Ekonomická fakulta
Faculty of Economics
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
University of South Bohemia in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra řízení

Diplomová práce

Osobnostní typy, životní styl a duševní hygiena ve vybrané organizaci

Vypracoval: Bc. Jan Procházka
Vedoucí práce: doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.

České Budějovice 2020

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	**Bc. Jan PROCHÁZKA**
Osobní číslo:	**E18406**
Studijní program:	**N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor:	**Řízení a ekonomika podniku**
Téma práce:	**Osobnostní typy, životní styl a duševní hygiena ve vybrané organizaci**
Zadávající katedra:	**Katedra řízení**

Zásady pro vypracování

Cíl práce:
Specifikace problematiky osobnostních typů pracovníků v souvislosti s jejich životním stylem, včetně návrhů na změny současného stavu ve vybrané organizaci.

Metodika práce:
Studium odborné literatury a literárních pramenů se zaměřením na osobnosní typy, životní styl a duševní hygienu. Z nově získaných vědomostí sestavit literární rešerši. Pomocí dotazníků a nestrukturovaných rozhovorů zjistit osobnostní typy jednotlivých pracovníků, jejich přístup k životnímu stylu a duševní hygieně. Po komparaci a provedené analýze se pokusit o syntézu získaných poznatků pro současnou praxi.

Rámcová osnova:
1. Úvod.
2. Literární rešerše.
3. Metodický postup.
4. Výsledky průzkumu.
5. Závěr.
6. Přehled použité literatury.
7. Přílohy.

Rozsah pracovní zprávy:	**50 – 60 str.**
Rozsah grafických prací:	
Forma zpracování diplomové práce:	**tištěná**

Seznam doporučené literatury:

Bedrnová, E., & Pauknerová, D. (2015). *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl*. Praha: Management Press.
Covey, S. R. (2016). *7 návyků skutečně efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které změní váš život*. Praha: FC Czech, zastoupení FranklinCovey v ČR a SR.
Hiriyappa, B. (2018). *Development of Personality and Its Theories*. London: PublishDrive.
Keirsey, D., & Bates, M. (2006). *Jaký jste typ osobnosti*. Praha: Grada.
McAdams, D. P., Shiner, R. L., & Tackett, J. L. (2019). *Handbook of Personality Development*. New York: Guilford Publications.
Plamínek, J. (2013). *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládání*. Praha: Grada.
Seiwert J. L., & Tracy, B. (2011). *Jak sladit práci a osobní život...a udržet si tělesnou i duševní pohodu*. Praha: Grada.

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.**
Katedra řízení

Datum zadání diplomové práce: **17. ledna 2019**
Termín odevzdání diplomové práce: **13. dubna 2020**

V Českých Budějovicích dne 17. ledna 2019

ČESKÁ UNIVERZITA
ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13
370 05 České Budějovice

L.S.

doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Petr Řehoř, Ph.D.
vedoucí katedry

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci na téma „Osobnostní typy, životní styl a duševní hygiena ve vybrané organizaci“ jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 30. dubna 2020

.....

Bc. Jan Procházka

Poděkování

Děkuji své vedoucí diplomové práce doc. Ing. Růženě Krninské, CSc. za odborné vedení, vhodná doporučení a řadu cenných připomínek, které mi při zpracování této diplomové práce pomohly.

OBSAH

1 ÚVOD 8

2 LITERÁRNÍ REŠERŠE 9

2.1 Základní východiska osobnostní typologie 9

2.2 Čtyři dimenze lidské osobnosti 11

2.3 Čtyři osobnostní temperamenty 14

2.4 Šestnáct typů osobnosti 19

2.4.1 ISTJ 20

2.4.2 ISFJ 20

2.4.3 INFJ 21

2.4.4 INTJ 22

2.4.5 ISTP 22

2.4.6 ISFP 23

2.4.7 INFP 23

2.4.8 INTP 24

2.4.9 ESTP 24

2.4.10 ESFP 25

2.4.11 ENFP 25

2.4.12 ENTP 26

2.4.13 ESTJ 26

2.4.14 ESFJ 27

2.4.15 ENFJ 27

2.4.16 ENTJ 28

2.5 Životní styl 28

2.5.1 Výživa 28

2.5.2 Pohyb 30

2.5.3 Spánek 30

2.5.4 Relaxace ... 31
2.6 Duševní hygiena ... 32
2.6.1 Rovnováha osobního a pracovního života ... 33
2.6.2 Pozitivní myšlení ... 35
2.6.3 Sociální vztahy a jejich fungování ... 35
2.6.4 Stres a jeho zvládání ... 36
2.6.5 Shrnutí ... 38
3 METODICKÝ POSTUP ... 39
3.1 Cíl diplomové práce ... 39
3.2 Charakteristika vybrané organizace ... 39
3.3 Způsob sběru a zpracování dat ... 40
4 PRAKTICKÁ ČÁST ... 41
4.1 Osobnostní typy ve vybrané organizaci ... 41
4.1.1 Vyhodnocení preferenčních párů ... 41
4.1.2 Čtyři osobnostní temperamenty ... 43
4.1.3 Šestnáct osobnostních typů ... 45
4.1.4 Shrnutí výsledků ... 46
4.2 Životní styl a duševní hygiena ... 48
4.2.1 Vyhodnocení dotazníku životního stylu a duševní hygieny ... 48
4.2.2 Shrnutí výsledků ... 59
4.2.3 Diskuze, doporučení pro zaměstnance a návrhy na změny ... 61
5 ZÁVĚR ... 70
I. SUMMARY AND KEYWORDS ... 72
II. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ ... 73
III. SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ ... 77
IV. SEZNAM PŘÍLOH ... 79
V. PŘÍLOHY ... 80

1 ÚVOD

Organizaci lze chápat především jako formální uskupení lidí se společnými cíli a motivací, kteří měří vlastní výkonnost a jsou vůči okolnímu prostředí určitým způsobem vymezeni. Různé organizace mají přitom odlišné cíle, od kterých se pak odvíjí jejich činnost. Ať už se však jedná o jakoukoli činnost, bude vždy hlavní roli hrát výkonnost, která je pro rychlost a vůbec možnost dosažení stanovených cílů naprosto zásadní. Celková výkonnost organizace je v tvrdém konkurenčním prostředí aspektem, který rozhoduje o úspěchu, příp. neúspěchu, a jelikož je organizace uskupením lidí, bude na její výkonnost mít největší vliv právě výkonnost jednotlivců, kteří jsou její součástí.

Cílem diplomové práce je specifikace problematiky osobnostních typů pracovníků v souvislosti s jejich životním stylem, včetně návrhů a změny současného stavu ve vybrané organizaci. V podstatě to znamená cestu, jak optimalizovat pracovní výkon zaměstnanců vybrané organizace prostřednictvím znalosti osobnostních typů v kombinaci s vhodnou úpravou životního stylu a duševní hygieny. Práce tak přináší kompletní analýzu osobnostních typů nacházejících se v organizaci společně se zjištěním úrovně životního stylu a duševní hygieny jejích pracovníků, na které následně navazují některé návrhy a doporučení, které by mohly vést ke zvýšení výkonnosti pracovníků i celé organizace. Výsledky práce pak mohou být využity nejen v rámci sledované organizace, ale i organizacemi ostatními, jelikož výsledná doporučení týkající se především životního stylu a duševní hygieny jsou do určité míry aplikovatelná na pracovníky jakékoliv organizace. Dále je v práci uveden postup zjišťování osobnostních typů včetně jejich stručného popisu, což může být opět v případě zájmu využitelné i v rámci jiných organizací.

Celá práce je rozdělena do dvou hlavních tematických celků, které jsou součástí jak teoretické, tak praktické části. První z těchto tematických celků se týká osobnostní typologie, druhý se zabývá životním stylem a duševní hygienou. V rámci literární rešerše jsou rozebrána teoretická východiska včetně základních pojmů týkajících se obou tematických celků. Následuje metodický postup, který vedle použitých postupů zpracování diplomové práce zahrnuje také stručnou charakteristiku vybrané organizace. Na metodický postup navazuje praktická část, v rámci které je rozebrána aktuální situace vybrané organizace z hlediska osobnostní typologie i z hlediska dodržování zásad zdravého životního stylu a duševní hygieny. Nakonec jsou součástí praktické části návrhy a doporučení směřující k optimalizaci pracovního výkonu zaměstnanců vybrané organizace.

2 LITERÁRNÍ REŠERŠE

Cílem literární části této diplomové práce je přiblížit čtenáři problematiku týkající se osobnostní typologie, životního stylu a duševní hygieny pracovníků. Rešerše je tematicky rozdělena do dvou částí. První část se týká osobnostní typologie jakožto tematického celku, v rámci kterého jsou vysvětlena základní východiska i jednotlivé dimenze lidské osobnosti, na základě kterých lze pak určit čtyři osobnostní temperamenty, které zahrnují všech šestnáct osobnostních typů. Druhá část literárního přehledu se týká životního stylu a duševní hygieny. Postupně jsou tak v rámci jednotlivých podkapitol řešeny otázky správné výživy, pohybu, spánku i relaxace, na které navazují témata týkající se duševní hygieny a duševního zdraví.

2.1 Základní východiska osobnostní typologie

„Osobnost je rozlišitelný jedinec definovaný v termínech kvalitativních a kvantitativních odlišností, v nichž se liší od ostatních jedinců“ (Nakonečný, 1993, s. 11). Vedle této definice lze podle Hiriyappy (2018) uvést, že osobnost odkazuje na jedinečný a relativně trvalý vzorec myšlenek, pocitů, potřeb, motivů, hodnot, postojů a chování jedince.

Cílem osobnostní typologie pracovníků je poznat vlastní pracovní styl včetně jeho silných a slabých stránek. Na základě tohoto poznání je člověk schopen lépe vnímat nejen jednotlivé stránky a způsoby vlastního jednání, ale také je dokáže daleko snadněji vnímat u jiných lidí, přičemž na ně může cíleně i působit. Ve zkratce lze tedy říct, že osobnostní typologie je nástroj, který lidem umožňuje být ve své práci a ve vztazích ke svému okolí úspěšnější.

Průkopníkem dnešního pojetí osobnostní typologie se stal ve 20. letech minulého století švýcarský psycholog a psychiatr Carl Gustav Jung. Jung zastával názor, že lidské chování není nahodilé, ale má své určité pravidelnosti, které je možno popsat, klasifikovat a na základě toho také předvídat. V tomto směru na jeho práci navázali a osobnostní typologií se dále zabývali například John P. Golden, June Singer a Mary Loomis, David Keirsey a Marylin Bates či Katherine Briggs společně se svou dcerou Isabel Myers. Na základě jejich výzkumů pak vznikly různé nástroje pro stanovení osobnostního typu, které však mají ve většině případů stejný základ a dost se podobají. Jedná se například o Golden Personality Profiler, Keirsey Temperament Sorter či MBTI (Čakrt, 2009).

Nástroje pro stanovení osobnostního typu vycházejí ze čtyř základních dimenzí lidské osobnosti. Každá dimenze přitom zahrnuje dvojici neslučitelných preferencí, kde jedna funkce z daného páru má tendenci převládat nad druhou, kterou lze označit spíše jako podpůrnou. Jedná se o tyto preferenční páry:

I. extraverze (E) vs. introverze (I),
II. smyslové vnímání (S) vs. intuice (N),
III. myšlení (T) vs. cítění (F),
IV. usuzování (J) vs. vnímání (P).

Ve výsledku to znamená, že v osobnostní typologii lze rozlišovat celkem šestnáct osobnostních typů, které jsou určeny kombinací převládajících funkcí v rámci výše uvedených dimenzí lidské osobnosti (Bridges, 2006).

Typologie tedy zahrnuje čtyři dimenze lidského chování, přičemž každá z těchto dimenzí je charakterizována párem preferencí. Je však zapotřebí zmínit, že určitá preference ještě nemusí znamenat vědomou volbu. Bayne (1997) vysvětluje pojem „preference“ tak, že člověk přirozeně dává přednost určitému způsobu chování, který si také pravděpodobně více rozvinul, ovšem s tím, že se může chovat i opačně, i když za cenu nižšího komfortu a snížené úrovně jeho schopností.

Praktický příklad této skutečnosti uvádí Čakrt (2009, s. 16): *„Nemůžeme si tedy vybrat, zda budeme Extraverty o nic více, než že nám na hlavě porostou například tmavé vlasy nebo že budeme leváky. Můžeme se však rozhodnout, že se za určitých okolností zachováme extravertně, i když jsme Introverty, stejně jako se můžeme rozhodnout zvládnout nějaký úkon nepreferovanou rukou. Znamená to však námahu navíc.“*

Preference nelze dělit na dobré a špatné, jelikož každá z nich má nejen své přínosy a přednosti, ale také své nedostatky. Obecně však není známo, že by byla nějaká z preferencí zcela stoprocentní. Ve většině případů jde tedy o kombinaci obojího s tím, že někdo může být z větší části introvert a z menší části extrovert, a někdo jiný zas z větší části extravert a z menší introvert. Stejně tak platí, že preference nemusí být zcela stálé. Nelze je sice změnit, ale s časem mohou sílit či slábnout (Čakrt, 2009).

2.2 Čtyři dimenze lidské osobnosti

Jak již bylo uvedeno, typologie osobnosti se skládá ze čtyř základních dimenzí, přičemž každá z těchto dimenzí zahrnuje dvojici protikladných preferencí, které jsou označovány písmeny dle jejich anglických názvů. Z výsledné kombinace čtyř párů písmen, které označují jednotlivé polarity psychických funkcí člověka, je pak možné odvodit celkem šestnáct osobnostních typů. Význam jednotlivých preferencí, které rozhodují o určení osobnostního typu, je popsán níže.

Extraverze, nebo introverze

První dimenze vyjadřuje vlastní orientaci jedince na vnější, nebo vnitřní svět. Jde o dvojici extraverze-introverze, která dává odpověď na otázku, odkud daný jedinec získává podněty pro své každodenní rozhodování a jednání. Podle McAdamse, Shinera a Tacketta (2019) jde o jeden z nejzákladnějších a nejtrvalejších rysů lidské osobnosti.

Extravert, v typologii označován písmenem E (z anglického *Extraversion*), je člověk, který svou pozornost soustředí na vnější svět a z tohoto vnějšího světa také načerpává svou energii. Jeho chování je stimulováno vnějšími podněty, tzn. lidmi, věcmi a událostmi, které tvoří jeho vnější realitu. Je otevřený, rychle a rád navazuje nové kontakty, snadno se dokáže přizpůsobit a bez většího váhání se pouští do akce. Extravert má také tendenci rozšiřovat okruh svých znalostí a známostí, avšak na úkor jejich hloubky. Dle Morrise (1979, s. 8) je extravert *„společenský, aktivní, impulsivní, vyhledává změny a nové věci, bezstarostný a vyjadřující své emoce“*. V komunikaci se pak extraverti vyjadřují většinou rychle a nahlas, mají tendenci udržovat oční kontrakt, hodně gestikulují, snižují vzdálenost, často skáčou do řeči a přerušují druhé (Čakrt, 2009; Francis, 2016).

Introvert, označován jako I (dle anglického *Introversion*), je takový typ člověka, který vnímá a hodnotí realitu spíše svýma vlastníma očima a ze svého vlastního úhlu pohledu. Introvert si je mnohem více vědom svých vnitřních mentálních procesů – dojmů, pocitů, faktů i myšlenek – což se ve výsledku projevuje právě určitou mírou rezervovanosti vůči okolnímu světu. Introvert si tedy drží spíše větší odstup, ve vztazích preferuje hloubku před četností a v situacích, ve kterých jsou extroverti adaptibilní, je introvert většinou nezávislý a jen těžko ovlivnitelný. Introvert vždy nejprve přemýšlí a až po důkladném zvážení své myšlenky prezentuje navenek. Morris (1979, s. 8) definuje introverta jako člověka, který je *„tichý, spíše do sebe zahleděný, intelektuální, spořádaný, emocionálně*

zdrženlivý a hodnotově orientovaný". Introverti hovoří rozvážně, někdy až zdrženlivě, nevyžadují oční kontakt, udržují si osobní prostor, druhé v řeči spíše nepřerušují a déle zůstávají u jednoho tématu (Čakrt, 2009; Thomson, 1998).

Výkonnost extravertů a introvertů závisí na pracovních podmínkách. Zatímco introvertům se daří více v klidnějším prostředí, kde se mohou soustředit na svou práci bez náhlých změn, vyrušení a styku s příliš mnoha lidmi, extraverti potřebují stále nové impulsy, změny, ruch, pohyb a k tomu mají rádi dostatek lidí kolem sebe (Čakrt, 2009).

Smyslové, nebo intuitivní vnímání

Další dimenzi tvoří dvojice smysly-intuice, která určuje, jakým způsobem vnímá člověk svět kolem sebe. Jde vlastně o preferovaný způsob přijímání informací i způsob, jakým je člověk schopen se naladit na okolní události. Smyslové vnímání je označováno písmenkem S (z anglického *Sensation*), vnímání intuitivní pak označuje až písmenko N (z anglického *iNtuition*), jelikož I již značí introverzi (Dungey & Yielder, 2017).

Lidé smyslového vnímání reagují na to, co očima vidí, nosem cítí, na jazyku chutnají, ušima slyší nebo čeho se rukama dotýkají. Jak tedy uvádí Lewis (1996), tento způsob vnímání je zaměřen přímo na zachycování konkrétních fyzických stimulů. Jde o lidi, kteří jsou velmi praktičtí, chtějí znát fakta a skrze své vjemy spoléhají na to, co již znají. V komunikaci dávají smyslové typy přednost praktickému vyjadřování. Zajímá je především „co" a „jak", přičemž neradi mluví o čemkoliv, co je nedostatečně hmatatelné či uchopitelné, a většinou setrvávají u toho, co je, nebo co bylo (Čakrt, 2009).

Intuitivní typ primárně reaguje na vnitřní obrazy, představy a symboly, na skrytý význam a smysl zkušenosti. Při svém rozhodování spoléhá především na odhady, dojmy a vlastní pocity. Pro jedince tohoto zaměření je typická jejich nesporná vynalézavost a nápaditost. V komunikaci s oblibou používají různé analogie a metafory a často ve svém vyjadřování také přehánějí. Ptají se „co kdyby" a „proč", zajímá je hlavně budoucnost a nové možnosti (Čakrt, 2009; Říčan, 2010).

Myšlení, nebo cítění

Třetí dimenze je tvořena dvojicí myšlení a cítění. Tato dimenze udává styl, jímž člověk dosažené informace zpracovává a organizuje, a jakým způsobem je celkově vyhodnocuje.

Myšlení je označované písmenkem T (z anglického *Thinking*), cítění pak písmenkem F (z anglického *Feeling*). I zde však platí, že nikdo není ani stoprocentním T, ani stoprocentním F, protože každý má schopnost posuzovat věci jak z hlediska neosobní logiky, tak i z hlediska vlastních hodnot. Jde tedy opět o to, co člověk používá častěji a přirozeněji. Pravdou není ani fakt, že lidé s převahou T nemají žádné emoce a lidé s převahou F zas nejsou schopni vůbec logicky uvažovat (Čakrt, 2009).

Z hlediska typologie charakterizuje lidi s preferencí myšlení (T) logičnost, racionalita, neustálé dotazování se, kritičnost a neústupnost. Jednotlivci tohoto typu zakládají své úsudky na neosobní analýze a pro své rozhodování používají spíše rozum a logiku než ohled na osobní hodnoty nebo emoční aspekty dané situace. V komunikaci se lidé s převahou T zaměřují především na principy a objektivní fakta. Vše jim musí dávat smysl, ze svých stanovisek neradi ustupují a většinou projevují málo empatie a ohleduplnosti. Často používají „já myslím“ (Čakrt, 2009; Daft & Marcic, 2008).

Lidé s převažujícím se cítěním (F) můžeme označit jako ty, kteří se dokážou vcítit, soucítí, jsou přizpůsobiví, přijímací a citliví. Oproti lidem s převahou T jsou si více vědomi rozpoložení ostatních, a tak dokážou daleko lépe vnímat jejich pocity. Své úsudky staví více na osobních, subjektivních nebo sociálních hodnotách se zaměřením na porozumění a harmonii. Při svých rozhodnutích věnují pozornost možným dopadům těchto rozhodnutích na druhé, protože je pro ně daleko důležitější navázání, rozvíjení a udržování přátelských vztahů než osobní úspěch, výkon či obecně správná rozhodnutí. V rámci komunikace často říkají „já to cítím“ a více také odkrývají své emoce a pocity, které se v nich během hovoru odehrávají (Čakrt, 2009; Dungey & Yielder, 2017).

Usuzování, nebo vnímání

Poslední dimenzi tvoří dvojice preferencí usuzování, nebo vnímání. Jedná se o způsob, jímž si člověk přirozeně snaží uspořádávat svůj život a vnější svět kolem sebe. Usuzování je označována jako J (z anglického *Judging*), vnímání potom jako P (dle anglického *Perceiving*). Hlavní rozdíl těchto preferencí tkví v tom, že pro J je typická snaha si svůj život i životy jiných organizovat, zatímco P preferuje spontánní žití a adaptaci (Čakrt, 2009).

Usuzující (J) se cítí pod tlakem, dokud nejsou všechny věci uzavřeny a jasně dány. Pokud se typ J jednou rozhodne, pokládá toto rozhodnutí za svaté a očekává, že se jím budou řídit i ostatní. Vyžaduje dodržování domluveného času a postupu, domluveného

vkladu energie, peněz, lidí a dalších zdrojů a nemá rád odchylky. Usuzující člověk dělá všechno dobře naplánovaným způsobem, snaží se předvídat a být připraven. Usuzující lidé se při komunikaci daleko více soustředí na konečný cíl a výsledek. Potřebují jasný rámec, strukturu, časový rozvrh a jednoznačné odpovědi. Neradi ale slýchají nové informace v době, kdy už jsou rozhodnutí (Čakrt, 2009; Kamal & Radhakrishnan, 2019).

Vnímaví (P) jsou pod tlakem, pokud mají hned něco rozhodnout nebo si na něco hned udělat názor, čímž si vlastně uzavřou jakékoliv další možnosti. P mají neustále pocit, že stále ještě nemají dostatek informací pro to, aby se definitivně rozhodli. Svá rozhodnutí často odkládají, nechtějí věci uspěchat nebo se nějak vázat či zavázat. Vnímající typy představují flexibilní a spontánní přístup k životu. Jsou přizpůsobiví, plánování a organizaci udržují na minimu, jsou otevření a nevadí jim změny na poslední chvíli. Vnímající lidé jsou i při komunikaci orientovaní spíše na proces než na výsledek. Mají tendenci věci neustále rozvíjet a vítají nové myšlenky (Čakrt, 2009; Francis, 2016).

2.3 Čtyři osobnostní temperamenty

Před samotným popisem jednotlivých temperamentů je potřeba vysvětlit samotný pojem temperament. Velmi vhodně tento pojem definuje Kohoutek (2000, s. 79): *„Temperament je vrozená, potenciální a dynamická stránka lidské povahy, hlubinné jádro osobnosti.“*

S teorií čtyř temperamentů přišel již Hippokrates, který vymezil sangvinika, cholerika, flegmatika a melancholika. Tyto temperamenty jsou všeobecně známé, nicméně podle některých jsou také dosti zavádějící, jelikož je Hippokrates odvodil pouze z tělních tekutin, a sice krve, hlenu, žluči a černé žluči. Z tohoto důvodu přišel Keirsey se svým vlastním pojetím těchto čtyř temperamentů, a to v metaforickém pojetí čtyř řeckých bohů, kterým dal Zeus podle báje za úkol stvořit člověka podobného bohu. Prvním z bohů, kteří dostali tento úkol, byl Apollon, který měl člověku zařídit oduševnělost. Druhý bůh, Dionýsos, měl za úkol přivést člověka k radosti. Prometheus, třetí bůh, měl člověka vést k poznání. Posledním, čtvrtým bohem, který měl člověku vtisknout smysl pro povinnost, byl Epimetheus. Pro pochopení celého metaforického pojetí této teorie temperamentu je důležité vědět, že ti, kteří uznávají Apollona (ducha), neuznávají Promethea (vědění) a ti, kteří se skloní před Dionýsem (radostí), nebudou spokojeni s Epimetheem (povinností) (Keirsey & Bates, 2006).

