

Pražská vysoká škola psychosociálních studií

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2017

FELIX STROUHAL

Pražská vysoká škola psychosociálních studií



Profil osobnosti vysokoškolských studentů dle cashflow kvadrantu

Felix Strouhal

Vedoucí práce: PhDr. et Ing. Milan Hrdina

Praha 2017

Prague college of psychosocial studies

**Personality profile of university students
according to cashflow quadrant**

Felix Strouhal

The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. et Ing. Milan Hrdina

Praha 2017

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně, že jsem řádně citoval všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 10. 12. 2017

Felix Strouhal

Anotace: Cílem této diplomové práce je vytvořit sondu, která bude zjišťovat, zda existují nějaké specifické osobnostní rysy na základě zvoleného cashflow kvadrantu u studentů vysokých škol. V teoretické části práce autor popisuje vybranou literaturu týkající se osobnosti a výběru práce. Dále se věnuje teorii Cashflow kvadrantu, která dělí populaci dle oblastí odkud generují příjem na kvadranty zaměstnanec, osoba samostatně výdělečně činná, majitel firmy a investor. Osobnostní rysy autor testuje pomocí osobnostního inventáře NEO-PI-R. Pomocí statistického vyhodnocení a průměrných skóre dle kvadrantů pak autor vytváří osobnostní profily a mapuje rozdíly mezi kvadranty na jednotlivých škálách.

Klíčová slova: NEO-PI-R, cashflow kvadrant, faktorová teorie osobnosti

Abstract: The goal of this diploma thesis is to create a probe into existence of specific personality traits according to selected cashflow quadrant of university students. Author is describing selected literature concerning personality and job selection in theoretical part of the thesis. Furthermore he is addressing the Cashflow quadrant theory, that differentiates people into groups according to area from which they generate money: employee, self-employed, business owner, investor. Personality traits are tested with NEO-PI-R personality inventory. Author is then creating personality profile according to cashflow quadrant and mapping differences in individual personality traits according to cashflow quadrant through the use of data evaluation and average scores.

Key words: NEO-PI-R, cashflow quadrant, personality traits theory

OBSAH

ÚVOD	1
1 TEORIE OVLIVŇUJÍCÍ VOLBU ZAMĚŠTNÁNÍ	3
1. 1 Teorie kariérových typů	3
1. 1. 1 Kariérové typy dle J. Hollanda.....	4
1. 1. 2 Kariérové kotvy dle E. H. Steina	7
1. 2 Typologie MBTI	11
1. 2. 1 Přehled škál MBTI	11
1. 2. 2 Temperamenty dle MBTI	12
1. 3 Teorie motivace	14
1. 3. 1 Maslowova hierarchie potřeb	15
1. 3. 2 Teorie motivace pracovního jednání	16
2 KIYOSAKIHO TEORIE CASHFLOW KVADRANTU	17
2. 1 Cashflow	18
2. 2 Cashflow kvadrant	19
2. 2. 1 Část kvadrantu Z – Zaměstnanec	20
2. 2. 2 Část kvadrantu S – Samostatně výdělečně činný	20
2. 2. 3 Část kvadrantu M – Majitel firmy.....	21
2. 2. 4 Část kvadrantu I – Investor	21
2. 3 Proměnné ovlivňující volbu kvadrantu	22
2. 3. 1 Výchova a prostředí.....	22
2. 3. 2 Vzdělání.....	23
2. 3. 3 Konformita.....	23
2. 3. 4 Individuální nastavení a osobnostní rysy	23
2. 4 Osobnostní rysy v kvadrantech	24
3 BIG FIVE	24
3. 1 NEO-PI-R	25
3. 1. 1 Skladba úplného testového souboru NEO osobnostního inventáře	25
3. 1. 2 Škály a subškály NEO-PI-R osobnostního inventáře	26
3. 1. 3 Základní psychometrické charakteristiky NEO-PI-R	28
4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	29
4. 1 Cíle výzkumného šetření	30
4. 1. 1 Výzkumná otázka.....	30
4. 1. 2 Hypotézy.....	30
4. 2 Metoda výzkumného šetření	32
4. 2. 1 Metoda sběru dat	32
4. 2. 2 Metoda výběru respondentů	33
4. 2. 3 Struktura vlastního dotazníku	34
4. 2. 4 Struktura osobnostního inventáře NEO-PI-R.....	34
4. 2. 5 Metoda statistického zpracování, analýzy a interpretace dat.....	34
4. 3 Charakteristika výběrového souboru	35
4. 3. 1 Charakteristika výběrového souboru dle zastoupení v cashflow kvadrantu	37
4. 4 Výsledky	38
4. 4. 1 Osobnostní profil zaměstnance (Z) muž.....	38
4. 4. 2 Osobnostní profil samostatně výdělečně činného (S) muž	40
4. 4. 3 Osobnostní profil majitele firmy (M) muž	42
4. 4. 4 Osobnostní profil investora (I) muž	43
4. 4. 5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.....	44

4. 4. 6 Osobnostní profil samostatně výdělečně činného (S) žena.....	50
4. 4. 7 Osobnostní profil majitele firmy (M) žena	53
4. 4. 8 Osobnostní profil investora (I) žena	56
4. 4. 9 Rozdíly v osobnostních profilech mezi kvadranty	60
4. 5 Vyhodnocení hypotéz	64
4. 6 Diskuze	66
ZÁVĚR	68
LITERATURA	71
PŘÍLOHY	1
Příloha I.....	1
Příloha II.	1
Příloha III.....	2
Příloha IV.....	3
Příloha V.	4
Příloha VI.....	4

ÚVOD

Autor si klade za cíl této práce vytvořit sondu, která bude zjišťovat, zda existují nějaké specifické osobnostní rysy na základě zvoleného cashflow kvadrantu u studentů vysokých škol. K tomuto zjištění autor využije osobnostní inventář NEO-PI-R.

Vzhledem k tomu, že výzkumná část práce se soustředí na studenty vysokých škol, a autor věří, že volba kvadrantu se zakládá na vnitřních motivátorech a osobnostních rysech, se v první kapitole bude autor věnovat základními teoriemi volby zaměstnání od klasických přístupů kariérových typů dle Hollanda, kariérových kotev Scheina, typologie MBTI, po teorii motivace dle Maslowa a hierarchii motivace pracovního jednání. Mimo teorie motivace se autor vždy zaměří na uvedení do dané teorie, stručný popis jednotlivých osobnostních typů a testové metody. V sekci motivace se autor bude pohybovat pouze v oblasti teoretické, nikoliv v oblasti praktického ověření teorie testovou metodou.

V druhé kapitole se autor zaměří na popis základních pojmů a východisek Kiyosakiho teorie Cashflow kvadrantu. Pro pochopení zmíněné teorie autor nejprve vysvětlí pojem cashflow a dále se bude věnovat jednotlivým rozdělením a charakteristikám kvadrantů zaměstnanec, osoba samostatně výdělečně činná, majitel firmy a investor. Dále se autor zaměří na proměnné, které mohou ovlivnit volbu kvadrantu. Za základní proměnné autor považuje vzdělání, výchovu a prostředí, konformitu, individuální nastavení a osobnostní rysy jedince.

Na základě teorie ovlivnění volby kvadrantu dle individuálních nastavení a osobnostních rysů autor zvolil jako výzkumnou metodu jeden z nejpoužívanějších osobnostních inventářů v dnešní době. Ve třetí kapitole se proto bude věnovat této skupině testových metod, která nese společný název Big Five, neboť vychází z pětifaktorové teorie osobnosti. Dále pak autor podrobněji popíše zvolenou rozšířenou variantu tohoto osobnostního inventáře: NEO-PI-R, kde se bude věnovat především skladbě testového souboru a popisu jeho jednotlivých součástí, stručnému shrnutí základních 5 škál NEOPS a vybraným psychometrickým charakteristikám.

Ve čtvrté kapitole se autor zaměří na výzkumnou část práce, kde nejprve popíše cíle výzkumného šetření, stanoví jednotlivé hypotézy a dále podrobně popíše metodu výzkumného šetření a charakteristiku souboru. Poté se již autor bude věnovat představení výsledků práce a tvorbě základních osobnostních profilů, kam zařadí pouze škály a subškály, kde se rozdíl mezi nimi prokázal se statistickou významností. Osobnostní profily

se budou skládat z jednoduchých popisů škál a budou vytvořeny zvlášť pro muže a ženy, neboť vyhodnocení profilu testu NEO-PI-R je rozděleno dle pohlaví. Poté se autor bude zabývat rozdíly v osobnostních profilech dle jednotlivých kvadrantů a následně vyhodnocení hypotéz. V neposlední řadě autor vymezení slabé stránky výzkumné části této práce a srovná výsledky s dalšími vybranými publikacemi v diskuzi.

1 TEORIE OVLIVŇUJÍCÍ VOLBU ZAMĚSTNÁNÍ

V následující kapitole se autor bude věnovat třem známým teoriím používaných v oblasti pracovní psychologie, které jsou dostupné jak v literatuře pro psychology, personalisty, tak manažery. Cílem je zmapovat několik základních teorií, které spadají do množiny všech výše zmíněných povolání a zároveň se předpokládá, že ovlivňují volbu místa a zaměstnání, stejně jako autor předpokládá, že Kioysakiho teorie bude ovlivňovat volbu cashflow kvadrantu. Autor vybral teorii kariérových typů, teorii motivace a typologie MBTI, která je velmi populární právě v oblastech pracovní psychologie a zároveň předpokládá, že typ osobnosti člověka a jeho volby do jisté míry determinuje.

1. 1 Teorie kariérových typů

Dle Tomšíka et al. je definice pracovní kariéry následující: „*Pracovní kariéra je sledem pracovních míst, funkcí a rolí, které člověk v průběhu života vystřídá a vykonává. Jedná se o rozvojovou posloupnost získávání pracovních zkušeností během určitého časového období. Pracovní kariéra je výsledkem příležitostí, které se člověku v průběhu života naskytnou a výsledkem úsilí člověka, který se využití příležitostí a přípravě na ně věnuje...*“ (TOMŠÍK a kol., 2013, s. 259-260). Autor se domnívá, že při v rámci kariérového plánování, při procesu kariéerního výběru by měli jak lidé přemýšlející o své profesní dráze, tak potencionální zaměstnavatelé, přikládat důležitost osobnostním rysům jedince. Tuto domněnku potvrzuje také závěr výzkumu Rothmanna a Coetzera, kteří v rámci doporučení na základě výsledků své práce konstatují, že firmy by měly zohledňovat osobnostní rysy při výběru kariéry a při kariérovém developmentu (ROTHMANN, COETZER, 2003, s. 72). Tomšík et al. dále popisuje v rámci procesu kariéerního plánování složku zaměření kariéry, o které hovoří jako o projevu činností, kterým pracovník dává přednost (TOMŠÍK a kol., 2013, s. 263). Autor se proto v následujících kapitolách bude věnovat teorii kariérových typů a kariérových kotev, které dotýkají tématu kategorizace lidských typů a jejich preferencí.

1. 1. 1 Kariérové typy dle J. Hollanda

John Holland při své práci vycházel z předpokladu, že lidé budou vyhledávat takové prostředí, které se bude podobat jejich osobnostním typům. Dle jeho názoru budou lidé více spokojeni a měli by vyhledávat takové pracovní příležitosti, které jsou v souladu s jejich osobnostmi (cit. dle ARNOLD et al., 2007, s. 531). Na základě těchto hypotéz Holland definoval šest typů osobností známých též jako RIASEC. Každý jedinec má různé kariérové kotvy – typy osobnosti, do kterých může spadat. Jedince, a vzhledem k předpokladu souladu s pracovním prostředím tedy i pracovní prostředí, lze pak zařadit do těchto šesti typů: realistický typ, investigativní typ, umělecký typ, sociální typ, podnikatelský typ, konvenční typ. Čím blíže je pak člověk shodnému typu pracovního prostředí, tím více bude moci uplatňovat své schopnosti. Autor se dále bude věnovat jednotlivým definicím jednotlivých kariérových typů:

Realistický typ (Realistic)

Dle Arnolda, Silvesterové, Pattersonové a Robertsona má **realistický typ** rád činnosti vyžadující fyzickou práci nebo koordinaci a v těchto oblastech sám vyniká. Je introvertnější a preferuje práci venku (ARNOLD et al., 2007, s. 529). Dle Mickové a Kaločové **realistický typ** obecně práci provádí bez přílišné diskuze, nemá rád dlouhá jednání a raději pracuje samostatně a v klidu. Práci se snaží udělat jednou a pořádně. Vzhledem k praktické až pragmatické orientaci se může zdát málo citlivý. Mezi jeho základní rysy patří stabilita, materiální založení, poctivost, praktičnost a soběstačnost (MICKOVÁ, KALOČOVÁ, 2005, s. 91). Realistický typ je také v některé literatuře nazýván jako stavitel. Je vhodný například pro lidi, kteří chtějí pracovat v oblasti, která zahrnuje práci se stroji, nástroji, nebo fyzickou zdatnost a zručnost.

Investigativní typ (Investigative)

Dle Arnolda, Silvesterové, Pattersonové a Robertsona si **investigativní typ** vybírá činnosti, které vyžadují abstraktní myšlení a používání logických postupů (ARNOLD et al., 2007, s. 529). Dle Mickové a Kaločové **investigativní typ** raději pracuje o samotě. Preferuje práci, která řeší analytické problémy před prací s lidmi. Je schopný vytvářet plány a analyzovat jejich výsledky. Uplatní se při práci na detailních a přesných rozborech.

Rád činní informovaná rozhodnutí, naopak neradi se rozhodují bez dostatečného množství informací. Mezi jeho rysy patří analytické myšlení, nezávislost, zvědavost, přesnost a kritičnost (MICKOVÁ, KALOČOVÁ, 2005, s. 92). Investigativní typ je také nazýván jako myslitel. Obecně se uplatní v oblasti výzkumu a teorie. Tito lidé preferují práci v akademické, vývojové, technologické či výzkumné oblasti.

Umělecký typ (Artistic)

Dle Arnolda, Silvesterové, Pattersonové a Robertsona **umělecký typ** rád pracuje s pocity a jejich vyjádřením. Tento typ má rozvinout představivost a pokouší se jí používat (ARNOLD et al., 2007, s. 529). Dle Mickové a Kaločové **umělecký typ** se rád věnuje tvořivé a unikátní práci. Spoléhá na svojí intuici a představivost. Mezi jeho základní rysy patří představivost, idealismus, originalita, intuice a expresivnost (MICKOVÁ, KALOČOVÁ, 2005, s. 92-93). Umělecký typ, nebo také tvořitel, jak již název napovídá preferuje tvůrčí činnost například v oblasti umění, literatury, nebo hudby. Raději se pohybuje v nestrukturovaném prostředí.

Sociální typ (Social)

Dle Arnolda, Silvesterové, Pattersonové a Robertsona **sociální typ** preferuje činnosti, při kterých je ve společnosti jiných lidí, rád vytváří přátelské a nápomocné vztahy (ARNOLD et al., 2007, s. 529). Dle Mickové a Kaločové **sociální typ** rád pracuje s lidmi a oproti realistickému typu mu nevyhovuje práce se stroji a manuální práce. V rámci jednání může být pojmenován jako vyjednávač s cílem dosažení kompromisu, který vyhovuje všem zúčastněným stranám. Často může dávat přednost cílům skupiny před cíli vlastními. Je velmi zručný v práci se sociálním kontaktem a využíváním sociálních sítí. Mezi jeho základní rysy se řadí spolupráce, pochopení, ochota, takt a společenská (MICKOVÁ, KALOČOVÁ, 2005, s. 93-94). Sociální typ, také pomocník, rád zasvěcuje svůj pracovní život pomáhaní a péči o druhé. Můžeme ho nalézt typicky pro v profesích jako učitel, psycholog, coach nebo sociální pracovník. Tito lidé rádi pracují ve spolupracujícím prostředí.

Podnikatelský typ (Enterprising)

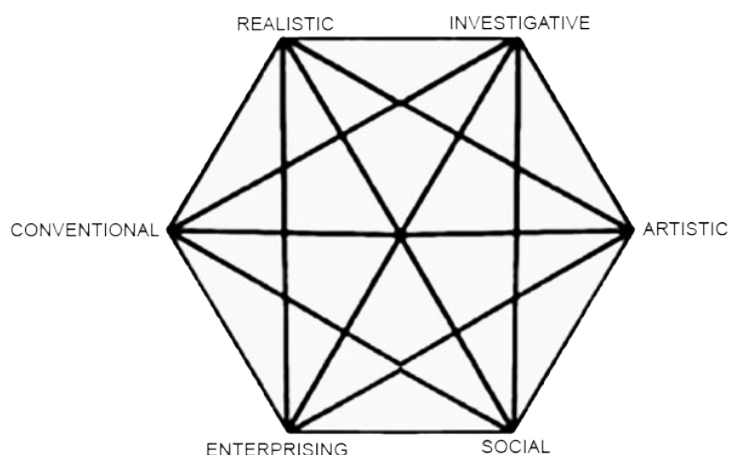
Dle Arnolda, Silvesterové, Pattersonové a Robertsona **podnikatelský typ** dává přednost také společenskému prostředí, avšak raději ostatní vede a přesvědčuje (ARNOLD et al., 2007, s. 529). Dle Mickové a Kaločové **podnikatelský typ** je typický svojí vůdčí osobností a vyvinutými verbálními schopnostmi. Umí dobře předávat úkoly a zodpovědnost a má schopnost motivovat ostatní. Oproti typu investigativnímu preferuje práci s lidmi oproti práci věcmi a myšlenkami. Tento typ je velmi cílevědomý a výkonově orientovaný a dokáže vidět celý obraz situace. Mezi jeho základní rysy patří přesvědčivost, dominance, energie, ambice, šarm, optimismus a odvaha (MICKOVÁ, KALOČOVÁ, 2005, s. 94-95). Podnikatelský typ je také nazýván vedoucím. Tito lidé rádi řídí, motivují a ovlivňují ostatní, obecně se pro ně hodí pozice moci jako například management či politika.

Konvenční typ (Conventional)

Dle Arnolda, Silvesterové, Pattersonové a Robertsona **konvenční typ** nemá příliš rozvinutou schopnost představitosti. Volí strukturu pořádek a má rád jasně stanovená pravidla (ARNOLD et al., 2007, s. 529). Dle Mickové a Kaločové je **konvenční typ** v této publikaci také nazýván jako kancelářský. Tento typ je dobrý v administrativních činnostech a při práci, kde je důležitá orientace na detail. Je také týmovým hráčem, ve vlastní práci preferuje plánované aktivity, které se zabývají slovy či čísly. Mezi jeho základní rysy patří svědomitost, pořádek, sebekázeň, pečlivost a vytrvalost (MICKOVÁ, KALOČOVÁ, 2005, s. 95-96). Konvenční typ, nebo také puntičkář, se nesporně hodí pro analytické profese, kde je třeba pracovat s informacemi, či daty. Je přesný, spolehlivý a má rád pořádek a strukturu, což se projevuje i v jeho pracovní činnosti.

Na základě této teorie vypracoval J. Holland diagnostickou metodu, která je jednoduchým sebezposuzovacím postojovým dotazníkem. Hollandův dotazník je prezentován jako dotazník pro posouzení, která povolání by respondentu bavily. Respondent v dotazníku hodnotí jednotlivé profese či činnosti na základě toho, zda by je chtěl vykonávat či ne. Na základě vyhodnocení dotazníků jsou poté respondentovy prezentovány typy osobnosti a jejich charakteristiky, mezi které mohou spadat základní rysy, hodnoty, složka komunikace a vztahy a případně i seznam některých možných

profesí, která jsou vhodná pro jednotlivé typy. Obecně lidé většinou spadají do více osobnostních kategorií a většinou se hodnotí až 3 typy osobnosti, které je pak možné graficky vyznačit do Hollandova hexagonálního modelu (viz. níže). Čím blíže si případné typy jsou v Hollandově hexagonálním modelu, tím jednodušší může být hledání povolání, které tyto typy obsahuje.



Obrázek č. 1 – Hollandův hexagonální model osobnosti

Zdroj: <http://careerpatri.com/images/holland.jpg>

1. 1. 2 Kariérové kotvy dle E. H. Steina

V 70. a 80. letech minulého století vytvořil Edgar Schein teorii kariérových kotev. Při jejich definici pracoval Schein s třemi složkami:

„1. *vlastním obrazem talentu a schopností (založený současném úspěchu v různých pracovních situacích),*

2. *vlastním obrazem motivů a potřeb (založený na příležitosti sebepoznání v reálných situacích a na zpětné vazbě od ostatních),*

3. *vlastním obrazu postojů a hodnot (založený na současném vztahu mezi sebou na jedné straně a normami a hodnotami zaměstnavatelské organizace a vykonávané práce na straně druhé)“ (cit. dle BĚLOHLÁVEK, 1996, s. 284-285).*

Bělohlávek pak zkráceně definuje kariérovou kotvu jako: *“soubor subjektivně vnímaného talentu, motivů a hodnot“ (BĚLOHLÁVEK, 1996, s. 285).* Tato teorie se domnívá, že existuje osm typů kariérových kotev, mohli bychom je také nazvat kariérovými založením, které určují jedinci obecné preference k určité činnosti. Schein v průběhu let pojmenoval následující kariérové kotvy: technicko-funkční kotva, kotva obecné

manažerská kompetence, kotva autonomie a nezávislosti, kotva bezpečí a stability, kotva podnikatelské kreativity, kotva služby a oddanosti věci, kotva čisté výzvy (soutěže) a kotva životního stylu. Autor se dále bude věnovat charakteristikám jednotlivých kariérových kotev.

