

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Fakulta tělesné výchovy a sportu

**Osobnostní faktory uchazečů o službu
v Armádě České republiky a jejich
korelace se sebehodnocením**

Zpracovala:
Pavla NOVÁKOVÁ

Srpen 2009

Abstrakt:

Název práce: Osobností faktory uchazečů o službu v Armádě České republiky a jejich korelace se sebehodnocením.

Cíl práce: Primárním cílem je zjistit jednotlivé hodnoty faktorů, dimenzí osobnosti u osob, které nastoupili náhradní vojenskou službu ve Vyškově, která trvá tři měsíce. Tyto hodnoty porovnat s běžnou populací podle vytvořených norem. Sekundárním cílem je zjistit hodnotu sebehodnocení a jeho korelaci s faktorem extravertze a svědomitosti.

Metody práce: Výzkum byl prováděn formou dotazníkového šetření za využití standardizovaných dotazníků. Pro potřeby zjištění hodnoty sebehodnocení byla využita Rosenbergova škála sebehodnocení a pro získání dat o osobnostních faktorech to byl osobnostní inventář NEO – FFI. Data byla následně statisticky vyhodnocena a analyzována.

Výsledky: Výsledky jsou prezentovány ve formě grafů, tabulek a jsou slovně popsány a rozebrány. Mají ukázat, jak moc se liší jednotlivé faktory osobnosti zkoumaného vzorku od populace a jak spolu souvisí sebehodnocení a faktory osobnosti.

Klíčová slova: Armáda ČR, mladá dospělost, faktory osobnosti, sebehodnocení

Abstract:

The name of Thesis: Personal characteristics of soldiers in Armed Forces of the Czech Republic and their correlation with self-esteem.

The Goal of the Thesis: The primary goal of this thesis is found out values the personal factors of persons, who entered in the Armed Forces of the Czech Republic and compare them with normal population scale. The secondary goal is found out the value of self-esteem and its correlation with the factor extraversion and conscientiousness.

Methods: Questionnaires in writing are used for collection of data and to identify values of personal factors and values of self-esteem. The collected data are statistically processed and evaluated. They are analyzed. For our research are used Rosenberg Self-esteem Scale and NEO - FFI.

Results: The results are presented in graphs, tabs and are with the comment and analyzed. The results show the differences among the respondents and population and the relation among personal factors and self-esteem.

Key Words: Armed Forces of the Czech Republic, Young Adulthood, Personal Factors, Self-esteem

Tímto děkuji doc. PhDr. Běle Hátlové, Ph.D. za odborné rady a připomínky při přípravě mé diplomové práce.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně a použila jsem pouze literaturu uvedenou v seznamu bibliografických citací.

Pavla Nováková

Svoluji k zapůjčení své diplomové práce ke studijním účelům.

Prosím, aby byla vedena přesná evidence vypůjčovatelů, kteří musejí pramen převzaté literatury řádně citovat.

Jméno a příjmení:	Datum vypůjčení:	Poznámka:
-------------------	------------------	-----------

Obsah:

Úvod	9
Teoretická východiska.....	10
1. Armáda České republiky	10
1.1. Profesionalizace armády.....	10
1.2. Idea AČR	12
1.3. Motivace – co vede lidi ke službě.....	13
1.4. Armáda a veřejné mínění.....	17
1.5. Nábor	18
1.6. Náročnost služby	20
1.7. Shrnutí.....	21
2. Dospělost.....	22
2.1. Znaký dospělosti.....	23
2.2. Oblasti, kde se dospělost projevuje	23
2.3. Mladá dospělost	25
2.3.1. Socializace v období mladé dospělosti	26
2.3.2. Profesní role.....	27
2.3.3. Období prvního bilancování	29
3. Osobnost	30
3.1. Teorie osobnosti.....	31
3.1.1. Jungova typologie.....	31
3.1.2. Faktorové teorie	32
Eysenckovo pojetí typu.....	32
Cattelovo pojetí.....	33
BIG FIVE.....	34
3.2. Struktura osobnosti	38
3.2.1. Psychické vlastnosti.....	38
Rysy	38
4. Ego – jáství, sebepojetí, sebehodnocení	40
4.1. Jáství a sebeobraz	40
4.2. Osobní identita.....	41

4.3.	Sebehodnocení (self-esteem)	43
4.3.1.	Vysoké a nízké sebehodnocení	45
4.3.2.	Sebedůvěra	46
4.3.3.	Sebeláska	47
4.3.4.	Sebereflexe	47
4.3.5.	Svědomí	47
5.	Cíle a úkoly práce	49
5.1.	Cíle práce	49
5.2.	Úkoly práce	49
5.3.	Vědecké otázky	49
5.4.	Hypotézy	49
6.	Metodologie výzkumu	51
6.1.	Metody sběru a vyhodnocení dat	51
6.1.1.	Dotazníkové šetření	52
6.1.2.	Dotazník NEO Five - Factor Inventory (NEO – FFI)	52
6.1.3.	Rosenbergova škála sebehodnocení	54
6.1.4.	Statistické zpracování dat	55
6.2.	Problematika výzkumu	57
7.	Analytická část	58
7.1.	Analýza jednotlivých faktorů osobnosti	58
	Faktor neuroticismus	60
	Faktor extraverte	61
	Faktor otevřenost	62
	Faktor přívětivost	63
	Faktor svědomitost	65
	Sebehodnocení – RSES	66
	Korelace faktoru svědomitosti a sebehodnocení	66
	Korelace faktoru extraverte a sebehodnocení	66
	Potvrzení výzkumné hypotézy H1	67
8.	Diskuse	68
	Závěr	72

Seznam použitých zdrojů	73
Seznam příloh.....	76

Úvod

Armáda České republiky (dále jen AČR), byla a je stále aktuálním tématem. Hovoří se o ní v souvislosti s profesionalizací, nasazením českých armádních jednotek do zahraničních misí a také o kvalitě a profesionalitě jejich členů.

Výběr nových zaměstnanců probíhá velice pečlivě, proto jedinci musí splňovat řadu kritérií, aby mohl vstoupit do ozbrojených sil AČR. Být součástí této instituce klade na člověka obrovské nároky, nejen fyzické, ale také psychické a vědomostní.

Do roku 2005 byla v České republice povinná branná povinnost pro muže od dovršení 18ti let věku. Mladí muži tedy byli povinni jít k odvodu a po ukončení studia nastoupit vojenskou službu. Nastoupit musel každý, kdo byl shledán schopným vojenské služby. Schopnost byla posuzována pouze z lékařského vyšetření. Neprováděli se žádné další testy, ani psychologické ani fyzické. Na vojnu tedy nastupovala normální populace. Kdybych tento výzkum prováděla v době, kdy armáda ještě nebyla profesionalizovaná, byly by výsledky s největší pravděpodobností shodné s výsledky normální populace a výzkum by byl bezpředmětný. Předpokládám, že v současnosti se výsledky odlišovat budou, ale do jaké míry, to je právě otázka výzkumu.

Předmětem výzkumu je zjistit hodnoty osobnostních faktorů a sebehodnocení a jejich vzájemnou korelaci u nováčků, kteří vstoupili do služebního poměru. Práce je rozdělena do třech částí. V první části jsou popsána teoretická východiska, která se vztahují k obsahu práce. Ve druhé části je zevrubně popsána metodologie výzkumu a třetí část je určena interpretaci výsledků.

Zajímá mě tedy, zda se budou výsledky odlišovat od populace a pokud ano, tak v jaké míře. Kdybych tento výzkum prováděla v době, kdy armáda ještě nebyla profesionalizovaná, byly by výsledky s největší pravděpodobností shodné s výsledky normální populace a výzkum by byl bezpředmětný. Předpokládám, že v současnosti se výsledky odlišovat budou, ale do jaké míry, to je právě otázka výzkumu.