Dionýsovský temperament (SP)

Dionýsovský temperament zahrnuje osobnostní typy ISTP, ESTP, ISFP a ESFP, u kterých převažuje preference smyslů (S) a preference vnímání (P). Základní potřebou dionýsovského jedince je volnost. Dionýsovský typ žije především tady a teď, užívá si dnešek a nemyslí na to, co bude zítra. Jedná se o impulzivní typ, který se nebojí riskovat, důvěřuje spontánním reakcím a má rád pozornost druhých. Populační zastoupení tohoto temperamentu je asi 38 % (Keirsey & Bates, 2006; Mills, 2006).

Jedná se o impulsivní typ, pro který je hlavní akce. V dionýsovském pojetí však nejde o akci, která by měla sloužit nějakému účelu v budoucnosti nebo k dosažení nějakého stanoveného cíle, ale jde o akci samotnou. Jednoduše dělá to, co dělá, protože to zrovna dělat chce. Prahne po dobrodružství, rád riskuje, každý zdroj chce hned využít, každý stroj, nástroj či přístroj okamžitě vyzkoušet a aktuální přítomnost zajímavých lidí si náležitě užít. SP potřebují neustálou změnu. Jsou to flexibilní a spontánní lidé, kteří vítají neplánované a nepředvídatelné aspekty života. Jejich život vyžaduje neustále nové podněty a výzvy, spontánní činy a akce, poznávání nových lidí a míst, ochutnávání nových jídel apod. Určitým paradoxem je, že jednání na popud okamžitého podnětu dělá z SP ty nejlepší osobnosti osobitých výkonů, a to i přesto, že odmítají jakékoliv nacvičování, procvičování či učení, které by je na tyto budoucí výkony nějak dopředu připravili. Je to dáno tím, že onen podnět, který je tak moc osloví, je motivuje k nekonečné snaze, která může všem ostatním připadat až nemožná. Dokonalost v akci a být nejlepší v tom, co právě dělám, je snem SP (Keirsey & Bates, 2006; Francis & Village, 2012).

Dionýsovský typ tíhne k profesím vyžadující akci. Jednat se může například o umělecké obory jako je malíř, sochař nebo hudebník, které vyžadují určitý impulz pro vytvoření díla. Dále jsou to profese, kde je potřeba jednat akčně, ale přitom dostatečně svobodně tak, aby mohl volně reagovat na okamžité podněty. Policista, záchranář, voják, profesionální sportovec, propagátor podniků, detektiv, řidič sanitky, závodního auta nebo motorky či pilot letadla apod. Rád pracuje pod tlakem nebo proti němu a rád řeší krizové situace (Keirsey & Bates, 2006).

Epimetheovský temperament (SJ)

Epimetheovský temperament vychází z kombinace SJ. Jedná se tedy o všechny jedince typu ISFJ, ESFJ, ISTJ a ESTJ. I tento temperament má v populaci hojné zastoupení, které

se pohybuje podobně jako v případě SP okolo 38 %. Typ SJ je charakterizován odpovědností, stabilitou a bezpečností. Jedinci typu SJ nejlépe odpovídají Epimetheovi právě proto, že chtějí být užiteční těm, s nimiž žijí a s nimiž jsou v častém kontaktu (Keirsey & Bates, 2006; Dungey & Yielder, 2017).

Hlavní potřebou SJ je někam patřit. SJ podporuje společenství doma, v práci i v rámci nejrůznějších zájmových skupin. Chce někam patřit, chce být členem, ale chce být také dostatečně užitečný. SJ je ochráncem a pečujícím tvorem, který se dokáže postarat o druhé, nicméně opečovávaný být nechce, protože sám nechce být na nikom závislý. Je zastáncem pevných pravidel, přičemž sám chová vysokou míru poslušnosti a ochoty se těmto pravidlům a nařízením podrobovat. Svým přístupem přináší do společnosti pořádek a stabilitu. Jeho uvažování je však spíše pesimistické. Jde o protiklad SP, který doslova hýří optimismem. Díky tomuto pesimistickému pohledu na svět má SJ potřebu být neustále připraven a mít v záloze záložní plán, protože věří, že to, co se může pokazit, se skutečně pokazí. SJ však nemá rád změny, které s sebou přináší odklon od toho, co je vyzkoušené a osvědčené. Jedná se o velice zodpovědného člověka, na kterého je možné se vždy spolehnout (Keirsey & Bates, 2006; Francis & Village, 2012).

Z hlediska profesního je SJ dobrý učitel, úředník, účetní, bankéř, lékař, fyzioterapeut, zdravotník, finanční, výživový či pojišťovací poradce, prodejce nebo manažer. Jde tedy o profese, při kterých se může starat o druhé nebo o profese, jejichž cílem je uchovávat a udržovat. Při své práci však vyžaduje a bez výjimky respektuje veškeré normy a pravidla. Keirsey a Bates (2006, s. 43) dokonce odhadují, že typu SJ odpovídá minimálně polovina všech učitelů na základních a středních školách, což odůvodňují slovy *„Škola jim totiž zprostředkovává kombinaci ceněné instituce s dlouholetou tradicí, pravidla, řád, zachovávání hodnot a předávání zkušeností z minulosti další generaci“.* Protože pomáhat druhým je podstatou SJ, odmítání mu nejde a neumí říkat ne. SJ nemá stanovené žádné hranice vlastní odpovědnosti, takže nikdy necítí tolik zodpovědnosti, aby nemohl přijmout ještě nějakou další. Je přesvědčen, že je odpovědný za řádné dokončení všeho, co je potřeba udělat, a to i v případě, kdy se jedná o záležitosti druhých. Často se však stává, že toho ostatní začnou využívat a SJ toho přebírá tolik, že nedokáže zvládat ani ty vlastní povinnosti, což postupně může vést až k depresím, které jsou u tohoto povahového typu velmi časté (Keirsey & Bates, 2006).

Prometheovský temperament (NT)

Prometheovský temperament je založen na kombinaci NT. Jde tedy o typy INTP, ENTP, INTJ a ENTJ. V populaci je tento temperament zastoupen již daleko méně, jde asi o 12 %. Jedince tohoto temperamentu lze označit za abstraktní myslitele, kteří rádi vymýšlejí, zkoumají a organizují (Keirsey & Bates, 2006; Mills, 2006).

Typ NT je vizionářem, který je zaujat mocí. Nejde však o moc nad druhými, ale o moc nad přírodou. Ne nadarmo je tento temperament pojmenován právě po Prometheovi, který dal člověku oheň, symbol světla a síly, aby mohl nad přírodou převzít částečnou kontrolu a aby ho tak více přiblížil bohům. NT chce všemu rozumět, mít vše pod kontrolou, umět předvídat a všem okolo to dokázat vysvětlit. Jeho typickým znakem je neustálý hlad po kompetenci, znalostech a mistrství. Jedná se o akční typ, pro který je však výkon či akce pouhým zprostředkovatelem zkušeností, schopností a dovedností, které se snaží hromadit a neustále zdokonalovat. Výrazným znakem NT je přísná sebekritika. Každý neúspěch, každou i malou chybičku si hned vytýká a přísahá, že se zlepší. Musí zvládat všechno a v tomto ohledu je na sebe velmi přísný. Jedinci typu NT od sebe očekávají hodně a nikdy si nemyslí, že ví dost, nebo že svou práci odvádí dostatečně dobře, což je dáno tím, že své nároky na výkon vůči své osobě neustále zvyšují. Znamená to tedy, že výkon, který byl dobrý včera, bude dnes brán spíše jako slabší. Svým chováním vysílá NT do svého okolí dva zcela protikladné vzkazy. Na jednu stranu totiž působí, že od druhých toho moc neočekává, protože toho zas tolik neumí a neznají. Na stranu druhou sděluje, že by se druzí měli alespoň snažit o naplnění požadavků, které si NT klade na svou vlastní osobu. Pro NT je typický také vzdor vůči autoritám. NT si totiž sám musí ověřit, zda si tato osobnost za to, co ví nebo dělá, svou autoritu opravdu zaslouží a až pak ji uzná. NT usilovně přemýšlí o možných motivech a myšlenkách lidí kolem sebe. Často je však až tak moc zaměřený na bádání toho, co se děje kolem něj, nebo toho, co si kdo asi myslí, že sám vlastně stojí mimo realitu. Díky tomu je pak NT tak trochu vzdálený, odtažitý, nepříliš se zapojuje a má tendenci vytvářet si určitý odstup. V rámci mezilidských vztahů pak NT nebývá příliš nastavený na vnímání pocitů druhých, což může někdy působit až arogantně (Keirsey & Bates, 2006; Carland & Carland, 1990).

NT bývají ve svém oboru vynikajícími odborníky. Zajímají je přírodní vědy, technika, matematika a logika, filozofie, architektura, výzkum a vývoj, analytická činnost, management, kriminologie, lékařství i výroba. NT rád modeluje, bádá a staví. Jeho práce mu opět slouží jako prostředek pro zdokonalování a nabývání zkušeností. Pořád však platí,

že všude usilují o dokonalost, díky čemuž ale bývá často ohrožen workoholismem. Typ NT nemá problém s přijímáním změn a nových myšlenek, naopak pokrok a neustálé zlepšování jenom podporuje. V případě, že si NT osvojí zásady a pravidla daného oboru či dosáhne žádoucího stupně zručnosti v dané činnosti, začne si obvykle hledat jiné výzvy, které by ho mohly dále rozvíjet a naplňovat. Neustále tedy dává dohromady další a další výzvy, odhodlaně do nich vstupuje a nikdy přitom nezapomíná se neustále zlepšovat a zdokonalovat (Keirsey & Bates, 2006).

Apollonský temperament (NF)

Apollonský temperament vychází z kombinace intuice (N) a cítění (F). V rámci typologie jde tedy o typy INFJ, ENFJ, INFP a ENFP. Typ NF je v populaci zastoupen také spíše z menšinových 12 % a od předchozích temperamentů se liší především ve stanovení svých cílů. Zatímco SP, SJ i NT se navzájem chápou v tom, že pro SP je důležité se oprostit od povinností a být svobodný, SJ potřebuje vytvářet společenství a hromadit materiální statky a NT zas touží po získání co největšího množství dovedností, NF hledá něco, co nelze zcela přesně vymezit. NF hledá totiž pravou podstatu svého já, vyhlíží sebe samotného a hledá svůj smysl života (Keirsey & Bates, 2006).

NF touží po seberealizaci. Chce být sám sebou a přeje si, aby dosáhl své jedinečnosti a stal se takovou bytostí, k níž byl předurčen. NF má pocit, že je výjimečný, nechce být součástí davu a nechce mít stejný smysl života jako ostatní. V každém případě se snaží o zachování své jedinečnosti, prostřednictvím které se pak snaží být přínosem, a to v jakékoliv životní roli – pracovník, kamarád, partner, rodič, vůdce apod. Ve všech rolích však vyžaduje uznání a ocenění jeho jedinečnosti, protože právě takováto zpětná vazba ho o jeho jedinečnosti ujišťuje. Pro typ NF je typické intenzivní prožívání a osobní vztah. Jedná se o typ, který má o lidi kolem sebe opravdový zájem. NF projevuje vysokou míru empatie a druhým rád pomáhá. Obecným problémem lidí typu NF však bývá to, že tím, jak se usilovně snaží o nalezení svého smyslu života, a ještě k tomu chtějí pomáhat druhým, ztrácejí až moc velké množství svého času i energie. Jedinci typu NF mají problém si stanovit vlastní hranice a neví, jak se svou energií a časem hospodařit tak, aby je to tolik nevyčerpávalo (Keirsey & Bates, 2006; Crkalová & Riethof, 2007).

Profesně se s typem NF často setkáme u spisovatelů, dramatiků, scénáristů, básníků, novinářů či u jiných publikačních činností, které dávají NF prostor k rozpracování jejich

úvah a otázek ohledně smyslu života. Prostřednictvím masových médií se pak často snaží získat ostatní na svou stranu a zasvětit je tak do úvah o smyslu života. Typ NF bývá poměrně často také učitelem, jelikož mu tato profese umožňuje předávat vlastní postoje a myšlenky. Bude se však jednat zpravidla o humanitní předměty se zaměřením na sociální vědy. NF vidí na každém něco pozitivního, co stojí za to rozvíjet a chce, aby se na tomto rozvoji podílel a pomáhal tak druhým (Keirsey & Bates, 2006).

2.4 Šestnáct typů osobnosti

V rámci předchozí kapitoly bylo definováno a vysvětleno obecnější rozdělení typologie do čtyř různých temperamentů, z nichž každý zahrnoval a prezentoval společné znaky čtveřice osobnostních typů. Tento obecnější pohled na typologii osobnosti je dostatečný v rámci prvotního odhadu člověka, stejně tak pro odhad vztahů, které pro člověka nejsou tak významné či důležité, a lidí s nimi spojenými. V rámci důležitých vztahů, ať už pracovních, nebo osobních, je pak vhodnější zabývat se osobnostní typologií více do hloubky, tedy prostřednictvím všech šestnácti osobnostních typů. Přehled všech šestnácti osobnostních typů poskytuje tabulka 1, přičemž charakteristiky jednotlivých osobnostních typů jsou popsány níže v rámci jednotlivých podkapitol.

Tabulka 1: Šestnáct osobnostních typů

Šestnáct osobnostních typů				
	Smyslové typy		*Intuitivní typy*	
Introverze	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
	ISTP	ISFP	INFP	INTP
Extraverze	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

Zdroj: vlastní zpracování

2.4.1 ISTJ

Jedná se o introvertně-smyslový typ, u kterého převažuje myšlení a posuzování. Tento typ je podle Čakrta (2009) v populaci zastoupen z 11-14 %. Lidé s typem ISTJ jsou většinou označováni jako rozumní, logičtí, racionální a praktičtí, přičemž od slov k činům nemají příliš daleko. ISTJ jsou velmi loajální ke svým blízkým i ke svému zaměstnavateli, vše dělají včas, pečlivě a spolehlivě. Kroerger a Thuesenová (2004, s. 138) s jistou mírou nadsázky dokonce uvádí: *„Raději zemřou, než by něco nesplnili.“* Slabší stránkou tohoto typu jsou však mezilidské vztahy, jelikož si ISTJ nedokáže v honbě za splněním cíle moc dobře uvědomovat dopady svých jednání na druhé.

ISTJ je odpovědným typem. Svou zodpovědnost jedinci typu ISTJ uplatňují při sbírání informací a jejich analýze, při plánování i konečném plnění úkolů. Díky těmto vlastnostem dosahují ve škole i v zaměstnání skvělých výsledků a následně i vysokých postů, kterých jsou ochotni se chopit v rámci povinnosti i přes jejich nevhodnost pro introverty, např. manažer, ředitel nebo starosta. Obecně jsou ale ISTJ dobří auditoři, kontroloři, účetní, berní úředníci, právníci či inženýři. Často se s nimi setkáme také v armádě nebo u policie, kde se cení především jejich oddanost a touha po splnění úkolů (Čakrt, 2004).

2.4.2 ISFJ

Jedná se znovu o introvertně-smyslový typ, u kterého však narozdíl od ISTJ převažuje intuice nad myšlením. Hlavním rysem tohoto osobnostního typu je smysl pro povinnost a v populaci je zastoupen z 9-14 %. Na typ ISTJ je možné se kdykoliv obrátit, protože služba ostatním je smyslem jeho života. Nevadí mu, že má dělat něco, co po něm chce někdo jiný, naopak se dá říci, že na to přímo čeká, a to i přes to, že mu jeho blízcí často vytýkají, že se nechává ostatními jen využívat. V životě ISFJ tedy převažuje odpovědnost, povinnost a služba jiným. Chybí zde však určitá míra zdravé bezstarostnosti a větší prostor pro jakýkoliv odpočinek a volný čas, protože ty přicházejí na řadu až po dokončení práce, což bývá opravdu jen málokdy. Zajímavým faktem ohledně typu ISFJ je, že si více než kdokoliv jiný neustále stěžuje na práci a povinnosti, ale přitom bez nich nemůže být. *„Například vaření pro velkou společnost nebo pečování o starého rodiče či organizace abiturientského srazu doprovázejí protesty a kritikou. Přesto není nic, co by dělali raději. Když je někdo těchto povinností zbaví, ublíží jim“* (Kroeger & Thuesenová, 2004, s. 140).

Profesně bývají ISFJ velice spolehliví. Jejich epimetheovský temperament jim určuje, že se pravděpodobně do puntíku budou řídit závaznými předpisy a postupy. Jsou skvělými asistenty nebo sekretářkami. Hodí se také pro práce, kde se mohou starat o jiné (lékaři, zdravotní sestry, ošetřovatelé, učitelé na nižších stupních apod.) nebo ve službách směrem k zákazníkům (Kroeger & Thuesenová, 2004; Čakrt, 2009).

2.4.3 INFJ

Jde o osobnost, která na jedné straně projevuje silný zájem o druhé, ale na straně druhé je sama většinou obestřena tajemstvím a ze svého nitra odhaluje jen málo. Jedná se o hluboké, složité a uvážlivé osobnosti, které bývají často záhadou i sami pro sebe. Kroeger a Thuesenová (2004, s. 139) k této skutečnosti dodávají: *„INFJ potřebují extroverta k tomu, aby odkryl jejich vnitřní bohatství.“* Jejich zastoupení ve společnosti je jen velmi malé a odpovídá pouze 1-3 %. INFJ je možné znát řadu let, ale i přesto mohou z ničeho nic překvapit nějakým svým nečekaným povahovým rysem či chováním. INFJ si berou mnoho věcí velmi osobně, čímž se stávají zranitelnější než kdokoliv jiný, což ve výsledku často vede právě k jejich uzavřenosti.

INFJ berou své studium a následně i práci velmi odpovědně. Jsou velice výkonní, ale někdy je brzdí jejich sklon k přílišnému perfekcionismu. Další jejich častou brzdou je neustálý strach o výsledek, i když k tomu není nejmenší důvod. Obě tyto brzdy je nadmíru vysilují, berou jim neúměrně mnoho času i energie a přinášejí zbytečný stres. INFJ nemají potřebu stát v popředí, ale v pozadí dokážou uplatnit svůj vliv na druhé, protože si jsou dobře vědomi toho, jaký vliv mají na lidi kolem sebe. Hlavní předností INFJ je neuvěřitelná obrazotvornost a představivost. Z hlediska mezilidských vztahů pak uplatňují především svou schopnost empatie a vcítění se do pocitů druhých. Díky těmto schopnostem jsou z nich velmi dobří umělci či individuální terapeuti. Nevadí jim ani častý styk s jinými lidmi, ale preferují spíše menší počet lidí, ideálně dvojici, protože dav jim nesvědčí. V práci i ve společnosti jsou opatrní na to, aby se někoho omylem nějak nedotkli, s čímž souvisí i to, že nejsou příliš rádi poslem špatných zpráv. INFJ si velmi váží harmonie a soudržnosti. Z tohoto důvodu jsou v rámci komunikace zaměřeni spíše na to, aby jiné nenásilně přiměli k přijetí svých názorů, záměrů i cílů. Díky jejich vytříbenému vnímání druhých, schopnosti strhnout ostatní na svou stranu a touze dosáhnout cíle jsou skvělými vedoucími a inspirací pro ostatní (Čakrt, 1996).

2.4.4 INTJ

Jde o nejsebevědomější typ ze všech, jehož zastoupení v celkové populaci je opět velmi nízké a odpovídá 2-4 %. Tento typ je zaměřený na budoucí možnosti, objektivní logiku, efektivitu, smysluplnost a účelnost. Rád buduje systémy a aplikuje teoretické modely do praxe. Jakmile se jednou rozhodne, pokládá věc za vyřízenou. INTJ si vše interpretuje vlastníma očima a v rámci svých vlastních úvah neustále hledá nové možnosti, jak něco zlepšit, zdokonalit či poopravit, čímž se z něho stává největší teoretik v rámci celé osobnostní typologie. INTJ je velmi nápaditý a rád pracuje se svou tvořivostí. Problémy a potíže v jeho práci ho motivují, protože je vnímá jako osobní výzvu. Jakmile se do něčeho pustí, potřebuje to dokončit. Ve svém cílevědomém jednání je však INTJ často tvrdohlavý, jelikož někdy až příliš věří vlastnímu pohledu na věc a opomíjí tak názory, i případná přání, druhých. Díky tomu pak lidé kolem INTJ mívají dojem, že jsou jen vzduchem a považují INTJ za odtažitého člověka bez emocí. Navíc INTJ klade na sebe i na druhé obrovské nároky a požadavky, takže bývá opravdu těžké se mu zavděčit.

Jedincům s typem INTJ vyhovují profese, kde mohou reálně zhmotňovat teoretické modely. Bývají úspěšní v budování datových i personálních systémů, jsou výbornými odborníky v oblasti výzkumu a vývoje a daří se jim i na pozicích výkonných ředitelů (Keirsey & Bates, 2006).

2.4.5 ISTP

Tento typ osobnosti vychází z impulzivní povahy dionýsovského temperamentu SP, což znamená, že je pro něj nejdůležitější akce samotná. Jedinci typu ISTP žijí v přítomnosti, jsou spontánní a flexibilní. ISTP jsou velmi přitahování nejrůznějšími nástroji a přístroji, které si potřebují hned vyzkoušet a pořádně prozkoumat. Při takovéto příležitosti dokážou udržet nebývalou pozornost a smysl pro detaily, ale pouze za předpokladu, že nejde o plánovanou akci. Právě plánování, podobně jako učení či vzdělávání, je něco, čím ISTP opovrhuje, protože prostě nechápe, proč by se měl na něco připravovat. ISTP nejraději komunikuje prostřednictvím svých činů, protože ústní komunikaci i samotnou přítomnost jiných lidí považuje za zbytečnou. ISFP mají v populaci asi 4-6 % zastoupení.

Schopnosti a kompetence ISTP předurčují tento typ k úspěchu v mnoha technických oborech, což platí i pro ženy. Vedle toho pak ISTP tak nějak přirozeně přitahují zbraně, díky čemuž je možné se s nimi setkat u policistů, vojáků či vyšetřovatelů, což jsou

zároveň profese zaměřené na akci. ISTP jsou také skvělými vůdci, nebo alespoň jejich pravou rukou, protože mají velmi vytříbený smysl pro realitu a správné načasování, díky kterému dokážou využít té nejvhodnější příležitosti a velmi přesně udeřit s tím, co mají právě k dispozici (Keirsey & Bates, 2006; Kroeger, Thuesen & Rutledge, 2006).

2.4.6 ISFP

Jedná se o introvertní typ s převahou cítění, který je však díky svému smyslovému vnímání daleko realističtější a zaměřený tedy spíše na konkrétní skutečnost, díky čemuž dokáže rozpoznat, co daná situace vyžaduje, a následně zareagovat tím nejvhodnějším způsobem. ISFP má daleko více než jiné typy SP v oblibě umění, a i když zastoupení tohoto typu je v populaci 5-9 %, patří do této skupiny mnoho známých skladatelů, malířů či jiných umělců (např. Beethoven, Smetana či Vincent van Gogh). Tento typ se objevuje také u individuálních sportů, jako je atletika, cyklistika, lyžování apod. Sportovci i umělci tohoto typu však po skončení svého vystoupení rychle prchají do ústranní a svého soukromí.