Technicko-funkční kotva

Dle Scheina je specifická tato kotva pro lidi, jak název napovídá, kteří mají dobré technické či funkční schopnosti. Lidé s touto kotvou získávají svojí identitu z výzev v pracovní oblasti a jsou ochotni neustále zvyšovat své schopnosti v této oblasti. Z hlediska managementu lidé s technicko-funkční kotvou vyhledávají především management ve svém oboru, neboť odráží také odbornost (SCHEIN, 2006). Typickou profesí v současné době mohou být například lidé v oblasti IT.

Kotva obecné manažerské kompetence

Dle Scheina lidé mají lidé s touto kotvou silné ambice v oblasti profesního růstu na manažerské pozice, především pak na pozice, které zahrnují zodpovědnost za výsledky organizace. Pokud takovýto člověk pracuje v oblasti technicko-funkční, vidí to jako nutnou pozici pro získání zkušeností, avšak cílem je získání pozice v oblasti obecného managementu, kde bude moci připsat úspěch firmy schopnostem (SCHEIN, 2006). Jak již napovídá název kariérové kotvy, tak typickou profesí obsahující tuto kariérovou kotvu je jakákoliv manažerská pozice v rámci organizace, která obsahuje možnost rozhodovat a řídicí roli.

Kotva autonomie a nezávislosti

Dle Scheina je pro lidi, které vystihuje tato kariérová kotva, typická nezávislost a chuť definovat si vlastní práci a dělat jí svojí vlastní metodou. Obecně tyto lidé rádi volí podnikání, či pozici pracovníka na volné noze, jako je například konzultant či učitel. Pokud jsou tito lidé zaměstnanci, při nabídnutí povýšení jej mohou odmítnout, pokud by měli pocit, že tak přijdou o část svojí autonomie (SCHEIN, 2006). Mimo zmíněné profese může být příkladem také například psycholog, který se rozhodne pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná, oproti například práci v organizaci, zdravotnictví, či klinice.

Kotva bezpečí a stability

Schein říká, že pro lidi, u kterých je dominantní tato kotva je typická potřeba neměnicí se kariéry, finanční jistoty a jistoty zaměstnanosti. Tato potřeba bezpečí se vztahuje jak na krátkodobý horizont jako je zaměstnání, tak na dlouhodobý jako je jistota důchodu a jeho výše. Tito lidé jsou někdy ochotní udělat vše, co je nutné pro zajištění dlouhodobé pozice a je pro ně méně důležitá úroveň pracovní pozice. Tito lidé mohou zrelaxovat pouze, pokud mají pocit kontroly nad bezpečím a stabilitou (SCHEIN, 2006). Tato kotva je typická pro zaměstnance, kteří pracují dlouhodobě v organizacích a preferují smlouvy na dobu určitou. Typická profese, která by mohla být vhodná pro tuto kariérovou kotvu může být například práce v rámci státní správy.

Kotva podnikatelské kreativity

Dle Scheina mohou lidé s kotvou podnikatelské kreativity pracovat nějakou dobu ve větší organizaci jako zaměstnanci, ale pouze do té doby, než získají pocit jistoty ve svých zkušenostech, protože jejich životním cílem je vytvořit vlastní firmu. Založení a úspěch vlastní finančně nezávislé firmy, která bude překonávat překážky pro mě bude měřítkem jejich schopností a úspěchu. Svoji úspěšnost hodnotu budou určovat v úměře úspěchu jejich vlastní firmy (SCHEIN, 2006). Tato kariérové kotva tedy vystihuje všechny lidi, kteří se chtějí stát podnikateli a zakládat vlastní firmy, čili ze známých osobností například typickým příkladem může být Steve Jobs, zakladatel revoluční počítačové firmy Apple.

Kotva služby a oddanosti věci

Schein říká, že pokud lidé, u kterých je výrazná kotva služby a oddanosti vyhledávají práce, které jsou obecně prospěšné. Obecně se mohou pohybovat a angažovat v oblastech životního prostředí, v pomáhajících profesích, v oblasti obrany a bezpečnosti, jako je například vojenská či policejní služba, nebo v oblasti výzkumu, který je spojený s obecným blahem, jako například vývoj léků, obnovitelných zdrojů energie, atp. Takto motivovaný člověk je ochotný i odmítnout povýšení, pokud by se jeho povinnosti zaměřovali mimo tyto hodnoty (SCHEIN, 2006). Typickým příkladem profesí s kotvou služby může být psycholog, sociální pracovník, policista, ale i například učitel, který vidí svojí práci jako poslání.

Kotva čisté výzvy (soutěže)

Kotvu čisté výzvy Schein popisuje jako soubor motivací zaměřených na řešení neřešitelného a soutěživé prostředí s jasným vítězem. Důležitá pro ně je dostatečná výzva, která obsahuje dostatečné množství složitých překážek. Pokud je práce a její dosažení příliš jednoduché, tak pro ně není dostatečnou výzvou a brzy je taková práce začíná nudit. Tito lidé se často pohybují v oblastech konstrukčního inženýrství, strategických konzultantů, ale také profesionálních sportovců, nebo obchodníků (SCHEIN, 2006). Dle autorova názoru může být typickou profesí, opět mimo výše zmíněných, například právník v oblasti korporátního práva, v oblasti trestního práva, konkrétně specializující se na vraždy, ale mohl by to být třeba i motivovaný psycholog v oblastí krizové intervence, kdy stabilizace klienta a složitost přinášených témat může být často velkou výzvou.

Kotva životního stylu

Dle Scheina je pro lidi s kotvou životního stylu důležitá flexibilita v oblasti integrace kariéry, rodinného života a osobních potřeb do jednoho funkčního, navzájem se neomezujícího a vyváženého celku. Pro dosažení této integrace jsou ochotni obětovat kariérní postup, který by mohl ohrožovat například změnou lokace rodinný, či partnerský život. Slovo úspěch je u nich spojeno právě s integrací všech výše zmíněných aspektů a bráno více obecně ve významu životního úspěchu, nikoliv pouze úspěchu v pracovní oblasti. Ačkoliv u lidí může být výrazná i jiná z výše uvedených kariérových kotev, tak se mnohou často rozhodnout pro její upozadění, aby došlo k nastolení optimálního vyvážení životního stylu (SCHEIN, 2006).

Teorie kariérových kotev samozřejmě obsahuje opět svojí vlastní testovou metodu, která pomůže odhalit jaké kariérové kotvy jsou u respondenta dominantní. Dle autora tato informace může být důležitá jak pro uchazeče o práci, tak pro zaměstnance. Obecně kongruence mezi kariérovou kotvou a pracovní náplní by mohla naznačovat spokojenost zaměstnance s vykonávanou prací. Pro uchazeče o práci z hlediska například objasnění, o které pracovní pozice by se mohl více zajímat tak, aby náplň práce co nejvíce odpovídala kariérové kotvě. I pro zaměstnavatele může být dobré znát kariérovou kotvu svého zaměstnance a případně jí uzpůsobovat pracovní náplň pro zvýšení efektivity práce. Samotný test samozřejmě nemůže být jediným aspektem výběru a nemusí znamenat, že člověk s technicko-funkční kotvou nemůže být dobrým manažerem, ale může naznačovat,

že například člověk s kotvou služby může mít problém v manažerské pozici s ukončováním pracovních poměrů se zaměstnanci, či že člověk s kotvou životního stylu nebude ochoten obětovat pozici to samé, co člověk s kotvou čisté výzvy. Závěry tedy mohou naznačovat jak vhodnost výběru zaměstnance, tak ale například zda bude dlouhodobě spokojený se svojí pracovní činností. Míra spokojenosti pak ovlivňuje pracovní výkonnost a také potencionální fluktuaci zaměstnanců.

1. 2 Typologie MBTI

Teorie MBTI, také známá jako 16 personalities types, vychází z Jungovi knihy Psychologické typy a také zakládá na předpokladu existence jakýchsi univerzálních osobnostních typů. Stejně jako u ostatních teorií se předpokládá, že člověk má nějaké vlastní preference, které tvoří základ osobnosti. Dle osobnostního typu je pak možné tedy odvodit původ motivace, hodnotového systému, či například zájmů. Dle autorova mínění by tento test měl být používán pouze jako jeden z možných ukazatelů a to především vzhledem k obecně známým nízkým metodologickým ukazatelům validity a reliability. Nicméně i přes tuto kritiku, vzhledem k rozšířenosti a známosti tohoto osobnostního testu se autor rozhodl ho zařadit do této práce. Tento test by mohl, obdobně jako ostatní zmíněné sloužit k doplnění standardizovaného dotazníku NEO-P-I-R, který autor použil ve výzkumné části. Zároveň je tento test často používaným v oblastech personalistiky, psychologie práce a manažerské psychologie. Autoři, jako například Anastasi svých článcích rozebírají například jaké typy podnikání lze člověku doporučit dle jeho osobnostního profilu MBTI (ANASTASI, 2012).

Autor se v této podkapitole bude věnovat specifickým částem MBTI, jako je základní přehled a charakterizace škál, dále temperamentovému rozložení a v neposlední řadě stručné charakteristice všech 16-cti typů osobnosti.

1. 2. 1 Přehled škál MBTI

Test MBTI pracuje ze čtyřmi škálami extroverze vs. introverze, intuice vs. smysly, myšlení vs. citění a usuzování vs. vnímání. Micková pak tyto škály definuje:

- 1) **Extroverze (E) vs. Introverze (I)** – dle této teorie má každý člověk v sobě jak introvertní tak extrovertní složky, tato škála určuje která z těchto dvou složek je

dominantní. Extroverti jsou společenší, otevření a družní, zatímco introverti jsou tiší, preferují vnitřní svět a soukromí a jsou spíše tišší.

- 2) **Intuice (N) vs. Smysly (S)** - tato škála mapuje způsob získávání informací. Předpokladem opět je, že každý člověk využívá obou způsobů, avšak jeden je dominantní. Lidé řídicí se intuicí se zaměřují na budoucnost a její předvídání a vnímají svět jako celek, zatím lidé, u kterých je dominantnější smyslová škála pracují více v současnosti na základě současně sebraných detailních informací.
- 3) **Myšlení (T) vs. Cítění (F)** – tato škála popisuje jakým způsobem probíhají naše procesy myšlenkové, zpracování informací a rozhodování. Specifikum škály myšlení je racionální, fakticky zaměřené zpracování informací, zatímco specifikem škály cítění je založeno na našem emočním vnímání a zaměřeným subjektivním měřítkem.
- 4) **Usuzování (J) vs. Vnímání (P)** – v rámci této škály zjišťujeme jakým způsobem člověk přistupuje ke světu, zda je mu bližší například plánování života, či vyšší otevřenost k tomuto aspektu. Lidé, u kterých se jako dominantní projeví usuzování typičtěji více plánují a organizují, zatímco lidé, kterým je přirozenější vnímání jsou více flexibilní a bezprostřední (MICKOVÁ, KALOČOVÁ, 2005, s. 48-51).

1. 2. 2 Temperamenty dle MBTI

Teorie MBTI, stejně jako ostatní psychologické teorie, dle Mickové chápe temperament jako vrozený determinant chování a určuje potřeby. MBTI pracuje se čtyřmi temperamentovými rozděleními, strážci, řemeslníci, idealisté a racionalisté. Micková pak tyto temperamenty popisuje:

- 1) **Strážci (SJ)** – tento temperament je typická loajalita, hierarchické vidění světa a pocit sounáležitosti, který si však chce zasloužit. Aby splňoval tyto podmínky, tak musí bezchybně a spolehlivě plnit své povinnosti. Jsou spíše konzervativní a rádi mají ve věcech řád.
- 2) **Řemeslníci (SP)** – lidé s tímto temperamentem jsou rádi nezávislí a rádi žijí v přítomnosti. Rozhodující pro něj je pocitové vnímání, oproti účelovému myšlení. Rádi zkouší nové věci, především nástroje, se kterými i rádi pracují.

- 3) **Idealisté (NF)** – typickým pro tento temperament je hledání smyslu života a já. Jejich motivací je něco smysluplného v životě dokázat. Jsou velmi sociální a přikládají důležitost mezilidským vztahům, s čímž je spojený vyvinutý jemnocit.
- 4) **Racionalisté (NT)** – tento temperament rád vyhledává odpovědi na otázky, rád poznává nové, rád zkoumá kauzalitu a pokouší se o predikci na základě porozumění funkce procesu. Tito lidé baží po novém poznání, znalostech a zkušenostech. Žádná znalost a úspěch pro ně není dost, vždy pokračují k dalšímu úkolu (MICKOVÁ, KALOČOVÁ, 2005, s. 52-52).

MBTI se dále dělí na 16 typů osobností. Vzhledem k zaměření a rozsahu práce autor s pomocí rozsáhlé Čakrtovi publikace, věnující se tomuto tématu, shrne pouze stručně čtyři náhodně vybrané osobnostní typy jako příklad, pro pochopení a demonstraci jednotlivých kombinací:

Vůdce (ENTJ) – vůdci jsou motivovaní výzvou. Jejich cílem je být v dominantní řídicí pozici, kde mohou kontrolovat, že se práce odvádí na sto procent. Jsou velmi dobrými organizátory a vedoucími osobnostmi se schopností vytvořit a udržet týmového ducha. Mezi jejich vlastnosti patří extraverte, sebedůvěra, rozhodnost a perzistence.

Učitel (ENFJ) – učitelé jsou často oblíbení pro svojí autentičnost a jejich prioritou jsou druzí. Rádi mají své činnosti jasně dopředu naplánované. V ostatních vidí to, čeho by mohli dosáhnout – jejich potenciál a tak je také přijímají. Umí se do ostatních dobře vcítit a očekávají v tomto reciproční chování. Mezi jejich vlastnosti patří extraverte, empatie, snášenlivost a nekritičnost.

Kontrolor (ESTJ) – kontroloři bývají realisté, kteří pracují s racionální složkou osobnosti. V rozhodovacím procesu mají vše dobře promyšlené a zanalyzované, díky čemuž umí dobře sestavovat návody a směrnice. To souvisí s velkým respektem pro pravidla. Mezi jejich vlastnosti se řadí extraverte, rozhodnost, zásadovost a pragmatičnost.

Poskytovatel (ESFJ) – poskytovatelé jsou laskaví nadšenci pro ideály. V jejich pojetí může být ideální cokoliv a hlavně kdokoliv. Jsou motivováni altruistickou pomocí

ostatním. Jejich život tvoří především vztahy, o které soustavně pečují v mnoha formách. Typickými vlastnostmi jsou extraverté, citlivost, laskavost, idealismus a přátelskost. (ČAKRT, 2009, s. 219-292).

Jako další kritiku této metody, mimo výše zmíněných metodologických nedostatků, si autor při vypracovávání charakteristik jednotlivých osobnostních typů všiml, že tyto typy by mohli podléhat Forerově efektu. Tento efekt typicky využívali například jasnovidci, v dnešní době na jeho principu psychologické manipulace akceptace obecných popisů osobnosti funguje například tvorba horoskopů. MBTI budí dojem možného využití tohoto efektu, protože se nesoustředí dostatečně na individuálně specifické charakteristiky, ale spíše na společné vlastnosti. Pokud bychom tedy porovnávali jednotlivé typy osobnosti, zjistili bychom, že se mohou hodit na více lidí, a že každý jednatel nemusí mít pouze jeden výsledný specifický typ.

1. 3 Teorie motivace

Dle Bernové, Jarošové a Nového je motivace jedna z esenciálních osobnostních substruktur. Autoři vidí motivaci jako součást dynamiky osobnosti a předpokladem pro platnost této teorie je přítomnost a působení motivů na lidské chování. Právě tyto pohnutky pak člověka zaměřují na určitou činnost, kdy dojde k aktivizaci a jejímu udržení. Autoři pak dále specifikují tři dimenze motivace: směru, intenzity a vytrvalosti (BERNOVÁ et al., 2012, s. 226). Z hlediska výběru povolání je dle autora motivace jedince zcela zásadní složkou osobnostně specifického výběru. Jedincova motivace je jednou ze složek, která určuje úspěch či neúspěch z hlediska volby pracovního místa právě díky dimenzi směru, kde si jedinec zvolí jakou pracovního pozici chce vykonávat, dimenzí intenzity, která určuje sílu motivace a směřování energie a zároveň i dimenzí perzistence, která vyjadřuje stálost cíle a schopnost překonávat překážky spojené s dosažením této pozice. Dle autorova názoru poté motivace jako osobnostní substruktura také ovlivňuje další aspekty práce, jako spokojenost pracovníka na jeho pozici a s tím spojenou pracovní výkonnost. Tento názor podporují i Rothmann a Coetzer, kteří ve své studii zjistili spojitost osobnostními rysy a motivací k pracovní výkonnosti (ROTHMANN a COETZER, 2003, s. 72). Autor níže prezentuje teorii motivačního pracovního jednání ve spojitosti s Maslowovou hierarchií potřeb.

1. 3. 1 Maslowova hierarchie potřeb

Abraham Maslow je slavný americký psycholog, který přišel s revoluční teorií hierarchie lidských potřeb. Pro jeho teorii lidských potřeb platí takzvaný epigenetický princip, který říká, že pokud nejsou některé potřeby naplněny není možné provést v hierarchii vzestupný krok. Dle Maslowa je rozdělení lidských potřeb následující:

Fyziologické potřeby je třeba naplňovat na základě biologicky ověřené teorie homeostázy, která určuje biologickou stálost organismu, ke kterému každý organismus autonomně směřuje a člověk není výjimkou. Pokud fyziologické potřeby nejsou uspokojeny, je pak organismus řízen naplněním těchto fyziologických potřeb. Mezi tyto potřeby patří například kyslíku, sexuální potřeba, potřeba doplňovat nutrienty formou jídla.

Pokud jsou naplněny fyziologické potřeby, vynoří se **potřeba bezpečí**. Cílem uspokojení této potřeby je možnost žít bez strachu či úzkosti. Tato potřeba je nám stejně přirozená jako potřeby fyziologické a i ona může zásadně určovat lidské chování. Maslow vztahuje tuto potřebu na dětství, či na nebezpečí spojené například s válkou, nemocí, nejistotou či nemocí avšak patří sem i jistoty spojené se zaměstnáním, sociálními vztahy či jistota přístupu ke zdrojům.

Potřeba lásky a sounáležitosti je třetí úroveň Maslowovy teorie. Maslow konstatuje, že v momentu, kdy jsou zajištěny nižší potřeby, tak přichází potřeba sounáležitosti. Z předpokladu, že člověk je tvorem sociálním tak bude vyhledávat mezilidské vztahy, bude hledat své místo ve skupině a v sociálním světě a bude se snažit tuto potřebu uspokojovat skrze přátele, rodinu, manželku a děti.

Potřeba úcty je dle Maslowa přítomná ve všech lidech. Tuto potřebu pak rozděluje na sebeúctu, která vychází z jedince a jeho sebeobrazu a úctu spojenou s respektem ostatních lidí. Mezi tyto potřeby řadí například potřebu sebejistoty, síly, uznání, dostatečnosti, nezávislosti, svobody, reputace a respektu.

Potřeba sebeaktualizace je poslední potřebou Maslowovy hierarchie. Maslow věří, že jedinec by měl dělat to na co se hodí a co ho naplňuje. Lidé, kteří naplňují tuto potřebu se snaží dosáhnout svého plného potenciálu (MASLOW, 1943, s. 372-383).

