

Univerzita Palackého v Olomouci
Katedra psychologie Filozofické fakulty

**SOCIÁLNÍ REPREZENTACE ZRALÉ OSOBNOSTI
MANAŽERŮ**



Diplomová práce

Autor: **Pavel Simčák**

Vedoucí práce: **Doc. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, Dr.Sc**

Olomouc
2011

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a všechny použité prameny řádně citoval a uvedl.

V Olomouci 7. dubna 2011

Rád bych poděkoval Doc. PhDr. Panajotisi Cakirpaloglovi, Dr.Sc za podnětné vedení
mojí diplomové práce. Rovněž bych rád poděkoval své přítelkyni Evě
Charamzové, Lukáši Vomlelovi, své rodině, svým známým, za podporu při tvorbě
práce. Poděkování patří také všem účastníkům výzkumu.

Motto:

„...nic se nedá pořídit známou běžnou kouskovitostí ani povrchními a chvilkovými snahami.“

J. A. Komenský, Vše výchova, kap. IV, 6.

Obsah

Úvod

I. Teoretická část	7
1. Zralá osobnost jako psychologická kategorie	11
1.1. Problém definice pojmu zralá osobnost	11
1.2. Základní perspektivy zralé osobnosti	13
1.3. Některé pojmy relevantní ke kategorii zralá osobnost	17
1.3.1. Normalita osobnosti	17
1.3.2. Adaptace	21
1.3.3. Duševní zdraví	23
1.3.4. Osobnostní rozvoj	25
1.3.5. Integrita	26
2. Psychologické koncepty zralé osobnosti	28
2.1. Vybrané klasické teorie osobnosti vztahující se k tématu zralá osobnost	28
2.1.1. Zralá osobnost z pohledu Gordona W. Allporta	28
2.1.2. Zralá osobnost z pohledu Erika H. Eriksona	32
2.1.3. Zralá osobnost z pohledu Viktora E. Frankla	38
2.1.4. Zralá osobnost z pohledu Ericha Fromma	41
2.1.5. Zralost osobnosti z pohledu Abrahama H. Maslowa	48
2.1.6. Zralost osobnosti z pohledu Carla R. Rogerse	54
2.1.7. Zralá osobnost z pohledu Richarda W. Coana	60
2.2. Současné psychologické přístupy ke zralosti osobnosti	61
2.2.1. Validizace konceptu sebeaktualizace	61
2.2.2. Socioanalytický model zralosti	64
2.2.3. Koncept zralosti v názvech současných vědeckých článků a studií	67
3. Sociální reprezentace zralé osobnosti	70
3.1. Nástin teorie sociální reprezentace	70
3.2. Letmý exkurz do historie sociální reprezentace a její teorie	71
3.3. Sociální reprezentace, její geneze, struktura a parametry	73
4. Zralá osobnost a osobnost manažera	76
5. Souhrn teoretické části	82
II. Výzkumná část	87
1. Výzkumný záměr	87
2. Výzkumný soubor	88
3. Metody výzkumu	90
3.1. Metoda získávání dat	90
3.2. Metoda analýzy dat	92
4. Výsledky výzkumu	93
5. Diskuze	102

6. Závěr	108
Souhrn	110
Literatura	114
Přílohy	119
1. Žádost o vyplnění dotazníku zaslaný manažerským institucím	120
2. Dotazník	113
3. Tabulka 10	123
4. Přepis jednotlivých dotazníků	125

Úvod

Mezi nejvyšší hodnoty lidského života napříč kulturami patří zdraví člověka, jeho osobní pohoda a spokojenost. Ač žijeme v době, kdy ve společnosti globálně převážil kult péče o tělo nad péčí o duši, přesto je mnoho lidí, kteří si uvědomují, že alfou a omegou dobře žitého života je starost o vnitřní, duševní svět sebe sama. Celoživotní zápas o integrování rozmanitých obsahů a složek uvnitř jedince v souvislosti s prožíváním a zakoušením rozmanitých situací a událostí je existenciálním údělem člověka. Právě lidské úsilí být na cestě dobře a spokojeně žitého života pomocí péče o svůj psychický svět, nás přivedlo na myšlenku hledání určitého předpokladu a zároveň známky úspěšnosti tohoto úsilí. Jako vhodný předpoklad a souběžně s tím i kritérium úspěšně žitého života se nám jeví kategorie zralé osobnosti. Celkové zdraví člověka je značně determinováno jeho osobnostní zralostí, přiměřenou jeho věku, která se projevuje harmonickým rozvojem a funkční provázaností jednotlivých dimenzí jeho osobnosti.

V současnosti nabývá požadavek zralosti osobnosti narůstajícího významu, kdy v zrcadle počátku 21. století jsme svědky akcelerujícího progresu lidského světa a tím nárůstu jeho komplexnosti. Žijeme v době, která je dirigována pod taktovkou „smrštěného“ času a neustálých změn zvláště v ekonomické a pracovní oblasti. Zvláště dnes, kdy jsme svědky překotné rychlosti změn ve všech sférách života, je zapotřebí, aby humanitní věda naplňovala své primární poslání, a to flexibilně nastavovat kritické zrcadlo společnosti a zároveň přispívat k evoluci lidského potenciálu. Tyto změny a plody moderního ducha doby sebou přinášejí nové a specifické požadavky na zralost, integritu a připravenost naší osobnosti, a to především v souvislosti s úspěšným vykonáváním naší profese a spokojeností v osobním životě.

O zralé osobnosti mluví laikové i odborníci. Laická veřejnost se často zabývá posuzováním nezralého chování, které neodpovídá zavedeným a přijatým normám a hodnotám. Předpokládáme, že každý dospělý člověk má určité povědomí a svou představu, co zralost znamená. Tato jeho představa je do značné míry sycena sociálními reprezentacemi, které kolují v dané společnosti a kultuře. V hovorové řeči se setkáváme s užíváním pojmu zralá osobnost jako jedním ze způsobů hodnocení druhých lidí. Obvykle se spojuje s tím, jak se jedinec vzhledem k svému věku či profesi adekvátně chová a jedná. Zralost je dnes často požadovaným kritériem při výběru uchazečů o zaměstnání, ačkoli samotní zaměstnavatelé nebo personalisté pracovních agentur neumějí jasně definovat, co to ta zralost vlastně je.

Dnes je zralost osobnosti především předpokládána a požadována zejména v oblasti pomáhajících profesí, dále pak u manažerů, policistů, učitelů a sportovců.

Během přemýšlení nad tím, proč jsme si zvolili jako téma postupové práce zralou osobnost, můžeme konstatovat, že jsme se s tímto tématem nevědomě zabývali již od svého dospívání a že je přirozeným vyústěním našeho životního příběhu. Cesta k současnému systematickému studiu tohoto tématu především vedla přes nejrůznější životní zkušenosti, vývojově podmíněné hledání vlastní identity, dialogické rozhovory s lidmi a studium myšlenek filozofů, náboženských myslitelů a vědců, ať už v rámci institucionálního vzdělávání nebo z čistě osobního zájmu. V neposlední řadě též vedla přes otázky, které jsme si kontinuálně za řadu let pokládali. Domníváme se, že většina lidí si během svého dospívání nebo časně dospělosti začne klást otázky související s úsilím o lepší já, o svou seberealizaci, o tom jak se chovat a jak být úspěšný, o tom, co je to ideální člověk a jaké charakteristiky jej reprezentují. Během mladé dospělosti pak někteří začínají uvažovat, zda se mohou už považovat za zralou osobnost nebo v čem selhávají. Zda ona mladá dospělost je už zároveň zralostí. Ony úvahy jsou spojené rovněž s vyhledáváním rad, návodů, jak rozvinout své možnosti nebo řízením svého chování a jednání dle určitého kodexu, desatera nebo seznamu ctností.

Na základě těchto úvah nutně pro nás vyvstává otázka: Co je to vlastně ta zralá osobnost? Co se skrývá pod tímto označením? Existuje konkrétní definice zralé osobnosti? A existuje vůbec něco jako zralost? Je to spíše stav nebo nepřetržitě se aktualizující proces? Mění se charakteristika zralosti s věkem? Jaký je vztah mezi zralostí a dospělostí? Váže se zralá osobnost jen k vrcholnému stáří nebo ji můžeme identifikovat i v jiných vývojových etapách lidského jedince? Jedná se o cíl, kterého můžou dosáhnout všichni nebo jen někteří, vhodně predisponovaní jedinci? Kde leží zralost osobnosti jako hodnotící kritérium na ose normalita – dokonalost (ideál)? Jak můžeme zralost osobnosti popsat, aby pro nás bylo jednodušší tohoto cíle dosáhnout? Je zralost měřitelná, přístupná empirickému zkoumání? Můžeme vyvodit nějaká obecná kritéria zralosti, která bychom mohli posléze využívat například při plánování rozvoje osobnosti našeho klienta v pedagogickém, poradenském, psychoterapeutickém atd. prostředí nebo při výběru uchazečů na určitou firemní pozici? Jestliže budeme schopni „změřit“ úroveň a profil zralosti, jak toho využít k optimalizaci subjektivních předpokladů jedince a objektivních nároků na výkon specifické pozice, kterou vykonává? Mohli bychom uvádět další vztažné otázky, nyní však pokročme dále.

Minulost je prodechnuta dějinami lidského zájmu o postihnutí lidské podstaty, osobnosti člověka a jeho charakteristik. Mnozí učenci, náboženští myslitelé a pochopitelně psychologové, se snažili postihnout osobnostní rysy, typologie, charakterologie a představy ideálního nebo harmonického člověka. Jiní hledali řešení v definování způsobů chování a podmínek, jimiž by člověk mohl dosáhnout štěstí či spokojenosti ve svém životě. A někteří se zabývali i zralostí, i když pro ni často používali jiná označení. V rámci souvisejících pojmů se zralostí to byly především adekvátnost, optimálnost, adaptovanost, přiměřenost či umírněnost, integrita, seberealizace a sebeaktualizace.

Z pohledu psychologické odborné literatury se tématu zralá osobnost nevěnovala taková pozornost, jakou by si jistě zasloužila. Výzkumů, které proběhlo na toto téma v průběhu 20. století je poskrovnu a o výzkumech v České republice ani nemluvě. Nejvíce se ve vztahu ke zralé osobnosti napsalo ve Spojených státech amerických. Ve většině prací však nacházíme kritéria zralosti, které teoretik vysuzuje spíše ze svých názorů a hodnotové orientace, než z důkladně provedeného výzkumu. A tak můžeme konstatovat, že ačkoli se pojem *zralá osobnost* hojně používá ve vědeckých kruzích, psychologické literatuře a klinické praxi, není doposud dostatečně zmapován a definován. Směrem k řešení tohoto nedostatku vykročilo v posledních letech několik studentů psychologie z Masarykovy univerzity. Ve svých diplomových a rigorózních pracích se pokusili systematicky věnovat problematice vymezení zralé osobnosti jako psychologické kategorii. Tato diplomová práce tak volně navazuje na jejich úsilí.

V teoretické části představujeme problematiku zralé osobnosti jako psychologické kategorie, které prozatím ve světové i domácí psychologické obci nebyla věnována potřebná pozornost. Poukazujeme na neexistenci jednotné teoretické základny konstruktů zralé osobnosti. Na základě zjištění absence vědecké definice zralé osobnosti, předkládáme vlastní definici. Následně se věnujeme některým pojmům, které se s pojmem „zralá osobnost“ široce překrývají. V našem výběru se věnujeme pojmům jako je normalita osobnosti, adaptace, osobnostní rozvoj, duševní zdraví a integrita. V další kapitole představujeme psychologické teorie osobnosti, které se k problematice zralé osobnosti vyjadřovali. Z klasických koncepcí se věnujeme pojetím osobnosti Allporta, Eriksona, Frankla, Fromma, Maslowa, Rogerse a Coana. Návazně přidáváme některé současné koncepce zralosti a také analyzujeme výskyt pojmu zralosti a zralé osobnosti v současných vědeckých článcích. Následuje kapitola pojednávající o teorii sociálních reprezentací.

V předposlední kapitole rozebíráme specifickou skupinu manažerů a požadavky na jejich osobnost. Na závěr teoretické části podáváme celkové shrnutí.

Ve výzkumné části vysvětlujeme cíle této diplomové práce. Představujeme výzkumný vzorek a metody sběru a analýzy dat. Rozpracováváme obsahovou analýzu, která v sobě zahrnuje jak kvantitativní, tak kvalitativní postupy. Následuje kapitola, která sumíruje výsledky výzkumu. Tyto výsledky rozebíráme a porovnáváme s teoretickými východisky v diskuzi. Zabýváme se zde také některými otázkami, které vyvstaly během výzkumu a které jsme považovali za podnětné.

Jsme si vědomi rozsáhlosti dané problematiky, a proto předesíláme, že nemůžeme postihnout celý vějíř aspektů, který se týká zralé osobnosti. Myslíme si, že je zde prostor pro další výzkumné výpravy za poznáním fenoménu zralé osobnosti.

I. Teoretická část

1. Zralá osobnost jako psychologická kategorie

Jak už jsme řekli v úvodu, v posledních letech se systematicky problematice zralé osobnosti věnuje několik studentů z Masarykovy univerzity. V rámci pečlivě provedené rešerše zjistili, že i když je v cizojazyčných odborných člancích publikována celá řada studií, zabývajících se měřením stupně a typy zralosti ve vztahu k nerůznějším veličinám, téměř nikde není uvedena definice zralosti a teoretická východiska jsou často pochybná. Z toho vyplývá, že stále chybí teoretická základna, která by umožňovala platnější a spolehlivější oporu pro následný výzkum. Hlavním cílem jejich snažení je tedy ustavení zralé osobnosti jako psychologické kategorie a vytvoření teoretické základny. Prozatím se však v jejich studiích zaměřují na explorační výzkum, tj. se pokoušejí o systematické mapování problematiky. Souhrnně lze v jejich pracích najít několik oblastí, kterými se snaží „vykolíkovat“ psychologické pole zralé osobnosti. Těmito oblastmi jsou vývojová psychologie, psychologie osobnosti, sociální psychologie a dějiny psychologie. V této práci se dotkneme stejných oblastí, i když zvláště vývojovou psychologii trochu upozadíme vzhledem k tomu, že byla zevrubně zpracována v předchozích pracích, např. v rigorózní práci Kunové (2007) nebo v diplomové práci Vrtíškové (2008). Bonusem navíc bude uvedení poznatků z psychologie práce a organizace, resp. z manažerské psychologie jako další oblasti, která má co říci ve vztahu ke zralé osobnosti.

1.1 Problém definice pojmu zralá osobnost

Základním vědeckým postupem při zkoumání určitého předmětu či fenoménu je jeho definování. Problémem definice pojmu zralá osobnost je, že nejenže neexistuje jednotně přijímaná definice zralé osobnosti, ale dokonce neexistuje ani konkrétní erudovaná definice. V odborné literatuře se sice můžeme setkat s jistými pokusy o vymezení pojmu zralá osobnost, ale veskrze se jedná o pokusy neúplné. Zde se pokusíme alespoň z části nastínit směr úvah při sbírání relevantních podnětů pro vytvoření „reliabilnější“ definice.

Co je to vlastně zralá osobnost? Můžeme začít u rozboru pojmu. Pojem je složen ze sousloví „zralá“ a „osobnost“. Pro pojem „osobnost“¹ existuje v psychologické literatuře celá řada definic. Mezi reprezentativní definice osobnosti patří například definice Gordona W. Allporta (1961, s. 28): „*Osobnost představuje dynamickou organizaci těch psychofyzických systémů v jedinci, které určují jeho charakteristické myšlení a aktivitu.*“ Pro srovnání uveďme definici českého psychologa Rudolfa Kohoutka (2001, s. 170): „*Za osobnost přitom považujeme každého jedince s jeho biologickými, sociálními, historickými a geografickými determinantami a s jeho osobitým životním slohem a specifickým sociálním místem. Osobnost je syntéza toho, co je v člověku původní, a toho, co si osvojil v socializačním procesu.*“ Kohoutek (2001, s. 170) vzápětí po vyjádření své definice osobnosti doplňuje, že: „*Vyspělá a zralá osobnost se vyznačuje tím, že je schopná volby mezi různými hodnotami, a právě tím, že je schopna sebevýchovy.*“

Slovem „zralá“ máme většinou na mysli stav dosažení určité pozitivní kvality, určité plnosti, vrcholu, maximalizace kladných kvalit. Pro lepší představu uveďme například² souvislost s ovocem – prohlásíme-li o jablko, že je zralé, co tím máme na mysli a jak to poznáme? Nejprve vidíme, že je červené, přičichneme a zjistíme, že krásně voní. Kousneme si a zjistíme na pozadí zkušenosti, že má chuť přesně takovou jakou má mít, tedy je sladké a šťavnaté. Poté, co se dokoušeme až k jádru, zjistíme, že má jablko uvnitř semena schopná okamžité reprodukce. Tento příklad můžeme uzavřít tím, že se rozhodneme utrhnout jablko, na základě tradované a vlastní zkušenosti, v určitý čas, o kterém se dá říci, že rovněž uzrál. Předpokládáme, že podobně jako u příkladu s ovocem je tomu i u člověka. I u člověka, kterého vnímáme jako zralého, můžeme říci, že dosáhl vrcholu některých svých kvalit. Musíme však záhy podotknout, že v případě určování zralosti člověka se jedná o mnohem složitější problém. Ve vědeckém bádání půjde o to, vymezit definici zralé osobnosti, relevantní kritéria (kvality) a vyjádřit se k dimenzi času, neboli odkdy lze člověka považovat za zralého a jestli se kritéria zralosti mění v závislosti na chronologickém zrání lidského organismu.

Přejdeme nyní k samotné definici zralé osobnosti. Nejprve se obraťme na slovník. Ve Velkém psychologickém slovníku (Hartl, Hartlová, 2010, s. 378) nacházíme tuto vágní definici zralé osobnosti: „*osobnost zralá (mature personality) - osobnost, pro niž jsou*

¹ V tomto případě nemáme na mysli osobnost v laickém slova smyslu.

² Inspirováno Janem Pokorným (2008), lze dodat, že je to velmi zjednodušující příklad a někdo by mohl namítnout, že existuje celá řada odrůd jablek atd., ale nám zde slouží jen jako odrazový můstek.

charakteristické zejména tyto schopnosti: vyjadřovat vlastní pocity, myšlenky, přání a potřeby, v případě potřeby odkládat uspokojení, ovládat negativní pocity a impulzivní jednání, naslouchat pocitům a potřebám druhých, vyjednávat a řešit problémy, v zásadě důvěřovat druhým, neškodit sobě ani druhým, přijímat kritiku bez nadměrných pocitů viny a ztráty sebeúcty, učit se z vlastních zkušeností i zkušeností druhých.“ Ve stejném slovníku, tentokrát u „slova“ „zralost“ se Hartl a Hartlová (2010) vyjadřují následujícím způsobem: *„zralost MATURITY dospělost; k důležitým psychologickým znakům zralého člověka patří: vymanění se z kontroly rodiny, volba zaměstnání, vytvoření sexuálních vztahů, schopnost využívat volný čas, ztotožnění se s vlastním já a ujasnění si názoru na svět.“* Z výše uvedeného je patrné, že se autoři zaměřili nejprve na vyjmenování některých charakteristických schopností a v druhém případě na to, jak se zralost projevuje ve „fungování“ jedince ve světě, v tom jak naplňuje své sociální role. Podobně řeší problém definice termínu *zralá osobnost* většina autorů, zabývajících se tímto tématem.

Vzhledem k naší vyjádřené nespokojenosti s definicemi zralé osobnosti v odborné literatuře se nyní pokusíme o postulování naší definice zralé osobnosti, a to na základě výše uváděného rozboru konceptu *zralá osobnost*. Při jejím vytváření jsme se opírali o Allportovu definici osobnosti. Naše definice tedy zní: *„Zralá osobnost je dynamická organizace bio-psy-soc-spirituálních systémů dospělého jedince, která se projevuje harmonickým rozvojem a funkční provázaností jednotlivých dimenzí jeho osobnosti, které umožňují aktivní, sebejisté, tvořivé, integrované, svobodné a zodpovědné fungování jedince ve vztahu k sobě, druhým lidem a světu.“*

Zvláště z didaktických důvodů se nám jeví účelné vyjít při identifikaci těch vlastností osobnosti, které považujeme jako klíčová kritéria pro stanovení zralé osobnosti, z čtyř dimenzionálního paradigmatu, které se v současnosti prosazuje ve vědeckém přístupu k člověku. V naší definici zatím nekonkretizujeme vlastnosti jednotlivých dimenzí zralé osobnosti, protože jsou zatím předmětem našeho výzkumu. Následující stránky však nastíní možný souhrn charakteristických vlastností námi studovaného fenoménu.

1.2 Základní perspektivy zralé osobnosti

V této kapitole se budeme snažit nastínit perspektivy, z kterých je možné rozvíjet a kumulovat vědecké poznatky o psychologické kategorii „zralá osobnost“. Domníváme se, že budoucí bádání by mělo jít směrem k zachycení tohoto konceptu v průsečíku věd, zvláště pak psychologických. Můžeme předpokládat a předvídat, že v rámci

interdisciplinárního zkoumání tohoto jevu sehraje hlavní roli integrování poznatků jednotlivých věd a vytvoření ucelené teorie.

V roce 1977 přišel Engel se svým biopsychosociálním modelem člověka, který se od té doby pozvolna stával novým paradigmatem na poli medicíny a klinické psychologie. V současnosti je tento model obohacován o složku spirituální³ (Baštecká, Goldman, 2001). Dnes jsme tedy svědky procesu, kdy se plně prosazuje čtyř dimenzionální paradigma ve vědeckém přístupu k člověku.

Přizpůsobíme se tomuto trendu a také perspektivy zralé osobnosti budeme z praktického hlediska hledat na základě tohoto paradigmatu čtyř propojených dimenzí (systémů). Ostatně touto cestou se již vydal Richard W. Coan, který během navrhování modelu optimální osobnosti v roce 1977 vyšel z předpokladu několika rozdílných aspektů lidské povahy. Mezi ně zařadil aspekt biologický, sociální, psychologický a duchovní.

Biologická dimenze se týká těla a je přednostně studována přírodními vědami v čele s biologií a lékařstvím. Velký potenciál pro důležité objevy v sobě skrývají dnes neurovědy. Dle Coana (1999): „*V rámci biologické perspektivy pohlížíme na lidi v pojmech anatomických, fyziologických a biochemických vlastností. Celkově vzato, tyto vlastnosti máme společné s jinými živočichy a naše odlišnost od jiných druhů může být vyjádřena převážně v termínech kvantity. Našemu chování máme porozumět pomocí termínů, jako jsou reflexy, fyziologické potřeby a pudy.*“ Z hlediska zralé osobnosti je tento aspekt primární. Zde nám jde o pochopení biologických předpokladů a možností pro optimální rozvoj jedince. Teprve na biologickém základě se může tvořit zralost psychologická, sociální a spirituální. Nejpodstatnějšími kritérii biologické zralosti jsou dosažení pohlavní dospělosti, schopnost reprodukce a zastavení tělesného růstu. Toho člověk dosahuje až na přechodu mezi adolescencí a časnou dospělostí. Podnětným hlediskem je také skutečnost dozrávání exekutivních funkcí ve frontální oblasti mozku až ve třetí dekádě života jedince, což má své relevantní implikace v oblasti některých sociálních rolí.

Psychologická dimenze se týká především psychiky jedince. Ta je nejvíce studována psychologickými disciplínami, zvláště obecnou psychologií, vývojovou psychologií, psychologií osobnosti. V kontextu se studiem zralé osobnosti nás v této dimenzi zajímají především psychické procesy, které jsme si zvykli dělit na kognitivní, emocionální a

³ Dnes se rovněž objevují další dimenze, například – ekologická, souhrnně eko-bio-psy-soc-spirituální paradigma.

konativní. Souhra těchto procesů se velkou měrou podílí v projevu zralého, pseudozralého či nezralého chování a jednání.

Studium kognitivních procesů vedlo ke vzniku samostatné psychologické disciplíny, kognitivní psychologie. Kognitivní psychologie studuje stručně řečeno, jak lidé myslí. Přesněji řečeno zabývá se otázkou, jak lidé vnímají informace, učí se jim, pamatují si je a přemýšlejí o nich. Vývojovým psychologům jde o postižení kognitivního vývoje, neboli změn v myšlení jedince, které se v průběhu života projevují v souvislosti s narůstající fyziologickou zralostí a nabýváním zkušenosti. (Sternberg, 2002) Odtud můžeme získat cenné informace o racionálním myšlení a schopnosti člověka řešit problémy. Inspirujícím podnětem by mohlo být rovněž zabývat se některými současnými modely inteligence, mezi jinými například multidimenzionální teorií inteligence Howarda Gardnera nebo Sternbergova koncepcí úspěšné inteligence, která je tvořena třemi složkami: analytickou, praktickou a tvůrčí inteligencí. Výše uvedené může obohatit náš koncept zralé osobnosti, o další její rozměr, a to kognitivní zralost.

Emocionální procesy vedou především ke vzniku emocí, jejichž subjektivní komponentu označujeme jako cit. Emoce hrají významnou roli v našem v psychickém světě a velmi zřetelně se projevují v mezilidské rovině. V laickém prostředí si lidé v souvislosti se zralou osobností často spojují emociální vyrovnanost. Zde je na místě zmínit se o dnes populárním pojmu emoční inteligence, který do psychologie vnesli američtí psychologové Peter Salovey a John Mayer, a který dále zpopularizoval Daniel Goleman. Dle těchto autorů je emoční inteligence, schopnost přesně si uvědomovat si své emoce, zvládat je tak, aby byli přiměřené situaci, empaticky rozumět citům druhých lidí, dále schopnost odkládat bezprostřední odměnu či uspokojení, využívat emoce k podpoře myšlení a k podpoře osobnostního a intelektuálního růstu atd. (Salovey a Mayer, 1990, in Plháková, 2003)

Jak uvádí Andreas Hubert (2003) Salovey a Mayer se při vytváření pojmu „emocionální inteligence“ inspirovali z teorie mnohočetné inteligence Howarda Gardnera. Prozatím však tento koncept vyvolává ve vědeckém světě řadu kontroverzí a pochyb o jeho validitě. Zvláště jejich první navržený model emoční inteligence označovaný jako EI90 vydaný v roce 1990 se setkal tvrdou kritikou. Byl kritizován pro mlhavost pojmů i za to, že vnáší nejasnost do dobře známých psychologických konstruktů jako je pozornost a motivace, a libovolného vypůjčování si známých konstruktů, např. že je jen novou formulací sociální inteligence. (Plháková, 2003), Schulze, Roberts, 2007). Na tuto kritiku reagovali vydáním

modifikované verze předchozího modelu a to modelem EI97. V současné době již existuje několik modelů emoční inteligence a ukazuje se, že se tento koncept naplno prosadí do psychologie. Největší pozornosti v odborné literatuře se dnes věnuje Bar-Onovu modelu, který byl jako jediný podpořen empirickými zjištěními. Bar-On (1997, s. 14, cit. Schulze, Roberts, 2007, s. 63) definuje emoční inteligenci jako „*celou řadu nekognitivních způsobilostí, kompetencí a dovedností, které ovlivňují připravenost jedince úspěšně se vyrovnávat s nároky a tlakem prostředí.*“

Úroveň a koordinace volných procesů a volných vlastností rozhoduje o způsobilosti člověka cílevědomě řídit svou duševní činnost a jejím prostřednictvím regulovat průběh interakce s vnějším i vnitřním prostředím. Při identifikaci pozitivních volných vlastností, které mají vztah k naší zkoumané problematice, je možné se inspirovat v publikaci Milana Bricčina „*Vůle a sebekontrola*“. Bricchín (1999, s. 153-158) zde předkládá souhrn pozitivních⁴ vlastností, které se projevují při iniciaci, průběhu a dokončení činnosti, jsou to: „*iniciativa, ochota (přístupnost), nezávislost, předvídavost, opatrnost, samostatnost, důkladnost, sebekontrola, akceschopnost (čínorodost), odolnost (trpělivost), uměřenost, podnikavost, rozvážnost, odvážnost, rozhodnost, uvědomělost, zásadovost, cílevědomost, snaživost, energičnost, pečlivost, vytrvalost, pružnost, sebekritičnost, odpovědnost*“. Pro naše účely hrají důležitou roli koncepty jako sebekontrola a sebeřízení. V rámci sociální dimenze jsou pro nás důležité vztahy jedince s jinými lidmi. Z praktických důvodů je vhodné si je rozdělit na tři hlavní skupiny vztahů. Za prvé jsou to intimní vztahy, tedy vztahy s několika nejbližšími lidmi v životě jedince. Za druhé je to skupina interpersonálních vztahů s poměrně rozsáhlým vzorkem lidí. Třetí skupinu dle našeho mínění reprezentují vztahy jedince k širší společnosti a k jejím institucím. Tyto vztahy se výraznou měrou podílejí na formování osobnosti jedince, na jeho socializaci a enkulturaci. Zralost osobnosti v sociální dimenzi tak můžeme posuzovat z hlediska kvality a podoby intimních, interpersonálních a širších společenských vztahů. Jsou také dobře zaznamenatelné ve schopnosti jedince přijímat a naplňovat své sociální role. Z hlediska interdisciplinárního přístupu jsou pro nás nejvíce podnětné poznatky ze sociální a vývojové psychologie, sociologie a kulturní antropologie.

Spirituální dimenzi lze chápat v pojmech určitých druhů vztahů nebo zážitků. Je-li tato dimenze v člověku dobře rozvíjena, pak spirituální vztahy a zážitky rozvíjejí v člověku víru, naději a optimismus, která se projevuje v životní praxi, ve způsobu vnímání a

⁴ Předkládá zde i souhrn negativní volných vlastností, které pro účely naší práce vynecháváme.

v osobním zacházení s tím, co člověka přesahuje. Může to být vztah k Bohu, k přírodě, k vesmíru, k lidstvu, k životu jako celku nebo jsou to vrcholné zážitky syčené krásou přírody, uměleckými díly, okamžiky vhledu. V našem pojetí se dimenze spirituality projevuje v životní filozofii člověka, hodnotové orientaci, ve vztahu ke smyslu života, životnímu poslání, transcendenci. Ve světle spirituální dimenze se nám zralost ukazuje v jednotné životní filozofii, ve vědomí smyslu, v hodnotové orientaci, v morálním usuzování, v nadhledu a laskavém humoru. Tato dimenze je předmětem zvláště teologie, filozofie a sociálních věd.

Jednotícím prvkem těchto dimenzí je jáství jedince, které je jimi konstituováno i se v nich promítá a formuje je. Relevantními koncepty pro posuzování zralé osobnosti jsou pak sebe-pojetí, sebevědomí, sebeúcta, kongruence apod.

1.3 Některé pojmy relevantní ke kategorii zralá osobnost

Vedle termínu „zralá osobnost“ existuje celá řada jiných pojmů, které se vztahují k označení žádoucího stavu. Mezi tyto pojmy, jejichž významy se s termínem „zralá osobnost“ široce překrývají, můžeme zvláště zařadit pojmy jako – normalita, přizpůsobení, duševní zdraví, osobnostní rozvoj a integrita. Tyto termíny mají společně především to, že souvisí s hodnotami a odrážejí normy, tradice, pravidla a obyčeje dané společnosti a kultury. Do definování normality a duševního zdraví se může promítat i mocenský diskurs.

1.3.1 Normalita osobnosti

Slovo normální⁵ a pojem normalita je ve vědě, tak v běžném životě používán v různých kontextech a s různým významem pro různé jedince ve stejných situacích i pro téhož jedince v různých situacích a v různém vývojovém období. Pro jedince, který toto slovo použije, může znamenat zdraví, běžnost, banálnost, průměrnost apod. Antonymum ke slovu normalita je abnormalita, která také může nabývat různých významů jako nemoc, úchylka, odchylka od statistického průměru. Nejblíže má k pojmům norma, přizpůsobení a duševní zdraví.

Pro vymezení pojmu normalita se nám jeví praktické, nejprve se seznámit s tím, co rozumíme pod pojmem norma. Obecně norma představuje pravidlo, standard, měřítko, směrnici. Ve vědě se můžeme setkat s několika různými pojetím normy. V rámci psychologie

⁵ Normální lidé ve významu obyčejní (chudí, průměrní) lidé, často používají v České republice levicově orientovaní politici.

mezi základní druhy normy většinou řadíme normu statistickou, funkční (osobní, adaptační), ideální (normativní, morální), mediální, sociokulturní, normu danou názorem znalců, vnitřní normu zařízení, vnitřní normu pracovníka (Baštecká, Goldman, 2001). Pro naše potřeby bude postačující, když si krátce vymežíme normu statistickou, funkční, ideální a sociokulturní normu.

Norma statistická odráží představu, že to, co je časté, je normální. Podle statistické normy zjišťujeme umístění jedince v populaci vzhledem ke kvantitativně měřenému průměru. V tomto smyslu normální jedinec představuje typického nebo průměrného člena populace. Obvykle jsou za normální považovány ty případy, které nejsou vzdáleny od průměru o více než dvě směrodatné odchylky. V grafickém provedení má podobu zvonovitého tvaru, tzv. Gaussovi křivky. V psychologii nejčastěji používáme statistickou normu při zachycení úrovně inteligence jedince. Jevy z oblasti sociální a psychologické bývají kvalitativní povahy a tudíž nemívají Gaussovo rozložení (Baštecká, Goldmann, 2001). Jinými slovy, statistická norma má v psychologii své opodstatnění, ale zároveň může vést k nesmyslným závěrům.

Funkční norma je dle Kohoutka (2010) určována tím, jak určitý systém plní svou funkci, jaký má vztah k stavu optimální činnosti, stavu vnitřní rovnováhy.

Ideální norma, někdy označována jako normativní nebo morální, vychází ze společného konsenzu na základě racionálního úsudku (je stanoven určitý ideál, např. plného duševního zdraví). V tomto pojetí je normální to, co je správné, žádoucí, dobré, zdravé a dokonalé. Jednoduše to, co má být. Představa o normě – ideálu je primárně předávána v rodinách, stává se součástí našeho svědomí a v prostředí České republiky odráží kulturní hodnoty vyrostlé na základě západní tradice myšlení, tedy na židovsko-křesťanské a řecko-římské tradici⁶. (Baštecká, Goldmann 2001, Kohoutek, 2010)

Pro konkrétnější představu uvedeme příklad ideální (normativní) normy tak, jak jej ilustruje Rudolf Kohoutek. Kohoutek (2010) líčí normu dobře sociálně přizpůsobeného jedince. Takový jedinec je ochotný přijímat odpovědnost přiměřenou jeho věku a jeho postavení. Usiluje o to, být aktivní tvůrčí osobností. Je psychicky odolný a zdatný. Nečiní mu obtíže zúčastnit se zaměstnání, prací přiměřených jeho věku. Budoucnost do určité míry upřednostňuje před přítomností a minulostí. Akceptuje prožité zkušenosti a přijímá

⁶ Doplnili jsme řecko-římský (antický) pilíř naší kultury

životní roli nebo pozici a to i tehdy, když mu nevyhovuje. K problémům, které je třeba řešit, se staví čelem a nehledá způsoby, jak se jim vyhnout. Svá rozhodnutí uskutečňuje při minimu obav, nejistot, nerozhodnosti, proseb o radu a jiných forem úniku před rozhodnutím.

Dále Kohoutek (2010) říká: *„Bere lidi takové, jací jsou, kalkuluje s jejich reálnými vlastnostmi, i když neodpovídají jeho přáním a představám. Nachází uspokojení v reálné životní aktivitě, a ne ve snění. Využívá své schopnosti myslet k plánování aktivity, a ne k vyhýbání se či úniku od aktivity. Učí se ze svých neúspěchů, nesnaží se je ospravedlňovat (racionalizovat). Nezveličuje své úspěchy, ani je negeneralizuje, nepřehání. Dokáže říci "ne" v situacích, jež jsou pro něho dlouhodobě škodlivé, i když by mu "ano" krátkodobě mohlo přinést uspokojení. Dokáže říci "ano" v situacích, které jsou pozitivní (kladné), i když mohou pro něho být dočasně nepříjemné. Dokáže jednat na obranu svých práv a snaží se přiměřeně bránit, děje-li se mu krivda. Projevuje přiměřeně a otevřeně své city, sympatie a dokazuje je činy. Dokáže se vyrovnat s nepříjemnostmi, bolestí a emočními frustracemi, jestliže odstranění jejich příčin není v jeho moci. Je asertivní (umí se zdravě prosadit). Dokáže přistoupit na kompromis směřující k překonání obtíží, které se vyskytnou. Dokáže soustředit všechnu energii na dosažení vytyčeného cíle.“*

Na základě výše uvedeného příkladu lze konstatovat, že některé normy jsou spojené s rozsáhlým počtem charakteristik a představ.

Konečně jako poslední vymezíme normu sociokulturní. Sociokulturní norma se někdy překrývá s normou normativní, je však širší. Vychází z toho, co je přirozené nebo obvyklé. Obsahuje dvě složky, průřezovou a průběhovou. Průřezová složka představuje skutečnost, že ve stejném čase na různých místech světa mají věci a jevy odlišný význam a hodnotu. Průběhová složka má vztah k minulosti, resp. týká se jevů a událostí, které se v naší zemi odehrály dříve. (Baštecká, Goldmann, 2001)

Vedle běžné normality se v psychologii a psychopatologii rovněž používá pojem *širší norma*. Jde o takové projevy chování a prožívání, které sice nejsou obvyklé, ale nejsou ještě ani patologické.

Po přiblížení jednotlivých norem je nutné dodat, že studujeme-li nějaký jev, pak jednotlivé normy nabývají většího významu v kombinaci s ostatními.

U nás se normalitou osobnosti zabývala Eva Syřišťová. Pod jejím vedením byla napsána kniha „Normalita osobnosti“ v roce 1972, ve které s přispěním několika dalších autorů se pokusila nastínit, a myslíme velmi poctivě, problematiku normality na pozadí několika vědních přístupů. Pro Syřišťovou (1972) je studium normality lidského chování a

stanovení modelu normality jedním ze základních logických předpokladů diagnostiky a terapie abnormálního chování. Bez porovnání s určitým modelem normality není dle jejího názoru možné porozumět psychickým abnormitám, ani nelze klasifikovat.

Na základě tohoto motivu předkládá kritéria (měřítka) normality, o kterých říká, že jsou souřadná, a že „jednotlivá měřítka nabývají významu většinou teprve v kombinaci s ostatními“ (Syřištová, 1972, s. 56). Pojetí normality v jejím podání má blízko pojetí duševního zdraví. Mezi tyto měřítka řadí⁷:

- Subjektivní uspokojení
- Schopnost správného sebehodnocení
- Pocit identity
- Schopnost seberealizace
- Autonomie, nezávislost, sebeurčení
- Integrace osobnosti
- Rezistence ke stresu, tolerance k úzkosti
- Adekvátní percepce reality
- Schopnost přežití
- Sociální adaptace
- Aktivní přizpůsobivost

Pro úplnost je třeba říci, že Syřištová (1972) k těmto měřítkům přidává další hlediska, která se uplatňují při posuzování normality, jsou to: hledisko psychiatrické diagnózy, hledisko statistické normy, hledisko normální funkce organismu jako psychobiologického celku a hledisko ideální normy.