Jako ostatní SP se ISFP na nic nepřipravují ani neplánují, prostě věci dělají. To, čemu ostatní říkají zkouška nebo trénink, oni jedou prostě naplno, protože už to berou jako vlastní činnost, která je součástí jejich představení. ISFP se řídí vlastními vzruchy a vnitřními podněty, kterým se snaží dát prostor a volný průchod. Tím, co právě dělají, jsou zcela pohlceni a nemyslí přitom na důsledky, únavu, bolest ani možné nebezpečí. ISFP přitahuje vše, co je přírodní, přirozené a prosté. Rádi bývají sami v přírodě, dokážou si dobře rozumět se zvířaty a vnímat i nepostřehnutelné signály, díky čemuž se skvěle uplatňují ve veterinární medicíně nebo v roli ošetřovatele zvířat (Čakrt, 2004).

2.4.7 INFP

Jde o introvertní typ se smyslovou preferencí vnímající svět svým subjektivním pohledem, který je v populaci zastoupen zhruba 4-5 %. INFP se jakkoli snaží pomáhat druhým. Vznešená služba světu, především pak lidstvu, je smyslem života. INFP většinou působí velmi vlídně a příjemně, jsou tolerantní a preferují klid a harmonii před vyvoláváním konfliktů. Mají však svá životní pravidla, na kterých lpí a v jejichž dodržování jsou velmi agresivní. *„Tento přístup lze znázornit na příkladu matky, která nesouhlasí s tím, jak se chovají ve škole k jejímu dítěti. V podstatě tichá INFP matka nenechá kámen na kameni,*

dokud se nedomůže spravedlnosti a zadostiučinění nejen pro své dítě, ale i ostatních dětí, kterým určité změny mohou také prospět" (Kroeger & Thuesenová, 2004, s. 148).

Stejně jako jiné typy NF se také INFP snaží o nalezení své vlastní podstaty prostřednictvím vlastního sebepoznání. INFP se snaží neustále zlepšovat, učit se a také, pokud možno, vyhovět druhým, nicméně sami sobě jsou největším kritikem, když si téměř vždy vyčítají, že mohli něco udělat lépe, a to i přes pochvalu svého okolí. Profesně vyhledávají jedinci typu INFP povolání, kde mohou pomáhat lidem. Může jít například o psychologii, praktické lékařství, učitelství či teologii (Kroeger & Thuesenová, 2004; Čakrt, 2004).

2.4.8 INTP

INTP je typem s introvertním myšlením, které je doprovázeno intuitivním vnímáním. INTP má ze všech typů nejpreciznější vyjadřování a myšlení. Tento typ je neustále ve střehu a má až neuvěřitelnou schopnost všimnout si jakéhokoliv nesouladu či nelogičnosti v něčí mluvě či v jiném výroku. INTP v rámci svého logického myšlení neustále srovnává a hodnotí dostupné informace, přičemž ty nepodstatné nekompromisně oddělí, aby na podstatu věci mohl uplatnit svou neuvěřitelnou schopnost soustředění. Jedná se o logiky, matematiky, fyziky, vědce i filozofy, kteří své myšlenky spíše jen uspořádávají do smysluplných celků, než aby je aplikovali do praxe. INTP nejraději pracují v klidu, o samotě a bez jakéhokoliv vyrušování. Tento typ je jedním z těch vzácnějších typů, jelikož je v populaci zastoupen zhruba 3-5 %.

Vedle vědeckých profesí uvedených výše se s INTP můžeme setkat i na pozicích pedagogů na vyšších vzdělávacích stupních, kde ale vzhledem k jejich introverzi a povaze nebývají nejoblíbenějšími. V pracovním prostředí bývají velmi loajální vůči své firmě i pracovnímu týmu, který však musí tolerovat jejich občasnou zasněnost i duchovní nepřítomnost (Čakrt, 1996).

2.4.9 ESTP

Jedná se o typ, který je v populaci zastoupen 4-5 %. Přítomnost ESTP zaručuje, že nebude nuda. ESTP je vřelým, přátelským a zábavným typem, který se umí pohybovat mezi lidmi a který i z nudné rutiny dokáže udělat zajímavou věc. Vedle toho je ESTP neobyčejně vnímavý vůči různým neverbálním znakům i jiným vodítkům v chování

druhých, díky čemuž je dokáže pohotově prokouknout. Tohoto daru pak dokáže využít při prodeji svého „zboží“, ať už jde o cokoliv. *„Vždy jedním okem sleduje, jak se chová divák, aby se mu mohl přizpůsobit a vyšel mu vstříc“* (Keirsey & Bates, 2006, s. 160).

Vedle svého vytříbeného pozorovacího smyslu jsou jedinci typu ESTP také vynikající hybnou silou začínajících projektů či potřebných zásahů v případě problémů. Dokončování či dopracovávání podrobností však raději přenechají někomu jinému, protože nemají v oblibě trvalé a dlouhodobé závazky. ESTP je skvělým bavičem, diplomatem, usmiřovatelem či vyjednavačem. Jelikož má rád vzrušení, riziko a akci, může být také vojákem, dobrodruhem, sportovcem či profesionálním hazardním hráčem (Keirsey & Bates, 2006).

2.4.10 ESFP

Pro lidi tohoto osobnostního typu je charakteristické vřelé a velkorysé chování. Jedná se o velmi oblíbený a vyhledávaný typ, který je v populaci zastoupen 4-9 %. Lidé typu ESFP jsou přátelští, otevření a dokážou v druhých probudit to dobré. ESFP neustále vyhledávají společnost, protože nesnáší samotu a izolaci. Mají obrovskou chuť do života, kterou dokážou přenášet i na druhé. ESFP se vyhýbají obtížným situacím, jak jen to jde, a své případné problémy či starosti si nosí uvnitř sebe a nedávají je navenek znát.

Největší slabinou tohoto typu je jakákoliv analýza dat či událostí a většinou také nedostatečně vyvinutá schopnost pozitivně a konstruktivně kritizovat. Nic moc jim neříká ani pojem dochvilnost. ESFP milují společenské události a aktivní zaměstnání, kde se často jedná s lidmi. Dobré uplatnění tedy nacházejí především v rámci obchodu, ať už se jedná o propagaci, organizaci či samotný prodej. Setkáme se s nimi však i u pedagogů na nižších stupních, zdravotních sester nebo v sociální práci (Čakrt, 1996).

2.4.11 ENFP

ENFP je typem, který je složen z preference extroverze, intuice, cítění a vnímají, což mu dohromady dává schopnost jednat s různými lidmi, a přitom řešit složité situace. ENFP vyžaduje od ostatních reakci na své počínání, jelikož je pro něj extrémně důležité zanechat dobrý dojem. Toto vnitřní nastavení ENFP však často vede k tomu, že se snaží až moc a zbytečně tak vynakládá příliš mnoho energie na to, aby byl dokonalý a vyhověl všem. V populaci zaujímá tento typ 6-8 %.

Úspěch ENFP tkví především v jejich schopnosti vidět v lidech příležitost společně s odhadem jejich reakce. Své přesné odhady člověka spojené s jejich intuicí následně otevřeně projevují. Stává se však, že tím, jak poměrně snadno dokážou vidět svět očima druhého člověka, sami ztrácí svou vlastní identitu, což může vést k otázkám typu „kdo jsem vlastně já?“. Z hlediska profesního potřebuje ENFP práci, která mu zajistí nadšení, zábavu, ale také rozvoj vlastní osobnosti. ENFP věří, že mohou dělat cokoliv, ale nejvíce jim vyhovuje práce, kde mohou pomáhat lidem – např. lékaři, psychologové, učitelé či kněží (Kroeger & Thuesenová, 2004; Čakrt, 2009).

2.4.12 ENTP

Jedná se o extravertně orientovaného jedince s preferencí intuice, který ve své mysli dobře pracuje jak s lidskými, tak s technickými vztahy. Vedle své vynalézavosti je také skvělým analytikem, je trpělivý, rád řeší náročné situace a zajímá se téměř o všechno. ENTP se vždy snaží dělat věci jinak. Rád uplatňuje svůj smysl pro lepší řešení a je tak otevřen novým projektům, aktivitám a postupům. ENTP tak moc spoléhá na svou vynalézavost a důvtip, že se dostatečně nevěnuje přípravě ani tam, kde by to bylo na místě. Pokud selže, bude se snažit místo potřebné přípravy podobným okolnostem raději vyhnout. Jedinců typu ENTP je ve společnosti 2-5 %.

ENTP nesvědčí profese zahrnující stereotyp a denní rutinu. Jsou však velkým přínosem při práci na nových inovativních projektech včetně jejich zavádění do praxe. Bývají také velmi dobrými učiteli, kteří se svým inovativním přístupem snaží, aby se jejich žáci či studenti nenudili a výuka je bavila (Keirsey & Bates, 2006).

2.4.13 ESTJ

Pro typ ESTJ je charakteristický úzký kontakt s realitou. Každý jedinec tohoto typu má velmi dobře zmapované své domácí i pracovní okolí. Pokud se má v něčem angažovat, provede před svým rozhodnutím nejprve důkladný hloubkový průzkum. Pro své jednání potřebuje rozumné důvody a přesné postupy, přičemž se řídí pravidlem „dvakrát měř, jednou řež“. ESTJ jsou společenským typem, který hýří vtipem a který se velmi rád podělí o své názory s ostatními. Upřednostňují spořádané, dobře organizované a předvídatelné prostředí a mají rádi, když jdou věci podle předem stanoveného rozvrhu. Lidí s preferencemi ESTJ je v populaci 8-12 %.

ESTJ jsou výbornými organizátory a z hlediska administrativního i manažery. Jsou velmi dobří v sestavování nejrůznějších procesů či procedur a umí dávat dohromady detailní instrukce a návody. Dělá jim dobře, když se věci dělají správně. Jejich myšlení je hierarchické, což znamená, že si dokážou určit své priority a jimi se pak řídit. ESTJ jsou loajálními, spolehlivými a obětavými partnery, zaměstnanci i dobrovolníky. Mají smysl pro povinnost i odpovědnost a v jejich životě má vše své místo (Čakrt, 2004).

2.4.14 ESFJ

ESFJ je nejvíce společenský typ v rámci celé typologie, který si energii dobíjí prostřednictvím kontaktu s druhými lidmi. ESFJ je velkým zastáncem tradiční rodiny, školní výuky, náboženských tradic, zájmových klubů či jiných tradičních institucí, ve kterých se snaží udržovat naprostou harmonii a soulad. Je dobrým hostitelem a při společenských akcích se snaží o spokojenost všech zúčastněných. ESFJ potřebuje, aby ho druzí potřebovali, vážili si ho a měli ho rádi. Takovýchto lidí je v populaci 9-13 %.

ESFJ respektují pravidla a totéž vyžadují i od lidí kolem nich. Ke svému zaměstnavateli jsou loajální, otevřeně hovoří se svými kolegy a své úkoly a povinnosti plní řádně a včas. Díky svému zaměření na lidi a osobnímu přístupu nalézají ESFJ uplatnění především v oblasti sociální i v oblasti obchodu. Jsou to právě většinou prodejci typu ESFJ, kteří dosahují těch nejlepších výsledků (Keirsey & Bates, 2006).

2.4.15 ENFJ

Typ ENFJ je společensky orientovaným typem, který vnímá svět prostřednictvím svého cítění za pomoci dovnitř obrácené intuice. Tyto osobní charakteristiky se projevují nevšední schopností empatie, vcítění se do druhých a v přirozené ochotě brát na sebe břímě druhých. Díky posuzovací preferenci (J) si ENFJ organizují svůj život do jednotlivých denních, týdenních i jiných programů s dostatečným výhledem do budoucnosti. Typ ENFJ je v populaci zastoupen z 2-5 %.

ENFJ jsou přirozenými vůdci, jelikož disponují charismatem, kterému se ostatní snadno podřizují. Je to dáno pravděpodobně tím, že jejich hlavní prioritou jsou lidé. Jejich zájem, péče a ochota pomoci způsobují, že se na ně ostatní rádi obrací s žádostí o podporu či radu. Jsou tolerantní a lze jim opravdu důvěřovat. ENFJ mají velmi dobré komunikační

schopnosti a jsou skvělými motivátory, inspirátory a fanatiky týmové práce. Velkou předností ENFJ na vedoucích pozicích je, že dokážou na druhých objevovat a následně i rozvíjet to nejlepší, co v nich je (Čakrt, 1996).

2.4.16 ENTJ

Charakteristickými znaky tohoto typu jsou přímočarost, srdečnost a konfliktnost, díky čemuž disponují nezvyklým talentem k vůdcovství, který podporuje jejich přirozená touha po moci. ENTJ vnímají život jako šachovnici, vše je nutné pochopit, změnit, překonat nebo vylepšit. Jedná se o netrpělivé osobnosti, které mají neustálé nutkání něco někomu dokazovat. Případný neúspěch vede často ke stresu, depresím a pocitu neschopnosti. ENTJ jsou velmi kritičtí jak k sobě, tak vůči druhým. V tomto ohledu jsou nemilosrdní. Hovoří jasně a srozumitelně.

Velmi rozvinuté řídící a plánovací schopnosti zaručují ENTJ většinou rychlý kariérní růst, i když přitom většinou ztratí několik svých přátel. Jedná se o typického kariéristu, pro kterého je postup v práci vším. Takovýchto přirozených vůdců se v populaci vyskytuje okolo 2-5 % (Kroeger & Thuesenová, 2004; Čakrt, 2009).

2.5 Životní styl

Životní styl neboli sloh či způsob života je jedním z klíčových faktorů výkonnosti každého pracovníka. Jde vlastně o typické zvláštnosti jeho každodenního života. Baštecká a Goldmann (2001, s. 286) shrnují životní styl jako *„jedinečný způsob, jakým si daná osoba v dané společnosti buduje podobu a náplň svého času a svých vztahů.“* Životní styl každého jedince je provázán se stupnicí jeho vlastních hodnot a se způsobem, kterým se snaží těchto hodnot dosahovat. Obecným měřítkem životního stylu se však stalo zdraví, které je spojováno se správnou výživou, dostatečným pohybem, dobrým spánkem, regenerací a relaxací.

2.5.1 Výživa

Pro jakýkoliv výkon je zapotřebí určité množství energie. Tuto energii je však potřeba někde získat a člověk ji získává skrze svou výživu prostřednictvím potravin, které konzumuje. Získání energie však není jediným účelem konzumace potravin. Potraviny jsou

pro člověka vedle zdroje energie také zdrojem základních stavebních látek i dalších nezbytných látek důležitých pro samotné fungování lidského organismu, jako jsou například vitamíny a minerály. Ne všechny potraviny si jsou však rovny a ne všechny potraviny jsou zdraví prospěšné. *„To, co jíte, vaše zdraví buď vylepšuje, nebo poškozuje. Takové jsou možnosti.“* (Hartwig & Hartwig, 2014, s. 14) Správná výživa by tedy měla člověku zajistit především jeho zdraví a dostatek energie pro optimální výkon.

Z obecného hlediska by výživa každého člověka měla obsahovat tři základní složky potravy (sacharidy, tuky a bílkoviny), potřebné množství vitamínů, minerálů a dalších stopových prvků a dostatek vody. Sacharidy a tuky slouží primárně ke krytí energetické potřeby organismu, jsou tedy hlavním energetickým zdrojem. Bílkoviny jsou pak obecně považovány spíše za stavební látky lidského organismu s tím, že za určitých podmínek mohou být také využity jako energetický zdroj, avšak efektivita přeměny bílkovin na energii je daleko nižší. Vitamíny, minerální látky a další stopové prvky pak zajišťují především správné fungování organismu jako celku, kdy se účastní nejrůznějších chemických reakcí uvnitř lidského těla (Kastnerová, 2014).

Výživa každého jednotlivce by měla vždy respektovat jeho individualitu, a to především v závislosti na pohlaví, věku, fyzické aktivitě, genetických dispozicích či aktuálním zdravotním stavu. Je zřejmé, že výživa těžce pracujícího manuálního dělníka na stavbě bude mít zcela jiné parametry a požadavky než výživa úředníka sedícího celý den v kanceláři. Souvislostí si lze však všimnout také ve vztahu k problematice osobnostních typů, která je součástí předchozích kapitol, kde impulzivní typ člověka bude mít pravděpodobně vyšší energetické nároky než jedinec klidnější povahy. Tyto individuální požadavky pak určují celkovou energetickou potřebu organismu, optimální poměr základních složek potravy ve výživě, potřebnou denní dávku vitamínů, minerálů i stopových prvků, stejně jako optimální frekvenci příjmu potravy či úroveň pitného režimu. Základním faktorem pro všechny však zůstává důležitost kvality potravin (Fořt, 2004).

Základem každého zdravého jídelníčku by tedy měly být potraviny v přirozené formě a jídla z nich připravovaná. Naopak je vhodné co nejvíce omezit množství vysoce průmyslově zpracovaných potravin založených především na cukrech a tepelně znehodnocených olejích, které ve větší míře poškozují lidské zdraví. V rámci optimalizace zdraví je však vedle samotného zdroje živin potřeba také řešit kvalitu těchto zdrojů, u které hraje významnou roli vedle způsobu zpracování také původ. V tomto směru je vhodné preferovat potraviny domácí, lokální či z ekologické produkce bez genetické modifikace

(GMO), které byly vyprodukovány v co nejpřirozenějších podmínkách s minimalizací potřeby jakýchkoliv chemických prostředků. Takovéto potraviny pak mají daleko vyšší výživovou hodnotu, tělo s nimi umí lépe pracovat a využívat je, přičemž je zde omezeno riziko výskytu nežádoucích chemických zbytků (např. zbytků pesticidů), jejichž hojná konzumace může negativně ovlivňovat chování, fungování i celkové zdraví lidského organismu (Slimáková, 2018).

2.5.2 Pohyb

Jak uvádí Kukačka (2009), pohyb je základním projevem života, jehož druh a množství jsou rozhodujícím determinantem působícím na lidské zdraví, náladu i duševní výkon. Díky pohybu se rozvíjí a funguje mnoho orgánových systémů a funkčních okruhů lidského těla. Důležitost pohybu je tedy nesporná. Problémem však je, že v dnešní uspěchané a pohodlné době nemá mnoho lidí dostatečné množství tohoto významného životního faktoru. Výsledkem nedostatku pohybu mohou být mimo jiné ztráta tělesné i duševní kondice, selhávání oběhové regulace, přibývání na váze, zažívací potíže, potíže dýchací, snížená odolnost imunitního systému, snížení pevnosti kostí, kloubů a pojivé tkáně, snížení mobility celého pohybového aparátu a další.

Pohyb může nabývat mnoho podob, které mohou mít charakter sportovní, ale i pracovní aktivity. Pracovní aktivita souvisí především s výběrem povolání, sportovní aktivita se pak ve většině případů týká spíše volného času. V každém případě je důležité být aktivní na určité úrovni po celý život. Hlavním cílem z hlediska pohybu je pravidelnost a vytrvalost. Nejde tedy o to se občas zpotit prostřednictvím jednorázové aktivity, ale o to udržet si trvalý aktivní přístup na základě vědomého rozhodnutí, které bude dodrženo. V ideálním případě se pohyb stane návykem, který má mimo jiné příznivé účinky na vytváření nových drah v mozku (Chopra & Tanzi, 2016).

2.5.3 Spánek

Jednou z nejdůležitějších pravidelných činností člověka je spánek. Během spánku lidské se tělo regeneruje, opravuje a věnuje se úkolům, které během denního shonu nestíhá – například tvorba a produkce důležitých hormonů. I přes důležitost spánku jsou problémy se spánkem poměrně častým jevem. Schopnost spát je přitom znakem životní harmonie a základní ingrediencí dobrého zdraví (Slimáková, 2018; Kabat-Zinn, 2016).

Světová zdravotnická organizace i americká Národní nadace pro dobrý spánek stanovují pro dospělého člověka vhodnou dobu spánku v průměru na osm hodin za noc, přičemž děti a dospívající potřebují většinou ještě o něco více. Při nedostatečném spánku trvajícím méně než šest nebo sedm hodin dochází k oslabování imunitního systému, v důsledku čehož se výrazně zvyšuje riziko rakoviny i jiných autoimunitních nemocí, výrazně roste také riziko rozvinutí Alzheimerovy choroby, hrozí větší riziko ucpávání a kornatění cév, což může ve výsledku vést až k mozkové mrtvici či k srdečnímu selhání. A následky nedostatku spánku se mohou projevit také prostřednictvím nejběžnějších psychiatrických poruch, mezi které patří především deprese a úzkosti. Prvními známkami nedostatku spánku však bývá únava a také větší chuť na jídlo, jelikož nedostatek spánku způsobuje vyšší hladinu hormonu navozujícího pocit hladu a zároveň potlačuje produkci hormonu spouštěcího pocit nasycení, což vede většinou k přejídání a následnému přibírání na váze. Veškerá tato fakta vedou k závěru, že je spánek zásadním faktorem spjatým s životním stylem, který přímo působí na lidské zdraví a má významný vliv na výkonnost i na samotnou délku života. Okrádat se dobrovolně o spánek tedy není příliš moudré a případné problémy se spánkem je potřeba řešit (Walker, 2018).

Problémy se spánkem jsou jedním z nejběžnějších a nejranějších symptomů stresu. Tyto problémy se mohou projevovat buď nemožností usnout, kvůli neustále aktivní mysli, nebo probouzením se uprostřed noci a opětovné nemožnosti usnout, případě obojím. Je to způsobeno tím, že spánek patří mezi dynamické stavy, jako je například i uvolnění, do nichž je potřeba přejít přirozeně. V praxi to pak znamená, že čím víc se člověk snaží usnout, tím víc napětí a úzkosti si vytváří, což ho ve výsledku spíše budí. Spánek tedy na člověka přichází, pokud jsou k tomu vytvořeny příslušné podmínky (Kabat-Zinn, 2016).

2.5.4 Relaxace

V dnešním uspěchaném a hektickém světě nabývá pojem relaxace stále většího významu. *„Relaxace znamená hluboké uvolnění, jímž se odstraňuje zbytečné svalové a nervové napětí.“* (Kukačka, 2010, s. 98) Relaxace je součástí zdravého životního stylu, přičemž umění relaxovat je jedním ze základních kamenů zajištění tělesné i duševní rovnováhy. Relaxace je spojena s pocity vnitřního klidu, vyrovnanosti, harmonie a pohody. Nedostatečná relaxace je tak spolu s nekvalitním spánkem jednou z primárních příčin snížené tělesné i duševní kondice a výkonnosti (Paulík, 2017).

Relaxaci lze typologicky rozdělit na aktivní a pasivní. Aktivní relaxace zahrnuje cílené vyhledávání a provádění aktivit vedoucích k uvolnění, zatímco v rámci relaxace pasivní se člověk svou aktivitu snaží omezit na minimum a nechat na sebe působit spíše své okolí. Dále lze relaxaci rozdělit na tělesnou a duševní. Tělesná relaxace se týká lidského těla, duševní regenerace pak pracuje spíše skrze psychiku a lidskou mysl.

Aktivní tělesná relaxace je založena na přirozené schopnosti aktivního pohybu neutralizovat stres. Mezi pohybové aktivity, které se zaměřují na oblast relaxace přímo, patří například jóga nebo tai-chi. Vedle těchto speciálních metod lze za jistý druh relaxace označit také téměř všechny sporty provozované na rekreační úrovni a jen tak pro radost. Z hlediska duševního patří do aktivní relaxace různá dechová cvičení, meditace, imaginace či metoda progresivní relaxace a autogenní trénink. Důležitým znakem každé aktivní relaxace je maximální pozornost a zaujetí, které jsou příslušné aktivitě věnovány, díky čemuž je pak člověk schopen oprostit se od svých každodenních problémů a starostí a vyčistit tak svou mysl a snížit přebytečné napětí.