Dle autorova názoru se se vznikem ekonomiky mnoho základních potřeb, které bylo možné obstarat jinou formou - například lovem, sběrem, se změnilo s příchodem konceptu vlastnictví a peněz jako platidla. Již není možné lovit v lesích, usadit se se uprostřed krajiny, protože je možné, že na všechny tyto věci má někdo vlastnická práva. Peníze se tedy staly v kapitalistické společnosti zásadní součástí lidského života z hlediska naplňování základních lidských potřeb. Vycházejíce z epigenetického modelu tedy jsou peníze zásadní, protože jsou třeba již u naplnění fyziologických potřeb – například formou jídla, tepla, ale projevují se i v potřebě bezpečí, právě z hlediska zabezpečení obydlí, fyziologických potřeb a v mnoha zemích přístupu k lékům při onemocnění. Peníze sice nejsou zcela nutné pro potřebu lásky a sounáležitosti, úcty, nebo potřebu sebeaktualizace. I přes tuto skutečnost však například evoluční teorie hovoří o přístupu ke zdrojům jako o jedné ze složek mužské atraktivity, čili by se dalo říci, že peníze mohou hrát i určitou roli u potřeby lásky a sounáležitosti. Mohou také být určitým měřítkem úspěchu, který je spjat s potřebou úcty a to jak z pohledu úcty okolí, tak z pohledu sebeúcty. Například muž, jehož prioritou je zajištění rodiny může neschopností splnění tohoto cíle a neschopností vydělat dostatek peněz i na zajištění základních potřeb, může ztrácet vlastní sebeúctu, ale třeba i úctu v očích partnerky nebo přátel. V současné době v kapitalistické společnosti jsou tedy pro mnohé lidi pochopitelně peníze jedním ze zásadních motivačních hybadel. Proto se autor domnívá, že způsob generování peněz je jedním z důležitých současných témat.

1. 3. 2 Teorie motivace pracovního jednání

Na Maslowovu teorii lze navázat teorií motivace pracovního jednání. Právě Maslowova teorie nám částečně ukazuje, proč lidé pracují jak pracují a proč mohou volit třeba tuto práci. Bernová, Jarošová a Nový mezi tyto motivy řadí: „Potřebu činnosti, potřebu kontaktu s druhými lidmi, potřebu výkonu, touhu po moci, potřebu smyslu života a seberealizace, potřebu peněz, potřebu jistoty, potřebu potvrzení vlastní důležitosti, potřebu sociálních kontaktů, potřebu sounáležitosti.“ (BERNOVÁ et al., 2012, s. 245). Scheinovi

se pak podařilo velmi přehledně shrnout pracovní motivátory do sekcí potřeb, preferencí a očekávání.

Tabulka č. 1 Pracovní motivátory potřeb dle SCHEINA:

POTŘEBY	PREFEROVÁNÍ	OČEKÁVÁNÍ
Bezpečí	Jistoty, stability, definitivy	loajality
Autonomie	Samotné práce na vlastním úseku	uznání
Odbornosti	Řešení odborných problémů	odměny
Vůdcovství	Odpovědnosti	odměny dle prosperity
Vyniknout	Situace jako výzvy k prosazení	peněz a popularity
Pomáhat	Služby	pocity užitečnosti
Soutěžit	Soupeření	výhry
Individuality	Spojení práce, osobnosti a soukromí	respektu k sobě a soukromí

Zdroj: (cit. dle VNOUČKOVÁ a URBANCOVÁ, 2014, s.89)

Dle autora jsou teorie motivace pracovního jednání a Maslowova hierarchie potřeb dvě úzce propojené teorie. Mnoho názvů potřeb a jejich smysl má stejné znění a mohou mít stejné motivy. Jiné jako například potřeba peněz se dají zařadit jako nutnost k dosažení na fyziologické potřeby, či potřeby bezpečí. Právě tyto potřeby budou do jisté míry motivovat jedince spolu s jeho osobnostními rysy při výběru zaměstnání a při jeho následném výkonu.

2 KIYOSAKIHO TEORIE CASHFLOW KVADRANTU

Dle oficiálních stránek společnosti Rich dad, kterou vlastní Robert Kiyosaki, se Kiyosaki proslavil především svou publikací Bohatý táta, chudý táta, která byla bestsellerem a nejprodávanější knihou o osobních financích vůbec (THE RICH DAD COMPANY, 2017). Od knihy Bohatý táta, chudý táta Robert Kiyosaki vydal řadu dalších knih týkajících se finančního vzdělání, jako například knihu o finanční inteligenci, Proč bohatí ještě více bohatnou, Proč jedničkáři pracují pro trojkaře a ve spolupráci s Sharon Lechter také knihu Cashflow kvadrant.

V této knize Robert Kiyosaki přišel se zlomovou teorií, že bohatství lidí a jejich příjem je ovlivněn především jejich tokem peněz. To jakým způsobem tedy teče tok peněz ovlivňuje především do jakého cashflow kvadrantu člověk spadá a odkud pramení jeho

příjem. Kiyosaki se domnívá, že volba kvadrantu je ovlivněná mimochodem některými osobnostními rysy.

V následující kapitole bude autor více specifikovat základní pojmy jako je cashflow a finanční výkaz, se kterými Robert Kiyosaki ve svých publikacích často operuje a jsou zásadní pro pochopení celého konceptu. Po vysvětlení těchto pojmů se autor dále bude věnovat rozebrání teorie Cashflow kvadrantu, definici jednotlivých kvadrantů a práci s názornými příklady.

2. 1 Cashflow

Cashflow (také cash flow, či CF) lze zjednodušeně definovat jako tok peněz, či jako rozdíl příjmů a výdajů. V literatuře manažerské ekonomiky je dle Hyršlové a Klečky definován cash flow jako rozdíl mezi peněžními toky a peněžními výdaji za určité období. Cashflow lze také vnímat staticky, kdy je považováno za disponibilní zásobu peněz, či dynamicky, kdy je cashflow vnímáno jako budoucí volný výnos v případě potencionální investice (HYRŠLOVÁ a KLEČKA, 2014, s. 229). Finančními institucemi pak cashflow bývá vymezen jako pohyb peněžních prostředků a peněžních ekvivalentů. Mezi peněžní prostředky potom spadají peníze v hotovosti a to včetně cenin, finanční prostředky na bankovních účtech a peníze, které jsou již na cestě, zatímco peněžní ekvivalent je krátkodobý likvidní finanční majetek, u kterého se nepředpokládá podstatná změna hodnoty v čase.

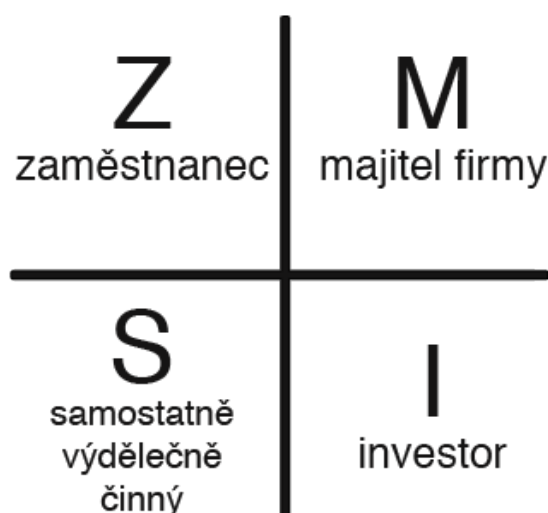
S pojmem Cashflow velmi úzce souvisí také finanční výkaz. Podle Špačka a Holečkové je finanční výkaz, nebo také přehled o peněžních tocích přehledem pohybu peněžních prostředků (ŠPAČEK a HOLEČKOVÁ, 2014, s. 24). Robert Kiyosaki podnikovou finanční rozvahu a finanční výkaz převedl do podoby pro individuální osoby ve své stolní hře Cashflow, který však odpovídá reálnému finančnímu výkazu. Dle Kiyosakiho do celkového finančního výkazu spadá: výkaz příjmů a výdajů, finanční rozvaha, která obsahuje aktiva a pasiva (KIYOSAKI, 2013, s. 150-164).

Pro další práci s cashflow kvadrantem je třeba si specifikovat některé základní pojmy z Kiyosakiho finančního výkazu. Kiyosaki definuje příjmy jako běžné, z portfolia a pasivní (KIYOSAKI, 2013, s. 241). Mezi běžné příjmy lze řadit například mzdu v práci, mezi příjmy z portfolia například dividendy obdržené ze zakoupených akcií a mezi pasivní příjmy například peněžní tok z nemovitostí či úroků. Kiyosakiho definice aktiv se

poté liší od standartních ekonomických definic slova aktivum, který ji dále upravuje jako něco, co přináší peníze. Aktivum dále dělí na 4 druhy a to firmy, nemovitosti, papírová aktiva a komodity (KIYOSAKI, 2013, s. 288-290). Rozdíl tedy mimo ostatních definic spočívá v tom, že dle klasických ekonomických definic je například byt, který vlastním a ve kterém bydlím, aktivem, avšak dle definice výše je třeba ho považovat za pasivum, neboť nám nepřináší zisk, ale naopak vydaje jako například platby za elektřinu, vodu, topení, fond oprav a případně i za hypotéku. Naopak pokud bych nemovitost – byt se ziskem pronajímал někomu jinému, pak by se jednalo o aktivum dle rozdělení hospodářského výkazu a o pasivní příjem.

2. 2 Cashflow kvadrant

Robert Kiyosaki vytvořil koncept, který je dle porozumění autora založen na přesvědčení, že způsob, jakým člověk získává většinou část svého příjmu bude dále ovlivňovat jeho postoje, chování, volby a finanční činnost. Tato myšlenka je založena na předpokladu, že tito lidé budou mít shodnou osobnostní strukturu. Autor se nyní zaměří na jednotlivé cashflow kvadranty z hlediska Kiyosakiho ekonomické teorie. V rámci dalších podkapitol autor nastíní faktory ovlivňující volby kvadrantu a některé osobnostní faktory v kvadrantech, o kterých Kiyosaki hovoří ve svých publikacích.



Obrázek č. 2 – Cashflow kvadrant
Zdroj: Vlastní zpracování

Dle obrázku v příloze jedna lze vidět, že Robert Kiyosaki ve své teorii rozděluje všechny lidi do 4 skupin dle jejich dominantního příjmu – čili dle toho z jakého kvadrantu generují největší část svého zisku. Je zcela běžné, že se lidé žijí v kombinaci kvadrantu, a proto generují příjem například 70% jako Z – zaměstnanci a 30% jako S – samostatně výdělečně činní, proto se právě přikládá důležitost dominantnímu příjmu. Ačkoliv se jedná zdánlivě o malou a o člověku nic nevypovídající ekonomickou proměnou, tak Kiyosaki právě této proměnné přikládá zásadní důležitost. Kiyosaki a Lechterová říkají, že pohyb v jednotlivých kvadrantech vyžaduje různé technické dovednosti, vzdělání, mentalitu a různý typ lidí. Přirovnává pohyb z jednoho kvadrantu do druhého k dopolední hře golfu a večerní návštěvě baletního představení (KIYOSAKI, LECHTER, 1999, s.22) – čili ke zcela jiným činnostem.

2. 2. 1 Část kvadrantu Z – Zaměstnanec

Práce pro lidi v tomto kvadrantu je vázaná jistotou, která spočívá v pravidelném předem určeném měsíčním platu za dohodnutou činnost. Zaměstnanci pak dále vyhledávají jistotu příspěvku na důchod a další zaměstnanecké pravidelně vydávané zvýhodnění jako příspěvky na sport, kulturu či stravenky.

Charakteristika: Generuje peníze ze své pravidelné výplaty, kterou získává za práci pro třetí osobu.

Typický výrok zaměstnance: „Mám smlouvu na dobu neurčitou a měsíčně vydělávám pětadvacet tisíc korun hrubého.“, či „Po třech letech práce ve firmě dostanu přidáno tři tisíce měsíčně a auto i pro osobní účely.“

Příklad: Psycholog pracující jako zaměstnanec v klinice, nemocnici, nebo právnické firmě.

2. 2. 2 Část kvadrantu S – Samostatně výdělečně činný

Tento kvadrant je typický pro lidi, kteří rádi pracují sami a jsou nezávislí. Lidé v tomto kvadrantu mohou často patřit ke špičkám ve své profesi. V této části kvadrantu můžete typicky najít také majitele obchodů, terapeuty, lékaře, právníky, obecně specialisty v různých oborech, drobné podnikatele, atd.

Charakteristika: Generuje peníze z práce pro sebe, například živnostníci.

Typický výrok samostatně výdělečně činné osoby: „Moje hodinová sazba je 450 korun.“, nebo „Má běžná provize je 5% z celkové obchodní transakce.“, či „Na tomto projektu už jsem strávil 20 hodin.“

Příklad: Psycholog vydělávající jako samostatně výdělečně činný, který si například založí vlastní soukromou praxi pro privátní klientelu.

2. 2. 3 Část kvadrantu M – Majitel firmy

Do tohoto kvadrantu spadají velcí i malí podnikatelé, kteří vlastní firmy. Podnikatelé z kvadrantu M – majitel firmy se odlišují od podnikatelů z kvadrantu S – samostatně výdělečně činní především tím, že vlastní systém a vedou lidi. Nevlastní tedy pracovní místo, nýbrž vlastní funkční systém, který je jim schopný generovat příjem například i když jsou na dovolené nebo mimo pracoviště. Tento systém může být jejich vlastní a nebo to může být například franšiza, což je v podstatě funkční systém někoho jiného, který si M- majitel firmy koupí.

Charakteristika: Generuje peníze z firmy, kterou vlastní.

Typický výrok majitele firmy: „Hledám nového manažera maloobchodního prodeje.“, či „Na jednom produktu mám marži 121%.“, nebo „Letošní budget pro velkoobchodní prodej jsme stanovili na 6 000 000 korun bez DPH.“

Příklad: Psycholog, který vlastní firmu, kliniku, nebo například školu, ve které zaměstnává další psychology. Tento psycholog podnik vlastní, ale nemusí v něm pracovat, či také může podnikat v oblasti, která s psychologií nijak nesouvisí.

2. 2. 4 Část kvadrantu I – Investor

Do kvadrantu I – investor spadají lidé, kteří za sebe nechávají vydělávat své peníze. Investoři mohou pracovat s různým množstvím kapitálu a to jim umožňuje získávat různé příležitosti. Objem peněz, který vydělají se liší tedy tím, kolik kapitálu kam investují, jaká je rizikovitost a potencionální návratnost. Velmi obecně by bylo možné říci, že někdy platí čím větší riziko, tím větší pravděpodobnost na vysoký zisk. Toto pravidlo samozřejmě neplatí vždy. Investory je tedy možné rozdělit do více skupin dle toho do čeho investují, jaká je místa rizikovitosti a investovaného kapitálu. Pohybují se tedy na velmi širokém poli působnosti ať už investují do akcií, nemovitostí, cenných papírů, zlata, či investují do relativní jistoty jakými jsou investice do blue chip akcií (jako jsou například akcie Apple,

Google, Berkshire Hathaway, Coca-Cola, atd.), nebo investují jako takzvaní business angels do projektů ve fázi start-up (takové investory bylo možné například pozorovat v pořadu České televize Den D). Stejně jako se liší u všech těchto různých investic míra rizikovosti, tak se povětšinou liší i výše investice. Může se tedy jednat o investice v řádu stovek, tisíců, milionů korun, ale i více.

Charakteristika: Generuje peníze z investic – za investora vydělávají jeho peníze, které generují další peníze.

Typický výrok investora: „Dnes jsem investoval sedm milionů korun do nemovitosti. Po jejím plném obsazení nájemníky je očekávaná doba návratnosti investice 25 let.“, nebo „Jedná se o vnitřní míru návratnosti, či o čistou míru návratnosti?“ či „Dnes jsem prodal akcie firmy XY se ziskem 10%.“

Příklad: Psycholog, který vydělává peníze z investic ve firmě (například zdravotnické zařízení, klinika) někoho jiného, či investuje do akcií či vlastní a pronajímá nemovitosti za účelem zisku z pronájmu.

2. 3 Proměnné ovlivňující volbu kvadrantu

Výběr cashflow kvadrantu a následná práce ve zvolené oblasti do značné míry ovlivňuje budoucnost člověka z hlediska finančního zabezpečení a způsobu získávání financí. Je důležité si položit otázku jaké proměnné ovlivňují volbu kvadrantu. Jednoduchá odpověď by byla motivace. Člověk si vybere kvadrant na základě své životní motivace. Tu však ovlivňuje řada proměnných. Autor se domnívá, že jedny z nejdůležitějších součástí tohoto rozhodovacího procesu, který je založen na vnitřní i vnější motivaci, mohou být:

- 1) Výchova a prostředí
- 2) Vzdělání
- 3) Konformita
- 4) Individuální nastavení a osobnostní rysy

2. 3. 1 Výchova a prostředí

Děti velmi často mnohé názory a hodnoty přebírají od svých rodičů, čili šlo předpokládat, že pokud je rodič zatvrzelým zaměstnancem a od malička vštěpuje hodnotu jistoty svému dítěti, tak dítě bude ovlivněno a může inklinovat směrem ke kvadrantu

zaměstnance. Dalším vlivem může také být, že rodič také může být vzorem pro dítě, a proto se dítě může pokoušet dosáhnout stejného kvadrantu. Kiyosaki říká, že dítě přichází z rodiny s určitým předprogramovaným chováním, určitým nastavením mysli, které ovlivní jeho volbu kvadrantu (KIYOSAKI, 2011, s. 2).

2. 3. 2 Vzdělání

Vzdělání může být dalším důležitým prvkem, který může ovlivnit volbu kvadrantu. Dle Kiyosakiho se ve školách učitelé soustředí na akademické vzdělání, avšak vzdělání finančního charakteru je opomíjeno (KIYOSAKI, 2011, s. 2). Dle Kiyosakiho se finanční vzdělání učí doma (KIYOSAKI, 2013, s. 28) a ve školách chybí. Školy učí studenty být akademiky, byrokraty a zaměstnanci, avšak neučí je být kapitalisty (KIYOSAKI, 2013, s. 10). Ať již získá člověk své vzdělání o financích z knížky, ve škole, od přátel, finančních poradců, či doma, právě toto vzdělání mu může otevřít nové možnosti z hlediska výběru kvadrantu.

2. 3. 3 Konformita

Konformita je značným faktorem při všech rozhodovacích procesech. Toto sociální přizpůsobení okolí a jeho očekávání dozajista může do jisté míry ovlivnit rozhodovací proces volby cashflow kvadrantu. Konformita může mít vliv na výběr všech částí kvadrantu, nikoliv pouze například zaměstnance. Pokud bude otec, nejlepší kamarád, či vyučující úspěšným S – samostatně výdělečně činným, bude svým chováním a názory ovlivňovat i názory svého okolí a často může očekávat, že je okolí bude sdílet. Pak již záleží na konkrétním jedinci do jaké míry na sebe nechá tento vnější vliv působit.

2. 3. 4 Individuální nastavení a osobnostní rysy

Kiyosaki a Lechterová říkají: „*To, co více než cokoliv jiného určuje, ze kterého kvadrantu se rozhodneme generovat svůj příjem, jsou vnitřní rozdíly v našich niterních hodnotách, přednostech, slabostech a zájmech...*“ (KIYOSAKI a LECHTER, 1999, s. 23). Z tohoto výroku lze usuzovat, že jsou to právě individuální nastavení, které nejvíce ovlivňují volbu kvadrantu. Dalo by se předpokládat, že součástí těchto niterních předností jsou i osobnostní rysy, které ovlivňují jak volbu kvadrantu, tak případně úspěšnost

v některém z vybraných kvadrantů. Nelze samozřejmě automaticky předpokládat, že například introvert by byl horším majitelem firmy, než-li extrovert, protože majitel firmy většinou pracuje s lidmi a navazuje s nimi vztahy, avšak je vhodné se zamyslet, do jaké míry tyto osobnostní rysy mohou ovlivnit například volbu kvadrantu.

2. 4 Osobnostní rysy v kvadrantech

Dle Kiyosakiho a Lechterové lze určit základní povahové rysy, které jsou specifické pro jednotlivé kvadranty (KIYOSAKI a LECHTER, 1999, s. 31-35). Ve svých publikacích se však více soustředí na jednotlivé ekonomické ukazatele a práci s nimi, než-li na typické povahové rysy, které je možné najít v jednotlivých kvadrantech. Čtenář se tak musí spokojit spíše s motivátory a předpoklady, které pro jednotlivé kvadranty Kiyosaki uvádí. Například pro zaměstnance je zásadní pocit strachu a s tím související pocit bezpečí, který bude některé povahové rysy ovlivňovat, naopak například pro investora je rozumné riziko atributem podněcujícím akci. O samostatně výdělečně činných pak Kiyosaki a Lechterová hovoří jako o skrytých perfekcionistech, kteří mají velkou sebedůvěru ve své pracovní schopnosti a zásadní je pro ně pocit svobody. U majitelů firem pak očekává přirozenou schopnost vést lidi a manažerské dovednosti. (KIYOSAKI a LECHTER, 1999, s. 35-49) Zda skutečně existují nějaké specifické povahové rysy dle jednotlivých kvadrantů bude autor zjišťovat v praktické části této práce.

