

Univerzita Palackého v Olomouci
Katedra psychologie Filozofické fakulty



BAKALÁŘSKÁ DIPLOMOVÁ PRÁCE

OLOMOUC 2012

Bc. Tomáš Vašek

Univerzita Palackého v Olomouci
Katedra psychologie Filozofické fakulty

**SROVNÁNÍ MOTIVACE VOJÁKŮ Z POVOLÁNÍ
A OBČANSKÝCH ZAMĚTNANCŮ VELITELSTVÍ
SIL PODPORY**

**COMPARING OF MOTIVATION OF SOLDIERS AND CIVIL SERVANTS
OF THE SUPPORT FORCES COMMAND**



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Bc. Tomáš Vašek**
Vedoucí práce: **Doc. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc.**

Olomouc
2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předloženou bakalářskou práci vypracoval samostatně a všechny použité prameny jsem řádně citoval a uvedl v seznamu použité literatury.

V Olomouci dne 30. března 2012

.....

podpis

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat panu Doc. PhDr. Panajotisovi Cakirpaloglu, DrSc. za jeho pomoc a odborné vedení při vypracovávání mé bakalářské práce a za jeho vstřícný a obětavý přístup. Dále bych chtěl také poděkovat panu Doc. PhDr. Zdeňku Vtípilovi, CSc. za jeho pomoc při výzkumné části této práce a paní RNDr. Evě Reiterové, Ph.D. za vstřícnost a ochotu pomoci v otázkách statistického zpracování dat.

Obsah

Úvod	5
1. Současná situace v AČR.....	6
2. Motivace.....	8
2.1. Definice motivace	8
2.2. Motivy.....	9
2.2.1. Sebezáchovné motivy	9
2.2.2. Stimulační motivy.....	10
2.2.3. Sociální motivy	10
2.2.4. Individuální psychické motivy.....	10
2.3. Motivace a chování	10
2.4. Motivační proces.....	11
2.5. Teorie motivace.....	12
2.5.1. Teorie instinktů	12
2.5.2. Teorie optimální úrovně aktivace	13
2.5.3. Teorie pudů – Freudova pudová teorie	13
2.5.4. Murrayho teorie potřeb	14
2.5.5. Maslowova hierarchie potřeb.....	14
2.5.6. Herzbergova dvoufaktorová teorie	16
2.5.7. Teorie ekvity	17
2.5.8. Expektační teorie	17
2.5.9. Aktivační teorie.....	17
2.6. Další teoretické oblasti motivace	18
2.6.1. Výkonová motivace	18
2.6.2. Potřeba afiliace	19
2.7. Doporučení k motivaci.....	19
3. Motivační faktory v AČR.....	20
4. Životní spokojenost.....	21
5. Výzkumy v Armádě České republiky	23
6. Metodologický rámec výzkumu.....	24
6.1. Popis problému.....	24

6.2.	Cíl výzkumu a výzkumné otázky	24
6.2.1.	Výzkumné cíle	24
6.2.2.	Výzkumné otázky	25
6.3.	Hypotézy	26
6.4.	Způsob získávání dat	26
6.5.	Použité metody a způsob zpracování dat	26
6.5.1.	Motivační profil	27
6.5.2.	Dotazník životní spokojenosti	33
6.5.3.	SUPOS 7	36
6.5.4.	Statistika	38
6.6.	Popis a charakteristika vzorku	38
6.7.	Organizace a průběh šetření	40
6.8.	Symbolika výsledkové části	41
6.8.1.	Motivační profil	41
6.8.2.	Dotazník životní spokojenosti	41
6.8.3.	SUPOS 7	42
7.	Výsledky výzkumu	43
7.1.	Motivační profil zkoumaného souboru	43
7.1.1.	Srovnání motivačního profilu VZP a o.z.	43
7.1.2.	Srovnání motivačního profilu žen a mužů	45
7.2.	Profil souboru z hlediska životní spokojenosti	48
7.2.1.	Srovnání profilů životní spokojenosti mezi VZP a o.z.	49
7.2.2.	Srovnání profilů životní spokojenosti mezi ženami a muži	50
7.3.	Profil souboru z hlediska SUPOS 7	54
7.3.1.	Srovnání profilů VZP a o.z. z hlediska SUPOS 7	55
7.3.2.	Srovnání profilů žen a mužů z hlediska SUPOS 7	56
7.4.	Vybrané korelace	59
7.4.1.	Korelace mezi jednotlivými dimenzemi životní spokojenosti a celkovou životní spokojeností	59
7.4.2.	Korelace mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu	59
7.4.3.	Korelace mezi jednotlivými komponenty ve struktuře psychického stavu ...	61

7.4.4. Korelace mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu a celkovou životní spokojeností	62
7.5. K platnosti hypotéz	63
7.6. Splnění výzkumných cílů	64
8. Diskuze	65
9. Závěr	71
10. Shrnutí	73
Seznam použitých zdrojů:.....	75
Literatura:.....	75
Prameny:	76
Seznam použitých zkratek	77
Seznam příloh:	78

Úvod

Téma motivace a motivování je z manažerského hlediska velice důležité. V rámci armádní působnosti a v souladu s aktuální situací je personální činnost zaměřená na motivování velmi ožehavá. Po prezentaci Bílé knihy MO, má dojít k velké reorganizaci a s tím spojené i redislukaci několika útvarů. To bude vést k těmto personálním krokům, nutnost propouštění, zeštíhlení a zefektivnění řídicí činnosti a zvýšení flexibility aktivně sloužících jedinců, jejich stěhování do jiných posádek. Následně, po již 10% snížení platu došlo i ke zdanění přídatku na bydlení, včetně zdravotního a sociálního pojištění, což by bylo pro mnohé vojáky v základních funkcích zničující a armáda tímto mohla ztratit konkurenceschopnost na trhu práce, avšak po zásahu ministra obrany došlo k částečné kompenzaci. Avšak stálé napětí z nejisté budoucnosti může u příslušníků způsobovat úzkost, nepřiměřenou rivalitu, nekolektivní chování a jiné prvky myšlení a chování, které mohou v pracovním kolektivu i rámcově ve společnosti působit neadekvátně až nežádoucně. A zde je zapotřebí upozornit a uvědomit si vztah mezi uspokojováním potřeb člověka, jeho motivací, jeho aktuální životní spokojeností a prostředím, ve kterém se pohybuje a žije.

Motivaci lidské činnosti, tedy motivaci všech aktivit člověka, včetně konkrétních forem jeho pracovního jednání, chápeme jako jednu ze základních osobnostních struktur, současně však i jako podstatnou součást dynamiky osobnosti.¹ Je tudíž kladným bodem pro manažery a to na všech úrovních, umět cíleně motivovat své podřízené i kolegy na stejné či vyšší úrovni. Adekvátní motivování má za následek určitý nárůst v některé (některých) oblastech životní spokojenosti.

Práce bude rozdělena do dvou částí. První, teoretická část bude nastiňovat pracovní prostředí v AČR, zaměří se na teoretickou stránku motivace, co vůbec motivace je a dále se bude zabývat motivačním procesem a teoriemi motivace. Cílem druhé části bude formulace výzkumných otázek a samotný výzkum, který se bude týkat motivačního profilu příslušníků Velitelství sil profilu a jeho zasazení do kontextu jejich životní spokojenosti. Výsledek práce bude sloužit jako podkladový materiál pro motivační program velitelství.

¹ Bedrnová, E., Nový, I. a kol. (2009). Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management press. Str. 362.

1. Současná situace v AČR

V současné době je AČR rozdělena do čtyř celků:

- velení v čele s náčelníkem Generálního štábu AČR, který má k dispozici čtyři zástupce pro jednotlivé oblasti;
- Generální štáb AČR sídlící v Praze, který se skládá z:
 - Kanceláře náčelníka Generálního štábu;
 - Osobního štábu NGŠ;
 - Společného operačního centra MO;
 - Inspektorátu NGŠ;
 - Sekce rozvoje druhů sil - operační sekce MO;
 - Sekce plánování sil MO;
 - Sekce logistiky MO;
 - Sekce komunikačních a informačních systémů MO;
 - Odboru vojenského letectví MO;
 - Odboru vojskového průzkumu a elektronického boje MO;
 - Odboru vojenského zdravotnictví MO;
- společné síly Armády České republiky s Velitelstvím společných sil v Olomouci, které jsou určeny k zajištění vytváření, přípravy, rotace a rozpouštění úkolových uskupení určených pro řešení taktických nebo operačně taktických úkolů na území České republiky i mimo něj a k plnění dalších, zákony stanovených úkolů na teritoriu ČR;
- síly podpory s Velitelstvím sil podpory ve Staré Boleslavi – Brandýse nad Labem, které jsou výkonným prvkem resortu obrany v oblasti logistické, zdravotnické a veterinární podpory v operacích na území České republiky i mimo něj a při zabezpečení aliančních sil na území České republiky v rámci plnění úkolů podpory hostitelskou zemí.²

² Citace [online]. Struktura AČR, 27. února 2012 [cit. 13. 3. 2012]. Dostupné na WWW: <http://www.acr.army.cz/struktura/sily-podpory/sily-podpory-2321/>

Pro rok 2012 byly ministrem obrany, náčelníkem Generálního štábu AČR, všemi náměstky a generálním sekretářem představeny priority pro rok 2012. Po té, co vláda schválila Bílou knihu o obraně, která dává základní koncepční rámec, dochází k jeho postupnému naplňování.

Mezi hlavní priority patří *působení českých vojáků v misi ISAF v Afghánistánu*, kdy by přítomnost českých vojáků měla trvat do roku 2014. *Obnovení rekrutace*, při čemž cílem je nabírat 800 nových vojáků ročně. Armáda čelí jak nepříznivému demografickému vývoji, tak i nevyhovujícímu stavu a fyzické kondici zájemců o službu. Z těchto důvodů chce resort změnit systém tak, aby nebyl „statický“, ale aktivně vyhledával a oslovoval cílovou skupinu. *Vyplácení vojáků podle jiných pravidel*, kdy ministerstvo připravuje nový platební řád a základní pravidla nového systému řízení kariér. Pokračovat v *účasti sil a prostředků AČR v operacích* vedených NATO, EU, OSN a mezinárodními koalicemi při zachování schopnosti plnit úkoly na teritoriu ČR. *Zahájení změny organizační struktury AČR* v souladu se závěry Bíle knihy. Výsledkem má být zefektivnění velení a řízení a reorganizace armády. Třístupňové velení a řízení složené z taktického, operačního a strategického stupně bude tímto nahrazeno dvoustupňovým, zredukováním operačních velitelství.

Jestli veškeré změny, restrukturalizace a reorganizace povedou k nějakému pokroku, to ukáže až čas. Aktuálně vše působí spíše chaoticky, neefektivně a demoralizačně. Pro zaměstnance se jedná o období zvýšeného napětí, stresu a vyčkávání na rozhodnutí, které je v nedohlednu.

2. Motivace

2.1. Definice motivace

Můžeme říci, že motivací jsou všechny vnitřní hnací síly člověka, naše přání, touhy, úsilí. Definicí motivace existuje řada, zmíním zde například tu od prof. Plhákové: „*Motivace je souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního*“.³ Jedná se tedy o proces usměrňování, udržování a energetizace chování.

Motivace v sobě zahrnuje tři složky duševního dění. Složku obsahovou (zájem se k něčemu vztahuje), složku citovou (zájem je doprovázen city) a složku snahovou (což je tendence zabývat se předmětem zájmu). K tomu se vztahuje i pojem *hodnota*. Jedná se o osobní výklad přitažlivosti cíle (proč něco chci, co mě k tomu přitahuje), je to zobecnění snahových tendencí subjektu. Podle V. E. Frankla existují tři hodnotové kategorie:

- tvůrčí hodnoty, mezi které patří aktivita a produktivita - snaha něco umět, dělat a tvořit;
- zážitkové hodnoty, kde můžeme zařadit kontemplaci, jako nejvyšší formu meditace a emocionalitu, tedy stručně řečeno něco prožít, někoho milovat;
- postoje hodnoty, jako hrdinný postoj, vzdor ducha, které spočívají ve schopnosti najít nějaký smysl, stanovisko, postoj a vyrovnání i za zcela beznadějně situace.⁴

Motivovaná osoba tudíž pracuje pilně, její píle nemá výkyvy a je automaticky orientovaná na důležité cíle. Motivace tedy zahrnuje úsilí, vytrvalost a cíle, přání člověka odvádět výkon. Je-li pracovní výkon jedince neuspokojivý, bývá to zpravidla dáváno do souvislosti s jeho nedostatečnou motivací.

³ Plháková, A. (2008). Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia. Str. 319.

⁴ Citace [online]. Motivace, únor 2009 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné na WWW: <http://mechatronik.blog.cz/0902/10-motivace>

2.2. Motivy

Zde by nebylo ke škodě rozlišit dva pojmy, motivaci a motivy. Pojem motivace vyjadřuje proces a pod pojmem motiv můžeme vidět určitou dispozici k tomuto procesu. Motivy jsou vědomé nebo uvědomělé pohnutky, které vedou k činnosti směřující k uspokojení potřeby. Motivem může být hlad, žízeň, sexuální touha, což jsou tzv. primární motivy. Mezi sekundární se řadí motiv sociálního kontaktu, moci, výkonu. Dále můžeme motivy rozdělit na vnitřní, což jsou stavy, které jedince „nutí“ něco udělat pro vlastní uspokojení. A motivy vnější, stavy organismu, kdy jedinec prožívá vlastní uspokojení z dosažení určitého cíle. Také můžeme uvést motivy emoční, například motiv zachování bezpečí nebo agrese. Motivy se projevují tím, že buď chceme něco získat, nebo se pokoušíme něčemu se vyhnout. Naléhavost mnoha motivů roste, jsou-li delší dobu neuspokojovány. Síla motivu tudíž ovlivňuje intenzitu a kvalitu chování.

Motivy mají i další rozdělení. Můžeme je dělit na motivy:

- sebezáchovné, jež mají biologický základ;
- stimulační, což je potřeba optimální úrovně aktivity a variability podnětů z vnějšího prostředí;
- sociální, které ovlivňují a regulují mezilidské vztahy a chování;
- individuální psychické.⁵

2.2.1. Sebezáchovné motivy

Mezi sebezáchovné motivy patří ty biologické pohnutky, které slouží k přežití jedince nebo i celého živočišného druhu. Je to základní snaha všech živých bytostí, udržet se při životě. K sebezáchovným aktivitám je jedinec podněcován v případě hladu, žízně, únavy, pocitu horka nebo zimy, strachu, hněvu, bolesti aj. K dalším sebezáchovným motivům patří sexuální a rodičovské, jež zajišťují přežití lidského druhu. Můžeme říci, že všechny jsou vrozené, avšak to, jakým způsobem je budeme naplňovat, se lidé učí v sociálním prostředí (rodině, kultuře), v němž žijí.

⁵ Plháková, A. (2008). Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia. Str. 320 - 360.

2.2.2. Stimulační motivy

K tomu, aby lidé dosáhli optimální psychické pohody, potřebují proměnlivou vnější stimulaci, jež vzniká vyváženou kombinací duševních a tělesných aktivit. Stimulační motivy mají jistý vrozený základ, avšak jejich uspokojování není nutností k přežití jedince. Mezi hlavní projevy těchto motivů patří hravost, zvědavost a vyhledávání nových, neobvyklých zážitků.

2.2.3. Sociální motivy

Sociální motivy slouží k regulaci a ovlivňování mezilidských vztahů a mají také vliv i na jejich subjektivní prožívání. Jedná se o vrozené dispozice, jež jsou aktivovány a rozvíjeny v průběhu dětství a v interakci s jedinci v blízkém okolí. Tudíž můžeme říci, že vnější prostředí může jejich rozvoj buď podpořit anebo jej utlumit.

2.2.4. Individuální psychické motivy

Mezi individuální psychické motivy patří hledání životního smyslu, obrana vlastního sebepojetí a potřeba svobodně se rozhodovat a jednat.

2.3. Motivace a chování

Dále stojí za objasnění souvislostí pojmů motivace a chování. Motivace je určující pro směr, sílu a trvání chování. Ale pro průběh vlastního chování je určující systém kognitivních procesů jedince. Motivace můžeme tedy chápat jako psychologické příčiny chování a motivaci jako proces, ve kterém jsou tyto příčiny vytvářeny. Pro porozumění problematice lidského chování je také důležité si uvědomit, jak vlastně motivace vzniká, z čeho pramení. Jako zdroje motivace označujeme ty skutečnosti, které motivaci vytvářejí, tj. skutečnosti, které zakládají dynamické tendence i zaměření lidské činnosti a které

významným způsobem ovlivňují přetrvávání těchto tendencí. K základním zdrojům motivace patří potřeby, návyky, zájmy, hodnoty a hodnotové orientace a ideály.⁶

2.4. Motivační proces

Motivační proces se skládá z několika fází. Východiskem procesu motivace je neuspokojená potřeba. Ta způsobuje napětí, jak fyzické, tak i psychické a to vede ke krokům, které směřují k uspokojení potřeby, a tím ke snížení vzniklého napětí. Tato aktivita je orientovaná na cíl. Dosažení vytyčeného cíle uspokojuje potřebu. Smyslem je tedy dosažení významných cílů, uspokojování potřeb. Neuspokojené potřeby mohou vést k frustraci a to k následné reakci, která má formu útočnou anebo obrannou, únikovou. Krátce zmíníme některé obranné mechanismy na frustraci. Patří zde:

- agrese (verbální, fyzická);
- regrese (návrat do nižšího vývojového stádia);
- kompenzace, substituce (hledání náhradního cíle uspokojení);
- racionalizace (rozumové zdůvodnění neúspěchu, či snižování hodnoty nedosaženého cíle);
- identifikace (ztotožnění se s osobou, od níž je očekáváno uspokojení potřeby);
- konformismus („vnitřní“ a „vnější“ ztotožnění se s názory, postoji, míněním preferované skupiny);
- projekce (promítání vlastních konfliktů, či nedostatků jiným osobám);
- únikové reakce (fantazie, snění, únik do nemoci, ale i záškoláctví, drogy a jiné sociálně patologické jevy).

Motivace vychází ze dvou systémů. Je to systém biologických potřeb, kdy slouží jako regulátor homeostázy a dále se jedná o systém sociokulturní, kdy motivace jedince podléhá vlivům sociálního i kulturního prostředí, ve kterém se pohybuje a žije.

Je vyvolávána dvěma zdroji, vnitřním (hlad, žízeň, pocit únavy, jiné biologické a sociální potřeby) a vnějším (motivující podněty z vnějšího prostředí).

⁶ Bedrnová, E., Nový, I. a kol. (2009). Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management press. Str. 365 – 366.

Funkci motivace vysvětlují také dva principy, princip psychické ekvilibria (rovnováhy), což je tendence udržovat a obnovovat vnitřní psychickou rovnováhu. Druhým principem je princip psychického hédonismu (příjemného). Jedná se o tendenci maximalizovat příjemné a minimalizovat nepříjemné zážitky, přičemž příjemné vystupuje ve dvou zážitkových rovinách, jako smyslově a jako duchovně (psychicky) příjemné.⁷

2.5. Teorie motivace

Teorie můžeme rozdělit na teorie hédonistické (dosažení pocitu libosti), kognitivistické (shromažďování informací), homeostatické (tendence dosahovat stavu rovnováhy) a nehomeostatické (potřeba aktivity). E. Bedrnová a I. Nový doplňují tyto teorie o modely aktivační – pobídkové a humanistické koncepty motivace.⁸ Dále je možno je členit na teorie zaměřené na obsah, zde patří např. Maslowova teorie hierarchie potřeb nebo Herzbergova dvoufaktorová teorie. Tyto teorie jsou zaměřeny na to, co v jedinci nebo v pracovním prostředí vyvolává a udržuje určité chování, co lidi motivuje, o jaké jednotlivé skutečnosti se jedná. A na teorie zaměřené na proces. Ty vysvětlují a popisují proces toho, jak je chování vyvoláno, řízeno, udržováno a posléze ukončeno. Zde můžeme zařadit Expektační teorii nebo Aktivační teorii.

2.5.1. Teorie instinktů

Tato teorie tvrdí, že chování živočichů je motivováno vrozenými instinkty, což jsou geneticky dané tendence konat určité aktivity nebo specificky reagovat na určité podnětové vzorce.⁹ O instinktivním chování se zmiňoval již Ch. Darwin, který definoval instinkt jako schopnost jednat způsobem, který směřuje k určitým cílům, aniž jedinec tyto cíle předvídá a aniž má s příslušným jednáním dřívější zkušenost. Jedná se například o imitace, žárlivost, bojovnost, lovecký instinkt, strach z vysokých či tmavých míst, tvořivost, hru, rodičovskou lásku.