Na závěr této podkapitoly je třeba zmínit názor, že to, co se považuje v určité společnosti za normální, nemusí být nutně normální. Zvláště vůči statistické normalitě můžeme mít námitky. Dokladem je jednání některých velkých postav historie, které se v dané historické, kritické chvíli zachovali žádoucím způsobem, který ze statického hlediska byl zcela atypický. V jejich jednání se odrazil postoj individuální odpovědnosti nebo kreativity, i za cenu zesměšnění, uvěznění či vlastní smrti, oproti stádnímu konformismu statistické většiny.

⁷ Syřištová každé z těchto měřítek blíže rozebírá, a to i sporné otázky, a u jednotlivých měřítek uvádí autory, kteří se daným měřítkem hlavně zabývali nebo jej kritizovali.

1.3.2 Adaptace

Ačkoli pojem adaptace (přizpůsobení) pochází původně z biologie, dnes je hojně používán v nejrůznějších vědách a kontextech. Mluví se o adaptaci biologické, psychologické, sociální, mentální, školní, pracovní, firemní, atd. Běžně se s pojmem adaptace setkáváme v souvislosti s hodnocením úrovně úspěšnosti vstupu jedince do nového prostředí či do nové životní etapy, což je především předmětem vývojové psychologie. Typickými příklady jsou vstup dítěte do školy, nástup jedince do práce, adaptace vězně na uvěznění (prisonizace) nebo odchod pracujícího do důchodu. Adaptace je významným konceptem v rámci evoluční psychologie, která si klade za cíl porozumět geneticky podmíněným formám řešení dvou základních problémů adaptace, kterými jsou přežití a reprodukce (Plháková, 2003). Rovněž se dnes mluví o adaptaci v rámci ekonomie, řízení firem, podnikání apod. V jiném slova smyslu se používá pojmu adaptace v kultuře, např. filmová adaptace románu.

Pojem adaptace má tedy široký obsah. Obecně představuje sladění se vlastností organismu s prostředím. V případě organismů adaptací máme na mysli takové jejich chování, které jim umožňuje přizpůsobení se podmínkám (prostředí), v nichž žijí. U člověka se adaptace uskutečňuje pomocí psychické regulace, která umožňuje dokonalejší přizpůsobení se prostředí, plánovité změny okolí i změny vlastního systému (Paulík, 2010). Velký význam v souvislosti s adaptací má učení, paměť (pamatování, ale i zapomínání), mentální struktury (konstrukty, dichotomie, apod.) Adaptace umožňuje člověku hledat nové způsoby chování i pružně využívat a adekvátně novým podmínkám modifikovat již dříve osvědčené adaptační mechanismy (Paulík, 2010). Uvažujeme tedy i o adaptační schopnosti, která se označuje jako adaptabilita.

V odborné literatuře nacházíme u některých vědců různé stránky adaptace. Mezi nejznámější v psychologii patří pojetí adaptačního procesu J. Piageta. Piaget (in Paulík, 2010) rozlišuje dva základní a komplementární momenty adaptace. První označuje jako akomodaci a přisuzuje jí víceméně pasivní podobu přizpůsobování nárokům prostředí. Naopak aktivní adaptaci spočívající v přizpůsobování prostředí sobě nazývá jako asimilaci. Projevem asimilace člověka například v mezilidských vztazích je jeho aktivita v navazování kontaktů, prosazování svých zájmů a potřeb, v extrémní podobě agrese. Uvažujeme-li o lidském příkladu akomodace, nabízí se změna názoru, předsudku

vzhledem k určité skupině nebo respekt k požadavkům kulturně odlišného prostředí a přizpůsobení svého chování těmto požadavkům. Extrémní podobou akomodace dospělého člověka je pozorovatelná tendence maximálně vyhovět lidem kolem sebe, skupině na úkor vlastního názoru nebo přílišné podléhání autoritě. Tuto tendenci označujeme jako konformismus, který byl intenzivně studován v druhé polovině dvacátého století na poli sociální psychologie. V sociální psychologii se rovněž razí pojem *adjustace*, který reflektuje sociální kontext adaptace.

D. Kováč (in Kohoutek, 2010) mluví o *adjustované* (přizpůsobené) osobnosti, která v jeho pojetí zaujímá mezistupeň mezi rudimentární („zakrnělou“) osobností a kultivovanou („zušlechtěnou“) osobností. *Adjustovanou* osobnost vymezuje jako osobnost, která je formována vnějším prostředím při jistém rozvíjení některých individuálních daností a částečném sebedotváření. Předpokládá pokročilé sebeuvědomění. *Adjustovaný* jedinec účelně přispívá k zachování a rozvoji skupin, do kterých náleží.

Pojetí adaptace jako schopnosti má vztah k inteligenci. Podle Cakirpalogla (1998) se inteligence v psychologii definuje jako obecná mentální adaptace k novým problémům a životním situacím. Jde o schopnost reorganizace určitého modelu chování, který je efektivní i v nové situaci. Hypoteticky tedy předpokládáme, že inteligentnější lidé snáze nacházejí východisko v různých situacích či řešení problému, nežli méně inteligentní.

Bar-On (in Schulze, Roberts, 2007) uvádí adaptabilitu jako jednu z pěti obecných dimenzí emoční inteligence. Adaptabilita, jako dimenze emoční inteligence, zahrnuje řešení problémů, testování reality a flexibilitu. Řešení problémů představuje konstruktivní řešení osobních i sociálních problémů. Testování reality je pak potvrzením vlastních myšlenek a pocitů. Nakonec flexibilita vyjadřuje modifikaci vlastních pocitů, myšlenek a chování podle měnících se okolností.

L. Míček (1984, s. 30) charakterizuje adaptaci ze čtyř aspektů:

- Emoční (energetický) aspekt adaptace. *Adekvátní adaptace (AA) je energeticky ekonomická, subjektivně uspokojující, poskytuje možnosti odreagování napětí, nesnižuje frustrační toleranci, je emočně pružná, umožňuje vytvářet eventuální náhradní (substituční) cíle a vyznačuje se eventuálními možnostmi sublimace*
- Kognitivní aspekt adaptace. *AA je realistická, kognitivně pružná, integrativní (ve shodě s celkovým zaměřením osobnosti), je založena na sebepoznání.*

- Volní aspekt adaptace. *AA je podmíněná svobodnou volbou jednání, stanovením vlastních kritérií, jimiž se jedince řídí, schopností nedat se strhnout okamžitě pocíťovanou intenzivní potřebou, dále je podmíněna cílevědomostí, přiměřenou úrovní adaptace, pružností ve způsobech reagování*
- Sociální aspekt adaptace. *AA umožňuje vytváření dlouhodobých sociálních vazeb, vyznačuje se citlivostí vůči druhým lidem a ohleduplností k jejich způsobu adaptace, sebekontrolou v interpersonálním styku, především v konfliktech, a v případě potřeby připraveností pomáhat druhým.*

Na adaptaci se můžeme podívat ve světle pozitivního nebo negativního přístupu. Měřítkem subjektivní adaptace je, jak se jedince cítí, jak je spokojen se svou identitou, zaměstnáním, sociálními vztahy, životní perspektivou. V případě úspěšné adaptace jedinec prožívá vyšší úroveň spokojenosti. Naopak typickým projevem neúspěšné adaptace (maladaptace) je nízké sebehodnocení, nespokojenost, závislost, četné konflikty s druhými, neřešení a vyhýbání se problémům. (Paulík, 2010)

Někdy se můžeme setkat s lidmi, kteří se navenek chovají jako zralé osobnosti, ale jejich vnitřní architektura vlastností neodpovídá jádrovému pojetí zralé osobnosti. To nám umožňuje vnímat adaptaci v dalším rozměru, tj. jako vnější a vnitřní složku adaptace, mezi kterými je rovněž nutné najít dynamickou rovnováhu. Mohli bychom nacházet další vztahy mezi adaptací a jinými psychologickými pojmy (např. stres, odolnost vůči zátěži, copingové strategie, apod.), v této práci však nám postačí výše uvedené.

Na závěr doplňujeme, že řada autorů, kteří se zabývali stanovením kritérií zdravé, optimální, seberealizované, zralé osobnosti, řadila mezi tyto kritéria pojem adaptace. V našem porozumění významu adaptace vzhledem ke zralé osobnosti, uvažujeme o vybalancovaném střídání pasivní a aktivní složky adaptace, která přispívá k celkovému duševnímu zdraví.

1.3.3 Duševní zdraví

Duševní zdraví je dnes často používaným pojmem, který má velmi blízký vztah k lékařskému modelu zdraví. Na duševní zdraví působí celá řada vlivů, které je možno lehce identifikovat z holistického pojetí člověka. Zdůrazněme, že v dospělém věku člověka

hraje zásadní úlohu sebevýchova a sebevzdělávání, tedy to, jak rozvrhuje možnosti své adaptace a růstu.

V současnosti stále respektovanou definicí zdraví je ta, kterou publikovala Světová zdravotnická organizace (WHO) již v roce 1947. Podle této definice je zdraví stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody, nejen nepřítomnost choroby. Křivohlavý (2001, s. 40) po důkladném rozboru teorií a definicí zdraví předkládá vlastní definici zdraví: *„Zdraví je celkový (tělesný, psychický, sociální a duchovní) stav člověka, který mu umožňuje dosahovat optimální kvality života a není překážkou obdobnému snažení druhých lidí.“*

V souvislosti s vymezením duševního zdraví jmenujme pojetí L. Míčka (1984), který ve své publikaci „Mentální hygiena“ mluví o užším a širším pojetí duševního zdraví. Užší pojetí vnímá duševní zdraví jako nepřítomnost příznaků duševní nemoci, nerovnováhy a poruch adaptace. Druhé, širší pojetí duševního zdraví se snaží popsat projevy optimálního duševního zdraví. Reprezentuje tak pozitivní přístup v definici duševního zdraví.

J. Prokůpek (1972, s. 159) definuje duševní zdraví jako *„stav, kdy všechny duševní pochody probíhají optimálním způsobem, harmonicky, umožňují správně odrážet zevní realitu, přiměřeně a pohotově reagovat na všechny podněty a řešit běžné i nenadálé úkoly, stále se zdokonalovat a mít pocit uspokojení ze své činnosti. To předpokládá optimální funkci centrálního nervového systému i celého organismu.“*

V odborné literatuře se můžeme setkat s pokusy o podrobnější charakterizování kritérií duševního zdraví. Klasickým pokusem v tomto směru jsou navržené kritéria M. Jahodovou v knize „Current Concepts of Positive Mental Health“ v roce 1958 (Míček, 1984, s. 23) :

- Postoj vůči sobě samému
- Růst, vývoj a sebeuskutečňování
- Integrace
- Autonomie, nezávislost a sebeurčení
- Adekvátní percepce reality
- Zvládnutí svého prostředí

Jak později uvidíme, tyto kritéria se odrazila v koncepcích kritérií zralé osobnosti významných teoretiků psychologie osobnosti.

Myslíme si, že zabývat se vymezením duševního zdraví mělo a má v psychologii, a nejen v ní, velký význam s ohledem na vytváření preventivních a poradenských strategií.

V souvislosti s úsilím podporovat upevňování a posilování duševního zdraví se ve vědě objevil obor duševní hygiena (psychohygiena). Duševní hygiena představuje systém propracovaných pravidel a rad, které slouží k udržení, prohloubení nebo znovuzískání duševního zdraví, duševní rovnováhy (Míček, 1984).

Pro úplnost dodejme, že během vymezování duševního dění bereme v potaz připomínky z řad kritiky. Jde o to, že vnímání toho, co je duševní zdraví a její opak duševní nemoc, je značně podmíněno historickým a kulturním kontextem (Foucault, 1994). Rovněž velký podíl na tom, jak jsou pojmy vnímány, mají ti, co je vytvářejí. V případě pojmu duševního zdraví jsou to hlavně psychiatři a psychologové. V tuto chvíli je vhodné předat slovo Erichu Frommovi (2009, s. 175), který píše: „*Podíváme-li se na obvyklé definice duševního zdraví, jak je formulují naši psychiatři, mohli bychom z nich nabyt dojmu, že jsme zdraví. Pojmy zdraví a choroby odpovídají samozřejmě představám těch, kteří je formulují – a tedy kultuře, ve které tito lidé žijí. Odcizení psychiatři budou definovat duševní zdraví pojmy odcizené osobnosti, a proto budou považovat za zdravé to, co by bylo z pohledu normativního humanismu považováno za nemocné.*“

1.3.4 Osobnostní rozvoj

Osobnostní rozvoj je v dnešní době velmi aktuálním tématem a dobrým businesssem, a to v nejrůznějších kontextech. Problematika rozvoje osobnosti přitahuje pozornost mnoha vědních disciplín, zabývajících se rozvojem lidského potenciálu. Jedná se např. o obory, jako jsou pedagogika, psychologie, management, sociální práce a mnohé další. Rozvoj osobnosti je pojímán jako individuální sebezdokonalování i jako edukační systém, ve kterém stěžejní roli hraje výchova, vzdělávání a poradenství.

Rozvoj osobnosti je těsně spjat s modernitou. Dnes je už téměř nutností, aby šel člověk cestou celoživotního sebevzdělávání a mohl tak obstát na poli trhu práce. Již dnes zahledíme-li se pomyslně do budoucnosti, máme předtuchu, že budoucnost bude pevně svázána s narůstajícími požadavky na rozvoj možností člověka. V dnešní společnosti existuje celá řada trendů, systémů, učení, tréninků, školení, vzdělávání, apod., jak rozvíjet osobnost. Zdaleka nejvíce souvisejí s přípravou na úspěšnější a kvalitnější vykonávání pracovní činnosti. Mnoho lidí však také hledá informace, inspiraci a kurzy, jak efektivně a úspěšně rozvinout svou osobnost ze svých vnitřních pohnutek. Základním motivem tohoto snažení je přispět tak k celkově větší spokojenosti a kvalitě svého života.

Při hledání definice rozvoje osobnosti můžeme narazit na slovníkovou definici Zdeňka Palána (2002), který tento pojem nazírá v souvislosti s pracovním životem člověka. Rozvojem osobnosti rozumí „rozvoj sociálních kompetencí (např. vedení lidí, komunikace, kooperace, komunikace) a kognitivních kompetencí (např. tvořivost, schopnost učit se) zaměstnanců, které jim umožňují pružně reagovat na měnící se podmínky.“

V. Smékal (2005) nahlíží osobnostní rozvoj v kontextu rozvoje kvality života a podobně jako my poukazuje na situaci, že v dnešním světě, kdy jsou kladeny vysoké nároky na flexibilitu a adaptabilitu osobnosti, je osobnostní rozvoj příspěvkem k úsilí pomoci jedinci dosáhnout lepšího bytí a také zvýšit kvalitu jeho života.

Mezi základní tematické okruhy osobnostního rozvoje patří rozvoj schopností poznávání, sebepoznávání a sebepojetí, seberegulace a sebeorganizace, psychohygiena a kreativita. Rovněž se k nim přiřazují sociálně orientovaná témata osobnostního rozvoje jako poznávání lidí, mezilidské vztahy, komunikace, kooperace a kompetice. Dnes jsou ještě k rozvoji osobnosti doplňovány morální okruhy, např. řešení problémů a rozhodovací dovednosti zvláště v kontextu sociálních rolí, dále uvědomování hodnot, postojů a rozvíjení praktické etiky.⁸

Rozvoj osobnosti v sobě nese potenciál rozmnožení možností jedince, zvýšení spokojenosti a utužení svého zdraví. Plánovaný rozvoj osobnosti je aktivním pohybem směrem k dosažení zralosti, integrity.

V budoucnu bude jistě existovat velké množství institucí, které budou nabízet různé super-studijní technologické pomůcky, návody, jak se „upgradovat“ na úroveň vyšší integrity a komplexnosti. Troufneme si říci, že budoucnost, pokud se nic tragického nestane, otevře dveře k probuzení dalších možností člověka a business s artiklem rozvoje osobnosti bude vesele kvést.

1.3.5 Integrita

Stejně tak jako předchozí pojmy překrývající se s pojmem „zralá osobnost“ i integrita se objevuje v různých komunikačních diskurzech. Co je integrita v běžném pojetí? Pomožme si příslovím „vodu káže a víno pije“, které nám napovídá o jisté nejednotnosti chování

⁸ Lze nalézt na stránkách katedry pedagogiky FFUK, <http://pedagogika.ff.cuni.cz/pages/cze/studium/osv.php>

pomyslného jedince. Na základě přísloví, můžeme identifikovat podstatu integrovaného chování a jednání, které dle nás spočívá v soudržnosti myšlení, pocíťování, slovního vyjadřování a jednání, tj. v celkové harmonické jednotě uvnitř i navenek.

Nyní nám půjde o přiblížení termínu integrita v psychologickém významu. Když se řekne integrita, vybaví se nám jednota, celistvost, provázanost, propojenost. Je-li řeč o psychické integritě, máme na mysli provázanost všech složek psychiky jedince. O osobnostní integritě uvažujeme jako o jedinečné dynamické soudržnosti struktur osobnosti v čase. Joan M. Erikson (1997,99, s. 12) o integritě říká: *„Integrita zprostředkovává kontakt se světem, s věcmi a především s lidmi. Je to způsob života v dotyku a v dotknutelnosti, ne nedotknutelný, ctnostný cíl, který bychom měli hledat a dosahovat.“*

V psychologii proslul pojem integrita v souvislosti s psychosociální teorií vývoje E. H. Eriksona. Podle Eriksona (2002) je hlavním vývojovým úkolem stáří dosažení integrity. Tato integrita se projevuje přijetím a přitakáním svému životu, životnímu stylu a pochopením jeho smyslu. Na základě Eriksonovi teorie můžeme dojít k závěru, že integrovaný je takový člověk, který prošel zdárně všemi předchozími (sedmi) stádii a odnesl (zabudoval do své vnitřní architektury osobnosti) si z nich ctnosti (naděje, síla, vůle, účel, schopnost, věrnost, láska, péče), které v osmém, rovněž zvládnutém stádiu doplnila moudrost. Protipólem integrity je zoufalství, negativní vyústění životního konce. Integrovaní jedinci se projevují usměvavou moudrostí, nadhledem, pocitem životní smysluplnosti a humorem. Říčan (2004) integritu přibližuje ve čtyřech bodech:

- Pravdivost k sobě samému – jde již o zralejší formu zaujetí pro pravdu než v období adolescence, nemá smysl nic předstírat, ale brát život jaký byl a je.
- Smíření se vším, co bylo – jde o přijetí dobrého i zlého v našem životním příběhu. Integrovaný stařec/stařena nechtějí na svém životě nic opravovat.
- Domov – zde má Říčan na mysli domov jako to, s čím jsme se nejhluběji sžili. Pro jogína je to jeho tělo, pro bývalého fotbalistu sledování kopané, pro mnohé je to čas dětství na venkově, atd.
- Životní filozofie – jde o moudrost, ke které se člověk dopracoval celoživotní zkušeností a přemýšlením.

Nedostatek integrity se projevuje strachem ze smrti, rovněž znechucením, které zastírá zoufalství. Podle J. Mrkvičky (1984) je o integritu potřeba zápasit v napětí mezi životním naplněním a životní prázdnotou.

V dnešním světě rychlosti, nejistoty a nestability představuje integrita člověka opěrný bod jeho přizpůsobení a zralosti. Integrita má zřetelný vztah k sebepoznání, k účinné seberegulaci a sebevýchově.

2. Psychologické koncepce zralé osobnosti

2.1. Vybrané klasické teorie osobnosti vztahující se k tématu zralá osobnost

V této části práce se pokusíme přiblížit problematiku zralé osobnosti tak, jak jí viděli někteří významní teoretikové psychologie osobnosti. Ačkoli většina z nich přímo neužívala pojmu *zralá osobnost*, jejich terminologie se s tímto pojmem překrývá. Pro naše záměry je však velmi podnětné při vytváření profilu zralé osobnosti se s koncepcemi těchto autorů blíže seznámit. Vyhneme se hodnocení jednotlivých koncepcí z řad kritiky, a to z toho důvodu, že kritické připomínky se váží zvláště k celkové teorii osobnosti, a ne tolik ke koncepci zralé osobnosti.

2.1.1 Zralá osobnost dle Gordona W. Allporta

Jeden z nejvýznamnějších počinů v psychologii dvacátého století, který byl uskutečněn na poli studia problematiky zralé osobnosti, se pojí se jménem amerického psychologa Gordona W. Allporta. Allport ve svém přístupu k teorii osobnosti integroval řadu myšlenek americké a evropské psychologie první poloviny dvacátého století a sjednotil je do nové perspektivy. Tento svůj přístup vymezil jako tzv. systematický eklektismus, jenž je jakousi snahou z rozličných příspěvků druhých lidí vytvořit jednotnou, integrovanou strukturu (Drapela, 1997).

Cakirpaloglu (2004, s. 242) promlouvá o G. W. Allportovi v rámci své kapitoly o personalistické psychologii: „*Jeho psychologie je naukou o psychicky zdravé, integrované, dospělé a sebevědomé osobnosti. Duševní rovnováha, vědomá motivace a orientace k budoucnu představují základní premisy Allportova kreativního vztahu k četným psychologickým tématům včetně hodnotových a morálních osnov jednání.*“

Vedle eklektismu je pro Allportův přístup typické zaměření se na to, co je vědomé a snadno přístupné a také empiricko-humanistické vnímání lidského jedince v jeho

soustředění se na jedinečnost každého člověka, což se označuje jako idiografický přístup ke studiu osobnosti.

Hall a Lindzey (1999) uvádějí, že Allport byl mnohými humanistickými psychology považován za největší zdroj inspirace pro jejich práci. Allport (1937, s. 48, cit. Hall a Lindzey, 1999, s. 278) se proslavil také tím, že analyzoval 50 definic osobnosti nejruznějších autorit psychologie, což se pak odrazilo v jeho pokusu zkombinovat jejich nejlepší elementy do vlastní deterministické⁹ definice osobnosti: „*Osobnost je dynamická organizace těch psychofyzických systémů jedince, které determinují jeho jedinečné přizpůsobení se svému prostředí*“. Hall a Lindzey (1999) ve shodě s Allportem blíže rozebírají tuto definici. V termínu *dynamická organizace* spatřují, že se sice osobnost neustále vyvíjí a mění, ale je v ní také jistý druh organizace, která pojí všechny části osobnosti dohromady a zprostředkovává mezi nimi vzájemné vztahy. Pojem *psychofyzické systémy* pak pro ně znamená, že osobnost není jen hypotetickým konstruktem, který je vykonstruovaný pozorovatelem, ale že se jedná o reálný jev, který je tvořen jak mentálními, tak neurálními komponentami, které jsou propojené v osobnostní jednotě. Nakonec se vyjadřují k pojmu *determinace*, a to z toho důvodu, že odráží funkční část jedince, která hraje aktivní roli v jeho individuálním chování. Jinými slovy vyjadřuje, že osobnost něco je a něco dělá.

Gordon W. Allport byl velmi plodný autor a s jeho teorií osobnosti je svázáno mnoho teoretických konceptů jako například proprium, funkční autonomie, kardinální, centrální, sekundární dispozice, pro naše účely se jim však nebudeme věnovat a přejdeme k jeho pojetí zralé osobnosti.

Z hlediska problematiky zralé osobnosti tak, jak ji vidí Allport, je pro nás doslova pokladem 12. kapitola v knize „*Pattern and Growth in Personality*“. Allport (1961) si zde na začátku pokládá otázku: *Co je to zralá osobnost?* V zápětí dodává, že tuto otázku nelze zodpovědět výhradně jen v pojmech samé psychologie. Nepřímo říká, že samotný termín vyžaduje širší perspektivu náhledu, například je v něm zahrnutý i etický rozměr.

V následujících stránkách své publikace rozebírá myšlenky různých autorů, kteří se k pojmu „*zralá osobnost*“ nějakým způsobem vyjádřili. Mezi těmito autory se objevují S. Freud, R. Cabot, M. Jahoda, E. H. Erikson a A. H. Maslow.

Allport (1961, s. 276-277) dříve než se dostane k vyjmenování vlastních kritérií zralé osobnosti, vyjmenovává čtyři předběžné poznámky:

⁹ Později Allport (1961) tuto definici přepracoval.

1. V první poznámce, říká, že v současné době jsme svědky nárůstu zájmu o problematiku zdraví a zralosti a to v souvislosti s alarmujícím nárůstem duševních poruch a emocionálního ne-zdraví.
2. Druhá poznámka vyjadřuje nesnadnost popsat výraznou bohatost a kongruenci plně-zralé osobnosti. Připomíná, že existuje celá řada cest, jak dosáhnout unikátního individuálního zdravého výsledku.
3. Ve třetí poznámce říká: *„Měli bychom spíše mluvit o ideálu než o aktuální osobě. Je signifikantní, že když žádáme lidi, aby nám jmenovali nějakou osobu, u které se jim zdá, že má „zralou osobnost“ téměř vždy vybírají někoho mimo jejich vlastní rodinu a opačného pohlaví. Proč? Možná proto, že díky familiárnosti jsou si více vědomi slabostí jejich nejbližších členů a jejich vlastního pohlaví. Někteří lidé se přiblíží k opravdové zralosti. Ale dosáhne jí kdy někdo úplně?“*
4. Poslední poznámka tlumočí názor, že zralost osobnosti nemá vždy nutný vztah ke chronologickému věku. Jako příklad uvádí: *„Vyrovnaný jedenáctiletý kluk, „moudrý na své roky“ může mít více známek zralosti než mnoho sebestředných a neurotických dospělých.“*

Nakonec tedy Allport dospívá k identifikaci šesti kritérií zralé osobnosti, mezi které řadí:

1. Extenze smyslu self (angažovanost). Toto první kritérium volá po autentickém, osobním účastenství či angažovaní ve významných sférách lidského života. Je to cesta od sebestřednosti k rozšiřování či identifikaci sebe sama a svých zájmů s ostatními a jejich zájmy. Allport výslovně říká, že: *„být účastníkem, není to samé jako být pouze aktivní.“* (Allport, 1961, s. 284). Mezi přední sféry, jež se dotýkají lidské existence, řadí sféru politickou, ekonomickou, rekreační, vzdělávací, náboženskou a rodinnou. Dokud si člověk nevytvoří autonomní zájmy v některých z těchto sférách nelze uvažovat o zralé osobnosti. Pro lepší ilustraci uvádí příklad průběhu dne občana Sama, který žije v New Yorku. Ač je Sam celý den aktivní, tak ve svých vztazích s ostatními se neangažuje. Ani s jedním člověkem během celého dne nevstoupí do osobnějšího, intimnějšího vztahu.
2. Vřelé vztahy s druhými. Při popisu tohoto druhého kritéria rozlišuje mezi dvěma druhy vřelosti. Prvním je schopnost intimacy. Čím má na mysli schopnost navázat důvěrný vztah ke své rodině nebo v hlubokém přátelství. Druhým druhem je pak soucit, který se projevuje v respektujícím a oceňujícím přístupu k druhým lidem. Dle Allporta se v tomto kritériu setkáváme s tolerancí a s demokratickou strukturou

charakteru, která je často předkládána jako příznak zralosti. Ohledně hlubších osobních vazeb, například lásky, Allport říká: „zdá se, že méně zralá osoba, chce být spíše milována než dávat lásku.“

3. Emoční jistota a sebe-akceptace. Pro Allporta je součástí tohoto kritéria dovednost vyhnout se nemírnosti v uspokojování specifických pudů. Například jedinec by měl přijmout svůj sexuální pud, uspokojit jej, aniž by byl v konfliktu sám se sebou či společností, aniž by byl promiskuitní nebo potlačený. Významnou roli zde hraje rovněž frustrační tolerance. Zralá osoba odolává frustraci, přebírá zodpovědnost, je schopna řídit svůj čas, plánovat, jak zdolávat překážky a když je to nutné, podvolit se nevyhnutelnostem. Allport též upozorňuje, že pro zralou osobnost neplatí, že je vždy klidná a veselá, ale že její nálady rovněž přicházejí a odcházejí, že může být i temperamentně pesimistická nebo mít depresivní náladu. To, co dělá z člověka zralou osobnost, je, že si osvojil schopnost žít se svými emocionálními stavy tak, že jej nespádá k impulsivnímu jednání nebo také k zasahování do psychického zdraví druhých. Jde tedy o sebekontrolu a smysl pro míru. Z hlediska perspektivy tohoto kritéria zralá osobnost vyjadřuje své přesvědčení a pocity s ohledem k přesvědčením a pocitům druhých.
4. Realistické vnímání, způsobilost a pracovní nasazení. Realistické vnímání nám umožňuje vnímat lidi, předměty a situace takové, jaké jsou. Nevyhnutelným předpokladem pro přiměřené a úspěšné zvládnání problémů a úkolů, které život přináší nebo které si sami rozvrhujeme, je osvojení si realistického vnímání, způsobilosti a orientace na problém. Allport do tohoto kritéria řadí také schopnost úplně se oddat své práci. Být schopný zvládat ekonomické požadavky života bez paniky, sebelítosti, hostility nebo jiného sebezničujícího chování.
5. Sebeobjektivizování: vhled a humor. Allport nahlíží na vhled a smysl pro humor jako na blízké koreláty, které mají úzký vztah k sebepoznání. Doslova říká, že: „*jsou jednotlivými fenomény fenoménu sebeobjektivizace*“. Připomíná z historie známý výrok Sokrata, který řekl, že k tomu abychom dosáhli dobrého života, je zapotřebí poznat sebe sama. Schopnost být objektivní k sobě i k druhým, to je, o co běží v tomto kritériu. Jako zajímavé studie vhledu či míry sebepoznání uvádí autobiografie. Zamýšlí se též nad otázkou, jak psychologicky zkoumat či měřit, zda má subjekt náhled na sebe? Ve spojení s tím uvádí přísloví, které říká, že každý člověk má tři charaktery:

1. Ten, který má;

2. Ten, který si myslí, že má;
3. Ten, který si myslí ostatní, že má;

V souvislosti s tímto příslovím vyvozuje, že ideálně by se měřil vhléd poměrem mezi první a druhou položkou, avšak z praktických důvodů se jako vhodnější pro měření jeví poměr mezi druhou a třetí položkou. Dále se zmiňuje o jistých korelátech vhledu. Například lidé s vyšší mírou vhledu méně projikují vlastnosti do druhých, jsou lépe hodnoceni a přijímáni ostatními, mají vyšší inteligenci. Co se týče humoru, odlišuje jej od obhroublosti, která se vyskytuje v komice. Komika je z velké části založená na degradaci oponenta a obsahuje agresivní impulsy, které jsou jemně zastřeny. Humor, naopak, je schopnost smát se věcem (i sobě), které milujeme. V závěru vymezení tohoto kritéria zmiňuje přetvářku jako opozitum vhledu a humoru. V přetvářce se projevuje tendence být někým, kým jedinec nemůže být.

6. Jednotící filozofie života. Posledním kritériem, který Allport vymezuje, je jednotící životní filozofie, která souvisí s životním zaměřením a směřováním jedince. U zralých osobností se můžeme setkat s mnohem vědomějším směřováním a definováním cílů než u méně zralých. V průběhu vývoje jedince, od dětství po stáří, se životní cíle jedince postupně louhují, ale i mění. V mnohém souvisejí s jedinečnou životní filozofií, jež často vznikala během adolescence a kontinuálně se nesla životem jako červená nit, ale také s problémy a úkoly příslušného období života.

2.1.2 Zralá osobnost z pohledu E. H. Eriksona

Erik Homburger Erikson je řazen mezi postfreudiány. Těžištěm jeho studia byly otázky mezilidských vztahů, společenských převratů a jejich vlivu na duševní zdraví lidí, duševní vývoj a výchovu dětí v moderní společnosti. Erikson proslul na poli psychologie především svou psychosociální teorií vývoje. Při jejím tvoření navázal na psychosexuální vývojovou teorii Sigmunda Freuda. Ačkoli se během života neustále skromně odvolával na Freuda, kterého považoval za skálu, na niž je založen veškerý další pokrok teorie osobnosti, je nutné dodat, že jeho práce byla významnou modifikací a rozšířením Freudovi

koncepte. Jako základní roviny pokroku v jeho práci oproti Freudově teorii můžeme identifikovat¹⁰:

- přenesení důrazu od pudových složek osobnosti (id) na syntetizující roli vrstvy já (ego).
- kladení většího důrazu na historické a kulturní podmínky vývoje a tím omezení fatální role biologické determinace jako u Freuda
- mnohem větší soustředění na aspekty normálního vývoje a na jeho možnosti pro každé dítě
- rozšíření stádií na celý život člověka

Erikson se domníval, že vývoj osobnosti probíhá v na sebe navazujících epigenetických stádií od narození až po stáří. V rozhovoru s Richardem Evansem (1967, s. 21 – 22, cit. Drapela, 1997, s. 68) vysvětluje epigenetický princip takto: „*Epi znamená na; a geneze znamená vznik. Epigeneze tedy znamená, že jeden prvek vzniká na podkladě jiného v čase a v prostoru.*“ Jinými slovy se dle epigenetického principu nový žijící organismus vyvíjí z na počátku nediferencované entity, ale postupně se diferencuje v předem naprogramovaných sekvencích (Lindzey a Hal, 1997). To neplatí jen pro fyzický růst a zrání, ale rovněž pro lidské ego, resp. psychické charakteristiky člověka.

Erikson svou teorii předložil v kapitole „Osm věků člověka“ v knize *Dětství a společnost*, která byly vydána poprvé v roce 1950 v New Yorku. Vývoj osobnosti tedy dle Eriksona (2002) následuje *moudré předurčení základního plánu* osmi vrozených a zákonitých stádií, osmi věků. Pro každé stádium platí, že je polem odlišné psychologické krize, která obsahuje dva konfliktní póly. Každá krize v sobě nese potenciál růstu, ale i ohrožení. O krizi Erikson (1975, s. neuvedena, cit. Pokorný, 2007, s. 36) říká, že „*je to stav aktuálního bytí a současně změny, který může mít některé vysoce uvědomované kvality a přitom zůstat, ve svých motivačních aspektech, poměrně nevědomým a dynamikou konfliktu velmi sužovat svého nositele. Krize může vést k neslučitelným psychickým stavům – jako například pocit zvýšené zranitelnosti, ale může také být očekáváním velkého individuálního příslibu*“. Pro zdravý růst člověka je důležité, aby každou krizi zdárně vyřešil a jeho ego si tak odneslo novou sílu, kterou Erikson nazývá ctností (virtue). V rudimentární podobě se již při

¹⁰ pdf.uhk.cz/uppe/dokumenty/studium/Osm_veku_cloveka.doc – autoři J. Langmeier a D. Langmeierová.

narození vyskytují ctnosti v člověku, ale teprve v kritický moment jeho vývoje se plně aktivizují a aktualizují. Na základě adaptace na krizi, jejího úspěšného řešení, dojde k pozitivní změně v osobnosti jedince, která umožní zvýšit jeho šance na zvládnutí krize následujícího stádia. Pokud dojde k maladaptaci v určitém stádiu, může se to projevit ve stagnaci či narušení vývoje osobnosti.

Erikson (2002) upozorňuje, že při popisu růstu a krizí lidské osobnosti jako řady alternativních osmi základních postojů, je potřeba mít na paměti, že tyto postoje či pocity se projevují ve třech dimenzích. Jednak postoje reprezentují způsoby *zažívání* zkušeností, které nám jsou přístupny introspekci, současně reprezentují způsoby *chování*, jež mohou pozorovat druzí lidé a samotným třetím rozměrem postojů je, že o nich uvažujeme jako o nevědomých *vnitřních stavech*, které lze určit testováním a analýzou.

I když je pro naše téma zralé osobnosti z osmi – respektive devíti¹¹ - stádií vývoje podstatné páté a zvláště osmé, uvedeme pro názornost vzájemného propojení všech devět stádií:

1. důvěra versus nedůvěra (0-1 rok) – vztah důvěry se rodí z péče a vzájemnosti, kterou dítě zakouší v přítomnosti matky nebo jiného pečovatele. Pečující osoba poskytuje dítěti pocit bezpečí tehdy, je-li její chování předvídatelné. Množství důvěry tak závisí na kvalitě mateřského nebo pečovatelského vztahu. Obecný stav důvěry pramení, jak ze stabilní kontinuity pečovatelů, tak z důvěry (víry) v sebe sama, ve své orgány, které jsou schopny vyrovnat se s pudy. Ctností tohoto stádia je naděje – síla, která představuje podmínku, aby člověk zůstal naživu a přetrvávající víru v to, že jedinec může naplnit své potřeby a touhy.
2. autonomie versus stud a pochybnosti (1-3 rok) – na pozadí osvojování si nových činností – zvláště chůze a mluvení a nácviku vyměšování - se rodí seberegulace. Je to právě vztah mezi experimentováním se zadržením a pouštěním a pevným ujišťujícím vedením ze strany pečovatelů, co velmi ovlivňuje budoucí vztah jedince k pocitům nezávislosti, kontrole a uvolňování destruktivních sil v jedinci. Nebezpečím tohoto stádia je

10) Doplnila Joan M. Eriksonová

vytvoření pocitu studu a pochybností. Toto stádium je dle Eriksona rozhodující pro poměr lásky a nenávisti, spolupráce a svéhlavosti, svobody sebevyjádření a jejího potlačení. Z pocitu sebekontroly bez ztráty sebeúcty pramení trvalý pocit dobré vůle a hrdosti, z pocitu ztráty sebekontroly a z pocitu nadměrné cizí kontroly vzniká trvajícím sklon k pochybám a studu. Ctností tohoto stádia je vůle, která představuje schopnost realizovat svobodný výběr, kontrolovat a uplatňovat sebe samého.

3. iniciativa versus vina (3-6 let) – pro Eriksona je iniciativa divem, který přidává k autonomii kvalitu podnikání, plánování a úsilí o zvládnutí úkolu s cílem být aktivní a v pohybu. Iniciativa souvisí s akcentující rolí zvýšené mobility a zvědavosti dítěte v tomto věku. Objevují se i pocity viny související s agresivitou a vzdorem nebo pocit viny může být také vyvolán přílišnou snahou o úspěch při realizaci nových záměrů, zvláště jsou-li přitom přehlíženy potřeby jiných lidí. Dle Eriksona vrcholí infantilní žárlivost a soupeřivost, což v situacích nezdaru vede k rezignaci, vině a úzkosti. Zdárným řešením krize tohoto věku si dítě odnáší rozhodnost či účelnost jako novou ctnost.
4. snaživost versus méněcennost (6-12 let) – je to věk, který začíná nástupem dítěte do školy, kde se dítě učí krotit představitelství učním se nových dovedností jako je psaní, čtení, počítání, atd. Učí se vyhovět požadavkům nového sociálního prostředí. Zvládnutím práce ve škole vytváří snaživost. Dítě přechází od kouzelné hry předškoláka k produktivnějším činnostem, které vyžadují dovednosti a správné užívání nástrojů. V tomto stádiu je dítě ohroženo pocitem nedostatečnosti a méněcennosti, a to zvláště v situacích, kdy si myslí, že úlohu nezvládlo nebo skutečně nezvládlo zadané úlohy. Pro Eriksona je tento věk sociálně nejdůležitějším, ve kterém se jedince učí dělat věci po boku ostatních a spolupracovat. Ctností tohoto stádia je kompetence, která představuje využívání fyzických, psychických a sociálních schopností při dokončení práce.