3 BIG FIVE

Jako jeden z prvních, který přišel s rysovou a faktorovou teorií byl Raymond Cattell. Drapela říká, že síla Cattellovi teorie je především ve vědeckém rozboru složek osobnosti pomocí faktorové analýzy (DRAPELA, s. 83, 2011). Drapela dále definuje faktor jako: „pramenné rysy s přiřazenou číselnou hodnotou, které vyjadřuje jejich korelaci s jinými faktory.“ (DRAPELA, s. 85, 2011)

Teorie big five vychází z teorie osobnostních rysů, základní faktory byly dle Hřebíčkové a Urbánka vymezeny pomocí lexikální a faktorové analýzy. Díky této analýze bylo možné vytvořit pět dimenzí, které popisují obecné abstrakce a skládají se z dalších specifických charakteristik (HŘEBÍČKOVÁ, URBÁNEK, s. 9, 2001).

Dle Hollanda, McCrae a Costy metoda NEO-PI-R nemůže plně substituovat speciální metody pro diagnostikování volbu povolání, avšak může nabídnout doplňující informace (cit. dle HŘEBÍČKOVÁ, s. 66, 2004). Ačkoliv tedy testy typu big five nemohou sloužit k plnému nahrazení metod popsaných výše, jako jsou například kariérové kotvy a další, tak dle autorova názoru její rozšířená verze může poskytnout důležité informace z hlediska struktury osobnosti. Proto setkání s testy typu big five v personalistické praxi není ničím úplně neobvyklým a je to i důvodem, proč autor zvolil tento test.

Dle Hřebíčkové jsou metody big five a především metoda NEO-PI-R, ale i metoda NEO-FFI vhodná jako výzkumná metoda zkoumající míry individuálních odlišností. Díky širokému množství škál se testy hodí i pro zmapování vlastností mimo zformulované hypotézy (HŘEBÍČKOVÁ, s. 68, 2004).

3. 1 NEO-PI-R

NEO-PI-R je rozšířenou verzí klasického NEO-FFI známého také pod pojmem big five. Klasická verze Big five – NEO-FFI obsahuje celkem 60 výpovědí, které se následně dělí do 5 škál v poměru 12 výpovědí pro 1 škálu, zatímco verze NEO-PI-R je výrazně detailnější, neboť obsahuje o 180 výpovědí více a každou s 5 škál, pro jejich měření je pro 1 škálu přiřazeno 48 položek, které se dále dělí na 30 dílčích subškál, kde každá subškála obsahuje 8 výpovědí. České normy NEO-PI-R byly vytvořeny na základě standardizačního reprezentativního souboru skládajícího se z 2300 respondentů pro variantu sebeposouzení a 910 pro formu posouzení jiného. Autor níže definuje obsah testového souboru, jednotlivé škály a subškály osobnostního inventáře a vymezí vybrané základní psychometrické statistiky.

3. 1. 1 Skladba úplného testového souboru NEO osobnostního inventáře

Součástí NEO osobnostního inventáře je příručka, seznam položek, propisovací záznamový list, vyhodnocení hrubých skóru, formuláře pro vyhodnocení profilů a NEO souhrn základních osobnostních charakteristik (HŘEBÍČKOVÁ, s. 10, 2004).

Příručka k NEO osobnostnímu inventáři obsahuje především důležité instrukce k administraci inventáře a informace k interpretaci a použití. Součástí jsou také psychometrické charakteristiky, a popis zahraniční i české verze.

Seznam položek se skládá z instrukcí k zaznamenávání odpovědí a 240 výpovědí formulovaných pro ženy i muže. Součástí úplného testového souboru je forma pro posouzení jiného člověka (J) a forma pro sebesposouzení (S). Forma J je formulovaná ve třetí osobě, aby vám mohl vlastnosti přiřadit někdo jiný, jako například partner, kamarád, terapeut, atp. (např. Budoucnost ho (ji) málokdy znepokojuje). Forma S je formulována v první osobě jednotného čísla (např. Budoucnost mě málokdy znepokojuje).

Záznamový list je jednotný pro formu S i J, tvoří ho dvě spolu slepené strany, které jsou propisovací. Na první stranu zaznamenávají respondenti svůj postoj k 240 výpovědím, které se pak propisují na druhou stranu archu, kde jsou již zapsané skóry k jednotlivým odpovědím, které umožní vyhodnocení všech 5 škál a 30 subškál.

Formuláře pro vyhodnocení profilu jsou rozděleny zvlášť pro muže a ženy, dále pak dle věku, kdy první formulář je určen pro věk 14-21 let a druhý formulář pro věk 22-83 let. Vyhodnocení obsahuje nejprve součet hrubých skóru v základních škálách N, E, O, P, S a dále pak možnost doplnění skóru pro jednotlivé subškály N1-N6, E1-E6, O1-O6, P1-P6 a S1-S6. Hodnocení dle hrubého skóru je pak rozděleno na velmi nízký, nízký, střední, vysoký, velmi vysoký. Vyhodnocení profilu také obsahuje nástroj na jednoduché přepočtení hrubých skóru na T-skóry. Do celkového vyhodnocení lze pak dle hrubých skóru vyznačit body a vytvořit celkový graf zobrazující profil osobnosti na škálách a subškálách NEO-PI-R.

NEO souhrn základních charakteristik poskytuje informace vycházející z vyhodnocení základních pěti škál N, E, O, P, S formou slovní interpretace pro nízký, střední či vysoký skór. Tento souhrn je určen především pro případné poskytnutí zpětné vazby probandům.

3. 1. 2 Škály a subškály NEO-PI-R osobnostního inventáře

NEO-PI-R osobnostní inventář se dělí na 5 základních škál: neuroticismus (N), extraverte (E), otevřenost vůči zkušenosti (O), přívětivost (P) a svědomitost (S). Každá škála se pak rozděluje na dalších 6 subškál:

- 1) **Neuroticismus:** úzkosnost (N1), hněvivost-hostilita (N2), depresivnost (N3), rozpačitost (N4), impulzivnost (N5), zranitelnost (N6).
- 2) **Extraverze:** vřelost (E1), družnost (E2), asertivita (E3), aktivnost (E4), vyhledávání vzrušení (E5), pozitivní emoce (E6).
- 3) **Otevřenost novým zkušenostem:** fantazie (O1), estetické prožívání (O2), prožívání (E3), novátorské činnost (E4), ideje (E5), hodnoty (O6).
- 4) **Přívětivost:** důvěra (P1), upřímnost (P2), altruismus (P3), poddajnost (P4), skromnost (P5), jemnocit (P6).
- 5) **Svědomitost:** způsobilost (S1), pořádkumilovnost (S2), zodpovědnost (S3), cílevědomost (S4), disciplinovanost (S5), rozvážnost (S6).

Níže autor stručně shrnuje základní charakteristiky škál a subškál dle příručky k NEO osobnostnímu inventáři Hřebíčkové:

N: NEUROTISMUS

Tato škála se zaměřuje na rozdíly mezi psychickou stabilitou a labilitou. Lidé s vysokým skórem špatně vyrovnávají s každodenními problémy. Dále projevují svojí emoční nestabilitu například neschopností kontrolovat své touhy, celková psychická stabilita může být jednoduše narušená. Typickými vlastnostmi může být úzkosnost, náladovost, nejistota, impulzivnost, napjatost a vznětlivost. Opakem je člověk psychicky stabilní, vyrovnaný a odolný vůči stresu, který je sám se sebou spokojený.

E: EXTRAVERZE

Extraverze měří míru společenskosti. Lidé s vysokým skórem jsou hovorní přátelští, mají rádi společnost, jsou sdílní, aktivní a optimističtí. Lidé s nízkým skórem jsou naopak zdrženliví, spíše stabilní, chtějí zůstat o samotě a je pro ně důležité nezávislost. Lze je popsat jako samotářské, tiché, stydlivé, pasivní, nespontální, rezervované a pesimistické.

O: OTEVŘENOST VŮČI ZKUŠENOSTI

Otevřenost vůči zkušenosti měří zaujetí zkušenostmi, ať jsou estetické, vnější, či vnitřní. Lidé dosahující vysokého skóru jsou otevření, kreativní, unikátní, zvědaví, hloubaví, esteticky angažovaní, citliví, svobodně smýšlející a nezávislí. Naopak lidé

s nízkým skórem jsou charakterizováni jako necitliví, věcní, pragmatiční, nepřemýšliví a konzervativní.

P: PŘÍVĚTIVOST

Tato škála měří míru altruismu. Lidé s vysokým skórem jsou dobrosrdeční, zdvořilí, milí, laskaví, soucitní, skromní, charakterní, čestní a obětaví. Lidé s nízkým skórem jsou naopak necitliví, nezdvorní, nemilosrdní, namyšlení, panovační, sobečtí, škodolibí, narcisističtí, egocentričtí a nedůvěřující.

S: SVĚDOMITOST

Škála svědomitosti mimo jiné měří míru, s jakou je člověk schopen kontrolovat své tužby. Lidé s vysokým skórem jsou cílevědomí, ctižádostiví, pilní, vytrvalí, se silnou vůlí, ambiciózní, přesní, vzorní a pořádní. Opakem jsou pak lidé líní, nespolehliví, bezcílní, laxní, nevykonní, neefektivní a neproduktivní (HŘEBÍČKOVÁ, s. 20-30, 2004).

3. 1. 3 Základní psychometrické charakteristiky NEO-PI-R

Jako základní psychometrické charakteristiky autor vybral T-skór, reliabilitu, kongruenci subškál a korelace škál se subškálami.

T-skór

Dle Hřebíčkové lze T-skóry interpretovat následujícím způsobem:

- „T= 34 a nižší – velmi nízký skór (přibližně 7 procent obyvatelstva)
- T=35-44 – nízký skór (přibližně 24 procent obyvatelstva)
- T=45-55 - střední skór (přibližně 38 procent obyvatelstva)
- T=56-65 – vysoký skór (přibližně 24 procent obyvatelstva)
- T=66 a vyšší – velmi vysoký skór (přibližně 7 procent obyvatelstva)

Na základě T-skórů nelze říci, že si jedinec danou vlastnost má nebo nemá, ale do jaké míry si danou vlastnost přisuzuje“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 18, 2004).

Reliabilita

Dle Hřebíčkové se koeficienty Cronbachovi vnitřní konzistence pohybují v rozmezí 0,91 pro škály neurotismus a svědomitost a 0,88 pro škály přívětivost, extraverze. Nejvyšší reliabilitu má škála neurotismus, nejnižší pak škála přívětivost. Hřebíčková dále dodává, že v české verzi lze považovat reliabilitu za uspokojivou a je srovnatelná s s původní a německou verzí (HŘEBÍČKOVÁ, s. 77, 2004).

Kongruence subškál

Dle Hřebíčkové se kongruence škál nachází v rozmezí od 0,97 (extraverze) do 0,94 (neurotismus), dále pak v subškálách v rozmezí od 0,58 (altruismus) do 0,99 (depresivnost, estetické prožívání, ideje, způsobilost, disciplinovanost). Vzhledem k tomu, že kongruence zjišťuje, do jaké míry se dvě struktury shodují, tak americká i česká verze se ve formě sebeposouzení vysoce shodují (HŘEBÍČKOVÁ, s. 80, 2004).

Korelace škál se subškálami

Ze získaných dat od Hřebíčkové, lze vyvodit, že předpoklad vysoké hodnoty korelací mezi škálou a jejími subškálami, je pravdivý. Zároveň se objevují i záporné korelace u protichůdných osobnostních rysů jako například impulzivnost a rozvážnost ($r = -0,52$). Další významné korelace jsou záporné mezi neurotismem a extraverzí ($r = -0,24$) a kladné korelace ($r = 0,4$) mezi otevřeností a extraverzí (HŘEBÍČKOVÁ, s. 82-88, 2004).

4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

V rámci části výzkumné šetření se bude autor věnovat nejprve představení výzkumu, jeho cílům, výzkumným otázkám a hypotézám. Dále autor více rozvede použité metody vybrané pro sběr dat a jejich praktickou aplikaci. Poté se bude věnovat charakteristice souboru, která bude vycházet ze získaných statisticky vyhodnocených dat. Poté bude autor prezentovat statisticky vyhodnocené výsledky výzkumu, jejich interpretaci a vytvoří osobnostní profily pro jednotlivé cashflow kvadranty. Následovat bude diskuze, ve které se autor zaměří na další zahraniční literaturu, která se zabývala osobnostními rysy a oblasti získávání příjmu.

Vzhledem ke komplexnosti vybraných témat a velkému množství teorií osobnosti a i možných testových metod, se autor nepokouší vytvořit vlastní komplexní teorii osobnosti

založenou na předpokladu, že lidé budou mít různé osobnostní rysy dle zvoleného cashflow kvadrantu. Autor takto postupuje mimo jiné i proto, že Kiyosaki při tvorbě svých publikací vycházel především z vlastních životních zkušeností a sám neprovedl žádné výzkumné šetření, které by ověřovalo jeho teorii o různých osobnostních rysech v různých kvadrantech. Místo toho se autor zaměřil na vytvoření jakéhosi orientačního výzkumného šetření – či sondy, která si klade za úkol získat určitý vhled do dané problematiky a zmapování, zda vůbec lze přiřazovat osobnostní rysy dle zdroje příjmu, jak navrhuje Kiyosaki.

4. 1 Cíle výzkumného šetření

Cílem práce je vytvořit sondu, která si klade za úkol zjistit, zda existují nějaké specifické osobnostní rysy na základě zvoleného cashflow kvadrantu. Na základě statisticky významných rozdílů je pak cílem práce vytvořit osobnostní profil specifický pro jednotlivé kvadranty a zároveň vytvořit seznam odlišností dle zastoupení osobnostních rysů mezi kvadranty.

4. 1. 1 Výzkumná otázka

Z publikací Roberta Kiyosakiho je zřejmé, že předpokládá, že budou určité osobnostní rysy, které jsou specifické dle kvadrantu, dokonce některé takové domnělé rysy ve svých publikacích jmenuje. Autor vychází z předpokladu, že tento předpoklad je správný a volba výběru kvadrantu je do určité míry ovlivněna osobnostními rysy, a proto si klade následující výzkumnou otázku (VO):

VO: Jsou nějaké rysy osobnosti, které korelují s cashflow kvadrantem respondenta?

Podotázka: Budou nějaké osobnostní rysy, které korelují s cashflow kvadrantem respondenta mimo hypotézy?

Pro demonstraci kvadrantů se statisticky významnými rozdíly autor vytvoří, na základě cíle práce, základní osobnostní profily pro jednotlivé kvadranty.

4. 1. 2 Hypotézy

Na základě vlastního pochopení Kiyosakiho teorie autor vytvořil 4 hypotézy ohledně vlastností, které předpokládá, že budou odpovídat specifickému kvadrantu.

Hypotéza č. 1

S (samostatně výdělečně činný), M (majitel firmy), I (investor) budou více otevření novým zkušenostem než Z (zaměstnanci). Otevřenost novým zkušenostem je zkoumána škálou O v rámci osobnostního inventáře NEO-PI-R.

Tato hypotéza vychází z předpokladu, že zaměstnanci vyhledávají jistotu a bezpečí, zatímco ostatní kvadranty tím, že se nebojí podnikat na své vlastní náklady dávají přednost změně a jsou připraveni se zajímat o nové zkušenosti. Jedna z charakteristických vlastností pro škálu O je nezávislost, která se tedy předpokládá u kvadrantu S, M a I i na základě způsobu získávání dominantního příjmu.

Hypotéza č. 2

M, I a S budou více extrovertní než Z. Extraverze (E) je jednou z hlavních škál NEO-PI-R osobnostního inventáře.

Na základě vícero výzkumů se prokazuje vyšší míra extraverze u podnikatelů (např. *The owner's manual for personality at work*, Howard a Howardová, 2000; *Struktura osobnosti učitelek ve srovnání s ženami jiných profesí*, HŘEBÍČKOVÁ, ŘEHULKOVÁ, 2002, atd.). Proto byla tato škála přisouzena kvadrantům M, I a S oproti kvadrantu Z, který svůj příjem generuje v zaměstnání.

Hypotéza č. 3

M, I a S budou více inovativní než Z. Novátorskou činnost měří subškála O4, která patří pod škálu O, otevřenost novým zkušenostem.

Za předpokladu, že zaměstnanci jsou motivováni pocitem stálosti, bezpečí a jistoty, pak lze předpokládat s ohledem na zmíněné charakteristiky ostatních kvadrantů v teoretické části, že S, M a I budou více splňovat charakteristicky subškály O4 jako je například: „...rád experimentuje, zkouší nové věci, vyhledává nové aktivity, dává přednost změně a neznámému...“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 29, 2004).

Hypotéza č. 4

I a M budou méně impulzivní než Z. Impulzivnost zkoumá subškála N5, která patří pod škálu N, neuroticismus.

Dle Robinsona ze známého internetového serveru Entrepreneur je práce na vlastním businessu postavená na souboji mezi nejistotou a silou vůle. Robinson v článku dále píše o důležitosti kontroly na stresovými situacemi, které přichází v okamžicích, kdy se něco nedaří (ROBINSON, 2001). U investorů, vzhledem k míře rizikovosti některých investic – ať už se jedná o propad akcí, či cen nemovitostí, je osobní sebekontrola ve stresových či frustrujících situacích také důležitá. Proto autor předpokládá, že u škály která měří mimo jiné frustrační toleranci a míru sebeovládání bude tato míra u I a M vyšší, než u kvadrantu Z, který obecně nemusí být tak často vystavován takovými situacím.

4. 2 Metoda výzkumného šetření

Pro sběr dat byl použit vlastní dotazník a osobnostní inventář NEO-PI-R a data byla sbírána u předem určeného vzorku. Metodu sběru dat, výběru respondentů a další informace k výzkumnému šetření bude autor detailně definovat níže.

4. 2. 1 Metoda sběru dat

Vzhledem k citlivosti poptávaných dat a podmínek, které určila Vysoká škola aplikované psychologie pro sběr dat u jejích studentů, byl výzkum prováděn anonymně a to jak pro zachování relevantnosti dat, tak pro ochranu soukromých dat respondentů. Pro sběr dat byl použit vlastní dotazník skládající se z čtyř otázek (viz. Příloha I.), a standardní záznamový arch testu NEO-PI-R pro sebeposouzení, kde účastníci nevyplňovali své jméno. Respondenti také obdrželi psací potřeby. Veškerý sběr dat probíhal osobně a metodou „papír, tužka“.

Při sběru dat se nejprve autor představil, dále pak vysvětlil účel a cíl práce. Poté autor přečetl instrukce k vlastnímu dotazníku (viz. Příloha II.) a následně pokyny pro odpovědi z první strany seznamu položek dle doporučení Hřebíčkové v publikaci dodané k testu (HŘEBÍČKOVÁ, 2004, s.12). Čas na vyplnění obou dotazníků nebyl omezen. Za zmínku stojí, že součástí slovního zadání bylo zdůraznění, že při výběru zdroje příjmu je třeba myslet na dominantní příjem, nikoliv na příjmy vedlejší. Čili pokud touží mít 90% příjmu jako investoři a 10% příjmu jako majitelé firmy, tak vyberou kategorii dominantní – převažující kvadrant, což je v tomto ukázkovém případě investor. Představení bylo formováno s maximální neutralitou a zadavatel (autor) dbal na neutralitu při otázce cashflow kvadrantu.

4. 2. 2 Metoda výběru respondentů

Za výzkumný soubor si autor vybral studenty vysokých škol, jelikož lze předpokládat, že budou v brzké době vybírat své zařazení do cashflow kvadrantu. Autor se tedy ptal na přání, z jaké kvadrantu by chtěli respondenti peníze generovat, neboť v rámci pracovního prostředí se může stát, že jsou lidé donuceni okolnostmi peníze generovat z jiného kvadrantu, než ze kterého by si přáli. Výběr tedy neovlivňuje zda je jim kvadrant blízký, či nikoliv. Práce v kvadrantu, který je vzdálený jejich přáním pak může být dočasná, či trvalá a většinou vychází z ryze pragmatických důvodů. Studenti by při výběru kvadrantu, ze kterého by si přáli peníze generovat pak mohli volit kvadrant, který jim je skutečně niterně nejbližší, tedy i nejbližší jejich osobnosti. U studentů je také mnohem větší pravděpodobnost, že vzhledem k tomu, že budou teprve kvadrant vyhledávat, tak přemýšlení nad jeho volbou budou více věnovat, než lidé, kteří již v nějakém kvadrantu pracují. Pro šetření byli vybráni studenti jak prezenčního tak kombinovaného studia, u prezenčních studentů se předpokládá, že po studiu budou při výběru práce zvažovat volbu kvadrantu, u kombinovaných, že si doplňují vzdělání chtějí často kvadrant působení změnit. V neposlední řadě byla tato skupina autorovi nejdostupnější pro získání potřebných dat.