⁷ Nakonečný, M. (2005). Sociální psychologie organizace. Praha: Grada. Str. 65.

⁸ Bedrnová, E., Nový, I. a kol. (2009). Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management press. Str. 365 – 379.

⁹ Plháková, A. (2008). Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia. Str. 348 - 351.

2.5.2. Teorie optimální úrovně aktivace

Teorie optimální úrovně aktivace, kterou navrhl Daniel Berlyne, předpokládá, že nejpříjemněji se jedinec cítí v případě střední aktivační úrovně. Je-li úroveň aktivace příliš vysoká nebo naopak příliš nízká, může působit nepříjemně.¹⁰ Oproti tomu lidé občas neusilují o rovnovážný stav a snaží se zvýšit své vnitřní napětí, vzrušení, tzv. „arousal“, v překladu nabuzení.

Za zmínku také stojí, že lidé mohou špatně snášet nedostatek podnětů v okolí. Mluvíme o potřebě proměnlivých sensorických podnětů. V případě jejich nedostatku může dojít k tzv. sensorické deprivaci. Proto je velmi důležitý pravidelný přísun podnětů z okolí. V souvislosti se zmíníme ještě o experimentech M. Zuckermana, který se zabýval potřebou vyhledávat nové, avšak v tomto případě velmi neobvyklé zážitky. Na základě výzkumu byla vytvořena škála k měření a bylo zjištěno, že jedinci mající vysoké skóre patří do skupiny lidí, kteří vyhledávají komplikované až extrémní situace a tím získávají nové zkušenosti.

2.5.3. Teorie pudů – Freudova pudová teorie

Jednou z mezních důležitých teorií je teorie pudů. Ta vychází z psychoanalýzy, která staví na existenci pudových pohnutek. Hnací motivační síla, která následně ovlivňuje chování jedince, vzniká v souvislosti se stálými vnitřními podněty. Lze říci, že toto napětí, pudové pohnutky, jsou mentální povahy, avšak jsou součástí organismu jako celku, tvořící určitý systém.¹¹

Jen krátce se zmíníme o Freudově pudové teorii. Ten kromě pudu sebezáchovy, popisoval i pud sexuální, jenž byl podle něj dynamickou silou lidské psychiky. Součástí tohoto pudu je libido - chtíč, což je jeho energetická složka. Aby nemohl být člověk pouze pod vlivem pudů, lidská psychika využívá celou řadu obranných mechanismů, kterými se zabývala jeho dcera Anna Freudová, jež slouží právě k regulaci pudových pohnutek. Následně byla jeho teorie rozšířena o agresivní a destruktivní složky. Předpokladem se stala existence pudu smrti a pudu života (thanatos a eros).

¹⁰ Plháčková, A. (2008). Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia. Str. 358.

¹¹ Plháčková, A. (2008). Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia. Str. 362 - 364.

2.5.4. Murrayho teorie potřeb

Další motivační teorií je Murrayho teorie potřeb. Potřeba je v tomto případě definována jako síla organizující vnímání, myšlení, snažení a jednání, to vše v určitém směru a s hlavním cílem změny aktuální neuspokojivé situace. Potřeby byly podle Murrayho rozděleny na:

- primární, které jsou vytvářeny a uspokojovány fyziologickými procesy;
- sekundární, které jsou zakořeněny v psychickém uzpůsobení jedince.

Můžeme říci, že každý jedinec má všechny typy potřeb, avšak existují méně či více značné rozdíly v jejich úrovni i intenzitě. Uspokojováním potřeb dosáhneme tělesné i duševní rovnováhy, psychické pohody, spokojenosti a pocitu smysluplného života.¹²

2.5.5. Maslowova hierarchie potřeb

Velice známá je Maslowova hierarchie potřeb. Ta zdůrazňuje, že jsme živočichové nemající dostatek a naše potřeby závisí na tom, co již máme. Tudiž pouze neuspokojené potřeby mohou ovlivňovat chování. Vychází z předpokladu, že naše potřeby jsou hierarchicky uspořádány. Jakmile dojde k uspokojení jedné potřeby, objeví se jiná, která také žádá uspokojení. Potřeby byly rozděleny do pěti úrovní, od nejnižších až po nejvyšší:

- fyziologické potřeby, mezi které patří např. žízeň, hlad, spánek, sex;
- potřeby jistoty a bezpečí;
- sociální potřeby, potřebu lásky, náklonnosti a potřebu někam patřit;
- potřeby uznání a
- potřeby seberealizace, sebenaplnění.

První čtyři potřeby této hierarchie jsou označovány jako nedostatkové nebo deficientní. Potřeby seberealizace jsou označovány jako metapotřeby, jinak řečeno potřeby bytí. Dále dobré zdůraznit, že potřeby nižší úrovně jsou uspokojovány spíše, než-li potřeby vyšší úrovně.¹³

¹² Plháčková, A. (2008). Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia. Str. 365 - 368.

¹³ Plháčková, A. (2008). Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia. Str. 368 - 370.

Mezi negativa této teorie avšak patří, že jednotlivé potřeby se nepřekrývají, nejsou přesahovány hranice jednotlivých kategorií. Např. slušný plat může uspokojovat potřeby všech pěti kategorií. A dále je tato teorie statická, což znamená, že potřeby se mění v průběhu času, v závislosti na situaci každého jedince.

V rámci působení vedoucích pracovníků na podřízené, by bylo dobré se zaměřit na jednotlivé oblasti, úrovně (viz tabulka č. 1).

Tabulka č. 1 Oblasti působení manažerů v rámci Maslowovy hierarchie potřeb.

KATEGORIE POTŘEB	OBLAST PŮSOBENÍ MANAŽERŮ
Seberealizace	Podnětnost práce Prostor pro tvořivost Motivace k vyšším cílům
Uznání	Veřejné uznání dobrého výkonu Pověřování významnými aktivitami Pověřování odpovědností
Sociální	Příležitost k sociální interakci Stabilita pracovní skupiny Povzbuzování spolupráce
Bezpečí a jistota	Bezpečné pracovní podmínky Jistota zaměstnání Zaměstnanecké výhody
Fyziologické	Spravedlivá odměna Pohodlné pracovní podmínky Teplo, světlo, prostor, klimatizace

2.5.6. Herzbergova dvoufaktorová teorie

Herzbergova dvoufaktorová teorie se opírá o rozdělení na udržovací faktory a motivační faktory. Udržovací faktory můžeme označit jako okolnosti práce, jež primárně způsobují nespokojenost zaměstnanců. Tudiž přítomnost těchto okolností nevytváří výraznou motivaci. Ale je nutné říci, že jsou nezbytné k udržení přiměřené úrovně spokojenosti. Mezi těchto deset udržovacích faktorů patří:

<i>Vztahy stejné úrovně</i>	<i>Vztahy s podřízenými</i>	<i>Vztahy s nadřízenými</i>	<i>Podniková politika a správa</i>	<i>Plat</i>
<i>Odborný dozor</i>	<i>Jistota práce</i>	<i>Osobní život</i>	<i>Pracovní podmínky</i>	<i>Postavení</i>

Naproti tomu motivační faktory jsou některé okolnosti práce, které vyvolávají značnou míru motivace a spokojenost v práci. V případě, kdy ale nejsou přítomny, tak nevyvolávají větší nespokojenost. Zde se řadí těchto šest faktorů:

<i>Dosažení cíle</i>	<i>Povýšení</i>	<i>Uznání</i>
<i>Práce sama</i>	<i>Možnost osobního růstu</i>	<i>Odpovědnost</i>

Tato teorie má za následek růst zájmu o obohacování práce. V tomto případě vzniká jisté úsilí o restrukturalizaci práce, pracovního procesu tak, aby byla zvýšena spokojenost pracovníka. Pokud se tedy budou manažeři zaměřovat pouze na udržovací faktory, k samotné motivaci pracovníků nebude docházet. K zvýšení motivace je zapotřebí zakomponovat motivátory přímo do práce. Právě faktory jako je odpovědnost a autonomie, uznání od nadřízeného, pocit užitečnosti v práci, možnost uplatňovat své nápady, jsou velmi významné pro samotnou motivaci. Bohužel i tato teorie skrývá jisté nevýhody. Nemůžeme ji využít vždy na všechny pracovníky. Některé z udržovacích faktorů mohou být individuálně, hlavně v dnešní společnosti, považovány za motivační.

2.5.7. Teorie ekvity

Teorie ekvity - spravedlnosti předpokládá, že uvědomění si nespravedlnosti je motivační silou. V tomto případě je možné míru spravedlnosti ocenit poměrem mezi vklady (zkušenosti, úsilí a schopnosti jedince) a výnosy (plat, uznání, povýšení, zaměstnanecké výhody aj.). K nespravedlnosti dochází v případě, kdy lidé cítí, že získané výsledky nejsou spravedlivé v porovnání s tím, co obdrželi druzí. Za těchto okolností je jedinec motivován k tomu, aby tuto nespravedlnost napravil. Manažeři si proto musí uvědomit, že zaměstnanci, jako všichni lidé rádi porovnávají. Pokud tedy není dobře nastaven systém hodnocení a odměňování, může dojít k problémům, jež budou souviset se vzniklým pocitem nespravedlnosti. Opět zde zmíníme negativa této teorie. Existuje problém porovnávání a problém osob, se kterými porovnáváme. A navíc většina výzkumů této teorie byla zaměřena pouze na plat.

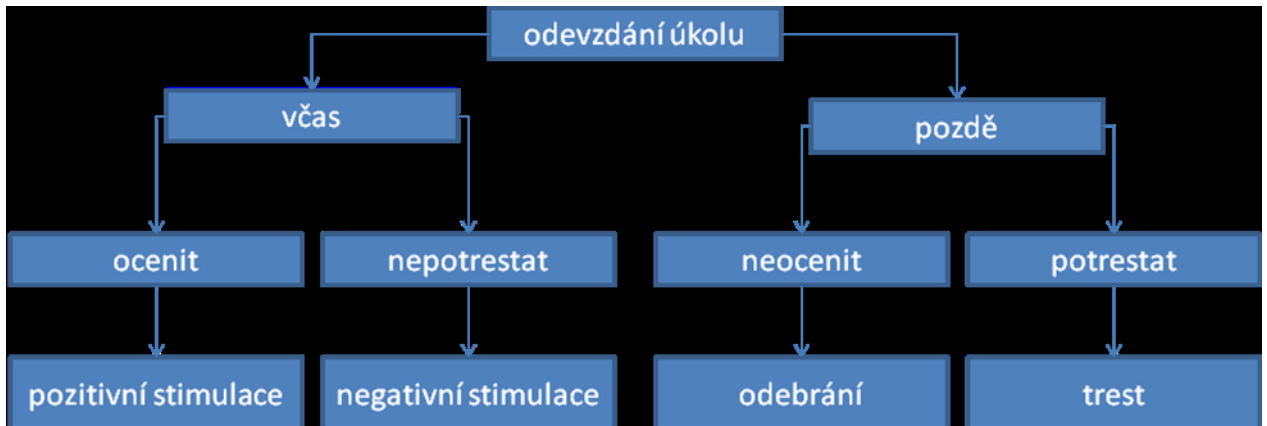
2.5.8. Expektační teorie

Expektační teorie chápe motivaci jako proces, ve kterém dominují tři proměnné. Volba, kdy si jedinec vybírá různé druhy, možnosti chování. Očekávání, zda-li bude toto chování úspěšné nebo neúspěšné. A preference, což jsou hodnoty, které jedinec připisuje různým výsledkům, ať už se jedná o odměny nebo tresty. Jedinci jsou v tomto případě motivováni k tomu, aby si volili mezi jednotlivými způsoby chování. Např. jejich úroveň pracovního nasazení a píle. Takže vyvíjí takové úsilí a takový výkon, jenž mu přináší preferovanou odměnu. I v tomto případě je negativem využití teorie jakým způsobem určit preferenci jedince.

2.5.9. Aktivační teorie

Aktivační teorie se spíše zaměřuje na použití pozitivních nebo negativních stimulů k motivování personálu nebo k vytváření motivujícího prostředí. Orientuje se na prostředí a jeho následný vliv na jedince. Takže chování je v tomto případě považováno za důsledek vlivu prostředí. Uplatňuje se zde Thorndikeův zákon, což znamená, že chování, které má za následek příjemnou skutečnost se bude opakovat častěji a naopak. Mezi možností

stimulace patří pozitivní stimulace, negativní stimulace, odebrání a trest. Názorně ukázáno na příkladu s odevzdáním úkolu:



Mezi další možnosti stimulace patří kontinuální stimulování. To znamená, že se žádoucí chování odměňuje kdykoliv se vyskytne. To zpravidla vede k rychlejšímu učení žádoucího chování. A dále periodické stimulování, kdy se odměňuje žádoucí chování pouze periodicky a dochází k pevnějšímu osvojení tohoto žádaného chování, avšak za cenu pomalejšího učení. Problémem této teorie jsou otázky jaké stimuly, pro koho a na jak dlouho.

2.6. Další teoretické oblasti motivace

2.6.1. Výkonová motivace

Mezi další teoretické oblasti motivace patří výkonová motivace, jež se projevuje tak, že každý jedinec plní úkoly na určité úrovni se subjektivním zaměřením na podání kvalitního výkonu.¹⁴ V tomto případě se motivy dělí na:

- potřebu dosažení úspěšného výkonu (potřeba překonávat překážky, uplatňovat své schopnosti);

¹⁴ Plháčková, A. (2008). Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia. Str. 372.

- potřebu vyhnout se neúspěchu (zde patří jedinci, kteří se bojí selhání a výkonnostním situacím se vyhýbají a jedinci, kteří dělají vše, aby úkol dobře zvládli, aby se vyhnuli selhání);
- potřebu vyhnout se úspěchu (obava ze zátěže a odpovědnosti).

V případě, že převažuje potřeba úspěchu, je u konkrétního jedince vyšší pravděpodobnost aktivit orientovaných na úspěch, naopak v případě převažující potřeby vyhnout se neúspěchu lze počítat spíše s relativní pasivitou jedince.¹⁵

2.6.2. *Potřeba afiliace*

Mezi další sociální motivy patří potřeba afiliace – sdružování. Jedná se o potřebu vytvářet přátelství a společenské vztahy, milovat, začlenit se do určité sociální skupiny, pobývat ve společnosti druhých lidí a sdílet s nimi různé zážitky.¹⁶ Tato potřeba ovlivňuje spokojenost v mezilidských vztazích. Potřeba intimity – důvěrnosti, která směřuje k potvrzení vlastní osobní identity. A potřeba moci. Jedná se o snahu řídit, ovlivňovat společenské dění a také chování a prožívání ostatních.

2.7. Doporučení k motivaci

Je známo, že zaměstnavatelé mají zájem, aby výkon jejich zaměstnanců byl velice efektivní. Z tohoto důvodu je správná motivace důležitá a nesprávná motivace, případná demotivace pracovníků snižuje jejich výkon a tudíž i produkci a zisky zaměstnavatele. Závěrem by bylo dobré říci, že ve většině organizací je důležité vhodně stanovovat normy pracovního výkonu, vybírat ty pracovníky, kteří mají přiměřené kvalifikační předpoklady a stále průběžně stimulovat jejich motivaci. Manažer, který pozitivně motivuje, musí umět využít každé vhodné příležitosti k povzbuzení, uznání hodnoty apod.¹⁷ Motivovaný pracovník pracuje cíleně, pilně, bez větších výkyvů a orientuje se na to důležité.

¹⁵ Bedrnová, E., Nový, I. a kol. (2009). Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management press. Str. 376.

¹⁶ Plháková, A. (2008). Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia. Str. 376.

¹⁷ Nakonečný, M. (2005). Sociální psychologie organizace. Praha: Grada. Str. 202.

3. Motivační faktory v AČR

Každý voják má určité potřeby, od těch primárních, až po sociální jistoty a seberealizaci, kterou mu může nabídnout jeho odbornost, ve které je profilován. Nabízí své schopnosti a dovednosti, svůj potenciál a očekává určité finanční, materiální a zdravotnické zabezpečení, které je v rámci této profese neméně důležité.

Práce v armádě nabízí velké množství motivačních faktorů. Mezi ně ještě do nedávné doby určitě patřily stabilita profese a existenční jistoty, které jsou vnímány jako nejdůležitější podmínky dobrého výkonu služby. Avšak jen málo vojáků je s tímto spokojeno. Podle výzkumu „Vojenský profesionál 2004“ (sběr dat květen – červen 2004), který prováděla sekce personální Ministerstva obrany ČR ve spolupráci s agenturou STEM, jsou stabilita profese a existenční podmínky mimořádně důležité, ale neuspokojivé. Z dvaceti dvou vybraných podmínek práce se stabilita profese a existenční jistoty umístily na prvním místě z hlediska důležitosti pro výkon služby a na posledním místě z hlediska spokojenosti. Velmi důležité jsou pro 2/3 vojáků.

Jako další faktor můžeme zmínit platové podmínky, které jsou velmi silným motivačním faktorem, avšak podle Herzbergovy dvoufaktorové teorie by měly sloužit spíše jako udržovací a ne jako motivační faktor. Platové podmínky pro vojáky z povolání byly lákavé především pro příspěvek na bydlení, který ještě do nedávna nepodléhal zdanění. Pro vojáky sloužící v armádě déle než deset let je jistou motivací i nároková preventivní rehabilitace. Mezi další výhody také patří velmi dobré zdravotnické zabezpečení, kdy vojáci musí každoročně podstupovat lékařské prohlídky. A zdravotnické zařízení je situováno v každém větším útvaru. Za zmínku stojí i příspěvky na stravování, sportovní a kulturní vyžití v rámci projektu Prevence sociálně nežádoucích jevů a jiné.

Nemůžeme zapomenout na individuální motivační faktory. Jelikož je každý voják individuální bytostí, osobností, s vlastním chováním a prožíváním, tak se u jednotlivců mohou tyto motivační faktory velmi lišit. Někdo považuje za velmi důležité dosažení vysokého postavení, povýšení do vyšší hodnosti, druhého může spíše motivovat a uspokojovat stabilita na pracovišti, dalšího realizace v akčním prostředí a získávání medailí.

V rámci Resortu obrany nejsou zaměstnání pouze vojáci z povolání, ale také i občanskí zaměstnanci, neboli „civilové“, kteří mají rozdílné práva a povinnosti. To je dáno především tím, že vojáci z povolání se řídí novelizovaným zákonem č. 221/1999 Sb., Zákon o vojácích z povolání a občanskí zaměstnanci zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. A právě tyto legislativní faktory nejvíce ovlivňují povahu zaměstnání, možnosti volnočasových aktivit, finanční ohodnocení, částečně i omezení občanských práv vojáka. Pro vojáky z povolání existuje omezení ve shromažďovacím právu, sdružovacím právu, v právu svobodně projevovat náboženství nebo víru, v hospodářském a sociálním právu aj. To může pro někoho představovat nepředstavitelnou překážku pro službu v AČR, proto se zaměstnavatel snaží tyto nevýhody kompenzovat určitými benefity, motivačními faktory. V našem výzkumu se snažíme zjistit motivační profil příslušníků Velitelství sil podpory a jejich životní spokojenost. Porovnáním výsledného profilu vojáků z povolání a občanských zaměstnanců zjistíme, zda-li existuje rozdíl mezi jejich motivačním profilem a rozdíl mezi jejich životní spokojeností. Stejně srovnání bude následovat mezi ženami a muži.

4. Životní spokojenost

K problematice motivace, motivačního profilu u příslušníků AČR se určitě váže i jejich životní spokojenost, na kterou má značný vliv dané povolání a vůbec pracovní prostředí. Soudobá odborná literatura a výzkumy nabízí velké množství informací, které se zabývají životní spokojeností, jejími jednotlivými dimenzemi, které celkovou spokojenost utváří a také i možnostmi, jak tuto spokojenost ovlivnit.

V laické i odborné veřejnosti nalezneme mnoho různých definic a pojmů, které nemusí korespondovat, avšak alespoň z části souhlasí nebo se doplňují. Například životní spokojenost, well-being, jako kvalita života, životní pohoda a jiné.