5. identita versus zmatení rolí (12-20 let) – tento pocit (postoj) osobní identity je ústředním tématem vývojového procesu jedince a ega. Než se objeví zralé ego, musí člověk získat přiměřený pocit identity. V tomto věku probíhá zápas o sjednocení všech předchozích představ mladého člověka o sobě samém. Je to věk fyziologické revoluce, starosti o to, jak se jeví jedince v očích druhých, hledání cesty jak spojit role a dovednosti s typem povolání. Pocit jedinečnosti, touha po smysluplné roli a místě ve společnosti a úsilí definovat sebe a svoje cíle, vede k vytvoření pocitu identity. Puberta, tělesný růst, nevyhnutelnost opustit dětství a neurčitost hodnot však způsobují, že tato proměna je často velmi dramatická a adolescent může prožívat zmatek při otázce, kdo je a kým by chtěl být. Nebezpečím je tedy konfuze rolí. Typickým fenomén tohoto období je identifikace s nějakým vzorem, kterou můžeme metaforicky považovat za překlenující most na cestě k identitě. Ctností tohoto stádia je věrnost jako schopnost být loajální vůči sobě, lidem, zvolenému povolání a své životní filozofii.
6. intimita versus izolace (mladší dospělost) – dle Eriksona v každém stádiu získáváme sílu, kterou je třeba v dalším stádiu testovat a překročit. Zde si z předchozího stádia jedinec přinesl pocit identity, který v tomto věku bude testován v souvislosti s navazováním hlubokých a intenzivních vztahů s druhými, což sebou nutně přinese množství obětí, kompromisů a rovněž dovednost neztratit svou identitu v druhém člověku. Strach ze ztráty sama sebe, jako znak vratké identity, může vytvářet vyhýbavé vztahy, které vedou k hlubokým pocitům izolace a pohroužení se do vlastního nitra. Intimita by měla obsahovat závazek a může být vyjádřena sexuálně. Ctností tohoto stádia je láska, která znamená schopnost vzájemné hluboké náklonnosti ve vzájemně prožívaných vztazích.
7. generativita versus stagnace (střední dospělost) – generativita je především zájem o plození a vedení příští generace, je spjata s potřebou tvořit, produkovat ať už děti, ideje, produkty. Pokud se tato potřeba

nevyjádří, osobnost riskuje stagnaci a osobní ochuzení. Ctností tohoto stádia je starostlivost (péče), což je schopnost starat se a vést to, co člověk vytvořil.

8. integrita versus zoufalství (pozdní věk) – je to věk, kdy jedinec, který optimisticky reflektuje svůj dosavadní život, se dostává do stavu myslí, který je charakterizován celistvostí já. Z hlediska zralosti je to stádium, které přináší a sumíruje zrající plody předchozích stádií. Je to konečné přijetí a přitakání osobnímu životnímu stylu a svému osobitému stylu integrity. Projevuje se radostí, nadhledem a pocitem životní smysluplnosti. Nebezpečím tohoto stádia je pocit zoufalství a tříštící se integrace. Nedostatek nebo ztráta této rostoucí integrace já se ohlašuje strachem ze smrti. Zoufalství vyjadřuje pocit, že čas je nyní příliš krátký pro pokus začít znovu jiný život a vyzkoušet alternativní cestu k integritě. Často se u zoufalých lidí setkáváme se znechucením, které zakrývá zoufalství. Dle Eriksona každý jedinec, má-li se stát zralým dospělým člověkem, musí rozvinout v sobě v dostatečné míře všechny známé vlastnosti já (ego), takže moudrý Indián, pravý gentleman i zralý venkovan sdílejí a navzájem v sobě rozpoznávají konečné stadium integrity a představu své smrti již svým strachem neživí. Ctností tohoto stádia je moudrost, která uchovává a odevzdává lety nashromážděné vědomosti a zkušenosti druhým.
9. Deváté stádium – je stádium devátého a desátého decennia lidského života. V tomto věku jedinec čelí znepokojujícím dystonním potenciálům. Veškeré výdobytky předešlých životních stádií jsou nahlodávány zubem času. Staří lidé jsou přinuceni nedůvěřovat svým vlastním schopnostem. Naděje může ustoupit zoufalství. I jednoduché aktivity denního života mohou přinášet obtíže a konflikty. Postupně se oslabuje autonomie a vůle, iniciativa, kompetence. Ozývá se nejistota o svém statusu a roli. Dochází k redukci intimních vazeb, někdy až k depresivnímu pocitu opuštění a odložení. Tím, že jsou staří uvolnění z péče o potomstvo, otevírají se jim dveře stagnace. Rozhled člověka se postupně omezuje starostmi

každodenního fungování, s nadějí projít den bez úrazu. Osmé a deváté decennium je čas mnohých ztrát a úkolem tohoto stádia je vyrovnat se s těmito ztrátami a dystoniemi. Lidé, kteří v tomto stádiu čelí všem zhoršujícím funkcím především svého těla, se mohou dostat do stavu gerotranscendence, tj. posunu do meta-pohledu na sebe, život a svět.

(Erikson, 1999, 2002)

O Eriksonově koncepci můžeme dnes prohlásit, že se jedná o nadčasovou teorii, což dokumentuje i její stále velká popularita. Na závěr lze říci, že psychosociální teorie Erika Homburgra Eriksona má velmi relevantní a podnětný vztah ke hledání základních představ a kritérií zralé osobnosti a rovněž se vyjadřuje k otázce, odkdy můžeme uvažovat o zralé osobnosti.

2.1.3 Zralá osobnost z pohledu V. E. Frankla

Viktor E. Frankl proslul ve vědeckém světě nejen svou psychologickou teorií - existenciální analýzou a její praktickou aplikací – logoterapií, ale rovněž fascinujícím a nezdolným životním příběhem, jenž jeho teoretické předpoklady a závěry osudově prověřil a prokázal jejich hodnotu. Frankl ve své knize „A přesto říci životu ano: psycholog prožívá koncentrační tábor“ (1996) popsal zážitky z koncentračních táborů i to jakým způsobem tam praktikoval svoji psychoterapii. Základy jeho koncepce se datují od dvacátých let minulého století, kdy Frankl začal praktikovat svou odbornou praxi. Významným podnětem pro jeho práci v této době, byla poválečná atmosféra ve společnosti, která byla prostoupena všeobecnou pochybností o smyslu života a rozmáhajícím se pocitem nesmyslnosti. V kontextu vědy to byl pak boj proti psychologismu, patologismu a redukcionismu. Plné aktualizace, prověření a praxe se logoterapií a existenciální analýze dostalo však, až během období, které Frankl strávil v koncentračních táborech a v nichž přišel o téměř celou svou rodinu. Frankl je tak prototypem vědce, který snoubil svou teorii s žitou zkušeností.

Kořeny Franklova přístupu vycházejí především z existencialismu, fenomenologie a holismu (Drapela, 1997). Holistický přístup k člověku ve Franklově díle můžeme postřehnout v jeho názoru, že lidská povaha je trojdimenzionální. Frankl popisuje člověka jako dynamickou jednotu tří různých dimenzí bytí člověka. Rozlišuje fyziologickou,

psychologickou a noologickou dimenzi v člověku. Opomíjí-li člověk fyziologické potřeby, vede to nutně k tělesnému onemocnění a opomíjí-li psychologické potřeby, zapříčiňuje si tím emoční problémy. V souvislosti se zanedbáváním noologické dimenze se člověk vystavuje problémům, které působí v samém jádru jeho osobnosti. Dle Frankla je to právě noologická dimenze, co dělá člověka člověkem. Tato třetí dimenze se vztahuje k lidské vůli ke smyslu, Frankl (in Tavel, 2007). V noologické dimenzi se člověk jako osoba může svobodně rozhodovat na základě schopnosti sebeodstupu (od sebe sama, svých nároků, pocitů apod.). Osoba se může svobodně postavit i k nezměnitelným danostem života, jako je utrpení, vina, smrt či vlastní somatická a psychická rovina.¹²

Pro Frankla je člověk prodchnutý vůlí ke smyslu. Frankl (in Drapela, 1997) vyjadřuje souhlas s Maslowem, že vůle ke smyslu je tím, oč jde člověku především. Tímto Frankl přenesl do psychologické a klinické praxe otázky, které do té doby byly rozpracovány především na poli filosofie a teologie.

Vůle ke smyslu je úzce provázána se svobodou člověka. Svoboda a zodpovědnost ve Franklově díle navzájem souvisí a hrají velmi důležitou roli. Frankl (in Drapela, 1997) považoval svobodu vůle za základní lidskou vlastnost, ačkoli její uplatnění může někdy vyžadovat značné až heroické úsilí. Dle Frankla (1978, s. 47, cit. Drapela, 1997 s. 147): „*Lidská svoboda je omezená. Člověk není svoboděn od podmínek. Má však svobodu zaujmout vůči nim určitý postoj. Podmínky člověka nepodmiňují zcela. V daných mezích záleží na něm, zda se jim podrobí a vzdá, nebo nikoli. Stejně tak se může postavit nad ně*“. Toto nepochybně potvrzuje jeho spolu-zkušenost s lidmi v koncentračních táborech, kteří navzdory nelidským podmínkám podávali dnes a denně svědectví o vnitřní (duchovní) svobodě člověka. Svoboda jako rozhodný postoj vůči utrpení. O svobodě Frankl (1979, s. 218, cit. Tavel, 2007, s. 131) říká: „*Svobodu člověk nemá jako něco, co může ztratit, ale svoboda jsem já*“. Ve světle vztahu svobody a zodpovědnosti Frankl (1990, s. 545, cit. Tavel, 2007, s. 134) odkrývá názor, že: „*Člověk je svobodný proto, aby byl zodpovědný, a je zodpovědný za uskutečnění smyslu svého života, za logos své existence*.“

Frankl rozlišuje svobodu-od a svobodu-k. Zatímco svoboda-od reprezentuje snaha být nezávislý (na lidech, institucích, sociálních podmínkách), svoboda-k něčemu představuje odpovědnost (vůči lidem, institucím atd.). V této svobodě-k (odpovědnosti) se člověk dobrovolně podřizuje zákonu. Takto nás odpovědnost propojuje vždy s nějakým vyšším

¹² (<http://www.slea.cz/index.php/odborne-texty-mainmenu-2/7/52>)

řádem (legislativní systém, rodinné pouto, přátelské vztahy, náboženství) a je zpětnou vazbou naší svobody-od. (in Drapela, 1997)

Hledání a uskutečnění smyslu v životě je tedy podle Frankla hlavní odpovědností každého člověka. Smysl života není žádnou abstrakcí. Dle Frankla je smysl přítomen v každé situaci, s níž se jedinec setkává, a jeho úkolem je tento smysl objevit, odkrýt. Smysl je tedy tak konkrétní a jedinečný jako situace sama (Drapela, 1997). Proto je člověk nadán vůlí ke smyslu, aby po něm pátral, po smyslu své existence. Ono hledání smyslu přivádí člověka k zamýšlení se nad budoucností, nad črtáním budoucí cesty životem a životního stylu, který by vedl k nalezení plnosti svého života.

Ve své praxi a pění dní se Frankl často setkával s lidmi, u nichž byla vůle ke smyslu příliš frustrována. Pro tyto lidi bylo typické, že trpěli pocitem ztráty smyslu, prázdnoty, pocitem marnosti a zbytečnosti vlastního bytí. Frankl tomuto stavu přidělil termín „existenciální vakuum“. Nenaplněním touhy po smyslu vzniká dle Frankla v člověku existenciální frustrace, která je produktem jeho pochybností o smyslu své existence či života vůbec. Za určitých okolností se může existenciální frustrace zvrhnout v neurózu nebo depresi se suicidálními tendencemi. (Drapela, 1997, Kratochvíl, 1998)

Jako východisko z tohoto stavu předkládá logoterapie možnost jedinci objevit v životě smysl a to v podobě tří možných cest:

1. tvořením hodnot - vykonáním činu ať už se člověk věnuje pracovní, zájmové, sportovní atd. činnosti, vždy se jedná o vykonávání činnosti, která v sobě obsahuje skrytý smysl. V tomto případě má Frankl na mysli tzv. tvůrčí hodnoty, jež se uskutečňují v tvořivém přístupu k činnostem. Popelář může objevit smysl ve své práci při pohledu na čisté ulice, spokojenost jejích obyvatel a na poctivé úsilí své práce. Naproti tomu i práce (čin), která je svou povahou povznášející a cenná, se může stát nesmyslnou, je-li konána sebestředně, bez ohledu na druhé. Příkladem může být manažerský psycholog, který své zaměření vykonává s ohledem na potenciální zisk a pro možnost pohybovat se ve společnosti s vyšším sociálním statutem. Jiným příkladem by mohl být lékař, který se v první řadě kochá svou autoritou a respektem, kterým ho oceňují jeho pacienti. Podle Frankla naplňuje člověk smyslem každou činnost, v níž překračuje hranice svého „já“, kdykoli koná s ohledem na druhé a přispívá k obohacení světa.

2. prožitím hodnoty – zde má Frankl na mysli jakýkoli opravdový zážitek, který jedince obohacuje či povznáší. Jde o tzv. zážitkové hodnoty, které se uskutečňují v prožívání, v ponoření se do světa krásy přírody, umění, úspěšného lidského výkonu nebo mezilidského vztahu. Dle Frankla (1965, s. 133, cit. Drapela, 1997, s. 149) nejhodnotnějším lidským zážitkem je láska: „ *Láska mimořádně zvyšuje vnímavost vůči plnosti hodnot. Jako by se náhle otevřely brány k celému vesmíru hodnot*“. Láskou může být blízkost, která po léta trvá mezi starými přáteli, může to být láska, kterou rodiče cítí ke svým dětem, zduchovnělá láska nebo láskou může být nejintimnější vztah, který existuje mezi milenci oddanými sobě navzájem. Lidskou lásku je rovněž možno chápat jako pečující postoj, např. jako oddanost odborné práci ve službě společnosti.
3. Zastáváním hodnot (nejvnitřnějších přesvědčení) v nepříznivých situacích, v utrpení - v tomto případě nejde o aktivní vyhledávání či produkování utrpení, nýbrž o zaujetí hodnotného postoje k utrpení, jako k přirozenému jevu, který se v lidském životě vyskytuje. Zde má Frankl na mysli třetí skupinu hodnot, tzv. postojové hodnoty. Realizaci postojových hodnot uskutečňuje v tom, jak se staví k omezením svého života. V souvislosti s nejpálčivějšími omezeními hovoří logoterapie o existenci tzv. tragické triády – utrpení, vině a smrti. Dle Frankla jsou to právě utrpení, vina a smrt, co dává člověku příležitost pro nejhlubší lidský růst. Hodnotným postojem je například zachování statečnosti v utrpení nebo uchování důstojnosti v záhubě a ztroskotání. V situaci utrpení člověk svým hodnotným postojem přispívá ke svému růstu a stávání se zralou osobností.

(Drapela, 1998)

Na závěr této kapitoly můžeme říci, že zralost osobnosti se u jedince projevuje realizací výše uvedených cest ke smyslu. Zralá osobnost v kontextu Franklových úvah je taková, která aktivně odhaluje a odpovídá na otázky, které vyslovuje život prostřednictvím rozmanitých situací.

2.1.4 Zralá osobnost z pohledu E. Fromma

Drapela (1997) zařazuje teorii osobnosti Ericha Fromma (1900-1980) mezi zástupce psychosociálních teorií osobnosti. Sám Fromm mluví o své teorii jako o humanistické psychoanalýze. Fromm ve svém přístupu k osobnosti vyšel především z kritického studia

myšlenek a koncepcí Sigmunda Freuda a Karla Marxe. Pro konstrukci obecného rámce své teorie se mu staly inspirací Marxovi sociálně teoretická východiska a pojmy. Byl ovlivněn zejména jeho vizí socialismu, idejí seberealizace a humanizace. Takto vystavěný obecný rámec doplnil psychologickými prvky z Freudovy teorie. Přes tyto dva významné výchozí zdroje svého přístupu, je nutné poznamenat, že Erich Fromm sám byl velmi kreativní teoretik a jeho širší zájmy protínala několik vědních disciplín, zvláště filozofii, historii, sociologii a psychologii. Ve svých studiích a knihách prokázal hluboce intuitivní, ale i racionální kritickou reflexi charakteru jedince a stěžejních otázek a dilemat člověka na pozadí ekonomicko-historického vývoje evropské společnosti. Základními tématy, kterým se Fromm zejména věnoval, byly osobnost a charakter, svoboda a odpovědnost, pocit osamělosti, destruktivita, determinismus, láska, postoj mít nebo být.

Fromm (1969) si pokládal otázku, zdali se dá mluvit o podstatě či povaze člověka a je-li tomu tak, jak tuto podstatu definovat? Dospěl k názoru, že namísto definování podstaty člověka jako nějaké dané vlastnosti či substance je vhodnější definovat ji jako rozpor, který je bytostně daný lidské existenci. Je to rozpor mezi tím, že člověk je součástí přírody, které podléhá a je jejím vězněm na jedné straně. Zároveň je její hříčkou a ve své svobodě a vědomí sebe sama ji překračuje na straně druhé. Fromm (1967, s. 44) toto dále rozvíjí následujícími slovy: *„Lidé jsou stejní, protože sdílejí postavení člověka a jemu vlastní existenciální rozpory; jsou jedineční ve specifickém způsobu, kterým řeší svůj lidským problém. Pro postavení člověka je sama o sobě charakteristická neomezená rozličnost osobností.“*

Právě svoboda a rozpory lidské existence přinášejí člověku různá dilemata. Díky tomu, že za posledních několik století se neustále rozšiřuje prostor svobody a individuálních cest, jak realizovat svůj život, objevují se ve společnosti a u člověka negativní fenomény, jako izolace, odcizení a zmatení. V konzumní společnosti dvacátého století pozoroval Fromm závrať ze svobody u mnoha lidí a popsal tři mechanismy úniků před svobodou (Fromm, 1969):

1. Autoritářství – je to tendence vzdát se nezávislosti svého vlastního individuálního já. Nejtypičtějšími projevy této tendence jsou pokusy o ovládnutí nebo podlehnutí, přesněji sadismus a masochismus. Masochistické snahy se nejčastěji projevují pocity méněcennosti, bezcennosti a individuální bezvýznamnosti. Masochistické osoby jsou závislé na vnějších silách, druhých lidech, institucích či přírodě.

Sadistické snahy se projevují v touze ovládat, vykořisťovat a způsobovat utrpení druhým.

2. Destruktivita - dle Fromma je zakořeněna v nesnesitelné bezmocnosti a osamocení jednotlivce. Je projevem úniku z neprožívaného života. Destruktivní jedinec je přesvědčen, že může uniknout jen zničením okolního světa, než bude sám zničen. S destruktivitou se můžeme setkat u lidí, kterým se zmařily životní plány. Typickými projevy destruktivity jsou vandalství, brutalita.
3. Automat konformity – tento mechanismus úniku podle Fromma vyhledává většina normálních lidí v moderní společnosti. V tomto duchu si jedinec navleče a zvnitřní kabát kulturního vzoru, modelu osobnosti, který se v dané společnosti očekává. Takový jedinec na sebe bere podobu sociálního chameleona. Konformita představuje sociální mimikry, které člověka zbavují strachu. Jedinec v této formě úniku se stává autorem průměru.

Člověk tedy dle Fromma během života čelí existenciálním rozporům, dichotomiím, které jsou živeny možností volby, jeho svobodou. Nezodpovědností a nemocí je, když tyto rozpory řeší mechanismy výše popsaných úniků ze svobody.

Na základě těchto rozporů a podmínek lidské existence se u člověka vyvinul soubor potřeb, které nabývají v lidském chování a zkušenostech větší důležitosti než fyziologické potřeby (Coan, 1999). Mezi tyto specificky lidské potřeby zahrnuje potřebu vztaženosti, transcendence, zakořeněnosti, identity a orientačního rámce (Drapela, 1997)

V publikaci Halla a Lindzeye (1999) můžeme nalézt jiný výčet těchto potřeb, které identifikoval Fromm. Dle těchto autorů u Fromma rozlišujeme dvě skupiny potřeb. První skupina potřeb se vztahuje k existenciálním dilematům člověka a jsou to:

- 1) Vztahovost-zakořeněnost. Vyjadřuje potřebu člověka vytvářet si blízké vztahy s druhými a pocit, že je součástí něčeho a někam patří. Jinými slovy vyjadřuje potřebu sounáležitosti.
- 2) Transcendentnost. Jádrem této potřeby je povznést sebe sama do role-pozice tvůrce. To je však možné jen za předpokladu, že potřeba tvořit v jedinci zabraňuje vzniku potřeby ničit.
- 3) Jednota. Jednota zrcadlí potřebu integrovat v jeden celek existenciální odštěpení mezi živočišnou a neživočišnou přirozeností. Abychom dosáhli jednoty, je třeba

vyvinout úsilí stát se plně lidským, což se projeví v našem pochopení pro lásku a práci s jinými lidmi.

- 4) Identita. Poukazuje na potřebu rozvinout smysl individuality. Identity lze dosáhnou, buď vlastním kreativním úsilím, nebo pomocí identifikace s jinými.

Druhá skupina potřeb reflektuje všeobecnou potřebu dát světu a životu smysl a pracovat pro určitý cíl. Mezi tyto potřeby patří:

- 1) Rámec orientace. Jde o potřebu vytvořit si soudržný výkladový obraz světa, v kterém člověk nachází smysl.
- 2) Rámec oddanosti. Jinými slovy je to potřeba zaměřenosti a dát svému „světáběžení“ cíl, směr a účel.
- 3) Excitace-stimulace. Člověk potřebuje být zaměstnáván aktivujícími podněty, které je nutí k produktivním odpovědím.
- 4) Efektivnost. Souvisí s potřebou zažívat pocit vlastní kompetentnosti. Pocit možnosti měnit a řešit svou situaci a realizovat svou existenci.

Právě optimálním uspokojováním a integrací těchto specificky lidských potřeb se člověk vydává správným směrem oproti mechanismům úniku a stává se produktivním charakterem a tedy zralou osobností. Než si však osvětlíme pojem produktivní charakter, budeme se krátce věnovat osobnosti a charakteru, tak jak je chápal Fromm.

Osobnost Fromm (1967, s. 44) definuje jako: „*totalitu zděděných a získaných psychických vlastností, které charakterizují jedince a vytvářejí jedinečnost tohoto jedince*“ V definici jsou odlišeny dvě složky, jejíž totalitou se konstituuje osobnost. Jedná se o temperament a charakter. Fromm (1967, s. 44) říká: „*Rozdíl mezi zděděnými a získanými vlastnostmi odpovídá vcelku rozdílu mezi temperamentem, nadáním a konstitučně danými psychickými kvalitami na jedné straně a charakterem na straně druhé.*“

Fromm (1967) upozorňuje na to, že ve zkoumání temperamentu a charakteru docházelo často k jejich záměně, což mělo neblahé důsledky, jak pro vývoj charakterologie, tak pro studium temperamentu. Proto diferencuje temperament jako nástroj osobnosti, který souvisí se způsobem reakce. Temperament vychází z konstituce jedince a je neměnný. Na rozdíl od temperamentu se charakter formuje během jeho životní cesty, a to zejména v zážitcích v mládí. Fromm (1967, s. 46) podotýká, že charakter je: „*do určitého stupně proměnný poznatky a novými zážitky.*“ Všimá si rovněž toho, že zatímco rozdíly

temperamentu jsou pro etiku bez významu, odlišnosti v charakterech: „*tvoří charakterové rozdíl vlastní problém etiky, ukazují stupeň úspěšnosti jedince v umění žít*“, (Fromm, 1967, s. 44). Charakter Fromm (1967, s. 51) definuje jako: „*(relativně permanentní) formu, do níž je sváděna energie člověka v procesu asimilace a zespolečenštění.*“

Fromm rozlišuje individuální a sociální charakter. Individuální charakter motivuje chování jedince a je jistou náhražkou za jeho méněcennou instinktivní výbavu. Termín sociální charakter slouží především k vysvětlení vztahu jedince a kultury (Cakirpaloglu, 2004).

Fromm páteř charakteru hledá ve specifických způsobech, jimiž se člověk dostává do vztahu ke světu. Na základě toho mluví o dvou základních typech charakterové orientace člověka: neproduktivní a produktivní. Neproduktivní charakter reprezentuje neproduktivní orientaci jedince, který popírá život, neúčastní se rozvoje lidského světa a života. V rámci neproduktivního charakteru rozlišuje čtyři jeho podoby: receptivní, hromadící, vykořisťující a tržní. Tyto čtyři možné orientace neproduktivního charakteru reprezentují čtyři formy úniku¹³. Receptivní charakter tak můžeme dát do souvztažnosti s masochismem, hromadící s destruktivitou, vykořisťující se sadismem a tržní s automatovým konformismem (Coan, 1999). Pro nás je však klíčový jeho koncept produktivního charakteru.

Pro Fromma je produktivní charakter jedinou formou charakterové orientace, která odpovídá duševnímu zdraví (Coan 1999). Produktivní charakter se projevuje integrací a uspokojováním výše popsaných potřeb. Jedinec s produktivním charakterem se nedistančuje od své fyziologické podstaty, rovněž se nevyhýbá svobodě a odpovědnosti.

Pro vymezení produktivního charakteru jej vedl fakt, že psychologie v jeho době, zvláště psychoanalýza, se nezabývala charakterem normální, zralé a zdravé osobnosti, ale jen analýzou neurotického charakteru. Jeho hlavním cílem při studiu produktivního charakteru, bylo odhalení podstaty (Fromm, 1967, s. 70): „*plně rozvinutého charakteru, který je cílem lidského vývoje a který současně odpovídá ideálu humanistické etiky.*“

Ve všeobecné charakteristice produktivní orientace Fromm (1967, s. 71) říká: „*Produktivní orientace*“ osobnosti se vztahuje na základní způsob chování, totiž na to, jak se člověk uvádí ve všech oblastech lidských zkušeností do vztahů. Týká se duševních, citových a

¹³ Zde sadismus a masochismus jako součást první formy úniku – autoritářství, rozdělujeme na dvě formy úniku

smyslových reakcí na druhé, na sebe sama a na věci. Produktivnost je schopnost člověka využít svých sil a uskutečnit možnosti, které v něm drímají (...) Produktivnost znamená, že člověk prožívá sám sebe jako ztělesnění svých schopností a jako „jednající bytost“; cítí se být totožný se svými schopnostmi a tyto schopnosti mu současně nejsou skryty a odcizeny (...) Produktivnost je způsob chování, který může mít každý člověk, pokud jeho myšlení a cítění není zmrzačeno.“ Silou či potencií člověka je jeho schopnost produktivně využívat svoje síly. Funk (1995) ve své přednášce: *„Podle Fromma může dosáhnout humanistické alternativy pouze ten, kdo je schopen alespoň prvních krůčků humanistického prožitku podívat se na sebe i na svět s láskou a rozumem.“* V oblasti myšlení využívá tuto sílu v pronikání vnějškovosti jevu k podstatě věci. V lásce pak v prolomení zdi, která odděluje jednoho člověka od druhého. Základní charakteristikou produktivního člověka je, že se nevyhýbá svobodě a odpovědnosti. Podle Fromma pochází z rodiny, která nepotlačuje osobnost a která upřednostňuje úsudek před pravidly a svobodu před konformitou. V nejobecnější rovině představuje produktivní charakter pozitivní orientaci podporující život.

Fromm (1967) vytyčuje dva způsoby, jimiž člověk prožívá okolní svět. Jsou to reproduktivní a generativní prožívání. Zatímco reproduktivní prožívání člověku odhaluje syrovou skutečnost, takovou, jaká je, tak generativní prožívání tuto skutečnost přetváří a prohlubuje aktivitou duševních a citových sil. U produktivního charakteru se setkáváme s dynamickým propojením obou způsobů. Člověk s produktivní orientací přijímá svět takový, jaký je, a současně jej chápe, oživuje a obohacuje svou vlastní potencií. Jestliže jeden ze způsobů prožívání atrofuje nebo odumře, člověk onemocní. Buď se stane lidsky ochuzeným „realistou“ nebo duševně nemocným.

Fromm považuje za nejdůležitější předmět produktivnosti člověka samého. Člověk vržený na tento svět, v rozpětí mezi narozením a smrtí, je odsouzen k nepřetržitému vývoji jeho já, což jak říká Fromm (1967, s. 76): *„patří k tragédii člověka; i za nejpříznivějších okolností je realizována jen část daných možností člověka. Každý člověk umírá dříve, než se plně narodil.“*

Člověk se dostává do vztahu ke světu tím, že jedná a chápe. Svět chápe prostřednictvím lásky a rozumu. Ve své produktivní lásce a produktivním myšlení překonává paradox lidské existence. Tímto paradoxem je jeho samota a oddělení od světa na jedné straně a

nutkavá potřeba po spojení a jednotě s jinými. Produktivnost orientace se projevuje právě ve schopnosti navázat blízkost a současně si zachovat nezávislost.

Fromm (1967) nachází charakteristické základní prvky, které obsahují všechny formy produktivní lásky. Jsou to péče, odpovědnost, úcta a porozumění. Pro péči a pocit odpovědnosti, jako dvou ze čtyř základních prvků lásky, platí, že jsou aktivitami. Jsou aktivní podstatou lásky, která se projevuje úsilím pracovat ve prospěch něčeho či nechat dát něčemu vyrůst. Fromm (1967, s. 82-83) tvrdí: *„Milovat člověka produktivně znamená, že o něj pečujeme a cítíme se za jeho život odpovědni, nejen za jeho fyzickou existenci, ale za zrání a růst všech jeho lidských schopností.“* Dalšími dvěma prvky jsou úcta a porozumění, které znamenají schopnost vidět člověka takového, jaký je, a být si vědom jeho jedinečnosti a individuality. Bez úcty k milovanému člověku a bez porozumění pro něj by péče a odpovědnost snižovala lásku na touhu po nadvládě a vlastnictví.

Pro přiblížení se pochopení významu produktivního myšlení, poukazuje Fromm na rozdíl mezi rozumem a inteligencí. Zatímco inteligenci je vlastní dvojrozměrnost tak rozum v sobě zahrnuje třetí rozměr, tj. hloubku. Inteligence natukává povrch problému a objevuje aspekty, které je třeba znát, aby se dal daný problém řešit. Jeho cílem je řešení, jinými slovy dosahování praktických cílů. Rozum je „perspektivistický“, prostupuje povrch a míří k podstatě věcí, k hlubšímu smyslu, a to z mnoha perspektiv. Fromm (1967, s. 84): *„Jeho úkolem je něco vědět, rozumět, pochopit a uvést člověka do vztahu k věcem tím, že je chápe.“* Pro produktivní myšlení je charakteristické, že subjekt vůči objektu není lhostejný. Čím je subjekt více zainteresován na svém objektu, tím plodnější je myšlení. V průběhu produktivního myšlení je jedinec zasažen zájmem o objekt, je zaujat a odpovídá. I když to Fromm explicitně nevyjadřuje, lze říci, že čtyři základní prvky, které Fromm zmiňuje u produktivní lásky, předpokládá i u produktivního myšlení.

Fromm uzavírá: *„Produktivní práce, láska a myšlení jsou možné jen tehdy, jestliže člověk dokáže – je-li potřeba – být klidný a sám sebou. Mít schopnost slyšet sebe sama je podmínkou pro to, aby člověk mohl slyšet jiné: cítit se sám u sebe doma je nutným předpokladem, aby se člověk dostal do vztahu k jiným.“* (Fromm, 1967, s. 87-88)

Podle Fromma jsou první čtyři orientace neproduktivního charakteru bytím v modu mít. Tento modus je definován soustředěním se na spotřebu, získávání a vlastnění. Jedinec s tímto modem je tím, co má. V modu být pak žije člověk s produktivní orientací. Je tím, co dělá. Žije bez masky, reaktivně a generativně prožívá život, je sám sebou. Téma

životních modů mít a být rozvíjí Fromm ve své poslední knize „*Mít nebo být*“ z roku 1976.

Téma zralosti z pohledu Ericha Fromma uzavřeme představením konceptu biofilní a nekrofilní orientace charakteru. Podle Fromma (1996) je osoba s nekrofilní orientací přitahována a fascinována vším, co je po smrti, co je mrtvé. Taková osoba ráda mluví o nemocech, pohřbech, o smrti¹⁴. Protikladem k nekrofilní orientaci je orientace biofilní. Podstatou biofilní orientace je láska k životu, k růstu. Fromm (2007, s. 359) říká: „*Člověk je biologicky vybaven schopností k biofilii, psychologicky však má alternativní možnost nekrofilie.*“ Biofilního člověka poznáme tím, že neustále buduje něco nového. Takový člověk chce víc „být“ než víc „mít“. Rád podniká dobrodružství, přeje si tvořit a svůj vliv uplatňuje láskou, rozumem a příkladem. Protože se raduje ze života a všech jeho projevů, není toliko vášnivým spotřebitelem masově produkované „zábavy“. Biofilní člověk má vlastní princip dobra a zla. Pro tohoto člověka je všechno, co slouží životu dobré a naopak. Dobré je tedy to, co podporuje život, růst, rozvoj. (Fromm, 2007)

2.1.5 Zralá osobnost z pohledu A. H. Maslowa

Drapela (1997), spolu s Kurtem Goldsteinem, předkládá Abrahama Maslowa (1908-1970) jako představitele holistické teorie osobnosti. A. Maslow byl vůdčí osobností humanistické psychologie. Podle Plhákové (2003) vydání knihy „*Motivace a osobnost*“ (Motivation and personality) v roce 1954, ve které uvedl svoji hierarchii potřeb, přinesla Maslowovi světovou proslulost. Vedle hierarchické teorie potřeb jsou dalšími stavebními kameny jeho přístupu holismus, teorie metapotřeb, optimistický pohled na lidskou přirozenost, sebeaktualizace a vrcholné zážitky. Ve svém přístupu se snažil integrovat řadu pohledů, které čerpal nejen z různých psychologických škol, ale také z filozofie a náboženství. Hlavním příspěvkem jeho apelujících snah bylo prolomení jednostranného zaměření psychologie na studium psychických poruch a přivedení jejího zájmu také ke studiu jevů, které napomáhají nebo mají vztah k duševnímu zdraví. Dle Madsena (in Plháková, 2003) Maslow podotýká, že jestliže chceme vytvořit nosnou teorii motivace, měli bychom vycházet z výzkumu zdravých a silných osob.

¹⁴ Fromm uvádí například analýzu nekrofilního charakteru osobnosti Himmlera nebo Hitlera.

Ve své proslulé teorii motivace, definuje kontinuální strukturu lidských potřeb, které motivují chování jedince. Tato struktura potřeb má hierarchické uspořádání a zaujímá rozpětí od nižších potřeb po tzv. B-potřeby. Slovem hierarchie má na mysli, že nižší potřeby musí být uspokojeny přednostně v dostatečné míře, než se mohou začít uplatňovat potřeby vyšší. Drapela (1997) podotýká, že jde o proces svou povahou epigenetický, který vyjadřuje, že každý prvek se buduje v jiných časoprostorových dimenzích. Na úrovni potřeb, které Maslow dělí na nižší a vyšší, se uplatňuje princip redukce tenze. Můžeme se také setkat s označením těchto potřeb, jako deficitních, což znamená, že vyrůstají z nějakého nedostatku. (Hall a Lindzey, 1999) Hlavním účelem nižších potřeb, které jsou reprezentovány fyziologickými potřebami a potřebou bezpečí, je zajištění fyziologického přežití jedince. Vyšší potřeby, což jsou potřeby lásky a úcty, zajišťují duševní pohodu a rozvoj osobnosti. Přejít od základních potřeb k tzv. metapotřebám, k B-potřebám, představuje potřeba sebeaktualizace. Pro sebeaktualizaci a metapotřeby platí, že jsou růstovými potřebami, což značí, že orientují člověka ve směru individuální evoluce svého potenciálu. Nejčastěji se v odborné psychologické literatuře setkáme s následujícím vymezením hierarchické struktury lidských potřeb A. Maslowa (Drapela, 1997, Hall a Lindzey, 1999, Plháková, 2006):

1. Fyziologické potřeby
2. Potřeby bezpečí.
3. Potřeby náležitosti a lásky.
4. Potřeby úcty.
5. Potřeba sebeaktualizace.

V případě seberealizace jde o potřebu realizovat vnitřní možnosti, které se skrývají v člověku. Maslow (1970, s. 46) v souvislosti s touto potřebou zdůrazňuje: *„Čím člověk může být, tím také musí být. Musí být věrný své přirozenosti...Na této úrovni jsou rozdíly mezi jednotlivci největší.“*

Potřebu sebeaktualizace lze vnímat, jako zastřešující úroveň hierarchické struktury potřeb, která podle Maslowa obsahuje 17 metapotřeb, hodnot bytí. Podle Halla a Lindzey (1999) má hierarchický model potřeb svoje omezení – například někteří lidé mohou klást potřeby ocenění výše než potřeby lásky a náklonnosti a u některých zase může potřeba tvořivosti předcházet všechny ostatní.

Učení o metapotřebách (metamotivech) neboli o tzv. B-potřebách je ústřední oblastí psychologického zájmu A. Maslowa. Cakirpaloglu (2004, s. 258) říká: „*Pojem metamotiv implikuje vývoj člověka směrem k všestranné realizaci potenciálů svobodného bytí.*“ O B-potřebách je možné tedy uvažovat rovněž jako o B-hodnotách. B-hodnoty jsou realizovány uspokojováním metapotřeb a vytvářejí specifickou soustavu hodnot u člověka, který dosahuje této hlubší úrovně, přesahujíc slast z redukce tenze potřeb na nižších úrovních. Cakirpaloglu (2004, s. 258) podotýká: „*Cíl seberealizace lze chápat jako vývoj hodnot a jejich integraci v systém dynamických regulátorů jednání při současném omezení působení nižších potřeb, zejména D-hodnot.*“ Maslow ve své knize „K psychologii bytí“ (Toward a Psychology of Being), která vyšla v roce 1962, uvedl seznam B-hodnot. V další studii „Teorie metamotivace“ (A Theory of Metamotivation) tento seznam doplnil tak, že ke každé hodnotě připojil její patogenní podobu (antihodnotu), která vyjadřuje podstatu specifické metapatologie osobnosti. (Cakirpaloglu, 2004)

Mezi tyto metapotřeby patří: pravda, dobro, krása, jedinečnost, jednota, vnitřní bohatost, dokonalost, živost, nenucenost, hravost, dokončení, spravedlnost, poctivost, soběstačnost, prostota, smysluplnost a pořádek. (Hall a Lindzey, 1997)

Podle Maslowa se některé z těchto metapotřeb týkají poznání a porozumění, jako je například pravda, spravedlnost a porozumění a jiné reprezentují estetické potřeby, jako je například krása, uspořádanost, jednoduchost a perfektnost. Některé jsou tak podstatné, že patří téměř mezi základní potřeby – například spravedlnost, slušnost, čestnost, sociální pořádek, svoboda projevu, sebevyjádření, možnost dělat, co člověk chce (pokud to neubližuje druhému člověku), zkoumat a vyhledávat informace a bránit se. (Hall a Lindzey, 1999)

Cakirpaloglu (2004, s. 258) vysvětluje: „*Jednou z vlastností hodnot je tendence k vzájemnému seskupení do větších funkčních a psychologických celků, např. pravda je krásná, dobrá, spravedlivá celistvá apod., stejně jako dobro je dokonalé, nenásilné, je bohatstvím, nebo prostota je dokonalá, krásná, je bohatstvím atp. Triáda hodnot pravda, добрota a krása zároveň určují stupeň seberealizace a míru duševní rovnováhy jedince. Právě tyto hodnoty Maslow pravidelně nacházel u zralých, seberealizovaných jedinců, kteří zároveň získali zvláštní zkušenosti z vrcholných zážitků.*“

Maslow se na základě svých mnohostranně rozvinutých zájmů také zabýval myšlenkami východních náboženství a všiml si, že po staletí se tradice východního myšlení zabývá

zkušeností s vrcholnými zážitky. Vrcholné zážitky souvisejí s okamžiky, v kterých prožívá člověk silné sebetranscendující pocity a stavy krásy, dobroty nebo lásky. Během těchto zážitků lidský jedinec zakouší různé směsi údivu, úžasu, úcty, pokory a pocity sjednocení s vesmírem nebo stav transu, ve kterém zapomíná na prostor, čas a své ego. Drapela (1997, s. 140) v rámci Maslowova přístupu k vrcholným zážitkům píše: „*Sebetranscendující postoj aktualizující se osoby je spjat s B-poznáním, které stojí v protikladu vůči poznání potřeb na nižších stádiích vývoje.*“ Tzv. B-poznání je tedy dalším originálním pojmem z teorie Maslowa. Tímto termínem má Maslow na mysli orientaci sebeaktualizujících se lidí na poznávání existence v jejím nejhlubším, univerzálním významu a svým charakterem vede k vrcholným zážitkům. Vrcholnými zážitky mohou být například takové kognitivní události, které člověk zakouší v rodičovství, mystice, v opěvování krásy přírody, při vnímání umění, v momentech tvořivosti, v terapeutickém nebo intelektuálním vhledu, během orgasmu, v zážitcích B-lásky (láska k bytí druhého člověka) atd. (Maslow, 1968)

Vrcholné zážitky a spiritualita se vzájemně prolínají. Maslow v pozdním období své práce staví spiritualitu na vrchol své hierarchie potřeb. Spiritualita dle Maslowa bytostně náleží k člověku, který dosahuje plného sebeuskutečnění. Na spiritualitu lze tak nahlížet, jako na důležitý aspekt diagnostického poznávání osobnosti, psychoterapie, výchovy, atd. Nedostatek či nepřítomnost takového integrujícího centra může být ukazatelem nezralosti nebo dezintegrace, rozkladu osobnosti. (Řičan, 2007)

Vrcholné zážitky mohou v člověku vyvolat řadu trvalých důsledků. Maslow upozorňuje na sedm takových důsledků:

- Odstranění neurotických symptomů.
- Tendenci vnímat sebe zdravím způsobem.
- Změna v názorech na druhé lidi a vztazích s nimi.
- Změna světonázoru.
- Uvolnění tvořivosti, spontánnosti a expresivnosti.
- Tendence zapamatovat si zážitek a pokusit se jej znovu zopakovat.
- Všeobecná tendence vnímat život hodnotněji.