Teoretická východiska

1. Armáda České republiky

Armáda České republiky (dále jen AČR) je hlavní složkou ozbrojených sil České republiky, které dále tvoří Vojenská kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž. Armádu řídí Ministerstvo obrany ČR, které také navrhuje vojenskou obrannou politiku státu, připravuje koncepci operační přípravy státního území a navrhuje potřebná opatření k zajištění obrany státu vládě České republiky.

AČR je nedílnou součástí demokratické společnosti a představuje rozhodující složku ozbrojených sil. Připravuje se k tomu, aby byla schopna samostatně nebo s alianční podporou reagovat na všechny bezpečnostní hrozby vojenského i nevojenského charakteru, ohrožující zájmy státu a Aliance¹ na vlastním, spojeneckém a případně jiném teritoriu.

Hlavním úkolem ozbrojených sil ČR je obrana státu, jeho svrchovanosti, územní celistvosti a plnění spojeneckých závazků ČR.

1.1. Profesionalizace armády

Profesionální AČR vznikla k 1.1. 2005. Byla to cesta dlouhá a mluvílo se o ní již od roku 1989, kdy proběhla sametová revoluce. Tato myšlenka nepřišla od vojenských odborníků, ale od samotných vojáků základní služby. Vysvětlení bylo jednoduché, vyhnout se povinnému nástupu na vojnu a neztratit tak po dobu jednoho roku (nebo více) nic ze své osobní hrdosti, svobody a přesvědčení.

Pojem profesionalizace má dvě stránky. V prvním případě jde o kvalitu činnosti, v druhém o kvantitativní nárůst počtu vojáků vykonávajících službu jako zaměstnání.

¹ NATO (Severoatlantická aliance), ČR se stala právoplatným členem 12.3. 1999

První profesionální armádou se v 60. letech minulého století stala armáda Velké Británie. K ní se po zhruba 10ti letech přidala také armáda USA. Nejen takovéto velmoci se mohly pyšnit profesionální armádou. Později se k nim přidalo také Nizozemí, Belgie, Francie a Španělsko. Jak je patrné, jednalo se o státy, které mají nejmodernější technické vybavení, investují do výzkumu v oblasti vojenské techniky a obrany a mají velmi vysokou životní úroveň. Avšak profesionalizace armády nebyla jen výsadou vyspělých států, které plně respektují lidská práva. Tento typ ozbrojených sil, má např. i Pákistán. Jiné vyspělé státy se stavěly k otázce profesionalizace negativně a to z historických, ekonomických, politických nebo jiných důvodů (např. Německo, Polsko).

Jak již bylo uvedeno, o profesionalizaci AČR, se mluvilo již od roku 1989, ale k její přeměně došlo až o 16 let později. Tato dlouhá doba má jednoduché opodstatnění: tak velká organizace nemůže být změněna mávnutím proutku. Musela se vytvořit koncepce z mnoha hledisek, a to z ekonomického, personálního aj. Tento program byl sice vytvořen vojenskými odborníky, ale neměl podporu na vládní úrovni. Roku 2001 byl vládním zmocněncem pro reformu ozbrojených sil vypracován a předložen materiál a po tomto kroku tehdejší vláda odstoupila od myšlenky všeobecně branné povinnosti². Tématem voleb roku 2002 se stala profesionalizace armády a roku 2004 byl přijat zákon, který ukončil povinnou základní vojenskou službu: zákon č. 585/2004 Sb. Zákon ze dne 4. listopadu 2004 o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon) ve znění zákona č. 112/2006 Sb a zákona 318/2006 Sb. Tento zákon nabyl účinnosti 1.1. 2005 a tímto byl uzákoněn vznik profesionální armády. 22. prosince 2004 odešli poslední vojáci ze základní služby.

Stále probíhající reforma má ve svém důsledku vést ke splnění poslání v jakékoli krizové situaci. Reformovaná armáda je méně početná, ale lépe materiálně vybavená a operativnější. Profesionální Armáda ČR je armádou 4M – mladá (myšlením a jednáním), moderní, malá a mobilní.

² Branný = ozbrojený, vybavený zbraní a podstatného jména povinnost odvozeného od poviniti = uznat vinným, být nucen něco udělat (jako trest) na základě rozhodnutí (státní) moci.

1.2. **Idea AČR**

Každý, kdo chce vstoupit do služebního poměru, musí složit vojenskou přísahu. Je to slib, který má jistou sílu a člověk, který ji odsouhlasí, musí být plně ztotožněn s jejím obsahem. V době, která předcházela profesionalizaci armády, tento slib skládali všichni, i ti, kteří neměli jediné pochopení pro to co, v jejím obsahu stojí. Je velmi důležité být vnitřně přesvědčen o tom, co slibuji a hlavně, že to chci splnit.

Znění vojenské přísahy.

"Já, voják ozbrojených sil, vědom si svých občanských a vlasteneckých povinností, slavnostně prohlašuji, že budu věrný České republice. Budu vojákem statečným a ukázněným a budu plnit ustanovení vojenských předpisů. Svědomitě se budu učit ovládat vojenskou techniku a zbraně a připravovat se k obraně České republiky a bránit ji proti vnějšímu napadení. Pro obranu vlasti jsem připraven nasadit i svůj život."

„Tak přísaháme!“

Profesionální voják se řídí nejen složeným slibem, který je pro něj „zákonem“, právními předpisy a vojenskými předpisy, ale také **etickým kodexem**. Kodex je souborem právních předpisů, který je vytvářen tím, co je a co není správné, tj. kulturou, tradicemi, zvyky a zvyklosti. Kodex etiky by měl pro vojáka vždy být návodem pro jeho každodenní jednání a chování. Kodex etiky vojáka je vyjádřením tradičních vojenských hodnot, které má voják ctít a vytvářet tak základ pro vybudování a udržení důvěry veřejnosti v AČR.

Základními hodnotami jsou: **odpovědnost, obětavost, odvaha, věrnost a čest**. Naplňováním těchto hodnot profesionální voják dává najevo svou příslušnost k armádě a jeho povolání je pro něj posláním.

Odpovědnost a smysl pro povinnost

„uvědomuj si své povinnosti, projevu iniciativu a tvořivý přístup ke službě“

Obětavost

„dej všechno, dej víc než dostáváš, uvědom si, že úspěch celku stojí výš než úspěch jednotlivce“

Odvaha

„neboj se rozhodnout a přijímat nové výzvy, měj sílu překonat složité, nebezpečné a riskantní situace“

Věrnost

„buď oddaný své zemi a její armádě a loajální ke svým nadřízeným, respektuj své spolupracovníky“

Čest

„buď přímý a zásadový, jednej vždy v souladu se svým svědomím, tvé poslání tě zavazuje“

Znění etického kodexu.

*„Jako příslušník ozbrojených sil České republiky slibuji, že budu hájit zájmy České republiky a jejich občanů ve shodě se svým svědomím a přesvědčením a podle svých nejlepších schopností. Ve svém jednání se budu řídit právním řádem České republiky a předpisy ozbrojených sil. Budu sdílet, dodržovat a prosazovat hodnoty ozbrojených sil - **odpovědnost, obětavost, odvahu, věrnost a čest**. Budu plnit rozkazy velitelů a nadřízených a budu dbát na profesionální přístup k plnění svých povinností. Budu bránit svobodu a demokracii, v případě ohrožení vlastní nebo spojenecké země jsem připraven pro jejich obranu nasadit i svůj život.“*

1.3. Motivace – co vede lidi ke službě

Před vstupem do armády by si každý jedinec měl uvědomit, proč do armády chce vstoupit. Zhodnotit veškerá pro a proti a podle těchto kritérií se rozhodovat. Při výběru tohoto povolání by neměly být jedinou motivací výhody a finanční ohodnocení za konanou službu, ale také vnitřní přesvědčení uchazeče o tom, že být profesionálním vojákem je pro něj posláním, které chce naplnit. Uvědomit si, co vše mu práce přinese a vezme. Kolikrát jsou lidé odloučeni od domova, přátel, rodiny, jsou vystavováni nebezpečným situacím a práci v náročných podmínkách. Důležité je vše zvážit a pak se rozhodnout. Složení slibu je závazek a považovat jej jen za prázdnou formuli není v souladu s morálními hodnotami naší, ale ani jiné společnosti.