Fahrenberg uvádí, že životní spokojenost je vágně definovaný koncept, v jehož souvislosti je třeba uvést různé metodologické obtíže: sémantická akcentace (např. dobrý zdravotní stav, všeobecná kvalita života, štěstí), vztažný systém (srovnávající individuálně či interindividuálně, sebehodnocení či hodnocení jiným člověkem), rozsah (globální životní

spokojenost nebo diferencování podle různých oblastí života), perspektiva (bilancující pohled nazpět nebo perspektiva vztažená k současnosti), cíl studie (např. individuální poradenství či terapie versus výzkum sociálních indikátorů) a metoda (např. volné popsání sebe sama, normované dotazníky atd.).¹⁸

Rozlišují se čtyři dimenze:

- životní spokojenost, která je dána plněním vytoužených životních cílů;
- štěstí, ke kterému se vztahuje dlouhodobý pozitivní afektivní stav;
- pozitivní afekt, což znamená přechodný pocit radosti;
- negativní afekt, přechodný pocit strachu, deprese, starostí aj.

Tyto dimenze vzájemně korelují, přičemž výslednicí bývá označován faktor „subjektivní dobrý zdravotní stav“. Životní spokojenost a štěstí představují jeho rysové komponenty a pozitivní a negativní afekt představují stavové komponenty.

Hartl a Hartlová definují spokojenost jako „příjemný pocit z dobrých vztahů a dobře vykonané činnosti, trvá-li dlouho, je demotivující“.¹⁹ Často používaný je také pojem kvalita života. Definováno Světovou zdravotnickou organizací (WHO) je kvalita života „vnímání pozice jedince v životě v souvislosti s danou kulturou a hodnotovým systémem a ve vztahu k individuálním cílům, očekáváním, standardům a obavám.“

Koncept životní spokojenosti není dostatečně definován. Často jsou zaměňovány životní spokojenost, subjektivní dobré zdraví a kvalita života. Jednota ovšem panuje v názoru, že kognitivní (bilanční) a afektivní komponenty všech oblastí života mohou přispívat k životní spokojenosti.²⁰

Ke zvládnutí náročných podmínek při výkonu práce v AČR je motivace a životní spokojenost důležitá. Dosud nebyl vztah motivačního profilu a životní spokojenosti v AČR zkoumán.

¹⁸ Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum, první české vydání.

¹⁹ Hartl, P., Hartlová, H. (2009). Psychologický slovník. Praha: Portál. Str. 556.

²⁰ Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum, první české vydání.

5. Výzkumy v Armádě České republiky

Mezi známé výzkumy, které prováděla sekce personální Ministerstva obrany ve spolupráci s agenturou STEN, patří výzkumy „Vojenský profesionál 2002“ a „Vojenský profesionál 2004“. Oba tyto výzkumy byly realizovány jako dotazníková šetření. Za sekci personální MO byly garanty Mgr. Jaroslava Jandová a Mgr. Eva Pavlíková. Prvního šetření se zúčastnilo 1509 respondentů (vojáků z povolání) a bylo zaměřeno na témata: motivace ke vstupu do armády, postavení žen v AČR, rovnost výkonu služby a profesní kariéry, vliv rodiny na vojenskou kariéru žen, hodnocení projevů sexuálního harassmentu, pracovní a životní podmínky, vztah k vojenské profesi aj. Druhého šetření se zúčastnilo 906 respondentů a zahrnovalo témata: stabilita profese je pro vojáky, spokojenost s personální politikou AČR, rovnoprávnost postavení vojáků a vojákůň, názor na členství v NATO, image AČR při účasti v zahraničních operacích, spokojenost se systémem vzdělání v ReO, znepokojenost vybranými jevy vyskytujícími se v AČR aj. Bohužel následně došlo ke zrušení výzkumného pracoviště a k žádným dalším výzkumům již nedocházelo.

Dosud nebyl v rámci AČR prezentován výzkum týkající se srovnání motivace vojáků z povolání a občanských zaměstnanců.

V příručce DŽP jsou uvedeny střední hodnoty normovaných výběrů mužů a žen, se kterými budeme ve výsledcích našeho výzkumu pracovat a porovnávat je s naměřenými hodnotami. Obdobně i v příručce SUPOS 7 je uvedeno proporciální zastoupení jednotlivých komponent ve struktuře psychického stavu a dále i zjištěné korelace mezi jednotlivými komponentami struktury psychických stavů. Tyto normované údaje poslouží ke srovnání se zjištěnými hodnotami zkoumaného souboru.

6. Metodologický rámec výzkumu

6.1. Popis problému

V teoretické práci je stručně charakterizovaná současná situace v AČR a tato část především pojednává o motivaci, motivech, motivačních faktorech v AČR a životní spokojenosti. Výzkumná část je zaměřena na zjištění motivačního profilu příslušníků Velitelství sil podpory AČR v souvislosti s jejich životní spokojeností a kvalitativními rysy psychického stavu. Jak již bylo uvedeno v teoretické části, pracovníci v Resortu obrany jsou vojáci z povolání a občanskí zaměstnanci. Náročnost pracovní činnosti, ale i života samotného je u vojáků a občanských zaměstnanců velmi rozdílná, což vyplývá z již zmíněného legislativního rámce. Úkolem je odpovědět na otázku, zda existuje statisticky významný rozdíl v motivaci a v životní spokojenosti mezi vojáky z povolání a občanskými zaměstnanci.

6.2. Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem provedeného výzkumu je zmapovat motivační profily jednotlivých zaměstnanců, ze kterých bude vytvořen obecný motivační profil platný pro zkoumaný soubor. Dále zjištění životní spokojenosti a kvalitativních rysů psychického stavu u zkoumaného souboru a porovnání výsledných hodnot s normovaným výběrem. A dále se pokusíme zjistit rozdíly mezi naměřenými hodnotami mezi vojáky z povolání a občanskými zaměstnanci a mezi ženami a muži.

6.2.1. Výzkumné cíle

Cíle z hlediska popisné statistiky:

Cíl 1: Zjistit, jaký je profil souboru příslušníků VeSPod z hlediska dimenzí motivačního profilu.

Cíl 2: Zjistit, jaký je profil souboru příslušníků VeSPod z hlediska dimenzí životní spokojenosti.

Cíl 3: Zjistit, jaký je profil souboru příslušníků VeSPod z hlediska kvalitativních rysů psychického stavu.

Cíl 4: Porovnat zjištěné průměrné hodnoty a směrodatné odchylky hrubých skóre jednotlivých dimenzí životní spokojenosti u výzkumného souboru příslušníků VeSPod s hodnotami normovacího výběru.

Cíl 5: Porovnat zjištěné průměrné hodnoty a směrodatné odchylky hrubých skóre jednotlivých komponent ve struktuře psychického stavu u výzkumného souboru příslušníků VeSPod s hodnotami normovacího výběru.

Cíle z hlediska vzájemných vztahů mezi proměnnými:

Cíl 6: Zjistit korelace mezi jednotlivými dimenzemi životní spokojenosti a celkovou životní spokojeností.

Cíl 7: Zjistit korelace mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu.

Cíl 8: Zjistit korelace mezi jednotlivými komponenty ve struktuře psychického stavu.

Cíl 9: Zjistit korelace mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu a celkovou životní spokojeností.

6.2.2. Výzkumné otázky

Na základě výše uvedených cílů byly formulovány následující výzkumné otázky:

Výzkumná otázka č. 1: Jaké dimenze motivačního profilu nejvíce ovlivňují příslušníky VeSPod?

Výzkumná otázka č. 2: Kterými dimenzemi DŽS je nejvíce sycena celková životní spokojenost?

Výzkumná otázka č. 3: Jaké převládají kvalitativní rysy psychického stavu u příslušníků VeSPod?

6.3. Hypotézy

Ověřované hypotézy jsou stanoveny takto:

Hypotéza č. 1: V dimenzi motivačního profilu orientace na pocit bezpečí x zaměření se na riziko existuje statisticky významný rozdíl mezi vojáky z povolání a občanskými zaměstnanci. (MP)

Hypotéza č. 2: V sumě kvalitativních rysů psychického stavu existuje statisticky významný rozdíl mezi vojáky z povolání a občanskými zaměstnanci. (SUPOS 7)

Hypotéza č. 3: U výběrového souboru příslušníků VeSPod existuje statisticky významná souvislost mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s finanční situací. (DŽS)

6.4. Způsob získávání dat

Data byla získána hromadnou administrací dotazníkové baterie od příslušníků Velitelství sil podpory se sídlem ve Staré Boleslavi.

Toto velitelství je orgánem pro řízení zabezpečení ozbrojených sil ČR věcnými a lidskými zdroji k překonání krizových stavů v míru, za stavu ohrožení státu nebo ve válečném stavu a příprav zajištění jejich činnosti při rozvinování na válečnou organizační strukturu a ve válečné operaci.²¹

Všichni příslušníci VeSPod měli možnost se daného výzkumu zúčastnit. O výběru rozhodlo několik náhodně zvolených dat, kdy se mohli příslušníci dostavit a zúčastnit se administrace dotazníkové baterie. Výzkum probíhal na základě dobrovolnosti a zachování anonymity. Vzhledem k dostavenému počtu příslušníků VeSPod můžeme říci, že se jedná o reprezentativní vzorek.

6.5. Použité metody a způsob zpracování dat

Pro získání dat byly využity následující metody, které budou posléze více popsány. Ke zjištění motivace byl využit Motivační profil (autor: J. Pavlát, 2004), ke zmapování životní

²¹ Citace [online]. Struktura AČR, 27. února 2012 [cit. 13. 3. 2012]. Dostupné na WWW: <http://www.acr.army.cz/struktura/sily-podpory/sily-podpory-2321/>

spokojenosti Dotazník životní spokojenosti (autoři: J. Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher a E. Brähler, 2001) a pro zjištění hodnocení struktury a dynamiky psychických stavů SUPOS 7 (autor: O. Mikšík, 1993).

6.5.1. Motivační profil

Motivační profil představuje syntetickou, individuálně specifickou a současně v čase relativně stabilní charakteristiku osobnosti člověka.²² Obsahuje příznačné a dominantní motivační orientace, které jsou pro daného jedince příznačné. Každý člověk má v každé dimenzi motivačního profilu určitou pozici, která je pro něj charakteristická a lze ji pozorovat v jeho jednání, v jeho činnosti. Motivační profil jedince se tvoří a vyvíjí souběžně s celkovým vývojem osobnostní struktury člověka. Na aktuální podobě motivačního profilu se ovšem podílí i skladba a úroveň schopností jedince, jeho převažující temperamentové ladění, emocionalita, charakter nebo postojové rysy. Nesmíme opomenout i velký vliv vnějšího, především sociálního prostředí, od působení rodiny až po ovlivňování kulturou dané společnosti, ve které se jedinec pohybuje.

Motivační profil nám umožňuje hlubší porozumění jednotlivým projevům jedince, adekvátnější porozumění veškerému jeho chování. Je základním předpokladem možnosti efektivního stimulování, tj. úspěšného ovlivňování motivace daného jedince žádoucím směrem.²³ Motivační profil obsahuje 9 dimenzí, kdy každá dimenze má 2 póly a jedince charakterizuje příklon k jednomu z těchto pólů. Každá dimenze se skládá z šesti tvrzení, na které respondent odpoví kladně „souhlasím“ nebo záporně „nesouhlasím“. Při vyhodnocení se počítají kladně zodpovězená tvrzení. Levý pól dimenze představuje součtové vyhodnocení 0, pravý pól součtové vyhodnocení 6. Pokud jsou hodnoty ve středu dimenze, tak je vyhraněnost respondenta k této dimenzi nízká. Vyhodnocený motivační profil lze názorně graficky zpracovat.

²² Pavlát, J. (2004). Motivační profil.

²³ Pavlát, J. (2004). Motivační profil.

Charakteristika jednotlivých faktorů:

Vyhýbání se neúspěchu

Každodenní situace je jedincem chápána spíše jako ohrožení vlastního sebehodnocení a vlastní kompetentnosti, jako situace osobnostně nebezpečné, protože by se mělo ukázat, že na ně nemá.²⁴

Hlavní charakteristiky:

- neprojeování se;
- zůstávání stranou v bezpečí;
- vyhýbavé chování přinášející jedinci úlevu (vyhýbá se nepříjemnému);
- negativní prožívání situací vyvolávajících strach nebo úzkost;
- rezignace v případě těžko dosažitelného cíle (přeorientování a změna priorit).

Dosahování úspěchu

Každodenní situace je považována za výzvu. Je to příležitost k dosažení úspěchu, kterou chce využít.²⁵

Hlavní charakteristiky:

- aktivita (vstupuje do diskuzí, iniciativně přijímá úkoly, nápaditost);
- tendence k seberealizaci, sebeaktualizaci;
- uskutečňování svých možností a schopností;
- pozitivní vnímání veškerých skutečností vedoucích k jeho rozvoji;
- negativní vnímání skutečností, jež jsou v rozporu s jeho aktualizací tendencí.

Zaměření na činnost a její obsah

Jedinec se orientuje na pracovní činnost a na její obsah. Případný úspěch je chápán jako určitý formální aspekt úspěšného výkonu dané činnosti.²⁶

Hlavní charakteristiky:

- radost z možnosti vykonávat danou pracovní činnost;

²⁴ Pavlát, J. (2004). Motivační profil.

²⁵ Pavlát, J. (2004). Motivační profil.

²⁶ Pavlát, J. (2004). Motivační profil.

- uspokojení z výkonu a věcných výsledků činnosti;
- úspěch vnímán jako podružný, formální a nepodstatný.

Zaměření na úspěch

Jedinec vyžaduje výrazné společenské uznání, publicitu, slávu, peníze, vše, co je obsažené či získané prostřednictvím jakékoliv činnosti.²⁷

Hlavní charakteristiky:

- zvýšená soutěživost a soupeřivost;
- upravování obsahu, cíle i průběhu činnosti na základě porovnání dosažených a očekávaných cílů;
- touha po úspěchu a slávě;
- preference společenského postavení.

Zaměření směrem od podniku

Jedinec si udržuje odstup od podnikového dění, aktivně usiluje o osobní nezávislost nebo má výraznější vazby na jinou sociální skupinu či sociální prostředí.²⁸

Hlavní charakteristiky:

- preference zájmových aktivit;
- neovlivňování dění v organizaci;
- nenechá se organizací využívat.

Zaměření směrem k podniku

Jedinec je výhradně identifikován se svým pracovním prostředím a to téměř ve všech aspektech svého života.²⁹

Hlavní charakteristiky:

- výrazná motivace a iniciativa;
- vysoký zájem o dění v organizaci;
- oddanost organizaci (sociální prostředí nejvyššího významu);

²⁷ Pavlát, J. (2004). Motivační profil.

²⁸ Pavlát, J. (2004). Motivační profil.

²⁹ Pavlát, J. (2004). Motivační profil.

- preference organizace před osobním pohodlím a volným časem.

Orientace na pocit bezpečí

Jedinec nesnáší riziko, působí na něj demotivujícím způsobem. Při práci a možná i v životě se rizikovým situacím vyhýbá. Má strach o své zdraví i o svůj život a není ochoten je jakýmkoliv způsobem nasadit.³⁰

Hlavní charakteristiky:

- preference bezpečného prostředí;
- klidný až asertivní způsob komunikace;
- konfrontační situace na jedince působí nemotivačně a psychicky jej zatěžují;
- malá tolerance vůči nejednoznačným situacím;
- strach z nezvládnutí v obtížných situacích.

Zaměření se na riziko

Jedinci nevdají velká míra rizika. Je schopen zacházet s nejistou pracovní činností. Do akce je ochoten jít i za cenu, že jeho zdraví bude poškozeno a v karjních případech je ochoten dát v sázku i vlastní život.

Hlavní charakteristiky:

- rizikové prostředí stimuluje k vyšším výkonům;
- bez potřeby dodržování bezpečnosti práce;
- potlačování pocitu strachu natolik, že jedinci nebrání v činnosti.

Orientace na budoucnost

Jedinec má jasnou představu o svém budoucím životě a rozvoji. Má vlastní pozitivní vize, které se snaží naplňovat.

Hlavní charakteristiky:

- neustálá zaměřenost na budoucnost;
- nižší schopnost přiměřené reflexe aktuální reality;
- někdy neschopnost prožitku současnosti.

³⁰ Pavlát, J. (2004). Motivační profil.

Zaměření na aktuální stav

Jedinec nemá v určité vyhraněné podobě žádné osobní cíle či perspektivy. Cíle jsou konkrétní a krátkodobé.

Hlavní charakteristiky:

- nejasné cíle a nejasná kritéria výkonnosti;
- rozhodování bez uvážení;
- hodně věcí ponechává náhodě.

Skupinová orientace

Pro jedince je příznačné časté až nekritické sžití s určitou skupinou, která je pro něj významná. Identifikace s jejich názory, postoji, sociálními normami apod. V krajním případě může tento vysoký stupeň skupinové orientace vést až k potlačení vlastní osobnosti.

Individuální orientace

Jedinec je nezávislý. Výrazně samostatný. Za jistých okolností se jedná o osobu individualistickou, egocentrickou až bezohlednou.

Hlavní charakteristiky:

- bez potřeby být oblíbený a příjemný;
- nevadí mu kritičnost;
- schopnost nést odpovědnost za vlastní rozhodnutí a dosažené výsledky.

Prosociální orientace

Jedinec je zaměřen na prospěch druhých, orientuje se na jiné osoby. Činnost, kterou vykonává, má tendenci někomu nebo něčemu sloužit (vyšším cílům).

Hlavní charakteristiky:

- motivace konat dobro;
- prokazovat druhým služby;
- být uznávaným členem skupiny.

Zaměřenost na sebe

Cokoli jedinec dělá, dělá především pro svůj vlastní prospěch.

Hlavní charakteristiky:

- naplňování pouze svých potřeb;
- nezájem o potřeby druhých;
- využívání kolektivu pro svůj prospěch.

Pasivita, klid

Jedinec v práci preferuje klid a pohodu. Nemá rád vzrušení při práci, vyrušování a časté měnění pracovních úkolů. Úkoly plní v klidu a postupně. Pracuje ustáleným, klidným až pomalým tempem.

Hlavní charakteristiky:

- potřeba vysoké strukturovanosti pracovní činnosti;
- neochota brát na sebe riziko za rozhodování;
- těžká motivace k náročným úkolům.

Činorodost

Jedinec se projevuje činorodostí, je velice aktivní a rád mění pracovní úkoly. Vyrušování při práci mu nevádí. Je schopen pracovat souběžně na několika úkolech. Nemá rád monotónnost.

Hlavní charakteristiky:

- proměnlivé pracovní tempo;
- možnost ovlivňovat procesy jako motivační faktor;
- velký význam moci pro jedince;
- neochota přizpůsobovat se existujícím strukturám.

Orientace na morální uspokojení

U jedince převažují etické, morální a ideové hodnoty. Při své činnosti nepovažuje za prioritu finanční nebo jakýkoli jiný materiální prospěch.

Hlavní charakteristiky:

- morální uspokojení;
- činnost prováděna ve jménu „dobra“ (vyšších idejí);
- sebeuplatnění vidí v pomoci druhým.

Orientace na ekonomický prospěch

Pro jedince jsou prioritní peníze a materiální hodnoty. Obecně řečeno, veškeré ekonomické, materiální a hmotné hodnoty lze nalézt v nejvyšších stupních jedincových hodnotových preferencí. Převažuje u něj konzumní styl života.³¹

6.5.2. Dotazník životní spokojenosti

Dotazník životní spokojenosti DŽS slouží k relativně spolehlivému zachycení individuálního obrazu celkové životní spokojenosti člověka a diferencování této spokojenosti do deseti oblastí.³² Dotazník vznikl v Německu, kde byl i standardizován na vzorku 2870 osob. U nás je k dispozici české vydání této dotazníkové metody (v překladu a úpravě K. Rodné a T. Rodného vydalo Testcentrum Praha).

Dotazník životní spokojenosti je rozdělen do 10 oblastí, které jsou zaměřeny na různé složky životní spokojenosti. Každá oblast obsahuje 7 položek, na které jedinec odpovídá v rozpětí sedmibodové stupnice (vše viz příloha č. 4). Na základě dosažených skóru se vypočítá celková životní spokojenost. Hrubé skóry jednotlivých škál lze porovnat s hrubými skóry normovaného výběru. Jednotlivé dosažené hrubé skóry lze přehledně znázornit pomocí grafu.

Do celkové životní spokojenosti se nezapočítávají škály práce a zaměstnání, manželství, partnerství a vztah k dětem.

Přehled oblastí Dotazníku životní spokojenosti:

Zdraví

Osoby s vysokou hodnotou v této škále jsou spokojeny se svým celkovým zdravotním stavem, se svou duševní i tělesnou kondicí, se svou fyzickou výkonností a odolností proti nemocem. To zahrnuje i příp. bolesti a nemoci.³³

³¹ Pavlát, J. (2004). Motivační profil.