(Hall a Lindzay, 1999, s. 177)

Dle Maslowa, transformují vrcholné zážitky lidskou psychiku a interpersonální vztahy v úplně jiný, nevšední druh existence, k pocitu vlastního naplnění a zdraví. Cakirpaloglu

(2004, s. 259-262) v souvislosti s Maslowovým pojetím vrcholných zážitků píše: „Každý člověk implicitně směřuje k nejvyšší hodnotě – snaží se setrvat ve stavu štěstí; být šťastným je podle Maslowa základním cílem a smyslem existence každého člověka. Vrcholný zážitek navíc energizuje a usměrňuje člověka k dalším nejvyšším hodnotám. Jednání osobnosti, která prodělala zkušenost vrcholných zážitků, je proto cílevědomé, a v souladu s již získanými tendencemi a cíli (...) Podle Maslowa však štěstí souvisí s vyššími hodnotami a vrcholnými zážitky, které nelze zajistit hmotnými prostředky, nýbrž neustálým odhalováním vlastního bytí.“

Konečně se dostáváme k meritu věci. Maslow (1968) si všímá, že u mnohých autorů se můžeme setkat s širokou variací pojmenování tohoto jevu, vedle sebeaktualizace je to seberealizace, integrace, individuace, psychologické zdraví, kreativita nebo produktivita. Všechny tyto pojmy spojuje přesvědčení, že člověk se snaží během života realizovat své možnosti, stát se plně člověkem, tím, čím se může stát.

Plháková (2006, s. 220) podotýká, že Maslow používá termín sebeaktualizace, jehož zavedení je přičítáno Kurtu Goldsteinovi, v poněkud specifitější a omezenější významu: chápe ho jako touhu po sebenaplnění a uplatnění svých možností. Tato touha naplnit své možnosti je nikdy nekončící proces, který v různých etapách projevuje s různou intenzitou, hloubkou a uvědoměním.

Maslow na základě energie prýšící z jeho ústředního zájmu o osobnost a sebeaktualizaci uskutečnil rozsáhlé studie zdravých, inteligentních význačných osob. Zkoumanými osobami byli, jak jeho přátelé, tak veřejní činitelé, umělci jeho doby, dále pak historické osobnosti a dokonce i románové postavy. Mezi jinými to byli například Lincoln, Spinoza, Goethe, Buber, Haydn, Renoir a další. Maslow se snažil vystihnout základní charakteristiky takovýchto lidí. Ve své metodologii pracoval zejména s rozhovory nebo analýzou biografických dat. Na základě svých holisticko-klinických studií vytvořil charakteristiky sebeaktualizujících lidí. V jeho rozsáhlých popisech sebeaktualizovaných lidí se můžeme setkat až se 40 body, z nichž se však některé objevují i u jiných autorů, kteří se zabývali touto problematikou. (Plháková, 2005)

V Drapelovi (1997, s. 140-141) se můžeme setkat s vymezením zásadního přínosu Maslowa v popisu těchto vlastností:

- Odstup a potřeba soukromí. Tato vlastnost je výpovědí o tom, že sebeaktualizovaní jedinci dokážou být sami, aniž by se cítili osaměli. Pro mnohé z nich je samota a soukromí ceněnou hodnotou.
- Nezávislost na kultuře a okolí: autonomie a asertivita. Touto vlastností se míní, že životní styl a názory sebeaktualizovaných lidí závisí více na jejich vlastních soudech než na kulturních normách, což přispívá k jejich stabilitě v nepříznivých situacích. Sebekázeň, rozhodnost a zodpovědnost jsou jejich charakteristickými znaky.
- Smysl pro humor bez nepřátelství. V žertování těchto jedinců neobjevujeme zraňování, degradaci ostatních. V jejich humoru jsou akcentovány spíše nesrovnalosti v situacích, než slabosti druhých.
- Originalita a tvořivost. Ve svém přístupu ke světu, práci, rodině a ve zvládnutí problémů, využívají bohatou představivost a fantazii.
- Sebetranscendence, tedy schopnost zapomenout na své osobní zájmy, překračovat hranice svého já. Tuto vlastnost pokládá Maslow za dominantu příznačnou pro každého sebeaktualizujícího jedince.

V Atkinsonové (2003, s. 472) se setkáváme s následujícím výčtem osobnostních vlastností charakterizujících seberealizující jedince:

- Účinněji vnímají realitu a jsou schopni tolerovat nejistotu.
- Akceptují sebe a druhé lidi takové, jací jsou.
- Spontánní v myšlení i v chování.
- Zaměření spíše na problém než na sebe.
- Mají smysl pro humor.
- Vysoce tvořiví.
- Odolní vůči vlivu kultury bez účelové nekonvenčnosti.
- Mají starost o blaho lidstva.
- Schopní hlubokého uvědomění základních životních zkušeností.
- Mají hluboké, uspokojující interpersonální vztahy, spíše s několika lidmi než s větším množstvím lidí.
- Schopní pohlížet na život z objektivního hlediska.

Atkinsonová na témže místě uvádí přehled chování, které vede k seberealizaci:

- Prožívejte život jako dítě, s plným ponořením a soustředěním.
- Zkoušejte spíše něco nového, než abyste se drželi bezpečných a jistých způsobů.
- Při hodnocení zkušeností naslouchejte spíše vlastním pocitům než hlasu tradice, autority nebo většiny.
- Buďte poctiví; vyhýbejte se předstírání či „hraní her“.
- Připravte se být nepopulární, když se vaše názory neshodují s názory většiny lidí.
- Přijměte zodpovědnost.
- Pracujte usilovně na tom, pro co jste rozhodli, že uděláte.
- Pokuste se identifikovat své obrany a najděte odvahu vzdát se jich.

Snyder a Lopez (2005) v odkazu na Maslowa charakterizují sebeaktualizující jedince jako jedince, kteří mají kapacitu (schopnost) k neustále svěžímu a naivnímu oceňování základních věcí života. Podle nich tato schopnost svěže oceňovat každodenní zkušenost umožňuje sebeaktualizujícím jedincům čerpat pocit radosti, inspirace a síly z pozemských věcí a událostí.

Na základě podrobnějšího seznámení s koncepcí Abrahama Maslowa lze uzavřít, že v jeho pojetí je zralou osobností takový jedinec, který uspokojuje své potřeby, zvláště potřebu sebeaktualizace a je nositelem výše uvedených vlastností. Z jeho myšlenek může taktéž vyplývat akcelerující význam vrcholných zážitků pro dosažení či vybalancování zralosti.

2.1.6 Zralá osobnost z pohledu C. R. Rogerse

Carl Ransom Rogers (1902-1987) patří vedle A. Maslowa k nejvýznamnějším představitelům humanistické psychologie a americké psychoterapie. Světovou proslulost mu zajistil jeho psychotherapeutický a poradenský přístup – „na klienta“ či „na osobu zaměřenou terapii“. V této tzv. rogeriánské metodě, která hluboce ovlivnila pomáhající profese, hraje velkou důležitost bytostné „setkání“, které Rogers považuje za transcendentální fenomén. (Vymětal, 1996)

Zástupce pomáhajících profesí má ve svém vztahu ke klientovi či pacientovi vytvořit atmosféru, která mu umožní osobnostní růst a vytvoření příznivějšího sebepojetí. Předpoklad vytvoření takové atmosféry leží ve snoubení tří vlastností, které by měl projevovat terapeut nebo obecněji zástupce pomáhající profese ve vztahu ke klientovi. Jde o to být autentický, akceptující a empatický.

Mezi hlavní opěrné body Rogersovy teorie osobnosti, jejímž středem je pojem „já“ (self), patří důraz na humanismus a existencialismus a optimistický pohled na podstatu člověka. Ve své myšlenkové orientaci vychází z principů existenciální filozofie. Duch existencialismu zaznívá především v jeho vztahu ke svobodě volby a k autentickým lidským vztahům. Jako vhodný přístup či postoj ke studiu osobnosti považuje Rogers, užití vnitřního vztažného rámce jedince, který referuje o způsobu, jakým jedinec prožívá svět. Tuto myšlenku Rogers (in Nykl, 2004) uvádí jako 7 tezi z celkového množství 19 tezí o teorii osobnosti a chování. Pro Rogerse je základním východiskem subjektivní zkušenost člověka ve stále se proměňujícím světě. Zde je na místě uvést Rogersův (1961, in Vymětal a Rezková, 2001, s. 36) známý výrok: *„Ani bible, ani proroci, ani Freud, ani výzkum, ani boží zjevení či lidské poselství nemůže mít větší váhu než moje vlastní přímá zkušenost.“*

Nakonečný (1995) si všímá, že na základě kombinace psychoterapie a důrazu na interpersonální vztahy se jedná o teorii, jak narušeného, tak i zdravého fungování osobnosti. Těžištěm veškeré činnosti jsou mezilidské vztahy. Právě psychoterapeutické principy vycházejí z tohoto axiomu a snaží se o vyjádření možností nápravy narušeného fungování. Podle Rogerse je teorie osobnosti založená na klinických zkušenostech a pozorování.

V jeho teorii osobnosti mají zásadní důležitost tři konstrukty: organismus, fenomenální pole a „já“ (self). Organismus představuje psychofyzický základ veškerého prožívání. Je centrem prožívání, nositelem a zdrojem chování a také místem, kde vyvěrá potřeba seberealizace. Rogers nahlíží na organismus v pozitivním světle a soudí o něm, že je ve své podstatě moudřejší než lidské vědomí. Zahrnuje myšlení, emoce, touhy, fyziologické odezvy a různé druhy vnějšího chování. Organismus obsahuje fenomenální pole a self. Fenomenální pole je tvořeno totalitou zážitků – vědomých a nevědomých. Rogers říká, že fenomenální (jevové) pole jedince nemůže druhý člověk nikdy poznat, ale může se mu přiblížit pomocí empatie. Další základní premisou je, že chování člověka je funkcí tohoto pole nebo subjektivní reality. (Drapela, 1997, Hall a Lindzey, 1999)

V raném dětství se v tomto jevovém poli prostřednictvím zážitků postupně vytváří „já“ jedince. Rogers mluví o tom, že část celého soukromého světa začíná být rozpoznávána jako „já“. V Atkinsonové (2003) nacházíme vymezení Self (či reálného já) jako komplexu, který se skládá ze všech myšlenek, vjemů a hodnot, které charakterizují „já“; zahrnuje vědomí „co jsem“ a „co dokážu“. Tvoří tedy sebepojetí daného jedince. Funkcí tohoto „já“

je jeho vztah k prožitkům, které jsou přítomny v organismu. Dle Rogerse lze mluvit o třech způsobech vztahování se „já“ k prožitkům:

1. Symbolizovat a přijmout je jako část „já“.
2. Popřít je, protože svou povahou skladbě „já“ neodpovídají.
3. Symbolizovat je zkresleně.

(Drapela, 1997, s. 127)

Je nutno dodat, že sebepojetí nemusí nutně odrážet realitu. Například jedinec, který je v našich očích úspěšný, schopný a vážený, se ve svém sebeobrazu může považovat za člověka selhávajícího. Lidé mají tendenci se chovat způsobem, který je konzistentní s jejich sebeobrazem. Zkušenosti a pocity, které se vymykají tolerovatelné míře konzistentnosti, jsou považovány za ohrožující a mohou být vytěsňeny nebo popřeny. Potenciál pro špatné přizpůsobení může sílit v souvislosti s tím, jak narůstá tendence popírat jisté zkušenosti, které nejsou v souladu se sebepojetím daného člověka. Ve shodě s tím je stále více energie vynakládáno na budování obran vůči úzkosti. Bludný kruh se roztáčí a je jen otázkou času, kdy obrany budou prolomeny, a jedinec bude zaplaven různými formami psychických poruch. (Atkinson, 2003)

V rámci „já“ (self) Rogers pojednává o tzv. reálném já a ideálním já. Vymětal a Rezková (2001) přičítají Rogersovi prvenství ve vytvoření těchto dvou pojmů. Zatímco reálné vypovídá o tom, jaké přesvědčení jedinec o sobě má, jak se vnímá a hodnotí, tak ideální já vyjadřuje jeho naděje, kým by chtěl být. Ideální „já“ obsahuje dvě motivační složky. První složku tvoří ideály, které u sebe člověk považuje za možné a dosažitelné. Druhou představují ideály, které u sebe člověk nepovažuje za dosažitelné, ale určují základní orientaci jeho životního snažení.

Tyto dvě koncepce sebepojetí hrají významnou roli v rozlišení mezi zdravými osobami a narušenými osobami. U narušených osob se můžeme setkat s výraznou odlišností těchto dvou sebepojetí. Rogers ve své klinické praxi užíval tzv. Q-techniky, vytvořené Williamem Stephensonem, k identifikaci vztahu mezi ideálním a reálným egem. Je to fenomenologický hodnotící nástroj pro zkoumání sebepojetí. V této technice jedinec uspořádává lístky s výroky o sobě pro popis reálného i ideálního já.

S výše uvedeným souvisí další významný pojem rogersovské teorie: kongruence. Kongruence je definována jako shoda, která panuje mezi prožitky přítomnými v organismu a jejich přesnou symbolickou reprezentací v „já“. Nedostatek přesné symbolizace

organismického prožívání v „já“ se nazývá inkongruence. V případě vysoké míry kongruence se jedná o duševní zdraví jedince. Naopak patologii nalézáme u jedinců, kteří mají nízkou míru kongruence, což implikuje nízké sebehodnocení a snížený pocit osobní hodnoty.

Součástí struktury sebepojetí je tzv. pojetí průměrného člověka, což je většinou neuvědomovaná představa „průměrného druhého“. Pojetí průměrného člověka si osvojujeme během dětství srovnáváním s vrstevníky a to zvláště pomocí introjektů (zásady a hodnocení převzaté od autorit). Toto srovnávání je významným zdrojem našeho sebevědomí a sebehodnocení. (Vymětal, 1996)

Z hlediska dynamiky osobnosti základní silou, která motivuje organismus člověka, je tendence k aktualizaci – tendence k uplatnění nebo naplnění všech možností organismu. Tato tendence je nadřazena všem jiným potřebám člověka. (Atkinson, 2003) Obecně platná tendence k růstu a sebeaktualizaci konkrétního jedince se dle Rogerse úspěšně rozvíjí ve výchově a vzdělávání, které jsou prosyceny atmosférou vřelého přijetí, autenticity a empatie. Rogersovi jde o vytvoření klimatu, ve které vládou facilitující psychologické postoje. (Rogers, 1998) Rogers je přesvědčen, že pro optimálnější fungování jedince je zapotřebí ve výchově vytvořit prostředí lásky a postoj nepodmíněného pozitivního přijetí, tj.: *„cítí-li, že rodiče a další lidé pozitivně oceňují i tehdy, když jejich pocity, postoje a chování nejsou ideální.“* (Atkinson, s. 469) V průběhu dětství si jedinec ve vztahu k převážně panující atmosféře v rodině a nejbližším okolí buduje a uspokojuje potřebu sebepřijetí. Podle Cakirpaloglu (2004) klade Rogers důraz na racionální a socializované aspekty lidské bytosti, které ji podporují ve směru optimálního růstu.

Rogers se zabýval podmínkami a principy, které podněcují a udržují proces seberealizace, a rovněž se uplatňují v budování autentického systému hodnot. Hlubokým smyslem těchto principů je, že vytvářejí v jedinci pocit důvěry ve volně fungující organismus a vedou k prožívání životní spokojenosti. Ve své knize „Jak se stát osobností“ (On Becoming a Person, 1961) shrnul těchto 14 principů:

- „Ničeho nedosáhnu, pokud se budu chovat jako někdo, kým v podstatě nejsem.“
- „Uvědomil jsem si, že budu ve své práci úspěšnější, jestliže budu schopen s přijetím naslouchat sobě samému.“
- „Skutečnost, že jsem schopen pochopit jiné osoby, má pro mne obrovskou hodnotu.“

- „Má osobnost je bohatší, jestliže se mi povede pomoci druhým nalézt cestu ke mně tak, aby mi sdělili své pocity, přivedli mě do vlastního nitra tak, jak ho sami vnímají.“
 - „Vždy, když jsem byl schopen akceptovat jinou osobu, jsem měl pocit zvláštního obohacení sebe sama.“
 - „Čím jsem otevřenější pro to, co ve mně a v jiných osobách reálně existuje, tím se méně snažím, doladovat věci, zejména narušovat jejich přirozený průběh.“
 - „Mohu věřit vlastní zkušenosti.“
 - „Není třeba řídit se odhady jiných osob.“
 - „Moje vlastní zkušenost má pro mne tu nejvyšší autoritu.“
 - „Odhalování řádu ve zkušenosti mi dělá radost.“
 - „Fakta jsou dobročinná.“
 - „To, co je nejosobnější, bývá zároveň nejobecnější.“
 - „Zkušenost učí, že všichni lidé jsou v podstatě pozitivně zaměřeni.“
 - „Nejlepší vlastností života je, že v tomto procesu přeměny není nic předem dáno.“
- (Rogers, 1985, s. 26, cit. Cakirpaloglu, 2009, s. 215-216)

Aktualizační tendence rozvíjí organismus a tedy i jedince směrem k autonomii a nezávislosti na vnějších silách. Závěrem lze dodat, že tendence k sebeaktualizaci a úsilí o kongruentní sebepojetí se svými zážitky tvoří v jedinci jádro toho, co Rogers nazval teorií plně fungující osoby.

Souvisejícím pojmem s aktualizační tendencí je organismické hodnocení, která reprezentuje vrozenou „moudrost organismu“, jinými slovy orientaci v sobě i ve světě. Organismické hodnocení si lze představit jako „vnitřní hlas“ nebo intuitivní proces rozlišování, navádějící nás k rozhodování a jednání, které sleduje orientaci aktualizační tendence. (Vymětal, 1996)

Prostřednictvím mnoha let psychoterapeutické praxe, upřímného myšlenkové hloubání a životní zkušenosti Rogers postupně odhaloval určité charakteristiky a podmínky, které napomáhají jedinci rozvinout své možnosti, uspokojit potřebu pozitivního hodnocení sebe sama a pozitivního vztahu k jiným osobám, a stát se tak „plně fungující osobou“. Roges hovoří o „dobrém životě“ jako způsobu života, kterým žije tato kongruentní, zralá, plně fungující osoba.

Ve svém popisu „dobrého života“ svým způsobem Rogers shrnuje principy, o kterých referoval ve svých ostatních spisech. Rogers (1961, s. 186-7, cit. Drapela, 1997) říká: *„dobrý život je proces, nikoli stav bytí. Je to směřování, nikoli cíl. Směřování, které tvoří dobrý život, je takové, které si volí celý organismus tehdy, má-li duševní svobodu zvolit si kterýkoli směr“* V samém centru tedy stojí svoboda volby jako výchozí předpoklad duševního zdraví a pocitu štěstí.

Rogers (in Drapela, 1997) vyjmenovává čtyři znaky procesu „dobrého života“:

1. Vzrůstající otevřenost prožívání. Vyjadřuje ochotu jedince akceptovat jakékoli zážitky za své, aniž by je popíral nebo zkresloval. Způsob zakoušení a prožívání života u takového jedince je prostoupen radostí z plného si uvědomování si sebe a světa.
2. Vzrůstající existenciální kvalitažití. Zde je zachycena tendence člověka být plně v aktuálním dění. Jedinec v takovémto „modu“ se nesnaží o konstruování, rekonstruování či „znásilňování“ přítomnosti k obrazu svému, nýbrž je pozorovatelem a účastníkem aktuálního orgasmického prožívání. Jedinec rigidně neulpívá, ale kontinuálně přizpůsobuje sebe plynoucímu životu.
3. Vzrůstající důvěra v organismus. V souladu s Rogersovým přesvědčením o hluboké moudrosti organismu, je v tomto znaku zachycena tendence plně fungujících osob nechat se vést vlastním organismem. Jinými slovy, činit to, co *„cítím, že je správné.“*
4. Plnější fungování. Čtvrtý znak reprezentuje shrnutí předchozích tří. Jedince plněji žije v přítomném okamžiku a objevuje, že je to nejzdravější způsob bytí v každém čase.

V jiné práci Rogers (1999) uvádí šest znaků tohoto procesu. V prvních třech se shoduje s výše uvedeným pojetím. Následují tři další znaky:

4. Tvořivost jako prvek „dobrého života“. Prostřednictvím otevřeného přístupu ke světu a své důvěry ve vlastní kompetenci, si jedinec vytváří nové vztahy k prostředí a žije tak tvořivým způsobem.
5. Základní důvěryhodnost lidské podstaty. V průběhu života člověk zjistí, že svému organismu může plně důvěřovat, protože všechny přístupné údaje jsou přesné a nezkreslené a jeho chování se tak co nejvíce přiblíží k uspokojení všech potřeb – růstu, lásky, přátelství apod.

6. Proces lepšího prožívání. Psychologicky svobodný člověk je schopnější žít v souladu s každým svým pocitem a jeho reakcemi, je schopný naslouchat a podvolit se svému organismu, aby svobodně fungoval v celé své komplexnosti, a vybral z množství možností takové chování, které bude momentálně nejuspokojivější.

Rogers (1999) na základě své terapeutické zkušenosti vyjmenovává kroky, jimiž se klienti stávají plně fungujícími osobami:

- pryč od fasád
- pryč od „měl bych“
- pryč od plnění očekávání
- pryč od zavděčování se jiným
- k sebeřízení
- k procesu
- ke komplexnosti já
- k otevřenosti vůči zážitku
- k akceptování druhých
- k důvěře v sebe

2.1.7 Zralá osobnost z pohledu R. W. Coana

Richard W. Coan je profesorem psychologie na Arizonské univerzitě. Z pohledu zralosti je přínosem jeho koncepce optimální osobnosti. Na podkladě prozkoumání mnoha tradičních i současných názorů na ideální, optimální osobnost a zvážením výsledků multivariační analýzy, dospěl k identifikování pěti základních druhů lidského naplnění či realizace. O těchto pěti modech lidského naplnění také uvažuje jako o stylech, o kterých je přesvědčen, že jsou vzájemně nezávislé, a že je možné dosáhnout vysoké míry svého naplnění či seberealizace v rámci jednoho stylu, aniž bychom dělali něco mimořádného v dalších. Podle Coana (1999) jsou to:

1. Efektivnost – model (styl) spočívající v důrazu na efektivní fungování v intelektuální, sociální nebo fyzické oblasti. Pro naplnění tohoto stylu je zapotřebí efektivní organizace, schopnost plánovat a dovést plán do konce, schopnost efektivně pracovat. Různé tradiční a současné modely zdůrazňovaly různé aspekty

ideálu efektivity. Jedním z aspektů je schopnost fungování bez vnějšího řízení, což odrážejí pojmy jako autonomie, nezávislost, sebeusměrňování, sebeřízení. Dalšími z aspektů jsou podnikavost a produktivita nebo vkládání záměru, smyslu do své práce. Personifikací tohoto stylu je hrdina.

2. Tvořivost – životní styl vytváření nebo realizace originálních forem nebo zážitků (zkušeností). Nejvýstižněji je tento životní styl personifikován postavou umělce. Mezi aspekty tvořivosti řadí Coan otevřenost vůči novému (neznámému), přirozenost a spontánnost projevu
3. Vnitřní harmonie – je životní styl otevřenosti k plnému toku prožitkové zkušenosti. Jde o širší sebeuvědomění. Personifikací vnitřní harmonie je mystik. Nejvyšší úroveň vnitřní harmonie přechází v transcendenci.
4. Pospolitost – jedná se o životní styl orientace na druhé lidi a lidstvo samo. Jedná se o schopnosti jako empatie, společenský cit, sociální senzitivita nebo intimita.
5. Transcendence – životní styl, v kterém se prolamujeme k nevšedním zážitkům. Může jít o vrcholné zážitky, o prožitky z uměleckého díla, z přírody, náhledu bytí

Podle Coana (1999) individualistické tradice Západu se orientovali spíše na efektivnost či tvořivost nebo kombinaci obou, zatímco tradice Východu spíše zdůrazňovali transcendenci. V případě vnitřní harmonie a pospolitosti byly do určité míry zdůrazňovány oběma tradicemi.

Za zralou osobnost v tomto přístupu je možné považovat jedince, který je efektivní, tvořivý, vnitřně harmonický, orientovaný na lidi a otevřený vrcholným zážitkům. U každého takového jedince předpokládáme individuální podobu rozvinutí těchto pěti stylů (vlastností), s tím, že některé jsou více rozvinuté a hrají důležitější roli v stabilitě zralosti jedince.

2.2 Současné psychologické přístupy ke zralosti osobnosti

2.2.1. Validizace konceptu sebeaktualizace

Po více než čtyřiceti letech, co byl teoretický konstrukt sebeaktualizace formulován Rogersem (1951) a Maslowem (1954), je stále spojen s potřebou jeho dalšího objasnění. Navzdory značnému odporu a kritice ve vědeckých kruzích má tento koncept stále mnoho zastánců. Leclerc, Dubé, Hébert a Gaulin (1998) se ve své studii pokoušejí o pregnatnější

vymezení pojmu sebeaktualizace, o dosažení konsenzu mezi samotnými experty na sebeaktualizaci.

Podle těchto autorů je možné, na základě kritiky, identifikovat čtyři sporné otázky a výzvy k zamyšlení a projasnění konstruktů sebeaktualizace. Za první je vytýkaná vágnost, neurčitost obsahu konstruktů. Za druhé je to potřeba systematizování a sjednocení teorie. Ve třetím ohledu je to nedostatek konsenzu mezi experty na hlavní atributy sebeaktualizace. Čtvrtá sporná otázka vyzývá k vyřešení absence operacionalizované definice konstruktů. Podle autorů je tato studie primárně adresovaná řešení třetí sporné otázky.

Metodologická procedura studie zahrnovala dva kroky. Prvním bylo identifikovat hlavní kritéria sebeaktualizovaných jedinců důkladným zhodnocením literatury. Druhý krok zahrnoval validizaci těchto kritérií před mezinárodními experty za pomoci techniky „Delphi“.

Pro identifikaci těchto kritérií sebeaktualizace v literatuře použili pět hledisek: kritéria musely být explicitně vyjádřeny, nalezeny v pracích průkopníků, jasné a specifické ve svém významu, běžné dvěma či více autorům a nesměly být nadbytečné. Každý z členů interdisciplinárního týmu měl za úkol prostudovat určité množství literatury, ve které měl identifikovat kritéria a posléze je prezentovat před týmem. Tým jednotlivá kritéria posuzoval dle prvních tří hledisek. Kritérium, u kterého nebylo dosaženo konsenzu, bylo vyřazeno. Po přezkoumání kompletní literatury, zbývající kritéria byla hodnocena dle posledních dvou hledisek. Konečným výsledkem byl tak seznam kritérií, na kterém se tým shodl.

Validizace takto získaných kritérií zahrnovala tři cíle: (a) zjistit, která kritéria se shodují s popisem mezinárodních expertů popisujících sebeaktualizované jedince; (b) identifikovat další aspekty tohoto konceptu dotazováním se každého z expertů na další kritéria sebeaktualizace; (c) validizovat tento nový seznam kritérií stejnou skupinou expertů. Mezinárodní tým expertů byl sestaven podle určitých hledisek. Nejdůležitějším hlediskem bylo, že vybraný expert publikoval nejméně jeden článek, nástroj měření či knihu týkající se konceptu sebeaktualizace.

V rámci analýzy literatury bylo vygenerováno 49 indikátorů (kritérií) sebeaktualizace. Některé popisují sebeaktualizující jedince jako lidi, kteří žijí v harmonii se sebou a jsou

v dobrém kontaktu s realitou. Další líčí sebeaktualizující jedince jako lidi, kteří jsou otevření mezilidským kontaktům, schopni být pravdiví k sobě stejně tak jako porozumět ostatním a vybudovat vřelé a plnohodnotné vztahy. Několik indikátorů se týká otevřenosti a oddanosti životu obecně a ze širšího hlediska prostředí a obecného dobra.

Experti mezinárodního týmu v rámci prvního kola konzultace indikátorů sebeaktualizace navrhli 92 nových indikátorů. Dohromady se 49 indikátory, které autoři získali z analýzy literatury, tak byl vytvořen seznam 141 indikátorů, který byl znovu předložen mezinárodnímu týmu expertů. Na základě několika dalších kritérií byl ve druhém kole konzultace finálně vytvořen seznam 36 indikátorů, z nichž 23 bylo nalezeno v literatuře a 13 z nich navrhli samotní experti. Dle tohoto seznamu seberealizující jedinci:

- dávají smysl svému životu
- mají pozitivní sebeúctu
- považují sami sebe za zodpovědné v jejich vlastním životě*¹⁵
- dávají smysl životu*
- jsou schopni zakládat smysluplné vztahy*
- berou zodpovědnost za své činy
- jsou si vědomi svých pocitů*
- jsou schopni intimního kontaktu*
- mají o sobě realistickou představu*
- jsou schopni závazků*
- přijímají následky své volby
- jednájí v souladu se svým přesvědčením a hodnotami*
- jsou schopni odolávat sociálnímu tlaku*
- věří svému vlastnímu organismu*
- jsou schopni vhledu*
- cítí se svobodní projevit své emoce*
- jsou schopni akceptovat rozporuplné pocity
- jsou otevření ke změně
- užívají si přemýšlení o sobě
- jsou si vědomi svých silných a slabých stránek*
- jsou schopni spontánních reakcí*

¹⁵ * identifikuje 23 indikátorů, vycházejících z analýzy literatury.

- chovají se kongruentně a autenticky
- udržují kontakt sami se sebou a s dalšími lidmi
- jsou schopni empatie*
- mají dobře vyvinutý smysl pro etiku
- jsou schopni nesoustřeďovat se jen sami na sebe*
- neochromuje je úsudek druhých*
- cítí se svobodní vyjádřit své názory*
- používají vlastní kritéria k posouzení sebe samých*
- žijí přítomností (tady a teď)*
- lidský život vnímají pozitivně
- hledají přátelství založená na vzájemném respektu
- umějí se vyrovnat s prohrou*
- jsou schopni dostat se mimo stanovený rámec
- mají realistické vnímání reality*
- mají pozitivní náhled na lidský organismus*

Autoři si uvědomují, že se nejedná o výčet všech potenciálních atributů konstruktů sebeaktualizace (SA), ale pokládají je za klíčové indikátory SA.

Leclerc, Dubé, Hébert a Gaulin (1998) si položili otázku, jestli je možné tyto klíčové indikátory seskupit pod několik esenciálních vlastností (rysů). Odpovědí jim bylo, seskupení indikátorů pod dvě základní vlastnosti. První reprezentuje otevřenost ke zkušenosti a druhá vztah k „Já“. Na základě kategorizace 36 indikátorů pod dva základní rysy navrhli vlastní definici SA. SA definují jako „*proces, skrze nějž je vyvíjen potenciál jedince v kongruenci s tím, jak vnímá sama sebe a svou zkušenost*“ (Leclerc, Dubé, Hébert a Gaulin, 1998, s. 78-79).

2.2.2. Socioanalytický model zralosti

Robert Hogan a Brent W. Roberts jsou autoři podnětného článku „A socioanalytic model of maturity“ publikovaném v roce 2004. V tomto článku popisují úhel pohledu na zralost, který se liší od dřívějších ve dvou směrech. Za prvé odmítá populární domněnku humanistické psychologie, že zralost je funkcí sebeaktualizace a specifikuje, že zralost má

vztah k určitým výkonovým schopnostem (performance capacities), jmenovitě schopnostem jako je vytváření dlouhodobých vztahů a dosažení individuálních profesních cílů. Za druhé je článek založen na explicitním modelu osobnosti. Tento model se opírá o přesvědčení, že nejproduktivnějším způsobem, jak vnímat osobnost jedince, je kombinace perspektivy aktéra a pozorovatele. To znamená, že zralost musí být také definována ze dvou perspektiv – jak lidé o sobě smýšlí a jak je druzí vidí.

Ve svém socioanalytickém modelu se Hogan a Roberts opírají o syntézu některých významných myšlenek S. Freuda a G. H. Meada. Freudovi připisují tyto tři klíčové vhledy: (a) lidské přirozenosti můžeme nejlépe porozumět v termínech evoluční teorie, (b) motivace je klíčem k lidské přirozenosti a může být charakterizovaná v pojmech několika univerzálních biologických motivů, (c) základy vývoje – jsou položeny zejména způsobem, jakým jsme byli vychováváni v našem raném dětství. Podobně připisují tři klíčové vhledy i Meadovi. První z nich se shoduje s prvním Freudovým. Druhý vhled považuje lidskou přirozenost za inherentně sociální. Sociální interakce je hlavním zájmem člověka a dovednost osvojovat si role je „g“ faktorem sociální interakce. Ve třetím vhledu hraje ústřední roli, myšlenka, že základy vývoje jsou položeny ve hře s vrstevníky v pozdním dětství. Tyto vhledy považují ve svém modelu za axiomatické.

Jak už jsme řekli, považují za důležité vnímat osobnost ze dvou základních perspektiv, zevnitř a zvenčí. Obě tyto perspektivy se různí, jak v analytické perspektivě, tak v tom, že umožňují unikátní vhled do osobnosti. Hogan a Roberts se domnívají, že Meadova perspektiva je přeci jen validnější, tj. že v úsilí dosáhnout životních cílů je důležitější to, jak nás vidí a hodnotí druzí, než naše pojetí sebe sama či naše záměry. Hogan a Roberts na podkladě syntézy Freuda a Meada dospívají k sumarizování základních prvků vědy o osobnosti. Podle autorů by tak věda o osobnosti měla hodnotit:

- jak vnímáme sami sebe, což má vztah k naší identitě
- jak nás druzí vnímají, což má vztah k naší reputaci
- způsob jakým interagujeme s druhými ve svých sociálních rolích
- jak naše identita, reputace a interakční strategie ovlivňují naši schopnost vyjít s druhými lidmi a dosáhnout profesních cílů

Při výkladu svého modelu rovněž zdůrazňují, že perspektivy výše uvedené se od sebe sice liší, ale zároveň na sobě závisí (codependent.) Dále, že reputace (pověst) je zakódována v termínech rysů, které můžeme zorganizovat použitím pěti-faktorového modelu. Naproti tomu identita je konceptualizovaná v pojmech jako motivy, hodnoty, cíle a záměry.

Podle Hogana a Robertse existují tři hlavní motivy, které zahrnují většinu cílů a řídí sociální interakci. Mezi tyto motivy řadí touhu po sociálním přijetí a uznání, touhu po statusu, moci a kontrole zdrojů a touhu po předpověditelnosti a pořádku. V tomto pojetí sociální interakce představuje prostředek pro uspokojení těchto potřeb.

Na základě seznámení se s teoretickými východisky autorů, můžeme přejít k důvodům jejich kritiky zralosti v termínech sebeaktualizace. Základním nedostatkem modelu sebeaktualizace v jejich pojetí je, že se výhradně koncentruje na vnitřní dynamiku. Problém spatřují také v tom, že sebeaktualizace maskuje často sobectví, individualismus. Upozorňují, že SA nedává zjevný smysl v termínech evoluční psychologie. Jako poslední zmiňují, že za celou dobu existence koncepce SA nebyl vytvořen solidní a uznávaný nástroj měření.

Ve svém socioanalytickém modelu zralosti se inspirovali definicí zralosti S. Freuda. Tedy schopností milovat a schopností pracovat, které jsou obě pozorovatelné, měřitelné a lze u nich analyzovat individuální rozdíly. Podotýkají také, že Freudova definice zralosti se týká vnitřní perspektivy zralosti. Autoři věří, že důležité je definovat také zralost z vnější perspektivy v termínech vlivu jedince na druhé a jejich odpovědi na něj.

Hogan a Roberts (2004) jsou přesvědčeni o nutnosti definovat zralost z hlediska dvou perspektiv. Z hlediska perspektivy pozorovatele je zralost určena mírou, jakou je osoba milována, obdivována a respektována ve své komunitě. Lidé, kteří chválí, podporují, povzbuzují druhé, udržují si pozitivní a stabilní náladu, jsou konzistentní, ctí závazky, respektují důvěrnosti, hrají podle pravidel a jsou prospěšní své skupině, se obvykle se těší náklonnosti, obdivu a respektu ve své komunitě. Hogan a Robert (2004, s. 213) dodávají, že: „Jestliže tyto kvality přeložíme do terminologie pěti-faktorového modelu, pak by zralá osobnost z perspektivy pozorovatele měla být přívětivá (podporující a vřelá), emocionálně stabilní (konzistentní a pozitivní) a svědomitá (ctící závazky a hrající podle pravidel).

