechom mohli poškodiť druhým, resp. možnosť že by ich druhí prestali mať radi. Z toho dôvodu sa intenzívne vyhýbajú súťaženiu a ak sa blížia k víťazstvu, môžu minimalizovať svoje úsilie.

Množstvo výskumov sa venuje analýze gendrových rozdielov v súťaživosti a spolupráci, kde pre potreby tohto výskumu sú najzaujímavejšie behaviorálne experimenty, ktoré skúmajú celkovú behaviorálnu tendenciu zo všeobecného pohľadu bez ohľadu na špecifický kontext. Série výskumov potvrdzujú, že muži majú vyššiu tendenciu k súťaživosti a ženy k spolupráci (Niederle & Vesterlund, 2007; Niederle & Vesterlund, 2008; Vugt et al., 2007; Gneezy, Niederle & Rustichini, 2003).

Ďalšia časť teoretickej časti sa zaoberá prístupmi k výskumu osobnosti všeobecne: V úvode je krátko pojednané o podstate **teórie osobnosti z pohľadu historického vývoja** tohto typu výskumu, predovšetkým v prácach psychológov Allporta, Odberta a Catella, kde je dôraz na lexikálny výskum a využitie faktorovej analýzy, z ktorých sa vyvinul jeden z najznámejších modelov osobnosti využívaných v psychodiagnostike, známy ako 5-faktorový model (Cakirpoaloglu, 2012, Hřebíčková, 1999, Nákonečný, 1998).

V psychodiagnostike existujú tri principiálne prístupy k psychodiagnostike: (1) **Nomotetický prístup**, ktorý stavia na predpoklade, že je možné determinovať každého jednotlivca na báze určitého súboru vlastností. (2) **Idiografický prístup** je založený na predpoklade, že popis osobnosti nie je možné uskutočniť pomocou jednej sady vlastností, pretože každá osobnosť je jedinečná. (3) **Kompetenčný, situačný prístup** založený na predpoklade, že osobnostná vlastnosť má svoj význam z pohľadu zamestnávateľa až vtedy, keď ju zamestnanec dokáže adekvátne, efektívne a systematicky uplatniť (Hroník, 2006, 2007, Sietl, 2015).

Nasleduje popis *dotazníku osobnostných črt s obchodným názvom shapes*, ktorý je prispôsobený zamestnancom v oblasti služieb, administratívy a eventuálne nižšieho manažmentu. Položky v porovnaní s testami pre vyššie a komplikovanejšie pozície sú

prispôsobené tomuto typu pozície s cieľom zvýšiť presnosť a validitu. Dotazník sa skladá z 15 škál po šiestich položkách. V rámci kompetenčného modelu sú škály rozdelené do štyroch oblastí, ktoré zahŕňujú škály uvedené v zátvorkách: Interaktivita (*sociálne sebaistý, spoločenský, sociálne vnímavý, spolupracujúci – teamový*), Operatívnosť (*prezieravý, zameraný na výsledky, svedomitý*), Intelektuálny (*systematický, ambiciózný, vynaliezavý, spoľahlivý - otvorený*). Emocionálny (*autonómny, súťaživý, odolný, vplyvný*). Kapitola zahŕňa popis škál a poznámky k interpretácii (Cut-e s.r.o., 2013a, Cut-e GmbH, 2013c).

Výskumná časť

Práca si kladie za cieľ overiť platnosť nasledovných téz a myšlienkových doktrín súvisiacich so súťaživosťou a spoluprácou: (1) dichotomickosť vs. multi-rozmerovosť vzťahu medzi spoluprácou a súťaživosťou, (2) overenie téz o správaní typu A cez prizmu kritiky Hansa Eysencka, (3) overenie troch téz Richarda Ryckmana o prístupe k súťaživosti, (4) analýza gendrových rozdielov v rámci súťaživosti a spolupráce.

Výskum je prevedený na vzorke $N = 679$, z toho 105 žien. Pre analýzu dát v rámci sú použité nasledovné metódy: Oblasť (1) faktorová analýza (metóda hlavnej osy, rot. Varimax). Oblasť (2) korelačná analýza (neparametrická, Spearmanov koeficient). Oblasť (3): kombinácia analýz predošlých, plus analýza rozdielov korelačných koeficientov s nadväznosťou na grafickú analýzu (3D analýzu a krabicové grafy) v prepojení na Kruskal-Wallisov test. Dáta v rámci otázky (4) sú analyzované prostredníctvom Mann-Whitneyho U testu.