³² Citace [online]. Dotazník životní spokojenosti, červen 2011 [cit. 13. 12. 2011]. Dostupné na WWW: <www.kacaras.estranky.cz/clanky/dotaznik-zivotni-spokojenosti.html>

³³ Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum, první české vydání.

Práce a povolání

Osoby s vysokou škálovou hodnotou jsou spokojeny se svou pozicí v zaměstnání, se svými úspěchy a s možnostmi vzestupu. Pozitivně hodnotí jistotu své profesionální budoucnosti a jsou spokojeny s mírou požadavků a zátěže v zaměstnání i s pestrostí v zaměstnání.³⁴

Finanční situace

Osoby s vysokou škálovou hodnotou považují svůj příjem, výši svého majetku a svůj životní standard za uspokojující. To platí také pro zajištění existence, možnost výdělku v budoucnosti a zajištění ve stáří. Tomu odpovídá spokojenost s finančními možnostmi rodiny.³⁵

Volný čas

Osoby s vysokou škálovou hodnotou jsou spokojeny jak s délkou, tak s kvalitou svého volného času a své dovolené. Dobu, kterou mají k dispozici pro koníčky a pro blízké osoby, hodnotí pozitivně, stejně jako celkovou pestrost ve volném čase.³⁶

Manželství a partnerství

Osoby s vysokou škálovou hodnotou jsou v podstatných aspektech svého manželství, resp. svého partnerského života spokojeny s požadavky, se společnými aktivitami, s partnerovou otevřeností, pochopením a ochotou pomáhat, s něžností a bezpečím.³⁷

³⁴ Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum, první české vydání.

³⁵ Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum, první české vydání.

³⁶ Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum, první české vydání.

³⁷ Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum, první české vydání.

Vztah k vlastním dětem

Osoby s vysokou škálovou hodnotou hodnotí vztahy k vlastním dětem celkově pozitivně. Jsou spokojeny se svým vlivem na děti, se společnými aktivitami a s tím, jak si jich děti cení.³⁸

Vlastní osoba

Osoby s vysokou škálovou hodnotou jsou spokojeny s mnoha aspekty své osoby: se svým vzhledem, svými schopnostmi, charakterem, svou vitalitou a sebevědomím. K tomu patří také hodnocení způsobu života, který až doposud vedly, a vycházení s ostatními lidmi.³⁹

Sexualita

Osoby s vysokou škálovou hodnotou pozitivně hodnotí svou fyzickou atraktivitu a jsou spokojeny se svou sexuální výkonností, svými sexuálními kontakty a sexuálními reakcemi. To zahrnuje možnost otevřeně hovořit o oblasti sexuality a obecně sexuální harmonii s partnerem.⁴⁰

Přátelé, známí, příbuzní

Osoby s vysokou škálovou hodnotou jsou spokojeny se svými sociálními vztahy, tzn. s kruhem svých přátel a známých, se svými příbuznými a se svými kontakty se sousedy. Pozitivně hodnoceny jsou sociální aktivity a společenská angažovanost a obecně četnost styků s ostatními.⁴¹

³⁸ Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum, první české vydání.

³⁹ Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum, první české vydání.

⁴⁰ Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum, první české vydání.

⁴¹ Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum, první české vydání.

Bydlení

Osoby s vysokou hodnotou jsou spokojeny se svými bytovými podmínkami, tzn. s velikostí, stavem a polohou bytu, s dostupností dopravních prostředků, s náklady, stejně jako obecně se standardem bydlení.⁴²

Celková životní spokojenost

Osoby, které mají vysokou hodnotu za danou oblast i hodnotu celkové životní spokojenosti, jsou v mnoha oblastech života nadprůměrně spokojeny. Mají-li v jednotlivých oblastech či určitých aspektech důvod k nespokojenosti, je to kompenzováno spokojeností v jiných oblastech. Oblasti práce a povolání, manželství a partnerství a vztah k vlastním dětem, které se mnoha osob netýkají, přitom byly ponechány stranou a nejsou započítávány do celkové životní spokojenosti.

6.5.3. SUPOS 7

Hodnocení struktury a dynamiky psychických stavů umožňuje zjistit kvalitativní rysy psychického stavu. Díky tomuto šetření lze předvídat možnost vzniku a rozvoje kritického psychického stavu (dezintegrace vnitřní a vnější činnosti jedince) a následně vytyčit opatření, které budou účinně vést k optimalizaci stavu jedince. Lze jej tudíž využít k predikci možnosti vzniku a předcházení nežádoucích důsledků psychického selhávání. Pro hodnocení psychického stavu je klíčové integrované postihování hladiny obecné aktivace psychické činnosti a svérázné psychické vyladění (prožívání), a to vždy vzhledem k situačním komplexům, na jejichž základě je daný psychický stav aktualizován, i interakčním důsledkům, k nimž vede, v nichž se odráží a vyjevuje.⁴³

SUPOS 7 je produktem multivariační a faktorové analýzy, kdy byla ověřována adjektiva, která postihují určité symptomy psychických prožitků, pocitů a stavů jednotlivce. Celkové hrubé skóry pro každou komponentu získáme součtem indexů pocitů podle šablony, které jsou sestaveny do 2 x 2 sloupců. Dále je nutné standardizovat hrubý skór převodem na proporce.

⁴² Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). Dotazník životní spokojenosti. Praha: Testcentrum, první české vydání.

⁴³ Mikšík, O. (1993). SUPOS – 7. Praha: Heuréka Progress s.r.o.

Mezi zjišťované komponenty patří:

Psychická pohoda

Pocit spokojenosti, příjemné naladění, psychické nabuzení s prožitky zvýšeného sebevědomí. Pocit optimismu, vyrovnanosti a klidu.

Aktivnost, činorodost

Pocity síly a energie, pohotovost k aktivní interakci, průbojnost.

Impulzivita, odreagování se

Spontánní uvolňování nahromaděného napětí, náladovost, obtížné sebeovládání, výbušnost aj.

Psychický nepokoj, rozlada

Typ psychického napětí, kde jedinec prožívá tenze, ale nemůže se napětí zbavit, ventilovat jej. Psychický a motorický neklid, rozmrzelost, netrpělivost, nespokojenost.

Psychická deprese, pocity vyčerpání

Snížená reaktivnost k situačním proměnným, pasivita, pesimismus, otrávenost, pocity slabosti, apatie.

Úzkostné očekávání, obavy

Pocity nejistoty, psychické napětí, anxiety, obavy z budoucnosti.

Sklíčenost

Pasivní prožívání negativních důsledků prodělávané psychické zátěže, smutek, osamělost, přecitlivělost.

6.5.4. Statistika

Získaná data z dotazníkového šetření byla statisticky zpracována. U souboru jsme využili popisnou statistiku, určili střední hodnotu (aritmetický průměr), směrodatné odchylky, medián a modus. Střední hodnota a směrodatná odchylka posloužily k porovnávání s hodnotami normovaných souborů. Pro zjištění existence signifikantního rozdílu mezi dvěma výběry v aritmetickém průměru jsme použili Studentovy t-testy a dvouvýběrový F-test ke zjištění rozdílu mezi rozptyly sledovaných výběrů, který je nutno provést před samotným t-testem z důvodu rozhodnutí o druhu použitého Studentova t-testu.⁴⁴

Pro zjištění souvislostí (korelace) mezi vybranými závislými výběry jsme použili Pearsonův korelační koeficient. Kritická hodnota korelačního koeficientu pro počet respondentů $n = 100$ a na hladině významnosti $P = 0,05$ je $0,194$ (pro hladinu významnosti $P = 0,01$ je $r = 0,254$).

Hladina významnosti α byla stanovena na $0,05$.

Pro výpočet a zpracování získaných hodnot byl použit program Excel 2007.

6.6. Popis a charakteristika vzorku

Výzkumu se zúčastnilo celkem 108 respondentů, můžeme tedy říci, že se jedná o reprezentativní vzorek. Ten můžeme rozdělit podle pohlaví na 78 mužů a 30 žen nebo podle pracovního poměru na 73 vojáků z povolání a 35 občanských zaměstnanců. Věk respondentů se pohyboval od 24 do 72 let, kdy průměrný věk činil 44 let. Odsloužená léta se pohybovala v rozmezí od 0 do 50 let s průměrem odsloužených 21 let a 8 měsíců. Vzdělání respondentů: střední s výučním listem, střední všeobecné s maturitní zkouškou, vyšší odborné s titulem DIS, vysokoškolské s titulem BC, vysokoškolské s titulem Ing., Mgr., JUDr., MUDr., PhDr..

Pracovní náplní příslušníků VeSPod je především manažerská činnost, plánování, koordinace, řízení a zabezpečení kompletního logistického, zdravotnického a veterinárního servisu pro resort ministerstva obrany. Jednou z hlavních priorit je logistická a

⁴⁴ Reiterová, E. (2006). Statistické techniky a možnosti realizace výzkumu v psychologii. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. Str. 36.

zdravotnická podpora ozbrojených sil AČR s důrazem na jednotky vyčleňované do zahraničních misí. Součástí logistické a zdravotnické podpory jsou dále správa jednotlivých majetkových uskupení, kontrolní a revizní činnost, pořizování majetku a služeb ve stanoveném rozsahu, komplexní řízení věcných zdrojů mobilizace a výstavby AČR, vojenské dopravy a přepravy, zabezpečení bojové a mobilizační pohotovosti ozbrojených sil AČR majetkem, zdravotnickým a veterinárním materiálem, pracemi a pořizováním služeb včetně řešení hospodářských opatření pro krizové stavy, zásobování a skladování movitého majetku AČR, provoz a opravy techniky, metrologické zabezpečení a odborně technický dozor. Dále řídí preventivní zdravotnickou péči v posádkách, zabezpečují zdravotnickou podporu výcviku.

Podrobnější sociodemografické údaje uvádíme v následujících tabulkách:

Tabulka č. 2 Výzkumný soubor podle pohlaví.

Pohlaví	Průměrný věk	Počet	
muži	43,96 let	78	72,22 %
ženy	44,57 let	30	27,77 %

Tabulka č. 3 Výzkumný soubor podle pracovního poměru.

Pracovní poměr	Průměrný věk	Počet	
VZP	40,07 let	73	67,59 %
o.z.	52,6 let	35	32,41 %

Tabulka č. 4 Výzkumný soubor podle vzdělání.

Vzdělání	Počet	
VŠ (5 a více let)	60	55,55 %
VŠ (bakalářské)	7	6,48 %
vyšší odborné	1	0,93 %
středoškolské s maturitou	39	36,11 %
vyučení (bez maturity)	1	0,93 %

Tabulka č. 5 Výzkumný soubor podle hodnostního zařazení u VZP.

Hodnostní zařazení	Počet	
vyšší důstojníci	35	47,95 %
nižší důstojníci	8	10,96 %
praporčíci	28	38,36 %
poddůstojníci	2	2,74 %

6.7. Organizace a průběh šetření

Průběh šetření probíhal formou hromadné administrace dotazníkové baterie, která byla z kapacitních důvodů organizována ve čtyřech možných termínech od července 2011 do srpna 2011, kdy se respondenti mohli zúčastnit. Příslušníci útvaru se ve stanovených termínech dostavili do učebny, kde proběhlo vysvětlení dotazníkové baterie. Vyplnění trvalo do 40 minut.

Před začátkem šetření byli všichni příslušníci – respondenti seznámeni s povahou a účelem výzkumu. Účast byla dobrovolná a v případě jakéhokoli problému mohli účastníci od výzkumu upustit a odejít, což se stalo pouze v jedné případě. Dále byli účastníci informováni o zajištění anonymity a v případě jakýchkoli nejasností s vyplňováním dotazníků se mohli obrátit na zadavatele. Vyplněné dotazníkové baterie byly odevzdány zadavateli. Pět dotazníků nemohlo být vyhodnoceno a využito z důvodu nevyplnění sociodemografických údajů, jiné problémy se v průběhu šetření nevyskytly.

6.8. Symbolika výsledkové části

Při vyhodnocování výsledů výzkumu byly využity tyto zkratky:

6.8.1. Motivační profil

M/Ž	muž/žena
VZP/o.z.	voják z povolání/občanský zaměstnanec
VSN x DÚ	vyhýbání se neúspěchu x dosahování úspěchu
ZNČ x ZNÚ	zaměření na činnost a její obsah x zaměření na úspěch
ZSOP x ZSKP	zaměření směrem od podniku x zaměření směrem k podniku
ONPB x ZSNR	orientace na pocit bezpečí x zaměření se na riziko
ONB x ZNAS	orientace na budoucnost x zaměření na aktuální stav
SO x IO	skupinová orientace x individuální orientace
PO x ZNS	prosociální orientace x zaměřenost na sebe
PK x Č	pasivita, klid x činorodost
ONMU x ONEP	orientace na morální uspokojení x orientace na ekonom. prospěch

6.8.2. Dotazník životní spokojenosti

M/Ž	muž/žena
VZP/o.z.	voják z povolání/občanský zaměstnanec
ZDR	zdraví
PAZ	práce a zaměstnání
FIN	finanční situace
VLC	volný čas
MAN	manželství a partnerství
DET	vztah k vlastním dětem
VLO	vlastní osoba
SEX	sexualita
PZP	přátelé, známí a příbuzní
BYD	bydlení

CŽS	celková životní spokojenost
NORV	normovací výběr
VS	výběrový soubor

6.8.3. *SUPOS 7*

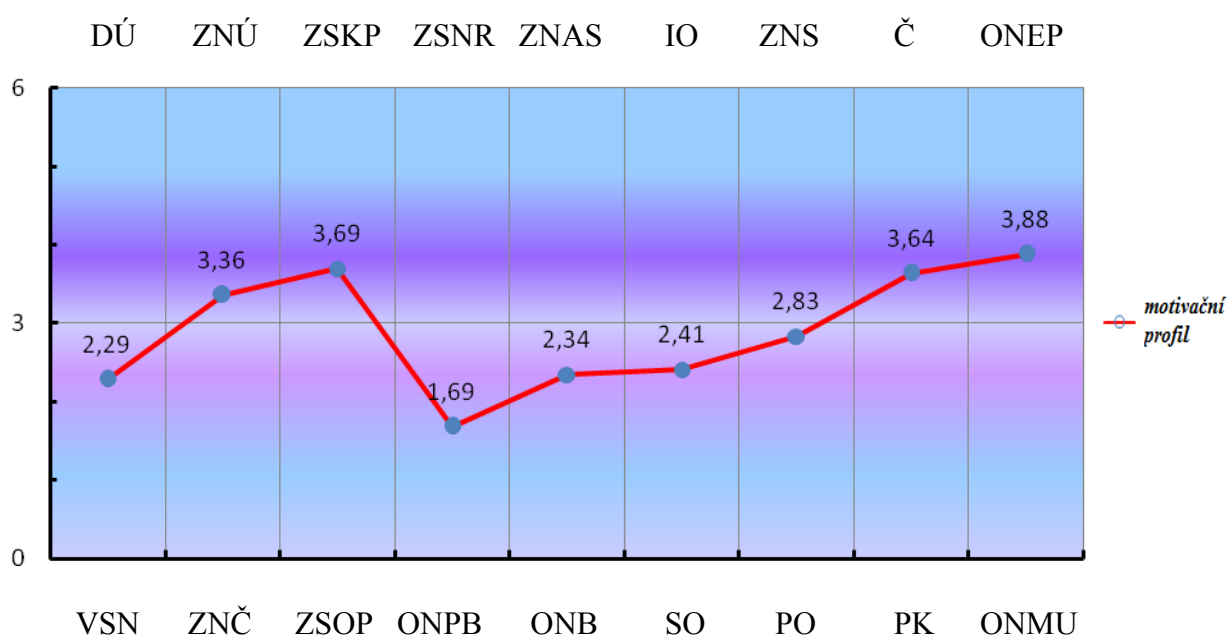
M/Ž	muž/žena
VZP/o.z.	voják z povolání/občanský zaměstnanec
PE	psychická pohoda
A	aktivnost, činnost
O	impulzivnost, odreagování se
N	psychický nepokoj, rozlada
U	úzkostné očekávání, obavy
D	psychická deprese, pocity vyčerpání
S	sklíčenost
NORV	normovací výběr
VS	výběrový soubor

7. Výsledky výzkumu

7.1. Motivační profil zkoumaného souboru

Na grafu č. 1 lze vidět motivační profil zkoumaného souboru příslušníků VeSPod. Z předloženého grafu, který znázorňuje střední hodnoty jednotlivých naměřených dimenzí, lze poukázat na příklon k vyhýbání se neúspěchu, orientaci na pocit bezpečí a na ekonomický prospěch. Ostatní hodnoty se nachází přibližně ve středu dimenze, takže můžeme říci, že vyhraněnost zkoumaného souboru je k těmto dimenzím nižší.

Graf č. 1: Vyhodnocení motivačního profilu příslušníků VeSPod.



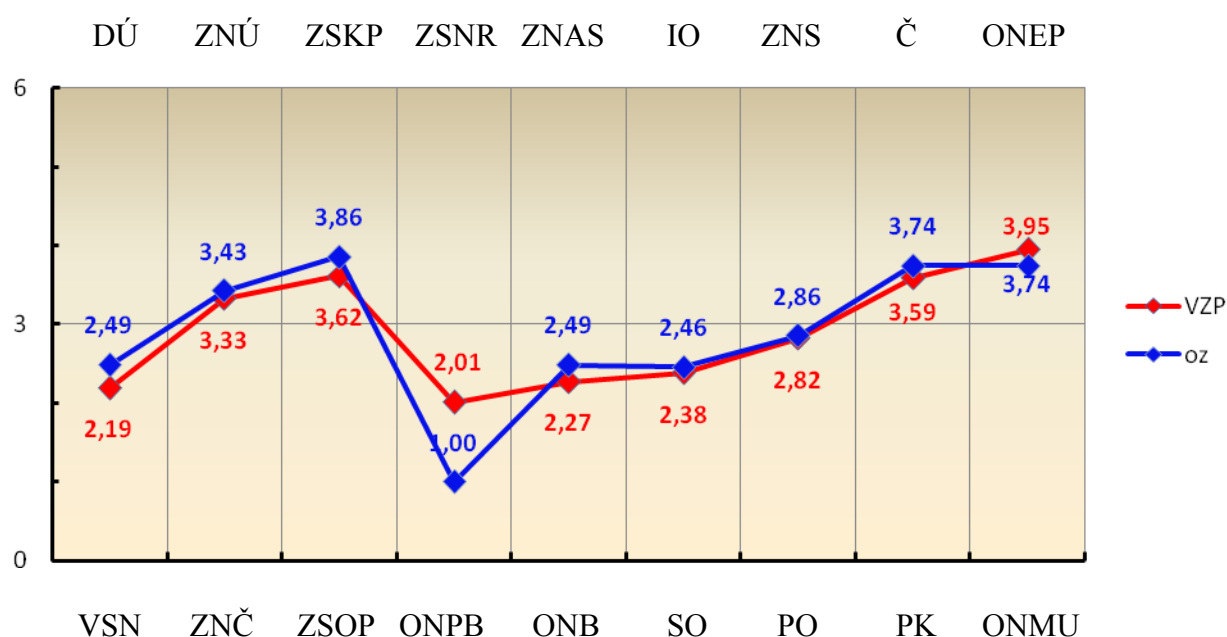
7.1.1. Srovnání motivačního profilu VZP a o.z.

Graf č. 2 nám znázorňuje motivační profil vojáků z povolání (červená barva) a motivační profil občanských zaměstnanců (modrá barva). Z uvedeného grafu vyplývá, že největší

rozdíl je v orientaci na pocit bezpečí, kdy občanští zaměstnanci směřují více k tomuto pólu. V ostatních dimenzích jsou ve výsledných hodnotách pouze nepatrné rozdíly.

V tabulce č. 6 jsou uvedeny hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchytky v jednotlivých dimenzích pro kategorii VZP. V tabulce č. 7 jsou uvedeny hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchytky v jednotlivých dimenzích pro kategorii o.z.

Graf č. 2: Srovnání motivačního profilu vojáků z povolání a občanských zaměstnanců.



Tabulka č. 6 Hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchytky v jednotlivých dimenzích pro kategorii VZP.