Na druhou stranu zralost z hlediska perspektivy samotného aktéra (jedince) se týká charakteristik uvnitř lidí, které vysvětlují, proč jsou milováni, obdivováni a respektováni. Jako první vnitřní aspekt zralosti vyvozují - nízký neuroticismus, který je vztažen k úspěchu v lásce a práci a reprezentuje tak hledisko S. Freuda. Druhým vnitřním aspektem dle Hogana a Robertse je pak schopnost přijímat role (role taking), což je hledisko G. H. Meada. Dle autorů lze tuto schopnost posuzovat pomocí California Psychological Inventory-based empathy scale (R. Hogan, 1969). Ve světle pěti-faktorového modelu schopnost zhostit se role je kombinací přívětivosti, svědomitosti a intelektu (intellectance). Z pohledu autorů pak oba vnitřní aspekty zralosti predikují úspěch v profesi a manželství.

Na závěr shrneme, že Hogan a Roberts navrhnou socioanalytický model zralosti, který teoreticky vyrůstá ze syntézy S.Freuda a G.H. Meada. Model v sobě zahrnuje základní dvě perspektivy, perspektivu samotné osoby a perspektivu sociální skupiny, jíž je osoba členem. Autoři věří, že zralost musí být definována simultánně z obou perspektiv. Zralého člověka z vnitřní perspektivy charakterizuje rozsáhlá míra přizpůsobení, nízká úroveň neuroticismu a schopnost chopit se role. Z vnější perspektivy bývá za zralou osobnost považován jedinec, který má pověst přívětivého, svědomitého a emocionálně stabilního člověka. Ve zralé osobnosti můžeme najít rovnováhu mezi egoistickými a altruistickými impulsy, sebekritickými a sebe-akceptujícími tendencemi. Jiným koncepcím zralosti vytýkají, že definují zralost v sociálním vakuu. Z jejich pohledu představuje zralá osobnost rovnováhu mezi osobní pýchou a občanskými povinnostmi.

2.2.3. Koncept zralosti v názvech současných vědeckých článků a studií

V této podkapitole se dotkneme výše naznačené kritiky výzkumu souvisejícího s konceptem zralé osobnosti. V rámci rešerše jsme, během seznámení se s jednotlivými příspěvky k naší zkoumané problematice, dospěli ke zjištění, že se dají tyto příspěvky rozdělit do dvou skupin. První skupinu reprezentují ty práce, které pojmu zralost (maturity) používají explicitně, tj. je součástí již samotných názvů článků. V rámci této první skupiny se můžeme setkat v názvech s pojmy jako psychosociální zralost, morální zralost, zralost související s volbou povolání, sociálně kognitivní zralost apod. Druhou skupinu tvoří ti, kteří zralost odvozují z jiných konceptů či proměnných jako například morální usuzování, štěstí, životní cíle, apod.

Termínu zralosti však používají vágně obě skupiny, bez snahy tento termín blíže vymezit. Někteří autoři se opírají o klasické teorie osobnosti. Pro obě skupiny však platí, že jen menšina autorů při odvolávání na teoretické zázemí, vychází z relevantních zdrojů. Můžeme tak konstatovat, že našemu pojetí kategorie zralé osobnosti tyto práce neodpovídají. Přesto v sobě nesou jistou inspiraci. Pro ilustraci si uveďme několik příkladů.

Zdaleka nejvíce vědeckých článků ve spojení s pojmem zralá osobnost se týká tématu adolescence a mladé dospělosti. Například Incles a Leiderman (1996) se ve své transkulturní studii zabývali psychosociální zralostí adolescentů. Zajímalo je vztah mezi zralostí a přijetím kompetencí spojených s rolí typickou pro ženy a muže v moderní

společnosti. V rámci studie vymezili šest psychosociálních vlastností, které poté měřili a zkoumali. Mezi tyto vlastnosti zařadili: efficacy, vytrvalost, plánovitost, zodpovědnost, individualismus a kooperativnost. Každou z těchto vlastností zkoumali v pěti oblastech: rodina, škola, vrstevníci, práce a komunita. Tilton-Weaver, Vitunski a Galambos (2001) ve svém článku „Five images of maturity in adolescence: What does ‘grown up’ mean?“ zkoumali subjektivní významy zralosti (dospělosti) v adolescenci. Na základě kvalitativní analýzy (obsahové) odhalili pět obrazů zralosti, které mají vztah k odpovědnosti, privilegiím, statusu a moci, fyzické podobě a rovnováze v dovednosti si hrát a pracovat. M. B. Donnellan, R. D. Conger a R. C. Buzette (2007) zkoumali rozvoj osobnosti na rozhraní přechodu z adolescence do mladé dospělosti. K tomuto účelu použili multidimenzionální dotazník osobnosti (Patrick, Curtin, & Tellegen, 2002) výpovědi rodičů a vlastních respondentů. Zjistili rozdíly ve stabilitě jednotlivých adolescentů a normativní změny ve směru vzrůstající funkční zralosti během tohoto přechodu. U adolescentů, s naměřenou vyšší zralostí v roce 1994 byli zaznamenány menší změny osobnosti v roce 2003. Tento efekt stabilní zralosti byl shodný i s hodnocením rodičů. Z výzkumu vyplývá, že během přechodu do dospělosti může být, jak zachována stabilita, tak může docházet ke změnám v úrovni zralosti osobnosti jedince.

V některých člancích dotýkajících se zralosti, můžeme najít tendenci, teoreticky se opírat o model vývoje ega Jane Loevingerové, respektive o její metodu STC (Sentence Completion Test). V těchto člancích přijímají jejich autoři model Loevingerové (ego development) jako ukazatel psychosociální zralosti.¹⁶ Například se to týká longitudinální studie Helsonové a Robertse (1994), kteří sledovali pomocí SCT vztah úrovní zralosti (ego development) a osobnostních změn v dospělosti. V rámci retrospektivní analýzy zjistili, že úroveň zralosti je možné spojovat s některými osobnostními změnami v důsledku životních událostí. Tyto události se snažili identifikovat, pomocí metody CPI (California Psychological Inventory). Nakonec došli k závěru, že vyšší úroveň zralosti byla důsledkem konstrukce nových schémat, které si respondenti (90 žen ve věku 43 let) vytvořili během složitých životních období. Cohn a Westenberg (2004) ve svém článku „Intelligence and maturity: Meta-analytic evidence for the incremental and diskriminant validity of Loevinger’s measure of ego development“ zkoumali vztah mezi inteligencí a zralostí. Pojem zralosti zde blíže nedefinují, spíše jej abstrahují z pojetí vývojového modelu osobnosti (ega) dle

¹⁶ Model Loevingerové podle nás není plnohodnotný koncept zralé osobnosti, ale může být použit jako jeden ze zdrojů měření zralé osobnosti.

Loevingerové. Cílem bylo zjistit, zda je měření osobnostního (ego) vývoje ekvivalentní k měření inteligence. Na základě meta-analýzy 52 korelací mezi skóry úrovně zralosti a skóry z testu inteligence dospěli k závěru, že se jedná o nezaměnitelné konstrukty. Autoři studii uzavírají tím, že závěry šetření nepodporují nedávné spekulace ohledně omezené hodnoty stadiálních modelů zralosti, sociálního rozvoje a morálního usuzování.

Jiným příspěvkem k problematice zralosti je výzkum Laury Kingové a Joshui Hickse (2007), v němž zkoumali roli ztracených příležitostí a mylných očekávání na rozvoj osobnosti. Výzkum je založen na příbězích o ztracených příležitostech a posouzení vztahu těchto politováníhodných zkušeností na dva důležité a nezávislé aspekty zralosti, a to štěstí a komplexnosti (komplexity). Ačkoli přemýšlení o ztracených příležitostech vede současně k lítosti, zármutku a sníženého pocitu duševní pohody, může zároveň přispět k podněcování štěstí a komplexnosti jedince. Konečně v návaznosti na předchozí práce přezkoumávali potenciální dosažitelnost šťastné zralosti (happy maturity¹⁷) a navrhuji psychologické obsahy, které ji mohou podporovat.

Jonsonová, Blum a Giedd (2009) ve svém článku „*Adolescent maturity and the brain: The promise and pitfalls of neuroscience research in adolescent health policy*“ nás seznamují s tím, že longitudinální studie za pomoci zobrazovacích technik mozku (neuroimaging), ukazují, že se mozek jedince vyvíjí ještě v polovině třetí dekády života jedince. Dle těchto studií exekutivní funkce, jako například plánování, pracovní paměť a kontrola impulzů, ve frontální oblasti mozku vyžívají nejpozději. Na základě tohoto zjištění vyvozují, že by poznatky z neurovědy měli tvarovat veřejnou politiku a debatu, odkdy je možné považovat jedince za zralé ve vztahu k přidělení určitých sociálních práv a povinností. Na základě shrnutí neurovědeckých poznatků chtějí autoři upozornit na enormní příležitost vědy o mozku osvětlit silné stránky a možnosti mozku adolescentů. Tento článek je pro nás přínosný z hlediska relevance určitých otázek k biologické dimenzi zralosti.

Jak jsme již dříve řekli, v posledních letech se problematice zralé osobnosti věnuje ve svých diplomových a rigorózních pracích několik studentů z Masarykovy univerzity. Jmenovitě jsou to Kunová (2006, 2007), Pokorný (2005, 2007), Vrtělová (2005, 2009) a Vrtíšková (2008). Ve svém přístupu se snaží téma zralé osobnosti otevřít systematictějšímu zájmu ze strany vědecké obce. Prozatím však tyto práce mají podobu exploračního výzkumu a mapují tak terén, kterým by mohli ubírat následné výzkumy. Tito autoři se ve

¹⁷ „Happy maturity“ – můžeme rovněž přeložit jako *šťastná dospělost*

výzkumné části svých prací zaměřili na zmapování představ členů odlišných sociálních skupin, které se váží k pojmu zralá osobnost. Vrtělová (2005) zkoumala osoby v důchodovém věku, Kunová a Pokorný (2005 a 2006) skupinu lékařů a Vrtíšková (2008) homogenní vzorek populace studentů pedagogické fakulty. Můžeme uzavřít, že v podstatě zjišťovali sociální reprezentace těchto sociálních skupin.

3 Sociální reprezentace zralé osobnosti

Vzhledem k názvu této diplomové práce se budeme nyní zabývat vymezením teorie sociálních reprezentací. V souvislosti s tím, že nás zajímá, jak se odráží či projevuje fenomén zralé osobnosti v širším společensko-kulturním kontextu, jako vhodnou metodu zkoumání jsme si zvolili teorii sociální reprezentace, jejímž přínosem je zachycení fenoménu na ose osoba-sociální skupina-kultura. Tato metoda též elegantně odráží fakt, že na začátku badatelské éry každého vědce je jeho myšlení vždy prorostlé kolektivně sdílenými a implicitně přijatými předpoklady.

3.1 Nástin teorie sociální reprezentace

Teorii sociální reprezentace vytvořil francouzský sociální psycholog Serge Moscovici. Základním východiskem Moscoviciho teorie sociálních reprezentací je tvrzení, že existuje rozdíl mezi formálními vědeckými poznatky a všeobecnými znalostmi, které jsou většinou lidí (včetně vědců a profesionálů) uplatňovány v každodenním životě. Významnou součástí všeobecně přijímaných znalostí jsou sdílené sociální reprezentace. Obecně řečeno sociální reprezentace představují miniteorie, jimiž si vykládáme náš obraz světa, způsob jakým tento svět funguje, jaká je lidská povaha nebo proč se věci mění nebo nemění. Na základě sociálních reprezentací často vysvětlujeme své sociální chování. Lze podotknout, že některé sociální reprezentace jsou sdíleny většinou částí společnosti, zatímco jiné jsou sdíleny malými skupinami. (Hayes, 1998, 2005)

Teorie sociálních reprezentací dle Moscoviciho (in Hytych, 2008) předkládá vhodnou pojmovou strukturu pro pohyb na ose osoba-sociální skupina-kultura při zkoumání způsobů sociálního vědění a jeho odrazu v praxi každodennosti našeho života. Centrální aspirací této teorie je osvětlit spojovací články, které integrují psychologii člověka se současnými a kulturními otázkami.

Podle Markové (2007) vychází teorie sociálních reprezentací z alternativní ontologie a epistemologie studia sociálních fenoménů. Oproti hlavnímu proudu sociální psychologie, jejíž opěrné body stojí na monologické ontologii a statické epistemologii, je teorie sociálních reprezentací konstituována na bázi dialogické ontologie a dynamické epistemologie. Namísto stability stojí teorie sociálních reprezentací na předpokladu změny. Její teoretický přístup je založen na zkoumání mnohočetné sociální skutečnosti, rozmanitých stylů myšlení a komunikace a zdůrazňuje mnohvrstevnou povahu sdílené a předávané reality. Dle Markové (2007, s. 15): *„Dialogicky založená teorie sociálních reprezentací předpokládá, že sociální myšlení a jazyk jsou fenomény změny a že různé druhy sociálního poznání spolu koexistují v komunikaci.“*

3.2 Letný exkurz do historie sociální reprezentace a její teorie

V důsledném hledání kořenů ideje sociální reprezentace by nás naše bádání přeneslo do zlatého věku starořeckého světa až k samotnému pojmu mimesis, který sehrál významnou roli zejména ve filozofickém přístupu Platóna. Od Platóna se napříč historií reprezentacemi (obrazy, participacemi) zabývala dlouhá řada věhlasných filozofů. Významným mezníkem, nejen pro filozofii samu, ale i pro koncept reprezentací, byl teoretický přínos práce I. Kanta (1724-1804). Podle Markové (2007) Kant nevnímá reprezentace jako pasivně produkovaná zrcadla přírody. Dle jeho pojetí jsou reprezentace aktivně konstruovány myslí prostřednictvím zkušenosti. Povaha mysli činí reprezentace možnými, ale konstruovány mohou být pouze prostřednictvím zkušenosti. Na to později kriticky reagoval Charles Renouvier (1815-1903), který jako první explicitně prohlásil, že původ reprezentací je sociální a že nejde o produkt individuální aktivity (Marková, 2007).

S teoretickým konstruktem sociální reprezentace se poprvé setkáváme u francouzského sociologa Émila Durkheima (1858-1917), který však mnohem častěji používal pojmu kolektivní reprezentace. Podle Markové (2007) byl Durkheim první, kdo umístil koncept kolektivních reprezentací do středu sociálního poznání. Marková (2007, s. 167) uvádí Durkheimovi myšlenky vztahující se ke kolektivním reprezentacím: *„Kolektivní reprezentace, např. představy, postoje, symboly a koncepty, vyrůstají přímo ze sociálních struktur. Zahrnují všechny sociálně produkované fenomény, které cirkulují a jsou sdíleny*

společností, jako jsou náboženství, mýty, věda a jazyk. Kolektivní reprezentace jsou sociální fakta a formují fyzikální skutečnost. Taková fakta jsou jedinci vnější a ten nepřispívá k jejich formování. Vyvíjejí naopak na jedince obrovský tlak. Jedinci podléhají jejich nátlaku, internalizují je, a tak zachovávají sociální formy jednání, myšlení a cítění. Kulturní reprezentace stojí nad individuálními reprezentacemi a mají schopnost generovat nové reprezentace.“ S přímou definicí kolektivních reprezentací se však v jeho díle neseťkáváme.

Samotným autorem teorie sociálních reprezentací, jak už jsme výše řekli, je tedy francouzský sociální psycholog Serge Moscovici, který navázal na práci É. Durkheima a redefinoval jeho termín kolektivních reprezentací. Vedle rozvíjení myšlenek Durkheima se Moscovici inspiroval v pracích významných psychologů jako K. Lewina, A. R. Luriji, J. Piageta, L. S. Vygotského a dalších.

V své diplomové práci Martin Krejča (2007, s. 33-34) píše ve vztahu k počátkům Moscoviciho bádání na poli teorie sociálních reprezentací: *„Ve své průkopnické práci La psychoanalyse, son image et son public (Psychoanalýza, její obraz v jejím publiku) se zabýval otázkou, nakolik je význam vědeckých pojmů, které pronikají do každodenního diskursu, totožný s významem laického chápání původních vědeckých pojmů. Nešlo mu přitom o to, zjistit míru zkreslení náhledu na psychoanalýzu, ale o to, jak je s těmito pojmy nakládáno, když se stávají předměty každodenní konverzace. Jeho studie byla relevantní i ze širšího sociálně kulturního kontextu své doby (přelomu 50. - 60. let minulého století) vzhledem postavení psychoanalýzy ve Francii. Moscovici se snažil zjistit, co původně vědecké pojmy znamenají pro běžné lidi, a jaký jim oni připisují význam ve svých životech. Rozsáhlé empirické bádání přineslo výsledky osvětlující principy formování náhledu, postojů a následného chování vůči psychoanalýze, ale také obecně i vůči jakémukoliv jinému vědeckému konceptu. Zjistil, že sociální reprezentace nejsou pouze statické, ale mají svou vlastní dynamiku napříč společnostmi.“*

Plichtová (2002, s. 34) představuje souhrn fází, ke kterým dospěl Moscovici, při své analýze pronikání obsahů vědeckého poznání do každodenního myšlení:

1. Vědecká fáze. V této fázi se nová teorie formuje a ukotvuje.
2. Reprezentační fáze. Během této druhé etapy se poznatek vědy šíří společností a vznikají sociální reprezentace.

3. Ideologická fáze. V ideologické fázi nastává proces uchopení reprezentace určitou sociální skupinou nebo institucí, která ji začne prosazovat ve společnosti jménem autority vědeckého poznání.

Tuto koncepci fází si trochu přizpůsobíme a budeme brát v potaz i předvědeckou „kariéru“ pojmu zralá osobnost. První dvě fáze můžeme vysledovat i v pojetí zralé osobnosti v představách lidí a různých skupin. V historii pronikali názory „starších“, filozofů, učenců a duchovních na ideální, harmonickou, zralou osobu do veřejných i privátních diskuzí a kázání. Během dvacátého století se tak děje v přenášení psychologických poznatků do každodenního diskursu. Pojem zralá osobnost se vyskytuje v různých kontextech, nejčastěji klinických, profesních a kondolenčních.¹⁸ Třetí fázi si můžeme například představit v souvislosti s prosazováním konceptu zralé osobnosti ve školském prostředí, které realizuje výchovně vzdělávací cíle.

2.3 Sociální reprezentace, její geneze, struktura a parametry.

Jednou z nejvíce citovaných definic Moscoviciho (1976, s. xiii, cit. Hytych, 2008, s. 36) pojetí sociálních reprezentací je ta, která chápe sociální reprezentace jako: „...*system hodnot, představ a praktik s dvojí funkcí: za prvé ustavit řád, který umožní jedincům orientovat se v jejich materiálním a sociálním světě a zvládnout jej; za druhé umožňuje konání komunikace mezi členy komunity tím, že jim poskytuje kód pro sociální výměnu a kód pro jednoznačné pojmenování a klasifikování rozličných aspektů jejich světa, jejich individuální a skupinové historie.*“

Hewstone a Stroebe (2006, s. 252) věnují sociálním reprezentacím kratičkou poznámku a definují je jako: „*Kolektivní přesvědčení sdílené mnoha členy společnosti (např. ohledně vědy, náboženství, individualismu), které zahrnuje jak reprezentace, tak změny poznatků.*“

Nicky Hayes přibližuje sociální reprezentace: „*Sociální reprezentace jsou tedy obecně přijímané dohady o realitě, které vysvětlují to, co se děje kolem nás, a dávají tomu logiku. Odrážejí také otázky moci a sociálních vztahů v daném sociálním kontextu. Mohou se projevat v symbolech, slovech a obrazech nebo v chování, ale v podstatě jsou jádrem sociálního prostředí.*“ (Hayes, 2005, s. 36)

¹⁸ Při úmrtí významných osobností. Například nedávné prohlášení premiéra Nečase v souvislosti s úmrtím Arnošta Lustiga, že se jednalo o „hluboce zralou osobnost“.

Z výše uvedených definicí tedy plyne, že původ sociálních reprezentací nemůžeme hledat v čisté dedukci či ve zpracovávání informací, ale že jsou zakořeněné v minulosti, kultuře, tradici a jazyce. Velký význam při vstřebávání a modifikaci sociálních reprezentací hraje institucionalizace vývoje osobnosti. Tato institucionalizace se děje za přispění agens socializace, jako je rodina, škola, vrstevníci, pracovní kolektivy, zájmové skupiny, tedy společnost a kultura jako taková. Agens předávají jedinci hodnoty, normy, postoje a ideologie. Společnost nás učí, jak máme vnímat a interpretovat svět kolem sebe a sami sebe, co máme považovat za hodnotné, jak se máme vztahovat k druhým, sobě a světu. Společnost a její kulturní příkrov nás učí, jak máme myslet, prožívat, chovat se a jednat. Jednotlivé agens socializace nejsou však pouhými zprostředkovateli, ale rovněž aktivními zdroji socializace a tedy i sociálních reprezentací.

Na každý fenomén, který v historicky-společenském kontextu má nebo si vytváří síť paměťových stop, lze nahlížet strukturálním a procesuálním pohledem. Během analýzy fenoménu odhalujeme vždy určitou strukturální osu: jádro-periferie. Při hledání procesuálních souvislostí fenoménu narazíme vždy na pulsující síť vztahů. Geneze sociálních reprezentací se uskutečňuje v procesu komunikace, jehož fungování však předpokládá sdílené představy, reprezentace, gramatiku jedinců (hovořících osob), kteří si je osvojili v procesu socializace a akulturace.

V tomto kontextu je pak možné pochopit, co má na mysli Moscovici (1984, s. 24, cit. Hytych, 2008, s. 37), když tvrdí: *„Celkem vzato je dynamika vztahů dynamikou zdomácnování, kde předměty, jedinci a události jsou vnímány a chápány v relacích k předchozím setkáním či paradigmátům. Jako výsledek paměť převládá nad dedukcí, minulost nad přítomností, odpověď nad stimulem a představy nad realitou.“*

Hlavním účelem sociálních reprezentací je učinit ne-známo známým, vnést řád a strukturu do chaosu každodenních změn prožívání a chování. K tomu využívají sociální skupiny dva základní procesy: kotvení a objektivizaci. V prvním procesu běží o ukotvení ne-známa a jeho následné redukce do běžně sdílených představ a kategorií. V druhém procesu jde o „přežvýkání“ něčeho abstraktního do něčeho konkrétního, co běžně identifikujeme ve fyzickém světě. V procesu objektivizace jde jistým způsobem o zvěcnění, mysteriózní přeměnu, která je uskutečněná mocí řeči a myšlení. (Hytych, 2008) V této souvislosti nás napadá jako zajímavý příklad slovo robot, které však přesáhlo rozsah sociálních reprezentací a stalo se interkulturální reprezentací.

V rámci vymezení struktury sociálních reprezentací uvádí Hytych (2008) zajímavý postřeh světoznámého sociologa Zigmunda Baumanna (1992), který charakterizuje sdílené reprezentace a kulturní instituce jako stopy mapující cestu útěku před chaosem. Během výzkumu struktury sociálních reprezentací, bylo zjištěno, že udržované a sdílené představy obsahují figurativní jádro, které je relativně stabilní, a periferní části, které jsou relativně flexibilní. (Hytych, 2008)

Funkci centrálního jádra sociální reprezentace spatřujeme v generování, organizování a stabilizování vztahů mezi konkrétní reprezentací a realitou. Periferní části sociální reprezentace se upřesňují, mění a doplňují v důsledku přímého kontaktu s objektem. Hrají hlavní úlohu v ochraně a transformaci sociální reprezentace. Existují však události a situace, kdy flexibilní povaha periférie sociálních reprezentací nestačí a i na figurální jádro je vyvíjen tlak ke změně. Například v čase převratu a krizi nastává otřes samozřejmého, rozevívá se rozpor a propast mezi vědeckým a běžným věděním, mezi jazykem konceptů a reprezentací. (Hytych, 2008)

Základními parametry psychologického fenoménu sociálních reprezentací dle Wagnera (in Čermáková, 1996) jsou:

1. Strukturovanost: sociální reprezentace se skládá z hierarchicky uspořádaných přesvědčení, která vytvářejí jádro, a ze souboru periferních elementů,
2. Čtyřdimenzionalita sociálních reprezentací zahrnuje dimenze: kognitivní, afektivní, evaluativní a operativní,
3. Schopnost zachytit a zobrazit předmět metaforickou formou,
4. Zobrazení takového předmětu, který je sociálně relevantní,
5. Jsou potenciálně uvědomitelné (mohou být verbálně vyjádřeny),
6. Jsou sdíleny s ostatními členy sociální skupiny,
7. Podílejí se na utváření sociální identity (spoludeterminují identitu).

Hytych (2008) udává do souvislosti problematiku sociálních reprezentací se sociologickým pojmem zdravého rozumu (common sense). Jednou z dominantních funkcí zdravého rozumu je, že nám poskytuje rozvrhy jednání a způsoby interpretace, které jsou nám důvěrně známy. Zdravý rozum je často ve spojení s vyjádřením „tvrdých“ pravd, který elegantně zaznívá v argumentu „*To dá přece zdravý rozum*“. Rámy zdravého rozumu neboli vyšlapané koleje či cestičky samozřejmosti nám dnes a denně slouží v ekonomickém fungování a orientaci v životě. V tomto vztahu Moscovici (1984, s. 24,

cit. Hytych 2008) říká: „*Sociální reprezentace můžeme považovat za elementy zdravého rozumu, jelikož jejich účelem je činit to, co je pro nás neznámé, známým, to co je neuchopitelné, uchopitelným.*“ Zajímavým ukazatelem kulturní podmíněnosti zdravého rozumu je antropologický fenomén, kterému se říká kulturní šok. Tento jev zažívá každý vědec, který se vydá za předmětem svého výzkumu do terénu odlišné kultury. Zdravý rozum je otřesen kulturním šokem, což se projevuje především zpochybněním samozřejmosti osvojených stanovisek, kterými je jedinec pevně srostlý se svojí kulturou.

Závěr kapitoly je vhodné předat shrnujícím slovům psycholožky Hayesové (2005, s. 35), která říká: „*Sociální reprezentace nepřijímáme masově, ale vyjednááváme je v konverzaci a v diskusích, dokud nedosáhneme takové verze, kterou jsme schopni přijmout, a kterou můžeme integrovat do svého vlastního systému přesvědčení a myšlení. Jestliže je nelze takto upravit, odmítáme je beze zbytku. Častěji se stává to, že přijmeme část sociálních reprezentací a zbývající části si upravíme. Podstatou konverzace podle Moscoviciho je vývoj, adaptace a vyjednávání sociálních reprezentací. Jak mluvíme s lidmi, testujeme různé myšlenky a vysvětlení a zjišťujeme názory druhých lidí. Nakonec vše synteticky formujeme do vlastních názorů a myšlenek.*“

4. Zralá osobnost a osobnost manažera

Jelikož je cílem této diplomové práce zachytit představy manažerů vzhledem k pojmu zralá osobnost, je důležité si specifickou skupinu manažerů a požadavky na jejich osobnost blíže přiblížit. Manažeři dnes plní velmi důležitou roli ve společnosti. Právě v podmínkách globální ekonomické krize je dnes vytvářen vysoký tlak na jejich pozice, na jejich silné a prozíravé vedení, na profil a flexibilitu jejich vlastností, na jejich osobnostní charakteristiky.

Nyní se tedy nacházíme na poli psychologie práce a organizace, specifičtěji na území manažerské psychologie. Manažer (vedoucí, řídicí pracovní) je dle Provazníka a kol. (2002, s. 173): „*tím, kdo určuje, co, kdy a jak se bude na pracovišti odehrávat. Nemůže tak činit libovolně, bez ohledu na vedené pracovníky či pracovní skupiny. Musí proto umět s nimi vhodně komunikovat: sdělovat jim své požadavky, ale i naslouchat jim. Úspěšně řídit a vést může jen ten manažer, který zná názory a potřeby svých spolupracovníků, který je dokáže vhodně ovlivňovat a který dokáže propojovat jejich zájmy a cíle s podnikovými.*“ Lze tedy říci, že je manažer vykonavatelem řídicí funkce a nositelem řídicí profese.

Psychologickou součástí řídicí funkce je vedení lidí v organizaci. V rámci tohoto vedení lidí manažer cílevědomě působí na poznávání, prožívání a jednání řízené skupiny pracovníků. Od manažera se očekává, že je schopen řídit výkonnost lidí a procesů v maximální možné míře a rovnováze. Základní úlohou manažera je proměňovat odbornost a schopnosti druhých ve výkonnost všech (Hroník, 2008). Podle Bedrnové a Nového (2007, s. 15) manažer: „*Reprezentuje zájmy a záměry hospodářské organizace na svěřeném úseku, organizace na něj deleguje určitou odpovědnost a pravomoc, ale také mu dává důvěru. Disponuje zpravidla dosti nepřesně stanoveným souborem znalostí a dovedností. V organizaci i v širší společnosti zaujímá společenské postavení manažera. Všechny tyto v podstatě objektivní skutečnosti ho mají podnítit k odpovědnému vykonávání řídicí funkce. Přitom má dost velký prostor pro její osobitě ztvárnění.*“

Běžně profese manažera vyvolává představu nadstandardního pracovního nasazení, nedostatek volného času, velkou kumulaci stresových situací, nutnosti rychle a správně se rozhodovat a nést odpovědnost ve velmi náročných podmínkách. Z toho plyne skutečnost, že na profesi manažera jsou kladeny zvláště vysoké nároky. Můžeme říci, že profese manažera patří k těm profesím, kde významný podíl na jejich úspěšném vykonávání hrají osobnostní charakteristiky jedinců. Identifikace těchto charakteristik osobnosti manažera je velmi obtížná a v odborné literatuře nacházíme mnoho odlišných přístupů, které se o toto pokoušejí. Komplikace pro identifikaci charakteristik úspěšného manažera jsou spojeny především s existencí různých úrovní manažerských pozic, různých obsahů jejich činnosti (Cimbálníková, 2009). Dále je třeba zmínit, že můžeme vedle sebe porovnávat dva úspěšné manažery, kteří se od sebe výrazně liší v celé řadě vlastností. Úspěchu člověk obvykle nedosahuje jen jedním způsobem jednání a rovněž mnohé vlastnosti jsou zastupitelné, kompenzovatelné (Mikuláščík, 2007). Rovněž je příhodné zvážit, že úspěšný manažer v jedné firmě nemusí být úspěšný v jiné firmě.

V rozmezí několik posledních desetiletí se na poli vědy vyskytlo množství pokusů stanovit komplex vlastností, které jsou nezbytné pro úspěšnou manažerskou práci. Přínosem psychologie k problematice osobnosti manažera bylo postulování několika teorií jako teorie vlastností, teorie skupin a teorií podporujících interakční a situační přístup (Bedrnová a Nový, 2007). Zde pro ilustraci uveďme některé z nich.

Mezi prvními, kdo se zabýval zkoumáním osobnosti manažera, byl H. Mintzberg, který analyzoval činnosti vrcholových manažerů. Na základě analýzy dospěl k závěru, že během pracovního dne musí manažer reagovat na tolik nepředvídatelných situací, že aplikace teoretické kategorizace jeho dílčích činností je v praxi téměř nemožná. Přesto tato analýza

přinesla užitek tím, že Mintzberg identifikoval tři základní skupiny rolí – interpersonální, informační a rozhodovací, jimiž lze zachytit činnosti manažera. V každé z těchto tří skupin lze určit několik konkrétních rolí. K těmto rolím přísluší určité očekávané chování, z kterého můžeme odvodit specifické požadavky na osobnost manažera. (in Crainer, 1998)

V publikaci Prokopenka a Kubra (1996) jsou uvedeny následující klíčové vlastnosti úspěšného manažera. Tyto vlastnosti jsou uvedeny v tabulce č. 1.

Tabulka 1: Osobní rysy a vlastnosti manažera

VLASTNOSTI	CHARAKTERISTIKA
Pracovitost	Vnitřní energie, která pohání manažera vpřed.
Důslednost	Schopnost zabývat se detaily bez ztráty celkové vize.
Cílevědomost	Schopnost soustředit se na výsledky.
Tvořivost	Schopnost myslet „laterálně“ a systematicky.
Kulturní přizpůsobivost a porozumění	Schopnost odpoutat se od svého vlastního kulturního zázemí.
Schopnost práce v týmech	Schopnost spolupracovat s ostatními a využívat jejich potenciálu.
Sebejistota a znalost sebe sama	Schopnost reálného vnímání vlastních předností a nedostatků.
Osobní kouzlo (charisma)	Schopnost inspirovat druhé.
Vlastní systém hodnot	Dobře vyvinutá schopnost rozlišovat co je správné a co je špatné a jak se zachovat v nepřehledných situacích.

Zdroj: PROKOPENKO, Joseph, KUBRA, Milan a kol. *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. Praha: Grada, 1996. s. 27.

Jinak přistupují k problému osobnosti manažera Bedrnová a Nový (2007), kteří rozebírají koncept osobní kvality manažera. Dle těchto autorů se v souvislosti s osobností manažera očekávají a berou v úvahu takové osobnostní charakteristiky, které je možné označit již za mimořádné. Podstatou této mimořádnosti je směřování manažera k ideálnímu stavu, což však bývá „*vlastní jen flexibilním, učícím se jedincům, schopným přiměřené sebereflexe a nezbytných změn v zájmu dosažení lepší kvality, než je ta aktuální.*“ Obraz aktuální osobní kvality je dle Bedrnové a Nového (2007) tvořen schopnostmi, vědomostmi a dovednostmi, zaměřeností, temperamentem, postoji a charakterovými vlastnostmi. Dále autoři dospívají ke specifikaci žádoucí osobní kvality, která v sobě nese určitý profil vlastností a projevů jedince. Mezi takové charakteristiky osobní kvality zahrnují (Bedrnová, Nový, 2007, s. 275):

- pracovní a osobní kompetence
- sociální kompetence
- pozitivní uvažování a proaktivní jednání
- pracovní ochota a výkonová motivace
- vyšší hladina aspirací a volního úsilí
- schopnost sebekontroly
- rozvinuté etické a estetické cítění
- tvořivost
- pochopení a tolerance
- smysl pro humor
- způsobilost stále na sobě pracovat

V monografii Milana Mikulášťika (2007, s. 125) nacházíme tento obšírný soupis vlastností, které jsou nezbytné pro dobrou manažerskou práci:

- umět rozhodovat,
- umět řídit,
- mít radost z manažerské práce, z práce s lidmi, být motivován, mít o práci zájem, být nadšencem pro věc (EQ),
- umět komunikovat, umět naslouchat, být spíše extravertovaný (EQ),
- být vitální,
- být odolný vůči stresu,
- být kreativní, mít představivost a fantazii, podporovat kreativitu,
- být adaptabilní a flexibilní, umět se rychle přizpůsobit změnám (EQ),
- mít smysl pro humor,
- pracovat na sobě, pečovat o svůj seberozvoj, mít zdravý sebeobraz a sebekontrolu (EQ),
- morální odpovědnost,
- být vnitřně integrovaný (EQ),
- být ochoten usilovně pracovat,
- mít analytické schopnosti,
- mít pochopení pro druhé (EQ),
- mít schopnost vyhmátnout příležitost,
- mít schopnost řešit nepříjemné situace a brát na sebe riziko,

- být podnikavý,
- dokázat se přiměřeně prosazovat, ale jen v rámci etických pravidel (EQ),
- dokázat být samostatný, ale být schopen požádat o pomoc když je to třeba,
- být ochoten pomáhat (EQ),
- dodržovat sliby, které dal,
- být přesný,
- být schopen šetřit časem, ale nejen svým, nýbrž i časem jiných lidí,
- cítit odpovědnost za chyby svého oddělení, podniku a snažit se je odstranit,
- umět se učit z vlastních chyb, neopakovat je.

V uvedeném seznamu si můžeme všimnout zkratky uvedené v závorce – (EQ), která zde odkazuje na to, že daná vlastnost je zahrnovaná do pojmu emoční inteligence, o které se v posledním desetiletí hojně mluví, jak již jsme dříve uvedli. Mikuláščík (2007) doplňuje, že se rozlišuje pět složek emoční inteligence, které jsou nepostradatelné pro úspěšnost v různých oblastech, nevyjímaje oblast práce manažera. Jsou to sebevědomí, empatie, motivování sebe sama, organizace vlastního života a angažovanost v kontaktu s jinými lidmi.

V současné době se na poli psychologie práce a organizace, vzhledem k určování charakteristik úspěšného pracovníka, resp. manažera, rovněž často mluví o kompetenci. Vychází se z anglického slova „competency“, které představuje schopnost vykonávat nějakou činnost. Kompetence v tomto slova smyslu je soubor určitých předpokladů, díky nimž může pracovník splnit svěřený úkol (Armstrong, 2002, Cimbálníková, 2009). Tyto předpoklady pracovníka se dle Cimbálníkové (2009, s. 29) dělí do tří skupin:

- je vnitřně vybaven vlastnostmi, schopnostmi, vědomostmi, dovednostmi a zkušenostmi, které ke splnění úkolu nezbytně potřebuje
- je motivovaný tyto schopnosti využít, tedy vidí v požadovaném chování hodnotu a je ochoten tímto směrem vynaložit potřebnou energii
- má možnost v daném prostředí takové chování použít

Zajímavým příspěvkem k pojetí kompetence je teorie kariérových kotev E. H. Scheina. Dle této teorie je kariérová kotva souborem subjektivně vnímaného vlastního talentu, motivů, hodnot a slouží k vedení, usměrňování a integraci osobní kariéry. Rozlišuje se pět typů kariérových kotev: technicko-funkční kompetence, manažerská kompetence,

kreativita, jistota a autonomie. Pro naše účely dále vymezíme jen manažerskou kompetenci. Pro jedince s kariérovou kotvou manažerské kompetence je typické, že mají silnou motivaci k dosažení pozice s vysokou manažerskou odpovědností. (Cimbálníková, 2009) Manažerská kompetence je složena z kombinace tří oblastí:

- analytické kompetence – schopnost identifikovat, analyzovat a řešit problémy v podmínkách neurčitosti a neúplné informace. Je to schopnost přijímat velké množství informací, vybírat z nich ty nejpodstatnější, dostat se rychle k jádru problému a pohotově najít řešení,
- interpersonální kompetence – schopnost ovlivňovat, řídit, vést lidi k dosahování cílů,
- emocionální kompetence – zatímco u jiných lidí vzbuzují krize spíše bezradnost a apatii, tito lidé jsou schopni nést vysokou odpovědnost a vykonávat svou moc bez pocitů viny (propustit zaměstnance, vyřešit krizovou situaci)

Na závěr této kapitoly se s ohledem na cíl naší práce zmíníme o pojetí zralé osobnosti ve spojení s manažerskou pozicí u Františka Hroníka. Hroník (2008, s. 91) ve své knize „Manažerská integrita“ říká k pojmu zralá osobnost: *„Zralá osobnost, reps. zralé chování se dá poznat, ale je obtížné je nějak definovat, a proto existuje celá řada pokusů o jejich vymezení...Když mluvíme o zralé osobnosti, je to jakési vyznamenání udělené in memoriam. Jenže i ten, koho považujeme za zralého člověka, se může chovat nezrale. Proto charakteristiku posouvám spíše ke kategorii pozorovatelného chování než k nějakým stabilním rysům“* Podle eklektického přístupu Hroníka (2008) zralá osobnost má tyto znaky pozorovatelného zralého chování:

- *Je autorem svých činů, aniž na sebe strhává pozornost*
- *Má v souladu slova a činy*
- *Vyjadřuje své pocity*
- *Neříká všechno*
- *Je předvídatelný a čitelný*
- *Má svůj horizont*
- *Dává hranice*
- *Odděluje osobní a rolové*
- *Není čtenářem myšlenek*
- *Pochybuje „o věci“*

- *Důvěřuje sobě i druhým*
- *Nemluví negativně o nepřítomných*
- *S ostatními zachází s respektem, nedevaluje, nepoužívá ostatní ke zvýšení sama sebe*
- *Přizná chybu bez pocitu újmy*
- *Svět okolo a budoucnost jsou pro něj příležitostí*
- *Má smysl pro humor*

5. Souhrn teoretické části

Hned zpočátku teoretické práce jsme poukázali na neexistenci jednotné teoretické základny konstruktů zralé osobnosti, proto jsme vyzdvihli potřebu konstituování zralé osobnosti jako psychologické kategorie. Na základě zjištění absence vědecké definice zralé osobnosti, jsme se také pokusili tento problém řešit v podkapitole s názvem „Problém definice pojmu zralá osobnost“. Pomocí rozboru pojmu jsme navrhli definici, která říká, že *„Zralá osobnost je dynamická organizace bio-psy-soc-spirituálních systémů dospělého jedince, která se projevuje harmonickým rozvojem a funkční provázaností jednotlivých dimenzí jeho osobnosti, které umožňují aktivní, sebejisté, tvořivé, integrativní, svobodné a zodpovědné fungování jedince ve vztahu k sobě, druhým lidem a světu.“* V naší definici zatím nekonkretizujeme vlastnosti jednotlivých dimenzí zralé osobnosti, protože jsou zatím předmětem našeho výzkumu.