Hlavnými zistenia môžeme zhrnúť nasledovne: (1) **Zistenia, vychádzajúce ako zo zhlukovej tak i faktorovej analýzy, môžu zčasti interpretovať ako argument pre podporu multi-faktorovosti vzťahu medzi súťaživosťou a spoluprácou, avšak z metodického pohľadu nie je možné vysloviť jednoznačný záver v neprospech tézy o dichotómii** (Fülöp & Orosz, 2015; Van de Vliert, 1999).

(2) **Zistenia tiež podporili Eysenckove výhrady voči Friedman-Rosenmanovmu konceptu správania typu A** (Eysenck & Fulker, 1983; Eysenck, 1990). Na jednej strane boli potvrdené hypotézy ohľadne súvislosti medzi súťaživosťou a pracovnou angažovanosťou. Na druhej strane nebol potvrdený predpoklad, že vysoká súťaživosť sa asociuje s vysokou hostilitou a negatívnym prístupom k ľuďom (Friedman & Rosenman, 1959; Rosenman et al., 1976).

(3) Overovanie Ryckmanových téz o troch prístupoch ku konkurencii. V rámci overovania Ryckmanových téz **bola potvrdená do veľkej miery téza o osobnosť rozvíjajúcej súťaživosti**, teda behaviorálnemu klastru v rámci ktorého sa spája vysoká

tendencia k súťaživosti s vysokou tendenciou k spolupráci a tendencii nachádzať nové riešenia (Ryckman et al., 1996, 1997). Objavenie, resp. potvrdenie existencie tohto behaviorálneho klastra považujeme za najvýznamnejší príspevok našej práce.

Na druhej strane **tézy o hypersúťaživosti a vyhýbaní sa súťaži sa potvrdili len čiastočne**. Vysoká súťaživosť sa síce spája s vysokou pracovnou angažovanosťou, avšak neasociuje sa vlastnosťami, ktoré by boli analógiu k hostilite a nerozvážnosti v zmysle Ryckmanovej (Ryckman et al., 1990). Podobne, **tézy o vyhýbaní sa súťaživosti nebolo možné v rámci nám dostupných dát overiť**. Avšak je zaujímavé zistenie, že v kvadrante s vysokou tendenciou k spolupráci a nízkou k súťaženiu sa nachádza maximum osobnostných vlastností *spolahlivosť-otvorenosť a svedomitosť*. Možno zhrnúť, že *hypersúťaživosť a vyhýbanie sa súťaživosti* je vhodnejšie chápať len ako špecifické klinické fenomény, v zmysle klinicky orientovaných prác Karen Horneyovej.

(4) Analýza genderových rozdielov preukázala, že v rámci osobnostných vlastností, najsilnejšie rozdiely medzi mužmi a ženami sú práve v tendencii k *súťaživosti* (vyššia u mužov) a k *spolupráci* (vyššia u žien) a naopak nebol zistený rozdiel v aspektoch ako napríklad *spolahlivosť* alebo *spolahlivosť*.

Diskusia

Diskusia systematicky mapuje všetky aspekty výskumnej časti a predkladá nasledovné výskumné otázky a podnety pre ďalší výskum a to predovšetkým: Overovanie tu prezentovaných zistení i na iných vzorkách, prípadne s inými typmi dotazníkov a testov. Overenie výsledkov dotazníkových šetrení v reálnych situáciách, resp. v rámci behaviorálnych experimentoch.

Zaujímavé by bolo skúmať aký vplyv by mali tréningy sociálnych zručností, ovplyvňujúcich osobnostné črty ako *sociálna sebaistota, spoločnosť, sociálna vnímavosť* na ľudí, na schopnosť posunúť sa z kvadrantov *hypersúťaživosť a vyhýbanie sa súťaživosti* do kvadrantu *osobnosť rozvíjajúca súťaživosť*.

Najvýznamnejším obmedzením tu prezentovaných zistení je otázka možnosti ich všeobecnej platnosti, v zmysle metodických téz autorov Cozby & Bates (2015), ktorí upozorňujú na fakt, že vzorky založené na disproporciálnom pomere medzi mužmi a ženami, môžu limitovať generalizáciu zistení.