Pro metody pasivní tělesné relaxace je typická absence aktivního tělesného pohybu. Mezi nejběžnější metody pasivní tělesné relaxace patří masáž, koupel, sauna, parní lázeň, ale také akupunktura, reflexologie, akupresura nebo aromaterapie. Svůj vliv z hlediska pasivní psychické relaxace mohou mít přírodní, kulturní či společenské podněty. Může se tedy jednat například o procházku lesem, účast na přátelské či společenské akci, návštěvu kina nebo poslech hudby (Kukačka, 2010).

2.6 Duševní hygiena

Dříve než přistoupíme k jednotlivým specifikám duševní hygieny, je důležité vysvětlit duševní hygienu jako pojem samotný. Obecnou definici duševní hygieny uvádí například Míček (1984, s. 9): *„Duševní hygienou rozumíme systém vědecky propracovaných pravidel a rad sloužících k udržení, prohloubení nebo znovuzískání duševního zdraví, duševní rovnováhy.“*

Primárním důvodem řešení duševní hygieny je v rámci této diplomové práce její značný vliv na kvalitu pracovního výkonu. Duševní rovnováha však přináší své výhody i do jiných životních sfér. Její význam lze podle Míčka (1984) také spatřovat v prevenci somatických a psychických nemocí, ve zlepšení sociálních vztahů i v celkové subjektivní spokojenosti.

Optimalizace duševního zdraví zahrnuje optimalizaci několika navzájem propojených oblastí. Základní oblast přitom zahrnují již zmiňované otázky vlastní životosprávy, které se týkají především správné výživy, dostatečného pohybu, kvalitního odpočinku a regenerace. Je potřeba si uvědomit, že duševní život každého člověka je zcela přirozeně spjat s jeho biologickou existencí. Další významnou oblast v rámci optimalizace duševního zdraví tvoří vhodný režim práce a odpočinku, příp. správný osobní a pracovní rytmus, nebo i pouhý prostor pro volný čas. Svou roli zde hraje také pozitivní myšlení a kladný pohled na svět. V neposlední řadě je potřeba zmínit i důležitost dobře fungujících sociálních vztahů. Pokud dojde k narušení některé z těchto klíčových oblastí lidského fungování, vyvolává to stres, který narušuje nejen duševní rovnováhu jako takovou, ale zpětně působí i na všechny ostatní oblasti lidského fungování, a dochází tak ke snižování celkové výkonnosti člověka (Bedrnová, 2009).

Oblast životosprávy již byla probrána v rámci kapitoly věnované životnímu stylu, zbylé oblasti jsou podrobněji rozebrány níže, přičemž součástí následujících podkapitol je také podkapitola zaměřená na samotný stres jako negativní faktor duševní hygieny.

2.6.1 Rovnováha osobního a pracovního života

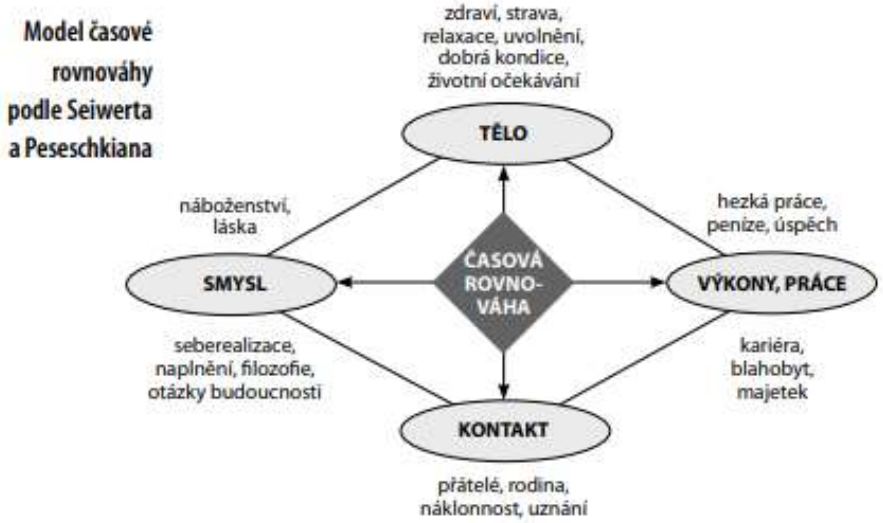
Správně nastavená rovnováha osobního a pracovního života je jedním z nejdůležitějších faktorů spokojenosti člověka. I přes důležitost této rovnováhy tráví většina lidí čím dál více času v práci, která jim zabírá čím dál větší část života. Dochází tak k určité nerovnováze, jejímž výsledkem bývá narůst stresového zatížení pracovníka, které se pak negativně promítá jak do života pracovního, tak do života osobního. Výsledkem této přepracovanosti a následného stresu bývá opět snížení pracovní výkonnosti i celkové spokojenosti člověka.

Rozhodující veličinou rovnováhy osobního a pracovního života je čas. Pokud budeme brát v úvahu čtyřiadvacetihodinový den, jde o čas, kterého máme k dispozici všichni stejně. Znamená to tedy, že záleží čistě na každém z nás, jak se tento časový fond rozhodneme využít. Nejde tedy o řízení času jako takového, ale spíše vědomé sebeřízení v čase. Tomuto však předchází určení priorit a vlastních cílů, kterých chceme dosáhnout, protože jak uvádí Seiwert a Tracy (2011, s. 19): *„V první řadě musíte přijít na to, proč věci vlastně děláte. Musíte si vědomě udělat jasno v tom, co vám osobně stojí zato, abyste to dělali.“*

Model časové rovnováhy

Jedná se o model, který slouží jako vhodná pomůcka pro určení a uvědomění si priorit. Model propojuje čtyři hlavní oblasti života, kterými jsou rodina, práce, zdraví a smysl života (viz obrázek 1).

Obrázek 1: Model časové rovnováhy



Zdroj: Seiwert & Tracy (2011, p. 32)

Základní myšlenkou modelu je poukázat na vzájemnou provázanost těchto jednotlivých oblastí. Toto propojení se může projevovat například tím, že pokud člověk investuje až příliš velké množství svého času a pozornosti do oblasti pracovní, začnou v důsledku toho nevyhnutelně trpět jeho ostatní životní oblasti – zdraví, vztahy i dobrý pocit ze života. Zhoršení těchto zbývajících životních oblastí však zpětně ovlivní i pracovní výkonnost, takže se pak poměrně často stává, že tento přílišný důraz na kariéru vede paradoxně i ke snížení samotného výkonu. Je tedy nanejvýš důležité, aby si každý člověk dokázal vyvážit svůj život dle svého uvážení a vlastních priorit směrem ke své spokojenosti, která ve výsledku povede i ke zvýšení jeho výkonnosti (Seiwert & Tracy, 2011).

Pokud si člověk dokáže správně nastavit své priority a jasně vymezit své cíle, může přejít k samotnému časovému plánování a rozvržení si vlastního času mezi aktivity, které chce vzhledem k těmto prioritám a cílům vykonávat. Tento proces plánování a řízení vlastního času se dnes označuje souhrnným pojmem *time management.* Tento pojem pak mnohem přesněji definuje Seiwert (2014, s. 85): *„Time management znamená vědomé plánování osobního časového kapitálu a pomáhá dosahovat cílů bez stresu a získat tak prostor pro volný čas a kreativitu.“*

2.6.2 Pozitivní myšlení

Pokud jde o duševní hygienu, je potřeba se zaměřit také na myšlenky a představy, které jsou přirozeně součástí každodenního fungování každého člověka. Obecně i experimentálně je známo, že jednotlivé myšlenky a představy mají tendenci se uskutečňovat, především jsou-li doprovázeny citovým prožíváním. V rámci osobní duševní hygieny je tedy důležité nepodceňovat sílu myšlenek a snažit se o pozitivní přístup mysli k okolnímu světu a událostem. Bedrnová a Pauknerová (2015, s. 37) uvádějí: *„Vědomá kontrola myšlenek, představ a emocí a jejich pozitivní usměrňování lidem pomáhají snadněji zvládat nároky práce i života, udržovat potřebnou výkonnost i duševní rovnováhu.“* Dále dodávají, že v případě nekontrolovaného myšlení se naopak často vynořují podněty, pocity a úvahy negativní povahy, které jsou spojeny s tendencí vnímat věci negativně, životní události především z hlediska jejich obtíží a u sebe i u druhých vidět spíše chyby a nedostatky než klady. Takového myšlení pak vyčerpává příliš mnoho psychické i fyzické energie a narušuje vytyčování a dosahování životních cílů, psychickou a sociální pohodu i tělesné zdraví.

2.6.3 Sociální vztahy a jejich fungování

Podle Bedrnové (2009) je prakticky každý člověk v průběhu svého života fakticky permanentně zařazen či začleněn v různých sociálních útvarech, stýká se s druhými lidmi prostřednictvím krátkodobých či dokonce jednorázových kontaktů a je aktivněji či pasivněji součástí širší škály dlouhodobých mezilidských vztahů. Je tedy zřejmé, že kvalita a zdraví těchto vztahů budou mít značný vliv na duševní zdraví jedince, který se daných vztahů účastní. Pokud se pak v tomto směru objeví nějaké problémy, vzniká úzkost, která má negativní dopad na duševní zdraví člověka a ochromuje jeho prožívání a jednání ve více směrech.

Pomineme-li biologické faktory, dá se říci, že člověk je produktem sociálních vztahů, které ho v průběhu života více či méně formují a současně mu zprostředkovávají způsobilost k vytváření vztahů nových. Vztah je vždy záležitostí obou partnerů, ať už se jedná o vztah spolupracovníků, či vztahy přátelské, partnerské, manželské nebo příbuzenské. Každý člověk má svůj specifický profil charakteristik, který určuje jeho vhodnost pro určitý typ vztahu. Vedle toho pak záleží i na tom, jak si jednotlivé osobnostní charakteristiky a vzorce jednání obou partnerů odpovídají. Správný výběr partnera je tedy

u vztahů, v nichž je vzájemná volba partnerů možná, zásadním faktorem vedoucím k následné spokojenosti, která podporuje duševní zdraví obou těchto partnerů v rámci jejich dobře fungujícího vztahu. Při výběru partnera je tedy třeba dobře volit kritéria, podle kterých se při rozhodování řídit. Tato kritéria se však budou lišit v závislosti na typu vztahu. Jiná kritéria budou použita pro vztah partnerský a jiná zas pro vztah přátelský či blízkých spolupracovníků. Častým problémem vztahů však bývá absence vzájemnosti výběru, kdy si spíše jen jedna strana vybírá druhou, a někdy ji tak do určitého vztahu dotlačuje i přes méně intenzivní nebo jen malý zájem strany druhé (Bedrnová, 2009).

2.6.4 Stres a jeho zvládání

Stres je fenoménem dnešní doby, který je dnes brán téměř jako samozřejmost a nedílná součást života. Ona je to však pravda, protože stres je skutečně přirozenou součástí života, jelikož nás určitým způsobem nutí k aktivitě a do určité míry nás také přirozeně chrání před nebezpečím. Problém však spočívá ve velkém množství škodlivého stresu, který má na lidský organismu v tomto nadměrném množství téměř devastující účinky.

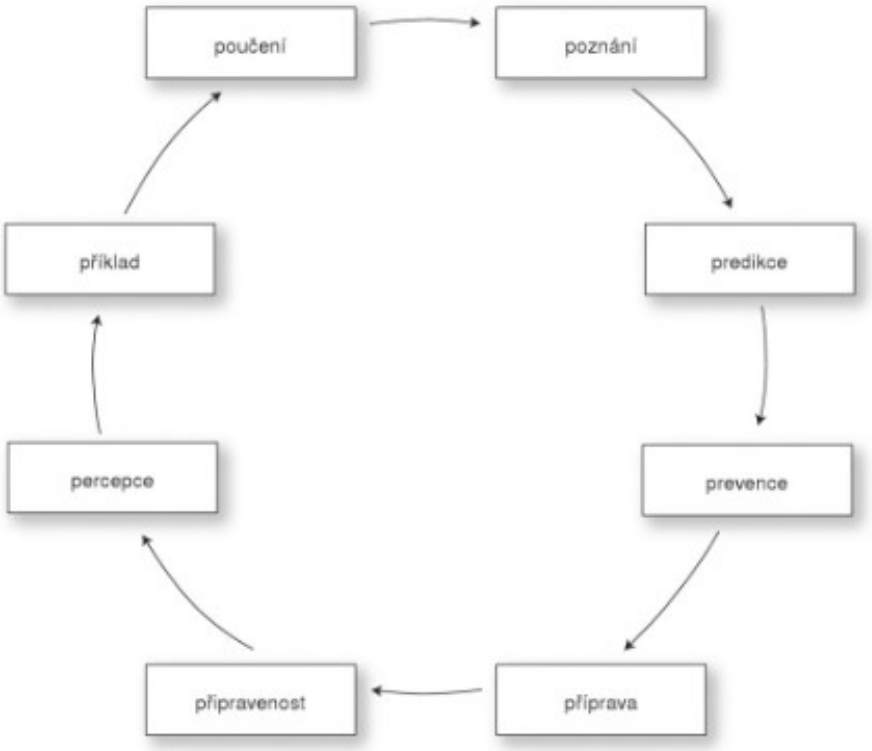
Plamínek (2008) definuje stres jako stav napětí, kterým organismus člověka reaguje na určité podněty označované jako stresory. Tyto stresory mohou mít buď pozitivní, nebo naopak negativní charakter. Podle toho pak můžeme stres rozdělit na pozitivní (nazývaný eustres) a negativní (označovaný jako distres). Eustres vyvolává v organismu příjemné pocity napětí a euforie spojené například s poznáváním, objevováním nového, radostí i sexualitou. Distres naopak vyvolává pocity nepříjemné, které bývají spojené s únavou, vyčerpáním. Zatímco při eustresu dochází k produkci sexuálních hormonů (např. testosteron) a hormonů štěstí, při distresu se v těle uvolňují látky, které mohou být přímo nebezpečné. Z tohoto důvodu je potřeba tento tělu škodlivý a výkonu neprospívající distres maximálně eliminovat.

O výsledné velikosti stresu působícího na lidský organismus rozhodují dvě veličiny – stresová zátěž a stresová odolnost. Zatímco stresová zátěž je silou působící na organismus, stresová odolnost značí schopnost daného organismu tuto stresovou zátěž snášet. Znamená to tedy, že čím větší je stresová zátěž, tím větší je i stres, a čím větší je odolnost vůči stresu, tím je výsledný stres menší.

Jedním z možných nástrojů pro zvládání distresu je tak zvaná metoda 8P, která je založena na systematickém uvažování a řízení stresu jako takového. Jde vlastně o cyklus,

který zahrnuje poznání, predikci, prevenci, přípravu, připravenost, percepci, příklad a poučení ve vztahu ke stresu (viz obrázek 2).

Obrázek 2: Cyklus zvládání stresu



Zdroj: Plamínek (2008, p. 141)

Cyklus zvládání distresu začíná poznáním stresových situací, které zahrnuje vlastní analýzu příčin, působení i důsledků stresu. Dalším krokem k úspěšnému zvládání stresu je predikce, tedy předpověď hrozící stresové situace. Na základě této predikce je pak možné včas zasáhnout a omezit tak působení samotné stresové situace, nebo jí dokonce předejít úplně, což je označováno jako prevence. Pokud však nelze stresové situace předejít úplně v rámci prevence, přichází na řadu příprava, jejíž úkolem je snížit riziko nezvládnutí distresu. Příprava na stresovou situaci zahrnuje její analýzu, plánování a také trénink. Výsledkem této přípravy by měla být připravenost na zvládnutí stresové situace. Dalším krokem a šestým P v rámci celého cyklu je tzv. percepce, což znamená vědomé rozhodování a vnímání v rámci již probíhající stresové situace v neprospěch negativního působení distresu na organismus. Tímto vědomým přístupem ke stresu a jeho zvládáním pak můžeme jít ostatním příkladem, což je označována sedmým P. Posledním bodem celého cyklu je pak poučení, v rámci kterého je možné zhodnotit jak stres samotný, tak i své chování. Tímto se kruh uzavírá, protože poučení vede k opět k prvnímu bodu poznání (Plamínek, 2008).

2.6.5 Shrnutí

Určitým shrnutím celé tematické části zaměřené na životní styl a duševní hygienu pracovníků může být poslední ze sedmi návyků skutečně efektivních lidí podle Coveyho (2016), a sice návyk „ostření pily“. Jedná se o to, aby byl člověk schopný udělat si čas na pravidelný, důsledný, rozumný a vyvážený rozvoj všech čtyř dimenzí lidské podstaty, mezi které patří dimenze fyzická, duchovní, mentální a společenská/citová. Fyzická dimenze zahrnuje především pravidelnou pohybovou aktivitu, kvalitní výživu, dostatek spánku a pravidelnou relaxaci. Duchovní dimenze spočívá v ujasňování si svých hodnot, uvědomění si své podstaty a zklidnění svého vnitřního světa. Mentální dimenze zahrnuje proces celoživotního učení a vzdělávání se. Společenská/citová dimenze jsou pak navzájem propojeny, protože se emoce projevují nejvíce (ale ne pouze) ve vztazích s druhými lidmi. Je potřeba tedy o dobré vztahy pečovat, budovat je a nebrat je jako samozřejmost, naopak si jich vážit.

3 METODICKÝ POSTUP

Předmětem této části diplomové práce je definice hlavního cíle práce, vymezení výzkumného souboru včetně jeho stručné charakteristiky a seznámení se způsobem sběru a zpracování dat.

3.1 Cíl diplomové práce

Cílem diplomové práce je specifikace problematiky osobnostních typů pracovníků v souvislosti s jejich životním stylem, včetně návrhů a změny současného stavu ve vybrané organizaci. To znamená na základě analýzy osobnostních typů, životního stylu a duševní hygieny optimalizovat výkonnost pracovníků vybrané organizace prostřednictvím návrhů na změny současného stavu, tedy prostřednictvím vlastního sebepoznání, poznání druhých, optimalizace životního stylu a duševní hygieny.

3.2 Charakteristika vybrané organizace

Cílovým souborem se pro účely analýzy stal Školní statek Dobešice, který je od roku 2005 součástí Střední zemědělské školy v Písku. Statek se nachází 2 km severozápadně od Písku, přičemž obhospodařuje pozemky v okolí města o celkové výměře cca 390 ha.

Podnik se zabývá rostlinnou a živočišnou výrobou. Rostlinná výroba je zaměřena především na zajištění krmného základu pro živočišnou výrobu. V zájmu však zůstává také pěstování dalších tržních plodin, jako jsou například brambory. Živočišná výroba, která je hlavní produkční a příjmovou oblastí celého podniku, je zaměřena na výrobu mléka a produkci hovězího masa. Především za účelem výuky jsou vedle skotu chovány také další druhy hospodářských zvířat, jedná se například o koně, prasata, ovce, kozy, králíky či slepice. Mezi další aktivity statku patří také chov včel a následný prodej medu.

Z pohledu lidských zdrojů pracuje na Školním statku aktuálně 18 kmenových zaměstnanců. Organizační struktura odpovídá počtu zaměstnanců a je velmi jednoduchá. V čele organizace stojí vedoucí celého statku. Rostlinnou výrobu zabezpečuje jediný agronom a živočišnou výrobu jediný zootechnik. Vedle sekretářky vedoucího, která má na statku také své místo, tvoří zbývající pracovní síly samotní pracovníci v provozu.

3.3 Způsob sběru a zpracování dat

K získání dat pro praktickou část diplomové práce bylo využito primárně anonymního dotazníkového šetření spadajícího do tzv. kvantitativních metod zkoumání. Tento primární způsob získávání dat byl pak v případě potřeby doplněn ještě o nestrukturované rozhovory, které vedly především k upřesnění některých nejasností nebo poskytnutí doplňujících či upřesňujících informací. Výzkumu se zúčastnilo všech 18 zaměstnanců sledované organizace, celková návratnost dotazníků byla 100 %.

Dotazníkové šetření probíhalo prostřednictvím dvojice anonymních dotazníků, které postupně vyplnil každý respondent. Prvním dotazníkem byl osobnostní dotazník podle Čakrta, který se sestával z 56 výroků, přičemž každý výrok zahrnoval vždy dvě možnosti, mezi které každý z respondentů rozděloval vždy 5 bodů dle jeho vlastních preferencí. Výsledkem tohoto dotazníku bylo určení jednoho z šestnácti osobnostních typů u každého pracovníka, který dotazník vyplnil.

Druhý dotazník se věnoval problematice životního stylu a duševní hygieny dotázaných pracovníků. Tento dotazník byl sestaven speciálně pro účely této diplomové práce na základě studia příslušné literatury věnující se tomuto tématu. Dotazník se sestával z 24 otázek, na které bylo možno odpovědět buď zakroužkováním jedné či více možných alternativ, nebo vyplněním konkrétního údaje v případě otázek 22, 23 a 24. Vedle tematických otázek týkajících se životního stylu a duševní hygieny obsahoval tento dotazník také otázky zaměřené na identifikaci respondentů (např. pohlaví, věk).

Získaná data z dotazníků byla prostřednictvím počítačového programu MS Excel zpracována do přehledných tabulek a grafů tak, aby bylo možné s těmito daty dále vhodně pracovat. Na základě následného analyzování, porovnávání, srovnávání a vyhodnocování dat pak bylo možné vyhodnotit aktuální situaci a navrhnout změny vedoucí ke zvyšování výkonnosti pracovníků organizace na základě vlastního sebepoznání, poznání a následného pochopení druhých, optimalizace životního stylu a dodržování základních pravidel duševní hygieny. Veškeré tyto závěry jsou uvedeny v závěru diplomové práce.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část práce vychází z dotazníkového šetření a je opět rozdělena do dvou tematických celků, které logicky navazují na část teoretickou a na dvojici použitých dotazníků. Nejprve je tedy vyhodnocen osobnostní dotazník, který je v druhé části následován vyhodnocením dotazníku životního stylu a duševní hygieny, kde jsou mimo jiné uvedeny veškeré návrhy a doporučení.

Věková struktura respondentů byla značně členitá a pohybovala se v rozmezí od 20 do 58 let, přičemž průměrný věk byl v době průzkumu 45 let. Z pohledu pohlaví pak převažovala mužská populace nad tou ženskou, a to v poměru 11 mužů a 7 žen.

4.1 Osobnostní typy ve vybrané organizaci

Osobnostní typologie lidí ve vybrané organizaci vychází z výsledků osobnostního dotazníku dle Čakrta, který je uveden v příloze č. 1. Součástí této kapitoly je vyhodnocení osobnostních typů pracovníků nejprve z hlediska jednotlivých preferencí, poté z komplexnějšího pohledu čtyř osobnostních temperamentů, a nakonec z detailního pohledu všech šestnácti osobnostních typů. Na konci kapitoly je uvedeno také krátké shrnutí celkových výsledků týkající se osobnostní typologie ve sledované organizaci.

4.1.1 Vyhodnocení preferenčních párů

Jak již bylo uvedeno v teoretické části práce, existují čtyři dimenze lidské osobnosti. Součástí této podkapitoly je právě vyhodnocení těchto čtyř dimenzí z pohledu jednotlivých preferenčních párů, které jsou součástí těchto dimenzí.