Při výběru respondentů byl umožněna účast všem studentům neohledně na studijní obor či pohlaví, ačkoliv bude při vyhodnocování dotazníku třeba vyhodnocovat zvlášť muže a ženy, neboť interpretace hodnot vypovídajících o osobnostních rysech se liší dle pohlaví. Z hlediska věku byl dotazník určen pouze respondentům starším 22 let a mladším 83 let. Toto omezení bylo vytvořeno vzhledem k vzdálenějšímu rozhodnutí o volbě kvadrantu u mladších respondentů a z důvodu vyhodnocení dotazníku NEO-PI-R pomocí jednoho vyhodnocovacího profilu, který je určen pro respondenty ve věku 22-83 let.

Autor kontaktoval respondenty skrze jejich studentské zastoupení na jejich vysokých školách (např. studentské skupiny na sociální síti facebook, studentský senát, atp.), soukromě pomocí sociální sítě facebook, či skrze studijní oddělení školy. Dále pomocí příležitostného výběru, jak je definován Ferjenčíkem, byla sebrána data od všech studentů, kteří byli ochotni se výzkumného šetření zúčastnit (FERJENČÍK, 2000).

4. 2. 3 Struktura vlastního dotazníku

Vlastní dotazník (viz. Příloha I.) se skládal pouze ze 4 otázek. První tři otázky byly zaměřené především na deskriptivní informace o respondentech, tedy na pohlaví (1), věk (2) a název vysoké školy (3), kterou studují. Ve čtvrté otázce měli respondenti za úkol vybrat jeden cashflow kvadrant (4), ze kterého by si přáli generovat peníze. U otázek (1) a (4) bylo třeba zaškrtnout možnosti, otázky (2) a (3) byly otevřené.

4. 2. 4 Struktura osobnostního inventáře NEO-PI-R

V rámci osobnostního inventáře NEO-PI-R obdrží respondenti jeden záznamový arch a jeden seznam položek NEO osobnostního inventáře formy S, který je určen pro sebehodnocení. Forma S se od formy J (hodnocení jiného) liší tím, že výroky jsou uváděny v první osobě. Na první straně seznamu položek pak respondent nalezne instrukce pro vyplnění inventáře. Sešit seznam položek má pak dalších 8 stran, na kterých je 240 výpovědí, kterými by respondenti mohli popsat sami sebe. To, do jaké míry respondenty výrok vystihuje, zaznamenávají na škále: vůbec nevystihuje (VN), spíše nevystihuje (SN), neutrální (N), spíše vystihuje (SV), úplně vystihuje (UV) do záznamového propisovacího listu křížkem u příslušného čísla výroku, těchto pět variant je kódováno jako hodnoty 0-4, hodnota N je 2. Administrace testu trvá přibližně 30-45 minut.

4. 2. 5 Metoda statistického zpracování, analýzy a interpretace dat

Pro statistické zpracování dat byl zvolen volně dostupný program The R Project for Statistical Computing. Nejprve byly přepsány výsledky do počítačové podoby z propisovacích archů. Po sečtení výsledků a vytvoření skóre byl použit statistický software k vytvoření průměrných skóre dle kvadrantu. Pro celé vyhodnocení byl soubor rozdělen dle pohlaví na výsledky pro muže a ženy a to z důvodu nižší účasti mužů na tomto výzkumném šetření.

Pro zjišťování rozdílnosti osobnostních rysů dle kvadrantu byly použity dva testy: test ANOVA, pro srovnání více průměrů a neparametrický test Kruskal-Wallis test pro dva a více nezávislé výběry. Hladina významnosti (p-hodnota) byla stanovena pro soubor do 5 procent (tyto výsledky v tabulkách jsou vyznačeny tmavě šedivým pozadím buňky s bílým fontem pro lepší orientaci) a také do 10 procent (tyto výsledky jsou v tabulkách pro lepší

orientaci vyznačeny světle šedivým pozadím buňky a černým fontem). Pokud výsledky nedosahovaly dostatečně hladiny významnosti nebyly nijak označeny.

Dále autor statisticky vyhodnotil jednotlivé kombinace kvadrantů u vybraných škál a subškál testu. Výběr škál a subškál byl učiněn na základě hladiny významnosti do 10% pro všechny kvadranty (viz. výše vyhodnocení testem ANOVA a Kruskal-Wallis), dále u hlavních škál (NEOPS) rozdílem průměrného skóru mezi jednotlivými kvadranty o 10 bodů a více, dále u rozdílem mezi kvadranty u jednotlivých subškál ve vyhodnocení profilu o 5 bodů a více. Pro testování v rámci jednotlivých kombinací byl použit dvou výběrový T-TEST, na základě kterého byl vyhodnocen statisticky významný rozdíl v průměrech mezi dvěma kvadranty. Kombinace kvadrantů byly: ZS, ZM, ZI, SM, SI, MI. Hladiny významnosti byla opět stanovena na 5 a 10 procent, statisticky významné výsledky byly v tabulkách zvýrazněny dle stejného klíče jako u celkového vyhodnocení.

Pro vyhodnocení kombinací a hodnot k osobnostním profilům byl použit formulář pro vyhodnocení profilu a pro všechny osobnostní profily dle kvadrantů pak doslovné charakteristiky škál a subškál a dle Hřebíčkové (HŘEBÍČKOVÁ, s. 18-30, 2004). Interpretace byla provedena zvláště pro muže a pro ženy, neboť vyhodnocení některých subškál se liší dle pohlaví.

Pro vyhodnocení hypotéz byly použité stejné testy a stejný testový program, jako pro hlavní výsledky. Hladina významnosti byla také stanovena na 5 a 10 procent a statisticky významné výsledky byly do tabulky zvýrazněny stejným způsobem jako u předchozích výsledků.

4. 3 Charakteristika výběrového souboru

Ze všech oslovených studentů se výzkumného šetření zúčastnilo 95 respondentů. Z hlediska pohlaví ve výzkumném šetření bylo 28 procent mužů (N=27) a 72 procent žen (N=68). Vzhledem k velmi nízkému počtu mužů získaných příležitostným výběrem jsou hodnoty mužů spíše orientační. Pro lepší zmapování je třeba výzkum provést na větším vzorku.

Tabulka č. 2 Rozdělení souboru dle věku

Věk	Celkem	Muži	Ženy
Průměr	29,042105	29,814815	28,735294
Medián	25	27	25
SD	8,131781	8,521633	8,016062
Minimum	22	22	22
Maximum	58	50	58

Jak lze dobře vyrozumět z tabulky, průměrný věk respondentů je 29 let (muži (M)=28,8 let, ženy (Ž)=28,7 let). Střední hodnota je 25 let (M=27, Ž=25), SD=8,1 (SD_M=8,5, SD_Ž=8). Minimální hodnota odpovídá stanovenému věku pro sběr dat (MIN=22), avšak z celkového souboru bylo třeba vyřadit několik respondentů, kteří nedbali slovního zadání a při jednom hromadném vyplnění se zúčastnili ačkoliv ještě nedosáhli zmíněného věku (N=6). Maximum pak bylo ovlivněno především studenty kombinovaného studia MAX=58 let (MAX_M=50, MAX_Ž=58).

Tabulka č. 3 Rozdělení respondentů dle vysoké školy

Vysoká škola	Počet (N)	Zastoupení v %
ČZU	1	1%
PVŠPS	5	5%
UK	8	8%
VŠAPS	40	42%
VŠE	20	21%
VŠEM	21	22%
Celkem	95	100%

Nejvyšší zastoupení v souboru má Vysoká škola aplikované psychologie (42 procent, N=40), kde proběhl hromadný sběr dat, následují školy ekonomického zaměření Vysoká škola ekonomie a managementu (22 procent, N=21) a Vysoká škola ekonomická (21 procent, N=20). Zbýlých 14 procent (N=14) se skládá z Univerzity Karlovi, Pražské vysoké školy psychosociálních studií a České zemědělské univerzity.

4. 3. 1 Charakteristika výběrového souboru dle zastoupení v cashflow kvadrantu

Tabulka č. 4 Celkové zastoupení cashflow kvadrantu v souboru

Kvadrant	Počet (N)	Zastoupení v %
Z	31	33%
S	27	28%
M	25	26%
I	12	13%
Celkem	95	100%

Tato tabulka přehledně znázorňuje zastoupení jednotlivých kvadrantů v celkovém souboru. Zaměstnanci byly zastoupeny 33 procenty ($N_Z=31$), samostatně výdělečně činní 28 procenty ($N_S=27$), majitelé firem 26 procenty ($N_M=25$), investoři 13 procenty ($N_I=12$). Nejnižší počet zabírají respondenti, kteří si přejí generovat svůj dominantní příjem jako investoři, což dle autorova názoru, jako studenta také ekonomicky zaměřené vysoké školy, odpovídá i zastoupení v populaci oproti ostatním kvadrantům.

Tabulka č. 5 Počet respondentů dle kvadrantu v závislosti na pohlaví

KVADRANT				
Pohlaví	Z	S	M	I
muž	6	6	9	6
žena	25	21	16	6

Na tabulce číslo pět autor demonstruje důležité zastoupení dle zdroje kvadrantu a pohlaví. Jak již autor zmínil výše, soubor mužů je spíše orientační a kvadranty Z, S a I jsou rovnoměrně zastoupeny po šesti respondentech, zatímco kvadrant M má 9 respondentů. U žen je zastoupení nejvyšší na pravé straně kvadrantu u Z a S, $N_Z=25$ a $N_S=21$, oproti pravé straně kvadrantu M a I, $N_M=16$, $N_I=6$.

4. 4 Výsledky

Tabulka č. 6 Vybrané relevantní výsledky pro muže

kvadrant	Průměrné skóre				p-hodnoty	
	Z	S	M	I	ANOVA test	Kruskal–Wallis test
N2	17,17	14,33	14,78	10,83	0,066	0,266
E1	23,33	25,83	19,89	24,83	0,727	0,044
E6	23,17	24,67	20,22	27,83	0,434	0,042
P4	12,50	14,83	16,00	19,50	0,004	0,083

(Kompletní tabulka vyhodnocení viz. Příloha III.)

Tabulka č. 7 Vybrané relevantní výsledky ženy

kvadrant	Průměrné skóre				p-hodnoty	
	Z	S	M	I	ANOVA test	Kruskal–Wallis test
E	120,64	112,76	117,13	148,83	0,121	0,006
E1	23,84	23,90	22,56	28,50	0,388	0,050
E2	18,96	15,81	17,50	23,17	0,559	0,054
E3	17,00	17,52	18,63	24,33	0,025	0,039
E5	17,08	14,90	17,19	22,50	0,098	0,011
E6	24,60	23,38	23,06	28,83	0,523	0,053
O4	17,88	19,43	19,88	21,67	0,049	0,180
O6	20,12	21,14	22,69	22,50	0,024	0,186
P1	16,60	13,86	14,50	19,83	0,863	0,081
P5	17,32	18,33	14,81	13,17	0,042	0,093
S1	21,04	18,90	21,50	22,17	0,483	0,077
S4	21,60	20,24	22,94	25,00	0,084	0,040

(Kompletní tabulka vyhodnocení viz. Příloha IV.)

4. 4. 1 Osobnostní profil zaměstnance (Z) muž

Charakteristika: Generuje peníze ze své pravidelné výplaty, kterou získává za práci pro třetí osobu.

N2: hněvivost-hostilita (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ)

„Tato subškála reprezentuje tendenci prožívat hněv a tomu odpovídající stavy jako je frustrace a zatrpkllost. Subškála zjišťuje také připravenost prožívat hněv. Vysoký skór

indikuje, že se respondent nedá vyvést z míry a rozčílí se. Nízký skór indikuje malý sklon k projevům hněvu.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: vznětlivý, prchlivý, výbušný, frustrovaný, podrážděný, horkokrevný, prudký, mrzutý, nevrlý, špatně naladěný, snadno rozhněvaný, zahořklý, zatrpklý

Nízký skór: vyrovnaný, není urážlivý “ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 21, 27, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,066 (do 10%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,266 (nevýznamné)

SKÓR N2: 17,17 (střední-vysoká hodnota)

E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

„Vřelost je subškála extraverte, která se vztahuje k interpersonálnímu chování. Vřelí lidé jsou láskyplní a přátelští. Mají opravu upřímně rádi druhé lidi a chovají vůči druhým lidem sympatie a náklonost. Nízký skór nevypovídá o nepřátelskosti, ale tito lidé jsou spíše odměření, rezervovaní a drží si od druhých odstup.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: přátelský, kamarádský, laskavý, vlídný, milý, vřelý, pohostinný, srdečný, zdvořilý, osobní

Nízký skór: nepřátelský, chladný, rezervovaný, nepohostinný, nezdvořilý, neosobní, nepřístupný, upjatý, zdrženlivý, odměřený, vážný “ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,727 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,044 (do 5%)

SKÓR E1: 23,33 (střední hodnota)

E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÝ)

„Tato subškála zjišťuje sklon prožívat pozitivní emoce jako je radost, štěstí, láska. Lidé s vysokým skórem na této škále se rádi a často smějí. Jsou radostní a optimističtí. Lidé s nízkým skórem nemusejí být nezbytně nešťastní, nejsou však tak veselí a rozverní jako lidé s vysokým skórem na této subškále.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: rozverný, schopen nadchnout druhé, entuziastický, extatický, veselý, radostný, veselé myslí, dobře naladěný, hned se rozesměje

Nízký skór: umírněný, kontroluje své emoce, vážný, seriózní, nenadchne sebe ani druhé, věci ho nechávají chladným, nezúčastněný “ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,434 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,042 (do 5%)

SKÓR E6: 23,17 (střední-vysoká hodnota)

P4: poddajnost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ)

„Tato subškála zjišťuje osobnostní charakteristiky projevující se jako reakce na interpersonální konflikty. Lidé s nízkým skórem na této subškále mají tendenci se projevovat agresivně, dávají přednost soutěžení s druhými před spoluprací. Nemají žádné zábrany dát najevo svůj hněv, když je to nezbytné.

Typické charakteristiky

Nízký skór: tvrdohlavý, paličatý, svéhlavý, sarkastický, jízlivý, kousavý, uštěpačný, svárlivý, hašteřivý, neústupný, nekompromisní, neúprosný, bezohledný, nesmiřitelný, konfliktní “ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 25, 30, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,004 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,083 (do 10%)

SKÓR P4: 12,5 (nízká hodnota)

4. 4. 2 Osobnostní profil samostatně výdělečně činného (S) muž

Charakteristika: Generuje peníze z práce pro sebe, například živnostníci.

N2: hněvivost-hostilita (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4. 1 Osobnostní profil zaměstnance (Z) muž.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,066 (do 10%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,266 (nevýznamné)

SKÓR N2: 14,33 (střední hodnota)

E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4. 1 Osobnostní profil zaměstnance (Z) muž.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,727 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,044 (do 5%)

SKÓR E1: 25,83 (střední-vysoká hodnota)

E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4. 1 Osobnostní profil zaměstnance (Z) muž.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,434 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,042 (do 5%)

SKÓR E6: 24,67 (střední-vysoká hodnota)

P4: poddajnost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ-STŘEDNÍ)

„Tato subškála zjišťuje osobnostní charakteristiky projevující se jako reakce na interpersonální konflikty. Lidé s vysokým skórem v této subškále se druhým spíše podrobují, aby předešli agresivním projevům, raději opouštějí a zapomínají na křivdy a bezpráví. Poddajní lidé bývají mírní a ustupují druhým. Lidé s nízkým skórem na této subškále mají tendenci se projevovat agresivně, dávají přednost soutěžení s druhými před spoluprací. Nemají žádné zábrany dát najevo svůj hněv, když je to nezbytné.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: vstřícný, dobromyslný, poddajný, povolný, ústupný, shovívavý, mírný, vlídný, pokorný, smířlivý, ustupující, nekonfliktní

Nízký skór: tvrdohlavý, paličatý, svéhlavý, sarkastický, jízlivý, kousavý, uštěpačný, svárlivý, hašteřivý, neústupný, nekompromisní, neúprosný, bezohledný, nesmiřitelný, konfliktní“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 25, 30, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,004 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,083 (do 10%)

SKÓR P4: 14,83 (nízká-střední hodnota)

4. 4. 3 Osobnostní profil majitele firmy (M) muž

Charakteristika: Generuje peníze z firmy, kterou vlastní.

N2: hněvivost-hostilita (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4. 1 Osobnostní profil zaměstnance (Z) muž.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,066 (do 10%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,266 (nevýznamné)

SKÓR N2: 14,78 (střední hodnota)

E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ)

„Vřelost je subškála extraverte, která se vztahuje k interpersonálnímu chování. Nízký skór nevypovídá o nepřátelskosti, ale tito lidé jsou spíše odměření, rezervovaní a drží si od druhých odstup.

Typické charakteristiky

Nízký skór: nepřátelský, chladný, rezervovaný, nepohostinný, nezdvořilý, neosobní, nepřístupný, upjatý, zdrženlivý, odměřený, vážný“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,727 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,044 (do 5%)

SKÓR E1: 19,89 (nízká hodnota)

E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4. 1 Osobnostní profil zaměstnance (Z) muž.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,434 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,042 (do 5%)

SKÓR E6: 20,22 (střední hodnota)

P4: poddajnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.2 Osobnostní profil samostatně výdělečně činného (S) muž.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,004 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,083 (do 10%)

SKÓR P4: 16,00 (střední hodnota)

4. 4. 4 Osobnostní profil investora (I) muž

Charakteristika: Generuje peníze z investic – za investora vydělávají jeho peníze, které generují další peníze.

N2: hněvivost-hostilita (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4. 1 Osobnostní profil zaměstnance (Z) muž. „Nízký skór indikuje malý sklon k projevům hněvu.

Typické charakteristiky

Nízký skór: vyrovnaný, není urážlivý “ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 21, 27, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,066 (do 10%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,266 (nevýznamné)

SKÓR N2: 10,83 (nízká hodnota)

E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4. 1 Osobnostní profil zaměstnance (Z) muž.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,727 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,044 (do 5%)

SKÓR E1: 24,83 (střední hodnota)

E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: VYSOKÁ)

„Tato subškála zjišťuje sklon prožívat pozitivní emoce jako je radost, štěstí, láska. Lidé s vysokým skórem na této škále se rádi a často smějí. Jsou radostní a optimističtí.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: rozverný, schopen nadchnout druhé, entuziastický, extatický, veselý, radostný, veselé myslí, dobře naladěný, hned se rozesměje “ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,434 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,042 (do 5%)

SKÓR E6: 27,83 (vysoká hodnota)

P4: poddajnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.2 Osobnostní profil samostatně výdělečně činného (S) muž.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 6

ANOVA TEST: 0,004 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,083 (do 10%)

SKÓR P4: 19,50 (střední-vysoká hodnota)

4. 4. 5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena

Charakteristika: Generuje peníze ze své pravidelné výplaty, kterou získává za práci pro třetí osobu.