Zoznam použitých zdrojov a literatúry

- Arnold, J. (2007). *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press.
- Ashton, M. C., Lee, K., de Vries, R. E., Perugini, M., Gnisci, A., & Sergi, I. (2006). The HEXACO model of personality structure and indigenous lexical personality dimensions in Italian, Dutch, and English. *Journal of Research in Personality*, 40(6), 851-875. doi: 10.1016/j.jrp.2005.06.003
- Binboga, E., Guven, S., Çatıkkaş, F., Bayazit, O., & Tok, S. (2012). Psychophysiological responses to competition and the big five personality traits. *Journal of human kinetics*, 33, 187-194. doi.org/10.2478/v10078-012-0057-x
- Birkas, T. B. B., & Kerekes, Z. (2008). *The presence of others, prosocial traits, Machiavellianism: a Personality X Situation approach*. doi: 10.1027/1864-9335/a000032
- Brinke, L., Black, P. J., Porter, S., & Carney, D. R. (2015). Psychopathic personality traits predict competitive wins and cooperative losses in negotiation. *Personality and Individual Differences*, 79, 116-122. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2015.02.001
- Cakirpaloglu, P. (2012). *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada.
- Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. *Personnel Psychology*, 64(1), 225-262. doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01207.x
- Collier, S. A., Ryckman, R. M., Thornton, B., & Gold, J. A. (2010). Competitive personality attitudes and forgiveness of others. *The Journal of psychology*, 144(6), 535-543. http://dx.doi.org/10.1080/00223980.2010.511305
- Cozby, P. C., & Bates, S. (2015). *Methods in behavioral research*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Cut-e Czech s.r.o. (2013a), *Kompetenčný dotazník (shapes): Sprievodca interpretáciou* [interný dokument spoločnosti]
- Cut-e Czech s.r.o. (2015a), *Big5 a NEO-Big5 profil: sprievodca psychometrickými nástrojmi cut-e*. [interný dokument spoločnosti]
- Cut-e GmbH. (2008). *Adalloc: adaptive allocation of consent*. Dostupné z Cut-e: http://www.cut-e.cz/fileadmin/user_upload/pdf/White_Paper_adalloc_eng.pdf
- Cut-e GmbH. (2013c), *Shapes – inside. Interný technický sprievodca k dotazníkom*. [interný dokument spoločnosti]
- Decety, J., Jackson, P. L., Sommerville, J. A., Chaminade, T., & Meltzoff, A. N. (2004). The neural bases of cooperation and competition: an fMRI investigation. *Neuroimage*, 23(2), 744-751. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.neuroimage.2004.05.025

Deutsch, M. A. (2011). *Theory of Cooperation – Competition and Beyond*. In: Van Lange, P. A.,

DeYoung, C. G., Hirsh, J. B., Shane, M. S., Papademetris, X., Rajeevan, N., & Gray, J. R. (2010). Testing predictions from personality neuroscience brain structure and the big five. *Psychological science*. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0956797610370159>

Dostál, D. (2016). Statistické metody v psychologii (studijní opora pro rok 2016/17 k predmetom SMP1B, SMP1D, SMP2B a SMP2D). Dostupné na: http://www.dostal.vyzkum-psychologie.cz/skripta_statistika.pdf

Drapela, V. J. (2011). *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál

Eysenck, H. J. (1990). Type A behaviour and coronary heart disease: The third stage. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5(1), 25.

Eysenck, H., & Fulker, D. (1983). The components of type A behaviour and its genetic determinants. *Personality and Individual Differences*, 4(5), 499-505.

Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2011). *Jak dosáhnout souhlasu: zásady úspěšného vyjednávání* (3. vyd.). Praha: Management Press.

Friedman, M. (1996). *Type A behavior: Its diagnosis and treatment*. Springer Science & Business Media.

Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1959). Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings: blood cholesterol level, blood clotting time, incidence of arcus senilis, and clinical coronary artery disease. *Journal of the American Medical Association*, 169(12), 1286-1296. doi:10.1001/jama.1959.03000290012005

Fülöp, M. (2009). Happy and unhappy competitors: What makes the difference?. *Psihologijske teme*, 18(2), 345-367.