V následující podkapitole jsme se věnovali nastínění perspektivy zdrojů, z kterých by bylo možné rozvíjet a kumulovat vědecké poznatky o psychologické kategorii „zralá osobnost“ a pomoci nastínit charakteristické vlastnosti zralé osobnosti. Tyto zdroje jsme identifikovali na základě holistického přístupu prosazujícího se ve vědách o člověku, tj. na podkladě bio-psy-soc-spirituálního modelu.

V souvislosti s tím, že na poli psychologie existuje celá řada pojmů, které se svým významem široce překrývají s pojmem zralá osobnost, rozhodli jsme se několik těchto pojmů blíže přiblížit. V našem výběru jsme se věnovali pojmům jako je normalita osobnosti, adaptace, osobnostní rozvoj, duševní zdraví a integrita. Prostřednictvím jejich rozboru jsme získali cenné podněty pro naše úvahy. Zjistili jsme, že se všechny tyto pojmy odrážejí v pojmu zralá osobnost, a tak jsme je přijali za nadřazený psychologický fenomén.

Poté následovala stěžejní pasáž teoretické části této práce, která se zabývala problematikou zralé osobnosti tak, jak jí viděli někteří vybraní teoretikové psychologie osobnosti. Ačkoli většina z nich přímo neužívala pojmu *zralá osobnost*, jejich terminologie se s naším pojmem překrývá. Seznámili jsme se tak postupně s koncepcemi G. W. Allporta, E. H. Eriksona, V. E. Frankla, E. Fromma, A. H. Maslowa, C. R. Rogerse a R. W. Coana. Shledali jsme, že pro cíle této práce jsou jejich koncepce velmi přínosné a inspirující. Souhrnný přehled jejich kritérií, charakteristik zralé osobnosti uvádíme v tabulce 2.

Tabulka 2: Charakteristiky zralé osobnosti vybraných autorů

Autor	Charakteristiky zralé osobnosti
G. W. Allport	Široké pojetí já (přesahující zájmy jedince, autentická angažovanost), vřelé vztahy s druhými, emocionální stabilita a sebedůvěra (schopnost snášet vlastní nedostatky a frustrace), realistický přístup ke světu, smysl pro humor a sebepoznání, sjednocená životní filozofie, propříatní funkční autonomie
E. H. Erikson	Integrita osobnosti (jednota všech složek osobnosti), radost ze života, nadhled, pocit životní smysluplnosti, smíření se s vlastní smrtelností, moudrost
V. E. Frankl	Svoboda a odpovědnost, smysl života, nalézání a uskutečňování smyslu tvořením hodnot, prožíváním hodnot a zastáváním hodnot i v nepříznivých situacích a utrpení
E. Fromm	Vztaženost, transcendence, zakořeněnost, identita, orientační rámec, láska k životu a růstu, kreativita
A. H. Maslow	Realistický pohled na svět, přijetí sebe i druhých, spontánnost, orientace na problém, smysl pro humor, kreativita, autonomie, potřeba soukromí a intimity, nadhled, morálka, odpovědnost, cílesměrnost
C. R. Rogers	Autenticita, empatie, kongruence, spontánnost, tvořivost, otevřenost prožívání a plnější fungování
R. W. Coan	Efektivnost, tvořivost, vnitřní harmonie, vřelé

Následně jsme se věnovali rozboru dvou koncepcí, které můžeme považovat za příklad současného přístupu ke zralé osobnosti. V prvním případě se jednalo o práci Leclerca, Dubého, Héberta a Gaulina (1998), kteří se ve své studii pokoušeli o pregnatnější vymezení pojmu sebeaktualizace, o dosažení konsenzu mezi samotnými experty na sebeaktualizaci. Jejich úsilí vyústilo k vytvoření seznamu 36 indikátorů sebeaktualizace. Druhou koncepcí reprezentoval socionanalytický model zralosti Roberta Hogana a Brenta W. Robertse, kteří se ve svém modelu opírali o syntézu některých významných myšlenek S. Freuda a G. H. Meada. Tito autoři popisují úhel pohledu na zralost, který se liší od dřívějších ve dvou směrech. Za prvé odmítá populární domněnku humanistické psychologie, že zralost je funkcí sebeaktualizace a specifikuje, že zralost má vztah k určitým výkonovým schopnostem (performance capacities), jmenovitě schopnostem jako je vytváření dlouhodobých vztahů a dosažení individuálních profesních cílů. Druhý úhel pohledu je založen na explicitním modelu osobnosti. Tento model se opírá o přesvědčení, že nejproduktivnějším způsobem, jak vnímat osobnost jedince, je kombinace perspektivy aktéra a pozorovatele.

Seznámili jsme rovněž s konceptem zralosti tak, jak je používán v názvech současných vědeckých článků a studií. Zjistili jsme, že termínu zralosti autoři těchto prací používají vágně, bez snahy tento termín blíže vymežit.

Třetí kapitola diplomové práce přiblížila teorii sociálních reprezentací, která je metodologickým východiskem naší práce. Její výběr byl učiněn v souvislosti s tím, že nás zajímá, jak se odráží či projevuje fenomén zralé osobnosti v širším společensko-kulturním kontextu.

Na závěr teoretické části jsme si blíže přiblížili specifickou skupinu manažerů a požadavky na jejich osobnost. Řekli jsme si, že profese manažera klade vysoké požadavky na jeho osobnost, na jeho integritu a zralost.

Na podkladě teoretického zmapování problematiky naší práce si můžeme vytvořit profil zralé osobnosti. Ve vytváření profilu charakteristik zralé osobnosti se budeme opírat o poznatky, které jsme reflektovali v celé teoretické části. Nejvíce se pak budeme opírat o klasické koncepce. Jednotlivé charakteristiky seřadíme dle holistického přístupu, tj. bio-

psy-soc-spirituálního paradigmatu. K nim pak přidáme další tři charakteristiky, které se mohou promítat ve všech dimenzích. Profil charakteristik zralé osobnosti by tak v souhrnném podání mohl vypadat následovně:

- *Dospělost* – daný jedinec dosáhl pohlavní dospělosti, schopnosti reprodukce a zastavení tělesného růstu. Toho člověk dosahuje až na přechodu mezi adolescencí a časnou dospělostí. Podnětným hlediskem je také skutečnost dozrávání exekutivních funkcí ve frontální oblasti mozku až ve třetí dekádě života jedince, což má své relevantní implikace v oblasti některých sociálních rolí. Za hranice biologické zralosti tak můžeme považovat věkové rozmezí zhruba mezi 18 – 25 rokem života jedince.
- *Spontánnost, autenticita* - vzrůstající důvěra v organismus, v souladu s Rogersovým přesvědčením o hluboké moudrosti organismu, je v tomto znaku zachycena schopnost naslouchat svému organismu, svým pocitům a ve svém chování a jednání je zohledňovat.
- *Racionalita a řešení problémů* - racionální přístup ke světu, k problémům. Realistické vnímání nám umožňuje vnímat lidi, předměty a situace takové jaké jsou. Nevyhnutelným předpokladem pro přiměřené a úspěšné zvládnutí problémů a úkolů, které život přináší nebo které si sami rozvrhujeme, je osvojení si realistického vnímání, způsobilosti a orientace na problém.
- *Vyrovnanost* – emocionální stabilita a sebezpříjetí. Souvisí s vyšší úrovní frustrační tolerance, s odolností, apod. Zralý, vyrovnaný jedinec si osvojil schopnost žít se svými emocionálními stavy tak, že jej nespádají k impulsivnímu jednání nebo také k zasahování do psychického zdraví druhých. Jde tedy o sebekontrolu a smysl pro míru.
- *Sebekontrola a sebeřízení* – umožňuje zralému jedinci efektivně a cílevědomě řídit svou duševní činnost a jejím prostřednictvím regulovat a vytvářet průběh interakce s vnějším i vnitřním prostředím. Na základě sebeřízení a sebekontroly dosahuje vytyčené cíle.
- *Intimita* – zralá osobnost je schopna vytvořit si několik velmi blízkých (intimních) vztahů, aniž by ztratila svou vlastní identitu a autonomii. Taková osobnost si umí udržet soukromí, svěřená i vlastní tajemství.
- *Vřelé vztahy s druhými lidmi* – zralá osobnost je schopna navazovat a udržet vřelé vztahy s druhými lidmi. Nečiní ji problémy vřele komunikovat s druhými.

- *Schopnost přijímat společenské role* – jak říkají Hogan a Roberts ve světle pěti-faktorového modelu je schopnost zhostit se role kombinací přívětivosti, svědomitosti a intelektu (intellectance). Zralá osobnost je schopna přijímat a vykonávat sociální role, aniž by ztratila svou vlastní individualitu. Nestává se ani sociální amébou ani ztvrdlou maskou své role.
- *Morálnost* – zralý jedinec se ve svém životě řídí zvnitřněnými etickými principy a pravidly. Tyto principy a pravidla opírá o vlastní strukturu hodnot a o hodnoty, které jsou sdílené danou společností a kulturou, ve které žije a je jejím příslušníkem.
- *Smysluplnost* – zralá osobnost prožívá ve vztahu k sobě, druhým, životu a světu pocit smyslu, tj. smysluplnosti. Pocit smysluplnosti se projevuje radostí ze života, nadhledem a shovívavým, laskavým humorem. Rovněž v sobě obsahuje přijatou životní filozofii. Zralý jedinec, který hluboce prožívá pocit smyslu, si udržuje i v situaci utrpení a vidině své smrti bytostnou integritu.
- *Aktivita a tvořivost* – zralý jedinec se projevuje aktivitou a tvořivostí v jedné či více dimenzích osobnosti. Člověk může naplňovat svou zralost v aktivním rozvíjení tělesných aktivit, může se stát například vynikajícím sportovcem, nebo se může stát vědcem, který reprezentuje rozvinutou psychologickou dimenzi. Zralý jedinec se může realizovat v sociální dimenzi, tj. stát se například respektovaným politikem, podnikatelem. Aktivitou a tvořivostí ve spirituální dimenzi se jedinec může stát například duchovním, učitelem či filozofem.
- *Sebevědomí, sebeúcta, sebeaktualizace* – zralá osobnost má k sobě kladný vztah, je si vědoma svých silných a slabých stránek, svých hranic, ale i možností. Přijímá se takovou, jaká je. Uvědomuje si vlastní jedinečnost a neopakovatelnost. Rozmnožuje své možnosti a pracuje na svém sebepoznání.
- *Svoboda a zodpovědnost* – zralý jedinec je samostatný a nezávislý. Jeho svoboda končí tam, kde začíná svoboda druhého člověka. Zralá osobnost přijímá za svou svobodu zodpovědnost. Taková osobnost je rovněž zodpovědná vůči druhým, dokonce i společnosti jako takové.

II. Výzkumná část

1. Výzkumný záměr

Primárním cílem výzkumu bylo vytvoření psychologického profilu zralé osobnosti na základě obsahové analýzy dotazníku, který byl vyplňován skupinou manažerů a následné porovnání těchto zjištění s kritérii, které jsme vyabstrahovali z klasických a současných koncepcí zralé osobnosti. Zajímalo nás, jaké názory a představy se pojí s fenoménem zralé osobnosti v laickém, společensko-kulturním kontextu. Z tohoto důvodu jsme se rozhodli zkoumat sociální reprezentace konkrétní sociální skupiny, tj. manažerů. Hypotetickou otázkou pak bylo, zda se profil zralé osobnosti získaný obsahovou analýzou sociální reprezentací manažerů bude lišit od souhrnného profilu z relevantní psychologické literatury.

Sekundárním cílem bylo zmapování problematiky zralé osobnosti a jejího místa v psychologii. Zjistili jsme, že z pohledu psychologické odborné literatury se tématu zralá osobnost nevěnovala taková pozornost, jakou by si jistě zasloužila. Výzkumů, které proběhly na toto téma v průběhu 20. století, je poskrovnu a o výzkumech v České republice ani nemluvě. Nejvíce se ve vztahu ke zralé osobnosti napsalo ve Spojených státech amerických. Ve většině prací však nacházíme kritéria zralosti, které teoretik vysuzuje spíše ze svých názorů a hodnotové orientace, než z důkladně provedeného výzkumu. A tak můžeme konstatovat, že ačkoli se pojem *zralá osobnost* hojně používá ve vědeckých kruzích, psychologické literatuře a klinické praxi, není doposud dostatečně zmapován a definován. Směrem k řešení tohoto nedostatku vykročilo v posledních letech několik studentů psychologie z Masarykovy univerzity. Ve svých diplomových a rigorózních pracích se pokusili systematicky věnovat problematice vymezení zralé osobnosti jako psychologické kategorii. Tato diplomová práce tak volně navazuje na jejich úsilí a jedná se tedy rovněž o výzkum explorativní povahy.

Základním předpokladem bylo, že fenomén zralé osobnosti se pojí ve společnosti s různými sociálními reprezentacemi. Nás konkrétně zajímaly sociální reprezentace zralé osobnosti, které se vyskytují u manažerů. Mezi předpoklady jsme zahrnovali, například to, že každý z oslovených respondentů, bude mít určitou představu či názor na námi zkoumanou problematiku. Dále, že se tato představa nebo názor může, ale také nemusí shodovat s názory a postulovanými kritérii psychologů či s ostatními laiky. Konečně

smyslem bylo shromáždění, co nejvíce charakteristických znaků zralé osobnosti, tak jak je vnímá konkrétní sociální skupina.

Myslíme si, že téma zralé osobnosti se netýká jen psychologů, ale i laické veřejnosti. Podle našeho názoru se jedná o významné téma v současném uspěchaném světě. Naším zamýšleným budoucím cílem je ustavení zralé osobnosti jako psychologické kategorie, vytvoření její teoretické základny a konstrukce psychometrických nástrojů (metod) pro její měření. Půjde tedy o důkladné prozkoumání problematiky, o navržení definice, operacionalizované definice, konstrukci psychometrických nástrojů a aplikaci holistické teorie zralé osobnosti v pedagogice, klinické psychologii, poradenské psychologii a psychologii práce a řízení.

2. Výzkumný soubor

Pro náš výzkum jsme zvolili homogenní vzorek populace. Jednalo se o profesní skupinu manažerů. Kontaktování potenciálních respondentů se provádělo skrze posílání e-mailů, v nichž byli oslovení žádáni o spolupráci na výzkumu.

Vzorek byl tedy vybrán následujícím způsobem. Použili jsme dvě strategie. Za prvé jsme obeslali přímo naše známé emaily, kde jsme jim stručně vysvětlili, o co se jedná a zároveň je poprosili o vyplnění dotazníku, který byl součástí těchto emailů. Zároveň jsme je požádali o přeposlání těchto dotazníků jim známým manažerům. V druhém případě jsme obeslali několik manažerských institucí. Mezi tyto instituce patřili Česká manažerská asociace, Manažerský svazový fond, Klub manažerek ČMA, Klub mladých manažerů a Manažerský seniorský klub. Požádali jsme o vyplnění dotazníku a přeposlání tohoto emailu na emaily manažerů v jejich databázi (konkrétněji viz příloha 1). Jak se později ukázalo, druhá strategie nepřinesla kýžené ovoce a touto formou jsme nezískali ani jeden vyplněný dotazník. Jen jedna z nabízených institucí odpověděla na naši žádost s odůvodněním, že ze zásady nepoužívá své kontakty pro rozesílání dotazníků. Nakonec jsme tedy obdrželi dvacet vyplněných dotazníků, převážně od našich známých a technikou sněhové koule jsme obdrželi zbytek.

Jednalo se o skupinu dvaceti manažerů ve věkovém rozmezí od věkové kategorie 21-30 až 46-60 let. Nejpočetněji byla zastoupena věková kategorie 31-45 let (10 respondentů). Poměr mužů a žen byl 1:1. Šlo o manažery, kteří pocházeli z různých manažerských pozic

a sektorů. Zjištěná četnost příslušnosti k manažerské pozici a sektoru je zaznamenána v tabulce č. 3.

Tabulka 3: Počet manažerů v jednotlivém sektoru na určité manažerské pozici.

Pozice manažera	Sektor, ve kterém je manažer zaměstnán		
	Státní	Neziskový	Podnikatelský
První linie	2	1	2
Střední managm.	2	1	8
Top management	1	0	3

Z tabulky je zřetelné, že nejvíce respondentů pocházelo z podnikatelského sektoru a nejčastější manažerskou pozicí byl střední managment. Rozpětí mezi nejkratší a nejdelší dobou vykonávání manažerské profese bylo od 2 do 21 let. Konkrétní složení vzorku bylo následující (seřazeno dle četností):

1. Žena, 21-30let, VŠ, podnikatelský, střední managment, 6 let manažerem
2. Žena, 31-45let, VŠ, podnikatelský, střední managment, 5 let manažerem
3. Žena, 31-45let, VŠ, podnikatelský, střední managment, 5let manažerem
4. Žena, 31-45, SŠ s maturitou, podnikatelský, střední managment, 5 let manažerem
5. Žena, 31-45let, VŠ, podnikatelský, střední managment, 4 roky manažerem
6. Muž, 31-45let, SŠ s maturitou, podnikatelský, střední managment, 7 let manažerem
7. Muž, 31-45let, VŠ, podnikatelský, střední managment, 6 let manažerem
8. Muž, 31-45, VŠ, podnikatelský, střední managment, 6 let manažerem
9. Muž, 31-45 let, SŠ s maturitou, podnikatelský, top management, 3 roky manažerem
10. Muž, 46-60let, SŠ s maturitou, podnikatelský, top management, 16 let manažerem
11. Muž, 46-60let, SŠ s maturitou, podnikatelský, top management, 21 let manažerem
12. Muž, 21-30 let, SŠ s maturitou, podnikatelský sektor, první linie, 2 roky manažerem
13. Muž, 21-30let, SŠ s maturitou, podnikatelský, první linie, 4 roky manažerem
14. Muž, 31-45, SŠ s maturitou, státní, první linie, 8 let manažerem
15. Žena, 21-30, SŠ s maturitou, státní, první linie, 5 let manažerem
16. Žena, 46-60, VŠ, státní, střední managment, 11 let manažerem
17. Muž, 21-30, VŠ, státní, střední managment, 4 roky manažerem
18. Žena, 31-45let, SŠ, státní, top management, 5 let manažerem
19. Žena, 21-30, VŠ, neziskový, první linie, 3 roky manažerem
20. Žena, 31-45, SŠ s maturitou, neziskový, střední managment, 2 roky manažerem

Vzorek manažerů byl vybrán, jelikož jsme chtěli zkoumat sociální reprezentace určité specifické skupiny a zároveň proto, že manažerská profese klade vysoké požadavky na osobnost jedince. Samotní manažeři plní celou řadu rolí a velký díl jejich práce spočívá ve vedení lidí a organizací. Manažeři působí v složité síti vztahů a snaží se využívat svou moc a vliv na realizaci cílů, na ovlivnění událostí. Díky těmto skutečnostem předpokládáme, že v manažerském prostředí je vyšší úroveň zralosti manažera velmi přínosná a to, jak pro samotného manažera, tak pro jeho podřízené a samotnou organizaci. Zajímá nás, jak si manažeři představují zralou osobnost a zda si myslí, že je pro profesi manažera důležité, aby ji vykonával člověk, o kterém by se dalo říci, že se jedná o zralou osobnost. Výběr byl realizován i z důvodu možnosti využití zjištěných poznatků v aplikované oblasti rozvoje osobnosti manažerů.

3. Metody výzkumu

3.1. Metoda získávání dat

Výzkum byl založen na kvantitativním přístupu. Jako metodu sběru dat jsme zvolili polostrukturovaný dotazník, který jsme distribuovali elektronickou poštou. Nejprve jsme zamýšleli použít metodu polostrukturovaného rozhovoru, ale protože jsme chtěli získat větší vzorek, rozhodli jsme se nakonec pro dotazníkovou formu šetření výzkumu. Výhodu použití dotazníku jsme spatřovali především v tom, že je materiálně a časově nejúspornější a tím umožňuje sběr dat od rozsáhlého počtu respondentů, což by nám umožnilo generalizovat zjištěné poznatky na širokou populaci manažerů. Domníváme se rovněž, že nespornou výhodou této formy získávání dat je její minimalizace vlivu tazatele a její anonymita.

Nevýhodou dotazníku je, že klade vysoké nároky na ochotu dotazovaného. Rovněž je možné, že otázky byly zodpovězeny v kolektivu více lidí, například kolegy v práci, rodinnými příslušníky. Jak se v našem výzkumu ukázalo, velkou nevýhodou dotazníku rozeslaných elektronickou poštou je jejich nízká návratnost, čímž je prakticky jakákoliv reprezentativnost vzorku ztracena.

Ve výzkumu byl použit námi konstituovaný dotazník, který zahrnoval legendu, osobní údaje respondenta a výzkumné otázky. Smyslem legendy bylo představit naši osobu, vysvětlit účel výzkumu, vysvětlit proč byl respondent vybrán a kam má daný dotazník

poslat. Byla rovněž zmíněna anonymnost dotazníku a stručně popsána jeho struktura. Dotazník byl rozdělen na dvě části: část A (osobní údaje) a část B (výzkumné otázky). Část A byla tvořena šesti údaji, které zjišťovali pohlaví, věk, vzdělání, sektor zaměstnání, manažerskou pozici a počet let na dané pozici respondenta. Část B se skládala ze sedmi následujících otázek:

- 1) *Když se řekne zralá osobnost, co se Vám vybaví? S čím se Vám pojem zralá osobnost asociuje?*
- 2) *Jak si představujete nezralou osobnost?*
- 3) *Jaký konkrétní člověk z Vašeho života Vás první napadne, když mluvíme o zralé osobnosti? (člověka uveďte v neutrální formě nebo konkrétním jménem v případě obecně známé osobnosti jako např.: přítel, přítelkyně, děda, teta, spolupracovník, Jaroslav Hašek, ...)*
- 4) *V čem je tohoto konkrétního člověka možné považovat za zralou osobnost? Pokuste se co nejpodrobněji popsat ty znaky, rysy a projevy, které jej podle Vás „dělají zralou osobností“.*
- 5) *Když se o někom mluví jako o zralé osobnosti:*
 - a) *v čem spatřujete jeho výhody?*
 - b) *v čem jeho nevýhody?*
- 6) *Je nějaká hranice zralosti? Lze určit nějaký věk, od kterého by člověk mohl být už zralý?*
- 7) *Myslíte si, že je pro profesi manažera důležité, aby ji vykonával člověk, o kterém by se dalo říci, že se jedná o zralou osobnost?*

Během vytváření samotných otázek jsme usilovali o to, aby jednotlivé otázky nebyli sugestivní povahy. Otázku představy nezralé osobnosti jsme zařadili z toho důvodu, že jsme předpokládali, že respondent uvede i jiné charakteristiky, než jen opaky charakteristik zralé osobnosti. Třetí otázka byla zařazena z důvodu zjištění, v jaké vzdálenosti od daného respondenta se nachází přítomnost zralé osobnosti. Návazná otázka zjišťovala charakteristiky konkrétního představitele zralé osobnosti, kterého uvedli respondenti. Naším předpokladem bylo, že tato otázka pomůže respondentovi snadněji identifikovat charakteristiky zralé osobnosti, povzbudí jej v myšlení a zároveň rozšíří seznam zjišťovaných charakteristik. Zajímali jsme se také o to, jaké výhody nebo nevýhody se můžou pojít s reprezentantem zralé osobnosti. Poslední dvě otázky se vztahovaly k tomu, zda lze určit věkovou hranici zralosti a zda je pro profesi manažera důležité, aby zralou osobností byl. Celkovou podobu dotazníku lze nalézt v příloze 2.

Původní návrh dotazníku byl konzultován a doplněn ve spolupráci s vedoucím práce. Jednotlivé výpovědi jsme přepsali za účelem podrobné analýzy. Přehledný přepis jednotlivých výpovědí uvádíme v příloze 4.

3.2. Metoda analýzy dat

Jednotlivé přepisy výpovědí jsme podrobili obsahové analýze. V obsahové analýze jsme použili jak kvantitativních, tak kvalitativních postupů. Z výpovědí respondentů jsme dospěli k vytvoření pěti kategorií:

1. Kategorie reprezentující charakteristiky zralé osobnosti
2. Kategorie, která se týká konkrétního představitele zralé osobnosti
3. Kategorie identifikující výhody a nevýhody, s kterými se může potýkat reprezentant zralé osobnosti
4. Kategorie týkající se existence věkové hranice zralosti
5. Kategorie reprezentující názory na to, zda je v profesi manažera důležité být zralou osobností.

Analýzou 1, 2, 4, 5a otázky jsme vygenerovali data, která jsme přiřadili k první kategorii, která reprezentovala charakteristiky zralé osobnosti. U některých respondentů jsme zaznamenali, že nezralost osobnosti je opakem zralosti, u většiny jsme však ve výše uvedených otázkách mohli nalézt cenné údaje. Do charakteristik jsme zahrnuli každé sdělení, které zřetelně popisovalo charakteristiky zralé osobnosti a to ve dvou formách:

1. *Explicitní adjektivum či výraz pro zralost* – respondent přímo určitým adjektivem nebo výrazem popsal vlastnost zralé osobnosti – např. odpovědný, odpovědnost.
2. *Deskripce způsobu chování, jednání nebo činnosti* - zralý člověk je osobnost uvědomující si své možnosti a svobodně volící z těchto možností i s ohledem na možnosti druhých.

Následně jsme tedy z obou forem vytvořili konkrétní adjektiva, která popisovala charakteristiky zralé osobnosti. V případě první formy šlo o jednouchý přepis adjektiv. Jisté potíže nastali v přepisování druhé formy sdělení. Zde jsme naráželi na možnou víceznačnost sdělení, z kterého plynuli různé vlastnosti. Nakonec se nám podařilo tyto potíže vyřešit.

Při zaznamenání kategorie, která se týkala konkrétního představitele zralé osobnosti, jsme vycházeli z obsahové analýzy třetí otázky. K postulování třetí kategorie nám sloužili výpovědi respondentů, které se týkaly identifikace výhod a nevýhod, s kterými se může potýkat reprezentant zralé osobnosti. Výhodiskem pro její vytvoření byly údaje zaznamenané v otázce č. 5a a 5b. Předposlední kategorie zachycuje představy respondentů ohledně existence věkové hranice zralosti. Pro její výklad nám sloužili výpovědi respondentů na otázku číslo šest.

Na závěr jsme analyzovali výpovědi z otázky sedm, na jejichž podkladě jsme řešili kategorii reprezentující názory na to, zda je v profesi manažera důležité být zralou osobností.

4. Výsledky výzkumu

V této kapitole se budeme věnovat výsledkům výzkumu, které jsme získali obsahovou analýzou jednotlivých odpovědí. Přidržíme se pořadí otázek a jako první si představíme kategorie reprezentující charakteristiky zralé osobnosti. Jak už jsme zmínili v předchozí podkapitole, analýzou 1, 2, 4, 5a otázky jsme vygenerovali adjektiva z vyplněných dotazníků. Tabulka 4 nám poskytuje konkrétní přehled adjektiv, která jsme vygenerovali z odpovědí jednotlivých respondentů.

Tabulka 4: Adjektiva vygenerovaná z manažerských představ o zralé osobnosti

Respondent	Adjektiva vyjadřující vlastností zralé osobnosti
1. Žena, 46-60 let	srozumitelná, cílesměrná, respektovaná, uctívaná, rozvážná, zodpovědná, morální, svědomitá,
2. Muž, 21-30 let	charismatická, klidná, rozhodná, nadnesená, svědomitá, vyrovnaná, tolerantní, moudrá
3. Muž, 31-45 let	komunikativní, bezkonfliktní, nadnesená, zodpovědná, racionální, otevřená (zkušenosti), sebevědomá
4. Muž, 21-30 let	inteligentní, zkušená, morální, sebe-vnímavá, empatická, sociálně inteligentní, sebekritická, sebejistá, odolná, důsledná, nonkonformní
5. Žena, 21-30 let	zodpovědná, rozhodná, morální, zkušená, sebeaktualizující
6. Muž, 31-45 let	zodpovědná, názorově stálá, svobodná, sebeznalá, kreativní, ohleduplná, samostatná, empatická, originální, rozhodná
7. Muž, 31-45 let	odpovědná, inteligentní, rozhodná, vyspělá, vyrovnaná, vzdělaná, rozhodná, komunikativní, cílevědomá, pracovitá, sebejistá, asertivní
8. Žena, 21-30 let	zodpovědná, otevřená zkušenosti, sebekritická, zkušená, ohleduplná, tolerantní, vyrovnaná, (pochození jádra věci), dospělá, rozhodná, racionální

9. Žena, 21-30 let	nadnesená, zkušená, odpouštějící, vyrovnaná, rozvážná, moudrá, empatická, komunikativní, respektující, nezávislá, klidná
10. Muž, 46-60 let	vyrovnaná, tolerantní, zkušená, charakterní, sebejistá, tradiční, pevná vůle, cílevědomá, klidná, soustředěná
11. Žena, 31-45 let	vyrovnaná, usměvavá, chápavá, klidná, tolerantní, objektivní, spravedlivá, důvěrná, optimistická, soustředěná, altruistická, morální, dospělá
12. Muž, 31-45 let	zkušená, respektovaná, racionální, přívětivá, důsledná, uctívá, charismatická
13. Žena, 46-60 let	vyrovnaná, kompetentní, zodpovědná, rozhodná, sebeaktualizující, sebeznalá, ohleduplná, důvěryhodná, cílevědomá, asertivní, charismatická, lidská, racionální
14. Muž, 31-45 let	nadnesená, odolná, svobodná, otevřená (zkušenosti), féroová, názorově stálá, charakterní, zodpovědná
15. Muž, 46-60 let	klidná, moudrá, rozvážná, zkušená, vzdělaná, racionální, hrdá, spolehlivá
16. Žena, 31-45 let	vyrovnaná, nadnesená, asertivní, vůdčí, motivující, systematická, odolná, racionální, tvořivá, otevřená (zkušenosti), klidná, sebejistá
17. Žena, 31-45 let	zkušená, vyspělá, nadnesená, vyrovnaná, zakořeněná, cílevědomá, klidná, odolná, tolerantní, nápomocná, sebeznalá
18. Žena, 31-45 let	asertivní, vyrovnaná, cílevědomá, cílesměrná, racionální, zkušená, zodpovědná, sečtělá, lidská, tolerantní, zdravě autoritativní, dobrosrdečná, respektovaná
19. Žena, 31-45 let	rozvážná, naslouchající, altruistická, tolerantní, nadnesená, nezávislá, názorově stálá
20. Muž, 21-30 let	vyspělá, morální, rozvážná, rozhodná, zkušená, skromná, humanitní

Na základě této tabulky jsme vytvořili tabulku 10, která představuje četnosti jednotlivých adjektiv reprezentujících vlastnosti zralé osobnosti. Obsahovou analýzou jsme dospěli k identifikaci 74 adjektiv. Protože se nám tato tabulka zdála poměrně rozsáhlá, rozhodli jsme se ji zredukovat a vypustili jsme z následné tabulky (5) adjektiva, která byly uvedena pouze jednou. Tím jsme získali 39 adjektiv, na kterých se shodli minimálně dva respondenti. Plné znění tabulky 10 je uvedeno v příloze 3.

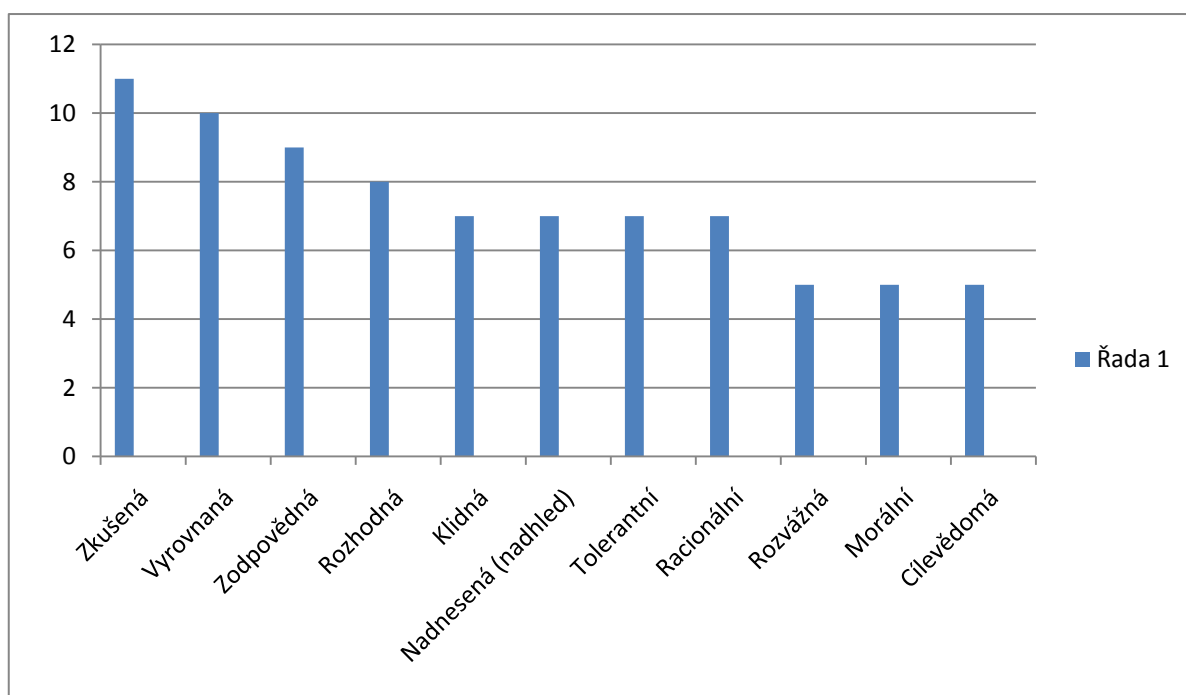
Tabulka 5: Vlastnosti ZO v představách manažerů a jejich četnost ve výpovědích

Vlastnosti zralé osobnosti	Počet respondentů uvádějících vlastnost
Zkušená	11
Vyrovnaná	10
Zodpovědná	9
Rozhodná	8
Klidná	7
Nadnesená (nadhled)	7
Tolerantní	7
Racionální	7
Rozvážná	5
Morální	5
Cílevědomá	5
Sebejistá	4
Odolná	4
Otevřená zkušenosti	4
Asertivní	4
Respektovaná	3
Charismatická	3
Moudrá	3
Komunikativní	3
Empatická	3
Názorově stálá	3
Sebeznalá	3
Ohleduplná	3
Vyspělá	3
Cílesměrná	2
Svědomitá	2
Inteligentní	2
Sebekritická	2
Důsledná	2
Sebeaktualizující	2
Svobodná	2
Kreativní (tvořivá)	2
Vzdělaná	2
Dospělá	2
Nezávislá	2
Charakterní	2
Soustředěná	2
Altruistická	2
Lidská	2

V následném grafu 1 uvádíme přehledný seznam vlastností zralé osobnosti, na kterých se shodla jedna čtvrtina respondentů.

Na základě seznámení se s jednotlivými adjektivy, jsme dospěli k přesvědčení, že adjektiva - vlastnosti lze na základě jisté podobnosti seskupit do určitých faktorů. Například adjektiva *vyrovnaná*, *klidná*, *rozhodná* můžeme včlenit do společné skupiny emocionální stabilita apod. Z této úvahy jsme přikročili k vytvoření tabulky, která nám kategorizované faktory ukazuje.

Graf 1: Nejčtenější vlastnosti zralé osobnosti v představách respondentů



Získali jsme tak taxonomii, která nám systematicky pořádá kategorie a jednotlivá adjektiva reprezentující vlastnosti zralé osobnosti. Výsledkem je přehledný profil zralé osobnosti vyplývající z obsahové analýzy sociálních reprezentací manažerů, který je uveden v tabulce 6.

Tabulka 6: Dimenze, faktory a adjektiva získaná obsahovou analýzou výpovědí respondentů

Dimenze zralé osobnosti	Faktory	Adjektiva
Dimenze výkonu	Výkon predisponující	zkušená 11, zodpovědná 9, racionální 7, otevřená zkušenosti 4, moudrá 3, inteligentní 2, vzdělaná 2
	Výkon facilitující	rozhodná 8, cílevědomá 5, cílesměrná 2, důsledná 2, kreativní 2, praktická 1
Dimenze personální	Emoční stabilita	vyrovnaná 10, klidná 7, nadnesená 7, rozvážná 5, odolná 4, soustředěná 2
	Charakter	morální 5, názorově stálá 3, svědomitá 2, charakterní 2, dobrosrdečná 1
	Individualita	sebejistá 4, asertivní 4, charismatická 3, sebeznalá 3, sebekritická 2, sebeaktualizující 2, nezávislá 2, sebevědomá 1
	Dospělost	vyspělá 3, dospělá 2

Dimenze sociální	Sociální cítění	empatická 3, altruistická 2, lidská 2, přívětivá 1, nápomocná 1
	Sociální adaptace	tolerantní 7, ohleduplná 3, komunikativní 3
	Prestiž	respektovaná 3, uctívaná 1

Z tabulky je zřetelné, že jsme při jejím sestavování vyšli z předpokladu tří prolínajících se dimenzí. Tyto dimenze představují osobnost jako takovou, její vztah k sociálnímu prostředí a její výkon. Na základě dimenzí jsme třídili faktory a posléze samotné adjektiva, z kterých jsme vygenerovali faktory. Dimenzi výkonu jsme zařadili především ze dvou důvodů. Předně proto, že není v téměř žádné teorie problematika výkonu k našemu zkoumanému fenoménu analyzována a rovněž proto, že se dá z vygenerovaných adjektiv na ni usuzovat.¹⁹

Z analýzy výsledků první kategorie vyplývá, že profil zralé osobnosti získaný z představ manažerů a upravený v naší kategorizaci a taxonomii, svou četností převažuje dimenze výkonu a personální dimenze nad dimenzí sociální. V dimenzi výkonu se jedná obzvláště o výkon predisponující a v personální dimenzi výrazně dominuje faktor emoční stability. Z četností adjektiv můžeme odvodit nejdominantnější vlastnosti zralé osobnosti, tak jak je vidí manažeři. Podle četnosti jsou to zkušenost, vyrovnanost, zodpovědnost, rozhodnost, racionálnost, klidnost a nadnesenost. Ze sociální dimenze jen tolerantnost má vyšší úroveň četnosti. Ostatní zaujímají nízké pozice z kvantitativního hlediska. Z toho vyplývá, že v představách manažerů je méně vnímán sociální aspekt zralé osobnosti. Rovněž můžeme vyčíst, že zde chybí vztah k transcenci, tj. ke smyslu a přesahu za osobní horizont prožívání.