E: extraverze (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ)

Charakteristika viz. kapitola 3. 1. 2 Škály a subškály NEO-PI-R osobnostního inventáře

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,121 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,006 (do 5%)

SKÓR E: 120,64 (střední-vysoká hodnota)

E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ-STŘEDNÍ)

„Vřelost je subškála extraverze, která se vztahuje k interpersonálnímu chování. Vřelí lidé jsou láskyplní a přátelští. Mají opravu upřímně rádi druhé lidi a chovají vůči

druhým lidem sympatie a náklonost. Nízký skór nevypovídá o nepřátelskosti, ale tito lidé jsou spíše odměření, rezervovaní a drží si od druhých odstup.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: přátelský, kamarádský, laskavý, vlídný, milý, vřelý, pohostinný, srdečný, zdvořilý, osobní

Nízký skór: nepřátelský, chladný, rezervovaný, nepohostinný, nezdvořilý, neosobní, nepřístupný, upjatý, zdrženlivý, odměřený, vážný“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,121 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,006 (do 5%)

SKÓR E1: 23,84 (nízká-střední hodnota)

E2: družnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

„Družní lidé jsou rádi ve společnosti lidí. Čím více lidí je obklopuje a čím častěji s nimi mohou komunikovat, tím jsou spokojenější. Lidé dosahující nízkého skóru na této škále jsou raději sami, nevyhledávají společnost nebo se aktivně vyhýbají sociální stimulaci.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: upovídaný, družný, společenský, má hodně přátel, komunikativní, hovorný, povídací, vyhledává kontakt s druhými, zábavný, sdílný

Nízký skór: drží si odstup, málomluvný, zamlklý, samotářský, ostýchavý, obtížně se seznamuje, uzavřený, nesdílný, drží se v ústraní, dává přednost samotě, nezajímá se o sociální kontakty“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,388 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,050 (do 10%)

SKÓR E2: 18,96 (střední hodnota)

E3: asertivita (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

„Lidé s vysokým skórem na této škále jsou dominantní, energičtí, rozhodní a mají nad druhými převahu. Nedělá jim větší potíže mluvit před lidmi a obvykle se stávají vůdci skupin. Lidé s nízkým skórem zůstávají spíše v pozadí a nechávají raději mluvit druhé.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: rozhodný, dominantní, odhodlaný, vůdčí, sebevědomý, silný, mající převahu, důrazný, sebeprosazující se

Nízký skór: nerozhodný, slabý, chová se nenápadně, váhavý, drží se v pozadí, nerad vede druhé, neprosazuje se“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,025 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,039 (do 5%)

SKÓR E3: 17,00 (střední hodnota)

E5: vyhledávání vzrušení (VYHODNOCENÍ: VYSOKÉ)

„Lidé s vysokým skórem na této škále se dožadují vzrušení a stimulace. Mají rádi křiklavé barvy a hlučné prostředí.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: touží po dobrodružství, hazarduje, touží po vzrušujících zážitcích, riskuje, senzacechtivý, podnikavý, odvážný, smělý, vyhledává intenzivní podněty“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,098 (do 10%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,011 (do 5%)

SKÓR E5: 17,08 (vysoký hodnota)

E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÉ)

„Tato subškála zjišťuje sklon prožívat pozitivní emoce jako je radost, štěstí, láska. Lidé s vysokým skórem na této škále se rádi a často smějí. Jsou radostní a optimističtí. Lidé s nízkým skórem nemusejí být nezbytně nešťastní, nejsou však tak veselí a rozverní jako lidé s vysokým skórem na této subškále.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: rozverný, schopen nadchnout druhé, entuziastický, extatický, veselý, radostný, veselé myslí, dobře naladěný, hned se rozesměje

Nízký skór: umírněný, kontroluje své emoce, vážný, seriózní, nenadchne sebe ani druhé, věci ho nechávají chladným, nezúčastněný“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,523 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,053 (do 10%)

SKÓR E6: 24,60 (střední-vysoká hodnota)

O4: novátorské činnosti (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

„Otevřenost se v chování projevuje jako snaha zkoušet nové aktivity, navštěvovat neznámá místa, např. chodit pokaždé po nové trase, jíst neobvyklá a exotická jídla. Lidé s vysokým skórem na této subškále dávají přednost novému, rozmanitostem a pestrosti před známým a rutinním. V průběhu doby jsou zaujati množstvím různorodých zájmů a zálib. Lidé s nízkým skórem považují změny za obtížné a náročné, raději se drží osvědčeného a známého.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: flexibilní, pružný, rád experimentuje, zkouší nové věci, vyhledává nové aktivity, dává přednost změně a neznámému

Nízký skór: upřednostňuje známé, vyzkoušené a zažité, těžkopádný, nepřizpůsobivý, bez flexibility, dává přednost rutině “ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 24, 29, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,049 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,180 (nevýznamné)

SKÓR O4: 17,88 (střední hodnota)

O6: hodnoty (VYHODNOCENÍ: NÍZKÉ-STŘEDNÍ)

„Otevřenost hodnotám vyjadřuje připravenost přehodnotit sociální, politické a náboženské hodnoty. Uzavření jedinci mají tendenci přijímat názory autorit, uznávají a respektují tradice, jsou konzervativní bez ohledu na to, jakou politickou stranu volí.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: otevřený, přístupný, kritický, liberální, nekonformní, progresivní, tolerantní, nedogmatický, nezaujatý, nepředpojatý, nestranný

Nízký skór: dogmatický, protipokrokový, konformní, konzervativní, rigidní, zpátečnický, tradicionalistický, nekritický, zaujatý, předpojatý “ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 24, 29, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,024 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,186 (nevýznamné)

SKÓR O6: 20,12 (nízká - střední hodnota)

P1: důvěra (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁSTŘEDNÍ)

„Lidé dosahující vysokého skóru na této subškále mají dojem, že ostatní jsou čestní a dobře smýšlející. Lidé s nízkým skórem na této subškále mají tendenci být cyničtí a vůči druhým lidem nedůvěřiví. Jsou přesvědčení o tom, že ostatní lidé jsou spíše nepoctiví a nebezpeční.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: bezelstný, dobromyslný, důvěřivý, naivní, bláhový, dětinský

Nízký skór: podezřívavý, nedůvěřivý, skeptický, cynický, pochybovačný “
(HŘEBÍČKOVÁ, s. 25, 29, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,863 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,081 (do 10%)

SKÓR P1: 16,60 (nízká-střední hodnota)

P5: skromnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

„Lidé dosahující vysokého skóru na této škále jsou skromní, ale současně nemusejí mít malé sebevědomí a nízkou sebeúctu. Lidé s nízkým skórem na této subškále věří, že jsou mimořádnými lidmi, kteří se mohou k druhým chovat arogantně a povýšeně. Patologická absence skromnosti je součástí klinického obrazu narcismu.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: skromný, nenáročný, spokojený s málem, zdrženlivý, skromně vystupující

Nízký skór: chlubitý, arogantní, ješitný, nafoukaný, namyšlený, pyšný, narcistický, vychloubačný, samolibý“ “ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 25, 30, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,042 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,093 (do 10%)

SKÓR P5: 17,32 (střední hodnota)

S1: způsobilost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ)

„Způsobilost odkazuje k takovým charakteristikám osobnosti jako např. schopný, prozíravý, efektivní. Lidé s vysokým skórem na této subškále jsou dobře připraveni vypořádat se s úkoly, které se v jejich životě vyskytnou. Lidé s nízkým skórem mají horší mínění o svých schopnostech a udávají, že jsou spíše nepřipraveni a neumějí se postavit k práci.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: efektivní, informovaný, kompetentní, výkonný, připravený, vysoce si cenní svých schopností

Nízký skór: nízké oceňování vlastních schopností, nekompetentní, neefektivní, neplánovitý, bezplánovitý“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 26, 30, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,383 (nevýznamný)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,077 (do 10%)

SKÓR S1: 21,04 (střední-vysoká hodnota)

S4: cílevědomost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ)

„Lidé s vysokým skórem na této subškále mají vysoké aspirace a pracují usilovně na dosažení svých cílů. Jsou pracovití, příčinniví a cílevědomí. Vědí přesně, čeho chtějí ve svém životě dosáhnout. Velmi vysoký skór v této dimenzi může naznačovat, že se jedinec věnuje své kariéře tak intenzivně, že můžeme hovořit o workoholismu. Lidé s nízkým skórem v této dimenzi mohou být apatičtí, bez zájmu, líní. Nemají potřebu být úspěšní. Chybí jim ambice a nemají vytýčeny žádné cíle, ale velmi často jsou spokojeni se svými omezenými výkony.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: pracovitý, prácechtivý, dělný, vyhledává si práci, snaživý, nevádí mu námaha, ctižádostivý, ambiciózní, horlivý, snaživý, pilný, příčinnivý, motivovaný, cílevědomý, workoholický

Nízký skór: štítí se práce, pohodlný, líný, lenivý, nemotivovaný, bezcílný“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 26, 30, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,084 (do 10%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,040 (do 5%)

SKÓR S4: 21,60 (střední-vysoká hodnota)

4. 4. 6 Osobnostní profil samostatně výdělečně činného (S) žena

Charakteristika: Generuje peníze z práce pro sebe, například živnostníci.

E: extraverte (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 3. 1. 2 Škály a subškály NEO-PI-R osobnostního inventáře

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,121 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,006 (do 5%)

SKÓR E: 112,76 (střední hodnota)

E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ-STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,121 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,006 (do 5%)

SKÓR E1: 23,90 (nízká-střední hodnota)

E2: družnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,388 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,050 (do 10%)

SKÓR E2: 15,81 (střední hodnota)

E3: asertivita (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,025 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,039 (do 5%)

SKÓR E3: 17,52 (střední hodnota)

E5: vyhledávání vzrušení (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

„Lidé s vysokým skórem na této škále se dožadují vzrušení a stimulace. Mají rádi křiklavé barvy a hlučné prostředí. Lidé s nízkým skórem netouží po vzrušujících zážitcích a dávají přednost takovému způsobu života, který lidé dosahující vysokého skóru považují za nudný.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: touží po dobrodružství, hazarduje, touží po vzrušujících zážitcích, riskuje, senzacechtivý, podnikavý, odvážný, smělý, vyhledává intenzivní podněty

Nízký skór: opatrný, obezřetný, uvážlivý, rozvážný, vyhýbá se vzrušujícím zážitkům a silným podnětům, nezajímá se o senzacce “ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,098 (do 10%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,011 (do 5%)

SKÓR E5: 14,90 (střední hodnota)

E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,523 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,053 (do 10%)

SKÓR E6: 23,38 (střední hodnota)

O4: novátorské činnosti (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÉ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,049 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,180 (nevýznamné)

SKÓR O4: 19,43 (střední-vysoká hodnota)

O6: hodnoty (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,024 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,186 (nevýznamné)

SKÓR O6: 21,14 (střední hodnota)

P1: důvěra (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ)

„Lidé s nízkým skórem na této subškále mají tendenci být cyničtí a vůči druhým lidem nedůvěřiví. Jsou přesvědčení o tom, že ostatní lidé jsou spíše nepoctiví a nebezpeční.

Typické charakteristiky

Nízký skór: podezřívavý, nedůvěřivý, skeptický, cynický, pochybovačný “
(HŘEBÍČKOVÁ, s. 25, 29, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,863 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,081 (do 10%)

SKÓR P1: 13,86 (nízká hodnota)

P5: skromnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,042 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,093 (do 10%)

SKÓR P5: 18,33 (střední hodnota)

S1: způsobilost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,383 (nevýznamný)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,077 (do 10%)

SKÓR S1: 18,90 (střední hodnota)

S4: cílevědomost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,084 (do 10%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,040 (do 5%)

SKÓR S4: 20,24 (střední hodnota)

4. 4. 7 Osobnostní profil majitele firmy (M) žena

Charakteristika: Generuje peníze z firmy, kterou vlastní.

E: extraverze (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 3. 1. 2 Škály a subškály NEO-PI-R osobnostního inventáře

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,121 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,006 (do 5%)

SKÓR E: 117,13 (střední hodnota)

E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ-STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4. 5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,121 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,006 (do 5%)

SKÓR E1: 22,56 (nízká-střední hodnota)

E2: družnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,388 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,050 (do 10%)

SKÓR E2: 17,50 (střední hodnota)

E3: asertivita (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,025 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,039 (do 5%)

SKÓR E3: 18,63 (střední-vysoká hodnota)

E5: vyhledávání vzrušení (VYHODNOCENÍ: VYSOKÉ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,098 (do 10%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,011 (do 5%)

SKÓR E5: 17,19 (vysoká hodnota)

E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,523 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,053 (do 10%)

SKÓR E6: 23,06 (střední hodnota)

O4: novátorské činnosti (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÉ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,049 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,180 (nevýznamné)

SKÓR O4: 19,88 (střední-vysoká hodnota)

O6: hodnoty (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÉ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4. 5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,024 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,186 (nevýznamné)

SKÓR O6: 22,69 (střední-vysoká hodnota)

P1: důvěra (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ-STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,863 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,081 (do 10%)

SKÓR P1: 14,50 (nízká-střední hodnota)

P5: skromnost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ)

„Lidé s nízkým skórem na této subškále věří, že jsou mimořádnými lidmi, kteří se mohou k druhým chovat arogantně a povýšeně. Patologická absence skromnosti je součástí klinického obrazu narcismu.

Typické charakteristiky

Nízký skór: chlubitý, arogantní, ješitný, nafoukaný, namyšlený, pyšný, narcistický, vychloubačný, samolibý“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 25, 30, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,042 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,093 (do 10%)

SKÓR P5: 14,81 (nízká hodnota)

S1: způsobilost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,383 (nevýznamný)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,077 (do 10%)

SKÓR S1: 21,50 (střední-vysoká hodnota)

S4: cílevědomost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,084 (do 10%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,040 (do 5%)

SKÓR S4: 22,94 (střední-vysoká hodnota)

4. 4. 8 Osobnostní profil investora (I) žena

Charakteristika: Generuje peníze z investic – za investora vydělávají jeho peníze, které generují další peníze.

E: extraverze (VYHODNOCENÍ: VELMI VYSOKÁ)

Charakteristika viz. kapitola 3. 1. 2 Škály a subškály NEO-PI-R osobnostního inventáře

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,121 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,006 (do 5%)

SKÓR E: 148,83 (velmi vysoká hodnota)

E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: VYSOKÁ)

„Vřelost je subškála extraverze, která se vztahuje k interpersonálnímu chování. Vřelí lidé jsou láskyplní a přátelští. Mají opravu upřímně rádi druhé lidi a chovají vůči druhým lidem sympatie a náklonost.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: přátelský, kamarádský, laskavý, vlídný, milý, vřelý, pohostinný, srdečný, zdvořilý, osobní “ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,121 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,006 (do 5%)

SKÓR E1: 28,50 (vysoká hodnota)

E2: družnost (VYHODNOCENÍ: VYSOKÁ)

„Družní lidé jsou rádi ve společnosti lidí. Čím více lidí je obklopuje a čím častěji s nimi mohou komunikovat, tím jsou spokojenější.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: upovídaný, družný, společenský, má hodně přátel, komunikativní, hovorný, povídací, vyhledává kontakt s druhými, zábavný, sdílný“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,388 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,050 (do 10%)

SKÓR E2: 23,17 (vysoká hodnota)

E3: asertivita (VYHODNOCENÍ: VYSOKÁ-VELMI VYSOKÁ)

„Lidé s vysokým skórem na této škále jsou dominantní, energičtí, rozhodní a mají nad druhými převahu. Nedělá jim větší potíže mluvit před lidmi a obvykle se stávají vůdci skupin.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: rozhodný, dominantní, odhodlaný, vůdčí, sebevědomý, silný, mající převahu, důrazný, sebezpasující se“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,025 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,039 (do 5%)

SKÓR E3: 24,33 (vysoká-velmi vysoká hodnota)

E5: vyhledávání vzrušení (VYHODNOCENÍ: VELMI VYSOKÉ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4. 5 Osobnostní profil zaměstnanec (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,098 (do 10%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,011 (do 5%)

SKÓR E5: 22,50 (velmi vysoká hodnota)

E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: VYSOKÉ)

„Tato subškála zjišťuje sklon prožívat pozitivní emoce jako je radost, štěstí, láska. Lidé s vysokým skórem na této škále se rádi a často smějí. Jsou radostní a optimističtí.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: rozverný, schopen nadchnout druhé, entuziastický, extatický, veselý, radostný, veselé myslí, dobře naladěný, hned se rozesměje “ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 22, 28, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,523 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,053 (do 10%)

SKÓR E6: 28,83 (vysoká hodnota)

O4: novátorské činnosti (VYHODNOCENÍ: VYSOKÉ)

„Otevřenost se v chování projevuje jako snaha zkoušet nové aktivity, navštěvovat neznámá místa, např. chodit pokaždé po nové trase, jíst neobvyklá a exotická jídla. Lidé s vysokým skórem na této subškále dávají přednost novému, rozmanitostem a pestrosti před známým a rutinním. V průběhu doby jsou zaujati množstvím různorodých zájmů a zálib.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: flexibilní, pružný, rád experimentuje, zkouší nové věci, vyhledává nové aktivity, dává přednost změně a neznámému“ “ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 24, 29, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,049 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,180 (nevýznamné)

SKÓR O4: 21,67 (vysoká hodnota)

O6: hodnoty (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÉ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,024 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,186 (nevýznamné)

SKÓR O6: 22,50 (střední-vysoká hodnota)

P1: důvěra (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4.5 Osobnostní profil zaměstnance (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,863 (nevýznamné)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,081 (do 10%)

SKÓR P1: 19,83 (střední hodnota)

P5: skromnost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ)

Charakteristika viz. kapitola 4. 4. 7 Osobnostní profil majitele firmy (Z) žena.

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,042 (do 5%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,093 (do 10%)

SKÓR P5: 13,17 (nízká hodnota)

S1: způsobilost (VYHODNOCENÍ: VYSOKÁ)

„Způsobilost odkazuje k takovým charakteristikám osobnosti jako např. schopný, prozíravý, efektivní. Lidé s vysokým skórem na této subškále jsou dobře připravení vypořádat se s úkoly, které se v jejich životě vyskytnou.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: efektivní, informovaný, kompetentní, výkonný, připravený, vysoce si cenní svých schopností“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 26, 30, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,383 (nevýznamný)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,077 (do 10%)

SKÓR S1: 22,17 (vysoká hodnota)

S4: cílevědomost (VYHODNOCENÍ: VYSOKÁ)

„Lidé s vysokým skórem na této subškále mají vysoké aspirace a pracují usilovně na dosažení svých cílů. Jsou pracovití, příčinní a cílevědomí. Vědí přesně, čeho chtějí ve svém životě dosáhnout. Velmi vysoký skór v této dimenzi může naznačovat, že se jedinec věnuje své kariéře tak intenzivně, že můžeme hovořit o workoholismu.

Typické charakteristiky

Vysoký skór: pracovitý, prácechtivý, dělný, vyhledává si práci, snaživý, nevádí mu námaha, ctižádostivý, ambiciózní, horlivý, snaživý, pilný, příčinní, motivovaný, cílevědomý, workoholický“ (HŘEBÍČKOVÁ, s. 26, 30, 2004).

Statistické podklady pro rozdíl mezi kvadranty viz. Tabulka č. 7

ANOVA TEST: 0,084 (do 10%)

KRUSKAL-WALLIS TEST: 0,040 (do 5%)

SKÓR S4: 25,00 (vysoká hodnota)

4. 4. 9 Rozdíly v osobnostních profilech mezi kvadranty

Tabulka č. 8 Kombinace kvadrantů u mužů

		N2	E	E6	O5	P1	P4	P6
Z	S	0,36	0,41	0,62	0,90	0,71	0,29	0,17
Z	M	0,38	0,24	0,38	0,17	0,42	0,05	0,68
Z	I	0,08	0,85	0,18	0,65	0,61	0,02	0,92
S	M	0,87	0,05	0,04	0,15	0,03	0,56	0,03
S	I	0,31	0,54	0,13	0,52	0,24	0,12	0,20
M	I	0,22	0,19	0,01	0,07	0,77	0,19	0,60

(Kompletní tabulka vyhodnocení viz. Příloha V.)

Škála N2: hněvivost-hostilita

Při stanovení hladiny p-hodnoty do 10% se u této škály ukazuje rozdíl mezi kvadranty Z a I (T-TEST=0,0750).

Při použití průměrných skóre u kvadrantu Z (17,17), je vidět, že dosahuje středních-vysokých hodnot, zatímco kvadrant I (10,83) hodnot nízkých.

Škála E: extraverze

U škály extraverze je pozorován statisticky významný rozdíl mezi kvadranty S a M (T-TEST=0,0477).

Ačkoliv vyšel rozdíl z hlediska statistické významnosti, tak z hlediska interpretace průměrných skóre u kvadrantů S (134,83) a I (125,83) se jejich výsledky výrazně neliší – oba kvadranty dosahují vysokých hodnot.

Škála E6: pozitivní emoce

U této škály jsou rozdíly mezi kvadranty S a M (T-TEST=0,0378) a M a I (T-TEST=0,0063).

Kvadrant S (24,67) dosahuje středních-vysokých hodnot, kvadrant M (20,22) se pohybuje ve středních hodnotách a kvadrant I (27,83) dosáhl vysokého skóre.

Škála O5: ideje

Při stanovení hladiny p-hodnoty do 10% vyšel významný rozdíl mezi kvadranty M a I (T-TEST=0,0718).

Při posouzení hodnot na škále ideje dosahuje kvadrant M (18,56) nízkých-středních hodnot a kvadrant I(23,67) středních-vysokých.

Škála P1: důvěra

Na škále důvěra je rozdíl mezi hodnotami S a M (T-TEST=0,0298).

Kvadrant S (20,00) dosahuje průměrně středních-vysokých hodnot ve srovnání s kvadrantem M (15,67), jehož průměrný skór je nízký-střední.

Skór P4: poddajnost

Při stanovení hladiny do 5% se ukazuje jako statistický významný rozdíl v průměrech u kvadrantu Z a I (T-TEST=0,0236). Při stanovení hladiny do 10% je to pak rozdíl mezi Z a M (T-TEST=0,0529).

Kvadrant Z (12,50) se se svojí nízkou hodnotou liší od kvadrantů I (19,50) , který dosahuje na škále poddajnost středních-vysokých hodnot a kvadrantu M (16,00), který má střední průměrný skór.

P6: jemnocit

U škály jemnocit je statisticky významný rozdíl mezi kvadranty S a M (T-TEST=0,0270).

Kvadrant S (22,67) dosahuje středního-vysokého skóru, zatímco kvadrant M (17,33) skóru nízkého.

Tabulka č. 9 Kombinace kvadrantů u žen

		E	E1	E2	E3	E5	E6	O6	P1	P5	S4
Z	S	0,21	0,96	0,08	0,77	0,12	0,45	0,36	0,10	0,50	0,29
Z	M	0,63	0,46	0,48	0,42	0,95	0,36	0,04	0,29	0,17	0,36
Z	I	0,00	0,01	0,12	0,00	0,00	0,00	0,09	0,29	0,09	0,02
S	M	0,55	0,36	0,39	0,62	0,18	0,86	0,15	0,71	0,06	0,09
S	I	0,00	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,27	0,07	0,04	0,00
M	I	0,00	0,00	0,05	0,02	0,01	0,00	0,88	0,10	0,50	0,21

(Kompletní tabulka vyhodnocení viz. Příloha VI.)