Fülöp, M., & Orosz, G. (2015). State of the art in competition research. Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences. *An Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource*. doi: 10.1002/9781118900772.etrds0317

Garcia, S. M., Tor, A., & Schiff, T. M. (2013). The psychology of competition a social comparison perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 8(6), 634-650. doi: 10.1177/1745691613504114

Gardini, S., Cloninger, C. R., & Venneri, A. (2009). Individual differences in personality traits reflect structural variance in specific brain regions. *Brain research bulletin*, 79(5), 265-270. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.brainresbull.2009.03.005>

Gneezy, U., Niederle, M., & Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: Gender differences. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1049-1074. doi: 10.1162/00335530360698496

Hendl, J. (2009). *Přehled statistický metod*. 3. přepracované vydání. Praha: Portál.

Hroník, F. (2006). *Hodnocení pracovníků*. Praha: Grada.

Hroník, F. (2007). *Jak se nespálit podruhé. Strategie a praxe výběrového řízení*. Brno: MotivPress.

Hřebíčková, M. (1999). Obecné dimenze popisu osobnosti: Big Five V Češtině. *Československá psychologie*.

Jenkins, C. D., Zyzanski, S. J., & Rosenman, R. H. (1971). Progress Toward Validation of a Computer-scored Test for the Type A Coronary-prone Behavior Pattern. *Psychosomatic Medicine*, 33(3), 193-202.

JobTestPrep. (2016). *Occupational personality questionnaire*. Dostupné z JobTestPrep <https://www.jobtestprep.co.uk/opq32.aspx> [interný dokument společnosti]

John, O. P., Robins, R.W & Pervin, L. A., (2010). *Handbook of personality: Theory and research*. Guilford Press.

Johnston, D. W. (1993). The current status of the coronary prone behaviour pattern. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 86(7), 406.

Kilduff, G. J., Elfenbein, H. A., & Staw, B. M. (2010). The psychology of rivalry: A relationally dependent analysis of competition. *Academy of Management Journal*, 53(5), 943-969. doi: 10.5465/AMJ.2010.54533171

Kilduff, G. J., Elfenbein, H. A., & Staw, B. M. (2010). The psychology of rivalry: A relationally dependent analysis of competition. *Academy of Management Journal*, 53(5), 943-969. doi: 10.5465/AMJ.2010.54533171

Kolařová, I., & Žiaran, P. (2016). Competitive vs. Cooperative Personality, What is the Difference? Implications for the Personnel Selections. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 220, 184-190. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.483>

McDonald, M. M., Navarrete, C. D., & Van Vugt, M. (2012). Evolution and the psychology of intergroup conflict: The male warrior hypothesis. *Phil. Trans. R. Soc. B*, 367(1589), 670-679. doi: 10.1098/rstb.2011.0301

McLeod, S. A. (2014). *Type A Personality*. Dostupné na: www.simplypsychology.org/personality-a.html

Nakonečný, M. (2009). *Psychologie osobnosti*. (2nd ed.). Praha: Academia.

Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much?. *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3). doi: 10.1162/qjec.122.3.1067

- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2008). Gender differences in competition. *Negotiation Journal*, 24(4), 447-463. doi: 10.1111/j.1571-9979.2008.00197.x
- NSA, College of Psychology (2017). Jenkins Activity Survey. Dostupné z: <http://www.cps.nova.edu/~cpphelp/JAS.html>
- Rosenman, R. H. (1991). Type A behavior pattern and coronary heart disease: The hostility factor? *Stress Medicine*, 7, 245-253. doi:10.1002/smi.2460070407
- Rosenman, R. H., Brand, R. J., Sholtz, R. I., & Friedman, M. (1976). Multivariate prediction of coronary heart disease during 8.5 year follow-up in the Western Collaborative Group Study. *The American journal of cardiology*, 37(6), 903-910.
- Ross, S. R., Rausch, M. K., & Canada, K. E. (2003). Competition and cooperation in the five-factor model: Individual differences in achievement orientation. *The Journal of psychology*, 137(4), 323-337. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/00223980309600617>
- Ryckman, R. M., Hammer, M., Kaczor, L. M., & Gold, J. A. (1990). Construction of a hypercompetitive attitude scale. *Journal of Personality Assessment*, 55(3-4), 630-639. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/00223891.1990.9674097>
- Ryckman, R. M., Hammer, M., Kaczor, L. M., & Gold, J. A. (1996). Construction of a personal development competitive attitude scale. *Journal of personality assessment*, 66(2), 374-385. doi: 10.1207/s15327752
- Ryckman, R. M., Liby, C. R., van den Borne, B., Gold, J. A., & Lindner, M. A. (1997). Values of hypercompetitive and personal development competitive individuals. *Journal of personality assessment*, 69(2), 271-283. doi: 10.1207/s15327752jpa6902_2
- Ryckman, R. M., Thornton, B., & Butler, J. C. (1994). Personality correlates of the hypercompetitive attitude scale: Validity tests of Horney's theory of neurosis. *Journal of Personality Assessment*, 62, 84-94. doi:10.1207/s15327752jpa6201_8
- Ryckman, R. M., Thornton, B., & Gold, J. A. (2009). Assessing competition avoidance as a basic personality dimension. *The Journal of psychology*, 143(2), 175-192. doi: 10.3200/JRLP.143.2.175-192
- Sampson, E. E. (1988). The debate on individualism: Indigenous psychologies of the individual and their role in personal and societal functioning. *American psychologist*, 43(1), 15. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.43.1.15>
- Seitl, M. (2015). *Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců*. Dostupné z psych.upol.cz
- Siedel, G. (2016). *Successful Negotiation: Essential Strategies and Skills*. [video přednáška] Dostupné na <https://www.coursera.org/learn/negotiation-skills/>