VZP	DÚ VSN	ZNÚ ZNČ	ZSKP ZSOP	ZSNR ONPB	ZNAS ONB	IO SO	ZNS PO	Č PK	ONEP ONMU
aritmetický průměr	2,19	3,33	3,62	2,01	2,27	2,38	2,82	3,59	3,95
odchylka	1,30	1,48	1,59	1,63	1,35	0,98	1,24	1,60	1,67

Tabulka č. 7 Hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých dimenzích pro kategorii o.z.

o.z.	DÚ VSN	ZNÚ ZNČ	ZSKP ZSOP	ZSNR ONPB	ZNAS ONB	IO SO	ZNS PO	Č PK	ONEP ONMU
aritmetický průměr	2,49	3,43	3,86	1,00	2,49	2,46	2,86	3,74	3,74
odchylka	1,15	1,20	1,50	1,28	1,25	1,04	1,09	1,50	1,58

Největší rozptyl v získaných odpovědích byl v kategorii VZP i o.z. v dimenzi orientace na morální uspokojení x orientace na ekonomický prospěch. Naopak nejnižší rozptyl opět u obou kategorií byl v dimenzi skupinová orientace x individuální orientace.

Pro zjištění existence signifikantního rozdílu v aritmetických průměrech dimenzí motivačního profilu mezi VZP a o.z. jsme nejdříve použili dvouvýběrový F-test, z důvodu zjištění rozdílu mezi rozptyly sledovaných výběrů. Ten je nutno provést před samotným t-testem z důvodu rozhodnutí o druhu použitého Studentova t-testu. Po použití F-testu, jsme zjistili, že v dimenzích není signifikantní rozdíl mezi rozptyly sledovaných souborů. Následně jsme rozhodli o použití Studentova t-testu s rovností rozptylů.

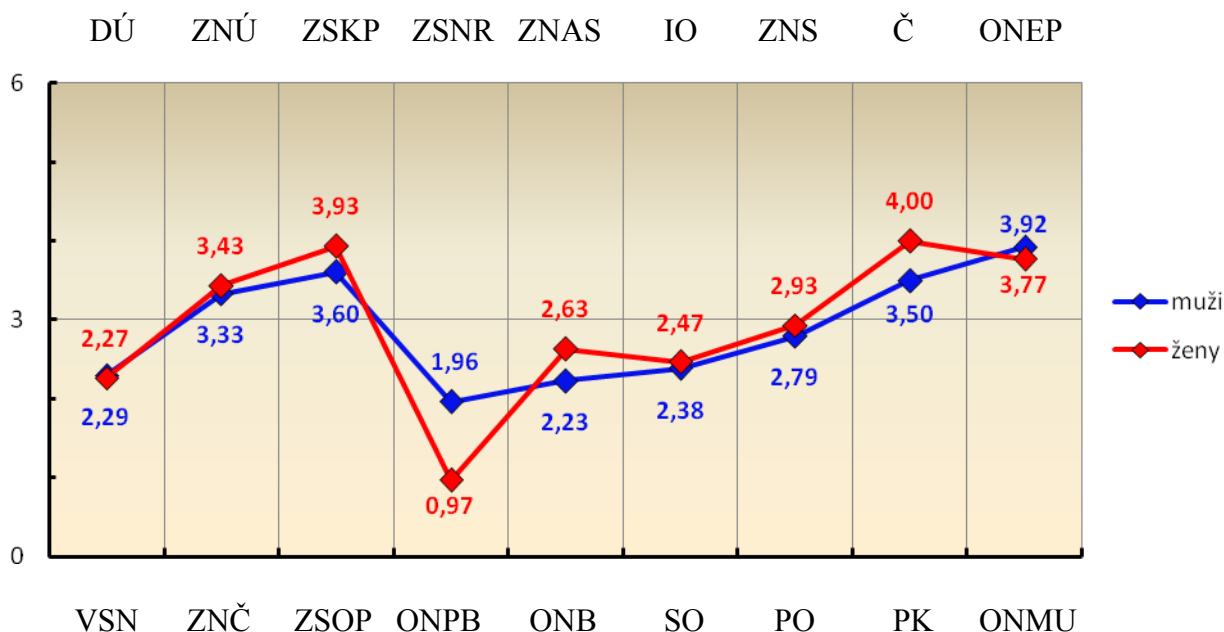
Z vypočítaných hodnot jsme dospěli ke zjištění, že mezi VZP a o.z. existuje signifikantní rozdíl v průměrech v dimenzi orientace na pocit bezpečí x zaměření se na riziko. V ostatních dimenzích nebyl signifikantní rozdíl v průměrech sledovaných výběrů prokázán.

7.1.2. Srovnání motivačního profilu žen a mužů

Na grafu č. 3 je znázorněn motivační profil žen (červená barva) a motivační profil mužů (modrá barva). Z uvedeného grafu vyplývá, že ženy jsou mnohem více orientované na pocit bezpečí a činnost, dále jsou patrné rozdíly v dimenzích zaměření směrem od podniku x zaměření směrem k podniku, kdy jsou ženy o něco více zaměřeny k podniku. A v zaměření na aktuální stav x orientace na budoucnost, kdy jsou muži více orientováni na budoucnost. V ostatních dimenzích jsou ve výsledných hodnotách pouze nepatrné rozdíly. V tabulce č. 8 jsou uvedeny hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých dimenzích pro kategorii ženy. V tabulce č. 9 jsou uvedeny hodnoty

aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých dimenzích pro kategorii muži.

Graf č. 3: Srovnání motivačního profilu žen a mužů.



Tabulka č. 8 Hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých dimenzích pro kategorii ženy.

ženy	DÚ VSN	ZNÚ ZNČ	ZSKP ZSOP	ZSNR ONPB	ZNAS ONB	IO SO	ZNS PO	Č PK	ONEP ONMU
aritmetický průměr	2,27	3,43	3,93	0,97	2,63	2,47	2,93	4,00	3,77
odchylka	1,26	1,30	1,11	1,13	1,40	0,94	1,14	1,36	1,33

Tabulka č. 9 Hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých dimenzích pro kategorii muži.

muži	DÚ VSN	ZNÚ ZNČ	ZSKP ZSOP	ZSNR ONPB	ZNAS ONB	IO SO	ZNS PO	Č PK	ONEP ONMU
aritmetický průměr	2,29	3,33	3,60	1,96	2,23	2,38	2,79	3,50	3,92
odchylka	1,26	1,43	1,69	1,66	1,27	1,02	1,21	1,62	1,75

Největší rozptyl v získaných odpovědích v kategorii ženy byl v dimenzi orientace na budoucnost x zaměření na aktuální stav a v kategorii muži v dimenzi orientace na morální uspokojení x orientace na ekonomický prospěch. Naopak nejnižší rozptyl v kategorii ženy byl zjištěn u dimenze prosociální orientace x zaměřenost na sebe a v kategorii muži u dimenze skupinová orientace x individuální orientace.

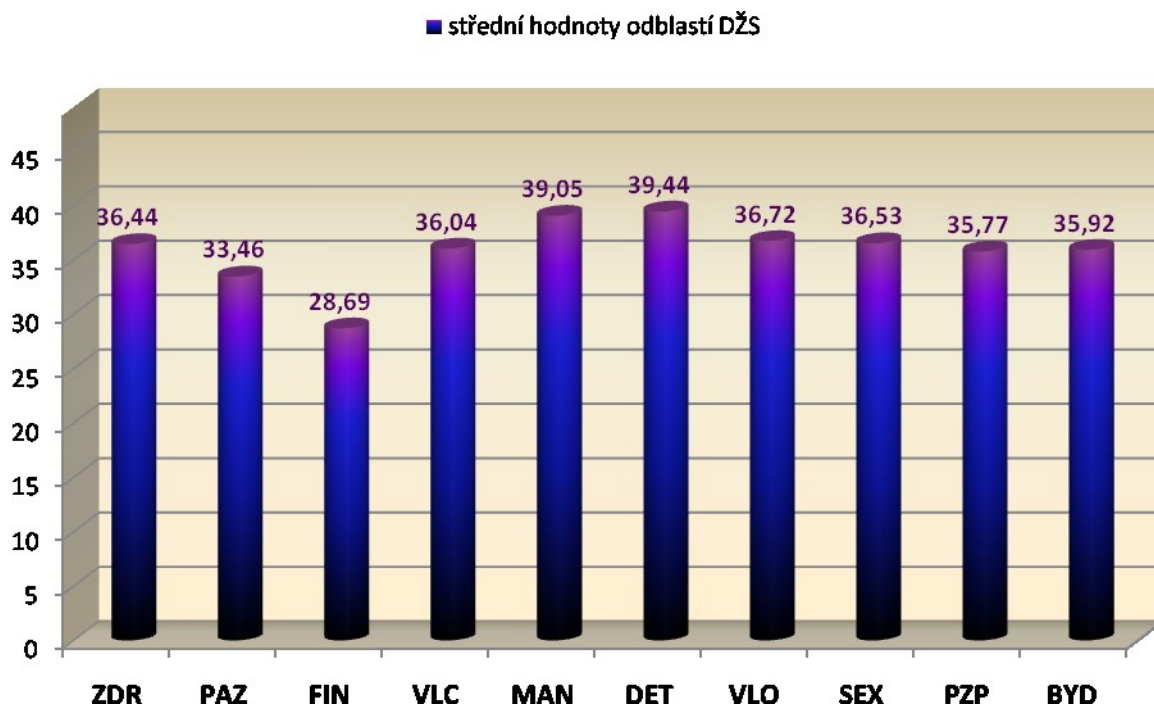
Pro zjištění existence signifikantního rozdílu v aritmetických průměrech v dimenzích motivačního profilu mezi ženami a muži jsme postupovali obdobným způsobem, jako při zjišťování existence rozdílu v aritmetickém průměru v motivačním profilu mezi VZP a o.z.

Z vypočítaných hodnot jsme dospěli ke zjištění, že mezi ženami a muži existuje signifikantní rozdíl v dimenzi orientace na pocit bezpečí x zaměření se na riziko. V ostatních dimenzích nebyl signifikantní rozdíl v průměrech sledovaných výběrů prokázán.

7.2. Profil souboru z hlediska životní spokojenosti

V rámci našeho výzkumu jsme pomocí DŽS zjistili profil souboru z hlediska jeho životní spokojenosti, který je znázorněn na grafu č. 4.

Graf č. 4: Střední hodnoty hrubých skór dosažených za jednotlivé oblasti DŽS



Celková průměrná životní spokojenost zkoumaného souboru je 246,11. V porovnání s normovacím výběrem (n = 2870 osob) je tato hodnota o 4,12 % nižší.

Z grafu je patrné nejvyšší ohodnocení vztah k vlastním dětem, dále v pořadí manželství a partnerství, vlastní osoba, sexualita, zdraví, volný čas, bydlení, přátelé, známí a příbuzní, práce a zaměstnání a nejhůře dopadla spokojenost s finanční situací. V tabulce č. 10 jsou uvedeny hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých škálách DŽS.

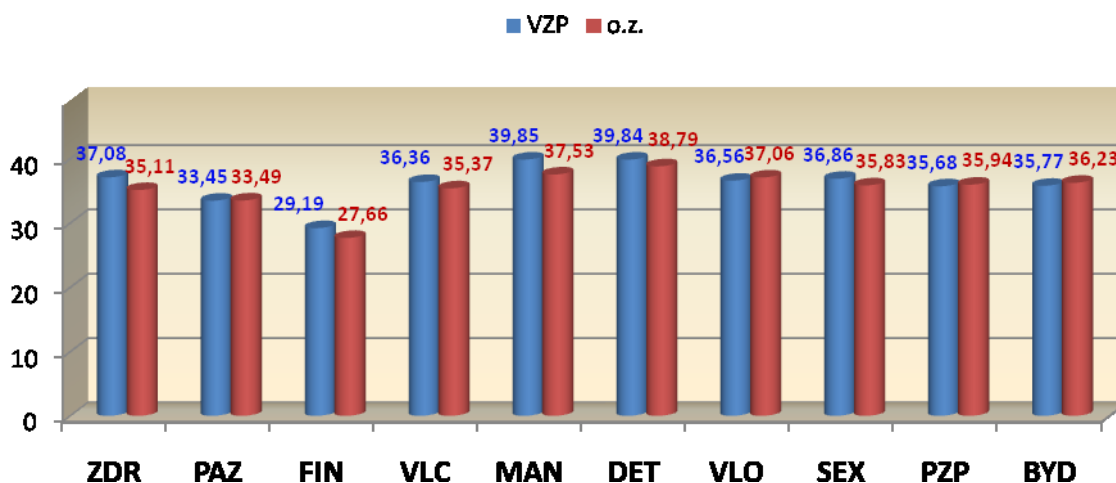
Tabulka č. 10 Hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých škálách DŽS.

VS	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	CŽS
aritmetický průměr	36,44	33,46	28,69	36,04	39,05	39,44	36,72	36,53	35,77	35,92	246,11
odchylka	6,10	5,76	7,30	6,74	7,14	6,68	6,03	6,38	5,64	6,72	31,42

7.2.1. Srovnání profilů životní spokojenosti mezi VZP a o.z.

Graf č. 5 nám znázorňuje porovnání jednotlivých škál DŽS mezi VZP a o.z.

Graf č. 5: Srovnání střední hodnoty hrubých skóre dosažených za jednotlivé oblasti DŽS u VZP a o.z.



Celková průměrná životní spokojenost u VZP je 247,5 a u o.z. 243,2. Pořadí u VZP od nejnižšího hodnocení škály po nejméně ohodnocenou je následující: manželství a partnerství, vztah k vlastním dětem, zdraví, sexualita, vlastní osoba, volný čas, bydlení, přátelé, známí a příbuzní, práce a zaměstnání a spokojenost s finanční situací. U o.z. je umístění takovéto: vztah k vlastním dětem, manželství a partnerství, vlastní osoba, bydlení, přátelé, známí a příbuzní, sexualita, volný čas, zdraví, práce a zaměstnání a spokojenost s finanční situací. V tabulce č. 11 jsou uvedeny hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky

v jednotlivých škálách DŽS pro kategorii VZP. V tabulce č. 12 jsou uvedeny hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých škálách DŽS pro kategorii o.z.

Tabulka č. 11 Hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých škálách DŽS pro kategorii VZP.

VZP	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	CŽS
aritmetický průměr	37,08	33,45	29,19	36,36	39,85	39,84	36,56	36,86	35,68	35,77	247,50
odchylka	5,72	5,94	7,20	7,21	6,96	6,16	5,88	6,37	5,59	7,31	33,12

Tabulka č. 12 Hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých škálách DŽS pro kategorii o.z.

o.z.	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	CŽS
aritmetický průměr	35,11	33,49	27,66	35,37	37,53	38,79	37,06	35,83	35,94	36,23	243,2
odchylka	6,72	5,44	7,50	5,66	7,36	7,51	6,42	6,43	5,83	5,37	22,76

Největší rozptyl v získaných odpovědích byl v kategorii VZP ve škále bydlení a u o.z. ve škále vztah k vlastním dětem. Nejnižší rozptyl byl u kategorie VZP ve škále přátelé, známí a příbuzní a u o.z. ve škále bydlení.

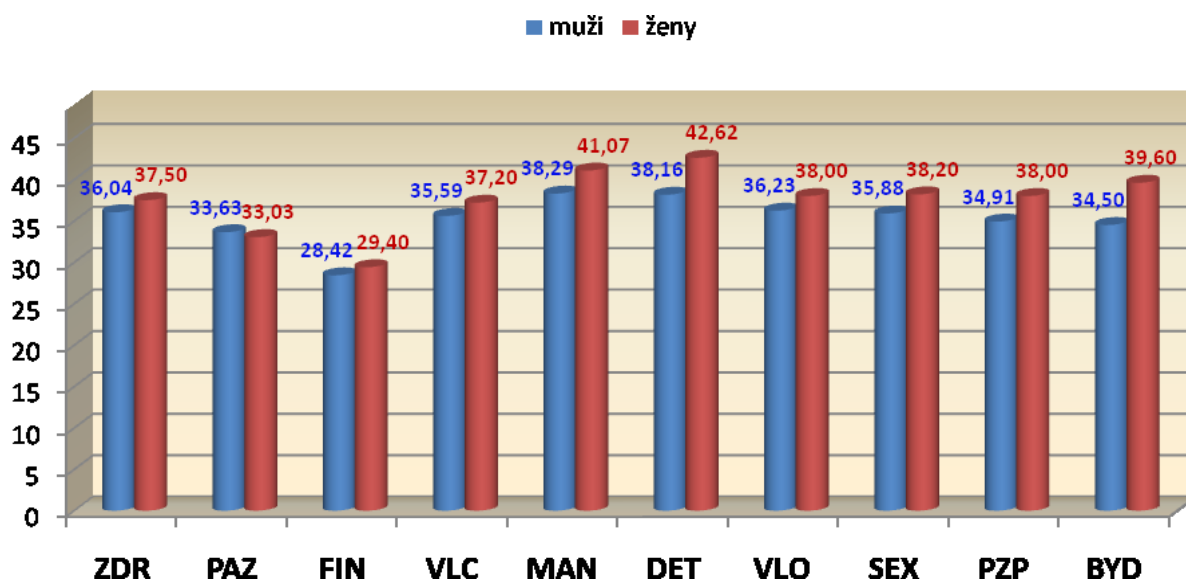
Následně jsme opět využili dvouvýběrového F-testu a Studentova t-testu pro zjištění existence signifikantního rozdílu v aritmetických průměrech škál životní spokojenosti. Po použití F-testu, jsme zjistili, že pouze ve škále bydlení je signifikantní rozdíl mezi rozptyly sledovaných souborů, takže jsme následně museli využít Studentův t-test s nerovností rozptylů. V ostatních škálách nebyl prokázán signifikantní rozdíl mezi rozptyly sledovaných souborů, což rozhodlo o použití Studentova t-testu s rovností rozptylů.

Z vypočítaných hodnot jsme dospěli k závěru, že v žádné škále DŽS ani v celkové životní spokojenosti není signifikantní rozdíl v průměrech mezi VZP a o.z.

7.2.2. Srovnání profilů životní spokojenosti mezi ženami a muži

Na grafu č. 6 můžeme vidět porovnání jednotlivých škál DŽS mezi ženami a muži.

Graf č. 6: Srovnání střední hodnoty hrubých skór dosažených za jednotlivé oblasti DŽS u žen a mužů.



Celková průměrná životní spokojenost u žen je 257,9, což je v porovnání s normovacím výběrem žen ($n = 1578$, $C\check{Z}S = 255,79$) o 0,82% vyšší hodnota. Celková průměrná životní spokojenost u mužů je 241,6 a v porovnání s normovacím výběrem mužů ($n = 1292$, $C\check{Z}S = 257,57$) je tato hodnota o 6,21 % nižší. Z grafu můžeme vidět, že až na škálu práce a zaměstnání, ve které jsou spokojenější muži, jsou ženy spokojenější ve všech ostatních škálách.

Pořadí u žen od nejvýše hodnocené škály po nejméně ohodnocenou je následující: vztah k vlastním dětem, manželství a partnerství, bydlení, sexualita, vlastní osoba, přátelé, známí a příbuzní, zdraví, volný čas, práce a zaměstnání a spokojenost s finanční situací. U mužů je pořadí v této sestavě: manželství a partnerství, vztah k vlastním dětem, vlastní osoba, zdraví, sexualita, volný čas, přátelé, známí a příbuzní, bydlení, práce a zaměstnání a spokojenost s finanční situací. V tabulce č. 13 jsou uvedeny hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých škálách DŽS pro kategorii ženy. V tabulce č. 14 jsou uvedeny hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých škálách DŽS pro kategorii muži.

Tabulka č. 13 Hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých škálách DŽS pro kategorii ženy.

ženy	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	CŽS
aritmetický průměr	37,50	33,03	29,40	37,20	41,07	42,62	38,00	38,20	38,00	39,60	257,9
odchylka	5,84	5,80	6,00	5,04	4,33	3,81	4,86	5,71	4,39	4,63	22,71

Tabulka č. 14 Hodnoty aritmetického průměru a směrodatné odchylky v jednotlivých škálách DŽS pro kategorii muži.

muži	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	CŽS
aritmetický průměr	36,04	33,63	28,42	35,59	38,29	38,16	36,23	35,88	34,91	34,50	241,57
odchylka	6,19	5,77	7,76	7,27	7,84	7,18	6,39	6,54	5,86	6,89	33,20

Největší rozptyl v získaných odpovědích byl v kategorii ženy ve škále finanční situace a u kategorie muži ve škále manželství a partnerství. Nejnižší rozptyl u kategorie ženy byl ve škále vztah k vlastním dětem a u mužů ve škále práce a zaměstnání.

V tabulce č. 15 jsou k dispozici výsledky porovnání získaných průměrných hrubých skóre a směrodatných odchylek našeho souboru v kategoriích ženy a muži s průměrnými hrubými skóre a směrodatnými odchylkami normovacího výběru žen a mužů.