Extraverze versus introverze

První dimenzí lidské osobnosti, kterou lze na základě získaných dat zhodnotit, je dimenze vyjadřující vlastní orientaci jedince na vnější (extraverze), nebo vnitřní (introverze) svět. Z tohoto pohledu je pak možno výzkumný soubor rozdělit přesně na dvě poloviny, přičemž první polovina respondentů (9 osob) je spíše extravertní povahy, druhá (také 9 osob) je spíše povahy introvertní.

Tabulka 2: Výsledky – extraverze versus introverze

Preference	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Extraverze (E)	9	50,0
Introverze (I)	9	50,0
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Smyslové versus intuitivní vnímání

Dále je možné výzkumný soubor hodnotit z pohledu preferovaného způsobu přijímání informací. Zatímco lidé s preferencí smyslového vnímání vnímají svět prostřednictvím smyslů (zrak, čich, chuť, sluch, hmat) a jsou tedy zaměřeni na zachycování konkrétních fyzických stimulů, lidé s preferencí intuice reagují spíše na své vnitřní obrazy, představy a symboly, přičemž spoléhají více na vlastní odhady, dojmy a pocity. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že většina zaměstnanců ve sledované organizaci (15 z celkových 18 osob, tj. 83,3 %) spoléhá především na své smysly a preferuje tak smyslové vnímání nad tím intuitivním, které v rámci organizace preferují pouze 3 jedinci (16,7 %).

Tabulka 3: Výsledky – smyslové versus intuitivní vnímání

Preference	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Smyslové vnímání (S)	15	83,3
Intuitivní vnímání (N)	3	16,7
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Myšlení versus cítění

Podle třetí dimenze, která rozděluje lidi na ty, kteří při zpracování, organizaci a vyhodnocování získaných informací preferují myšlení (T) založené na logice a racionalitě, a na ty, kteří dosažené informace zpracovávají, organizují a vyhodnocují skrze své pocity a preferují tak cítění (F), jsou výsledky a celkové hodnocení této dimenze opět jednoznačné ve prospěch jedné z možností, a sice preference cítění. Cítění, na které připadá 13 dotázaných z celkových 18 (tj. 72,2 %), je jednoznačné pro popis celé sledované organizace, protože pouze 5 zbývajících osob v organizaci (27,8 %) preferuje myšlení právě před obecně upřednostňovaným cítěním.

Tabulka 4: Výsledky – myšlení versus cítění

Preference	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Myšlení (T)	5	27,8
Cítění (F)	13	72,2
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Usuzování versus vnímání

Posledním hlediskem, podle kterého můžeme hodnotit výzkumný soubor z pohledu preferenčních párů, je způsob, jímž si člověk přirozeně snaží uspořádávat svůj život a svět kolem sebe. Výsledky jsou, stejně jako u předchozích dvou dimenzí, více než jednoznačné. Usuzování (J), pro které je typická snaha si svůj život i životy jiných neustále organizovat, preferuje 16 zaměstnanců (88,9 %), zatímco vnímání, které se vyznačuje spontánností, se podle výsledků z vyplněných dotazníků ve sledované organizaci vyskytuje pouze dvakrát (tj. 11,1 %).

Tabulka 5: Výsledky – usuzování versus vnímání

Preference	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Usuzování (J)	16	88,9
Vnímání (P)	2	11,1
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

4.1.2 Čtyři osobnostní temperamenty

Výše uvedené vyhodnocení preferenčních párů lze dále využít ke komplexnější analýze sledované organizace v návaznosti na čtyři osobnostní temperamenty v metaforickém pojetí čtyř řeckých bohů.

Jednotlivé temperamenty se skládají vždy ze dvou různých preferencí, které ve výsledku určují hlavní přednosti, nedostatky, charakter i vlastnosti každého z temperamentů. Spojením preference smyslů (S) a preference vnímání (P) vzniká dionýsovský temperament. Temperament epimetheovský je naopak výsledkem kombinace smyslů (S) a usuzování (J), které je protikladem vnímání (P) předcházejícího temperamentu. Další temperament nese jméno boha Promethea a je výsledkem sloučení intuice (N) s preferencí

myšlení (T). Poslední temperament, nazývaný apollonský, slučuje intuitivní vnímání (N) a cítění (F).

Na základě výše uvedených výsledků jednotlivých preferenčních párů a znalosti jejich kombinací pro jednotlivé temperamenty je možné zhodnotit vybranou organizaci právě z pohledu zastoupení jednotlivých temperamentů a získat tak obecnější přehled nad osobnostní charakteristikou, která může vést k lepšímu pochopení vztahů, motivace i pracovního nasazení zaměstnanců.

Tabulka 6: Výsledky – temperamenty

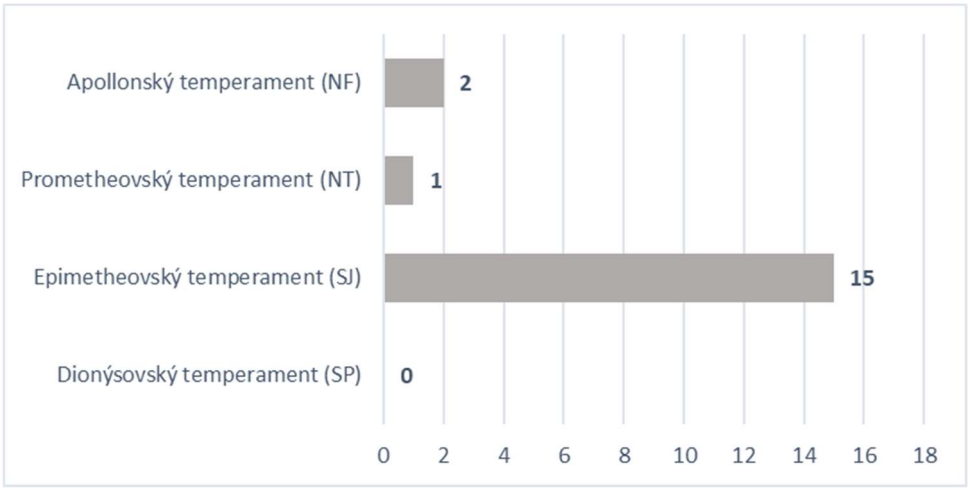
Temperamenty	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Dionýsovský temperament (SP)	0	0,0
Epimetheovský temperament (SJ)	15	83,3
Prometheovský temperament (NT)	1	5,6
Apollonský temperament (NF)	2	11,1
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Z dostupných výsledů uvedených v tabulce 6 vyplývá jasná dominance epimetheovského temperamentu (SJ), který je zde zastoupen z 83,3 %, tj. 15 osob. Znamená to tedy, že v rámci sledované organizace mají největší zastoupení lidé, jejichž hlavní potřebou je někam patřit. Jedná se o temperament, který se dokáže postarat o druhé, je zastáncem pevných pravidel a chová vysokou míru poslušnosti. Pokud tento fakt vztáhneme na sledovanou organizaci, kterou je zemědělský podnik, ledacos to vypovídá, protože práce lidí je spjatá s péčí o živá zvířata nebo zemědělské plodiny, přičemž je potřeba dodržovat určitá pravidla a nařízení vedoucích pracovníků.

Vedle převažujícího epimetheovského temperamentu se v organizaci nacházejí také další temperamenty, avšak již v mnohem menší míře. Prometheovský temperament zastupuje pouze jeden člen organizace, apollonský temperament pak náleží dvěma pracovníkům. Temperament dionýsovský se v organizaci nevyskytuje vůbec (viz graf 1).

Graf 1: Výsledky – temperamenty



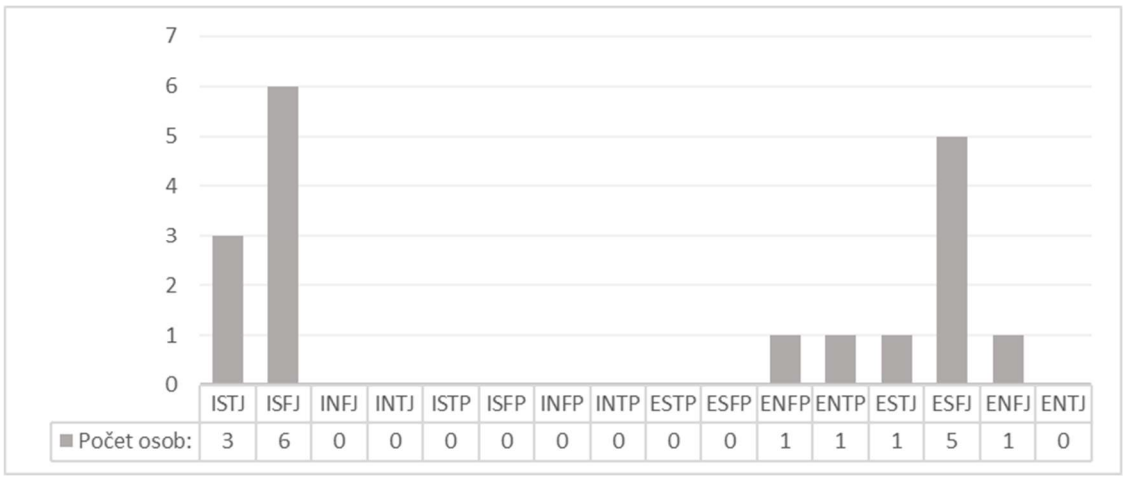
Zdroj: vlastní zpracování

4.1.3 Šestnáct osobnostních typů

Šestnáct osobnostních typů je nejpropracovanějším a zároveň nejpřesnějším použitým přístupem osobnostní typologie. Jedná se o přístup, který již daleko více pracuje na úrovni jedince jako samostatné jednotky, která je výsledkem kombinace jednotlivých preferencí v rámci všech čtyř dimenzí lidské osobnosti.

V rámci sledované organizace bylo na základě dotazníkového šetření zjištěno, že z celkových šestnácti definovaných osobnostních typů má své zastoupení v organizaci pouze sedm typů, přičemž se jedná o typy ISFJ, ESFJ, ISTJ, ESTJ, ENFJ, ENTP a ENFP. Množstevní zastoupení jednotlivých typů v rámci celé osobnostní typologie ve sledované organizaci je graficky zpracováno v grafu 2.

Graf 2: Výsledky – 16 osobnostních typů



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 2 je patrné, že ve sledované organizaci má největší zastoupení typ ISFJ, kterému přísluší rovná třetina pracovníků organizace (tj. 6 osob). Jedná se o typ, na který je možné se kdykoliv obrátit, protože odpovědnost, povinnost a služba ostatním je smyslem jeho života. Podobné vlastnosti nabízí také v pořadí druhý nejpočetnější osobnostní typ, který je vlastně extravertním protějškem ISFJ. Jde o typ ESFJ, který je v organizaci zastoupen z významných 27,8 %, což odpovídá počtu 5 osob. Poloviční zastoupení oproti nejvýznamnějšímu typu ISFJ má v organizaci typ ISTJ, pod který spadají 3 pracovníci. Jediný rozdíl mezi těmito dvěma osobnostními typy tkví ve způsobu zpracovávání, organizování a vyhodnocování získaných informací, přičemž ISTJ preferuje myšlení nad cítěním. ISTJ je odpovědný typ, pro který je typická logičnost, praktičnost a racionalita. Tento typ nemá od slov daleko k činům a vyznačuje se také vysokou mírou loajality ke svým blízkým i ke svému zaměstnavateli. Zbylé typy, ENFP, ENTP, ESTJ a ENFJ, jsou v organizaci zastoupeny pouze prostřednictvím jedinců, tedy vždy jednou osobou. Všechny tyto typy jsou extravertní, ale zbylé preference jim určují zcela rozdílné charakteristiky. ENFP vyniká schopností vidět v lidech příležitost a odhadnout jejich reakce, ENTP rád uplatňuje svůj smysl pro lepší řešení a je tak zcela otevřen novým projektům, ESTJ má díky úzkému kontaktu s realitou dobře zmapované celé domácí i pracovní okolí a ENFJ je zas přirozeným vůdcem, pro kterého jsou hlavní prioritou lidé. Kompletní výsledky včetně podílu všech zastoupených osobnostních typů nabízí tabulka 7.

Tabulka 7: Výsledky – přehled zastoupených osobnostních typů

Osobnostní typy	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
ISTJ	3	16,7
ISFJ	6	33,3
ENFP	1	5,6
ENTP	1	5,6
ESTJ	1	5,6
ESFJ	5	27,8
ENFJ	1	5,6
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

4.1.4 Shrnutí výsledků

Pro shrnutí je třeba uvést, že ve sledované organizaci je situace z pohledu osobní typologie následující.

Z hlediska jednotlivých preferencí je zastoupení extravertů a introvertů zcela vyrovnané, což lze označit za pozitivní jev, který tkví v synergii obou těchto preferencí v jedné pracovní skupině. Jde o to, že prostřednictvím extraverta a jeho orientace na vnější svět lze dostat na povrch světa zajímavé nápady, názory i myšlenky přítomného introverta, který má za jiných okolností tendence si je spíše uchovávat jen a pouze pro sebe, což bývá škoda, protože introverti mívají většinou skvělé nápady, jen se je bojí říct.

V rámci dalšího preferenčního páru lze v organizaci spatřovat poměrně jasnou převahu smyslového vnímání nad vnímáním intuitivním. Tento fakt je pravděpodobně dán povahou zemědělské práce, která nevyžaduje intuici, nýbrž právě smyslové vnímání reality, ať už se jedná o péči o zvířata nebo zemědělské plodiny. Intuitivní vnímání je vyžadováno spíše od vedení, což by počtem zaměstnanců v organizaci odpovídalo, protože převahu intuitivního vnímání mají dle výsledků 3 lidé, a vedoucí jsou také tři.

Dalším aspektem osobnostní stránky sledované organizace je převaha cítění nad myšlením. Převaha cítění je dobrá nejen při práci se živými zvířaty, ale často vede také k velmi dobrým vztahům na pracovišti, což je v případě takovýchto malých organizací velmi žádoucí, protože sebemenší nepokoje či rozepře mezi jednotlivými pracovníky mohou mít na organizaci práce i samotný výkon organizace téměř devastující účinky. Menšinová preference myšlení má však také svůj význam a může vést ke zlepšování procesů i celkové organizace práce.

Poslední dimenzí, kterou lze z pohledu celé organizace hodnotit, je dimenze týkající se organizace vlastního života. Zde je převaha usuzování, tedy snaha si svůj život i životy jiných organizovat, dominantní preferencí většiny pracovníků, což lze ovšem obecně vztáhnout k dnešní době i celkovému pojetí života moderního člověka, který je k tomuto prakticky veden již od útlého věku. Jen několik málo jedinců lze označit za vnímavé, a ve sledované organizaci jsou to pouze dva.

Z pohledu řízení organizace je asi nejvhodnější zabývat se osobnostní typologií z pohledu čtyř osobnostních temperamentů. Tento přístup k osobnostní typologii totiž rozděluje lidi do čtyř skupin, pro které jsou charakteristické určité rysy, požadavky i způsoby jednání a chování. Pokud tedy vedení organizace zjistí dominantní temperament, může tomu přizpůsobit obecná pravidla a nařízení, která pak mají větší šanci na to, aby se těšili úspěchu i spokojenosti pracovníků. To samé platí pro vytváření vhodného pracovního prostředí i podnikové kultury. Ve sledované organizaci je dominantním temperamentem

jednoznačně temperament epimetheovský. Vedení by tak mělo brát v úvahu, že se v organizaci nachází především lidé, pro které je důležité někam patřit a potřebují cítit, že někam patří. Tomu by mělo odpovídat i jednání s nimi. Těmto lidem je potřeba dát najevo, že jsou součástí organizace, že jsou jejím přínosem, že jsou užiteční, a mají tak v organizaci své právoplatné místo.

Posledním sledovaným hlediskem osobnostní analýzy organizace bylo její hodnocení z pohledu celkového zastoupení všech šestnácti osobnostních typů. Z výsledků bylo zjištěno, že v organizaci se vyskytuje pouze 7 typů z celkových 16 popsaných, přičemž 4 typy ze 7, které se v organizaci vyskytují, mají zastoupení pouze v jediném pracovníkovi. Většina pracovníků organizace (11 z celkových 18) spadá pod typy ISFJ a ESFJ, což jsou typy, které odpovídají výše popsanému epimetheovskému temperamentu. Jediným rozdílem těchto dvou osobnostních typů je rozdílná orientace na vnitřní (ISFJ), nebo vnější (ESFJ) svět. Důležitost zastoupení obou těchto světů zde byla již také popsána.

.

4.2 Životní styl a duševní hygiena

Hodnocení úrovně životního stylu a duševní hygieny ve vybrané organizaci je založeno na výsledcích vlastního dotazníku životního stylu a duševní hygieny, který lze nalézt v příloze č. 2. Dotazník vychází z poznatků uvedených v teoretické části práci, na kterou tak logicky navazuje. Tato kapitola praktické části práce tedy zahrnuje nejprve vyhodnocení dotazníku životního stylu a duševního zdraví zaměstnanců, na které pak navazuje shrnutí a jednotlivá doporučení pro zaměstnance včetně organizačních návrhů.

4.2.1 Vyhodnocení dotazníku životního stylu a duševní hygieny

Součástí této podkapitoly je vyhodnocení jednotlivých otázek týkající se životního stylu zaměstnanců vybrané organizace.

Cílem první otázky dotazníku bylo zjistit celkový zájem zaměstnanců organizace o zdravý životní styl. Výsledky, které obsahuje tabulka 8, jsou celkem uspokojivé, jelikož nadpoloviční většina zaměstnanců (55,6 %) se podle těchto výsledků o zdravý životní styl běžně zajímá, 5 zaměstnanců (27,8 %) má sklony se zabývat zdravým životním stylem, tedy se zajímají jen někdy, a pouze 3 zaměstnanci (16,7 %) se o zdravý životní styl nezajímají vůbec.

Tabulka 8: Výsledky otázky – Zajímáte se o zdravý životní styl?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Ano	10	55,6
Někdy	5	27,8
Ne	3	16,7
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Předmětem druhé otázky bylo zjištění pocitové úrovně energie respondentů. Dostatek energie je jedním z ukazatelů dobré kondice a zdraví člověka, ale i nezbytným faktorem a základním požadavkem dobrého pracovního výkonu. Zde jsou výsledky ještě o něco více pozitivnější než v případě otázky první, jelikož 11 z celkových 18 pracovníků (tj. 61,1 %) pociťuje dostatek energie, 6 pracovníků (33,3 %) má v energii spíše výkyvy a pouze jediný pracovník pociťuje, že má energie nedostatek.

Tabulka 9: Výsledky otázky – Máte dostatek energie?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Ano	11	61,1
Někdy	6	33,3
Ne	1	5,6
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Cílem další otázky bylo zjistit, kolik pracovníků již trpí nějakými zdravotními problémy, a jsou tak nuceni dlouhodobě brát léky. Bylo zjištěno, že 5 lidí (tj. 27,8 %) dlouhodobě užívá léky a měli by se tak o svůj zdravý životní styl zajímat ještě daleko více než zbývajících 72,2 % lidí, kteří dlouhodobě žádné léky neberou a jsou na tom pravděpodobně i zdravotně lépe.

Tabulka 10: Výsledky otázky – Berete dlouhodobě nějaké léky?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Ano	5	27,8
Ne	13	72,2
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Čtvrtá otázka v pořadí se již věnovala stravování a jejím cílem bylo zjistit, jak jednotliví respondenti hodnotí úroveň své výživy. Respondenti měli na výběr ze třech možností. První možností bylo vlastní přesvědčení o tom, že se respondent stravuje zdravě. Druhá možnost nabízela východisko těm, kteří si svým zdravým stravováním nejsou příliš jisti nebo nevědí, co si mají pod tímto pojmem přesně představit. Třetí možností bylo vědomí a přiznání nezdravého stravování. Dle výsledů vychází třetinový podíl na každou z uvedených možností, který představuje 6 lidí (33,3 %).

Tabulka 11: Výsledky otázky – Stravujete se zdravě?

Počet osob:	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Ano	6	33,3
Nevím přesně	6	33,3
Ne	6	33,3
Celkem:	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Stravování se věnovala i další otázka, která zkoumala, zda lidé v organizaci sledují kvalitu a složení kupovaných potravin. Z dostupných výsledků lze obecně říci, že lidé v příslušné organizaci spíše sledují kvalitu a složení potravin, jelikož 7 lidí (tj. 38,9 %) označilo jako svou odpověď „ano“, 9 lidí (tj. 50,0 %) odpovědělo „někdy“ a pouze 2 lidé (tj. 11,1 %) označili „nesleduji“.

Tabulka 12: Výsledky otázky – Sledujete kvalitu a složení potravin?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Ano	7	38,9
Někdy	9	50,0
Nesleduji	2	11,1
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Konkrétnější otázkou týkající se stravováním pak byla otázka číslo 6. Úkolem této otázky bylo zjistit, jaké potraviny v jídelníčku pracovníků organizace převažují, jestli přirozené (např. nezpracované ovoce a zelenina, brambory, rýže, maso, vejce), nebo průmyslové (např. knedlíky, pečivo, uzeniny, konzervované ovoce a zelenina). Z pohledu zdravé výživy je pozitivní zprávou to, že výsledky jednoznačně ukazují preferenci přirozených potravin nad těmi průmyslovými, protože, jak dokládá tabulka 13, téměř tři

čtvrtiny pracovníků organizace (72,2 %) uvedly, že u nich převažují právě tyto přirozené potraviny.

Tabulka 13: Výsledky otázky – Jaké potraviny ve vašem jídelníčku převažují?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Přirozené	13	72,2
Průmyslové	5	27,8
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka dotazníku životního stylu a duševní hygieny se týkala návyků, které jsou vzhledem ke zdraví obecně označované spíše jako negativní. Na výběr bylo z několika možností, přičemž se jednalo o nejčastější návyky typu alkohol, cigarety, káva, které pak doplnily možnosti „jiné“ a „nemám“. V rámci této otázky zaškrtávali respondenti i více polí v závislosti na množství vlastních návyků. Z tohoto důvodu byly sledovány pouze absolutní četnosti jednotlivých odpovědí, které jsou uvedené v tabulce 14.

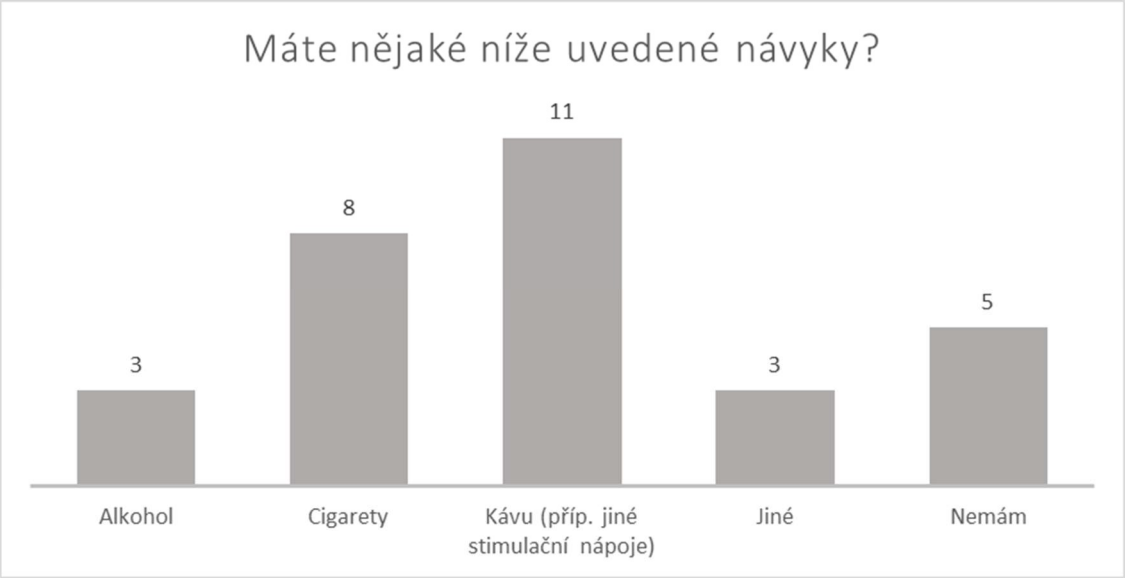
Tabulka 14: Výsledky otázky – Máte nějaké níže uvedené návyky?