Spence, J. T., Helmreich, R. L., & Pred, R. S. (1987). Impatience versus achievement strivings in the type A pattern: differential effects on students' health and academic achievement. *Journal of Applied psychology*, 72(4), 522. doi:10.1037/0021-9010.72.4.522

Spence, J. T., Pred, R. S., & Helmreich, R. L. (1989). Achievement Strivings, Scholastic Aptitude, and Academic Performance: A Follow-Up to "Impatience Versus Achievement Strivings in the Type A Pattern". *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 176-178. doi:10.1037/0021-9010.74.1.176

Statistica 12. (2016). Negative exponentially-weighted fitting. *Statistica 12, User Guide*.
Dostupné z:
[http://documentation.statsoft.com/STATISTICAHelp.aspx?path=Graphs/Graph/Modifying
Graphs/Notes/NegativeExponentiallyWeightedFitting](http://documentation.statsoft.com/STATISTICAHelp.aspx?path=Graphs/Graph/Modifying%20Graphs/Notes/NegativeExponentiallyWeightedFitting)

Sutter, M., & Rützler, D. (2010). Gender differences in competition emerge early in life. *IZA Discussion Paper*, No. 5015. doi: 10.1287/mnsc.2014.1981

Thornton, B., Ryckman, R. M., & Gold, J. A. (2011). Competitive orientations and the Type A behavior pattern. *Psychology*, 2(05), 411. doi:10.4236/psych.2011.2506

Van de Vliert, E. (1999). Cooperation and competition as partners. *European Review of Social Psychology*, 10, 231-257. doi: 10.1080/14792779943000071

Vaughn, J., & Diserens, C. M. (1938). The experimental psychology of competition. *The Journal of Experimental Education*, 7(1), 76-97.

Vugt, M. V., Cremer, D. D., & Janssen, D. P. (2007). Gender differences in cooperation and competition: The male-warrior hypothesis. *Psychological science*, 18(1), 19-23. doi: 10.3982/ECTA6690

Žiaran, P., Janiš, V., & Pánková, B. (2015) Understanding the nature of the motivational driver "professional challenge"—a way towards higher efficiency in personnel selection. *Proceedings of the 9th International Conference European Entrepreneurship Forum 2015*, Prague.