Proč lidé mají zájem o službu v AČR, která je na jednu stranu plná výhod, ale na druhou stranu obzvláště fyzicky i psychicky náročná a má jistá omezení?

Podle sociologických výzkumů prováděných v AČR, jsou důvody pro vstup do armády různé.

V době současné ekonomické krize se nabízí odpověď na otázku důvodu vstupu. Lidé hledají stálé zaměstnání a jistotu, kterou jim v současnosti může AČR nabídnout v podobě stálého příjmu, sociálních výhod a nadstandardních ohodnocení, tedy zajištění vlastní existence. Mohlo by se říci, že hledají útočiště, ale existuje spousta občanů bez práce a myšlenka, že by se stali profesionálním vojákem, by je nenapadla. Z grafu vyplývá, že tento motiv není hlavním, pro vstup do služebního poměru, resp. je řazen až jako poslední, tedy nejméně důležitý.

Udělat něco pro bezpečnost své země, sloužit vlasti a být jí oddaný, to je faktor, kvůli kterému si dráhu profesionálního vojáka vybírá více jak 60% žen a více jak 70% mužů. U mužů je tento důvod 2. nejvýznamnější. Je to jistě spojeno s možností a touhou účastnit se operací v zahraničí, kde by realizovali svou představu vojenského profesionála.

Sociální jistoty v podobě financí, výhod sociálních, zdravotní péče zauímají v žebříčku důvodů také významné postavení. U žen je tento faktor více procentuelně zastoupen než u mužů, ale obě čísla jsou vysoká. U žen je to více jak 80% a u mužů málo přes 70%.

Sympatie s armádou jako institucí je dalším významným motivem pro volbu tohoto povolání. Pro více jak 70% respondentů (mužů i žen) je to nejvýznamnější motiv. Na armádě se jim líbí pořádek a vojenská organizace.

Nejvýznamnějším důvodem, proč lidé vstupují do AČR, je dělat užitečnou a zajímavou práci. Zvědavost, riskování a nevšední zážitky spadají jistě do této oblasti. Zajímavá práce s sebou přináší také nutnost vzdělávání. Po dobu služebního poměru je profesionál neustále vzděláván v rámci svého zařazení. Jedním z úkolů AČR je mít vzdělané profesionály, kteří budou mít nejen vědomosti a znalosti problematiky oboru, ale také z oblastí všedního dne jako je komunikace, spolupráce, motivování sebe a ostatních aj. Díky tomu, mohou poznat lépe sami sebe a to je hodnota, která má jistě svou váhu.

Finanční prostředky, sociální zabezpečení, které armáda nabízí, jsou jistě velkým lákadlem pro spoustu dobrovolníků, možná prvním, co napadne uchazeče na otázku: „Proč chci vstoupit do AČR?“, ale doufejme, že vstup do služeb státu tu je podmíněn znatelně vyššími podíly motivace morální. Už proto, že vojenská povolání se bez ní neobejdou. Výkon služby na hranicích tělesných a duševních sil a častokrát i na hraně mezi životem a smrtí, nelze vyvažovat sebevětším obnosem peněz. Dokonce ani hýčkáním řetězci požitků, které jinde nejsou k vidění a už vůbec k mání.

Pohnutky, kvůli kterým vstupují zájemci do AČR lze porovnat s pohnutkami, proč uchazeči vstupují nebo si prodlužují služební poměr v ozbrojených silách USA. Tabulka č. 1 podle Pernici (2007) tyto důvody zobrazuje (v %). Jak je možné vypočítat, nejvyšší motivací pro vstup do armády je možnost vzdělání a získání pracovních návyků a zkušeností. Lze tedy říci, že stejně jako čeští uchazeči se rozhodují pro služební poměr z hlediska zajímavosti a možností pracovní činnosti.

Tabulka č.1

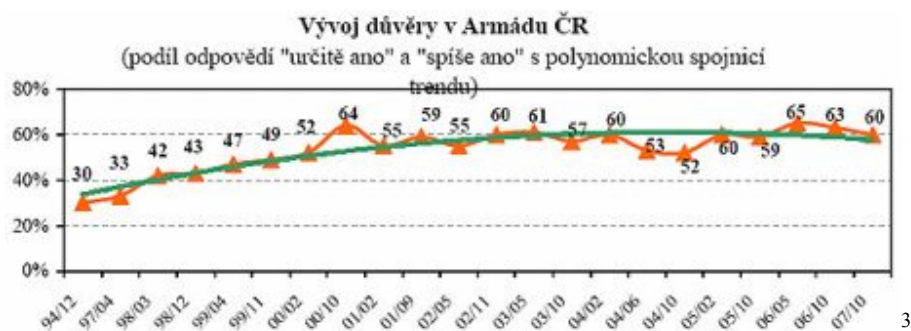
důvod	mladá populace	vojáci obnovující závazek
být mimo domov	2,1	4,3
sociální zabezpečení	3,3	7,8
získání vnitřní disciplíny	3,9	3,4
služba vlasti	15,9	13,8
zisk vzdělání	24,8	27,6
zisk pracovních zkušeností a návyků	24,9	43,1
vyzrání osobnosti	0,4	1,7
důvody nezvažoval/a	8,1	2,6
ostatní	18,2	23,2
plat	14,9	17,2
tělesná kondice	1,5	1,7
dokázat si něco/získat sebeúctu	3,6	5,2
větší organizace	1,8	1,7
národní obrana	2,0	0,9
týmová práce	1,0	1,7
cestování	7,4	13,8

Na opačné straně těch, jež se rozhodli pro dráhu profesionálního vojáka, stojí lidé, kteří by za žádných okolností do služebního poměru nevstoupili. I přesto, že by pro ně velkou motivací mohlo být finanční zabezpečení, sociální výhody (ubytování, stravování aj.), odmítají. Nejsou schopni se ztotožnit s ideou, kterou armáda představuje, a proto je možnost být její součástí, nijak neoslovuje a ani by o ní nikdy neuvažovali. Pro tento typ lidí je jistě velmi potěšující, že došlo ke zrušení povinné základní služby, a tím pádem se nemusí ani na okamžik s armádou ztotožňovat a zažívat ji na vlastní kůži. Ale jak ukazuje longitudinální výzkum realizovaný Jiřím Hendrychem od dob existence Vojenského ústavu sociálních výzkumů v roce 1991, měla vojenská základní služba prokazatelné socializační účinky. Při převažujícím kritickém vztahu všech mladých mužů však ve srovnání s těmi, kdo se vojenské službě vyhnuli,

negativní vztah k armádě ve vědomí vojáků po skončení základní služby rychle odezněl, považovali ji v podstatě ve větší míře za užitečnou a výrazněji důvěřovali i armádě a jejímu velení. Vojáci oceňovali, že vojna jim přispěla k získání nových životních zkušeností a nové kvalifikace, výrazně, dlouhodobě a pozitivně působila i na rozvoj nadosobních postojů a hodnot, zvláště vlastenectví. A co bylo největším překvapením – stala se předpokladem úspěšného pracovního začlenění po jejím ukončení, vojáci neměli problémy se zaměstnaností (nezaměstnaných bylo 1 % ve srovnání s 9 % nevojáků stejného věku). Měli i vyšší zájem o profesionální službu v armádě.