Odpovědi	Absolutní četnosti
Alkohol	3
Cigarety	8
Kávu (příp. jiné stimulační nápoje)	11
Jiné	3
Nemám	5
Celkem	**30**

Zdroj: vlastní zpracování

Z hlediska návyků je ve sledované organizaci velmi oblíbené pití kávy (příp. jiných stimulačních nápojů), které označilo celkem 11 respondentů. Poměrně častým návykem je také kouření cigaret, které označilo 8 lidí, což je rovná polovina všech pracovníků. Pití alkoholu jako svůj návyk označili 3 lidé a stejně tak dopadla i možnost „jiné“. Nakonec 5 lidí z celkových 18 se může pochlubit tím, že nemají žádné takovéto návyky, jejichž potřebu by museli uspokojovat. Vyobrazení rozdílů v absolutních četnostech sledovaných návyků nabízí přehledně graf 3.

Graf 3: Návyky lidí v organizaci (absolutní četnosti)



Zdroj: vlastní zpracování

Následovala otázka zaměřená na doplňky stravy. Šlo o to zjistit, zda lidé využívají k podpoře svého zdraví nějaké doplňky, příp. jestli pravidelně. Výsledky uvádějí, že 12 lidí nějaké potravní doplňky stravy používá, ale pouze 5 z nich pravidelně. Znamená to tedy, že 7 lidí doplňky stravy používá jen občas. Třetina zaměstnanců vybrané organizace (tj. 6 lidí) neužívá potravní doplňky stravy vůbec.

Tabulka 15: Výsledky otázky – Užíváte nějaké potravní doplňky stravy?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Ano, pravidelně	5	27,8
Někdy	7	38,9
Ne	6	33,3
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Devátá otázka je první otázkou ze série otázek zaměřených na pohyb, který je dalším významným faktorem ovlivňující lidské zdraví, a jeho množství je tedy také základním ukazatelem zdravého životního stylu. Nejprve byla zjišťována pracovní aktivita lidí v organizaci. Vzhledem k tomu, že se předmětem a výzkumným souborem této diplomové práce stal zemědělský podnik, lze obecně předpokládat vysokou fyzikou aktivitu jeho pracovníků. Více jak polovina, celkem 10 respondentů, označila své zaměstnání jako fyzicky náročné s vysokou pracovní aktivitou. Další skupinu z pohledu pracovní aktivity

pak tvoří lidé, jejichž pracovní pozice zahrnuje jak práci sedavou, tak aktivní. Jde konkrétně o 7 osob, což odpovídá 38,9 % pracovníků, přičemž se odhaduje, že se jedná především o traktoristy a všechny vedoucí pracovníky. Pouze jediná osoba pak označila, že její pracovní aktivita je nízká a že se tedy jedná spíše o zaměstnání sedavé. Zde je více než pravděpodobné, že se bude jednat o sekretářku, která jako jediná není v přímém kontaktu s rostlinnou ani živočišnou produkcí.

Tabulka 16: Výsledky otázky – Jaká je vaše pracovní aktivita?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Vysoká (fyzicky náročné zaměstnání)	10	55,6
Nízká (spíše sedavé zaměstnání)	1	5,6
Střední (kombinace)	7	38,9
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Otázkou, která při hodnocení životního stylu nesmí chybět, je otázka sportování. V tomto ohledu dopadli pracovníci organizace následovně: 3 pracovníci (16,7 %) sportují pravidelně, 8 pracovníků (44,4 %) sportuje jen občas a 7 pracovníků (38,9 %) sportuje spíše výjimečně nebo vůbec. Mohlo by se zdát, že tyto výsledky nejsou příliš uspokojující, ale je zde potřeba brát v úvahu předcházející otázku týkající se pracovní aktivity, která je u většiny pracovníků vysoká. Blíže jsou výsledky i jednotlivé vztahy mezi nimi zhodnoceny v rámci shrnutí výsledků.

Tabulka 17: Výsledky otázky – Sportujete?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Ano, pravidelně	3	16,7
Jen občas	8	44,4
Málokdy nebo vůbec	7	38,9
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Pravděpodobně tím nejdůležitějším a také nejpřirozenějším pohybem pro člověka je běžná chůze. Z tohoto důvodu se další otázka zaměřovala na to, jak často lidé využívají ke svému pohybu právě zmíněné chůze. Výsledky lze v tomto ohledu hodnotit pozitivně, protože pouze 2 jedinci (tj. 11,1 %) pěšky moc nechodí. Ostatní (tj. celkem 16 osob) podle

výsledků chodí často, přičemž 12 z nich využívá chůze i ve svém volnu, například mohou chodit na procházky.

Tabulka 18: Výsledky otázky – Využíváte často chůze?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Ano, i ve svém volnu	12	66,7
Ano, když něco zařizuji	4	22,2
Moc pěšky nechodím	2	11,1
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 12 byla pro respondenty poměrně netradiční otázkou týkající se životního stylu. Šlo o otázku, která se věnovala vystavování se slunci. Zdravotní přínos a vliv slunečního záření na lidské tělo je dnes již nepopiratelný. Nejenže slunce ovlivňuje vnitřní cirkadiální rytmus člověka, tedy především rytmus bdění-spánku, ale podílí se také na řadě chemických reakcí v našem těle, mezi které patří například syntéza důležitého vitamínu D. Otázka tedy zněla, zda se jednotliví respondenti vystavují často slunci. Výsledky jednotlivých odpovědí jsou si dost podobné, jelikož 7 respondentů (38,9 %) uvedlo, že se slunci vystavují často, 6 respondentů (33,3 %) označilo, že se slunci vystavují jen někdy, a 5 respondentů (27,8 %) se podle výsledků příliš na slunci nepohybuje.

Tabulka 19: Výsledky otázky – Vystavujete se často slunci?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Ano	7	38,9
Někdy	6	33,3
Ne	5	27,8
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Další dvě otázky dotazníku životního stylu a duševní hygieny se tematicky týkaly spánku. První z nich (otázka 13) zjišťovala průměrnou dobu spánku respondentů. V rámci této otázky bylo zjištěno, že pouze 2 pracovníci (11,1 %) spí v průměru 8 či více hodin, rovná polovina pracovníků organizace (tj. 9 osob) spí v průměru přijatelných 6 až 8 hodin, ale 7 pracovníků (38,9 %) spí již pouze 6 či méně hodin, což z pohledu zdravého životního stylu i optimální výkonnosti není ideální.

Tabulka 20: Výsledky otázky – Kolik hodin průměrně spíte?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
8 a více hodin	2	11,1
6-8 hodin	9	50,0
6 a méně hodin	7	38,9
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Cílem druhé otázky zaměřené na spánek bylo zjistit, zda mají zaměstnanci organizace nějaké problémy se spánkem, konkrétně šlo o nemožnost usnout nebo časté probouzení. Šlo přitom o otázku, kde mohli lidé zvolit více odpovědí. Dobrou zprávou je, že 13 lidí (tj. 72,2 %) nemá žádné problémy se svým spánkem. Nějaké problémy se spánkem pociťuje jenom 5 lidí (tj. 27,8 %), z toho 1 člověk má problém usnout, 3 lidé se často probouzí a jedna osoba zaškrtnutím obou možností uvedla, že má problém s obojím.

Tabulka 21: Výsledky otázky – Máte nějaké problémy se spánkem?

Odpovědi	Absolutní četnosti
Nemám	13
Nemohu usnout	2
Často se probouzím	4
Celkem	**19**

Zdroj: vlastní zpracování

Patnáctá otázka v pořadí se zaměřovala na používané metody vlastní relaxace pracovníků. K zaškrtnutí bylo nabídnuto hned několik možných odpovědí, které odpovídaly způsobům relaxace popsaných v teoretické části práce (viz tabulka 22). Navíc byla každá odpověď pro lepší představu respondentů doplněna také o několik příkladů. Ve výsledku bylo zjištěno, že aktivní tělesnou relaxaci, kterou představuje např. jóga, tai-chi nebo sport jen tak pro zábavu, využívá 5 pracovníků. Méně obvyklou aktivní duševní relaxaci, která zahrnuje například meditaci či různá dechová cvičení, používá pouze jediný pracovník v celé organizaci. Pasivní tělesnou relaxaci typu masáž, koupel, sauna, pára apod. si podle výsledků dopřávají 4 pracovníci. Největší oblibě se však ve sledované organizaci, těší pasivní duševní relaxace, která představuje nefyzické působení okolí na člověka například prostřednictvím samotného pobytu v přírodě, účasti člověka na nějaké příjemné společenské akci nebo poslechem oblíbené hudby. Tento způsob relaxace využívá většinových 14 pracovníků organizace, což představuje 77,8 %, přičemž platilo, že pokud

pracovník nezaškrtnul používání tohoto způsobu relaxace, nevyužívá podle výsledků ani žádný jiný způsob relaxace, což bylo zjištěno v případě 4 pracovníků (22,2 %). Veškeré absolutní hodnoty četností týkající se využívání jednotlivých způsobů relaxace jsou uvedeny v tabulce 22.

Tabulka 22: Výsledky otázky – Jaké metody relaxace používáte?

Odpovědi	Absolutní četnosti
Aktivní tělesnou relaxaci	5
Aktivní duševní relaxaci	1
Pasivní tělesnou relaxaci	4
Pasivní duševní relaxaci	12
Žádné	4
Celkem	**26**

Zdroj: vlastní zpracování

Čtyři následující otázky spadají do kategorie duševní hygieny, přičemž první z nich se zabývala rovnováhou osobního a pracovního života. Cílem bylo zjistit, zda si lidé v organizaci myslí, že jsou jejich osobní a pracovní život v rovnováze, či nikoliv. Z výsledků je patrné, že víc jak polovina lidí (55,6 %) si myslí, že jsou jejich osobní a pracovní životy vyrovnané, a cítí se tedy spokojeni. Zbylých 8 osob (tj. 44,4 %) si pak myslí, že pracují až moc, a poměr jejich osobního a pracovního života se jim tak příliš nezamlouvá.

Tabulka 23: Výsledky otázky – Myslíte si, že váš osobní a pracovní život jsou v rovnováze?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Ano, jsem spokojen/a	10	55,6
Ne, pracuji až moc	8	44,4
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Jednou z nejdůležitějších věcí pro podporu duševního zdraví je pozitivní myšlení. Z tohoto důvodu směřovala další otázka k tomu, zda si respondenti myslí, že u nich pozitivní myšlení převažuje. Bylo zjištěno, že 88,9 % (16 osob) si myslí, že u nich pozitivní myšlení převažuje. Oproti tomu pouze 2 osoby (11,1 %) mají pocit, že u nich převažuje myšlení negativní.

Tabulka 24: Výsledky otázky – Myslíte si, že u vás převažuje pozitivní myšlení?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Ano	16	88,9
Ne	2	11,1
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Osmnáctá otázka se zaměřovala na mezilidské vztahy a jejich kvalitu. Cílem bylo zjistit, zda si dotyční pracovníci myslí, že mají dobré vztahy se svým okolím. V tomto ohledu se v jako jediném případě všichni respondenti shodli na jednom, a sice že jejich vztahy jsou dobré. „Ano" tedy označilo všech 18 respondentů (tj. 100 %).

Tabulka 25: Výsledky otázky – Myslíte si, že máte dobré vztahy se svým okolím?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Ano	18	100,0
Ne	0	0,0
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

S duševní hygienou bezprostředně souvisí stres, který se stal předmětem další otázky. Cílem bylo přitom zjistit, zda se lidé pracující ve sledované organizaci často cítí ve stresu, či nikoliv. Tyto krajní možnosti však ve výsledku vybraly pouze 3 osoby, přičemž 2 osoby uvedly, že je stres trápí často, a pouze jedna osoba uvedla, že naopak často ve stresu není. Zbylých 15 osob (tj. 83,3 %) zvolilo střední možnost, a sice že se ve stresu nacházejí pouze někdy.

Tabulka 26: Výsledky otázky – Jste často ve stresu?

Odpovědi	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Ano	2	11,1
Někdy	15	83,3
Ne	1	5,6
Celkem	**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Poslední čtyři otázky dotazníku životního stylu a duševní hygieny se týkaly identifikace výzkumného souboru. Vedle pohlaví a věku však byla zjišťována také výška a váha,

které mohou sloužit k výpočtu BMI (index tělesné hmotnosti). BMI je nejobecnějším ukazatelem tělesné kondice a zdraví, který se v praxi používá. BMI zahrnuje několik zdravotních úrovní. Jedná se o podváhu, normu, nadváhu, obezitu 1. stupně, obezitu 2. stupně a obezitu 3. stupně. Na základě výpočtu BMI prostřednictvím základního vzorce, ve kterém je váha v kilogramech dělena výškou v metrech na druhou, bylo zjištěno, že podváhou ani obezitou 2. stupně netrpí žádná osoba, normální váhu má v organizaci 5 osob (27,8 %), nadváhu má 9 osob (tj. rovná polovina), obezitu 1. stupně mají 3 jedinci (16,7 %) a jedna osoba v organizaci trpí rizikovou obezitou 3. stupně.

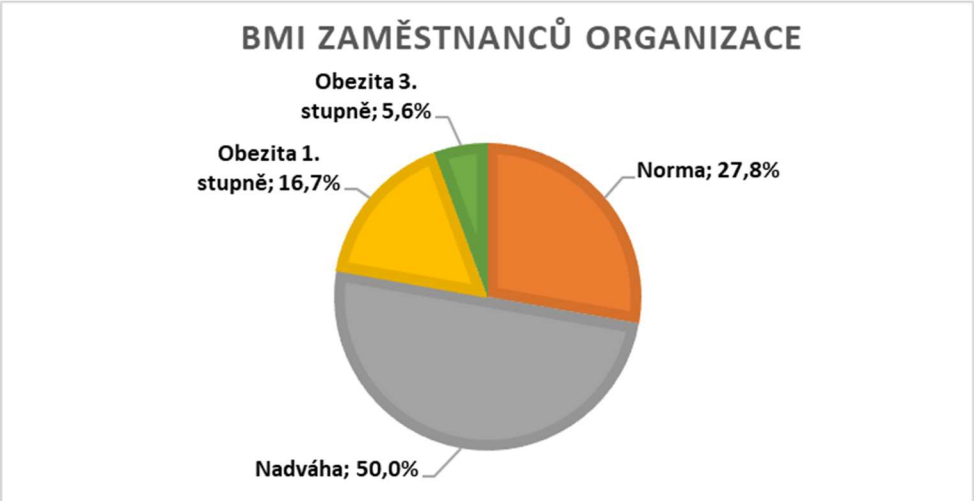
Tabulka 27: Výsledky BMI zaměstnanců organizace

Zdravotní úroveň	BMI	Absolutní četnosti	Relativní četnosti v %
Podváha	pod 18,5	0	0,0
Norma	18,5 - 24,9	5	27,8
Nadváha	25,0 - 29,9	9	50,0
Obezita 1. stupně	30,0 - 34,9	3	16,7
Obezita 2. stupně	35,0 - 39,9	0	0,0
Obezita 3. stupně	více než 40	1	5,6
Celkem		**18**	**100,0**

Zdroj: vlastní zpracování

Veškeré výsledky BMI zaměstnanců podle jednotlivých kategorií uvádí tabulka 27, která je uvedena výše. Grafické zpracování těchto výsledků pak nabízí graf 4 níže, který prostřednictvím výsečového zpracování zachycuje jednotlivé poměry všech čtyř zastoupených kategorií BMI v organizaci.

Graf 4: Výsledky BMI v organizaci



Zdroj: vlastní zpracování

4.2.2 Shrnutí výsledků

Cílem této podkapitoly je shrnout předchozí výsledky a zhodnotit tak celkovou úroveň životního stylu a duševní hygieny zaměstnanců vybrané organizace. Jednotlivé odstavce této podkapitoly se vždy tematicky zaměřují na jednotlivé aspekty zdravého životního stylu. Nejprve jsou tedy shrnuty obecné otázky, na které postupně navazuje celkové hodnocení stravy, pohybu, spánku a relaxace. Zhodnocena je zde také obecná úroveň duševní hygieny v organizaci.

Nejdůležitějším předpokladem jakékoliv změny je zájem. Dobrou zprávou v tomto ohledu je, že se o zdravý životní styl lidé v organizaci zajímají a snaží se také dodržovat některé jeho obecné zásady. Možná i proto je jejich výsledná úroveň energie ve většině případů dostatečná a může být tak plně využita ve prospěch celé organizace. I zdravotní stav určený na základě užívání či neužívání léků se jeví jako velmi dobrý, jelikož dlouhodobě bere léky pouze 5 osob.

Se zdravým životním stylem je asi nejvíce spojována zdravá strava. V organizaci v tomto ohledu existují 3 rovnoměrné skupiny pracovníků. První skupina si myslí, že se stravuje zdravě, druhá skupina si není příliš jista, zda to, jak se stravují, je vlastně zdravé, či nikoliv, a poslední skupina přiznává, že se zdravě nestravuje. Z toho vyplývá to, že spousta lidí neví, co je vlastně zdravé, a další spousta lidí se zdravě nestravuje možná proto, že jim to přijde příliš složité a omezující, což nemusí být vždy pravdou. Pozitivní však zůstává, že se lidé většinou snaží sledovat kvalitu a složení potravin a většina z nich také upřednostňuje přirozené potraviny před těmi průmyslovými. Celkem oblíbeným návykem v organizaci je pití kávy. Její zdravotní přínos, nebo naopak riziko, se však vedle genetických predispozic odvíjí především od jejího množství, které nebylo dále zkoumáno. Vedle klasické stravy užívají někteří pracovníci také potravinové doplňky stravy. Někteří pravidelně, ale většina jen někdy.

Potřebný pohyb je něco, co většina pracovníků dostává již ze své pracovní náplně. Více než polovina pracovníků má totiž fyzicky náročné zaměstnání, které je přirozeně spojené se zemědělským oborem, menší část pracovníků má kombinaci sedavého a aktivního zaměstnání a pouze jeden jediný člověk v organizaci má vysloveně zaměstnání sedavé, které je pak vhodné doplnit o dostatečný pohyb v rámci osobního volna. Pravděpodobně tedy i z tohoto důvodu většina lidí příliš neholduje sportu a pravidelně se mu věnují pouze 3 lidé. Oproti tomu však běžné chůze využívají rovné dvě třetiny pracovníků

i ve svém osobním volnu, což je v kombinaci s fyzicky náročnou prací dostačující. S pohybem do určité míry souvisí pro lidské tělo také velmi důležitý pobyt na slunci. Bohužel dnešní doba nabízí často jen málo příležitostí na to, aby člověk strávil dostatek času na slunci. Toto potvrzují i výsledky, které uvádějí, že třetina lidí v organizaci se slunci vystavuje jen někdy a 5 pracovníků dokonce uvedlo, že se často slunci nevystavují.

S velmi důležitým spánkem je to v organizaci následující. Většina lidí spí pro organismus ještě přijatelných 6-8 hodin. Vedle toho však významná část lidí (7 osob) spí průměrně 6 a méně hodin, což už lze rozhodně označit za nedostatek, který může být způsoben střídáním směn v brzkých ranních hodinách se směnou odpolední. Důležité však je, že aspoň většina lidí (72,2 %) nemá se spánkem žádné problémy, které by negativa spojené s nedostatečnou dobou spánku mohly dále prohlubovat.

Nejoblíbenější metodou relaxace je u pracovníků organizace pasivní duševní relaxace, do které lze zahrnout například pobyt v přírodě, účast na společenské akci, návštěvu kina či poslech hudby. Jde tedy o situace, při kterých se může člověk uvolnit a nemyslet tak na denní problémy a starosti, které na něj přirozeně vytvářejí větší či menší tlak.

V rámci duševní hygieny a duševního zdraví je nadpoloviční většina (55,6 %) lidí se svým režimem pracovního a osobního života spokojena, ostatní (44,4 %) mají spíše pocit, že pracují až moc. I přes tento pocit však téměř u všech (až na 2 výjimky) převažuje pozitivní myšlení, což je důležité. Důležité jsou také vztahy s vlastním okolím, které všech 18 pracovníků pokládá za dobré. Výsledkem jakéhokoli negativního fyzického i psychického působení na tělo je stres. Vnímaný stres je však spíše výsledek právě toho psychického působení i celkové duševní rovnováhy člověka. Častý stres je problémem, se kterým je potřeba se vypořádat. Většina lidí uvedla, že se ve stresu nacházejí někdy, což většinou souvisí s aktuální situací v práci či doma. Náročnější situace, které způsobují nadmíru stresu, je potřeba se naučit zvládat a výsledný stres tak eliminovat. Některé tipy jsou uvedeny v následující podkapitole obsahující doporučení pro zaměstnance.

Nakonec bylo zjišťováno BMI (index tělesné hmotnosti). BMI je jednoduchý ukazatel, který nebere v potaz složení těla, ale pouze absolutní váhu a výšku, nicméně pro účely této práce je tento ukazatel dostačující. Dle výsledků bylo zjištěno, že nadváhu má v organizaci polovina všech pracovníků, obezitu 1. stupně mají 3 lidé a jeden zaměstnanec trpí obezitou 3. stupně. Z výsledků je tedy zřejmé, že změny uvedené v doporučeních následující podkapitoly, mohou být některým pracovníkům značným přínosem.

4.2.3 Diskuze, doporučení pro zaměstnance a návrhy na změny

Tato podkapitola představuje možnosti, jak převést teoretické koncepty životního stylu a duševní hygieny do praxe jednotlivých pracovníků. Uvedené návrhy a doporučení tedy navazují na doporučení v první části s důrazem na sebepoznání i poznání druhých prostřednictvím znalosti osobních preferencí, temperamentu i jednotlivých osobnostních typů. Návrhy a doporučení by pak měly vést k výsledné optimalizaci pracovního výkonu.

Výživa

Doporučení v oblasti výživy závisí asi nejvíce na různých individuálních faktorech a zobecnit tato doporučení pro všechny by nebylo příliš vhodné. Z tohoto důvodu je zde v rámci některých doporučení uvedeno i více možných alternativ, které závisí na různých specifických faktorech (např. na úrovni pohybové aktivity).

I přes to, že jsou výživové požadavky každého jedince značně individuální, existuje několik obecných pravidel, které se vyplatí dodržovat v každém případě. Prvním takovým pravidlem může být preferování přirozených potravin nad těmi průmyslově zpracovanými. V praxi to může znamenat například upřednostnit brambory před bramborovými knedlíky, čisté maso před uzeninami, syrovou zeleninu před konzervovanou, ovesné vločky před doslazovaným müsli nebo třeba včelí med před cukrem. Přirozené potraviny obecně poskytují tělu více živin a jsou pro tělo také lépe vstřebatelné a využitelné, protože si zachovávají svojí přirozenou strukturu a obsah významných látek. Průmyslově zpracovanými potravinami rozumíme především bílou mouku a cukr, dále se může jednat o tepelně zpracované rostlinné tuky a oleje (např. slunečnicový olej) či potraviny obsahující množství nepřirozených konzervantů, stabilizátorů, dochucovadel či barviv.