Tabulka č. 15 Srovnání průměrných hrubých skóre a směrodatných odchylek mezi VS a NORV v kategoriích ženy a muži.

ženy	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	CŽS
průměr VS	37,50	33,03	29,40	37,20	41,07	42,62	38,00	38,20	38,00	39,60	257,9
Průměr NORV	37,76	34,52	34,06	36,05	38,77	39,47	38,32	34,28	37,26	38,05	255,79
% rozdíl	-0,69	-4,32	-13,68	3,19	5,93	7,98	-0,84	11,44	1,99	4,07	0,82
Odchylka VS	5,84	5,80	6,00	5,04	4,33	3,81	4,86	5,71	4,39	4,63	22,71
Odchylka NORV	7,61	8,91	8,43	7,82	7,90	6,41	5,94	7,90	6,05	6,82	34,07
muži	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	CŽS
průměr VS	36,04	33,63	28,42	35,59	38,29	38,16	36,23	35,88	34,91	34,50	241,57
Průměr NORV	38,59	35,73	33,93	36,12	40,17	38,58	38,91	35,43	36,97	37,63	257,57
% rozdíl	-6,61	-5,88	-16,24	-1,47	-4,68	-1,09	-6,89	1,27	-5,53	-8,32	-6,21
Odchylka VS	6,19	5,77	7,76	7,27	7,84	7,18	6,39	6,54	5,86	6,89	33,20
Odchylka NORV	7,30	8,80	8,84	8,00	7,15	7,13	5,59	7,71	6,05	7,08	34,47

Z výsledných hodnot uvedených v tabulce vyplývá, že ženy výběrového souboru dosáhly oproti ženám normovacího výběru vyšší průměrné hrubé skóre ve škálách volný čas, manželství a partnerství, vztah k vlastním dětem, sexualita, přátelé, známí příbuzní a bydlení. Ženy normovacího výběru dosáhly vyšší průměrné hrubé skóre ve škálách zdraví, práce a zaměstnání, finanční situace a vlastní osoba.

Muži výběrového souboru dosáhli, ve srovnání s normovacím výběrem, vyššího průměrného hrubého skóre pouze ve škále sexualita.

Nejvyšší rozdíl průměrného hrubého skóre v kategorii ženy byl ve škále finanční situace, kdy jsou na tom ženy výběrového souboru o 13,68 % hůře, avšak druhý nejvyšší rozdíl průměrného hrubého skóre byl v kategorii sexualita, kdy ženy výběrového souboru získaly

o 11,44% vyšší průměrné hrubé skóre. V kategorii muži byl nejvyšší rozdíl ve škále finanční situace, a to o 16,24% nižší průměrné hrubé skóre pro muže výběrového souboru.

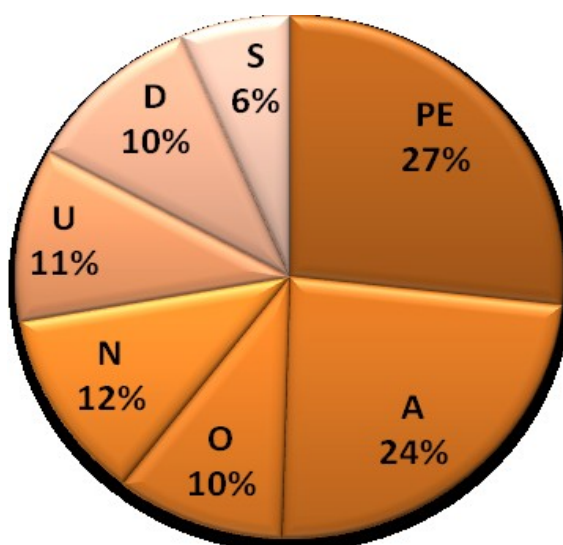
Pro zjištění existence signifikantního rozdílu v aritmetických průměrech škál životní spokojenosti mezi ženami a muži byl využit dvouvýběrový F-test a Studentův t-test. Po použití dvouvýběrového F-testu pro rozptyl, jsme zjistili, že ve škálách zdraví, práce a zaměstnání, finanční situace a sexualita je signifikantní rozdíl mezi rozptyly sledovaných souborů, takže jsme následně museli využít Studentův t-test s nerovností rozptylů. V ostatních škálách nebyl prokázán signifikantní rozdíl mezi rozptyly sledovaných souborů, což rozhodlo o použití Studentova t-testu s rovností rozptylů.

Z vypočítaných hodnot, v rámci porovnání aritmetických průměrů jednotlivých škál mezi ženami a muži, jsme dospěli k závěru, že ve škálách DŽS manželství a partnerství, vztah k vlastním dětem, přátelé, známí a příbuzní, bydlení a v celkové životní spokojenosti existuje signifikantní rozdíl v průměrech.

7.3. Profil souboru z hlediska SUPOS 7

Dále jsme v rámci našeho výzkumu zjišťovali profil souboru z hlediska hodnocení struktury a dynamiky psychických stavů posuzovacími škálami SUPOS 7. Výsledné hodnoty jsou znázorněny v grafu č. 7 a zaznamenány v tabulce č. 16.

Graf č. 7: *Struktura psychického stavu vyšetřovaného souboru.*



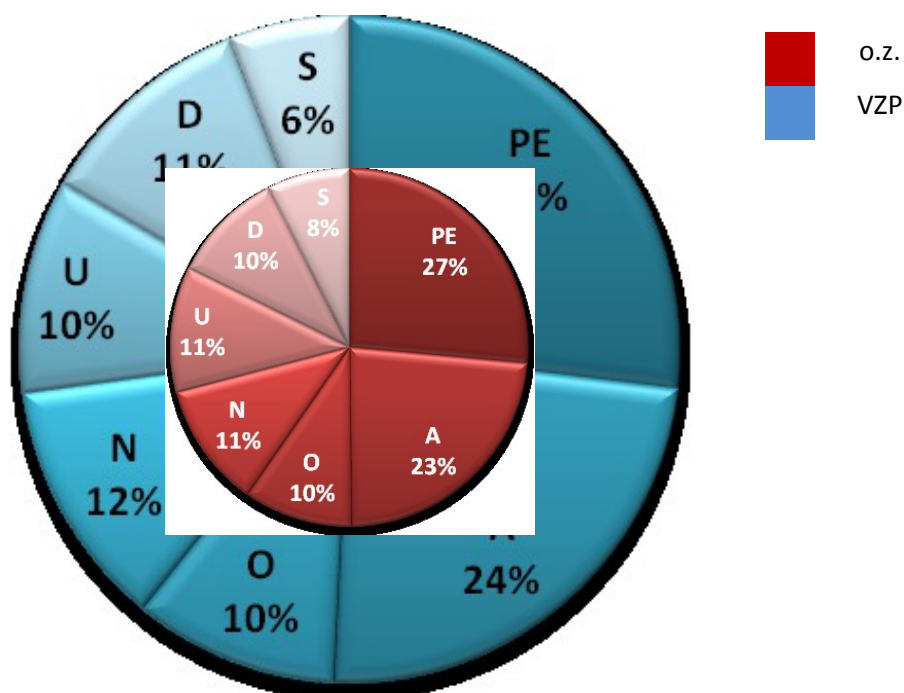
Tabulka č. 16 Proporcionální zastoupení jednotlivých komponent ve struktuře psychického stavu podle SUPOS 7

SUPOS 7	PE	A	O	N	U	D	S
aritmetický průměr	0,267	0,237	0,100	0,118	0,107	0,106	0,064
odchylka	0,086	0,068	0,046	0,033	0,044	0,049	0,044

7.3.1. Srovnání profilů VZP a o.z. z hlediska SUPOS 7

Graf č. 8 nám znázorňuje porovnání struktury psychického stavu VZP a o.z.

Graf č. 8: Srovnání struktury psychického stavu VZP a o.z.



V tabulce č. 17 jsou uvedeny aritmetické průměry a směrodatné odchylky hodnot proporcionálního zastoupení jednotlivých komponent ve struktuře psychického stavu pro kategorii VZP. V tabulce č. 18 jsou následně uvedeny obdobné hodnoty pro kategorii o.z.

Tabulka č. 17 *Proporcionální zastoupení jednotlivých komponent ve struktuře psychického stavu podle SUPOS 7 pro kategorii VZP.*

VZP	PE	A	O	N	U	D	S
aritmetický průměr	0,269	0,238	0,100	0,121	0,104	0,108	0,059
odchylka	0,090	0,065	0,048	0,033	0,046	0,049	0,044

Tabulka č. 18 *Proporcionální zastoupení jednotlivých komponent ve struktuře psychického stavu podle SUPOS 7 pro kategorii o.z.*

o.z.	PE	A	O	N	U	D	S
aritmetický průměr	0,264	0,234	0,098	0,113	0,113	0,102	0,075
odchylka	0,080	0,073	0,042	0,033	0,039	0,050	0,043

Pro zjištění existence signifikantního rozdílu v aritmetických průměrech proporcionálního zastoupení jednotlivých komponent struktury psychického stavu byl využit dvouvýběrový F-testu a Studentův t-test. Po použití F-testu, jsme zjistili, že mezi komponentami nebyl prokázán signifikantní rozdíl mezi rozptyly, to rozhodlo o využití Studentova t-testu s rovností rozptylů.

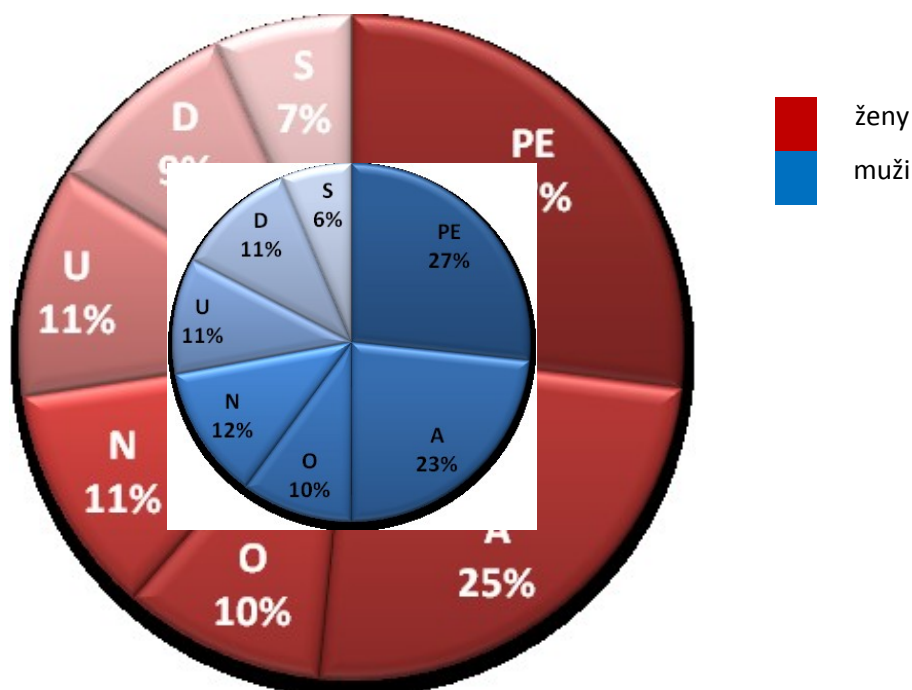
Z vypočítaných hodnot jsme dospěli k závěru, že mezi jednotlivými srovnávanými komponentami není signifikantní rozdíl v průměrech mezi VZP a o.z.

Dále jsme zjišťovali, zdali existuje statisticky významný rozdíl v sumě kvalitativních rysů psychického stavu mezi VZP a o.z. Střední hodnota pro VZP byla 24,97, pro o.z. 25, 26. Po zjištění, že mezi hodnotami není signifikantní rozdíl v rozptylech, jsme získané hodnoty opět porovnávali pomocí Studentova t-testu s rovností rozptylů. Výsledkem tohoto zjištění bylo, že mezi VZP a o.z. neexistuje statisticky významný rozdíl v sumě kvalitativních rysů psychického stavu.

7.3.2. Srovnání profilů žen a mužů z hlediska SUPOS 7

Graf č. 9 nám znázorňuje porovnání struktury psychického stavu žen a mužů.

Graf č. 9: Srovnání struktury psychického stavu žen a mužů.



V tabulce č. 19 jsou uvedeny aritmetické průměry a směrodatné odchylky hodnot proporcionálního zastoupení jednotlivých komponent ve struktuře psychického stavu pro kategorii ženy a srovnání s proporcionálním zastoupením normovacího výběru (n = 1976). V tabulce č. 20 jsou následně uvedeny obdobné hodnoty pro kategorii muži a srovnání s proporcionálním zastoupením jednotlivých komponent ve struktuře psychického stavu normovacího výběru (n = 4780).

Tabulka č. 19 *Proporcionální zastoupení jednotlivých komponent ve struktuře psychického stavu podle SUPOS 7 pro kategorii ženy.*

ženy	PE	A	O	N	U	D	S
Průměr VS	0,269	0,245	0,098	0,112	0,111	0,095	0,067
Průměr NORV	0,205	0,186	0,115	0,130	0,123	0,125	0,117
Odchylka VS	0,074	0,053	0,045	0,030	0,035	0,048	0,040
Odchylka NORV	0,098	0,077	0,051	0,048	0,053	0,049	0,058

Tabulka č. 20 *Proporcionální zastoupení jednotlivých komponent ve struktuře psychického stavu podle SUPOS 7 pro kategorii muži.*

muži	PE	A	O	N	U	D	S
Průměr VS	0,266	0,234	0,100	0,120	0,105	0,110	0,064
Průměr NORV	0,239	0,214	0,115	0,116	0,107	0,113	0,097
Odchylka VS	0,091	0,073	0,047	0,035	0,047	0,050	0,046
Odchylka NORV	0,119	0,078	0,055	0,055	0,050	0,056	0,065

Z výsledných hodnot uvedených v tabulce vyplývá, že psychický stav žen výběrového souboru je oproti psychickému stavu žen normovacího výběru více sycen psychickou pohodou, aktivností a činorodostí, avšak také i psychickým nepokojem a rozladou.

Naproti tomu je psychický stav mužů výběrového souboru, v porovnání s normovacím výběrem, pouze více sycen psychickou pohodou, aktivností, činorodostí.

Pro zjištění existence signifikantního rozdílu v aritmetických průměrech proporcionálního zastoupení jednotlivých komponent struktury psychického stavu mezi ženami a muži byl využit dvouvýběrový F-testu a Studentův t-test. Po použití F-testu, jsme zjistili, že mezi komponentami byl prokázán signifikantní rozdíl mezi rozptyly v komponentech aktivnost, činorodost a úzkostné očekávání, obavy. To rozhodlo o využití Studentova t-testu s nerovností rozptylů. U ostatních komponent signifikantní rozdíl mezi rozptyly nebyl prokázán, byl využit Studentův t-test s rovností rozptylů.

Z vypočítaných hodnot jsme dospěli k závěru, že mezi jednotlivými srovnávanými komponentami není signifikantní rozdíl v průměrech mezi ženami a muži.

7.4. Vybrané korelace

7.4.1. Korelace mezi jednotlivými dimenzemi životní spokojenosti a celkovou životní spokojeností

V rámci našeho výzkumu jsme s využitím Pearsonova korelačního koeficientu zjišťovali vztah mezi jednotlivými dimenzemi životní spokojenosti a celkovou životní spokojeností. Kritická hodnota korelačního koeficientu pro počet respondentů $n = 100$, na hladině významnosti $P = 0,05$ je 0,194 (pro hladinu významnosti $P = 0,01$ je $r = 0,254$). Výsledky jsou uvedeny v tabulce č. 21.

Tabulka č. 21 Korelace mezi jednotlivými dimenzemi životní spokojenosti a celkovou životní spokojeností.

	ZDR	FIN	VLC	VLO	SEX	PZP	BYD
CŽS	0,681	0,633	0,655	0,774	0,753	0,686	0,727

Z uvedených hodnot můžeme říci, že existuje statisticky významná korelace mezi jednotlivými zmíněnými dimenzemi životní spokojenosti (ostatní dimenze PAZ, MAN, DET nejsou zahrnovány do celkové životní spokojenosti) a celkovou životní spokojeností.

7.4.2. Korelace mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu

Dále byla zjišťovaná statistická závislost mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu. Výsledné hodnoty jsou zaznamenány v tabulce č. 22.

Tabulka č. 22 Korelace mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu.

	DÚ VSN	ZNÚ ZNČ	ZSKP ZSOP	ZSNR ONPB	ZNAS ONB	IO SO	ZNS PO	Č PK	ONEP ONMU
DÚ VSN	1,000								
ZNÚ ZNČ	0,053	1,000							
ZSKP ZSOP	0,247	0,138	1,000						
ZSNR ONPB	0,256	0,098	0,112	1,000					
ZNAS ONB	-0,015	0,152	-0,017	-0,082	1,000				
IO SO	0,025	0,082	-0,046	0,052	0,264	1,000			
ZNS PO	-0,087	0,156	-0,195	-0,112	0,157	0,192	1,000		
Č PK	0,182	0,147	0,273	0,262	0,070	0,156	-0,053	1,000	
ONEP ONMU	0,135	0,183	-0,128	0,132	0,167	0,231	0,244	-0,101	1,000

Z uvedených hodnot v této tabulce a na základě kritické hodnoty korelačního koeficientu pro počet respondentů $n = 100$, na hladině významnosti $P = 0,05$, která je 0,194, můžeme usuzovat o významnosti korelace mezi těmito dimenzemi motivačního profilu:

1. zaměření směrem od podniku x zaměření směrem k podniku a vyhýbání se neúspěchu x dosahování úspěchu;
2. orientace na pocit bezpečí x zaměření se na riziko a vyhýbání se neúspěchu x dosahování úspěchu;
3. skupinová orientace x individuální orientace a orientace na budoucnost x zaměření na aktuální stav;
4. pasivita, klid x činorodost a zaměření směrem od podniku x zaměření směrem k podniku;

5. pasivita, klid x činorodost a orientace na pocit bezpečí x zaměření se na riziko;
6. orientace na morální uspokojení x orientace na ekonomický prospěch a skupinová orientace x individuální orientace;
7. orientace na morální uspokojení x orientace na ekonomický prospěch a prosociální orientace x zaměřenost na sebe.

Korelační koeficienty mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu v hodnotách 0 až 0,2 musíme posuzovat velmi opatrně, avšak ve vytváření určitých předpovědí mohou být minimálně užitečné. Koeficienty v záporných hodnotách nás informují spíše o negativní závislosti.

7.4.3. Korelace mezi jednotlivými komponenty ve struktuře psychického stavu

Také nás zajímala korelace mezi jednotlivými komponenty struktury psychického stavu výběrového souboru. Výsledné hodnoty korelace ukazuje tabulka č. 23.

Tabulka č. 23 *Korelace mezi jednotlivými komponenty ve struktuře psychického stavu.*

	PE	A	O	N	U	D	S
PE	1,000						
A	0,760	1,000					
O	-0,605	-0,515	1,000				
N	-0,689	-0,626	0,419	1,000			
U	-0,636	-0,678	0,228	0,428	1,000		
D	-0,682	-0,610	0,092	0,362	0,427	1,000	
S	-0,592	-0,673	0,305	0,311	0,259	0,360	1,000

Ze zjištěných výsledků můžeme říci, že součinitel korelace mezi PE (psychická pohoda) a A (aktivita, činorodost) svědčí o vysoké závislosti v celkové struktuře psychického stavu. Dále PE (psychická pohoda) a A (aktivita, činorodost) vysoce negativně korelují s ostatními komponentami psychického stavu.

Také můžeme říci, že komponenty N (psychický nepokoj, rozlada), U (úzkostné očekávání, obavy), D (psychická deprese, vyčerpání) a S (sklíčenost) spolu relativně pozitivně korelují.

Komponenta O (impulzivita, odreagování se) relativně pozitivně koreluje s N (psychický nepokoj, rozlada), méně už s U (úzkostné očekávání, obavy) a S (sklíčenost) a korelace s D (psychická deprese, vyčerpání) je prakticky bezvýznamná.

7.4.4. Korelace mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu a celkovou životní spokojeností

Dále jsme vypočítali korelaci z důvodu zjištění vztahů mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu a celkovou životní spokojeností, výsledné hodnoty ukazuje tabulka č. 24.

Tabulka č. 24 Korelace mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu a celkovou životní spokojeností.