1.4. Armáda a veřejné mínění

Do armády vstupují i mladí lidé, kteří ještě nemají žádnou zkušenost se zaměstnáním. Služba v ozbrojených silách, jako profesionální voják, představuje možnost, kde by mohli svoji kariéru začít a tím si později získat prestiž a uznání. Tato ohodnocení lze získat pouze v instituci nebo při činnosti, která je důvěryhodná. Jistě si nezíská jedinec uznání tím, že bude podvádět nebo jinak nečestně jednat nebo vykonávat svou profesi v nedůvěryhodné organizaci. Podle průzkumů provedených agenturou STEM se důvěra v AČR zvyšuje, jak ukazuje tabulka č. 2 (zdroj: <http://domaci.ihned.cz/c1-22279880-duvera-lidi-v-policii-a-armadu-roste>).



V průběhu let 2004 – 2008 byly provedeny výzkumy Centrem pro výzkum veřejného mínění „Prestiž povolání“. V tabulce je vidět, že se pohled na profesi vojáka zlepšuje. Postavení vojáků ukazuje tabulka č. 3.

³ V únoru roku 2008 byla důvěra na 57%.

Profese	listopad		září		červen		červen	
	2004		2006		2007		2008	
	průměr	pořadí	průměr	pořadí	průměr	pořadí	průměr	pořadí
Voják z povolání	44,8	22.	46,7	21.	46,4	21	46,4	20.

Hodnota průměr ukazuje, kolik bodů v průměru získala tato profese na škále od 1 do 99 bodů. Nejvyšší prestiž podle průzkumu si stále drží lékaři, za nimi vědci a na třetím místě jsou vysokoškolští učitelé.

1.5. **Nábor**

Resort Ministerstva obrany je největší zaměstnaneckou organizací, která nabízí uplatnění téměř ve všech profesích. V roce 2009 by mělo být přijato 1150 mužů a žen do všech oborů.

Pokud se člověk rozhodne, že se chce stát profesionálním vojákem, musí splnit množství kritérií, kterými je podmíněno povolání do služebního poměru. Základními požadavky pro vstup do služebního poměru jsou, že jedinec, který chce vykonávat vojenskou službu musí být starší 18ti let, složil vojenskou přísahu a vykonal základní nebo náhradní vojenskou službu. Nesmí být členem žádné politické strany, hnutí či odborové organizace. Musí být trestně bezúhonný, zdravotně způsobilý k výkonu služby a musí splňovat kvalifikační předpoklady nutné k vykonávání profese (minimálně vyučen). Každý, kdo se rozhodl pro službu, podepisuje závazek minimálně na 2 roky.

Uchazeč, který nevykonal základní ani náhradní vojenskou službu, bude zařazen do tříměsíčního rotmistrovského nebo důstojnického kurzu ve Vyškově, který je hlavním centrem přípravy osob pro profesionální AČR a je využíván ve prospěch všech forem přípravy příslušníků AČR pro všechny kategorie vojáků. Po absolvování kurzu pak bude úspěšný absolvent povolán do služebního poměru vojáka z povolání.

Zdravotní způsobilost a fyzická zdatnost se zjišťuje výhradně ve vojenských nemocnicích nebo v ústavu leteckého zdravotnictví. Uchazeč absolvuje kompletní vyšetření zdravotního stavu a vykoná testy fyzické kondice, které se skládají z běhu

na 12 minut, kliků (počet za 30s) a leh/sed (počet za minutu). Výsledky jsou vyhodnoceny podle tabulky výkonnostních norem.

Po tom, co uchazeč splní všechny podmínky zdravotní prohlídky a fyzických testů, následuje psychologické vyšetření. Při tomto vyšetření se uchazeči setkávají s odbornými psychology. Cílem této části výběrového řízení je analyzovat potenciály uchazeče ve vztahu k pracovním pozicím v armádě, poskytnout odborné psychologické poradenství při výběru pracovní pozice s perspektivou profesního rozvoje a kariérového růstu., poskytnout profesním poradcům, kteří s uchazeči jednají o pracovním zařazení, poznatky pro jejich další personální práci.

Psychologickému vyšetření se přikládá velká váha a v základním rozsahu trvá 240 minut. Během tohoto času je prostor pro odbornou a speciální část psychologického vyšetření a také pro rozhovor s odborným psychologem. Vyšetření je prováděno metodami výkonovými a dotazníky, které se věnují jeho osobnosti, mezilidským vztahům, pracovním zájmům atd. Po absolvování veškerých potřebných výsledků je vydána závěrečná zpráva, která je podkladem pro vydání rozhodnutí o povolání uchazeče do služebního poměru. Psychologickým vyšetřením neprojdou 4 z 10 uchazečů, jak uvedl v rozhovoru pro časopis A report (25 – 26 / 2008) plk. Jiří Klos, který je primářem Ústředního lékařsko-psychologického oddělení Ústřední vojenské nemocnice v Praze.

Přípravný kurz ve výcvikovém centru ve Vyškově trvá tři měsíce a během celé doby je jedinec sledován a hodnocen. Během přípravy získává vojenské dovednosti, trénuje svoji fyzickou kondici a absoluuje psychologickou přípravu. Obsah je velice široký a náročný nejen fyzicky, ale také psychicky. O náročnosti kurzu vypovídá konstatování jednoho z účastníků kurzu: „Kdybych věděl, co mě čeká, tak sem nikdy nejdu.“ Ačkoli jsou na obtížnost všichni upozorňováni, představit si ji nedokážou, pokud ji nezažijí na vlastní kůži.

O náročnosti kurzu hovoří i čísla. Lenka Šmerdová v rozhovoru pro deník MF Dnes (4. 2. 2009) uvedla, že během základního výcviku si svou kariéru rozmyslí 8 – 10 % uchazečů. Optimistické je, že ostatní kurz absolvují a zůstávají a jsou rozdělení k posádkám po celé České republice.

1.6. Náročnost služby

Náročnost služby vojenského profesionála není dána jen plněním náročných úkolů, ale také tím, v jakých podmínkách jsou činnosti vykonávány. Služba armády je nepřetržitá, proto je potřeba ji zajistit. Z toho vyplývá, že vojenští profesionálové pracují ve směnném provozu a práce ve střídavých směnách je pro většinu lidí zátěží. Dochází ke změně rytmu spánku – bdění, což není pro člověka přirozené. Zátěž nemusí přímo vyvolávat zdravotní poškození, ale je zdrojem stresu, který se podepisuje na duševní pohodě a je jedním z rizikových faktorů možných potíží.

Organizace směn v pořadí ranní – odpolední – noční je mnohem přiměřenější z hlediska fungování organismu než střídání směn v opačném směru. Nejnevhodnější je rychlé střídání směn. Jejich společným znakem je velmi obtížná adaptace z hlediska fyziologických procesů. V důsledku toho vzniká únava, která s sebou přináší riziko selhání jedince, jak ve směru zhoršení pracovního výkonu, tak možnosti vzniku různých onemocnění.

Každá pracovní činnost působí negativně na fyzické a psychické zdraví člověka. Pokud se problémy s psychickou zátěží neřeší, mohou vznikat podle Dziakové (2009) následující problémy a obtíže: těžkosti v každodenním běžném životě, mezilidské konflikty a problémy, zdravotní potíže, problémy se spánkem, neurotické poruchy, potíže s udržení pozornosti, s pamětí a soustředěností, komunikační obtíže v sociálním styku s jinými lidmi, nezáměr o aktivity, které dříve činily potěšení, absentérství, častá fluktuace, vznik nebo prohloubení závislosti.