V teoretickém profilu zralé osobnosti, který jsme souhrnně prezentovali v souhrnu teoretické části, nacházíme naopak akcentaci spirituální složky osobnosti, tj. smysluplnost, přesah. V teoretickém přístupu, z pohledu naší taxonomie, převládá personální dimenze s důrazem na rozvoj, stabilitu, autonomii a jedinečnost jedince. Následuje sociální dimenze s důrazem na intimitu, interpersonální vztahy a naplňování sociálních rolí. Dimenze výkonu reprezentuje nejnižší příčku teoretického modelu. Na rozdíl od manažerského profilu jsou v teoretickém profilu zralé osobnosti zdůrazňovány vlastnosti jako aktivita, tvořivost a humor. Naopak je trochu opomíjena zkušenost. Jsme však povinni dodat, že

¹⁹ V této tabulce jsme se volně inspirovali tabulkou uvedenou v rigorózní práci J. Pokorného (2007), která nám přišla elegantní.

vzhledem k velikosti vzorku je na místě být opatrný v generalizaci těchto zjištění na populaci manažerů. Nyní přejdeme k dalším výsledkům výzkumu.

Poměrně podnětný vzorek reprezentantů zralé osobnosti jsme získali zapsáním odpovědí na otázku číslo tři. Tento vzorek je souhrnně uveden v tabulce 7. Z udané tabulky vyplývá, že nejvíce představitelů zralé osobnosti uvedli respondenti ve spojení s politikou, celkem 9. Jedná se o velmi zajímavé zjištění a v souvislosti s konkrétními jmény politiků můžeme uvažovat o určité hodnotové orientaci respondentů. Dále dle četnosti pocházelo u respondentů 8 představitelů z pracovního prostředí, 8 z rodiny, 3 uvedli přítele, 2 reprezentovali duchovní, po jednom pak byli uváděni vědec, herečka, učitel a románová postava babičky spisovatelky Boženy Němcové. Později se v rámci diskuze budeme zabývat úvahami, které mohou vyplývat z tohoto zjištění.

Tabulka 7: Konkrétní představitel/é zralé osobnosti jednotlivých respondentů

Respondent	Konkrétní představitel/é zralé osobnosti jednotlivých respondentů
1. Žena, 46-60 let	Otec, Václav Klaus
2. Muž, 21-30 let	Spolupracovník
3. Muž, 31-45 let	Přítel-kamarád
4. Muž, 21-30 let	Kamarád, manželka, rodiče, prarodiče, kolegové, A. Nobel, J. Dienstbier starší
5. Žena, 21-30 let	Rodiče, manžel, Jan Pavel II.
6. Muž, 31-45 let	Přítel
7. Muž, 31-45 let	Bývalý šéf – Ivan Langer
8. Žena, 21-30 let	Spolupracovnice
9. Žena, 21-30 let	Mamka, teta, Květa Fialová, Václav Havel, Dalajláma
10. Muž, 46-60 let	Karel Schwarzenberg
11. Žena, 31-45 let	Moje vedoucí
12. Muž, 31-45 let	Děda, Václav Klaus
13. Žena, 46-60 let	Svatopluk Karásek
14. Muž, 31-45 let	Roger Federer, Jiří Dienstbier ml.
15. Muž, 46-60 let	Babička Boženy Němcové
16. Žena, 31-45 let	Můj šéf – bývalý i současný
17. Žena, 31-45 let	Babička
18. Žena, 31-45 let	Můj šéf
19. Žena, 31-45 let	Učitel na střední škole
20. Muž, 21-30 let	Václav Havel

Výzkum rovněž přinesl poznatky ohledně toho, jaké výhody a nevýhody přisuzují respondenti z manažerského prostředí představitelům zralé osobnosti. Z hlediska výhod respondenti nejvíce uváděli, že zralá osobnost se může těšit sociální prestiží. Zralá

osobnost má respekt svého okolí, těší se uznání a privilegiím a má přirozenou autoritu. Dále je z hlediska výhod zralá osobnost nositelkou životní moudrosti, má jasnou představu toho, co chce dosáhnout, umí si poradit v každé životní situaci, umí komunikovat, porozumět sobě i ostatním, má zkušenosti, charisma, je vyrovnaná a skromná. Jedná se o humanistu. V souvislosti s nevýhodami zralé osobnosti je třeba podotknout, že někteří respondenti nepochopili přesně otázku a odpovídali na nevýhody nezralé osobnosti. Někteří pak neznali odpověď či nespatořovali žádné nevýhody, které by se týkaly zralé osobnosti. Ze správných odpovědí plyne, že nevýhody zralé osobnosti jsou vnímány ve spojení s tím, že jsou její činy posuzovány méně velkoryse a shovívavě. Na takovou osobnost je pohlíženo s větší obezřetností, někdy až z nevraživosti ze strany „nezralého okolí“. Na zralou osobnost je někdy nahlíženo s velkými očekáváními a v krizových situacích je na ni nakládána přílišná zodpovědnost, což jí může přinést i osobní ztráty. Nevýhodou byla také určena spontánnost a případná pověst nezábavného jedince. Na závěr uvedme odpověď, že člověk se zralou osobností již „prostě“ není dítě.

V rámci kategorie existence věkové hranice zralosti se respondenti vyjádřili v počtu 9, že je to individuální, 8 krát, že neexistuje²⁰ a jedenkrát, že subjektivně v rozmezí 18-99let. Dva respondenti uvedli konkrétní věk. V prvním případě uvedl respondent, že zralou osobností je člověk od 35 let a v druhém od 30 let. Podíváme-li se na tabulku 8, v níž jsou zaznamenány jednotlivé odpovědi, můžeme ve sloupci „Doplňující poznámky“ nalézt, že i někteří další respondenti uvedli možnou hranici zralosti.

Tabulka 8: Věková hranice zralosti v představách jednotlivých respondentů

Respondent	Věková hranice zralosti	Doplňující poznámky
1. Žena, 46-60 let	Individuální	Souvisí s dospělostí, chybí rituály přechodu, osamostatnění dětí 20 - 25
2. Muž, 21-30 let	Není	
3. Muž, 31-45 let	Není	
4. Muž, 21-30 let	Individuální	
5. Žena, 21-30 let	Není	
6. Muž, 31-45 let	Není	Není fixní hranice, jde spíše o personální úkol jedince v zájmu sebe i společnosti

²⁰ To že věková hranice zralosti neexistuje („není“) v kontextu v podstatě znamená to samé jako, že je to individuální.

7. Muž, 31-45 let	Individuální	Dospělost – zodpovědnost, soběstačnost a vztah ke své konečnosti a lidstvu
8. Žena, 21-30 let	Není	
9. Žena, 21-30 let	Individuální	Spíše vyšší věková hranice
10. Muž, 46-60 let	Individuální	Po dospění svých dětí
11. Žena, 31-45 let	Individuální	Snad 30tník už by mohl být ZO
12. Muž, 31-45 let	Individuální	Někdo se jí nestane nikdy
13. Žena, 46-60 let	Individuální	Od 25, spíše 30ti let Jedinec, který si prošel životní zkouškou, zná své meze, má určené priority a hodnoty
14. Muž, 31-45 let	18 – 99 let	Objektivně nelze určit
15. Muž, 46-60 let	Není	Souhrnem genetických vlastností a formování v rodině
16. Žena, 31-45 let	Není	
17. Žena, 31-45 let	Individuální	Zhruba od 30ti, určitě má na to vliv i narození dětí
18. Žena, 31-45 let	35 let	
19. Žena, 31-45 let	Není	
20. Muž, 21-30 let	30 let	

Posledním zkoumaným záměrem bylo zjistit, co si myslí respondenti z manažerské profese o tom, zda je důležité v jejich povolání být zralou osobností. Přehled jednotlivých výpovědí předkládá tabulka 9. Z dvaceti respondentů dvanáct uvedlo, že „Ano“, pět „Ne“ a tři se výslovně nevyjádřili. Ve sloupci „Doplňující poznámky“ je zachyceno několik vztažných připomínek. Například, že „to sotva někdo posuzuje – psychologické testy se zatím nedělají“. Jiný názor vyjadřuje zkušenost, že mnoho manažerů není zralou osobností. Za úvahu také stojí názor, že záleží, na jaké pozici manažer pracuje. Slovy respondenta „každý musí nějak začít a nasbírat zkušenosti, které pokud bude dobrý manažer, zúročí do budoucna, kdy se z něj stane zralá osobnost.“ Tato slova z našeho hlediska podtrhuje poslední respondent, který podotýká, že je to třeba posuzovat „v závislosti na pozici a oboru!“ a dodává, že „principiálně ano“.

Tabulka 9: Názory jednotlivých respondentů na to, zda je důležité být ZO v profesi manažera

Respondent	Odpovědi	Doplňující poznámky
1. Žena, 46-60 let	Ano	Sotva to někdo posuzuje.(psychologické testy se zatím nedělají)
2. Muž, 21-30 let	Ne	
3. Muž, 31-45 let	Ne	
4. Muž, 21-30 let	Nutně ne	Je to lepší, když ano
5. Žena, 21-30 let	Ano	
6. Muž, 31-45 let	-	Z praxe – mnoho manažerů není ZO
7. Muž, 31-45 let	Ano	Jeden ze základních předpokladů dobrého M
8. Žena, 21-30 let	Ano	
9. Žena, 21-30 let	Ano	
10. Muž, 46-60 let	Ano	Samozřejmě
11. Žena, 31-45 let	Ano	Určitě
12. Muž, 31-45 let	-	Záleží, na jaké pozici pracuje, ale každý musí nějak začít a nasbírat zkušenosti, které pokud bude dobrý manager, zúročí do budoucna, kdy se z něj stane zralá osobnost
13. Žena, 46-60 let	Ano	
14. Muž, 31-45 let	-	V manažerské činnosti je to obrovská deviza, která manažerovi umožní racionálně nahlížet na problematiku své práce, interakce s kolegy, či zákazníky.
15. Muž, 46-60 let	Ano	Určitě
16. Žena, 31-45 let	Ano	Bude se mu tato profese vykonávat daleko lépe.
17. Žena, 31-45 let	Ne	Ale pokud ji vykonává ZO, je to lepší pro podřízené
18. Žena, 31-45 let	Ne	
19. Žena, 31-45 let	Ano	
20. Muž, 21-30 let	Ano	V závislosti na pozici a oboru! Principiálně ano.

Na závěr kapitoly je tedy možné z obsahové analýzy výzkumného vzorku 20 manažerů sestavit psychologický profil zralé osobnosti. Z výsledků plyne, že zralosti člověk dosahuje přibližně po 25 resp. po 30 roce životě, ne však bezpodmínečně. Je to velice individuální a závisí to rovněž na společnosti, ve které jedinec žije. V té naší v současnosti chybí rituály přechodu, které by umožnili plynulejší a věkově ohraničený přerod ve zralou osobnost. Zralou osobností je v manažerských představách jedinec, který je především zkušený, vyrovnaný, zodpovědný, rozhodný, racionální, klidný, tolerantní, nadnesený, rozvážený, cílevědomý a morální. Z perspektivy výhod, které uváděli manažeři, se zralá osobnost může těšit sociální prestiží. Zralá osobnost má respekt svého okolí, těší se uznání a privilegiím a má přirozenou autoritu. Zralá osobnost je nositelkou životní moudrosti, má jasnou představu toho, co chce dosáhnout, umí si poradit v každé životní situaci, umí komunikovat, porozumět sobě i ostatním, má zkušenosti, charisma, je vyrovnaná a skromná. Jedná se o humanitně zaměřenou osobnost.

5. Diskuze

Smyslem výzkumu bylo vytvoření psychologického profilu zralé osobnosti na základě obsahové analýzy dotazníku, který byl vyplňován skupinou manažerů a následné porovnání těchto zjištění s kritérii, které jsme vyabstrahovali z klasických a současných koncepcí zralé osobnosti. Zajímalo nás, jaké názory a představy se pojí s fenoménem zralé osobnosti v laickém, společensko-kulturním kontextu. Z tohoto důvodu jsme se rozhodli zkoumat sociální reprezentace konkrétní sociální skupiny, tj. manažerů. Základní pohnutkou naší volby výzkumu bylo nedostatečné zmapování dané problematiky v psychologii, kde je fenomén zralé osobnosti na okraji zájmů teoretiků a chybí tak empirické důkazy, o které bychom se mohli opřít při definování fenoménu. Snažili jsme se zodpovědět otázku, zda se profil zralé osobnosti získaný obsahovou analýzou sociální reprezentací manažerů bude lišit od souhrnného profilu z relevantní psychologické literatury.

V úvodu diplomové práce jsme si položili několik otázek, na které jsme se snažili najít odpověď v moderní a současné psychologii. Vzhledem k tomu, že jsme na všechny otázky nenašli odpověď, snažili jsme se zohlednit a zakomponovat v našem výzkumu. Při sestavování dotazníku pro sociální skupinu manažerů, jsme zařadili následující otázky. Když se řekne zralá osobnost, co se Vám vybaví? S čím se Vám pojem zralá osobnost asociuje? Jak si představujete nezralou osobnost? Jaký konkrétní člověk z Vašeho života Vás první napadne, když mluvíme o zralé osobnosti? V čem je tohoto konkrétního člověka možné považovat za zralou osobnost? Když se o někom mluví jako o zralé osobnosti, v čem spatřujete jeho výhody a v čem jeho nevýhody? Je nějaká hranice zralosti? Lze určit nějaký věk, od kterého by člověk mohl být už zralý? Myslíte si, že je pro profesi manažera důležité, aby ji vykonával člověk, o kterém by se dalo říci, že se jedná o zralou osobnost?

Nyní se nejprve zastavme u úvahy, kde se s fenoménem zralé osobnosti nejčastěji setkáváme. Jak záhy uvidíme, tuto úvahu budeme propojovat s odpověďmi, které jsme získali ze třetí otázky dotazníku: „*Jaký konkrétní člověk z Vašeho života Vás první napadne, když mluvíme o zralé osobnosti?*“ Můžeme říci, že se člověk rád stýká s lidmi, kterých si váží, je na ně spolehnutí a jsou mu v časech krize oporou. Mluvíme o sociální opoře, která se nejčastěji rekrutuje z prostředí naší rodiny a známých. Lze hovořit o velké přednosti, když považujeme své rodiče nebo prarodiče za zralé osobnosti. Povětšinou má tato skutečnost blahodárný vliv na naši šanci stát se zralou osobností. Respondenti uvedli

celkem osmkrát představitele zralé osobnosti z rodinné oblasti. Jmenovitě šlo o otce, rodiče, prarodiče, matku, dědu, babičku a tetu. Bylo by jistě zajímavé se v případě rozhovoru doptat na konkrétní zralé projevy zralých příslušníků rodiny, a jaký význam to mělo pro samotné respondenty. Odraz zralosti v rodinném prostředí spouští úvahy, které se vztahují k vlivu genetiky, výchovy a péče a individuálního příspěvku či personálního úkolu jedince být na cestě zrale žitého života. V této práci se však nebudeme těmito úvahami zabývat.

O zralosti přemýšlíme v souvislosti s našimi přáteli a vrstevníky, kteří představují jistý druh měřítko naší vlastní zralosti. Přesto, že si to mnohdy neuvědomujeme, jsou pro nás někteří vzory zralosti, zatímco jiné považujeme za nezralé, ještě nedospělé. V odpovědích respondentů jsme zaznamenali třikrát jmenování přítele, jako zralé osobnosti. Ve dvou případech uvedli respondenti jako zralou osobnost svého životního partnera, tj. manžela a manželku. Pro volbu budoucího životního partnera se nám zdá velmi užitečný koncept zralé osobnosti. Domníváme se, že většina z nás si přeje najít partnera, na kterého se lze spolehnout, který bude věrný, sebejistý, finančně nezávislý a bude se věnovat rodině. Myslíme si, že dnes v souvislosti s trendem „singles“, který odráží mimo jiné i pomalu se vynořující dospělost, má mnoho mladých lidí mnoho zkušeností s rozdílnými úrovněmi zralosti svých minulých a současných lásek. Tuto zkušenost mohou využít při výběru životního partnera.

Jinou oblastí, kde se můžeme zabývat zralostí je pracovní prostředí. Je nesporně výhodou, když pracujeme v kolektivu, kde panuje příjemná atmosféra, a kolem nás se pohybují lidé, které je možné považovat za zralé osobnosti. Velkou devizou pro pocit životní spokojenosti je práce, kde se navzájem lidé respektují, tvořivě podněcují a šíří vespolný optimismus. Také respondenti nacházeli představitele zralé osobnosti mezi svými kolegy a spolupracovníky. V sedmi případech byl uveden „šéf“ a třikrát spolupracovník/ci. Můžeme konstatovat, že pro dané respondenty je tento fakt příslibem podnětného pracovního prostředí. Vzhledem k tomu, že nás oblast manažerské práce zajímá v souvislosti se zralou osobností, je toto zjištění povzbuzující a ukazuje se význam této kategorie v tomto prostředí. Jiným rozměrem našeho zájmu o oblast práce představuje požadavek vyšší úrovně zralosti na některá konkrétní povolání. Například pro pomáhající profese je takřka nezbytné, aby je vykonávali zralé osobnosti. Stejně tak uvažujeme o profesích jako je např. lékař, policista, učitel, manažer, politik. Jedná se tedy především o profese, kde je jedinec v dennodenním styku s druhými lidmi a kdy je v asymetrickém, mocenském postavení.

Proto personální agentury při výběru uchazečů požadují zralost osobnosti, zvláště ve spojení s hledáním vhodných kandidátů na manažerské posty.

Velkou příležitostí, pro uvědomění si tématu zralé osobnosti, představuje svět významných osobností. V historii, ale i v současnosti existovali a existují mimořádné osobnosti, které svým příkladem a svým životním příběhem inspirují mnohé z nás. Tyto lidi obdivujeme pro jejich vlastnosti, pro jejich nezdolnou víru v určité hodnoty. Někdy jimi bývají politici, duchovní, vědci, ale i sportovci. K našemu překvapení jsme zjistili, že respondenti uvedli devětkrát politika jako představitele zralé osobnosti. Dvakrát se jednalo o Václava Havla a Václava Klause, jedenkrát byl uveden J. Dienstbier st., Jiří Dienstbier ml., Ivan Langer, Karel Schwarzenberg, Svatopluk Karásek. Jedná se o velmi známé a výrazné tváře české politiky. Z jistého úhlu pohledu můžeme uvažovat, že byli vybráni na základě hodnotové orientace jednotlivých respondentů. Ve všech případech se jedná o muže, kteří během života prošli řadou zkoušek, výzev a někteří z nich také nepříznivými událostmi. Zajímavým nálezem bylo uvedení Jiřího Dienstbiera staršího a Jiřího Dienstbiera mladšího dvěma na sobě nezávislými respondenty, což může svědčit o rodinné výchově a péči, o mimořádné osobnosti J. D. staršího²¹ a snad i o předávání vzoru zralosti z otce na syna. V současnosti je obraz politiků velmi nelichotivě hodnocen, přesto jak je vidět, můžeme najít v oblasti politiky několik předobrazů zralé osobnosti.

Respondenti taktéž uvedli představitele zralé osobnosti z řad duchovních (Dalajláma a Jan Pavel II.), sportovců (Roger Federer), učitelů, herců (Květa Fialová), vědců (A. Nobel) a románových postav (babička spisovatelky Boženy Němcové). Můžeme tedy konstatovat, že konkrétních představitelů zralé osobnosti existuje celá řada. Získali jsme tak odpovědi na několik našich otázek. Předně, že pojem zralé osobnosti lidé umějí přiřadit ke konkrétní osobě, že daný pojem má své opodstatnění a své místo v myslích lidí a že se jedná o pozitivní skutečnost. Tyto nálezy potvrzují význam a účel zkoumání této problematiky a slouží nám rovněž jako pomyslný předmět doličný pro obhajobu naší práce.

Nyní přejděme k předložení některých výpovědí, které nám poskytnou cenný materiál pro tvorbu psychologického profilu zralé osobnosti. Budeme se zabývat třemi úhly pohledu, tj. perspektivou samotných výpovědí, perspektivou kvantifikace výpovědí a hlediskem výhod zralé osobnosti. Během pročitání jednotlivých dotazníků dospějeme k poměrně ucelené představě o zralé osobnosti. „Zralá osobnost jasně formuluje názory.“ „Má ucelený pohled

²¹ Zde chceme vyjádřit, že i pro nás byl nedávno zesnulý J. Dienstbier starší mimořádnou, zralou osobností.

na daný názor.“ „Má cíl, za kterým směřuje a má respekt svého okolí, úctu.“ „Má jasné životní hodnoty.“ „Řeší problémy s rozvahou.“ „Zralá osobnost má smysl pro povinnost.“ „Osobnost, která získala zkušenosti v osobním i pracovním životě.“ „Zralou osobností je komunikativní a bezkonfliktní člověk s nadhledem.“ „Zralý jedinec je schopný vyrovnat se s velice nepříznivými okolnostmi v průběhu jeho života.“ „Uvědomuje si své možnosti a svobodně volí z těchto možností i s ohledem na možnosti druhých.“ „Vyznačuje se odpovědností, přirozenou inteligencí, schopností rozhodovat a jednat, psychickou vyspělostí a vyrovnaností.“ „Je schopna odpouštět.“ „Zralá osobnost je povznesená nad malichernosti, zvládá krizové životní situace s nadhledem a nepodléhá banalitám.“ „Zralý jedinec je zaměřený na rodinu.“ „Zralý člověk si dokáže užívat života bez pocitu viny.“ „Vítězství není pro zralou osobnost nejdůležitější věcí v životě, i z porážky je možné se poučit.“ „Zralý jedinec má zdravý selský rozum, nenechá se opít rohlíkem.“ „Osobnost, která ví, kde je její místo a kam její život směřuje.“ „Zralá osobnost nepodléhá emocionálním výkyvům.“ „ Má chuť zlepšovat věci kolem.“ „Je klidná a vyrovnaná.“ „Osobnost vyspělá profesně i intelektuálně.“ „Člověk s vysokým morálním kreditem.“ „Jedinec, který je schopen své rozhodování založit na nabitých zkušenostech nejen kariérních.“ Z těchto výpovědí je zřetelné, že respondenti uváděli některé podstatné charakteristiky zralé osobnosti. Především je schopná racionálně přistupovat k problémům, výzvám a možnostem svého života, a to i s ohledem na druhé. Zralá osobnost si je vědoma, kam patří, a kam směřuje. Podle respondentů zralá osobnost umí překonávat nejrůznější překážky na cestě životem. Má vřelý vztah k rodině, k práci a k lidem. Zná své hodnoty a cíle. Ve vztahu k druhým je komunikativní, bezkonfliktní a je schopna odpouštět. V neposlední řadě je klidná, vyrovnaná a sebejistá. Respondenti posuzovali tedy nejrůznější osobnostní vlastnosti, ale zároveň i brali zřetel ke zkušenostem jedince. Z této perspektivy se názory a představy respondentů s teoretickými koncepcemi málo rozcházejí.

Pro exaktnější získání profilu zralé osobnosti jsme se vydali cestou kvantifikace adjektiv, které jsme vygenerovali obsahovou analýzou. Celková suma čítala 74 rozdílných adjektiv, které jsme posléze kvantifikovali podle jejich četnosti ve výpovědích. Přehledná tabulka těchto adjektiv je uvedena v příloze 3. Jednotlivá adjektiva jsme kategorizovali do faktorů a ty jsme začlenili do tří dimenzí. Vytvořili jsme tak vlastní taxonomii. Z kvantifikace vyplynulo, že nejpočetnějšími vlastnostmi zralé osobnosti v představách manažerů byly zkušenost, vyrovnanost, zodpovědnost, rozhodnost, racionálnost, klidnost, tolerantnost, nadnesenost, rozvážnost, cílevědomost a morálnost. Kdybychom nepřihlíželi k samotným

výpovědím a řídili se jen výsledky kvantifikace, došli bychom k závěrům, že na rozdíl od teoretických koncepcí zralosti, manažeři opomíjeli sociální a spirituální aspekty zralosti. Z výsledků by plynulo, že upřednostňovali výkonové schopnosti a zkušenosti. Z těchto zjištění můžeme dospět k několika úvahám. Za prvé, že nejčastěji vyskytující se vlastnosti, tvoří jádro zralé osobnosti a méně uváděné vlastnosti reprezentují periferii pojmu zralá osobnost. V tomto směru by bylo žádoucí porovnat nebo sloučit kvantifikované výsledky s předchozími výsledky výzkumů brněnských studentů a identifikovat jádro a periferii pojmu zralá osobnost. V druhém případě se může jednat o zkreslení samotného fenoménu zralé osobnosti manažerskými projekcemi. Manažeři jsou specifickou skupinou, od které se očekává vysoký pracovní výkon. Samotní manažeři v sobě můžou nést jistý zvnitřněný obraz dobrého manažera a projikovat jej do námi zkoumaného jevu.

Jiné světlo na problém profilu zralé osobnosti vrhne perspektiva výhod. Z perspektivy výhod, které uváděli manažeři, se zralá osobnost může těšit sociální prestiží. Zralá osobnost má respekt svého okolí, těší se uznání a privilegiím a má přirozenou autoritu. Zralá osobnost je nositelkou životní moudrosti, má jasnou představu toho, co chce dosáhnout, umí si poradit v každé životní situaci, umí komunikovat, porozumět sobě i ostatním, má zkušenosti, charisma, je vyrovnaná a skromná. Jedná se o humanitně zaměřenou osobnost. Z tohoto hlediska vidíme na první pohled, že je zde na rozdíl od perspektivy kvantifikace odpovědí, zřetelně akcentována sociální dimenze zralosti. Tato perspektiva má k teoretickému profilu nejbližší. Zároveň ukazuje pohled sociálního zrcadla zralé osobnosti, tedy perspektivu pozorovatele, tak jak ji zmiňují Hogan a Roberts (2004) ve svém socioanalytickém modelu zralosti.

Dále jsme se ptali respondentů, zda existuje věková hranice zralosti. Z výsledků výzkumu jsme zjistili, že je to víceméně individuální, ale rozhodně ji nemůže dosáhnout jedinec před 18 rokem svého života. Plyne z toho skutečnost, že zralou osobností se může člověk stát až v rámci dosažení dospělosti. Podotýkáme však, že z analýzy odpovědí vysvítá, že zralosti člověk dosáhne nejprve v třetí dekádě svého života, kdy jedinec nashromáždil určité množství zkušeností. Dalšími předpoklady jsou, že jedinec zná své meze, priority, má pevně stanovené hodnoty a reflektuje vztah ke své smrtelnosti. Rovněž z odpovědí vyplývá, že je to do jisté míry podmíněno genetickou predispozicí, výchovou v rodině a osobním přispěním, tj. seberealizací člověka. V souvislosti s uvedením genetické predispozice, se můžeme ptát, zda jedinec s nevhodnou genetickou predispozicí může svůj „biologický osud“ změnit cestou rozvinuté sebedisciplíny? Jeden respondent uvedl, že

„zralost také ovlivňuje genové zatížení, např. u choleriků, kdy se zralostí člověk dostane do životní fáze vyrovnanosti a nadhledu“. Otázkou je v jakém věku, v souvislosti s jakými zkušenostmi či biologickými proměnami?

Nakonec diskuze reflektujeme, co si myslí respondenti z manažerské profese o tom, zda je důležité v jejich povolání být zralou osobností. Přehled jednotlivých výpovědí předkládá tabulka 9. Z dvaceti respondentů dvanáct uvedlo, že „Ano“, pět „Ne“ a tři se výslovně nevyjádřili. V dotaznících jsme se mohli setkat s doplňujícími poznámkami. Například, že „to sotva někdo posuzuje – psychologické testy se zatím nedělají“. Jiný názor vyjadřoval zkušenost, že mnoho manažerů není zralou osobností. Za úvahu také stojí názor, že záleží, na jaké pozici manažer pracuje. Slovy respondenta *„každý musí nějak začít a nasbírat zkušenosti, které pokud bude dobrý manažer, zúročí do budoucna, kdy se z něj stane zralá osobnost.“* Tato slova z našeho hlediska podtrhuje poslední respondent, který podotýká, že je to třeba posuzovat *„v závislosti na pozici a oboru!“* a dodává, že *“principiálně ano“*. Vidíme tedy, že převážně respondenti vyjádřili přesvědčení o důležité roli zralosti v profesi manažerů, avšak ne bezpodmínečně. Z šetření vyplývá, že zralost na některých pozicích nehraje až takovou roli a také to, že než se jedinec stane zralou osobností, musí mít příležitost nabýt zkušenosti.

6. Závěr

Téma zralé osobnosti jsme si zvolili předně z důvodu, že není v psychologii důsledně zpracováno a chybí ucelená teorie tohoto pro nás významného fenoménu.

Cílem práce bylo na základě explorativního výzkumu vytvořit psychologický profil zralé osobnosti za pomoci obsahové analýzy dotazníku, který byl vyplňován skupinou manažerů a následné porovnání těchto zjištění s kritérii, které jsme vyabstrahovali z klasických a současných koncepcí zralé osobnosti.

Z obsahové analýzy výpovědí respondentů vyplynulo několik výsledků. Za prvé byl vytvořen psychologický profil zralé osobnosti. Za pomoci kvantifikace četností adjektiv jsme dospěli ke zjištění, že zralou osobností je v manažerských představách jedinec, který je především zkušený, vyrovnaný, zodpovědný, rozhodný, racionální, klidný, tolerantní, nadšený, rozvážný, cílevědomý a morální. Zařadili jsme ty vlastnosti, na kterých se shodla minimálně jedna čtvrtina respondentů a tvoří tak jádro sociálních reprezentací manažerů. Celkový výčet přiřazených adjektiv ke zralé osobnosti činil 74 položek, tj. vlastností (viz příloha 3). Z perspektivy výhod, které uváděli manažeři, se zralá osobnost může těšit sociální prestiží. Zralá osobnost má respekt svého okolí, těší se uznání a privilegiím a má přirozenou autoritu. Zralá osobnost je nositelkou životní moudrosti, má jasnou představu toho, co chce dosáhnout, umí si poradit v každé životní situaci, umí komunikovat, porozumět sobě i ostatním, má zkušenosti, charisma, je vyrovnaná a skromná. Jedná se o humanitně zaměřenou osobnost.

V rámci srovnání manažerského profilu zralé osobnosti a teoretického profilu, byly zjištěny tyto skutečnosti:

1. Názory a představy respondentů se s teoretickými koncepcemi, z perspektivy všech odpovědí, málo rozcházejí. Respondenti na rozdíl od teoretiků nezahrnují atribut smysluplnosti a transcendence.
2. Z perspektivy kvantifikace četností jednotlivých vlastností jsme dospěli k závěrům, že na rozdíl od teoretických koncepcí zralosti, manažeři opomíjeli sociální a spirituální aspekty zralosti. Oproti teoretikům kladli důraz na zkušenosti a výkonové schopnosti. Na základě naší taxonomie v sociálních reprezentacích manažerů převládá dimenze výkonu a personální dimenze nad dimenzí sociální. V případě našeho souhrnného teoretického profilu je nejvíce zdůrazněna dimenze

personální, poté sociální a dimenze výkonu zaujímá nejmenší pozornost. Z této perspektivy se profily nejvíce rozcházejí.

3. Z hlediska výhod je zřetelně akcentována sociální dimenze zralosti. Podobně jako v bodě jedna chybí jen atribut transcendence a smysluplnosti. V tomto ohledu se rovněž málo rozcházejí oba profily.

Pro respondenty platí, že zralosti člověk nedosahuje dříve než v 18 letech, spíše později přibližně po 25 resp. po 30 roce životě, ne však bezpodmínečně. Je to velice individuální a závisí to rovněž na společnosti, ve které jedinec žije. V té naší v současnosti chybí rituály přechodu, které by umožnili plynulejší a věkově ohraničený přerod ve zralou osobnost. Dle respondentů dosažení zralosti souvisí s genetickými predispozicemi, s formováním v rodině a rovněž s individuálním naplňováním svého personálního úkolu. Nadpoloviční většina respondentů se domnívá, že v profesi manažera je důležité být zralou osobností.

Problematika zralé osobnosti je velmi zajímavým, ale zároveň velmi komplexním jevem. Přínos výzkumu spočívá v tom, že přinesl některé odpovědi na naše otázky. Zároveň přinesl celou řadu dalších otázek a nastínil možné cesty dalšího výzkumu. Domníváme se, že by stálo za to ve výzkumu pokračovat a vytvořit ucelenou teorii zralé osobnosti, kterou by bylo možné aplikovat v pedagogice, klinické psychologii, poradenské psychologii a psychologii práce.

Souhrn

Vznik této diplomové práce podnítil zvláště zájem o hledání určitého předpokladu a zároveň známky úspěšnosti lidského úsilí žít smysluplným a spokojeným životem. Jako vhodný předpoklad a souběžně s tím i kritérium úspěšně žitého života jsme si zvolili kategorii zralé osobnosti. Obecným cílem práce tedy bylo zmapování problematiky zralé osobnosti a jejího místa v psychologii.

Hned zpočátku teoretické práce jsme poukázali na neexistenci jednotné teoretické základny pojmu zralé osobnosti, proto jsme vyzdvihli potřebu konstituování zralé osobnosti jako psychologické kategorie. Na základě zjištění absence vědecké definice zralé osobnosti, jsme se také pokusili tento problém řešit v podkapitole s názvem „Problém definice pojmu zralá osobnost“. Pomocí rozboru pojmu jsme navrhli definici, která říká, že *„Zralá osobnost je dynamická organizace bio-psy-soc-spirituálních systémů dospělého jedince, která se projevuje harmonickým rozvojem a funkční provázaností jednotlivých dimenzí jeho osobnosti, které umožňují aktivní, sebejisté, tvořivé, integrované, svobodné a zodpovědné fungování jedince ve vztahu k sobě, druhým lidem a světu.“* V naší definici zatím nekonkretizujeme vlastnosti jednotlivých dimenzí zralé osobnosti, protože jsou prozatím předmětem našeho výzkumu. Později, v našem souhrnu teoretického profilu zralé osobnosti, však představujeme relevantní charakteristiky jednotlivých dimenzí.

V následující podkapitole jsme se věnovali nastínění perspektivy zdrojů, z kterých by bylo možné rozvíjet a kumulovat vědecké poznatky o psychologické kategorii „zralá osobnost“ a pomoci nastínit charakteristické vlastnosti zralé osobnosti. Tyto zdroje jsme identifikovali na základě holistického přístupu prosazujícího se ve vědách o člověku, tj. na podkladě bio-psy-soc-spirituálního modelu.

V souvislosti s tím, že na poli psychologie existuje celá řada pojmů, které se svým významem široce překrývají s pojmem zralá osobnost, rozhodli jsme se několik těchto pojmů blíže přiblížit. V našem výběru jsme se věnovali pojmům jako je normalita osobnosti, adaptace, osobnostní rozvoj, duševní zdraví a integrita. Prostřednictvím jejich rozboru jsme získali cenné podněty pro naše úvahy. Zjistili jsme, že se všechny tyto pojmy odrážejí v pojmu zralá osobnost, a tak jsme jej přijali za nadřazený psychologický fenomén.

Poté následovala stěžejní pasáž teoretické části této práce, která se zabývala problematikou zralé osobnosti tak, jak jí viděli někteří vybraní teoretikové psychologie osobnosti. Ačkoli

většina z nich přímo neužívala pojmu *zralá osobnost*, jejich terminologie se s naším pojmem překrývá. Seznámili jsme se tak postupně s koncepcemi G. W. Allporta, E. H. Eriksona, V. E. Frankla, E. Fromma, A. H. Maslowa, C. R. Rogerse a R. W. Coana. Shledali jsme, že pro cíle této práce jsou jejich koncepce velmi přínosné a inspirující. Souhrnný přehled jejich kritérií, charakteristik zralé osobnosti uvádíme v tabulce 2, v kapitole „Souhrn teoretické části“.

Následně jsme se věnovali rozboru dvou koncepcí, které můžeme považovat za příklad současného přístupu ke zralé osobnosti. V prvním případě se jednalo o práci Leclerca, Dubého, Héberta a Gaulina (1998), kteří se ve své studii pokoušeli o pregnatnější vymezení pojmu sebeaktualizace, o dosažení konsenzu mezi samotnými experty na sebeaktualizaci. Jejich úsilí vyústilo k vytvoření seznamu 36 indikátorů sebeaktualizace. Druhou koncepcí reprezentoval socionanalytický model zralosti Roberta Hogana a Brenta W. Robertse, kteří se ve svém modelu opírali o syntézu některých významných myšlenek S. Freuda a G. H. Meada. Tito autoři popisují úhel pohledu na zralost, který se liší od dřívějších ve dvou směrech. Za prvé odmítá populární domněnku humanistické psychologie, že zralost je funkcí sebeaktualizace a specifikuje, že zralost má vztah k určitým výkonovým schopnostem (performance capacities), jmenovitě schopnostem jako je vytváření dlouhodobých vztahů a dosažení individuálních profesních cílů. Druhý úhel pohledu je založen na explicitním modelu osobnosti. Tento model se opírá o přesvědčení, že nejproduktivnějším způsobem, jak vnímat osobnost jedince, je kombinace perspektivy aktéra a pozorovatele.

Seznámili jsme rovněž s konceptem zralosti tak, jak je používán v názvech současných vědeckých článků a studií. Zjistili jsme, že termínu zralosti autoři těchto prací používají vágně, bez snahy tento termín blíže vymezit a zasadit do teoretického rámce.

Třetí kapitola diplomové práce přiblížila teorii sociálních reprezentací, která je metodologickým východiskem naší práce. Její výběr byl učiněn v souvislosti s tím, že nás zajímá, jak se odráží či projevuje fenomén zralé osobnosti v širším společensko-kulturním kontextu.

V předposlední kapitole teoretické části jsme si přiblížili specifickou skupinu manažerů a požadavky na jejich osobnost. Řekli jsme si, že profese manažera klade vysoké požadavky na jeho integritu a zralost, celkově na jeho osobnost.

Na podkladě zmapování problematiky jsme si v souhrnu teoretické části diplomové práce vytvořili profil zralé osobnosti. Profil charakteristik zralé osobnosti vypadal následovně: *dospělost, spontánnost a autenticita, racionalita a řešení problémů, vyrovnanost, sebekontrola a sebeřízení, intimita, vřelé vztahy s druhými lidmi, schopnost přijímat společenské role, morálnost, smysluplnost, aktivita a tvořivost, sebevědomí, sebeúcta, sebeaktualizace, svoboda a zodpovědnost.*

Vzhledem k nedostatečné znalosti zkoumaného terénu, byl ve studii použit explorativní přístup. Ve výzkumné části jsme vysvětlili cíle této diplomové práce. Základními cíli práce bylo zjistit, jaké sociální reprezentace se u manažerů pojí s pojmem zralá osobnost. Z těchto reprezentací vytvořit obecný profil zralé osobnosti. Následně tento profil srovnat s kritérii, které jsme vyabstrahovali z klasických a současných koncepcí zralé osobnosti

Představili jsme výzkumný vzorek. Respondenti byli kontaktováni pomocí elektronické pošty, v níž byli žádáni o spolupráci na výzkumu. Jednalo se o skupinu dvaceti manažerů ve věkovém rozmezí od věkové kategorie 21-30 až 46-60 let. Nejpočetněji byla zastoupena věková kategorie 31-45 let (10 respondentů). Poměr mužů a žen byl 1:1. Šlo o manažery, kteří pocházeli z různých manažerských pozic a sektorů.