Zoznam tabuliek

Tabuľka 2: Definície osobnostných vlastností podľa modelu <i>shapes</i>	25
Tabuľka 3: Definícia konkurenčného správania, na základe osobnostného dotazníku <i>shapes</i>	27
Tabuľka 4: Definícia kooperatívneho (teamového) správania, na základe dotazníku <i>shapes</i>	27
Tabuľka 1: Prístup ku grafickej analýze, predstava štyroch kvadrantov	31
Tabuľka 5: Osobnostné vlastnosti, testovanie normálneho rozdelenia, chi-kvadrát	37
Tabuľka 6: Faktorová analýza osobnostných črt, zvolený max. jeden faktor, dáta 679 respondentov, extrakcia: metóda hlavnej osi, zoradené podľa faktora 1	41
Tabuľka 7: Faktorová analýza osobnostných črt, zvolené max. dva faktory, faktor. záťaže (Varimax pr.), dáta 679 respondentov, extrakcia: metóda hlavnej osi, zoradené podľa faktora 1 (vľavo) a podľa faktora 2 (vpravo).....	41
Tabuľka 8: Korelačná matica (Spearmanov koeficient) – analýza osobnostných aspektov správania typu A	43
Tabuľka 9: Korelačná matica (Spearmanov koeficient), osobnostné vlastnosti spolupracujúci a súťaživí vs. ostatné osobnostné črty, zoradené podľa rozdielov v korelačných koeficientoch, * $p < 0,05$	44
Tabuľka 10: Prístup ku grafickej analýze, predstava štyroch kvadrantov.....	46
Tabuľka 11: Prístup ku grafickej analýze, predstava štyroch kvadrantov.....	46
Tabuľka 12: Extrakt z korelačnej matice (Spearmanov koeficient) s príslušnými výskumnými otázkami, osobnostné vlastnosti spolupracujúci a súťaživí vs. vlastnosti determinujúce spôsob spoločenského zaradenia, * $p < 0,05$	47
Tabuľka 13: Osobnostná vlastnosť – spoločenskosť v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnanie p hodnôt (obojstr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 22,895$ $p = 0,0000$, * $p < 0,05$	48
Tabuľka 14: Osobnostná vlastnosť – soc. sebaistota v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnanie p hodnôt (obojstr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 9,987$ $p = 0,0187$, * $p < 0,05$	50
Tabuľka 15: Osobnostná vlastnosť – soc. vnímavosť v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnanie p hodnôt (obojstr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 9,987$ $p = 0,0187$, * $p < 0,05$	51
Tabuľka 16: Osobnostná vlastnosť – vynaliezavosť v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnanie p hodnôt (obojstr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 16,15138$ $p = 0,0011$, * $p < 0,05$	52
Tabuľka 17: Extrakt z korelačnej matice (Spearmanov koeficient), testovanie téz o hypersúťaživosti, * $p < 0,05$	54
Tabuľka 18: Osobnostná vlastnosť – ambícióznosť v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnanie p hodnôt (obojstr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 51,204$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,1$,	55
Tabuľka 19: Osobnostná vlastnosť – vplyv v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnanie p hodnôt (obojstr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 18,227$ $p = 0,0004$, ** $p < 0,1$, * $p < 0,05$	56
Tabuľka 20: Extrakt z korelačnej matice (Spearmanov koeficient), testovanie téz o hypersúťaživosti, * $p < 0,05$	57
Tabuľka 21: Extrakt z korelačnej matice (Spearmanov koeficient) – testovanie téz o vyhýbaní sa súťaživosti, s príslušnými výskumnými otázkami, * $p < 0,05$	59
Tabuľka 22: Osobnostná vlastnosť – svedomitosť v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnanie p hodnôt (obojstr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 22,471$ $p = 0,0001$, ** $p < 0,1$, * $p < 0,05$	60
Tabuľka 23: Osobnostná vlastnosť – otvorenosť v kvadrantoch vysoká-nízka, spolupráca-súťaživosť, viacnásobné porovnanie p hodnôt (obojstr.), Kruskal-Wallisov test: $H(3, N=679) = 22,471$ $p = 0,0001$, * $p < 0,05$	62
Tabuľka 24: Rozdiely muži vs. ženy v osobnostných črtách, Mann-Whitneyho U Test (w/ oprava na spojitost'), 679 respondentov, N platn. (ženy) 176, N platn. (muži) 503.	63
Tabuľka 25: Rozdiely muži vs. ženy v osobnostných črtách, Mann-Whitneyho U Test (w/ oprava na spojitost'), 679 respondentov, N platn. (ženy) 176, N platn. (muži) 503.	64