Jestliže voják psychické zátěži podlehne, může se stát, že nesplní svůj cíl, který mu byl určen a tím by ohrozil své kolegy. Důležité je, aby se psychické zátěži předcházelo a v případě, že k ní dojde umět ji zvládat. Umět se vypořádat s psychickou zátěží a příprava na ni, je předmět psychologické výuky vojáků. Existuje spousta přístupů, jak psychickou odolnost trénovat. Např. nácvik pevné vůle překonáváním překážek, náročná fyzická příprava včetně nácviku boje muž proti muži, do výcviku zařazovat prvky působící psychickou zátěží, aby se jedinci dokázali přiměřeně adaptovat, důležitá je správná životospráva a relaxace, uvědomit si vlastní hodnoty a důvěřovat si.

Pro hodnocení psychické pracovní zátěže existuje v České republice metoda, která byla zveřejněna v roce 1987 a revidována v roce 1990. Obsahuje 8 hledisek senzomotorické zátěže a 11 hledisek mentální zátěže. Pro hodnocení pracovních pracovní zátěže.“

1.7. Shrnutí

Z předchozího textu jsem vyvodila, jaké vlastnosti by správný voják měl mít a co je úkolem AČR.

Základní úkoly armády

Hlavním posláním ozbrojených sil České republiky je a vždy bude co nejefektivnější a nejlepší zabezpečení obrany území České republiky s využitím zásad kolektivní obrany dle článku 5 Washingtonské úmluvy.

Vlastnosti vojáka:

Naplňovat etický kodex – obětavost, čest, věrnost, odvaha, odpovědnost

Svědomitost

Samostatnost

Rozhodnost

Zodpovědnost

Psychická odolnost, vyrovnanost

2. Dospělost

Dospělost se podle většiny autorů (Langmeier, Krejčířová, 2006; Vágnerová, 2000; Příhoda, 1974) ontogeneticky dělí na 3 období. Období mladé dospělosti, střední dospělosti a starší (pozdní) dospělosti. Každé toho období se vyznačuje určitými událostmi, které jej specifikují. Podle Eriksonovy teorie „osmi věků člověka“ se nazývá období dospělosti stadium intimacy.

Vyomezit dospělost určitým mezníkem je velice složité. V našich podmínkách neexistuje žádný rituál, který by otevíral dveře do světa dospělosti a ani neexistuje jiný specifický mezník. Ano, říká se, že maturita je zkouška dospělosti, ale je člověk po složení maturity dospělý?

Ve starověku se lidé snažili dospělost definovat, resp. určit, kdy začíná. Jako příklad mohu uvést římské právo. Římané ve svém právním systému přímo vymezili období, která předcházela dospělosti. Tato období byla charakterizována povinnostmi a právy vztahující se k danému období. Dospělost ve starém Římě určoval dovršený 25. rok. Mladý Říman získal určitý doklad, díky kterému se stal plnoprávným občanem (Příhoda, 1967, s. 135).

Na vymezení dospělosti se dá pohlížet ze dvou hledisek. Prvotně z hlediska biologického. Proces zrání probíhá od samého počátku lidské existence a tedy pokračuje dále s narůstajícím věkem. Dospělosti je tedy úzce propojena s věkem. Druhé hledisko, kterým lze dospělost vymezit, je hledisko psychosociální. Určit tento mezník je velmi složité, protože u každého jedince probíhá v jinou dobu, v jiném období. „*Za nejvýznamnější psychické znaky dospělosti lze považovat samostatnost, relativní svobodu vlastního rozhodování a chování, spojenou se zodpovědností ve vztahu k druhým lidem, se zodpovědností za svá rozhodnutí a činy*“ (Vágnerová s. 301, 2000).

2.1. Znamky dospělosti

Významnými znamky dospělosti jsou také sebejistota a sebevědomí. Dospělý jedinec mimo jiné nabývá pocit soběstačnosti, je si vědom možnosti vlastního rozhodování a vlastních kompetencí (Říčan, 2004).

V tomto období dochází k většímu osobnostnímu vyrovnání než v předchozích obdobích. Jedinec je schopen se chovat jednat podle svého žebříčku hodnot, podle morálních zásad společnosti a nenechá se vyprovokovat k silným emocionálním projevům. Celkové chování jej již vyspělé (Říčan, 2004) i když u nesamostatných a nezkušených lidí v prvním období dospělosti nezralé. Dokáže oddálit uspokojení svých potřeb a brát ohled na jiné lidské bytosti.

Jako v každém vývojovém období přichází nové role, se kterými se jedinec musí ztotožnit. Tentokrát je to role dospělého, která je více než s ostatními předchozími jmenovanými spjata se zodpovědností.

2.2. Oblasti, kde se dospělost projevuje

Dospělý člověk již není závislý na své původní rodině. Dochází ke změně vztahů s rodiči, které jsou nyní symetričtější a klidnější. Dostávají se do partnerské roviny ve smyslu rovnosti jejich členů. V předchozím vývojovém období byly tyto vztahy velice vypjaté. Zatížené neporozuměním a konflikty. Jedinec se snažil vydobýt si vlastní samostatnost, pozici a demonstroval ji konfliktními způsoby. Nyní již samostatný je, proto ke konfliktům plynoucím z boje o vlastní pozici a postavení vymizely.

Změnil se také pohled na rodiče. Převážně v pubertě byl velice kritický, zkrslý, nechápavý. Nyní již o svých rodičích uvažuje realisticky a hodnotí je objektivně. Dospělý jedinec je schopen rodiče vyslechnout a přijmout jejich rady a také přijmout je jako osobnosti, se svými pozitivními i negativními stránkami.

Pokud se jedinec v tomto období neosamostatní, může docházet k problémům v sociálním chování tak, že není schopen přijmout nové role a vyjasnit si vztah k hodnotám a normám, které jsou prezentovány jinými skupinami.

V období dospělosti dochází k celkové proměně osobnosti, která se projevuje změnou ve vztahu k lidem. Nejvýznamnějšími vztahy v tomto období jsou vztahy

s vrstevníky, vztahy symetrické, které vznikaly již v předchozím vývojovém období, v adolescenci, a přetrvávají. Ale dospělý jedinec nenachází problém v získávání nových kontaktů. Dospělý se pohybuje v různých prostředích, ve kterých může kontakty získávat. Např. vysoká škola, vysokoškolská kolej, nová pracovní pozice, volnočasové skupiny.

Nyní jedinec také dozrává k tomu, že je schopen partnerského soužití. Dokáže akceptovat potřeby a prosby druhého partnera a synchronizovat je se svými. Ontogeneticky je důležitý vznik nových citů. V tomto období se mění kvalita citů. Lidé v tomto období objevují nový typ citu, který je spjat s uzavřením manželství. Pokud je jedinec připraven je schopen přijmout i roli rodičovskou. Tato role se projevuje ve dvou rovinách. Získává moc, nadřazenost nad jinou bytostí, ale na druhou stranu má velkou zodpovědnost za nového jedince, ale i za fungování celého vztahu. Založení rodiny sebou přináší mnoho radostí i starostí, ale vyrovnaný a připravený jedinec se s nimi dokáže vypořádat.

Dospělost je dobou sexuální zralosti a sexualita se jeví jako nejvýznamnější složka partnerského vztahu. Postoj k sexualitě se mění v průběhu vývoje osobnosti. V tomto období není sex pouze uspokojením vlastní sexuální touhy, potřeby, ale postupně je nahrazena také potřebou mít potomka. Z potřeby primárně sexuální se stává potřeba reprodukční. Z hlediska časového je vznik této potřeby u každého jedince odlišný a závisí na mnohých faktorech, jak sociálních, osobnostních tak i ekonomických.

Ekonomická samostatnost je jednou z hlavních charakteristik mladé dospělosti. Samostatným se jedinec stává, pokud je schopen se postavit „na vlastní nohy“, tedy získává nějakou profesní roli, díky níž ovlivňuje svoji identitu. Jednak se vymaňuje ze závislosti na své původní rovině a jednak se v této roli seberealizuje.