Jako metodu sběru dat jsme zvolili polostrukturovaný dotazník, který jsme distribuovali elektronickou poštou. Námi vytvořený dotazník zahrnoval legendu, osobní údaje respondenta a výzkumné otázky. Vlastní jádro dotazníku tvořilo sedm otázek, které jsou uvedeny v podkapitole „Metoda získávání dat“.

Jako metodu analýzy výpovědí na výše uvedené otázky jsme použili obsahovou analýzu, která v sobě zahrnovala jak kvantitativní, tak kvalitativní postupy. Následovala kapitola, která sumírovala výsledky výzkumu. Tyto výsledky jsme rozebírali a porovnávali s teoretickými východisky v diskuzi a zároveň jsme je uvedli v závěru práce.

Hlavním výsledkem tedy bylo, že zralou osobností je v manažerských představách jedinec, který je především *zkušený, vyrovnaný, zodpovědný, rozhodný, racionální, klidný, tolerantní, nadnesený, rozvážný, cílevědomý a morální.* Zařadili jsme ty vlastnosti, na kterých se shodla minimálně jedna čtvrtina respondentů a tvoří tak jádro sociálních reprezentací manažerů. V rámci porovnání manažerského profilu zralé osobnosti s teoretickým souhrnem jsme zjistili, že se víceméně rozcházejí a to v závislosti na

perspektivě pohledu. Identifikovali jsme tři perspektivy pohledu, a to perspektivu plynoucí ze všech odpovědí, z perspektivy kvantifikace četnosti vlastností a perspektivy výhod.

Pro respondenty platí, že zralosti člověk nedosahuje dříve než v 18 letech, spíše později přibližně po 25 resp. po 30 roce života, ne však bezpodmínečně. Je to velice individuální a závisí to rovněž na společnosti, ve které jedinec žije. V té naší v současnosti chybí rituály přechodu, které by umožnili plynulejší a věkově ohraničený přerod ve zralou osobnost. Dle respondentů dosažení zralosti souvisí s genetickými predispozicemi, s formováním v rodině a rovněž s individuálním naplňováním svého personálního úkolu. Nadpoloviční většina respondentů se domnívá, že v profesi manažera je důležité být zralou osobností.

Diplomová práce přinesla některé odpovědi na zkoumanou problematiku, zároveň však také nové podnětné otázky. Nastínila tak možnost dalšího výzkumu daného tématu.

Literatura

- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Armstrong, M. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing.
- Atkinson, R. L. a kol. (2003). *Psychologie*. Praha: Portál.
- Balcar, K. (1983). *Úvod do studia psychologie osobnosti*. Praha: SPN.
- Baštecká, B, Goldman, P. (2001). *Základy klinické psychologie*. Praha: Portál.
- Bedrnová, E., Nový, I. (2007). *Psychologie a sociologie řízení* (3., rozš. a dopl. vyd.). Praha: Managment Press.
- Brichcín, M. (1999). *Vůle a sebekontrola: teorie, metody, experimenty*. Praha: Karolinum.
- Cakirpaloglu, P. (1998). Možnosti vývoje inteligence. *Varia psychologica. VIII*. Acta Universitatis Palackianae Olomucensis. Facultas Philosophica. Psychologica; 32, 65-73.
- Cakirpaloglu, P. (2004). *Psychologie hodnot*. Votobia: Olomouc.
- Cakirpaloglu, P. (2009). *Psychologie hodnot* (2., dopl. a přeprac. vyd.). Olomouc: Univerzita Palackého.
- Cimbálníková, L. (2009). *Manažerské dovednosti I. Vybrané manažerské dovednosti + 50 manažerských cvičení a testů*. Olomouc: UP.
- Cohn, L. D., Westenberg, P. M. (2004) Intelligence and maturity: Meta-analytic evidence for the incremental and discriminant validity of Loevinger's measure of ego development [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(5), 760-772.
- Coan, W. R. (1999). *Optimální osobnost a duševní zdraví: hrdina, umělec, mudrc nebo světec?* Praha: Grada Publishing.
- Crainger, S. (1998). *Kompendium managementu: 50 knih, které změnily management*. Praha: Computer Press.
- Čermáková, L. (1996): *Sociální reprezentace spravedlnosti a lidských práv u adolescentů*. Nепublikovaná magisterská diplomová práce. Masarykovy univerzity, Psychologický ústav, Brno, Česká republika.
- Donnellan, M. B., Conger, R. D. & Burzette, R. G. (2007). Personality Development From Late Adolescence to Young Adulthood: Differential Stability, Normative Maturity, and Evidence for the Maturity-Stability Hypothesis. *Journal of*

- Personality*. Staženo březem 2011. Dostupné z www:
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&hid=25&sid=3ff278bc-4622-4625-8dd9-189d0f04b162%40sessionmgr13>
- Drapela, V. J. (1997). *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál.
- Erikson, E. H., Erikson, J. M. (1999). *Životní cyklus rozšířený a dokončený*. Praha: Lidové noviny.
- Erikson, E. H. (2002). *Dětství a společnost*. Praha: Argo.
- Frankl, V. E. (1996). *A přesto říci životu ano: psycholog prožívá koncentrační tábor*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství.
- Foucault, M. (1994). *Dějiny šílenství v době osvícenství: hledání historických kořenů pojmu duševní choroby*. Praha: Lidové noviny.
- Fromm, E. (2007). *Anatomie lidské destruktivity: můžeme ovlivnit její podstatu a následky*. Praha: Aurora.
- Fromm, E. (2009). *Cesty z nemocné společnosti: sociálně psychologická studie*. Praha: Earth Save.
- Fromm, E. (1967). *Člověk a psychoanalýza*. Praha: Svoboda.
- Fromm, E. (1996). *Lidské srdce*. Praha: Český klub, nakladatelství Josefa Šimona, Simon and Simon Publishers.
- Fromm, E. (1966). Rozhovor s Erichem Frommem při návštěvě Prahy 1966. Staženo: duben 2009. Dostupné z www: <http://rymiec.sweb.cz/>
- Fromm, E. (1969). *Strach ze svobody*. Praha: Naše vojsko.
- Funk, R. (1994). *Erich Fromm*. Praha: Lidové noviny.
- Funk, R. Humanizmus Ericha Fromma. Veřejná přednáška na FF UK 23. března 1995. Staženo: duben 2009. Dostupné z www: <http://ostrava-info.cz/fromm/>
- Hall, C. S., Lindzey, G. (1999). *Úvod do teorií osobnosti*. (2. vyd.). Bratislava: Media Trade.
- Hartl, P., Hartlová, H. (2010). *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál.
- Hayes, N. (1998). *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál.
- Hayes, N. (2005) *Psychologie týmové práce. Strategie efektivního vedení týmu*. Praha: Portál.
- Helson, R., & Roberts, B. W. (1994). Ego development and personality change in adulthood [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (5), 911-920

- Hewstone, M., Stroebe, W. (2006). *Sociální psychologie: moderní učebnice sociální psychologie*. Praha: Portál.
- Hogan, R., Roberts, B. W. (2004). A socioanalytic model of maturity [Electronic version]. *Journal of Career Assessment*, 12(2), 207-217.
- Hroník, F. (2008). *Manažerská integrita*. Brno: Motiv Press.
- Hubert, A. (2005). *Emocionální inteligence EQ*. Praha: ZEMS books.
- Hytych, R. (2008). *Smrt a nesmrtelnost: Sociální reprezentace smrti*. Praha: Triton.
- Inkeles, A., Leiderman, H. (1996). An approach to the study of psychosocial maturity: The development of a cross-national scale for adolescents [Electronic version]. *International Medical Journal*, 3(2), 133-138.
- Johnson, S. B.; Blum, R. W., Giedd, J. N. (2009). [Adolescent maturity and the brain: The promise and pitfalls of neuroscience research in adolescent health policy](#) [Electronic version]. *Journal of Adolescent Health*, 45(3), 216-221
- King, L. A., & Hicks, J. (2007). Whatever Happened to "What Might Have Been"? Regrets, Happiness, and Maturity [Electronic version]. *The American Psychologist*, 62 (7), 625-636
- Kouhoutek, R. (2001). *Poznávání a utváření osobnosti*. Brno: Akademické nakladatelství Cerm.
- Kohoutek, R. Duševní zdraví, normalita a abnormalita osobnosti. (2010, březen) *Blog.cz*. Staženo: březen 2011. Dostupné z www: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/1003/rozhovor-jako-metoda-poznavani-normalni-i-abnormalni-osobnosti>
- Kohoutek, R. Osobnost a její socializace. (2010, srpen) *Blog.cz*. Staženo: březen 2011. Dostupné z www: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/1008/osobnost-a-jeji-socializace>
- Kratochvíl, S. (1998). *Základy psychoterapie: směry, metody a výzkum*. Praha: Portál.
- Krejča, M. (2007). *Sociální reprezentace zážitků blízko smrti*. Nepublikovaná rigorózní práce. Masarykovy univerzity, Brno, Česká republika.
- Křivohlavý, J. (2001). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- Kunová, R. (2007). *Zralost osobnosti jako psychologická kategorie*. Nepublikovaná rigorózní práce. Masarykovy univerzity, Brno, Česká republika.
- Leclerc, G., Lefrancois, R., Dubé, M., Hébert, R. & Gaulin, P. (1998). The Self-Actualization Concept: A Content Validation. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13 (1), 69-84.
- Marková, I (2007). *Dialogičnost a sociální reprezentace*. Praha: Academia.

- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*. Princeton: D. Van Nostrand company.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Míček, L. (1984). *Duševní hygiena*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- Mikulášek, M. (2007). *Manažerská psychologie* (2., aktualiz. a rozš. vyd.). Praha: Grada Publishing.
- Mrkvička, J. (1984). *Knížka o radosti: (rozpravy o růstu a tvorbě osobnosti)*. Praha. Avicenum.
- Nakonečný, M. (1995). *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia.
- Nakonečný, M. (1995). *Průvodce dějinami psychologie*. Praha: SPN.
- Nykl, L. (2004). *Pozvání do Rogerovské psychologie. Přístup zaměřený na člověka*. Brno: Barrister & Principal.
- Palán, Z. (2002). *Výkladový slovník: lidské zdroje: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia.
- Paulík, K. (2010). *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada Publishing.
- Plháková, A. (2006). *Dějiny psychologie*. Praha: Grada Publishing.
- Plháková, A. (2003). *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia.
- Plichtová, J. (2002). *Metódy sociálnej psychologie zblízka. Kvalitatívne a kvantitatívne skúmanie sociálnych reprezentácií*. Bratislava: Média.
- Prokopenko, J., Kubr, M. a kol. (1996). *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. Praha: Grada.
- Provazník, V. a kol. (2002). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing.
- Rogers, C. R. (1998). *Způsob bytí*. Praha: Portál
- Rogers, C. (1985). *Kako postati ličnost*. Beograd: Nolit, s. 26.
- Říčan, P. (2004). *Cesta životem*. (Rev.ed.). Praha: Portál.
- Říčan, P. (2007). *Psychologie osobnosti. Obor v pohybu*. Praha: Grada.
- Shaffer, J. B. P. (1978). *Humanistic psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Schulze, R., Roberts, R. D. (2007). *Emoční inteligence: přehled základních přístupů a aplikací*. Praha: Portál.
- Smékal, V. (2005). *O lidské povaze: krátká zamyšlení nad psychickou a duchovní kulturou osobnosti*. Brno: Cesta.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Sternberg, R. J. (2002). *Kognitivní psychologie*. Praha: Portál.

- Syřišťová, E. (1972). *Normalita osobnosti*. Praha: Avicenum, zdravotnické nakladatelství.
- Tavel, P. (2007). *Smysl života podle Viktora Emanuela Frankla: potřeba smyslu života, přínost Viktora E. Frankla k otázce smyslu života*. Praha: Triton.
- Tilton-Weaver, L. C., Vitunski, E. T., Galambos, N. L. (2001). Five images of maturity in adolescence: What does 'grown up' mean? [Electronic version]. *Journal of Adolescence*, 24(2), 143-158.
- Vrtělová, K. (2008). *Zralost osobnosti jako psychologická kategorie*. Nepublikovaná rigorózní práce. Masarykovy univerzity, Brno, Česká republika
- Vrtíšková, P. (2008). *Zralost osobnosti jako psychologická kategorie*. Nepublikovaná diplomová práce. Masarykovy univerzity, Brno, Česká republika.
- Vymětal, J. (1996). *Rogersovská psychoterapie*. Praha: Český spisovatel.
- Vymětal, J. & Rezková, V. (2001). *Rogersovský přístup k dospělým a dětem*. Praha: Portál.

Přílohy

Příloha 1 - Žádost o vyplnění dotazníku zasláný manažerským institucím

Dobrý den,

jsem studentem psychologie FF UP Olomouc a připravuji diplomovou práci (DP) zaměřenou na implicitní pojetí zralé osobnosti u manažerů (na to, co si manažeři představují pod pojmem zralá osobnost).

Pro získání reprezentativního (co nejpočetnějšího) vzorku manažerských představ se obracím na Vás s žádostí o preposlání tohoto emailu na emaily manažerů ve vaší databázi či adresáři, a vyplnění krátkého dotazníku (viz příloha), který je nedílnou součástí výzkumné části DP.

Předem děkuji za spolupráci.

S pozdravem Pavel Simčák

PS. V případě Vašeho zájmu Vám pošlu výsledky tohoto výzkumu

Příloha 2 - Dotazník

Dotazník „Zralá osobnost v představách manažerů“

Dobrý den,

jsem studentem psychologie FF UP Olomouc a připravuji diplomovou práci zaměřenou na implicitní pojetí zralé osobnosti u manažerů (na to, co si manažeři představují pod pojmem zralá osobnost). Pojem zralé osobnosti zkoumám v souvislosti s manažery na pozadí dopadu světové hospodářské krize a jejího odeznívání na manažerské pozice a tím zvýšených nároků na jejich osobnostní vlastnosti.

Pokud jste manažerem a máte přibližně 15 minut času, přispějte svými odpověďmi do diplomové práce z oboru psychologie, zjišťující vnímání zralé osobnosti u manažerů. Pomůžete tím identifikovat klíčová kritéria zralé osobnosti v souvislosti s manažerskou profesí, která přispějí k vytvoření určitého konkrétnějšího přehledu charakteristik, které se pojí k tématu zralá osobnost.

Vyplněný dotazník posílejte prosím na kontaktní email: zralaosobnost@seznam.cz

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu!

Pavel Simčák

Dotazník je anonymní, nikde tedy neuvádíte své jméno.

Dotazník je rozdělen na dvě části: část A a část B. Část A je tvořena šesti údaji (strana 2), které je třeba vyplnit. Část B se skládá ze sedmi otázek (strana 3 – 4), které se váží k tématu dotazníku.

Část A

Zde prosím podtrhněte Vaše atributy.

Jste: muž žena

Věk:

21 – 30 let 31 – 45 let 46 – 60 let nad 61let

Dosažené vzdělání:

základní střední bez maturity střední s maturitou
vyšší odborné vysokoškolské

Sektor, ve kterém jste zaměstnán/a:

státní neziskový podnikatelský

Manažerská pozice:

první linie střední management top management

Jak dlouho zastáváte pozici manažera?

Počet let _____

Část B

Při odpovídání na otázky vycházejte, prosím, ze své vlastní zkušenosti a uvádějte co nejvíce možných detailů! Žádná odpověď není správná nebo špatná.

- 1) Když se řekne zralá osobnost, co se Vám vybaví? S čím se Vám pojem zralá osobnost asociuje?

- 2) Jak si představujete nezralou osobnost?

- 3) Jaký konkrétní člověk z Vašeho života Vás první napadne, když mluvíme o zralé osobnosti? (člověka uveďte v neutrální formě nebo konkrétním jménem v případě obecně známé osobnosti jako např.: přítel, přítelkyně, děda, teta, spolupracovník, Jaroslav Hašek,...)

- 4) V čem je tohoto konkrétního člověka možné považovat za zralou osobnost? Pokuste se co nejpodrobněji popsat ty znaky, rysy a projevy, které jej podle Vás „dělají zralou osobností“.

- 5) Když se o někom mluví jako o zralé osobnosti:
 - a) v čem spatřujete jeho výhody?

 - b) v čem jeho nevýhody?

- 6) Je nějaká hranice zralosti? Lze určit nějaký věk, od kterého by člověk mohl být už zralý?

- 7) Myslíte si, že je pro profesi manažera důležité, aby ji vykonával člověk, o kterém by se dalo říci, že se jedná o zralou osobnost?

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu!

Příloha 3 - Tabulka 10

Tabulka 5: Vlastnosti ZO v představách manažerů a jejich četnost ve výpovědích

Vlastnosti zralé osobnosti	Počet respondentů uvádějících vlastnost
Zkušená	11
Vyrovnaná	10
Zodpovědná	9
Rozhodná	8
Klidná	7
Nadnesená (nadhled)	7
Tolerantní	7
Racionální	7
Rozvážná	5
Morální	5
Cílevědomá	5
Sebejistá	4
Odolná	4
Otevřená zkušenosti	4
Asertivní	4
Respektovaná	3
Charismatická	3
Moudrá	3
Komunikativní	3
Empatická	3
Názorově stálá	3
Sebeznalá	3
Ohleduplná	3
Vyspělá	3
Cílesměrná	2
Svědomitá	2
Inteligentní	2
Sebekritická	2
Důsledná	2
Sebeaktualizující	2
Svobodná	2
Kreativní (tvořivá)	2
Vzdělaná	2
Dospělá	2
Nezávislá	2
Charakterní	2
Soustředěná	2
Altruistická	2
Lidská	2
Srozumitelná	1
Uctívaná	1
Bezkonfliktní	1
Sebe-vnímavá	1
Sociálně inteligentní	1
Nonkonformní	1
Sebevědomá	1
Samostatná	1
Originální	1
Pracovitá	1
Odpouštějící	1
Respektující	1
Tradiční	1
Pevná vůle	1

Usměvavá	1
Chápavá	1
Objektivní	1
Spravedlivá	1
Optimistická	1
Uctívá	1
Kompetentní	1
Důvěryhodná	1
Přívětivá	1
Férová	1
Hrdá	1
Spolehlivá	1
Vůdčí	1
Motivující	1
Systematická	1
Zakořeněná	1
Nápomocná	1
Sečtělá	1
Zdravě autoritativní	1
Dobrosrdečná	1

Příloha 4 - Přepis jednotlivých dotazníků

Vysvětlivky:

- Zralá osobnost = ZO
- Nezralá osobnost = NZO

1. Žena, 46-60, vysokoškolské vzdělání, státní sektor, střední management, 11 let manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO - jasně formuluje názory, má ucelený pohled na daný názor, má cíl, za kterým směřuje, má respekt svého okolí, úctu.
2. NZO - Opak otázky čs. 1.
3. Představitel ZO: můj otec, Václav Klaus.
4. Charakteristiky představitele ZO: má jasné životní hodnoty, cíle, řeší problémy s rozvahou, vystupování, smysl pro povinnost, morální hodnoty, zodpovědnost, svědomitost.
5. a) výhody: má jasnou představu o tom, čeho chce dosáhnout, má respekt svého okolí.
b) nevýhody: nevím, snad že se od něj očekává vždy jasné a neomylné rozhodnutí, chování, jednání
6. Hranice:
 - to nevím, myslím si, že je to v souvislosti s životními zkušenostmi, problémy a starostmi
 - možná to trochu souvisí s dospělostí, ale je to individuální,
 - někdo je zralý a zodpovědný ve 25 a někdo není ani ve 40
 - myslím, že je to odvislé od společnosti v jaké žijete, ta dnešní tak trochu postrádá rituály přechodu do dospělosti (např. muži vojna) a tak je to různé
 - jinak si každý neseme vliv rodiny, ve které jsme vyrůstali, pro mě je naprosto v pořádku, že se děti kolem 20 - 25 osamostatní a začnou za svůj život odpovídat sami
 - pro někoho je to naprosto nemožné a je rád, že má děti doma třeba do 35 let – viz „mamahotely“
7. ano, i když to sotva někdo posuzuje (psychologické testy se zatím nedělají)

2. Muž, 21-30 let, vzdělání střední s maturitou, podnikatelský sektor, první linie, 2 roky manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO - jeden kámoš. Charismatické vystupování a naprostý klid v jakékoliv situaci. Rychlé rozhodování.
2. NZO - Afektovanost, hysteričnost.
3. Představitel ZO: spolupracovník
4. Charakteristiky představitele ZO: vždy dokáže správně rozhodnout. Má nad věci nadhled. Dobrý osobní přístup. Nikdy si na nic nestěžuje.
5. a) výhody: životní moudrost

- b) nevýhody: neznám
- 6. hranice: není
- 7. ne

3. Muž, 31-45 let, střední s maturitou, podnikatelský, top management, 3 roky manažerem

Odpovědi:

1. ZO - Zralou osobností je komunikativní a bezkonfliktní člověk s nadhledem.
2. NZO - Urážlivý, nepoučitelný, zakřiknutý.
3. Představitel ZO: přítel – kamarád
4. Charakteristiky představitele ZO: zodpovědný přístup k životu, zdravý rozum, komunikativní.
5. a) výhody – udržování sociálních kontaktů, schopnost si poradit v každé životní situaci
b) nevýhody – spontánnost
6. ne
7. ne

4. Muž, 21-30, vysokoškolské, státní, střední management, 4 roky manažerem

Odpovědi:

1. ZO - zralá osobnost:
 - mentální kritéria
 - věk (sbírání nutných životních zkušeností)
 - morální kritéria
 - schopnost vnímat sebe a druhé (empatie, sociální inteligence, schopnost sebekritika)
 - komfort při plnění povinností (nejedná se de o schopnost vyplnit základní úkoly každodenní reality, ale spíše o určitou sebejistotu a komfort při jejich plnění)
2. NZO - každý, kdo v podstatné míře nezvládne některé z výše uvedených bodů
3. Představitel ZO: kamarád, manželka, rodiče, prarodiče, kolegové, z významných osobností např. A. Nobel, J. Dienstbier (starší)
4. Charakteristiky představitele ZO: Nobel, (mimo těchto pět bodů=ot.čs. 1) schopnost do důsledku promýšlet nejrůznější detaily vlastních činů (vynálezů). J. Dienstbier (schopnost vyrovnat se s velice nepříznivými okolnostmi v průběhu jeho života. Silná ideová non-konformita.
5. a) výhody: Zisk uznání a privilegií
b) nevýhody: Jeho činy jsou posuzovány méně velkoryse a shovívavě.
Na danou osobnost se nahlíží s větší obezřetností
6. Hranice: Je to individuální, čili ne. (snad jediné věkové rozmezí, v jakém je to možné)
7. Nutně ne. Člověk může kvalitně vykonávat dané povinnosti, přestože ještě nedosáhl plné zralosti, ale pochopitelně je lepší, pokud profesi manažera vykonává člověk, který je zralou osobností.

5. Žena, 21-30let, vysokoškolské, podnikatelský, střední management, 6 let manažerem

Odpovědi:

1. ZO - zodpovědná za svoje činy, přijímá rozhodnutí, zodpovědnost za druhé, zastává pevné morální postoje, získala zkušenosti (v osobním životě i v pracovní rovině)
2. NZO - odkládá rozhodnutí, přehrává zodpovědnost na druhé, neochotná na sobě pracovat
3. Představitel ZO: Rodiče, manžel, Jan Pavel II.
4. Charakteristiky představitele ZO: jsou zodpovědní za sebe i často za jiné
5. Podotázky a), b) rozdílnost v posuzování
6. Hranice: není
7. Ano

6. Muž, 31-45let, vysokoškolské, podnikatelský, střední management, 6 let manažerem

Odpovědi:

1. ZO – osobnost zodpovědná za své konání, resp. uvědomuje si svou zodpovědnost, osobnost názorově stálá, osobnost uvědomující si své možnosti a svobodně volící z těchto možností i s ohledem na možnosti druhých
2. NZO - nezodpovědná osobnost, neschopná převzít zodpovědnost, neschopná činit samostatná rozhodnutí, závislá na vůli druhých
3. Představitel ZO: přítel
4. Charakteristiky představitele ZO: svobodný, kreativní, ohleduplný, samostatný, empatický, originální, viz otázka čs. 1
5. a) výhody: nezávislost, vyšší úroveň porozumění sobě i druhým a díky tomu i vyšší kvalita života
b) nevýhody: nevráživost ze strany „nezralého“ okolí
6. Hranice: Není fixní hranice zralosti, ne každý člověk se stane zralou osobností, jde spíše o personální úkol každého jedince v zájmu jeho i celého společenství
7. Ze své praxe vím, že o spoustě manažerů nelze říci, že se jedná o zralou osobnost

7. Muž, 31-45, střední s maturitou, státní, první linie, 8 let manažerem

Odpovědi:

1. ZO se vyznačuje odpovědností, přirozenou inteligencí, schopností rozhodovat a jednat, psychickou vyspělostí a vyrovnaností, určitý stupeň vzdělání a znalostí
2. NZO je nevyrovnaná, nejistá, schází schopnost rychlého a jasného rozhodování a obhájení svých postojů
3. Představitel ZO: bývalý šéf – Ivan Langer
4. Charakteristiky představitele ZO: inteligence, podpořená vzděláním a znalostmi a všeobecnými rozhledem, schopnost jednat, rozhodovat se, schopnost jednat s lidmi, vystupování-sebeprezentace, cílevědomost, pracovitost
5. a) výhody: má přirozenou autoritu a respekt

b) nevýhody: (není to úplná nevýhoda) člověk má velkou odpovědnost (mnohdy je mu přisuzován větší díl, nežli je ten opravdový / reálný)

6. Hranice: je to velmi individuální, míra vzdělání nemusí být nutně spojena s vyzrálostí, ani věk nelze jednoznačně určit, ale... :
 - zásadní krok ke zralé osobnosti je dospělost spojená s odpovědností a především soběstačností (odstěhování od rodičů, práce, ...)
 - další krok - přebírání odpovědnosti nejen za sebe, ale i za druhé (rodina, partner)
 - poslední - uvědomění si sebe sama ve vztahu k celému životu, lidstvu, světu (vlastní konečnosti / smrti)
7. je to důležité, měl by to být jeden ze základních předpokladů dobrého manažera

8. Žena, 21-30, vysokoškolské, neziskový, první linie, 3 roky manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO je zodpovědná, schopná nést následky svého konání
2. NZO – puberták, neschopnost se rozhodovat, přehnaná naivita, nereálná představa o světě
3. Představitel ZO: spolupracovnice
4. Charakteristiky představitele ZO: přístup k okolnímu světu, sebekritičnost, spousta životních zkušeností, ohleduplnost, tolerance
5. a) výhody: vyrovnanost, pochopení „jádra“ věci
b)nevýhody: spoutanost, velká očekávání od takové osoby
6. Hranice: ne
7. Ano, alespoň v pracovním rozhodování a jednání by mohl být zralý

9. Žena, 21-30, střední s maturitou, státní, první linie, 5 let manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO má nadhled, zkušenosti, schopnost odpouštět, je vyrovnaná, rozvážná
2. NZO – je labilní, nerespektuje názory ostatních, nevyrovnaná, závislá, výbušná
3. Představitel ZO: mamka, teta, Květa Fialová, Václav Havel, Dalajláma
4. Charakteristiky představitele ZO: Životní nadhled, moudrost, životní zkušenosti, empatie
5. a) výhody: Schopnost komunikovat a respektovat ostatní
b) nevýhody: nezodpovězeno
6. Hranice: Spíše vyšší věková hranice, ale záleží na konkrétní osobnosti a nabytých zkušenostech (pokud tedy mluvíme o morální zralosti)
7. ano

10. Muž, 46-60let, střední s maturitou, podnikatelský, top management, 16 let manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO – Vyrovnanost, tolerantnost, zkušenost, charakternost
2. NZO – Nevyrovnanost, impulsivnost, roztěkanost
3. Představitel ZO: Karel Schwarzenberg

4. Charakteristiky představitele ZO: Lidský osobnostní vývoj šlechtice v průběhu několika společenských období a politických zřízení, (jistota, tradice, pevná vůle, rodinná cílevědomost, charakter)
5. a) výhody: Nabyté zkušenosti, dojití k svému cíli, nezávidění
b) nevýhody: nevím
6. Hranice: Asi individuální, po dospění svých dětí
7. Samozřejmě

11. Žena, 31-45, střední s maturitou, neziskový, střední management, 2 roky manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO – Vyrovnaná osobnost, usměvavá, chápavá, klidná, tolerantní, objektivně posuzuje, spravedlivá, dokáže oddělit soukromé záležitosti od pracovních, měří vše a všem stejným metrem – asociace se mi nevybavuje
2. NZO – Zahořklá, těkavá, středem zájmu je ona sama, nedokáže posoudit dobro od zla, sama je zlá, chová se jako dítě
3. Představitel ZO: Moje vedoucí
4. Charakteristiky představitele ZO: Splňuje vše v bodě jedna
5. a) výhody: Je vyrovnaný a klidný, nestresuje se
b) nevýhody: Není spokojený sám se sebou a s ničím ostatním – zabývá se maličkostmi
6. Hranice: To nevím, asi není – je to asi přirozeným vývojem, snad třicátník by už zralý mohl být
7. Ano, určitě

12. Muž, 31-45let, střední s maturitou, podnikatelský, střední management, 7 let manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO – zkušenost a autorita
2. NZO – Jako člověka, který má málo zkušeností a neumí řešit problémy a chybí mu autorita.
3. Představitel ZO: děda, Václav Klaus
4. Charakteristiky představitele ZO: Mnoho zkušeností, správné racionální řešení problémů, přístup k lidem, umění dotáhnout věci do konce, uctivost, charisma
5. a) výhody: Zkušenosti, charisma
b) nevýhody: Musí ještě nasbírat zkušenosti, které ho dělí od zralé osobnosti
6. Hranice: Myslím si, že je to individuální. Někdo se jím nestane nikdy.
7. Záleží, na jaké pozici pracuje, ale každý musí nějak začít a nasbírat zkušenosti, které pokud bude dobrý manager, zúročí do budoucna, kdy se z něj stane zralá osobnost.

13. Žena, 31-45let, střední s maturitou, státní, top management, 5 let manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO – Vyrovnanost, kompetence, zodpovědnost, rozhodnost – v soukromém i profesním životě a přijetí svých vlastních schopností a vlastností s motivací a úsilím ty špatné vlastnosti či nedostatky odstraňovat či eliminovat a dobré rozvíjet. Znalost a respektování osobnostních, rodinných i kvalifikačních možností spolupracovníků v podřízené či nadřízené sféře. Nerespektování jejich vědomého porušování práv a povinností, včetně pravidel jakékoliv formy společenství.
2. NZO – Nevyrovnanost, nezodpovědnost, nerozhodnost, vědomé i z důsledku nedostatečné introspekce nevědomé nedodržování společenských i profesních pravidel. Přílišná zahleděnost do sebe a na své potřeby či nedostatečnost. Neschopnost objektivně posoudit a řešit aktuálně vzniklé psychicky, fyzicky i ekonomicky zátěžové situace.
3. Představitel ZO: Svatopluk Karásek
4. Charakteristiky představitele ZO: Je vyrovnaný, kompetentní, ví, co chce a co je nutné pro to udělat, v případě potřeby dovede být nekompromisní. Navíc je to silná osobnost s kouzlem a je hluboce lidský.
5. a) výhody: Dovede obstát i v těžkých životních situacích a je na něj spolehnouti, že udělá vše, co je v jeho silách na minimalizaci či odstranění nepříznivých skutečností.
b) nevýhody: Očekává se od něj, že bude silný a vyrovnaný za všech okolností, což je někdy příliš zavazující a těžké a může mu to přinést i osobní ztráty.
6. Hranice: Snad když člověk prožije zatěžkávací životní zkoušku, kdy pozná své meze a je schopen určit si své priority a hodnotový žebříček, který má pro něj důležitý morální rozměr. Pokud je schopen tento kredit udržet, je to zralá osobnost a na věku tolik nezáleží. I když samozřejmě podle mých zkušeností odhaduji, že kvalitativně lepší je možná dospět k hranici zralosti od cca 25ti let. (spíš 30-ti let)
7. Já o tom nepochybuji. Manažer, který zodpovídá za chod organizace včetně lidského faktoru, by měl být zralou osobností, aby v tom nejkrajnějším důsledku nezpůsobil škody v žádné rovině svého působení.

14. Muž, 31-45, vysokoškolské, podnikatelský, střední management, 6 let manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO – Osobnost povznesená nad malichernosti, zvládá krizové životní situace s nadhledem, nepodléhá banalitám, zaměřením na rodinu, dokáže si užívat života bez pocitu viny
2. NZO – Závislost na stupidních seriálech a jiných televizních pořadech, odmítání zodpovědnosti, hledání co nejjednodušších životních cest
3. Představitel ZO: Roger Federer, Jiří Dientsbier ml.
4. Charakteristiky představitele ZO: Vítězství není nejdůležitější věcí v životě, i z porážky je možné se poučit, férovou, neovlivnitelnost, stabilní charakter bez výkyvů,
5. a) výhody: Respekt před ostatními, pozitivní obecná pověst osobnosti, atraktivita jedince u mužů/žen
b) nevýhody: Možná pověst nezábavného jedince

6. Hranice: Subjektivním pohledem řečeno 18 – 99 let, objektivně nelze určit, a to absolutně
7. Je to vzácný dar, který je formován již rodinou, ovšem bez vlastního přispění se jedinec zralou osobností nestane. Podstatný vliv má vzdělání, kdy si člověk rozšiřuje obzory a vědomosti, což mu umožňuje více chápat své okolí a jednání ostatních lidí ve společnosti. V manažerské činnosti je to obrovská deviza, která manažerovi umožní racionálně nahlížet na problematiku své práce, interakce s kolegy, či zákazníky. Taková osobnost má ve společnosti vysoký kredit, bývá váženou osobností. Zralost také ovlivňuje genové zatížení, např. u choleriků, kdy se zralostí člověk dostane do životní fáze vyrovnanosti a nadhledu.

15. Muž, 46-60let, střední s maturitou, podnikatelský, top management, 21 let manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO – Klidný, moudrý, rozvážený člověk.
2. NZO – Ztřeštěný, bez zkušeností, impulzivně reagující.
3. Představitel ZO: Babička Boženy Němcové
4. Charakteristiky představitele ZO: Má zkušenosti a znalosti, zdravý selský rozum, nenechá se opít rohlíkem, má svou hrdost.
5. a) výhody: Dá se na něj spolehnout
b) nevýhody: Není možné mu zadávat důležité úkoly
6. Hranice: Není to věkem, ale souhrnem genetických vlastností a formování v rodině
7. Určitě

16. Žena, 31-45let, vysokoškolské, podnikatelský, střední management, 5 let manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO – Vyrovnanost, nadhled, asertivita, schopnost vést lidi a motivovat je, umět si uspořádat čas / úkoly a zvládat stres, řešit problémy a mít chuť zlepšovat věci kolem sebe.
2. NZO – Nervózní, nevyrovnaný člověk se sklonem svalovat vinu na ostatní, vyhýbat se problémům. Má strach, že neuspěje a že ho ostatní neberou.
3. Představitel ZO: Můj šéf – bývalý i současný.
4. Charakteristiky představitele ZO: jako u ot. čs. 1
5. a) výhody: Umí se postavit čelem k problémům a vyřešit je, umí skouknout neúspěchy a poučit se z nich.
b) nevýhody: V tlaku naložit na něho co nejvíc věcí
6. Hranice: věk-ne
7. Ano, bude se mu tato profese vykonávat daleko lépe.

17. Žena, 31-45, střední s maturitou, podnikatelský, střední management, 5 let manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO – Zralá osobnost – osobnost, která vnitřně dospěla prostřednictvím prožití různých životních zkušeností, v životě získala určitý životní nadhled a vyrovnanost. Osobnost, která ví, kde je její místo, kam její život směřuje. Klidnost.
2. NZO – Osobnost, která neví, co v životě chce, nezná sama sebe.
3. Představitel ZO: Babička
4. Charakteristiky představitele ZO: Přesně ví, co chce, má určitý životní nadhled, v situacích, kdy by se člověk zhroutil, tak je umí vyřešit, poskytne radu, pokud jsou nějaké průšvihy, nedělá z toho tzv. vědu
5. a) výhody: Možnost získat cenné životní rady.
b) nevýhody: Už prostě není dítě ☺
6. Hranice: Nemyslím si, že by záleželo na skutečném věku, může se to lišit, ale předpokládám, že zhruba od 30ti nahoru... určitě má na to vliv i narození dětí.
7. Nemyslím si to, ale pokud zralá osobnost vykonává určitou vyšší manažerskou pozici, je to lepší pro její podřízené.

18. Žena, 31-45let, vysokoškolské, podnikatelský, střední management, 4 roky manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO – Má vlastní názor a umí si jej obhájit...nepodléhá emocionálním výkyvům...zná svůj cíl a jde si za ním...jeho náhled na svět není zkreslený...snese racionální kritiku...chápe, že některé věci prostě fungují jinak...má zkušenosti - životní i pracovní.....umí přijmout vyšší míru zodpovědnosti
2. NZO – Opačně než bod 1)
3. Představitel ZO: Můj šéf
4. Charakteristiky představitele ZO: Sečtělý, zkušený, lidský, tolerantní, zdravě autoritativní, dobrosrdečný, cílevědomý, zodpovědný
5. a) výhody: Je vážen svým okolím, lze na něj předat odpovědnost, může zastávat vyšší pozici
b) nevýhody: Věk, nižší schopnost jej nasměrovat odlišným směrem (v porovnání např. s absolventem)
6. Hranice: 35 let
7. Ne

19. Žena, 31-45let, vysokoškolské, podnikatelský, střední management, 5let manažerem

Odpovědi na otázky

1. ZO – Rozvaha; stálé názory; umí naslouchat; umí podpořit (případně ocenit) ostatní
2. NZO – Zbrklé jednání; nestálé názory; zaměřený jen sám na sebe
3. Představitel ZO: učitel na střední škole

4. Charakteristiky představitele ZO: Porozumění, pohled na situaci z různých úhlů, vlastní názor na věc
5. a) výhody: nezávislost na ostatních
b) nevýhody: nespátřuji
6. Hranice: ne
7. Ano

20. Muž, 21-30let, střední s maturitou, podnikatelský, první linie, 4 roky manažerem

Odpovědi na otázky:

1. ZO: Osobnost vyspělá profesně i intelektuálně; člověk s vysokým morálním kreditem. Jedinec, který je schopen své rozhodování založit na nabitých zkušenostech nejen kariérních.
2. NZO: Opak předchozího; člověk, kterému chybí jakákoli ze zmíněných vlastností
3. Představitel ZO: Václav Havel
4. Charakteristiky představitele ZO: Dostatek životních zkušeností, které jeho osobnost utvářejí. Morální vyspělost a bezúhonnost, skromnost.
5. a) výhody: humanista, skromnost
b) nevýhody: přílišná ochota a důvěřivost, jak tomu u humanistů bývá
6. Hranice: 30 let.
7. V závislosti na pozici a oboru! Principiálně ano.