Zoznam grafov

Graf 1: Histogram premenných spolupráca (vľavo) a súťaživosť (vpravo), preložené normálnym rozdelením	37
Graf 2: Osobnostné vlastnosti, zhuková analýza, Wardova met., miera vzdialenosti Pearsonovo r	38
Graf 3: Sutinový graf, faktorová analýza – metóda hlavnej osi	40
Graf 4: Faktorové záťaž, dva faktory, rotácia: vermiach pr., metóda hlavnej osi	42
Graf 5: Osobnostné vlastnosti zoradené podľa rozdielov medzi korelačnými koeficientmi, v rámci korelácie so spoluprácou a súťaživosťou	45
Graf 6: osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. spoločnosť, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie	48
Graf 7: Osobnostná vlastnosť - spoločnosť, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolup. nízka súťaž., 2 - nízka spolup., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolup., nízka súťaž., 4 - vysoká spolup., vysoká súťaž.	48
Graf 8: Osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. sociálne sebaistý, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie	49
Graf 9: Osobnostná vlastnosť - soc. sebaistota, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolup. nízka súťaž., 2 - nízka spolup., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolup., nízka súťaž., 4 - vysoká spolup., vysoká súťaž.	50
Graf 10: Osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. sociálna vnímavosť, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie	51
Graf 11: Osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. vynaliezavosť, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie	52
Graf 12: Osobnostná vlastnosť - vynaliezavosť, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolup. nízka súťaž., 2 - nízka spolup., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolup., nízka súťaž., 4 - vysoká spolup., vysoká súťaž.	53
Graf 13: Osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. ambicióznosť, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie	54
Graf 14: Osobnostná vlastnosť - ambicióznosť, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolup. nízka súťaž., 2 - nízka spolup., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolup., nízka súťaž., 4 - vysoká spolup., vysoká súťaž.	55
Graf 15: osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. vplyv, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie	56
Graf 16: Osobnostná vlastnosť - vplv, krabicový graf podľa skupín, zobrazená: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolup. nízka súťaž., 2 - nízka spolup., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolup., nízka súťaž., 4 - vysoká spolup., vysoká súťaž.	57
Graf 17: Grafická analýza – systematickosť, trojrozmerný vrstevnicový graf (negatívne exponenciálne vyrovnávanie) a krabicový graf	58
Graf 18: Grafická analýza – prezieravosť, trojrozmerný vrstevnicový graf (negatívne exponenciálne vyrovnávanie) a krabicový graf ..	58
Graf 19: Osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. svedomitosť, 3D graf povrchový a vrstevnicový, kvadratické vyrovnávanie	60
Graf 20: Osobnostná vlastnosť - svedomitosť, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolup. nízka súťaž., 2 - nízka spolup., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolup., nízka súťaž., 4 - vysoká spolup., vysoká súťaž.	61
Graf 21: Osobnostné črty súťaživosť a spolupráca vs. otvorenosť, 3D graf povrchový a vrstevnicový, negatívno-exponenciálne vyrovnávanie	61
Graf 22: Osobnostná vlastnosť – otvorenosť, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch, kvadranty: 1 - nízka spolup. nízka súťaž., 2 - nízka spolup., vysoká súťaž., 3 - vysoká spolup., nízka súťaž., 4 - vysoká spolup., vysoká súťaž.	62
Graf 23: Rozdiel medzi mužmi a ženami v tendencii k spolupráci a súťaživosti, krabicový graf podľa skupín, zobrazené: stredná hodnota, +/- smodch	63

Zoznam príloh

Príloha 1: Zadanie diplomovej práce

Príloha 2: Český a cudzojazyčný abstrakt diplomovej práce

Príloha č. 1: Zadanie diplomovej práce

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2016/2017

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

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Ing. ŽIARAN Pavel M.A.	G. Dusíka 12, Tmava	F140936

TÉMA ČESKY:

Mapovanie súvislostí v rámci osobnostných čŕt v kontexte konkurenčného a kooperatívneho správania

TÉMA ANGLICKY:

Mapping of interrelations in the frame of personality traits in the context of competitive and cooperative behavior

VEDOUcí PRÁCE:

PhDr. Daniel Dostál, Ph.D. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Štúdium literatúry v oblasti osobnostných čŕt ako i zdrojov v oblasti štatistiky a psychometrie
Vypracovanie teoretickej časti
Práca na súbore dát ($N = 679$, z toho 167 žien), obsahujúcom osobnostné čŕty
Analýza dát za pomoci štatistických techník (korelačná analýza, faktorová analýza, grafická analýza, atp.)
Interpretácia výsledkov
Záver a súhrn

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Cakirpaloglu, P. (2012). Úvod do psychologie osobnosti. Praha: Grada.
Seitl, M. (2015). Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců.
Hroník, F. (2006). Hodnocení pracovníků. Praha: Grada.
Urbánek, T., Denglerová, D., & Širůček, J. (2011). Psychometrika: měření v psychologii. Praha: Portál.
Ferjenčík, J. (2010). Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši (Vyd. 2.). Praha: Portál.
Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage Publications.
Vaughn, J., & Diserens, C. M. (1938). The experimental psychology of competition. *The Journal of Experimental Education*, 7(1), 76-97.
Fülöp, M., & Orosz, G. (2015). State of the art in competition research. *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences: An Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource*.
Tyler, T. (2013). The psychology of cooperation. *The behavioral foundations of public policy*, 77.
Jaeggi, A. V., Burkart, J. M., & Van Schaik, C. P. (2010). On the psychology of cooperation in humans and other primates: combining the natural history and experimental evidence of prosociality. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 365(1553), 2723-2735.