Přijmout roli dospělého může být pro některé jedince velice složitá. Nejen tím, že dospělý jedinec má větší práva, ale i tím, že dochází k nárůstu povinností a zodpovědnosti. Společnost od dospělého jedince očekává určitý typ jednání a chování, který je právě s touto rolí spojen. Naplnění sociálního očekávání vede k postupnému zvýšení vazby na společnost.

Někteří jedinci tohoto nejsou schopni a nebo ani nechtějí takoví být, což je dáno jednak jejich osobnostními charakteristikami, ale také sociálním prostředím. Jedinec, který je v tomto věku neustále pod velkým vlivem svých rodičů, nemá dostatek prostoru pro vlastní realizaci. Stává se do určité míry závislým a nedochází u něj ke vzniku výše jmenovaných vlastností.

Ve své práci se budu zabývat obdobím prvním. Tedy mladou dospělostí, protože ve výzkumu byli použiti respondenti, kteří do této životní etapy spadají.

2.3. Mladá dospělost

Tato etapa je období přechodu mezi adolescencí a plnou dospělostí. Langmeier a Krejčířová vymezují dospělost s přihlédnutím ke třem kritériím: k věku, k převzetí určitých vývojových úkolů a k dosažení určitého stupně osobní zralosti (2006, s. 167). Podle autorů období mladé dospělosti začíná ve 20 letech a končí ve 25 – 30 letech. Doba, která označuje mladou dospělost se prodlužuje; pokračuje tedy tendence společnosti prodlužovat individuaci člověka.

Podle Eriksonovy teorie „osmi věků člověka“ se nazývá období mladé dospělosti stadium intimity a řadí jej mezi 20. a 40. rok věku. Hlavním úkolem tohoto vývojového období je splynutí nově vytvořené identity s identitou ostatních, z čehož vyplývá, že by člověk měl vytvářet vztahy s jinými lidmi, které vedou k plnohodnotným vztahům a rozvinutí sexuality a těmto vztahům se nebránit. Cílem této životní etapy je dosažení intimity. Opakem je izolace, ke které jedinec dospívá právě tím, že se možnostem vztahů vyhýbá.

Vágnerová vymezuje období mladé dospělosti 20 – 35 ti lety. Podle autorky „dosažení dospělosti signalizuje ochota přijmout určité vývojové úkoly: profesní roli, stabilní partnerství (resp. manželství), rodičovství.“ (Vágnerová, s. 304, 2000).

Říčan (2004) řadí mladou dospělost do dvacátých let, případně do jejich první poloviny. Hovoří o složitosti určit, kdy je člověk dospělý a uvádí charakteristiky, které dospělost vyznačují: dospělý spolupracuje, je samostatný, jedná vyspěle vůči nadřízeným, plánuje, má výraznou tendenci k dlouhodobému partnerskému vztahu.

Období mladé dospělosti je dobou nadějí a jejich postupného naplňování. Mladý člověk má celý život před sebou a bere vše, co přichází jako výzvu. Pocit velkého časového období před sebou vidí jako možnost realizace svých představ a získávání zkušeností. Je otevřený všemu novému, získává nové role, ve kterých setrvává nebo je opouští. Přijetím nových rolí splňuje určité sociální normy a také uspokojují individuální potřeby jedince.

Toto období je pro další vývoj jedince velice důležité, protože se zde mohou odehrát významná rozhodnutí, která jsou pak ve svém důsledku nezvratná (např. založení rodiny, odchod do ciziny). Odehrávají se zde rozpory potřeby svobody a nezávislosti s potřebou zkusit nové role, které do určité míry dospělost potvrzují, ale na druhou stranu jsou jistým omezením. Mladý jedinec v tomto období hledá a zkouší, co by mu v budoucnosti vyhovovalo, kde by se v největší možné míře mohl seberealizovat a identifikovat. V průběhu období dochází i k bilancování, které se objevuje kolem 30. roku a může vést k plánování další životní fáze, provedení změn nebo kladnému hodnocení dosavadního období.

2.3.1. Socializace v období mladé dospělosti

Mladý člověk na přelomu adolescence a období mladé dospělosti je velice nestálý. Tato nestálost se projevuje ve střídání zaměstnání, partnerů a změn bydliště. Postupně se ale jedinec v těchto oblastech jistým způsobem stabilizuje a tím přijímá obecné normy a nespécifičtější role dospělosti – profesní, partnerskou a rodičovskou (Vágnerová, 2000). S přijetím nových rolí souvisí i přijetí norem a morální usuzování jedince. V této oblasti také dochází k jistému pokroku, a sice, že se jedinec orientuje více na společnost a ne na sebe sama, protože společnost od něj očekává určité projevy spojené s rolí dospělého. Objevuje se také prosociální chování, které je úzce spjato se založením rodiny a péčí o vlastní potomky.

Podle McNamara Berry a kol. (2007) se prosociální chování objevuje v „přicházející dospělosti“ (emerging adulthood) a rozvíjí se díky pevným vztahům s rodiči, zvláště pak matkami.

2.3.2. Profesní role

Sociálně tolerované období, které bylo spojeno s přípravou a pokusy v profesní oblasti, končí v první dekádě dospělého věku. Očekává se, že se již jedinec rozhodne pro určitý druh své profesní kariéry a bude tuto roli podle předpokladů naplňovat. Tato role se stává stabilní a i přesto, že může docházet ke změnám, nebývají tak radikální. V naší společnosti člověk plní získáním profesní role určitou společenskou normu a tím se na společnost váže. Různé profesní prostředí řadí mladého člověka do určité sociální vrstvy, se kterou se identifikuje. Jedním z důležitých psychosociálních kritérií dospělosti je zvládnout svou profesní roli.

Zvládnutí profesní role vojenského profesionála je velice náročná. Nejen, že na jedince klade vysoké nároky náplň jeho práce, ale vysoké nároky na něj klade i společnost, protože v povědomí společnosti se vytvořila určitá představa vojáka a ten ji musí naplňovat, jinak jej populace nebude vnímat kladně.

Nabytí profesní role by mělo uspokojovat základní psychické potřeby mladého člověka (Vágnerová, 2000):

1. potřeba změny, nových zkušeností a rozvoje vlastních kompetencí,
2. potřeba sociálního kontaktu,
3. potřeba seberealizace,
4. potřeba samostatnosti a nezávislosti,
5. potřeba otevřené budoucnosti.

Výběr profesní role je specifický a individuální. Nejen, že na ni působí již výše zmíněné potřeby, ale také minulá zkušenost. Výběrem zaměstnání jedinec demonstuje svou životní perspektivu, která by vedla k získání a následně udržení sociálního statusu.

Podle průzkumu Workplace Survey 2009 vypracovaného personální agenturou Robert Half International si lidé vybírají povolání podle finanční situace zaměstnavatele. Tato otázka je podle průzkumu častější, než tomu bylo v předchozích letech.

Zaměstnání je také prostředkem k dosažení něčeho žádoucí, co určitý jedinec chce a co je pro něj preferované. Může se jednat o potřebu peněz (výběr povolání nezávisí na vnitřním obohacení jedince, ale na výdělku), potřebu společenského úspě-

chu, potřeba osobního rozvoje a potřebu osobně atraktivní činnosti (např. lidé pracující v neziskovém sektoru) (podle Vágnerová, 2000).

Profesní role je nedílnou součástí lidské identity a nezáleží na tom, na jakých potřebách je založena a čím je motivována. Na rozhodnutí, jakou profesi si člověk vybere, nemají vliv pouze potřeby, ale také faktory vnější, a to především sociální prostředí, ve kterém se pohybuje. Příslušnost k některé sociální vrstvě může předurčovat profesní kariéru daného jedince i přesto, že on se s touto volbou neztotožňuje.