Dalším významným faktorem při výběru potravin je kvalita. Kvalitní potraviny zpravidla obsahují vyšší množství tělu prospěšných látek (např. vyšší obsah vitamínů, minerálů, omega 3 mastných kyselin či jiných tělu prospěšných látek) než potraviny nekvalitní, které mohou navíc obsahovat i některé nežádoucí složky (např. stopy pesticidů). Kvalita potravin závisí především na zdroji a na způsobu zpracování potravin, svou roli však může hrát také správné skladování. Obecně je dobré zaměřit se na domácí či lokální zdroje potravin od farmářů, kteří uplatňují tradiční produkci. Podpora lokálních farmářů navíc vede k podpoře domácí ekonomiky a rozvoji domácího prostředí. Zpracování potravin by pak mělo být co nejpřirozenější a co nejšetrnější, což znamená takové, které

zachovává co největší množství tělu prospěšných živin a během procesu nevznikají žádné tělu nebezpečné složky.

Především z důvodu lepší stravitelnosti, ale také z důvodu udržení zdravé váhy, příp. shození přebytečných kil, je dále dobré stravu zbytečně nepřekombinovávat. Znamená to nekombinovat zbytečně příliš mnoho potravin v jednom jídle, především pokud se jedná o kombinaci velkého množství sacharidů a tuků. Mnohem vhodnější je koncentrované zdroje sacharidů a tuků od sebe oddělovat. Toho lze dosáhnout například preferováním sacharidových pokrmů spíše v první polovině dne, v té druhé pak naopak začít preferovat zdroje kvalitních tuků právě na úkor sacharidů. Ke každému jídlu je pak vhodné zařadit určité množství bílkovin. Vzorový jídelníček je uveden na obrázku 3.

Obrázek 3: Vzorový jídelníček

SNÍDANĚ
ovesné vločky + jogurt + lesní ovoce
DOPOLEDNÍ SVAČINA
kus ovoce
OBĚD
brambory + kuřecí maso + zelenina
ODPOLEDNÍ SVAČINA
hrst ořechů
VEČEŘE
steak z lososa + dušená zelenina

Zdroj: vlastní zpracování

Další důležitou proměnnou je množství. Je jasné, že člověk, který vykonává fyzicky náročnou práci nebo si jde po práci ještě navíc zasportovat, bude mít vyšší energetickou potřebu než člověk, který sedí celý den v kanceláři nebo doma na gauči. Aktivní člověk si může a měl by si dovolit větší porce, příp. větší počet porcí (jídel) než člověk se sedavým způsobem života, kterému mohou klidně stačit pouze 2 až 3 porce jídla denně.

Poslední doporučení se týká doplňků stravy. Doplňky stravy úzce souvisejí s kvalitou potravin. Pokud člověk přijímá jen a pouze kvalitní potraviny, které mu poskytují všechny důležité živiny a tělu prospěšné látky, pak se o doplňky stravy vůbec zajímat nemusí. Nicméně je potřeba si přiznat, kolik lidí má tu možnost jíst pouze plodiny z ekologického zemědělství, čerstvé ovoce a zeleninu z vlastní zahrádky nebo maso ze zdravých zvířat pasoucích se na volné pastvině. Pro všechny ostatní může být užívání kvalitních doplňků

stravy velkým plusem pro jejich zdraví, kondici i výkon. Osobně doporučuji a sám užívám doplňky stravy, které jsou včetně jejich aktuálních cen uvedeny v tabulce 28.

Tabulka 28: Doporučené doplňky stravy

Název doplňku	Účel	Dávkování	Cena/den
Dr. Mercola Whole Food Multivitamin Plus Vital Minerals	Doplnění základních vitamínů, minerálů a důležitých antioxidantů	4 tablety dvakrát denně s hlavním jídlem	48,30 Kč
Blue Ice Royal Blend fermentovaný olej z tresčích jater s máslovým olejem	Doplnění omega 3 a vitamínů rozpustných v tucích (A, D a K2)	2,5 ml (půl čajové lžičky) denně s jídlem	13,02 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Organizační návrh – doplňky stravy pro zaměstnance

Na problematiku doplňků stravy bych rád rovnou navázal určitým organizačním návrhem, který by spočíval v příspěvku, nebo ještě lépe v úplném pořízení výše uvedených doporučovaných doplňků stravy.

Důvody návrhu jsou následující:

1. Příspěvkem nebo úplným pořízením doplňků stravy prokáže organizace svůj zájem o zdraví svých zaměstnanců, což by se mohlo pozitivně odrazit v jejich přístupu k práci, loajalitě k zaměstnavateli i jejich celkové spokojenosti.
2. Pravidelné užívání pořízených doplňků stravy by mělo pracovníkům organizace zajistit dostatek všech základních živin, které jsou v těchto doplňcích stravy obsaženy. Dostatečný příjem těchto základních živin by se pak mohlo pozitivně projevit jak na celkovém zdraví zaměstnanců, tak na jejich výkonu.
3. Výsledkem podpory zdraví prostřednictvím doplnění základních živin by mohlo být také snížení nemocnosti zaměstnanců organizace. Méně časté nemoci v organizaci znamenají méně časté organizační problémy spojené se zajištěním provozu vlivem nutné náhrady právě nemocných pracovníků.

Zavedením tohoto návrhu by však organizaci vznikly přirozeně další dodatečné náklady na personál. Kalkulaci dodatečných nákladů spojených s případným zavedením návrhu za předpokladu úplného pořízení doporučovaných doplňků stravy uvádí tabulka 29.

Tabulka 29: Kalkulace nákladů na doplňky stravy pro zaměstnance

Doplňky stravy - kalkulace	Dr. Mercola Multivitamin	Blue Ice Royal Blend	Celkem
Obvyklá cena balení:	1 449 Kč	1 250 Kč	2 699 Kč
Počet denních dávek v balení:	30	96	-
Cena/den (1 zaměstnanec):	48,30 Kč	13,02 Kč	61,32 Kč
Cena/den (18 zaměstnanců):	869,40 Kč	234,36 Kč	1 103,76 Kč
Měsíční náklady (30 dní):	26 082,00 Kč	7 030,80 Kč	33 112,80 Kč
Roční náklady (365 dní):	317 331,00 Kč	85 541,40 Kč	**402 872,40 Kč**

Zdroj: vlastní zpracování

Pohyb

Na rozdíl od stravování je pohyb v životě běžného člověka poměrně jasnou a jednoduchou záležitostí. Jak bylo uvedeno v praktické části, pohyb je základním projevem života a jeho nedostatek může vést k nejrůznějším zdravotním problémům. Z výsledků však bylo zjištěno, že většina zaměstnanců sledované organizace má dostatek pohybu již v rámci svého zaměstnání, proto je zde uvedeno jen několik tipů především pro ty, kteří toho pohybu mají méně, nebo pro ty, kteří vykonávají pouze pohyb v omezeném rozsahu. Při sedavém zaměstnání je kompenzace nedostatku pohybu ovšem nutná.

Ze všeho nejvíce doporučuji běžnou chůzi. Chůze je totiž nejpřirozenější způsob pohybu člověka. Běžná chůze, ideálně v přírodě, by neměla člověka příliš unavovat a vedle výhod plynoucích z pohybu (např. prokrvení organismu) dokáže plnit i funkci relaxační. Další výhodou chození venku je vystavování se slunci, které nejenže dokáže pozitivně působit na náladu člověka, ale jeho prostřednictvím získává organismus veledůležitý vitamín D, který je dnes označován spíše jako hormon lidského těla. Podobný efekt jako chůze může mít ve volném tempu také jízda na kole či plavání.

Doporučení ohledně chůze je nezbytností. Pokud chce člověk svou výkonnost a své zdraví podpořit ještě dále, je vhodné zařadit také intenzivnější pohyb, který slouží k podpoře metabolismu (např. rychlejší hubnutí), zvýšení fyzické výkonnosti (růst síly), podpoře svalů, kloubů i kostí. Není potřeba však chodit do posilovny a zvedat činky, stačí si klidně zacvičit doma a udělat například několik sérií kliků, dřepů nebo přítahů na hrazdě.

Další možností intenzivního pohybu mohou být krátké sprinty, běh do kopce nebo střídání běhu a chůze (tzv. indiánský běh). Vše lze opět provozovat venku na slunci.

Spánek

Vzhledem k tomu, že několik lidí uvedlo, že mají určité problémy se spánkem a většina lidí v organizaci má pak dle obecných doporučení spánku spíš méně než více, je níže uvedeno dvanáct tipů pro zdravý spánek, které uvádí Walker (2018).

1. Choďte spát a vstávejte, pokud možno, každý den ve stejnou dobu.
2. Necvičte před spaním. Cvičení pozdě večer může narušit cirkadiální rytmus.
3. Vyhněte se stimulantům pozdě odpoledne a večer. Kofein obsažený v kávě, kole, některých čajích i čokoládě, stejně jako nikotin z cigaret, mají stimulační účinky.
4. Nepožívejte před spaním alkohol. Alkohol zabraňuje hlubokému spánku.
5. Večer se vyhněte těžkým jídlům a velkému množství nápojů, které mohou narušit spánek trávením nebo častým vstáváním a chozením na toaletu.
6. Pokud je to možné, vyhněte se užívání léků nebo doplňků stravy, které oddalují nebo narušují spánek.
7. Nechoďte spát přes den, obzvláště ne po 15 hodině. Šlofík pozdě odpoledne může způsobit problémy s večerním usínáním.
8. Zklidněte se, než půjdete spát. Přespřílišná aktivita, dohánění věcí a příliš aktivní mysl mohou opět způsobit problémy s usínáním.
9. Horká koupel před spaním vás může uvolnit a následný pokles tělesné teploty potom, co vylezete z vany, vám dodá pocit ospalosti.
10. Tmavá a chladná ložnice bez elektronických přístrojů. Nenechávejte v ložnici nic, co by vás mohlo rušit při spaní.
11. Světlu se vystavujte přiměřeně. Odborníci doporučují vystavit se hned ráno slunečnímu svitu a před spaním naopak světlo omezovat a zhasnout.
12. Neležte v posteli bdělí. Pokud nemůžete více než 20 minut usnout, vstaňte a běžte se věnovat nějaké uklidňující činnosti, dokud nezačnete být ospalí. Úzkost z toho, že nemůžete usnout, usínání jenom zhoršuje.

K tomuto výčtu bych chtěl ještě zdůraznit negativní vliv modrého světla na spánek. V tomto ohledu je dobré nějakou dobu před spaním již nekoukat na displeje telefonů a počítačů, které jsou zdrojem tohoto modrého světla, příp. jejich působení omezit například

brýlemi, které modré světlo blokují. Negativní vliv na spánek může mít také nedostatek určitých minerálů, velmi častý je deficit hořčíku. V tomto vztahu se jako nejvhodnější forma pro jeho doplnění jeví bisglycinát hořečnatý, což je chelátová forma hořčíku navázaného na aminokyselinu glycin, která má navíc další uvolňující účinky na lidský organismus. Doplněk s obsahem hořčíku je vhodné přijmout zhruba hodinu před spaním.

Relaxace

Vedle oblíbené pasivní duševní relaxace ve formě pobytu v přírodě, účasti na společenských akcích, sledování oblíbeného seriálu či poslechu hudby bych obzvláště v náročnějších obdobích doporučil i další formy relaxace. V případě většího psychického napětí by mohla pomoci spíše aktivní tělesná relaxace, pod kterou si lze představit například sportování pro zábavu nebo východní relaxační techniky typu jóga a tai-chi. V případě fyzické vyčerpanosti bych pak spíše volil pasivní tělesnou relaxaci, což může znamenat například objednat si masáž, dát si uvolňující koupel, zajít si do sauny nebo páry.

Speciální doporučením je pak zkoušet experimentovat s aktivní duševní relaxací. Ta je přínosná především v obdobích vysoké stresové zátěže, ale třeba i při větší potřebě se náhle na něco soustředit či pro uvolnění se před spaním. Podle Vávrové a Pastuchy (2013) kolikrát stačí jen si uvědomit jednotlivé svaly, postavení svých končetin, napětí v organismu a soustředit se na uvolnění. Mezi konkrétní metody pak patří dechová cvičení, meditace, imaginace či autogenní trénink. Právě autogenní trénink je jednou z nejosvědčenějších relaxačních technik. Jeho základem je svalové uvolnění, které lze navodit představou či sugescí tepla, tíhy a pravidelného dechu. Po svalovém uvolnění následuje sugesce příjemných pocitů, prostřednictvím vizualizace (vyvolání příjemných představ) a imaginace (tvořivá představivost, kdy si člověk sám představu dotváří). Podle autorů uvedených výše dále existují také některé možnosti rychlé relaxace, například:

1. Dejte dlaně proti sobě, 6 sekund napětí, uvolnit, potom ruce za hlavu a tlačit proti sobě a hlavu dolů.
2. Pohodlně se posaďte, zavřete oči a uvolněte svaly, soustřeďte se jen na dýchání do břicha a na své tělo (při nádechu se břicho vyklenuje a naplňuje vzduchem, při výdechu se vtahuje k páteři).

Výběr relaxačních technik je na každém z nás, protože každému opět vyhovuje něco jiného. Obecně však platí, že čím více různých relaxačních technik a jejich kombinací je využíváno, tím lépe.

Organizační návrh – zajištění pasivní tělesné relaxace

Relaxace zaměstnanců by opět mohla být předmětem podpory ze strany organizace. Jak vyplývá z vyplněných dotazníků i běžné praxe zemědělských podniků, většina zaměstnanců má fyzicky náročnou práci, která klade na lidské tělo zvýšené nároky. Určité svalové partie a pohybový aparát jsou často v rámci vykonávané pracovní pozice nadměrně přetěžovány, což může časem vést i k nevítaným zdravotním problémům, které mohou zapříčinit i dlouhodobou neschopnost danou práci vykonávat. To je scénář, který si organizace u svých zaměstnanců určitě nepřeje, a proto by mohla tomuto předcházet prostřednictvím zajištění pasivní tělesné relaxace.

Jako nejvhodnější se zde jeví pasivní tělesná relaxace ve formě masáže přetěžované oblasti lidského těla. Masírovaná oblast by pak měla záviset na vykonávané pracovní pozici, což znamená například záda a ruce u dojiče, záda a nohy u stájníka nebo záda a krk u řídících pracovníků často pracujících na počítači.

Jedná se o další benefit a způsob péče o zaměstnance, který by organizaci stál něco navíc. Vzhledem k udržitelnosti výkonnosti a dobrého zdraví zaměstnanců by však měla stačit takováto masáž jednou za měsíc. Kalkulaci nákladů na masáže nabízí tabulka 30.

Tabulka 30: Kalkulace nákladů na zajištění pasivní tělesné relaxace (masáže)

Masáže - kalkulace	
Obvyklá cena masáže:	500 Kč
Počet zaměstnanců:	18
Měsíční náklady na 1 zaměstnance:	500,00 Kč
Roční náklady na 1 zaměstnance:	6 000,00 Kč
Měsíční náklady (18 zaměstnanců):	9 000,00 Kč
Roční náklady (18 zaměstnanců):	**108 000,00 Kč**

Zdroj: vlastní zpracování

Duševní hygiena

Duševní a fyzické zdraví jsou jako dvě spojené nádoby. Znamená to, že dobré fyzické zdraví podpořené zdravou životosprávou bude mít pozitivní vliv také na zdraví duševní. Bude-li tedy člověk dodržovat výše uvedené tipy týkající se zdravé stravy, dostatečného pohybu, kvalitního spánku a důležité relaxace, bude se pravděpodobně cítit také velmi dobře, bude mít více energie, bude živější, šťastnější, pozitivnější a veselejší, což bude ve výsledku pozitivně působit i na jeho okolí a jeho vztahy. V životě však mohou nastat situace, které přímo negativně působí na psychiku, a tedy i na duševní zdraví, proto je dále uvedeno několik dalších tipů, které se týkají přímo duševní hygieny.

Základní potřebou duševního zdraví je spokojenost. Spokojeni jsme tehdy, pokud děláme, co chceme, a naplňujeme naše představy a cíle. V tomto ohledu doporučuji stanovovat si krátkodobé, klidně jednodenní cíle a plány, které zajistí, že budeme dělat to, co chceme a co je pro nás důležité. Jde tedy o tzv. time management, v rámci kterého je potřeba si vyčlenit určitý čas na pracovní, osobní i společenské cíle. Výsledkem by měla být rovnováha na všech životních frontách, spokojenost a vědomí dobře využitého času.

Velmi vhodným ukazatelem dobře prováděné duševní hygieny je vedle osobní spokojenosti také pozitivní myšlení. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že u dvou lidí v organizaci však převažuje myšlení negativní. Nejen pro ně, ale i pro všechny ostatní, je v případě potřeby níže popsán základní přehled možných řešení, jak se vypořádat s negativními myšlenkami, představami, emocemi či starostmi.

1. Prevence – ve smyslu předcházení negativním myšlenkám, emocím a představám a budování žádoucích myšlenkových a citových dovedností a návyků. Znamená to především vnímat a hodnotit různé skutečnosti a události na základě toho, jaké klady přinášejí, ptát se, čím můžeme přispět, a neustále se ze svých chyb učit.
2. Aktivní přístup k řešení problémů – což znamená chopit se iniciativy. Proaktivní lidé jsou sice stejně jako ostatní také ovlivňováni svým okolí, ale jejich odezva není pouhou reakcí na něco, ale stále více uvědomovanou volbou způsobu jednání založeného na vlastních hodnotách, které uznávají (resp. jejich hierarchii).
3. Relativizace těžkosti – jde o snadnější zvládání vlastních problémů na základě jejich porovnávání s obtížemi a starostmi druhých lidí.
4. Objektivizace problémů – jde o analýzu vlastních starostí, pochopení jejich příčin, důvodů, souvislostí i jejich prodiskutování s druhými. Napomáhá jejich řešení.

5. Přeladění – jde o nacházení jiných pohledů na starosti (odosobnění či využití humoru) či momentální odreagování se něčím jiným (např. smíchem, zpěvem, hrou, sportem či jinou aktivitou)
6. Transfer – jde o způsob, který usnadňuje zapomenutí na problémy a starosti skrze intenzivní soustředění se na něco jiného. Jako účinný transfer (přenos) se jeví oblíbené zájmové aktivity (např. kreslení, zahradničení, hra na hudební nástroj).
7. Úniková řešení – např. snížení nároků či úplné vzdání se některých potřeb, odklad termínu nebo jeho odsunutí na dobu neurčitou, ignorace nebo dokonce popření starostí. Je důležité si však uvědomit, že některá úniková řešení mohou mít v určitých situacích naopak podobu destruktivní (Bedrnová & Pauknerová, 2015).

5 ZÁVĚR

Fungování každé organizace je založeno na využívání určitých zdrojů, stěžejní roli přitom hrají zdroje lidské. Lidské zdroje jsou dnes považovány za nejdůležitější z triády lidské, finanční a materiálové zdroje, protože jsou to právě lidé, kteří ve výsledku rozhodují o tom, zda budou investované finanční a materiálové zdroje správně využity. Vědomí této skutečnosti by tak mělo organizace vést ke snaze o maximální péči o zaměstnance, která zahrnuje nejen jejich kvalifikační růst, ale také péči o jejich zdraví, pohodlí, spokojenost a osobní růst.

Cílem diplomové práce byla specifikace problematiky osobnostních typů pracovníků v souvislosti s jejich životním stylem včetně návrhů na změny současného stavu ve vybrané organizaci. V podstatě to znamenalo na základě analýzy osobnostních typů, životního stylu a duševní hygieny zaměstnanců vybrané organizace optimalizovat výkonnost této organizace pomocí poznání osobnostních kvalit zaměstnanců a prostřednictvím zlepšení úrovně životního stylu a optimalizace duševní hygieny těchto zaměstnanců. Po teoretické části zaměřené především na základní teoretická východiska a jednotlivé pojmy příslušné problematiky byla v rámci práce podrobně provedena analýza organizace z pohledu osobnostní typologie i z pohledu životního stylu a duševní hygieny. Analýza byla postavena na datech, která byla získána dotazníkovým šetřením za účasti všech zaměstnanců vybrané organizace.

V rámci osobnostní typologie bylo vzhledem k jednotlivým preferenčním párům zjištěno rovnoměrné zastoupení extravertů a introvertů, převaha smyslového vnímání nad vnímáním intuitivním, převaha cítění nad myšlením a převaha usuzování nad vnímáním. Převaha smyslového vnímání nad vnímáním intuitivním je pravděpodobně dána povahou zemědělské práce, která nevyžaduje intuici, nýbrž právě smyslové vnímání reality, ať už se jedná o péči o zvířata, nebo o zemědělské plodiny. Převaha cítění je dobrá nejen při práci s živými zvířaty, ale především vede také k velmi dobrým vztahům na pracovišti, což je v případě takovýchto malých organizací velmi žádoucí. Převaha usuzování je pak dána spíše dnešní dobou a celkovým pojetím života moderního člověka.

V návaznosti na preferenční páry bylo v rámci organizace sledováno zastoupení čtyř osobnostních temperamentů. Ukázalo se, že ve sledované organizaci je dominantním temperamentem jednoznačně temperament epimetheovský. Vedení by tak mělo brát v úvahu, že se v organizaci nachází především lidé, pro které je důležité někam patřit, a tomu by

mělo odpovídat i jednání s nimi. Mezi další charakteristiky epimetheovského temperamentu patří to, že se dokáže postarat o druhé, je zastáncem pevných pravidel a chová vysokou míru poslušnosti. Pokud tento fakt vztáhneme na sledovanou organizaci, kterou je zemědělský podnik, ledacos to vypovídá, protože práce lidí je spjatá s péčí o živá zvířata nebo zemědělské plodiny, přičemž je potřeba dodržovat určitá pravidla a nařízení vedoucích pracovníků.

Nakonec bylo zjišťováno zastoupení jednotlivých osobnostních typů. Ze všech 16 popsaných osobnostních typů bylo v organizaci objeveno pouhých 7 s tím, že nejčastějšími osobnostními typy jsou ISFJ a ESFJ, což jsou typy, které odpovídají jak zjištěné převaze jednotlivých preferencích, tak výše popsanému epimetheovskému temperamentu. Tyto znalosti týkající se osobnostní typologie může organizace využít ve prospěch lepšího řízení, rozhodování i samotného jednání se zaměstnanci.

Analýzu osobnostních typů pak doplnila analýza úrovně životního stylu a duševní hygieny, která byla založena na podrobném vyhodnocení dotazníku životního stylu a duševní hygieny. Na základě zjištěných údajů bylo nakonec sestaveno několik doporučení pro zaměstnance týkajících se

- zdravé výživy,
- doplňků stravy,
- dostatku vhodného pohybu,
- zlepšení kvality spánku,
- aplikace různých forem relaxace,
- základů duševní hygieny.

Tato doporučení pro zaměstnance byla ještě doplněna vybranými organizačními návrhy, prostřednictvím kterých by organizace mohla zmíněná doporučení ještě dále podpořit. Jedná se o návrhy:

- doplňky stravy pro zaměstnance (vyjádřeno i finanční kalkulací),
- zajištění pasivní tělesné relaxace (vyjádřeno i finanční kalkulací).

V úplném závěru lze tedy konstatovat, že se na základě vlastního výzkumu podařilo naplnit cíl práce a specifikovat tak osobnostní typy v organizaci v souvislosti s životním stylem a duševní hygienou pracovníků, přičemž bylo zpracováno několik vhodných doporučení pro zaměstnance a návrhů na změny ve vybrané organizaci.

I. SUMMARY AND KEYWORDS

Human resources are considered as the most important form of capital nowdays. It has a direct impact on the performance of the entire organization. This thesis focuses on types of personality, lifestyle and mental hygiene of employees in particular organization. The aim of this thesis is to optimize the performance of the organization based on the analysis of personality types, lifestyle and mental hygiene through self-knowledge, knowledge of others, improvement of lifestyle and optimization of employees' mental hygiene.