Príloha č. 2: Slovenský a cudzojazyčný abstrakt diplomovej práce

ABSTRAKT DIPLOMOVEJ PRÁCE

Název práce: Mapovanie súvislostí v rámci osobnostných faktorov v kontexte konkurenčného a kooperatívneho správania

Autor práce: Pavel Žiaran

Vedoucí práce: PhDr. Daniel Dostál, Ph.D.

Počet stran a znakov: 89, 168 963 (vrátane medzier)

Počet príloh: 2

Počet titulů použité literatury: 65

Abstrakt:

Cieľom práce je zmapovať vzťahy medzi osobnostnými črtami spolupráca a súťaživosť v rámci osobnostných črt s ohľadom na vybrané teórie súťaživosti ako téza o dichotomickom vs. multi-faktorovom vzťahu medzi súťaživosťou a spolupracou, téza Friedmana a Rosenmana o správaní typu A cez prizmu Eysenckovej kritiky.

Dátový súbor je zložený zo 679 respondentov, z toho 176 žien, ktorí vyplnili online dotazník osobnostných vlastností (dotazníky *shapes*, spoločnosti cut-e s.r.o.). Dotazník je zostavený pre nábor zamestnancov.

V rámci analýzy sú použité nasledovné metódy: faktorová analýza, zhuková analýza, korelačná analýza (Spearmanov koeficient), Kruskal-Wallisov a Mann-Whitneyov test. Podstatnou časťou analytickej časti sú i grafické analýzy. Kombinácia štatistických testov a grafických metód umožňuje detekovať zaujímavé behaviorálne fenomény, ktoré neodhalí bežná lineárna analýza. Výhodou tejto kombinácie metód je vynikajúca empirická interpretovateľnosť behaviorálnych dát.

Zistenia prinášajú nové poznatky o psychológii osobnosti a správaní v organizačnom kontexte a poskytujú zaujímavé podnety pre riadenie ľudského potenciálu.

Kľúčové slová: spolupráca, súťaživosť, osobnostné črty, riadenie ľudských zdrojov, hypersúťaživosť, osobnosť rozvíjajúcu súťaživosť, vyhýbanie sa súťaživosti, správanie typu A, gendrové rozdiely

ABSTRACT OF THESIS

Title: Mapping of interrelations in the frame of personality traits in the context of competitive and cooperative behavior

Author: Pavel Žiaran

Supervisor: PhDr. Daniel Dostál, Ph.D.

Number of pages and characters: 89, 168 963 (including spaces)

Number of appendices: 2

Number of references: 65

Abstract:

Objective of work is to map interrelations among the personality traits of cooperation and competitiveness, with the relation to selected theories regarding competition as doctrine on dichotomy vs. multi-factorial relationship between cooperation and competition. Friedman & Rosenman's doctrine on the type A behavior, through the prism of Eysenck's criticism. The core work consists of verifying Rickman's doctrine on three attitudes to competition: hypercompetition, competition of personality developing competition and avoidance of competitiveness. The final part of the research is devoted to gender based differences.

The data set is comprised of 679 respondents (including 176 female) who completed the online questionnaire on personality traits (questionnaires *shapes*, of the Cut-e company-e). The questionnaire is designed for the personnel selection.

The following analytical methods are used: factor analysis, cluster analysis, correlation analysis (Spearman), Kruskal-Wallis a Mann-Whitney test. The use of graphical analysis is essential. The combination of statistical tests and graphical methods can detect interesting behavioral phenomena, which cannot be revealed by a common linear analysis. The advantage of this combination of methods is an excellent empirical interpretability of behavioral data.

The findings bring new understanding on the psychology of personality and behavior in the organizational context and provide interesting implications for the management of human potential.

Key words: cooperation, competition, behavior, personality traits, human resources management, hypercompetition, personal development competition, competition avoidance, type A behavior, gender differences