	DÚ VSN	ZNÚ ZNC	ZSKP ZSOP	ZSNR ONPB	ZNAS ONB	IO SO	ZNS PO	Č PK	ONEP ONMU
CŽSP	0,143	0,031	0,254	0,049	0,029	-0,132	0,000	0,095	-0,083

Z výsledných hodnot je patrné, že nejvýznamnější pozitivní korelace celkové životní spokojenosti je s dimenzí zaměření směrem od podniku x zaměření směrem k podniku ($r = 0,254$, což je více než kritická hodnota korelačního koeficientu $r_{\alpha} = 0,194$ pro počet respondentů $n = 100$, na hladině významnosti $P = 0,05$). Dále už méně významná pozitivní korelace s dimenzemi vyhýbání se neúspěchu x dosahování úspěchu a pasivita, klid x činnost.

Ostatní dimenze motivačního profilu dosahují vzhledem k celkové životní spokojenosti nízké nebo záporné hodnoty součinitele korelace.

7.5. K platnosti hypotéz

Na základě výše uvedených šetření a výsledků můžeme vyhodnotit platnost zadaných hypotéz.

K platnosti hypotézy č. 1:

V dimenzi motivačního profilu orientace na pocit bezpečí x zaměření se na riziko existuje statisticky významný rozdíl mezi vojáky z povolání a občanskými zaměstnanci. (MP)

Existenci signifikantního rozdílu mezi VZP a o.z. v dimenzi motivačního profilu orientace na pocit bezpečí x zaměření se na riziko jsme zjišťovali pomocí Studentova t-testu. Porovnávali jsme aritmetické průměry v této dimenzi. Po výpočtech dvouvýběrového F-testu, jsme rozhodli, že v této dimenzi není signifikantní rozdíl mezi rozptyly sledovaných souborů. To vedlo k použití Studentova t-testu s rovností rozptylů. Porovnáním výsledných hodnot $t_{stat} = 3,23$ a $t_{krit}(2) = 1,98$ jsme dospěli k závěru, že mezi VZP a o.z. opravdu existuje signifikantní rozdíl v průměrech v dimenzi orientace na pocit bezpečí x zaměření se na riziko. Hypotézu č. 1 přijímáme.

K platnosti hypotézy č. 2:

V sumě kvalitativních rysů psychického stavu existují statisticky významné rozdíly mezi vojáky z povolání a občanskými zaměstnanci. (SUPOS 7)

Z vypočítaných hodnot Studentova t-testu $t_{stat} = -0,144$ a $t_{krit}(2) = 1,983$ a jejich porovnáním jsme zjistili, že mezi VZP a o.z. neexistuje statisticky významný rozdíl v sumě kvalitativních rysů psychického stavu, tudíž hypotézu č. 2 zamítáme.

K platnosti hypotézy č. 3:

U výběrového souboru příslušníků VeSPod existuje statisticky významná souvislost mezi celkovou životní spokojeností a spokojeností s finanční situací. (DŽS)

V rámci zjištění korelace mezi jednotlivými dimenzemi životní spokojenosti a celkovou životní spokojeností jsme zjistili, že hodnota korelačního koeficientu mezi dimenzí finanční situace a celkovou životní spokojeností je 0,633. To je hodnota mnohem vyšší, než kritická hodnota korelačního koeficientu pro počet respondentů $n = 100$ na hladině významnosti $P = 0,05$, která je 0,194 (pro hladinu významnosti $P = 0,01$ je $r = 0,254$).

Z uvedených hodnot můžeme říci, že existuje signifikantní korelace mezi dimenzí finanční situace a celkovou životní spokojeností. Hypotézu č. 3 přijímáme se závěrem, že v současné době je finanční situace jedním z klíčů ke spokojenosti. Pro odlehčení situace můžeme dodat známé rčení, že peníze jsou dnes až na prvním místě.

7.6. Splnění výzkumných cílů

Stanovené cíle, které byly vytyčeny na začátku výzkumu, jsme splnili. Byly zjištěny motivační profily jednotlivých zaměstnanců a vytvořen obecný motivační profil platný pro zkoumaný soubor. Dále jsme dospěli ke zjištění životní spokojenosti příslušníků VeSPod a vytvořili profil tohoto souboru z hlediska dimenzí životní spokojenosti. Také jsme zmapovali strukturu psychického stavu vyšetřovaného souboru. Zjištěné průměrné hodnoty a směrodatné odchylky hrubých skóre jednotlivých dimenzí životní spokojenosti výzkumného souboru příslušníků VeSPod jsme porovnali s hodnotami normovacího výběru. Obdobně jsme porovnali zjištěné průměrné hodnoty a směrodatné odchylky hrubých skóre jednotlivých komponent ve struktuře psychického stavu u výzkumného souboru příslušníků VeSPod s hodnotami normovacího výběru.

Cíle, které měly zjistit vzájemné vztahy mezi proměnnými, se nám také podařilo splnit. Zjistili jsme korelace mezi jednotlivými dimenzemi životní spokojenosti a celkovou životní spokojeností, korelace mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu, korelace mezi jednotlivými komponenty ve struktuře psychického stavu a na závěr i korelace mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu a celkovou životní spokojeností.

8. Diskuze

Nyní se pokusíme o interpretaci výsledků našeho výzkumu.

Na začátku výzkumu jsme si stanovili několik výzkumných otázek, které až do teď čekaly na zodpovězení.

První otázka kladla důraz na zjištění dimenzí motivačního profilu, které nejvíce ovlivňují příslušníky VeSPod. Vyhodnocení motivačního profilu výzkumného souboru je znázorněno na grafu č. 1. Příslušníci (VZP i o.z.) více inklinují k pólům *vyhýbání se neúspěchu*, což je charakterizováno tím, že se jedinci neprojevují, zůstávají stranou v bezpečí, jejich chování je vyhýbavé a přinášející jim úlevu, rezignují v případě těžko dosažitelného cíle. V dimenzi *zaměření na činnost a její obsah* x *zaměření na úspěch* jsou sice více zaměřeni k pólu zaměření na úspěch, avšak vyhraněnost zkoumaného souboru je k této dimenzi nižší. *Zaměření směrem k podniku* značí výraznou motivaci a iniciativu jedinců, jejich vysoký zájem o dění v AČR a jejich oddanost. *Orientace na pocit bezpečí* znamená preference bezpečného prostředí, klidný až asertivní způsob komunikace, malou tolerance vůči nejednoznačným situacím a strach z nezvládnutí v obtížných situacích. V *orientaci na budoucnost*, *skupinové orientaci* a *prosociální orientaci* je vyhraněnost k těmto pólům nižší. Inklinace k pólu *činorodost* svědčí o proměnlivém pracovním tempu, jedinci jsou schopni pracovat souběžně na několika úkolech a nemají rádi monotónnost. Pól *orientace na ekonomický prospěch* znamená, že pro příslušníky VeSPod jsou prioritní peníze a materiální hodnoty a převažuje u nich konzumní styl života.

V rámci srovnávání motivačních profilu mezi soubory vojáků z povolání a občanskými zaměstnanci jsme zjistili, že nejvyšší rozdíl je v orientaci na pocit bezpečí, kdy občanskí zaměstnanci směřují více k tomuto pólu. Což se následně potvrdilo i po použití Studentova t-testu. Tento výsledek si vysvětlujeme povahou zaměstnání, kdy VZP vstupují do pracovního poměru s vědomím možného vyššího rizika (zahraniční mise, cvičení, speciální tělovýchova aj.).

Porovnáním motivačního profilu žen a mužů jsme zjistili, že ženy jsou mnohem více orientované na pocit bezpečí a činorodost, dále jsou patrné rozdíly v dimenzích zaměření

směrem od podniku x zaměření směrem k podniku, kdy jsou ženy o něco více zaměřeny k podniku. A v zaměření na aktuální stav x orientace na budoucnost, kdy jsou muži více orientováni na budoucnost. Po využití Studentova t-testu jsme zjistili pouze signifikantní rozdíl v dimenzi orientace na pocit bezpečí x zaměření se na riziko. To se můžeme pokusit vysvětlit hned dvěma teoriemi. Biologickou, kdy muži byli považováni za ty silnější, za „lovce“ a museli podstupovat vyšší riziko, než ženy. A také opět povahou zaměstnání, protože 50% žen patří mezi občanské zaměstnance.

Následující výzkumná otázka se zabývala životní spokojeností, konkrétně dimenzemi DŽS, kterými je nejvíce sycena celková životní spokojenost. Celková průměrná životní spokojenost zkoumaného souboru činila 246,11, což je v porovnání s normovacím výběrem hodnota o 4,12 % nižší. Nejvýše ohodnocen byl vztah k vlastním dětem a následující pořadí bylo: manželství a partnerství, vlastní osoba, sexualita, zdraví, volný čas, bydlení, přátelé, známí a příbuzní, práce a zaměstnání a nejhůře dopadla spokojenost s finanční situací.

V rámci srovnání životní spokojenosti mezi VZP a o.z. jsme zjistili, že celková průměrná životní spokojenost u VZP je 247,51 a u o.z. 243,2. Uspořádání škál u VZP a o.z. od nejvýše hodnocené škály po nejméně ohodnocenou je následující:

Tabulka č. 25 Uspořádání škál DŽS u VZP a o.z.

pořadí	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
VZP	MAN	DET	ZDR	SEX	VLO	VLC	BYD	PZP	PAZ	FIN
o.z.	DET	MAN	VLO	BYD	PZP	SEX	VLC	ZDR	PAZ	FIN

Škály manželství a partnerství, vztah k vlastním dětem, volný čas, práce a zaměstnání a finanční situace jsou relativně na stejných pozicích. Velký rozdíl je ve škálách zdraví, které je u VZP na třetím místě a o.z. až na osmém, což bychom mohli vysvětlit vyšší a kvalitnější zdravotní péčí ve prospěch VZP (bylo zmíněno v úvodních kapitolách). Sexualita, která jak jsme zjistili, vysoce koreluje se zdravím ($r = 0,503$), je opět vyšší u VZP. Vlastní osoba, která je lépe vnímána u o.z. a to naznačuje, že jsou více smíření se svou osobou. Bydlení je u VZP až na 7 místě a domníváme se, že to koresponduje s tím, že VZP musí do místa služby často dojíždět velkou vzdálenost a pobývají tak odloučení od

svých rodin na posádkových ubytovnách. Kdežto o.z. většinou pracují v místě trvalého bydliště nebo v blízkém okolí. A škála přátelé, známí a příbuzní má vysoký korelační koeficient, kromě škál MAN, DET, VLO, SEX, také se škálou bydlení ($r = 0,421$), což odpovídá předchozí myšlence, že pokud člověk pracuje v místě trvalého bydliště, nebo v blízkém okolí, tak má i blíže ke svým přátelům, příbuzným a blízkým.

Zajímavé bylo také porovnání profilů životní spokojenosti mezi ženami a muži a následné srovnání s normovacím výběrem. Celková průměrná životní spokojenost u žen byla 257,9, což je v porovnání s normovacím výběrem žen ($n = 1578$, $C\check{Z}S = 255,79$) o 0,82% vyšší hodnota. Celková průměrná životní spokojenost u mužů byla 241,57 a v porovnání s normovacím výběrem mužů ($n = 1292$, $C\check{Z}S = 257,57$) je tato hodnota o 6,21 % nižší. Až na škálu práce a zaměstnání, ve které jsou spokojenější muži, jsou ženy spokojenější ve všech ostatních škálách. Uspořádání škál u žen a mužů od nejvýše hodnocené škály po nejméně ohodnocenou je následující:

Tabulka č. 26 Uspořádání škál DŽS u žen a mužů.

pořadí	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
ženy	DET	MAN	BYD	SEX	VLO	PZP	ZDR	VLC	PAZ	FIN
muži	MAN	DET	VLO	ZDR	SEX	VLC	PZP	BYD	PAZ	FIN

Z výsledných hodnot, získaných porovnáním výběrového souboru a normovacího výběru jsme zjistili, že ženy výběrového souboru dosáhly oproti ženám normovacího výběru vyšší průměrné hrubé skóre ve škálách volný čas, manželství a partnerství, vztah k vlastním dětem, sexualita, přátelé, známí příbuzní a bydlení. Ženy normovacího výběru dosáhly vyšší průměrné hrubé skóre ve škálách zdraví, práce a zaměstnání, finanční situace a vlastní osoba. Můžeme tedy usuzovat, že ženy výběrového souboru mají více zdravotních problémů nebo horší zdravotní péči. Také jsou na tom hůře, co se týká pracovní činnosti a pocitu uplatnění se v práci a s tím souvisí i jejich finanční ohodnocení. A dále vnímání vlastní osoby je na nižší hranici, což může souviset se spokojeností se zdravím.

Muži výběrového souboru dosáhli, ve srovnání s normovacím výběrem, vyššího průměrného hrubého skóre pouze ve škále sexualita. A to znamená, že v ostatních škálách jsou na tom ve srovnání s normovacím výběrem hůře. Nejnižší rozdíl byl ve škálách vztah

k vlastním dětem a volný čas, kdy byla rozdílná hodnota pod 2 %, v ostatních škálách činil rozdíl středních hodnot jednotlivých škál více jak 5 %.

Poslední výzkumná otázka se zabírala převládajícími rysy psychického stavu u příslušníků VeSPod. Struktura psychického stavu vyšetřovaného souboru je následující 27% psychická pohoda, 24% aktivnost a činorodost, 10% impulzivita a odreagování se, 12% psychický nepokoj a rozlada, 11% úzkostné očekávání a obavy, 10% psychická deprese a pocity vyčerpání, 6% sklíčenost. Což můžeme hodnotit, jako velice dobré proporcionalní zastoupení jednotlivých komponent ve struktuře psychického stavu.

Hodnoty za VZP, o.z., ženy a muže, jsou rámcově podobné, uvedené v následující tabulce č. 27.

Tabulka č. 27 Proporcionalní zastoupení jednotlivých komponent ve struktuře psychického stavu pro VZP, o.z., ženy a muže v %.

	PE	A	O	N	U	D	S
VZP	27	24	10	12	10	11	6
o.z.	27	23	10	11	11	10	8
ženy	27	25	10	11	11	9	7
muži	27	23	10	12	11	11	6

Z vypočítaných hodnot Studentova T-testu jsme dospěli k závěru, že mezi jednotlivými srovnávanými komponentami není signifikantní rozdíl v průměrech mezi VZP a o.z. ani mezi ženami a muži. Předpokládali jsme rozdílnost struktury a dynamiky psychických stavů na základě rozdílnosti povahy povolání u VZP a o.z. Avšak pracovní prostředí, typ práce a pobyt v dané sociální komunitě může způsobovat poměrně podobné „obvyklé“ prožívání.

V rámci porovnání těchto získaných hodnot s hodnotami normovacího výběru bylo zjištěno, že psychický stav žen výběrového souboru je oproti psychickému stavu žen normovacího výběru více sycen psychickou pohodou, aktivností a činorodostí, avšak také i psychickým nepokojem a rozladou.

Naproti tomu je psychický stav mužů výběrového souboru, v porovnání s normovacím výběrem, pouze více sycen psychickou pohodou, aktivností, činorodostí.

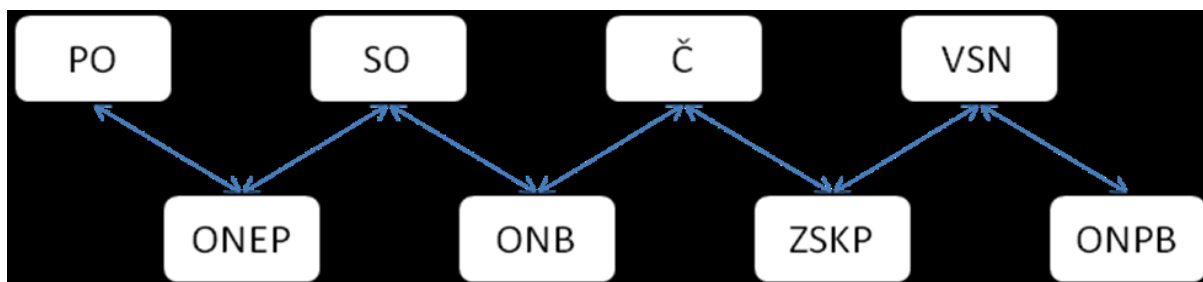
Náš soubor tedy prožívá větší pocity spokojenosti a příjemné nálady a má větší pocity síly a elánu spojeného s touhou po akci. Tato oblast by určitě stála za bližší prozkoumání právě v souvislosti s životní spokojeností. Zdali jsou tyto pocity právě spojeny s některými ze škál životní spokojenosti. Tímto tématem a dalšími možnými korelátů bychom se rádi zabývali v navazující práci.

V rámci již vybraných korelací jsme zjistili, že existuje statisticky významná korelace mezi jednotlivými dimenzemi životní spokojenosti ZDR, FIN, VLC, VLO, SEX, PZP, BYD (ostatní dimenze PAZ, MAN, DET nejsou zahrnovány do celkové životní spokojenosti) a celkovou životní spokojeností. Dále jsme zjistili korelaci mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu, kdy jsme zjistili statistickou závislost mezi těmito dimenzemi (póly, ke kterým výzkumný soubor směřuje):

1. zaměření směrem k podniku a vyhýbání se neúspěchu;
2. orientace na pocit bezpečí a vyhýbání se neúspěchu;
3. skupinová orientace a orientace na budoucnost;
4. čínorodost a zaměření směrem k podniku;
5. čínorodost a orientace na pocit bezpečí;
6. orientace na ekonomický prospěch a skupinová orientace;
7. orientace na ekonomický prospěch a prosociální orientace.

Z těchto korelátů můžeme usuzovat na zajímavé souvislosti, které znázorníme na grafu č. 10.

Graf č. 10: Korelace mezi jednotlivými póly dimenzí motivačního profilu.



Jako výchozí bod vezmeme prosociální orientaci. Je tedy možné, že příslušníci VeSPod vykonávají činnost, která podle nich má sloužit vyšším cílům, prokazují službu druhým a chtějí být uznávanými členy skupiny (PO). To souvisí s tím, že za tuto činnost očekávají především finanční a materiální ohodnocení (ONEP). Což je spojeno s tím, že jsou sami o sobě příslušníky určité skupiny, která je pro ně význačná, identifikují se s jejími názory, postoji a sociálními normami a tato skupina může být i oním prostředkem k finančnímu a materiálnímu ohodnocení (SO). Tato skupina naplňuje jejich představy o budoucnosti (ONB). To je provázáno s tím, že jejich projevy jsou díky určité vizi velmi činorodé, avšak s proměnlivým pracovním tempem a jedinci kladou velký význam moci (Č). To souvisí s pracovním prostředím, kdy jsou s ním jedinci téměř identifikováni, mají vysoký zájem o dění v organizaci, jsou jí oddaní (ZSKP). Nicméně v tomto pracovním prostředí se moc neprojevují, zůstávají stranou v bezpečí, negativní prožívání určitých situací v nich vyvolává strach nebo úzkost (VSN). S tím souvisí jejich orientace na bezpečí, vyhýbají se rizikovým situacím, preferují bezpečné prostředí, klidný až asertivní způsob komunikace a mají strach z možného selhání v obtížných situacích (ONPB).

Také nás ve výzkumu zajímala korelace mezi jednotlivými komponenty struktury psychického stavu výběrového souboru, kdy jsme zjistili, že existuje signifikantní korelace mezi PE (psychická pohoda) a A (aktivita, činorodost), což svědčí o vysoké závislosti v celkové struktuře psychického stavu. PE (psychická pohoda) a A (aktivita, činorodost) vysoce negativně korelují s ostatními komponentami psychického stavu. A komponenty N (psychický nepokoj, rozlada), U (úzkostné očekávání, obavy), D (psychická deprese, vyčerpání) a S (sklíčenost) spolu relativně pozitivně korelují. Komponenta O (impulzivita, odreagování se) relativně pozitivně koreluje s N (psychický nepokoj, rozlada), méně už s U (úzkostné očekávání, obavy) a S (sklíčenost) a korelace s D (psychická deprese, vyčerpání) je prakticky bezvýznamná. Částečně to koresponduje s výsledky korelací u normovacího souboru, kdy se v porovnání liší korelace PE s O, A s O a N, O s D.

Při výpočtu korelace mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu a celkovou životní spokojeností jsme dospěli k závěru, že nejvýznamnější pozitivní korelace celkové životní spokojenosti je dimenzí zaměření směrem od podniku x zaměření směrem k podniku, v rámci směřování k výslednému pólu této dimenze se jednalo o pól zaměření směrem k podniku, které pozitivně koreluje s pólem činorodost a vyhýbání se neúspěchu.