Literary research is based on books and articles about personality typology, psychology, lifestyle, mental hygiene and self-management written by Czech and foreign authors. The practical part contains data from the questionnaire survey. This data is used to analyze the company and make subsequent recommendations. The result of the work is an overview of the current situation in the selected organization with respect to personality typology, lifestyle and mental hygiene levels and several recommendations for employees regarding healthy nutrition, exercise, sleep, relaxation and mental hygiene. The result of this work is a summary of actual situation of chosen organisation with regards to typology of personality, life style standard and mental hygiene and numerous recommendations for employees on healthy nutrition, exercise, sleep, relaxation and mental hygiene. However, the resulting recommendations and knowledge of personality typology can also be beneficial for other organizations and their employees.

KEYWORDS: human resources, performance, personality, relations, health, satisfaction

II. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Baštecká, B., & Goldmann, P. (2001). *Základy klinické psychologie*. Praha: Portál.

Bayne, R. (1997). *The Myers-Briggs Indicator: A Critical Review and Practical Guide.* London: Nelson Thornes.

Bedrnová, E. (2009). *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha: Management Press.

Bedrnová, E., & Pauknerová, D. (2015). *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl*. Praha: Management Press.

Bridges, W. (2006). *Typologie organizace: využití osobnostních typů v procesu rozvoje organizace*. Praha: Management Press.

Carland, J. A. C., & Carland, J. W. (1990). Cognitive styles and the education of computer information systems students. *Journal Of Research On Computing In Education*, *23*(1), Dostupné z 114-126. https://doi.org/10.1080/08886504.1990.10781947

Chopra, D., & Tanzi, R. E. (2016). *Supergeny: využijte sílu své DNA k dosažení optimálního zdraví a pohody*. Praha: Beta.

Covey, S. R. (2016). *7 návyků skutečně efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které změní váš život*. Praha: FC Czech, zastoupení FranklinCovey v ČR a SR.

Crkalová, A., & Riethof, N. (2007). *Jak zefektivnit práci v týmu*. Praha: Grada.

Čakrt, M. (1996). *Typologie osobnosti pro manažery: kdo jsem já, kdo jste vy?*. Praha: Management Press.

Čakrt, M. (2004). *Typologie osobnosti: přátelé, milenci, manželé, dospělí a děti*. Praha: Management Press.

Čakrt, M. (2009). *Typologie osobnosti pro manažery: manažerské styly, rozhodování, komunikace, konflikty, týmová práce, time management a změny*. Praha: Management Press.

Daft, L. R., & Marcic, D. (2008). *Understanding Management.* Mason, OH: Cengage Learning.

Dungey, G., & Yielder, J. (2017). Student personality and learning styles: A comparison between radiation therapy and medical imaging undergraduate students in New Zealand. *Radiography*, *23*(2), 107-111. Dostupné z https://doi.org/10.1016/j.radi.2016.11.005

Fořt, P. (2004). *Výživa pro dokonalou kondici a zdraví*. Praha: Grada.

Francis, L. J. (2016). THEOLOGY AND PSYCHOLOGY IN DIALOGUE: AN INDIVIDUAL DIFFERENCES APPROACH. *Modern Believing*, *57*(1), 57-61. Dostupné z https://doi.org/10.3828/mb.2016.06

Francis, L. J., & Village, A. (2012). The psychological temperament of Anglican clergy in ordained local ministry (OLM): the conserving, serving pastor?. *Journal Of Empirical Theology*, *25*(1), 57-76. Dostupné z https://doi.org/10.1163/157092512X635743

Hartwig, D., & Hartwig, M. (2014). *Jídlo na prvním místě*. Brno: Jan Melvil Publishing.

Hiriyappa, B. (2018). *Development of Personality and Its Theories.* London: Publish-Drive.

Kabat-Zinn, J. (2016). *Život samá pohroma: jak čelit stresu, nemoci a bolesti pomocí moudrosti těla a mysli*. Brno: Jan Melvil Publishing.

Kamal, A., & Radhakrishnan, S. (2019). Individual learning preferences based on personality traits in an E-learning scenario. *Education*, *24*(1), 407-435. Dostupné z https://doi.org/10.1007/s10639-018-9777-4

Kastnerová, M. (2014). *Výživové poradenství v praxi: vědecká monografie*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.

Keirsey, D., & Bates, M. M. (2006). *Jaký jste typ osobnosti?*. Praha: Grada.

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

Kroeger, O., & Thuesen, J. M. (2004). *Typologie: 16 typů osobnosti, které ovlivňují život, lásku a úspěch v práci*. Praha: Triton.

Kroeger, O., Thuesen, J. M., & Rutledge, H. (2006). *Typologie pro manažery: (šestnáct osobnostních typů, které určují úspěch v povolání)*. Praha: Triton.

Kukačka, V. (2009). *Zdravý životní styl*. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zemědělská fakulta.

Kukačka, V. (2010). *Udržitelnost zdraví: vědecká monografie*. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zemědělská fakulta.

Lewis, R. (1996). *Personal Excellence: Using Jung's Typology in Everyday Life.* British Association for Psychological Type.

McAdams, D. P., Shiner, R. L., & Tackett, J. L. (2019). *Handbook of Personality Development.* New York: Guilford Publications.

Mills, R. (2006). THE KEIRSEY TEMPERAMENT MODEL: A MODEL FOR HELPING EDUCATIONAL ADMINISTRATORS FACILITATE ETHICAL DECISION MAKING. *Education*, *126*(3), 512-517. Dostupné z http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=405f9f00-5358-4079-9dd7-c17495e97c43%40pdc-v-sessmgr06

Míček, L. (1983). *Duševní hygiena*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.

Morris, L. W. (1979). *Extraversion and introversion: An Interaction Perspective.* New York: Hemisphere.

Nakonečný, M. (1993). *Základy psychologie osobnosti*. Praha: Management Press.

Paulík, K. (2017). *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada.

Plamínek, J. (2008). *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládání*. Praha: Grada.

Říčan, P. (2010). *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. Praha: Grada.

Seiwert, L. J. (2014). *Jak si zorganizovat čas: time management: během 30 minut víte víc!*. Praha: Beta.

Seiwert, L. J., & Tracy, B. (2011). *Jak sladit práci a osobní život: ...a udržet si tělesnou i duševní pohodu*. Praha: Grada.

Slimáková, M. (2018). *Velmi osobní kniha o zdraví*. Brno: BizBooks.

Thomson, L. (1998). *Personality Type: An Owner's Manual: A Practical Guide to Understanding Yourself and Others Through Typology.* Boston, MA: Shambhala.

Vávrová, P., & Pastucha, D. (2013). Psychohygiena (nejen) jako prevence syndromu vyhoření u zdravotnického managementu. *Occupational Medicine / Pracovní Lékařství*, *65*(1/2), 53-58. Dostupné z https://www.prolekare.cz/casopisy/pracovni-lekarstvi/2013-1-2/psychohygiena-nejen-jako-prevence-syndromu-vyhoreni-u-zdravotnickeho-managementu-41198

Walker, M. P. (2018). *Proč spíme: odhalte sílu spánku a snění*. Brno: Jan Melvil Publishing.

III. SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Model časové rovnováhy 34
Obrázek 2: Cyklus zvládání stresu 37
Obrázek 3: Vzorový jídelníček 62

Seznam tabulek

Tabulka 1: Šestnáct osobnostních typů 19
Tabulka 2: Výsledky – extraverze versus introverze 42
Tabulka 3: Výsledky – smyslové versus intuitivní vnímání 42
Tabulka 4: Výsledky – myšlení versus cítění 43
Tabulka 5: Výsledky – usuzování versus vnímání 43
Tabulka 6: Výsledky – temperamenty 44
Tabulka 7: Výsledky – přehled zastoupených osobnostních typů 46
Tabulka 8: Výsledky otázky – Zajímáte se o zdravý životní styl? 49
Tabulka 9: Výsledky otázky – Máte dostatek energie? 49
Tabulka 10: Výsledky otázky – Berete dlouhodobě nějaké léky? 49
Tabulka 11: Výsledky otázky – Stravujete se zdravě? 50
Tabulka 12: Výsledky otázky – Sledujete kvalitu a složení potravin? 50
Tabulka 13: Výsledky otázky – Jaké potraviny ve vašem jídelníčku převažují? 51
Tabulka 14: Výsledky otázky – Máte nějaké níže uvedené návyky? 51
Tabulka 15: Výsledky otázky – Užíváte nějaké potravní doplňky stravy? 52
Tabulka 16: Výsledky otázky – Jaká je vaše pracovní aktivita? 53
Tabulka 17: Výsledky otázky – Sportujete? 53
Tabulka 18: Výsledky otázky – Využíváte často chůze? 54
Tabulka 19: Výsledky otázky – Vystavujete se často slunci? 54
Tabulka 20: Výsledky otázky – Kolik hodin průměrně spíte? 55
Tabulka 21: Výsledky otázky – Máte nějaké problémy se spánkem? 55
Tabulka 22: Výsledky otázky – Jaké metody relaxace používáte? 56
Tabulka 23: Výsledky otázky – Myslíte si, že váš osobní a pracovní život jsou v rovnováze? 56

Tabulka 24: Výsledky otázky – Myslíte si, že u vás převažuje pozitivní myšlení?... 57
Tabulka 25: Výsledky otázky – Myslíte si, že máte dobré vztahy se svým okolím? 57
Tabulka 26: Výsledky otázky – Jste často ve stresu? ... 57
Tabulka 27: Výsledky BMI zaměstnanců organizace... 58
Tabulka 28: Doporučené doplňky stravy ... 63
Tabulka 29: Kalkulace nákladů na doplňky stravy pro zaměstnance ... 64
Tabulka 30: Kalkulace nákladů na zajištění pasivní tělesné relaxace (masáže) ... 67

Seznam grafů

Graf 1: Výsledky – temperamenty ... 45
Graf 2: Výsledky – 16 osobnostních typů... 45
Graf 3: Návyky lidí v organizaci (absolutní četnosti)... 52
Graf 4: Výsledky BMI v organizaci... 58

IV. SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Osobnostní dotazník

Příloha 2: Dotazník životního stylu a duševní hygieny

V. PŘÍLOHY

Příloha 1: Osobnostní dotazník

Osobnostní dotazník

Pokyny pro vyplnění: Níže uvedené výroky zahrnují vždy 2 možnosti (a nebo b). Mezi každý pár těchto možností rozdělte bez většího přemýšlení 5 bodů dle vlastních preferencí (jak vám vyhovují nebo jak vám jsou blízké). Pokud vám některá z uvedených alternativ vyhovuje bez výhrad, přidělte jí všech 5 bodů, zatímco na druhou možnost nezbude bod žádný (pište 0). Není-li váš postoj takto přímočarý, lze body rozdělit i jinak: 1 a 4 body nebo 2 a 3 body. Součet přidělených bodů však musí vždy být 5!

1. Raději:
   a. ____ řešíte nový a komplikovaný problém
   b. ____ pracujete na něčem, co jste již dělal/a dříve nebo co znáte z minula
2. Rád/a:
   a. ____ pracujete sami v tichém prostředí
   b. ____ jste tam, kde „se něco děje“
3. Při posuzování jiných se řídíte spíše:
   a. ____ trvalými zákonitostmi než okamžitými okolnostmi
   b. ____ okamžitými okolnostmi než trvalými zákonitostmi
4. Máte sklon vybírat si:
   a. ____ spíše pečlivě
   b. ____ poněkud impulzivně
5. Ve společnosti, na večírku apod. se zpravidla bavíte:
   a. ____ s několika málo lidmi, které dobře znáte
   b. ____ s mnoha lidmi, včetně těch, které znáte málo nebo vůbec ne
6. Jako ředitel/ka firmy byste od svých podřízených přivítal/a spíše:
   a. ____ zprávu o tom, jak jejich oddělení přispělo firmě jako celku
   b. ____ zprávu o tom, jak si jejich oddělení vedlo samo o sobě
7. Předpokládejte, že jste manažer/ka a potřebujete přijmout svého asistenta. Jak byste postupoval/a?
   a. ____ uvažoval/a bych, jak se naše osobnosti shodnou nebo budou doplňovat
   b. ____ zvažoval/a bych soulad mezi popisem práce a uchazečovými schopnostmi
8. Když na něčem pracujete:
   a. ____ raději věci dokončíte a dostanete se k určitému závěru
   b. ____ často ponecháváte konec otevřený pro případné změny
9. Na večírcích, ve společnosti:
   a. ____ se většinou raději zdržíte déle, protože tak se zpravidla lépe pobavíte
   b. ____ odcházíte co nejdříve, zdržíte se jenom, abyste neurazili
10. Zajímá vás více:
    a. ____ to, co bylo a co je
    b. ____ co může být
11. Když poslouchátе, jak někdo hovoří o nějaké záležitosti, obvykle se pokoušíte:
    a. ____ vztáhnout to na své vlastní zkušenosti a porovnávat, zda to odpovídá
    b. ____ hodnotit a analyzovat danou informaci
12. Když na něčem pracujete, jste raději, když:
    a. ____ máte přehled a udržíte si věci pod kontrolou
    b. ____ můžete zkoušet různé možnosti
13. Když zazvoní v kanceláři nebo doma telefon, obvykle:
    a. ____ to považujete za rušení
    b. ____ nevadí vám ho zvednout

14. Je horší:
    a. ____ „mít hlavu v oblacích“
    b. ____ „držet se při zdi“
15. Ve vztahu k ostatním jste spíše:
    a. ____ objektivní
    b. ____ osobní
16. Vadí vám více, když:
    a. ____ je více věcí rozpracovaných
    b. ____ už je všechno hotovo
17. Když někam telefonujete:
    a. ____ nebojíte se, že na něco zapomenete
    b. ____ připravíte si, co budete říkat
18. Když diskutujete s kolegy o problému, je pro vás snadné:
    a. ____ vidět věci „v širším rámci“
    b. ____ postřehnout zvláštnosti a specifické rysy dané situace
19. Která slova vás charakterizují lépe? Jste spíše:
    a. ____ analytický typ
    b. ____ vciťující se typ
20. Často:
    a. ____ když něco začínáte, vše si předem sepíšete a naplánujete
    b. ____ neplánujete a necháváte věci vyvíjet se tak, jak se k nim postupně dostáváte
21. Ve společnosti jiných lidí spíše:
    a. ____ začínáte rozhovor sám/sama
    b. ____ přenecháváte iniciativu druhým
22. Když pracujete na přidělené práci, máte tendenci k:
    a. ____ plynulé a nepřetržité práci
    b. ____ práci s velkými výdeji energie a následnými „prostoji“
23. V jaké situaci se cítíte lépe:
    a. ____ přehledné, strukturované, s pevným rozvrhem
    b. ____ proměnlivé, nestrukturované, s překvapeními
24. Je horší:
    a. ____ být nespravedlivý
    b. ____ nemít slitování
25. Řekli byste o sobě, že vaší silnou stránkou je spíše:
    a. ____ smysl pro realitu
    b. ____ představivost
26. Když zazvoní telefon:
    a. ____ spěcháte, abyste jej zvedli první
    b. ____ doufáte, že jej zvedne někdo jiný
27. Vaše jednání vede a řídí více:
    a. ____ hlava
    b. ____ srdce
28. Více obdivu si zaslouží schopnost:
    a. ____ umět si věci předem dobře zorganizovat a být metodický/á
    b. ____ rychlé adaptace a vyjít s tím, co právě je
29. Když vás napadne nová myšlenka, obvykle:
    a. ____ pro ni vzplanete
    b. ____ raději o ní hloubáte trochu déle

30. Řekli byste, že jste spíše:
    a. ____ důvtipní
    b. ____ praktičtí
31. Raději slyšíte:
    a. ____ konečný a neměnný výrok
    b. ____ zkusmý a předběžný výrok
32. Je větší chyba být:
    a. ____ tolerantní a smířliví
    b. ____ nekompromisní a kritičtí
33. Jste spíše:
    a. ____ ranní ptáče
    b. ____ noční sova
34. Na jednáních vás pohoršují spíše lidé, kteří:
    a. ____ přicházejí s mnoha nejasně načrtnutými, nepromyšlenými nápady
    b. ____ prodlužují jednání mnoha praktickými podrobnostmi
35. Při práci dáváte většinou přednost tomu, zabývat se:
    a. ____ idejemi, principy, myšlenkami
    b. ____ lidmi, osobami, aktéry
36. O víkendech máte tendenci:
    a. ____ plánovat, co budete dělat
    b. ____ necháte, aby se věci vyvinuly, a rozhodujete se v průběhu událostí
37. Při jednáních máte sklon:
    a. ____ rozvíjet své myšlenky v průběhu toho, jak mluvíte
    b. ____ hovořit pouze po pozorném rozvážení toho, co chcete sdělit
38. Když něco čtete, obvykle:
    a. ____ se soustřeďujete ve svých úvahách na to, co je v daném textu napsáno
    b. ____ čtete mezi řádky a vztahujete slova i k jiným námětům a tématům
39. Když se máte rozhodnout ve spěchu, často:
    a. ____ se cítíte nepříjemně a přejete si získat více informací
    b. ____ jste schopni se rozhodnout i s údaji, které máte v danou chvíli k dispozici
40. Raději byste pracovali pro organizaci, kde:
    a. ____ byste měli práci s intelektuální motivací
    b. ____ byste byli zaujati jejími cíli a posláním
41. Co vám imponuje více:
    a. ____ logicky bezrozporné, konzistentní myšlení a uvažování
    b. ____ dobré, vřelé, harmonické mezilidské vztahy
42. V písemném projevu dáváte přednost:
    a. ____ věcnému stylu
    b. ____ obraznému, metaforickému stylu
43. U dveří náhle zazvoní zvonek. Jste spíše:
    a. ____ podrážděni, kdo to k vám zase „leze“
    b. ____ potěšeni, že se na vás někdo přišel podívat
44. Dáváte přednost tomu:
    a. ____ nechat věci, aby se samy jen tak přihodily
    b. ____ zajistit, aby všechno bylo předem připraveno
45. Charakterizují vás spíše:
    a. ____ četné, spíše letmé a povrchní kontakty a vztahy s více lidmi
    b. ____ trvalé, pevné a dlouhodobé vztahy a kontakty s několika málo lidmi

46. Cítíte se zpravidla lépe:
    a. ____ po konečném rozhodnutí
    b. ____ když jsou věci ještě otevřeny
47. Spolehnete se spíše na svou:
    a. ____ zkušenost
    b. ____ intuici a tušení
48. Jste si jistější:
    a. ____ při logických úsudcích – správné-nesprávné
    b. ____ při hodnotových soudech – dobré-špatné
49. Raději se rozhodujete:
    a. ____ poté, co jste si zjistili mínění ostatních
    b. ____ především podle vlastního uvážení
50. Obvykle dáváte přednost tomu:
    a. ____ požít osvědčené metody, které znáte, spíše než
    b. ____ vymýšlet a zkoušet, jak by se asi věci daly dělat nově a jinak
51. Raději:
    a. ____ se zabýváte tím, co je
    b. ____ přemýšlíte o různých možnostech
52. K závěrům s rozhodnutím dospíváte především na základě:
    a. ____ věcného zdůvodnění a logické analýzy
    b. ____ na základě toho, co cítíte, že je správné a lidsky přijatelné
53. Nemáte rád/a:
    a. ____ předem jasně nalinkované a naplánované věci se závaznými termíny
    b. ____ když jsou věci volné a nezávazné, bez pevného časového určení
54. Nejhezčí chvíle nejraději prožíváte:
    a. ____ spíše s mnoha lidmi, s nimiž si rozumíte, aniž je nutně musíte znát nějak dlouho
    b. ____ s několika málo lidmi, které dlouho a dobře znám
55. Máte ve zvyku:
    a. ____ poznamenávat si důležité schůzky a věci, které musíte udělat či zařídit do diáře
    b. ____ omezovat takovéto poznámky na minimum
56. Jednáte spíše na základě:
    a. ____ vnitřního přesvědčení a pocitu, že je něco správné
    b. ____ objektivních ověřitelných závěrů

Příloha 2: Dotazník životního stylu a duševní hygieny

Dotazník životního stylu a duševní hygieny

Pokyny pro vyplnění: Podle pravdy, prosím, odpovězte na následující otázky týkající se životního stylu a duševní hygieny (otázky 1 až 19) zakroužkováním jedné či více možných alternativ. Otázky 20 až 24 se pak týkají kategorizace, přičemž otázky 22, 23 a 24 jsou vyplňovací otázky, kde je potřeba vyplnit vaši konkrétní výšku, váhu a věk, a to za účelem zjištění vašeho BMI (index tělesné hmotnosti). Tyto konkrétní údaje však nebudou dále nikde zveřejňovány ani uváděny. Děkuji za váš čas a laskavost!

1. Zajímáte se o zdravý životní styl?
    a. ano
    b. někdy
    c. ne
2. Máte dostatek energie?
    a. ano
    b. někdy
    c. ne
3. Berete dlouhodobě nějaké léky?
    a. ano
    b. ne
4. Stravujete se zdravě?
    a. ano
    b. nevím přesně
    c. ne
5. Sledujete kvalitu a složení potravin?
    a. ano
    b. někdy
    c. nesleduji
6. Jaké potraviny ve vašem jídelníčku převažují?
    a. přirozené (např. nezpracované ovoce a zelenina, brambory, rýže, maso, vejce)
    b. průmyslové (např. knedlíky, pečivo, uzeniny, konzervované ovoce a zelenina)
7. Máte nějaké níže uvedené návyky?
    a. alkohol
    b. cigarety
    c. kávu (příp. jiné stimulační nápoje)
    d. jiné
    e. nemám
8. Užíváte nějaké potravní doplňky stravy (např. vitamíny, minerály, omega 3)?
    a. ano, pravidelně
    b. někdy
    c. ne
9. Jaká je vaše pracovní aktivita?
    a. vysoká (fyzicky náročné zaměstnání)
    b. nízká (spíše sedavé zaměstnání)
    c. střední (kombinace)
10. Sportujete?
    a. ano, pravidelně
    b. jen občas
    c. málokdy nebo vůbec

11. Využíváte často chůze?
    a. ano, i ve svém volnu (např. procházky v přírodě)
    b. ano, když něco zařizuji (např. dojít na nákup)
    c. moc pěšky nechodím
12. Vystavujete se často slunci?
    a. ano
    b. někdy
    c. ne
13. Kolik hodin průměrně spíte?
    a. 8 a více hodin
    b. 6-8 hodin
    c. 6 a méně hodin
14. Máte nějaké problémy se spánkem?
    a. nemám
    b. nemohu usnout
    c. často se probouzím
15. Jaké metody relaxace používáte?
    a. aktivní tělesnou relaxaci (např. jóga, tai-či, sportování pro zábavu)
    b. aktivní duševní relaxaci (např. dechová cvičení, meditace, imaginace)
    c. pasivní tělesnou relaxaci (např. masáž, koupel, sauna, pára)
    d. pasivní duševní relaxaci (např. pobyt v přírodě, společenské akce, hudba)
    e. žádné
16. Myslíte si, že váš osobní a pracovní život jsou v rovnováze?
    a. ano, jsem spokojen/a
    b. ne, pracuji až moc
17. Myslíte si, že u vás převažuje pozitivní myšlení?
    a. ano
    b. ne
18. Myslíte si, že máte dobré vztahy se svým okolím?
    a. ano
    b. ne
19. Jste často ve stresu?
    a. ano
    b. někdy
    c. ne
20. Jaké je vaše pohlaví?
    a. muž
    b. žena
21. Jaká je vaše výška?
    a. prosím uveďte: _____ cm
22. Jaká je vaše váha?
    a. prosím uveďte: _____ kg
23. Jaký je váš věk?
    a. prosím uveďte: _____ let