Níže autor vyhodnotí interpretuje statistickou významnost v jednotlivých kombinacích dle kvadrantů na základě tabulky č. 9.

Škála E: extraverte

U škály extraverte jsou pozorovány statisticky významné rozdíly v průměrech mezi kvadranty Z a I (T-TEST=0,0021), S a I (T-TEST=0,0003), M a I (T-TEST=0,0014).

Na základě dosažených průměrných hodnot lze předpokládat, že kvadranty I (148,83) dosahuje velmi vysokých hodnot na škále extraverte, zatímco ostatní kvadrant Z (120,64), S (112,76) a M (117,13) se pohybují ve středních hodnotách.

Škála E1: vřelost

U subškály vřelosti jsou pozorovány statisticky významné rozdíly v průměrech mezi kvadranty Z a I (T-TEST=0,0120), S a I (T-TEST=0,0077), M a I (T-TEST=0,0027).

Na základě dosažených průměrných hodnot lze předpokládat, že kvadrant I (28,50) dosahuje vysokých hodnot na škále extraverte, zatímco ostatní kvadrant Z (23,84), S (23,90) a M (22,56) se pohybují ve středních hodnotách.

Škála E2: Družnost

Při stanovení hladiny do 5% se ukazuje jako statistický významný rozdíl v průměrech u kvadrantu S a I (T-TEST=0,0139). Při stanovení hladiny do 10% je to pak rozdíl mezi Z a S (T-TEST=0,0844) a M a I (T-TEST=0,0512).

Při posouzení průměrných hodnot na škále E2 se dosahuje kvadrant I (23,17) vysokého skóru, zatímco kvadrant S (15,81) pouze skóru středního. Kvadrant Z (18,96) dosahuje středního skóru a kvadrant S (15,81) také středního skóru, čili rozdíl mezi kvadranty neovlivní konečnou interpretaci. U kvadrantu M (17,50) a I (23,17) však dochází ke změně, neboť M dosahuje středních hodnot, zatímco I hodnot vysokých.

Škála E3: Asertivita

U této škály lze opět pozorovat velké rozdíly mezi kvadranty Z a I (T-TEST=0,0024), S a I (T-TEST=0,0053) a M a I (T-TEST=0,0218).

Kvadranty Z (17,00), S (17,52) a M (18,63) se pohybují ve středních hodnotách, zatímco kvadrant I (24,33) dosáhl vysokého skóru.

Škála E5: vyhledávání vzrušení

U subškály vyhledávání vzrušení jsou statisticky významné rozdíly mezi Z a I (T-TEST=0,0027), S a I (T-TEST=0,0002), M a I (0,0075).

Na základě dosažených průměrných hodnot lze předpokládat, že kvadrant I (22,50) dosahuje vysokých hodnot na subškále vyhledávání vzrušení, zatímco ostatní kvadranty Z (17,08), S (14,90) a M (17,19) se pohybují ve středních hodnotách.

Škála E6: pozitivní emoce

U této škály jsou rozdíly mezi kvadranty Z a I (T-TEST=0,0045), S a I (T-TEST=0,0016) a M a I (T-TEST=0,0016).

Kvadranty Z (24,60), S (23,38) a M (23,06) se pohybují na hranici středních a středních-vysokých hodnot, zatímco kvadrant I (28,53) dosáhl vysokého skóru.

Škála O6: hodnoty

Při stanovení hladiny do 5% se ukazuje jako statistický významný rozdíl v průměrech u kvadrantu Z a M (T-TEST=0,0355). Při stanovení hladiny do 10% je to pak rozdíl mezi Z a I (T-TEST=0,0867).

Kvadrant Z (20,12) dosahuje průměrného skóru na hranici nízkých-středních hodnot, kvadrant M (22,69) a i kvadrant I (22,50) se pohybuje ve středních hodnotách.

Škála P1: důvěra

Při stanovení hladiny do 10% je statisticky významný rozdíl mezi kvadranty S a I (T-TEST=0,0661).

Kvadrant S (13,86) dosahuje nízkého skóru, zatímco kvadrant I (19,83) skóruje na hranici středního-vysokého skóru.

Škála P5: skromnost

Při stanovení hladiny do 5% se ukazuje jako statistický významný rozdíl v průměrech u kvadrantu S a I (T-TEST=0,0421). Při stanovení hladiny do 10% je to pak rozdíl mezi Z a I (T-TEST=0,0902).

Kvadrant I (13,17) má nízký skór na subškále skromnost, zatímco kvadrant Z (17,32) a S (18,33) dosahují středního skóru.

Škála S4: cílevědomost

Při stanovení hladiny do 5% dosahuje statistického významného rozdílu mezi kvadranty Z a I (T-TEST=0,0235) a kvadranty S a I (T-TEST=0,0046). Při stanovení hladiny do 10% je to pak rozdíl mezi S a M (T-TEST=0,0924).

Kvadranty Z (21,60) a S (20,24) dosahují středních skóreů, kvadrant M (22,94) dosahuje skóru na střední-vysoké hranici, kvadrant I (25,00) vykazuje skór na vysoké úrovni.

4. 5 Vyhodnocení hypotéz

Hypotéza č. 1

S (samostatně výdělečně činný), M (majitel firmy), I (investor) budou více otevření novým zkušenostem než Z (zaměstnanci). Otevřenost novým zkušenostem je zkoumána škálou O v rámci osobnostního inventáře NEO-PI-R.

Tabulka č. 10 Vyhodnocení hypotéza č. 1

	Průměrné skóre				p-hodnoty	
	Z	S	M	I	ANOVA test	Kruskal–Wallis test
MUŽI	124,00	130,67	120,78	132,50	0,695	0,519
ŽENY	118,60	123,29	124,00	130,50	0,195	0,605

Z tabulky č. 10 vyplývá, že **platnost stanovené hypotézy se nepotvrdila**, ačkoliv u žen můžeme sledovat nárůst průměrných hodnot spolu s kvadrantem.

Hypotéza č. 2

M, I a S budou více extrovertní než Z. Extraverze (E) je jednou z hlavních škál NEO-PI-R osobnostního inventáře.

Tabulka č. 11 Vyhodnocení hypotéza č. 2

Průměrné skóre					p-hodnoty	
	Z	S	M	I	ANOVA test	Kruskal–Wallis test
MUŽI	123,17	134,83	109,33	125,83	0,578	0,174
ŽENY	120,64	112,76	117,13	148,83	0,121	0,006

Na základě tabulky č. 11 lze částečně potvrdit platnost hypotézy u žen na základě neparametrického testu Kruskal-Wallis. Na základě kombinací (tabulka č. 9) a i průměrných hodnot je však vidět, že se tato hypotéza potvrdila pouze ve vztahu kvadrantů Z, S a M vůči kvadrantu I, čili lidé v kvadrantu I budou více extrovertní než lidé z kvadrantu Z, S a M. U mužů se platnost hypotézy nepotvrdila.

Hypotéza č. 3

M, I a S budou více inovativní než Z. Novátorskou činnost měří subškála O4, která patří pod škálu O, otevřenost novým zkušenostem.

Tabulka č. 12 Vyhodnocení hypotéza č. 3

Průměrné skóre					p-hodnoty	
	Z	S	M	I	ANOVA test	Kruskal–Wallis test
MUŽI	19,33	20,50	16,22	18,83	0,509	0,420
ŽENY	17,88	19,43	19,88	21,67	0,049	0,180

Z tabulky č. 11 lze pozorovat potvrzení platnosti hypotézy u žen na základě parametrického testu. U mužů se hypotéza nepotvrdila.

Hypotéza č. 4

I a M budou méně impulzivní než Z. Impulzivnost zkoumá subškála N5, která patří pod škálu N, neuroticismus.

Tabulka č. 13 Vyhodnocení hypotéza č. 4

	Průměrné skóre				p-hodnoty	
	Z	S	M	I	ANOVA test	Kruskal–Wallis test
MUŽI	20,50	20,50	16,22	17,83	0,192	0,422
ŽENY	18,76	18,33	18,56	20,17	0,689	0,889

Na základě vyhodnocení v tabulce č. 13 lze konstatovat, že **platnost hypotézy se nepotvrdila.**

4. 6 Diskuze

Základní slabinu výzkumného šetření vidí autor v souboru. Práce se díky zvolenému typu výběru (příležitostný výběr) potýká s několika nedostatky.

Prvním nedostatkem je nižší zastoupení mužů než žen, a proto jsou hodnoty u mužů pouze orientační. Nižší míru odpovědí od mužů lze pozorovat i na statistikách internetového serveru vyplno.cz, na kterém je přibližně 65 procent odpovědí vyplněno ženami (DEMČÁK, 2017). V autorově výzkumu jsou ženy zastoupeny v 72 procentech.

Dalším nedostatkem je nízký počet zastoupení kvadrantu I u žen (viz. Tabulka č. 5 Počet respondentů dle kvadrantu v závislosti na pohlaví), dle autorova názoru však obdobné rozdělení bude i v populaci, neboť skupina lidí, kteří generují dominantní část svého příjmu pouze ze svých investic bude výrazně menší, než zastoupení ostatních kvadrantů.

V neposlední řadě se soubor skládá pouze ze studentů, nikoliv z řad osob již v nějakém kvadrantu působícím. Avšak při zachování předpokladu, že volba zaměstnání je typem chování, které je ovlivněno osobnostními rysy, pak autor nepřikládá důležitost faktu, zda je respondent majitelem firmy, zaměstnancem či studentem, stejně jako například Ahmetoglu (AHMETOGLU et. al, 2011).

Další nepřesnosti ve výsledcích může způsobovat fakt, že dle Hřebíčkové nelze respondentovi testu NEO-PI-R určitou vlastnost s jistotou přisoudit, neboť test měří pouze míru, do jaké respondent vlastnost sám sobě přisuzuje (HŘEBÍČKOVÁ, s. 18, 2004).

Fritsch a Rusnakova se zaměřují na osobnostní rysy podnikatelů a pro svůj výzkum využívají také test big five. Jejich studie jasně prokázala, že v německé populaci volba podnikatelské činnosti oproti zaměstnanecké je výrazně ovlivněna osobnostními rysy dle osobnostního inventáře typu big five. Konkrétní výsledky byly vymezeny vysokými hodnotami na škále extravertze, otevřenost novým zkušenostem a svědomitost a nízkým skórem na škále neuroticismu a přívětivosti (FRISCH, RUSNAKOVA, s. 6-17, 24, 2010). Obdobné závěry prezentuje Zhao a Seibert, kteří říkají, že podnikatelé dosahují vyšších skóreů na škále svědomitost a otevřenost novým zkušenostem a nižších skóreů na škálách neuroticismus a přívětivost (ZHAO, SEIBERT, 2006). Dle Leutnera, Ahmetoglu, Akhtar a Chamorro-Premuzic existují dokonce na základě big five dvě škály, které předurčují úspěšnost v podnikatelské sféře (v našem případě kvadranty S, M, I). Stejně jako Frisch a Rusnakova, zmiňují extravertzi jako jednu z hlavních škál, na základě jejichž výsledků má pozitivní vztah vzhledem k úspěchu v podnikání. Avšak oproti jejich článku mezi tyto vlastnosti patří také škála přívětivosti, která ve výsledcích zmíněných autorů u podnikatelů dosahovala nízkých hodnot (LEUTNER, AHMETOGLU, AKHTAR, CHAMORRO-PREMUZIC, 2014). V autorově výzkumném šetření se projevil významný rozdíl dle kvadrantu na základě neparametrického testu Kruskal-Wallis u škály extravertze (E), kde především u žen je velký rozdíl v průměrných hodnotách mezi škálou E a jejími subškálami mezi kvadranty Z a I. U mužů i žen je pak možné sledovat klesající tendenci u škály neuroticismus (N) v průměrných hodnotách v závislosti na kvadrantu, kdy Z má průměrnou hodnotu nejvyšší. U ostatních škál se autorovi nepodařilo prokázat souvislosti.

Rauch a Frese zkoumali osobnostní rysy, které se shodovaly s chováním podnikatelů. Mezi rysy, u kterých byla silná korelace patří: cílevědomost, způsobilost, inovativnost, tolerance vůči stresu, potřeba nezávislosti a proaktivní osobnost (RAUCH, FRESE, 2007). Ve výzkumném šetření se autorovi nepodařilo prokázat, že by mezi kvadrantem Z a kvadranty S, M, I byly na subškálách cílevědomosti, způsobilosti a novátorských činností statisticky významné rozdíly.

Vzhledem k prokázání rozdílu v některých subškálách splnila práce svůj cíl ve vytvoření sondy do zkoumaného tématu. V rámci dalšího kroku autor doporučuje pokračovat s další výzkumnou činností v této oblasti a to především formou rozšíření vzorku, aby bylo možné získaná data zobecnit pro populaci.

ZÁVĚR

V teoretické části práce se autor věnuje práci různých autorů, kteří se zabývali psychologií volby povolání. Obecně panuje mezi autory shoda, že volba povolání je ovlivněna osobnostními vlastnostmi. Někteří autoři dokonce doporučují profese, které by mohli na základě osobnostního typu lidé vykonávat.

Kioysakiho teorie cashflow kvadrantu, která hovoří o rozdílech mezi jednotlivými kvadranty, se ukazuje jako zajímavý úhel pohledu na svět. Kioysaki mimo jiné polemizuje nad tématem, že dle oblasti, ze které generuje člověk peníze, se dají predikovat některé jeho vlastnosti. To jaký kvadrant si člověk vybere je určováno výchovou a prostředním, vzděláním, konformitou a také osobnostními vlastnostmi a charakteristikami. Kvadranty pak pojmenovává jako zaměstnanec, samostatně výdělečně činný, majitel firmy a investor, a pro každý ze zmíněných kvadrantů poskytuje charakteristiky.

Autor zmíněnou Kioysakiho teorii zkoumá pomocí osobnostního inventáře NEO-PI-R. Cílem práce bylo vytvořit sondu do zkoumaného tématu a zjistit, zda existují nějaké specifické osobnostní rysy vycházející na základě volby kvadrantu. Na základě statistické analýzy testem ANOVA a Kruskal-Wallis se ukazuje, že mezi vlastnosti, které mají statisticky významnou rozdílnost patří u mužů do 5 procent: vřelost (E1), poddajnost (P4), pozitivní emoce (E6); dále do 10 procent: hněvivost-hostilita (N2), poddajnost (P4). U žen jsou to pak škály do 5 procent: asertivita (E3), novátorské činnosti (O4), cílevědomost (S4), (ideje) O5, hodnoty (O6), extraverze (E); do 10 procent pak: vřelost (E1), důvěra (P1), způsobilost (S1), družnost (E2), cílevědomost (S4), vyhledávání vzrušení (E5), skromnost (P5), pozitivní emoce (E6). Na základě zmíněných výsledků statisticky významných výsledků autor vytvořil z průměrných hodnot osobnostní profily jednotlivých kvadrantů:

Kvadrant Z muž: N2: hněvivost-hostilita (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ), E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÝ), P4: poddajnost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ).

Kvadrant S muž: N2: hněvivost-hostilita (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ), E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ), P4: poddajnost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ-STŘEDNÍ).

Kvadrant M muž: N2: hněvivost-hostilita (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ), E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), P4: poddajnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ).

Kvadrant I muž: N2: hněvivost-hostilita (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ), E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: VYSOKÁ), P4: poddajnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ).

Kvadrant Z žena: E: extraverte (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ), E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ-STŘEDNÍ), E2: družnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), E3: asertivita (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), E5: vyhledávání vzrušení (VYHODNOCENÍ: VYSOKÉ), E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÉ), O4: novátorské činnosti (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), O6: hodnoty (VYHODNOCENÍ: NÍZKÉ-STŘEDNÍ), P1: důvěra (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ-STŘEDNÍ), P5: skromnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), S1: způsobilost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ), S4: cílevědomost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ).

Kvadrant S žena: E: extraverte (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ-STŘEDNÍ), E2: družnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), E3: asertivita (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), E5: vyhledávání vzrušení (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), O4: novátorské činnosti (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÉ), O6: hodnoty (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), P1: důvěra (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ), P5: skromnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), S1: způsobilost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), S4: cílevědomost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ).

Kvadrant M žena: E: extraverte (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ-STŘEDNÍ), E2: družnost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), E3: asertivita (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ), E5: vyhledávání vzrušení (VYHODNOCENÍ: VYSOKÉ), E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), O4: novátorské činnosti (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÉ), O6: hodnoty (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÉ), P1: důvěra (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ-STŘEDNÍ), P5: skromnost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ), S1: způsobilost

(VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ), S4: cílevědomost (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÁ).

Kvadrant I žena: E: extraverte (VYHODNOCENÍ: VELMI VYSOKÁ), E1: vřelost (VYHODNOCENÍ: VYSOKÁ), E2: družnost (VYHODNOCENÍ: VYSOKÁ), E3: asertivita (VYHODNOCENÍ: VYSOKÁ-VELMI VYSOKÁ), E5: vyhledávání vzrušení (VYHODNOCENÍ: VELMI VYSOKÉ), E6: pozitivní emoce (VYHODNOCENÍ: VYSOKÉ), O4: novátorské činnosti (VYHODNOCENÍ: VYSOKÉ), O6: hodnoty (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ-VYSOKÉ), P1: důvěra (VYHODNOCENÍ: STŘEDNÍ), P5: skromnost (VYHODNOCENÍ: NÍZKÁ), S1: způsobilost (VYHODNOCENÍ: VYSOKÁ), S4: cílevědomost (VYHODNOCENÍ: VYSOKÁ).

Autor se dále zaměřil na jednotlivé rozdíly mezi kvadranty. U mužů se prokázaly následující rozdíly: I mají dosahují nižší míry hostility-hněvivosti (N2), než Z. S a I mají vyšší míru prožívání pozitivních emocí (E6) než M. I dosahují vyšších hodnot na škále ideje (O5) než M. S jsou více důvěřiví (P1) než M. M a I jsou více poddajní (P4) než Z. Kvadrant S projevuje více sympatií a více se stará o druhé (P6) než kvadrant M.

U žen byly statisticky významné následující výsledky: I jsou více extravertní (E) než Z, S a M. I jsou vřelejší (E1) než Z, S a M. I jsou družnější (E2) než S a M. I jsou asertivnější (E3) než Z, S a M. I více vyhledávají vzrušení (E5) než Z, S a M. I více prožívají pozitivní emoce (E6) než Z, S a M. Z je méně připraven přijmout nové hodnoty (O6) než M a I. I smýšlejí pozitivněji o čestnosti druhých (P1) než S. I jsou méně skromní (P5) než Z a S. I je cílevědomější (S4) než Z a S. M je cílevědomější (S4) než S.

Dále se autor věnoval vyhodnocení hypotéz, ze čtyř stanovených hypotéz se částečně potvrdila pouze hypotéza č. 2 u žen a to především ve vyšší extraverci kvadrantu I, dále se pak u žen potvrdila hypotéza č. 3, která říká, že S, M a I budou mít vyšší hodnoty u subškály novátorské činnosti (O4) než Z.

Autor si je vědom nedostatků výzkumné části z hlediska souboru, které jsou způsobeny mimo jiné i příležitostným výběrem vzorku. Jedná se především o nízký počet zastoupených mužů a nízký počet respondentů v kvadrantu I u žen. Práce splňuje svůj cíl, kterým bylo vytvořit sondu pro ověření existence osobnostních rysů a jejich míry projevu specifických pro určitý kvadrant. Na základě získaných dat i vzhledem k nedostatkům souboru autor doporučuje pokračovat s výzkumnou činností na větším a ideálně reprezentativním vzorku pro českou populaci.

LITERATURA

AHMETOGLU, G, LEUTNER, F., CHAMORRO-PREMUIC, T. EQ-Nomatics: Understanding the relationship between individual differences in Trait Emotional Intelligence and entrepreneurship [online]. *Personality and Individual differences*. December 2011, Vol. 51, No. 8. ISSN 0191-8869. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.08.016>

ANASTASI, T. Personality Type and Business Ownership. *Small Business Advocate* [online]. ©2012 [cit. 2017-05-18]. Dostupné z: <http://www.smallbusinessadvocate.com/small-business-article/personality-type-and-business-ownership-2674>

ARNOLD, J., SILVESTR, J., PATTERSON, F., ROBERTSON, I., et al. Psychologie práce. Přeložili: JUNGMAN, V., KARELOVÁ, M., PAULINY, V., PENC, J. Brno: Computer Press, 2007. s. 529, 531. ISBN 978-80-251-1518-3.

BERNOVÁ, E., JAROŠOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. Manažerská psychologie a sociologie. Praha: Management Press, 2012, s. 226, 245. ISBN 978-80-7261-239-0.