Nástup do zaměstnání je pro člověka, který opustil školu, velkým zlomem, velkou změnou. Z hlediska profesního rozvoje lze toto období charakterizovat jako fázi profesního startu (podle Greenhouse, 1988 in Vágnerová, 2000). Mladý jedinec by si v této fázi kariéry měl uvědomit, zda profese, kterou si vybral, naplňuje jeho představy a uspokojuje jej. Problém může nastat tehdy, pokud člověk, který se pro pozici rozhodl a je přesvědčen, že jej bude obohacovat, požadavky nezvládá. V takových případech může docházet i k poklesu sebevědomí, sebehodnocení a pohledu na zaměstnání. Tento jev bývá nazýván šokem z reality (tzn., že očekávání byla jiná než skutečnost).

Jak jedinec zvládne svůj profesní start, ovlivňuje jeho osobnost a různé sociální vlivy. Mezi sociální vlivy nelze počítat pouze rodinu nebo vrstevníky, ale také kolegy na pracovišti a pracovní prostředí. Jak se člověk cítí v zaměstnání, ovlivňuje nejen pohled na pracovní činnost samu o sobě, ale také jeho výkonnost a motivaci k práci.

Druhou fází v oblasti profese je fáze profesní konsolidace, která se vyznačuje zaujetím pracovní činností a úsilím o rozvoj kariéry. Jedinec si již vytyčil cíle, kterých bych chtěl dosáhnout a naplnit je, zorientoval se v prostředí, pravidlech a získal nové zkušenosti. Tato fáze se dá charakterizovat stabilizací. Určitým zlomem může být i první bilancování, kde člověk hodnotí dosavadní profesní vývoj. Pokud není spokojený a hledá nové možnosti, pak v tomto věku závisí na tom, zda má nějaké závazky. Pokud ano, není rozhodnutí založené pouze na individuálním rozhodnutí, ale s ohledem na danou situaci.

2.3.3. Období prvního bilancování

Období mladé dospělosti se 30. rokem věku dostává do své poslední třetiny. Většina mladých lidí tohoto věku již dosáhla toho, co od nich společnost očekávala. Získala všechny 3 role, které měly být jakýmsi úkolem tohoto období. Pokud tomu tak není, mladí lidé o rolích, které ještě nenaplnili, začínají uvažovat. Zpravidla se jedná o roli rodičovskou, protože kolem 30. roku již roli profesní mají.

Bilancování ve 30 letech můžeme chápat jako přechodnou fázi, kdy mají lidé tendenci směřovat k nějaké změně (bydliště, partnera, zaměstnání, počtu dětí aj.). Ve věku 30 let je člověk více svázán se svým sociálním prostředím. Má více zodpovědnosti a méně osobní svobody, ale i to mu dává možnosti rozvoje svého sociálního postavení.

V tomto věku se projevuje velká touha něčeho dosáhnout, seberealizovat se. Mladý člověk je na vrcholu svých sil a má potřebu je nějakým způsobem uplatnit. Jeho záběr bývá mnohem širší než na počátku tohoto období. Lidé, kteří mají rodinu, zvládají nejen ji, ale i svou profesní roli a také jiné sociální skupiny a instituce. Z této ohromné chuti vyplývá i jakási touha převzít zodpovědnost, vládnout a zabezpečovat.

Ve 30 letech se mladý člověk dívá nejen za sebe, ale také do budoucnosti. Má pocit, že před sebou má ještě dalekou cestu, která ještě může vést jinudy než doposud. Cítí, že pokud chce změnu, musí ji udělat nyní, protože s pokračujícím věkem už by mohlo být pozdě. Třicetiletý člověk hledá a usiluje o pozitivní změny. Veškeré provedené změny se odvíjejí od osobnosti jedince a sociálního prostředí.

3. Osobnost

Pojem osobnost je používán v mnoha kontextech, odvětvích a významech a v každém pojetí má jiný smysl. Např. v běžném životě, pokud hovoříme o osobnosti, máme na mysli jedince, který je významný, známý, nebo jinak výrazný. Jiný význam má výraz osobnost např. v právu nebo v sociologii. V psychologii se tento pojem objevuje ve 20. letech 20. století, kdy vyvstala potřeba studovat duševní život člověka jako celek. Bylo nutné vysvětlit, proč na stejné situace reagují různí lidé různě. Do schématu reakcí byl tedy vložen nový faktor a to faktor O (osobnost). Z toho poznání pak bylo vyvozeno základní paradigma psychologie: $S \rightarrow (O) \rightarrow R$ (S = stimul, O = osobnost, R = reakce).

Definice pojmu osobnost bylo vyřčeno mnoho. Mohli bychom jistě říci, že je tolik definic, kolik psychologů se zabývalo studiem osobnosti. Jednou z definic, kterou jsem vybrala je definice L. A. Pervina (1996, s. 414): „*osobnost je komplexní organizace kognicí, emocí a chování, která dává životu osoby směr a souvislost.*“ (Nakonečný, 2009). Osobnost je tedy uspořádaný celek duševního života člověka, regulovaný systémem nazvaným Já, který je psychickým centrem a psychologickým činitelem subjektivní smysluplnosti života.

Osobností se člověk nerodí, ale stává se jí. Je to proces, který probíhá. Vznik osobnosti se začíná vytvářet tehdy, kdy si jedinec uvědomuje vlastní já (ego), které není pouze zážitkovou strukturou, ale organizačním a dynamickým činitelem. Základními aspekty fungování osobnosti a jejího dalšího utváření je vznik já a jeho vývoj k sebepojetí a sebehodnocení.

V utváření osobnosti se uplatňuje interakce vrozených biologických činitelů a zkušeností, které jedinec získává v rámci sociálního prostředí, ve kterém se pohybuje. Díky tomu vzniká individualita každého jedince.

3.1. Teorie osobnosti

„Obecně řečeno teorie je rámeček, který si může vytvořit každý na základě určitých dokázaných skutečností k vysvětlení nějakých více či méně složitých problémů.“ (Drapela, s. 14, 1997).

Teorie osobnosti jsou pokusem o popis a vysvětlení toho, jak funguje lidský duševní život jako celek ve svém vnitřním uspořádání a v souvislosti se svou biologickou na jedné a společensko – kulturní determinací na druhé straně.

Aby plnila teorie svou funkci, musí mít určité vlastnosti (podle Drapela, 1997):

1. jasnost a pochopitelnost výkladu,
2. logická stavba,
3. vnitřní jednota,
4. jedinečnost.

Tyto vlastnosti jasně vypovídají o tom, jak by teorie měly být postaveny. Pokud nebudou mít některou z těchto vlastností, nepřinesou to, co od nich sám autor očekával.

Protože se ve své práci zabývám faktory osobnosti, popíšu níže vybrané přístupy, které se k této problematice vztahují, abych nastínila proces jejich vývoje.

Psychologické typologie neberou v úvahu vázanost somatických funkcí a psychických projevů, vycházejí pouze z psychických vlastností, které mohou být odvozeny různým způsobem, psychologickou úvahou, matematickými metodami. Psychologové usilují především o identifikaci vnitřních determinant osobnosti, tj. o identifikaci pramenných rysů či faktorů.

3.1.1. Jungova typologie

I přesto, že mnohé Jungovy myšlenky, které se týkaly teorie osobnosti, byly překonány, jeho typologie se užívá dodnes.

Vycházel ze základního zaměření člověka, tj. z kategorie **introverze** (zaměřenost na sebe sama, bohatá fantazie a představivost, uzavřenost, nepřístupnost, pasivita,

zdrženlivost) – **extraverze** (zaměřenost na společnost, přístupnost, otevřenost, adaptabilita, praktičnost), a z převahy určitého způsobu poznávání, kterými jsou racionální myšlení a cítění, iracionální smyslové vnímání a intuice. Kombinací interakce dvou postojů a čtyř funkcí poskytuje přehled lidských typů. Vzniká tedy 8 typologií. Např. extrovertně myšlenkový typ, introvertně myšlenkový typ, introvertně intuitivní typ, extrovertně citový typ aj.