9. Závěr

Výzkumná část této práce byla zaměřena na zjištění profilů z hlediska motivace, životní spokojenosti a z hlediska hodnocení struktury a dynamiky psychických stavů u příslušníků Velitelství sil podpory. Byly provedeny vybrané korelace mezi zkoumanými proměnnými, ve snaze zjistit podrobnější a přesnější informace o možných souvislostech mezi jednotlivými dimenzemi DŽS a celkovou životní spokojeností, mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu a to bylo dáno do souvislosti s celkovou životní spokojeností. A také jsme zjišťovali korelace mezi jednotlivými komponenty struktury psychického stavu.

Výsledky ukázaly, že v rámci motivačního profilu jsou v jednotlivých kategoriích rozdíly v dimenzi orientace na pocit bezpečí x zaměření se na riziko, přičemž právě k pólu orientace na pocit bezpečí byla největší vyhraněnost.

V životní spokojenosti vykazují vyšší hodnoty VZP oproti o.z. a ženy oproti mužům. Při porovnání s normovacím výběrem ženy výběrového souboru vykazovaly v šesti dimenzích vyšší spokojenost (VLC, MAN, DET, SEX, PZP, BYD), kdežto muži pouze v jedné (SEX).

Struktura a dynamika psychického stavu v porovnání s normovacím výběrem poukázala na vyšší proporcionální zastoupení komponent psychická pohoda a činorodost u příslušníků velitelství.

Při ověřování korelací jsme zjistili statisticky významné pozitivní korelace mezi jednotlivými dimenzemi životní spokojenosti a celkovou životní spokojeností. Dále byly zjištěny korelace mezi některými dimenzemi motivačního profilu, a vysoce pozitivní i vysoce negativní korelace mezi komponentami struktury psychického stavu.

V rámci korelace mezi jednotlivými dimenzemi motivačního profilu a celkovou životní spokojeností byla zjištěna korelace s dimenzí zaměření směrem od podniku x zaměření směrem k podniku.

Dvě ověřované hypotézy byly přijaty, jedna zamítnuta. Potvrdil se rozdíl v dimenzi motivačním profilu orientace na pocit bezpečí x zaměření se na riziko mezi VZP a o.z. a také hypotéza, která tvrdí, že finanční situace, která je mimo jiné nejhůře hodnocena,

souvisí s celkovou životní spokojeností. Zamítli jsme hypotézu o existenci rozdílu v sumě struktury psychického stavu mezi VZP a o.z.

Ve výzkumu se objevil významný faktor zaměřený směrem k podniku, který koreluje jak s několika dimenzemi v motivačním profilu, tak i s celkovou životní spokojeností. Můžeme říci, že příslušníci Velitelství sil podpory jsou téměř ve všech aspektech jejich života alespoň částečně identifikováni se svým pracovním prostředím, které ovlivňuje další faktory – jejich spokojenost, motivaci a následně i chování a prožívání.

Výzkum zjistil, že příslušníci jsou nejméně spokojeni s finanční situací, která signifikantně pozitivně koreluje s celkovou životní spokojeností a dále s prací a zaměstnáním. V souvislosti se zaměřením na pól orientace na ekonomický prospěch motivačního profilu, je jednoznačně nejjednodušší motivací finanční, popřípadě materiální odměňování, což u Herzbergovy dvoufaktorové teorie patří do kategorie udržovacích faktorů. Taktéž by ke zlepšení spokojenosti mohlo vést zlepšování pracovních podmínek v daném pracovním prostředí. Práce na mezilidských vztazích a způsobu komunikace.

10. Shrnutí

Tato práce byla primárně zaměřena na oblast motivace, avšak v rámci teoretické a hlavně praktické části se zabývala i oblastí životní spokojenosti a strukturou a dynamikou psychických stavů u příslušníků Velitelství sil podpory. Jednalo se jak o vojáky z povolání, tak i o občanské zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni v resortu obrany. Především nás zajímaly možné rozdíly v motivačním profilu u VZP a o.z. a celkový rámeček jejich životní spokojenosti.

Počáteční kapitoly této práce se věnovaly teoretickým otázkám této problematiky. To zahrnovalo současné vymezení situace v AČR v souvislostech se zaváděním Bílé knihy MO a s hlavními prioritami pro rok 2012. Následující kapitoly se zabíraly motivací a jejím definováním. Motivy a rozdělení motivů na sebezáchovné, stimulační, sociální a individuální psychické motivy. Byl popsán motivační proces s jeho jednotlivými fázemi a zmínili jsme se o některých obranných mechanismech na frustraci. Velká množina teoretické části práce popisovala několik vybraných teorií motivace. Mezi ně patřily teorie instinktů, teorie optimální úrovně aktivace, teorie pudů, Murrayho teorie potřeb, Maslowova hierarchie potřeb, Herzbergova dvoufaktorová teorie, teorie ekvity, expektační teorie a aktivační teorie. K některým teoriím jsme připojili i zhodnocení jejího uplatnění v manažerské sféře. Byly zmíněny i další teoretické oblasti motivace, především výkonová motivace a potřeba afiliace. V rámci této části nebylo opomenuto na samotné motivační faktory v AČR. Tato část zahrnovala popsání aktuálních motivačních možností v resortu obrany. Nejdůležitějším faktorem stále zůstávají platové podmínky, které bude v nejbližší době řešit nový zákon o služebním platu vojáků z povolání, v současné době v připomínkovém řízení. Rámcově jsme vymezili pojem životní a závěrem shrnuli proběhnuté výzkumy v AČR, mezi které patřily především výzkumy „Vojenský profesionál 2002“ a „Vojenský profesionál 2004“.

Ve výzkumné části této práce jsme se zabývali konkrétními šetřeními. Výzkumu se zúčastnilo 108 respondentů. Byly využity dotazníky MP, DŽS a SUPOS 7. Vytyčené cíle byly splněny a předpokládané hypotézy se ve větší míře potvrdily. Mezi klíčové zjištění

patří následující. Výzkumný soubor je v rámci motivačního profilu nejvíce orientován na pól pocit bezpečí a právě v této dimenzi existují signifikantní rozdíly mezi jednotlivými kategoriemi. Nejvyšší spokojenost je se vztahem k vlastním dětem a s manželstvím a partnerstvím a naopak nejnižší je s finanční situací a s prací a zaměstnáním. Výběrový soubor je také charakterizován větším prožíváním pocitů spokojenosti a příjemné nálady a má větší pocity síly a elánu spojeného s touhou po akci. Tato oblast by určitě stála za bližší prozkoumání právě v souvislosti s životní spokojeností. Zdali jsou tyto pocity právě spojeny s některými ze škál životní spokojenosti. Tímto tématem a dalšími možnými korelátami bychom se rádi zabývali v navazující práci. Jako důležitý faktor se ukázala dimenze motivačního profilu zaměření směrem k podniku x zaměření směrem od podniku, která souvisí nejen s několika ostatními dimenzemi motivačního profilu, ale i s celkovou životní spokojeností. Pro práci s lidmi je velmi důležité vědět, že motivace je individuální záležitost a pokud známe strukturu motivačního profilu, může nám to usnadnit jak proces vytváření motivačního programu, tak i samotnou práci s lidmi.

Seznam použitých zdrojů:

Literatura:

1. Bedrnová, E., Nový, I. a kol. (2009). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management press.
2. Dziaková, O. (2009). *Vojenská psychologie*. Praha: Triton.
3. Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brähler, E. (2001). *Dotazník životní spokojenosti*. Praha: Testcentrum, první české vydání.
4. Fairweather, A. M. (2009). *Jak být motivujícím manažerem*. Praha: Grada.
5. Hartl, P., Hartlová, H. (2009). *Psychologický slovník*. Praha: Portál.
6. Hlavní úkoly Armády České republiky v roce 2012. *A-Repotr*. (2012, leden). 1211-801X
7. Kopalová, O. (2010). *Motivace a psychická pohoda zaměstnanců nakladatelství*. Nerepublikovaná bakalářská práce, Univerzita Palackého v Olomouci: Olomouc.
8. Mikšík, O. (1993). *SUPOS – 7*. Praha: Heuréka Progress s.r.o.
9. Miovský, M. (2006). *Diplomové práce v oboru psychologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
10. Nakonečný, M. (1973). *Emoce a motivace*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
11. Nakonečný, M. (2005). *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada.
12. Pavlát, J. (2004). *Motivační profil*.
13. Plháková, A. (2008). *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia.
14. Priority pro rok 2012. (2012, únor). *A-Report*. 1211-801X
15. Provazník, V., Komárková, R. (2004). *Motivace pracovního jednání*. Praha: Oeconomica.
16. Reiterová, E. (2008). *Psychometrie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
17. Reiterová, E. (2004). *Statistické metody*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

18. Reiterová, E. (2006). *Statistické techniky a možnosti realizace výzkumu v psychologii*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
19. Štikar, J. a kol. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.

Prameny:

1. *Citace* [online]. Dotazník životní spokojenosti, červen 2011 [cit. 13. 12. 2011]. Dostupné na WWW: www.kacaras.estranky.cz/clanky/dotaznik-zivotni-spokojenosti.html
2. *Citace* [online]. Motivace, únor 2009 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné na WWW: <http://mechatronik.blog.cz/0902/10-motivace>
3. *Citace* [online]. Struktura AČR, 27. února 2012 [cit. 13. 3. 2012]. Dostupné na WWW: <http://www.acr.army.cz/struktura/sily-podpory/sily-podpory-2321/>
4. Přednášky Mgr. Zdeňka Hrstky, Ph.D. FVZ UO
5. Přednášky PhDr. Mgr. Bohumil Ptáček, FEM UO

Seznam použitých zkratk

AČR	Armáda České republiky
ČR	Česká republika
DŽS	Dotazník životní spokojenosti
EU	Evropská unie
ISAF	International Security Assistance Force (Mezinárodní bezpečnostní podpůrné síly)
MP	Motivační profil
NATO	North Atlantic Treaty Organisation (Severoatlantská aliance)
OSN	Organizace spojených národů
o.z.	občanský zaměstnanec
ReO	Resort obrany
VeSPod	Velitelství sil podpory
VZP	voják z povolání

Seznam příloh:

- Příloha č. 1: Abstrakt diplomové práce
- Příloha č. 2: Abstrakt diplomové práce (AJ)
- Příloha č. 3: Část výchozí matice základních dat
- Příloha č. 4: Zadání bakalářské práce

Příloha č. 1

Vysoká škola: **Univerzita Palackého v Olomouci**

Fakulta: **filozofická**

Katedra: **psychologie**

Školní rok: **2011/2012**

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno: **Bc. Tomáš Vašek**

Obor: **Psychologie jednooborová – kombinovaná forma**

Rok imatrikulace: **2009**

Vedoucí práce: **Doc. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc.**

Oponent:

Počet stran: **82**

Název diplomové práce:

SROVNÁNÍ MOTIVACE VOJÁKŮ Z POVOLÁNÍ A OBČANSKÝCH ZAMĚTNANCŮ VELITELSTVÍ SIL PODPORY

Abstrakt diplomové práce

Cílem práce je zpracování vybraných otázek problematiky motivace u příslušníků Velitelství sil podpory AČR. Teoretická část je zaměřena na motivaci, motivy, motivační proces a teorie motivace a oblast životní spokojenosti. Praktická část se zabývá zjištěním motivačního profilu a životní spokojenosti u příslušníků VeSPod a porovnání možných rozdílů v těchto profilech mezi vojáky z povolání a občanskými zaměstnanci a mezi ženami a muži.

Klíčová slova:

Motivace

motivační profil

životní spokojenost

dotazník životní spokojenosti

AČR

Příloha č. 2

University: **Palacky Univerzity Olomouc**

Faculty: **Philosophical Faculty**

Department: **Department of Psychology**

Year: **2011/2012**

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Name: **Bc. Tomáš Vašek**

Major: **Psychology – blended form**

Year of matriculation: **2009**

Thesis advisor: **Doc. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc.** Opponent:

Number of pages: **82**

Title of Diplom Thesis:

COMPARING OF MOTIVATION OF SOLDIERS AND CIVIL SERVANTS OF THE SUPPORT FORCES COMMAND

Abstrakt of Diplom Thesis:

The aim of the bachelor work is treatment of selected issues in the motivation of the Army Support Forces Command. The theoretical part focuses on motivation, motives, process of motivation and theories of motivation and satisfaction of living area. Practical part tries to determine motivational profile and life satisfaction of members of Army Support Forces Command and comparison of possible differences in the profiles between military personnel and civilian employees, and between women and men.

Keywords:

Motivation

motivational profile

life satisfaction

questionnaire of life satisfaction

army of the Czech Republic

Část výchozí matice základních dat

subjekt č.	pohlaví	věk	nevyšší dokončené vzdělání		VZP/oz.	odsloužená léta	SDÚ									MP									
			A	O			N	D	S	Σ	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	SUM					
1	M	50	0,206	0,147	0,118	0,118	0,176	0,118	1,001	25	38	32	42	41	40	39	40	36	37	251					
2	M	46	0,222	0,222	0,111	0,111	0,111	0,999	0,999	33	35	20	38	42	36	24	24	33	27	199					
3	M	72	0,216	0,135	0,162	0,135	0,105	0,993	0,993	38	37	36	32	38	43	36	34	33	38	247					
4	Z	41	0,222	0,222	0,111	0,111	0,111	0,999	0,999	35	25	30	38	34	40	34	28	36	39	240					
5	M	28	0,381	0,381	0,143	0,095	0	1	1	42	36	26	39	37	37	40	40	43	42	272					
6	0	0,018	0,18	0,215	0,215	0,215	0,18	1,023	1,023	22	14	20	37	20	16	19	14	19	29	160					
7	M	47	0,179	0,179	0,143	0,143	0,107	1,001	1,001	35	24	30	36	38	34	29	34	31	31	226					
8	M	48	0,276	0,207	0,138	0,069	0,103	1	1	34	35	35	40	37	32	38	36	33	40	256					
9	M	40	0,229	0,2	0,086	0,143	0,114	0,114	1	43	31	32	40	37	42	40	37	41	43	276					
10	M	30	0,292	0,333	0,167	0,083	0	1	1	30	28	16	33	29	28	28	28	28	36	199					
11	M	45	0,37	0,259	0,037	0,074	0,111	0,037	0,999	48	31	43	47	48	48	41	44	34	46	303					
12	M	47	0,179	0,179	0,154	0,154	0,103	0,051	0,999	31	30	24	42	44	43	31	36	41	44	249					
13	M	46	0,276	0,241	0,138	0,103	0,034	0,069	0,999	43	38	33	42	44	45	41	39	36	41	275					
14	M	40	0,407	0,259	0,074	0,148	0,037	0	0,999	39	36	31	46	42	42	31	28	32	42	249					
15	M	45	0,333	0,222	0,037	0,111	0,111	0,074	0,999	33	27	26	24	41	39	34	35	28	26	206					
16	M	29	0,205	0,235	0,088	0,118	0,088	0,059	0,996	40	37	30	31	46	43	40	45	38	36	260					
17	M	47	0,205	0,205	0,179	0,128	0,103	0,051	0,999	39	35	36	42	46	43	33	38	41	45	274					
18	M	40	0,267	0,267	0,067	0,133	0,1	1,001	1,001	42	33	32	39	33	33	32	35	35	38	253					
19	M	41	0,418	0,38	0	0,038	0,077	0	0,99	37	28	28	35	47	49	49	49	49	45	292					
20	M	42	0,194	0,194	0,083	0,167	0,167	0	0,999	41	30	27	35	38	43	32	36	27	33	231					

subjekt č.	SUPOS - 7										DŽP									
	PE	A	O	N	D	S	Σ	ZDR	PAZ	FIN	VLC	MAN	DET	VLO	SEX	PZP	BYD	SUM		
1	0,206	0,147	0,118	0,118	0,176	0,118	1,001	25	38	32	42	41	40	39	40	36	37	251		
2	0,222	0,222	0,111	0,111	0,111	0,111	0,999	33	35	20	38	42	36	24	24	33	27	199		
3	0,216	0,135	0,162	0,135	0,135	0,105	0,993	38	37	36	32	38	43	36	34	33	38	247		
4	0,222	0,222	0,111	0,111	0,111	0,111	0,999	35	25	30	38	34	40	34	28	36	39	240		
5	0,381	0,381	0,143	0,095	0	1	1	42	36	26	39	37	37	40	40	43	42	272		
6	0	0,018	0,18	0,215	0,215	0,18	1,023	22	14	20	37	20	16	19	14	19	29	160		
7	0,179	0,179	0,143	0,143	0,143	0,107	1,001	35	24	30	36	38	34	29	34	31	31	226		
8	0,276	0,207	0,138	0,069	0,103	0,103	1	34	35	35	40	37	32	38	36	33	40	256		
9	0,229	0,2	0,086	0,143	0,114	0,114	1	43	31	32	40	37	42	40	37	41	43	276		
10	0,292	0,333	0,167	0,083	0	1	1	30	28	16	33	29	28	28	28	28	36	199		
11	0,37	0,259	0,037	0,074	0,111	0,037	0,999	48	31	43	47	48	48	41	44	34	46	303		
12	0,179	0,179	0,154	0,154	0,103	0,051	0,999	31	30	24	42	44	43	31	36	41	44	249		
13	0,276	0,241	0,138	0,103	0,034	0,069	0,999	43	38	33	42	44	45	41	39	36	41	275		
14	0,407	0,259	0,074	0,148	0,037	0	0,999	39	36	31	46	42	42	31	28	32	42	249		
15	0,333	0,222	0,037	0,111	0,111	0,074	0,999	33	27	26	24	41	39	34	35	28	26	206		
16	0,29	0,235	0,088	0,118	0,088	0,059	0,996	40	37	30	31	46	43	40	45	38	36	260		
17	0,205	0,205	0,179	0,128	0,103	0,051	0,999	39	35	36	42	46	43	33	38	41	45	274		
18	0,267	0,267	0,067	0,133	0,1	1,001	1,001	42	33	32	39	33	33	32	35	35	38	253		
19	0,418	0,38	0	0,038	0,077	0	0,99	37	28	28	35	47	49	49	49	49	45	292		
20	0,194	0,194	0,083	0,167	0,167	0	0,999	41	30	27	35	38	43	32	36	27	33	231		

Zadání bakalářské práce

Univerzita Palackého v Olomouci
 Filozofická fakulta
 Akademický rok: 2010/2011

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

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
VÁŠEK Tomáš	Hlavní 73, Zubří	109053

TÉMA ČESKY:

Srovnání motivace vojáků z povolání a občanských zaměstnanců VeSPod.

NÁZEV ANGLICKY:

Comparing of motivation of soldiers and civil servants of The Joint Forces Command.

VEDOUCÍ PRÁCE:

Doc. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Spec. zaměření: K některým současným sociálním a psychologickým problémům AČR. Profesionální armáda. Psychologická služba AČR. Motivace, motivy, pojetí, teorie. Motivace v AČR.

Cíle práce: Zjištění motivace a motivů (motivačního profilu) u příslušníků VeSPod, porovnání možných rozdílů v motivaci a motivech (VZP a o.z., muži a ženy, hodnostní sbory, odsloužená léta v armádě). Vztah k současné životní situaci.

- Zjištění struktury souboru z hlediska proměnných SUPOS (ve vztahu k normě).
- Zjištění struktury souboru z hlediska proměnných MP z (ve vztahu k normě).
- Zjištění struktury souboru z hlediska proměnných DŽS (ve vztahu k normě).
- Vybrané koreláty SUPOS, DŽS ve vztahu k proměnným MP z.

Zkoumaný soubor: cca 260 osob (180 VZP, 80 o.z.)- celé velitelství


Statistika: Pears. Korel.

Využití práce: Tato práce může posloužit jako podklad pro motivační program u VeSPod, vzhledem k současným sociálním a psychologickým problémům v AČR.

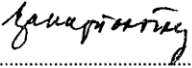
Metodika: MP z (Motivační profil), SUPOS 7 PC, Dotazník životní spokojenosti

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

- Nakonečný, M. (1966) Motivace lidského chování. Praha: Academia
 Nakonečný, M. (2005) Sociální psychologie organizace. Praha: Grada
 Plháková, A. (2004) Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia
 Stuchlíková, I., Man, F. (2009) Motivační struktura, integrující koncept psychologie motivace. Československá psychologie, 53,2, 158-171.
 Bedrnová, E., Nový, I. (2009) Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management press.
 Dziaková, O. (2009) Vojenská psychologie. Praha: Triton.
 Rezortní literatura, A-Report, Listy UO, elektronické zdroje.

Podpis studenta: 

Datum: 27. 4. 2011

Podpis vedoucího práce: 

Datum: 29. 4. 2011