BĚLOHLÁVEK, F. Organizační chování. Olomouc: Rubico, 1996. s. 284-285. ISBN 80-85839-09-1.

CLASSICS IN THE HISTORY OF PSYCHOLOGY: MASLOW, A. Theory of Human Motivation. *Psychclassics.yorku.ca* [online]. © 2000. [cit.2017-02-18]. Dostupné z: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

ČAKRT, M. Typologie osobnosti pro manažery. 2. rozs. a přeprac. vyd. Praha: Management Press, 2009. s. 219-292. ISBN 978-80-7261-201-7.

DRAPELA, V., J. Přehled teorií osobnosti. 6. vyd. Přeložil: BALCAR, K. Praha: Portál, 2011. s. 83, 85. ISBN 978-80-262-0040-6.

FERJENČÍK, J. Úvod do metodologie psychologického výzkumu. Praha: Portál, 2000. s. 116-117. ISBN 80-7178-367-6.

FRITSCH, M., RUSAKOVA, A. Personality Traits, Self-Employment, and Professions. *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung* [online]. ©2010 [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/files/153/6559733.pdf>

HŘEBÍČKOVÁ, M. NEO osobnostní inventář (podle NEO-PI-R P.T. Costy a R.R. McCrae). Praha: Testcentrum, 2004. s. 12, 18-30, 66, 68, 77, 82-88. ISBN 80-86471-27-6.

HŘEBÍČKOVÁ, M., URBÁNEK, T. Neo pětifaktorový osobnostní inventář (podle NEO-Five Factor Inventory P.T. Costy a R. R. McCrae). Praha: Testcentrum, 2001. s. 9. ISBN 80-86471-06-3.

HYRŠLOVÁ, J., KLEČKA, J. *Ekonomika podniku*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2014, s. 229. ISBN 978-80-86730-54-7.

LEUTNER, F., AHMETOGLU, G., AKHTAR, R., CHAMORRO-PREMUZIC, T. The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Elsevier* [online]. ©2014 [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <http://www.metaprofiling.com/documents/Entrepreneurial%20Personality%20and%20the%20Big%20Five%20Personality%20Traits.pdf>

MICKOVÁ, E., KALOČOVÁ, J. Manuál pro bilanční diagnostiku. *Equalcr.cz* [online]. © 2005. [cit. 2017-02-27]. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/manual_bilancni_DG.pdf

KIYOSAKI, R., LECHTER, S. *Cashflow kvadrant*. Přeložil: ŽÁČEK, M. Praha: Pragma, 1999, s. 22, 23, 31-49. ISBN 80-7205-853-3.

KIYOSAKI, R. *Rich dad poor dad*. Scottsdale: Plata Publishing, 2001. s. 2. ISBN 978-1-61268-000-2.

KIYOSAKI, R. Why „A“ Students Work for „C“ Students and Why „B“ Students Work for the Government. Scottsdale: Plata Publishing, 2013. s. 10, 28, 150-164, 241. ISBN 978-16-1268-076-7.

RAUCH, A., FRESE, M. Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-

analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success [online]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. June 2006, Vol. 16, No. 4. ISSN 1464-0643. Dostupné z:

<http://dx.doi.org/10.1080/13594320701595438>

ROBINSON, J. Managing the Stress of Starting Your Own Business. *Entrepreneur.com* [online]. © 2011 [cit. 2017-04-19]. Dostupné z:

<https://www.entrepreneur.com/article/220235>

ROTHMANN, S., COETZER, E. P. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *IanRothmann.com* [online]. © 2003 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z:

http://www.ianrothmann.com/pub/psyc_v29_n1_a9.pdf

ŠPAČEK, M., HOLEČKOVÁ, L. Finanční management. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2014, s. 24. ISBN 978-80-87839-28-7.

TOMŠÍK, P. a kol. Management lidských zdrojů. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2013. s. 259-260, 263. ISBN 978-80-87839-01-0.

THE RICH DAD COMPANY. About Robert Kiyosaki. *Richdad.com* [online]. ©1999-2017. [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: <http://www.richdad.com/about/robert-t-kiyosaki>

VNOUČKOVÁ, L., URBANCOVÁ, H. Rozvoj lidských zdrojů. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2014, s. 89. ISBN 978-80-87839-31-7.

DEMČÁK, M. Koho lze přes [vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz) oslovit. *vyplnto.cz* [online]. © 2017. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/produkty/osloveni-respondentu/>

ZHAO, H., SEIBERT S., E. The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review [online]. *Journal of Applied Psychology*. March 2006, Vol. 91, No. 2. ISSN 0021-9010. Dostupné z:

<http://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.91.2.259>

PŘÍLOHY

Příloha I.

Níže je doslovné znění autorova vlastního dotazníku.

- 1) Pohlaví
 - a) muž
 - b) žena

- 2) Kolik Vám je let:

- 3) Jakou vysokou školu studujete:

- 4) Z jaké oblasti plánujete získávat svůj dominantní příjem? (vyberte 1 možnost)
 - a) Zaměstnanec (Získává peníze ze své pravidelné výplaty, kterou získává za práci pro třetí osobu.)
 - b) Samostatně výdělečně činný (Získává peníze z práce pro sebe, například živnostníci.)
 - c) Majitel firmy (Získává peníze z firmy – systému, který vlastní.)
 - d) Investor (Získává peníze z investic – za investor vydělávají jeho peníze, které vytváří další peníze.)

Příloha II.

Na straně jedna, kterou nyní máte před sebou vidíte 4 otázky. Odpovědi na první a pátou otázku označujte křížkem, u otázky číslo dvě prosím uveďte číslo a u otázky číslo tři celý název vaší vysoké školy. Otázka číslo čtyři, která se týká plánované oblasti získávání příjmu se ptá na dominantní příjem. Pokud byste například pracovali v nemocnici na plný úvazek a dále si přivydělávali jako psychoterapeuti ve vlastní praxi, čili jako osoby samostatně výdělečně činné a 70% vašeho měsíčního příjmu by pocházelo z nemocnice a 30% z vlastní praxe, pak dominantní příjem pochází z oblasti zaměstnanec.

[Ujistit se, zda respondent porozuměl zadání, případně uvést na dalším příkladu.]

Příloha III.

Tabulka č. 6 Vybrané relevantní výsledky pro muže (kompletní výsledky)

MUŽI	Průměrné skóre				p-hodnoty	
Škály / Kvadrant	Z	S	M	I	ANOVA test	Kruskal–Wallis test
N1	14,33	11,50	13,67	15,50	0,599	0,805
E1	23,33	25,83	19,89	24,83	0,727	0,044
O1	19,17	23,00	23,33	20,33	0,683	0,669
P1	18,67	20,00	15,67	16,50	0,241	0,273
S1	22,67	22,33	22,22	17,50	0,116	0,251
N2	17,17	14,33	14,78	10,83	0,066	0,266
E2	17,83	20,33	15,44	19,00	0,816	0,531
O2	19,00	20,17	20,33	21,50	0,429	0,788
P2	18,00	14,50	18,78	16,50	0,966	0,637
S2	18,17	17,17	20,00	17,50	0,860	0,528
N3	11,00	12,67	10,67	11,50	0,930	0,819
E3	22,50	24,33	20,22	19,67	0,118	0,364
O3	23,83	23,00	19,89	24,67	0,856	0,361
P3	20,83	21,17	20,11	24,00	0,365	0,488
S3	22,00	21,50	23,44	19,83	0,681	0,646
N4	11,50	12,17	13,22	10,67	0,938	0,926
E4	19,50	19,67	19,78	17,83	0,560	0,792
O4	19,33	20,50	16,22	18,83	0,509	0,420
P4	12,50	14,83	16,00	19,50	0,004	0,083
S4	21,33	19,83	22,22	20,83	0,892	0,821
N5	20,50	20,50	16,22	17,83	0,192	0,422
E5	16,83	20,00	13,78	16,67	0,410	0,148
O5	22,33	22,00	18,56	23,67	0,930	0,194
P5	13,67	12,33	11,89	15,00	0,715	0,735
S5	16,50	17,83	22,00	15,67	0,783	0,310
N6	10,67	9,50	8,00	10,00	0,683	0,848
E6	23,17	24,67	20,22	27,83	0,434	0,042
O6	20,33	22,00	22,44	23,50	0,211	0,626
P6	18,50	22,67	17,33	18,83	0,585	0,255
S6	16,83	16,50	20,00	14,67	0,884	0,284
N	85,17	80,67	76,56	76,33	0,508	0,906
E	123,17	134,83	109,33	125,83	0,578	0,174
O	124,00	130,67	120,78	132,50	0,695	0,519
P	102,17	105,50	99,78	110,33	0,675	0,895
S	117,50	115,17	129,89	106,00	0,779	0,281

Příloha IV.

Tabulka č. 7 Vybrané relevantní výsledky ženy (kompletní výsledky)

ŽENY Škály / Kvadrant	Průměrné skóre				p-hodnoty	
	Z	S	M	I	ANOVA test	Kruskal–Wallis test
N1	15,60	15,43	14,88	12,00	0,268	0,658
E1	23,84	23,90	22,56	28,50	0,388	0,050
O1	18,76	19,29	19,44	19,50	0,684	0,986
P1	16,60	13,86	14,50	19,83	0,863	0,081
S1	21,04	18,90	21,50	22,17	0,483	0,077
N2	14,16	15,05	15,94	15,83	0,285	0,634
E2	18,96	15,81	17,50	23,17	0,559	0,054
O2	19,36	21,38	19,13	20,17	0,937	0,788
P2	20,00	21,81	17,00	18,17	0,190	0,289
S2	18,92	19,86	19,81	20,33	0,475	0,820
N3	13,64	14,29	11,81	13,33	0,496	0,631
E3	17,00	17,52	18,63	24,33	0,025	0,039
O3	23,60	22,76	22,69	25,17	0,886	0,750
P3	23,44	23,71	21,56	24,67	0,723	0,633
S3	25,16	22,67	23,25	22,83	0,126	0,242
N4	13,92	13,14	12,94	12,50	0,471	0,878
E4	19,16	17,24	18,19	21,50	0,691	0,234
O4	17,88	19,43	19,88	21,67	0,049	0,180
P4	17,20	16,29	15,75	17,33	0,605	0,742
S4	21,60	20,24	22,94	25,00	0,084	0,040
N5	18,76	18,33	18,56	20,17	0,689	0,889
E5	17,08	14,90	17,19	22,50	0,098	0,011
O5	18,88	19,29	20,19	21,50	0,260	0,684
P5	17,32	18,33	14,81	13,17	0,042	0,093
S5	20,92	19,76	19,94	20,50	0,650	0,914
N6	12,04	12,24	10,69	11,00	0,452	0,861
E6	24,60	23,38	23,06	28,83	0,523	0,053
O6	20,12	21,14	22,69	22,50	0,024	0,186
P6	20,04	18,67	19,69	17,83	0,335	0,245
S6	18,44	16,71	16,88	17,17	0,396	0,660
N	88,12	88,48	84,81	84,83	0,651	0,952
E	120,64	112,76	117,13	148,83	0,121	0,006
O	118,60	123,29	124,00	130,50	0,195	0,605

P	114,60	112,67	103,31	111,00	0,275	0,415
S	126,08	118,14	124,31	128,00	0,986	0,664

Příloha V.

Tabulka č. 8 Kombinace kvadrantů u mužů (KOMPLETNÍ)

		P1	S1	N2	E3	O3	P4	E5	O5
Z	S	0,7140	0,8872	0,3606	0,4753	0,7739	0,2910	0,3972	0,8988
Z	M	0,4202	0,8355	0,3760	0,2892	0,2001	0,0529	0,1948	0,1732
Z	I	0,6083	0,2331	0,0750	0,3297	0,7615	0,0236	0,9462	0,6466
S	M	0,0298	0,9465	0,8744	0,1044	0,3319	0,5630	0,1020	0,1534
S	I	0,2443	0,2445	0,3138	0,1440	0,5715	0,1208	0,3616	0,5249
M	I	0,7720	0,2452	0,2161	0,8353	0,1291	0,1858	0,1783	0,0718

		S5	E6	P6	S6	E	O	S
Z	S	0,7299	0,6175	0,1656	0,9198	0,4082	0,4545	0,8683
Z	M	0,1584	0,3783	0,6818	0,2986	0,2386	0,7180	0,3560
Z	I	0,8523	0,1759	0,9210	0,6146	0,8533	0,5389	0,5895
S	M	0,1656	0,0378	0,0270	0,2112	0,0477	0,1129	0,1283
S	I	0,5805	0,1281	0,2015	0,6573	0,5373	0,8801	0,6362
M	I	0,1142	0,0063	0,6019	0,1925	0,1936	0,3555	0,2271

Příloha VI.

Tabulka č. 9 Kombinace kvadrantů u žen (KOMPLETNÍ)

		E3	O4	S4	E5	P5	O6	E	E1
Z	S	0,7704	0,2255	0,2944	0,1164	0,5027	0,3611	0,2091	0,9644
Z	M	0,4184	0,2168	0,3619	0,9495	0,1736	0,0355	0,6287	0,4596
Z	I	0,0024	0,1595	0,0235	0,0027	0,0902	0,0867	0,0021	0,0120
S	M	0,6179	0,7755	0,0924	0,1769	0,0555	0,1480	0,5525	0,3609
S	I	0,0053	0,3799	0,0046	0,0002	0,0421	0,2732	0,0003	0,0077
M	I	0,0218	0,5029	0,2090	0,0075	0,5014	0,8823	0,0014	0,0027

		P1	E2	E3	E6	P
Z	S	0,1016	0,0844	0,7704	0,4488	0,7786
Z	M	0,2944	0,4821	0,4184	0,3590	0,1968
Z	I	0,2923	0,1200	0,0024	0,0045	0,7403
S	M	0,7114	0,3936	0,6179	0,8620	0,2103
S	I	0,0661	0,0139	0,0053	0,0016	0,8662
M	I	0,1029	0,0512	0,0218	0,0016	0,4940

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno a příjmení autora: Bc. Felix Strouhal

Studijní program: Psychologie (Mgr.)

Studijní obor: Psychologie (NMgr.)

Název práce: Profil osobnosti vysokoškolských studentů dle
Cashflow kvadrantu

Počet stran (bez příloh): 73

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů české literatury a pramenů: 15

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 12

Počet internetových odkazů: 12

Vedoucí práce: PhDr. et Ing. Milan Hrdina

Rok dokončení práce: 2017

**Posudek vedoucího diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta: Bc. Felix S t r o u h a l
 Obor studia: psychologie Mgr.
 Název práce: Profil osobnosti vysokoškolských studentů dle cashflow kvadrantu

Vedoucí práce : PhDr., Ing. Milan Hrdina

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 70
 Počet stránek příloh : 5
 Počet titulů v seznamu literatury: 27 vč. internetových zdrojů

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Oborová přiléhavost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	1			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

		2		
--	--	---	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	1			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

		2		
--	--	---	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	1			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	1			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

	1			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

	1			
--	---	--	--	--

Naplnění cílů práce

	1			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	1			
--	---	--	--	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěla

Návaznost kapitol a subkapitol

		2		
--	--	---	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

	1			
--	---	--	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce (publikace, referáty, apod.)

	1			
--	---	--	--	--

Objasněte, jaké jsou event. nedostatky použitého testu NEO-PIR z hlediska interpretace výsledků, resp. lze považovat odpovědi respondentů za zcela objektivní?

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

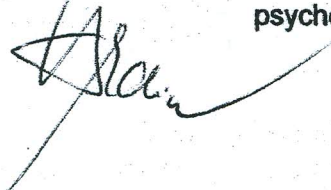
Autor si pro svoji diplomovou práci vybral velmi náročné a zajímavé téma z oblasti psychologie práce a řízení a to prostřednictvím průzkumu mezi vysokoškolskými studenty zjistit, zda existují specifické osobnostní rysy na základě zvoleného cashflow kvadrantu. Samotná práce je vypracována v rozsahu cca 70 stran, z toho část teoretická je v rozsahu 28 stran. Teoretická část pokrývá zvolené téma, je dobře strukturovaná do tří hlavních kapitol. Oceňuji samostatnou práci autora s cizojazyčnou literaturou i vlastní poznámky, resp. polemiky v textu. Možná mohla být více objasněna Cattelova teorie rysů, nicméně autor o ní v textu hovoří. Praktická část práce v rozsahu 30 stran je rovněž dobře strukturovaná, autor vedle vymezení cíle výzkumného šetření formuluje výzkumnou otázku a předkládá 4 hlavní pracovní hypotézy, jejichž platnost následně ověřuje. Zkoumaný vzorek 95 respondentů je přijatelný a autor v textu správně upozorňuje na nepoměr ve složení souboru: 27 mužů + 68 žen. Pro samotné testování autor použil vlastní autorský dotazník + inventář NEO-PIR. Interpretace výsledků je obsáhlá, práce by si ale zasloužila v závěru stručný souhrnný přehled. Oceňuji dobře napsanou kapitolu: Diskuze, s vlastním kritickým pohledem autora na výsledky a průběh výzkumného šetření. Jak jsem již konstatoval v úvodu, autor si zvolil náročné téma i z toho pohledu, že Kiyosaki při tvorbě své práce (teorie - casflow kvadrantů) vycházel jen z vlastních zkušeností a sám neprovedl žádné výzkumné šetření, které by jeho teorii ověřilo. Zde oceňuji přístup autora a práci s cizojazyčnou odbornou literaturou. Celkově je práce dobře pokryta literárními zdroji, citační aparát je v normě. Práce je přehledná a čtivá. Přes uvedené některé výhrady je práce původní a splňuje požadavky kladené na magisterskou diplomovou práci. Práci doporučuji k obhajobě a hodnotím stupněm: v ý b o r n ě.

Doporučení k obhajobě: =práci doporučuji k obhajobě=

Navrhovaná klasifikace: = v ý b o r n ě =

Datum, podpis: 1.9.2017

PhDr., Ing. Milan H r d i n a, odborný asistent Katedry pedagogiky a psychologie, Technická Univerzita Liberec



**Posudek oponenta diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta: Bc. Felix Strouhal (**RATZENBECK**)

Obor studia: Psychologie

Název práce: Profil osobnosti vysokoškolských studentů dle cashflow kvadrantu

Oponent práce: PhDr. Markéta Habermannová, Ph.D.

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 73

Počet stránek příloh: 4

Počet titulů v seznamu literatury: 39

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

		x		
--	--	---	--	--

Oborová přiléhavost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	x			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

		x		
--	--	---	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

	x			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

x				
---	--	--	--	--

Naplnění cílů práce

	x			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	x			
--	---	--	--	--

Návaznost kapitol a subkapitol

		x		
--	--	---	--	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost
výsledků v praxi

		x		
--	--	---	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce
(publikace, referáty, apod.)

		x		
--	--	---	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Zkuste diskutovat možné důvody zamítnutí většiny výzkumných hypotéz.
Jak vnímá autor validitu získaných dat s ohledem na výzkumný vzorek, který obsahoval méně mužů?
Diskutujte další možná omezení dané studie.

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Studie je rozdělena na teoretickou a praktickou část.
Teoretická část se rozděluje na tři hlavní části. První část se věnuje teorii ovlivňující volbu zaměstnání, druhý oddíl je zaměřený na Kiosakiho teorii cashflow kvadrantu a třetí část popisuje Cattelovu teorii Big five se zaměřením na osobnostní inventář Neo-pir. Celá tato část je formálně v pořádku, odpovídá náležitostem diplomové práce. Seznam literatury je dostačující.
Praktická část předkládá kvantitativní studii provedenou na studentech vysokých škol. V úvodu autor přehledně uvádí cíl práce, výzkumné otázky i hypotézy. Dokázal odpovídajícím způsobem popsat použité metody a způsob výběru vzorku. Výsledky jsou velmi podrobně popsány. Místy by pro přehlednost pomohlo část výsledků umístit do příloh. Nabízí se otázka, proč autor použil vzorek studentů. Na to sám v práci odpovídá a uvědomuje si limity výzkumného vzorku. Zmiňuje též nízké zastoupení mužů oproti množství žen.
Dále je otázkou, zda si studenti dokázali přestavit zařazení do cashflow kvadrantu ve chvíli, kdy ještě většinou nejsou zařazení do pracovního procesu. Mohla tato skutečnost nějak ovlivnit získaná data?
Autor dále diskutuje výsledky a porovnává je s jinými studii v kapitole diskuse. Je schopen analytické výzkumné práce a dokáže vytáhnout to nejpodstatnější ze získaných dat. Stálo by za to ještě podrobněji diskutovat možné důvody, které vedly k zamítnutí většiny hypotéz.
Předloženou studii považuji za zdařilou a doporučuji ji k obhajobě s hodnocením výborně.

Doporučení k obhajobě: doporučuji

Navrhovaná klasifikace: 1

Datum: 11. srpna 2017



Podpis: PhDr. Markéta Habermannová, Ph.D.