3.1.2. Faktorové teorie

Metoda, kterou je možné zjistit faktory osobnosti, se nazývá faktorová analýza. Je to matematickostatistická metoda identifikace faktorů nějakého fenoménu či faktoru, v našem případě osobnosti. Ve faktorové analýze se rozlišují 2 typy faktorů: faktory prvního a druhého řádu a faktory ortogonální (nezávislé), jimiž jsou obvykle faktory druhého řádu a faktory na sobě závislé (šikmé), které spolu ještě korelují a jsou jimi některé faktory prvního řádu.

Eysenckovo pojetí typu

Podle Eysencka se osobnost skládá z dispozic, které jsou hierarchicky uspořádány.

Specifická reakce – je to konkrétní chování, vyvolané určitým podnětem.

Habituální reakce – je způsob chování, které se opakuje za stejných nebo obdobných podmínek.

Rys – komplex tendencí, k určitému způsobu chování, např. vyrovnanost.

Typ – soubor rysů, které mají něco společného, jsou v určitých vzájemných vztazích, např. introverze – extraverze, stabilita – labilita, inteligence – psychoticismus.

Psychoticismus označuje komplex vlastností, které se nějakým způsobem vztahují k míře adaptability, ať už ji ovlivňují pozitivně nebo negativně. Eysenck také soudí, že pojmy typ a vlastnost ve smyslu faktoru jsou významově téměř totožné. Tzn., že co lze říci o vlastnostech, lze říci i o typech. Např. když má člověk vlastnost přátelskosti, je to přátelský typ.

Eysenck na základě svého faktorového modelu osobnosti vytvořil diagnostickou metodu zjišťování míry charakterologických faktorů introverze – extraverze, do-

tazníkový test „EPI“ (Eysenck's Personality Inventory), v českých podmínkách známý jako „EOD“ (Eysenckův osobnostní dotazník),

Cattellovo pojetí

Cattell postupoval při vymezení rysů podobně jako Eysenck. Chápe osobnost jako celostní strukturu osobnostních rysů různé kategorie. Síla Cattellova pojetí však má sílu v tom, že má schopnost dospět k empiricky podložené analýze složek osobnosti. Tohoto se dosahuje statistickým postupem známým jako faktorová analýza.

Cattelova teorie operuje se dvěma pojmy, rysy a faktory. Třídění rysů je následující (podle Vágnerová, 2004 a Drapela, 1997):

1. Povrchové a základní rysy – povrchové rysy lze pozorovat. Projevují se v lidském chování.
2. Vrozené a prostředím formované rysy se liší podle toho, jaké faktory se podílejí na jejich vzniku.
3. Dynamické rysy se projevují v oblasti jednání, v zaměření na nějaký cíl. Jsou to motivační síly, které pobízejí jedince k činnosti.
4. Jedinečné a společné rysy. Jedinečné rysy jsou vlastní jednomu člověku. Dají se vyvodit ze způsobu chování, které se objevuje s určitou mírou pravidelnosti a soudržnosti. Nejsou jen abstraktními pojmy. Naopak rysy společné jsou vlastní velkému množství lidí a vystupují jako abstrakce z konkrétního chování.
5. Schopnostní a temperamentové rysy.

Cattel nabízel neustále další a další možnosti třídění rysů, ale na nastínění problému jeho teorie je toto třídění dostačující.

Faktory osobnosti Cattell definuje jako „*podstatu chování určující vliv, který je odpovědný za část variability množiny způsobů chování; každému faktoru přísluší vzorec chování, který je na vzorcích chování příslušející jiným faktorům relativně nezávislý.*“ (Nakonečný, 2009). Podle Cattella je nutné získat velký počet proměnných, které by zahrnovaly co největší počet situací, na které lidé reagují. Tuto vyčerpávající

sbírku vzorců nazval osobnostní sféra (Nakonečný, 2009) a k jejímu popisu použil psychometrická data trojího druhu. L – data, Q – data, T – data.

L – data (Life data) jsou údaje o chování jedince v určitých situacích. Jsou získávána osobami z okolí jedince, nikoli od jedince samotného.

Q – data (Questionnaire data) se získávají pomocí dotazníkového šetření. Dotazníky obsahují výroky, jimiž jedinec hodnotí sám sebe. Tato data se tedy získávají od zkoumané osoby a lze je porovnávat s daty získanými od osob z jedincova okolí (L – data).

T – data (Test data) jsou výsledky objektivních testů, zkoušek, kterým je jedinec vystaven a hodnotí se jeho chování v navozené situaci. Je důležité, aby testovaný nevěděl, že se podrobuje zkoušce.

Cattell na základě svého výzkumu vytvořil dotazník „16 – PF“ (16 – personality factors), tj. 16 faktorů osobnosti.

BIG FIVE

Od 60. let 20. století se američtí psychologové pokoušejí identifikovat charakteristiky osobnosti, které se opakovaně nacházejí v mnoha nezávislých výzkumech, a které potvrzují i výsledky faktorové analýzy získané na různých vzorcích osob. Jde o jednotky osobnosti, které by vysvětlily co nejvíce rozdílů mezi lidmi. Výsledkem mnohaleté práce různých autorů je typologie osobnosti založená na pěti superfaktorech (BIG FIVE). Na vytvoření tohoto modelu pracoval např. O.P. John (1990), G. G. Kassebaum, A. S. Couch a P. E. Slater (1959). Hlavními představiteli tohoto modelu osobnosti jsou P. T. Costa a R. R. McCrae.

Podle pětifaktorové teorie osobnosti (McCrae, Costa, 1996; 1999: In Hřebíčková, Urbánek, 2001) je lidská přirozenost poznatelná, racionální, variabilní a aktivní. V této teorii nejde pouze o sebeposouzení, ale také o údaje o osobnosti od jiných posuzovatelů. Posuzovatelé popisují jednotlivé rysy slovy, jazykem utvářeným po staletí. Hodnocení osobnosti laickým přístupem je omezeno pouze na usuzování z projevů, ale pětifaktorová teorie se snaží nalézt příčiny těchto pozorovatelných jevů.

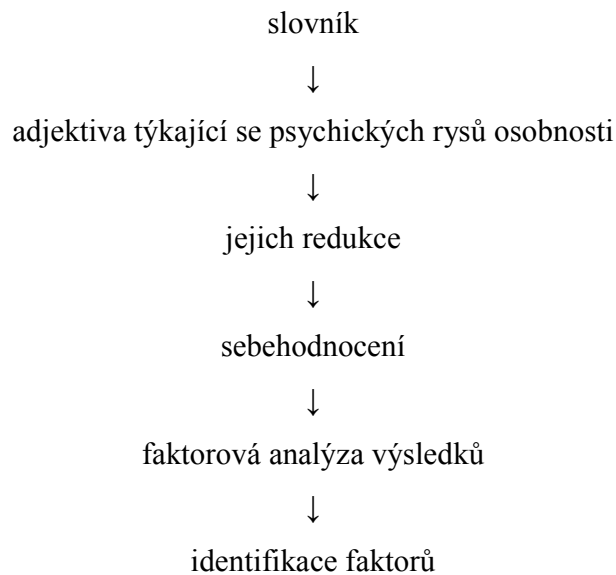
Základními prvky pětifaktorové teorie jsou biologické základy, bazální tendence, charakteristiky adaptace, sebepojetí, objektivní biografie a vnější vlivy. Nejvýznamnější jsou v této teorii bazální tendence (abstraktní psychické potenciály) a charakteristiky adaptace (jejich konkrétní vyjádření) (Hřebíčková, Urbánek, 2001). Bazálními tendencemi jsou míněny biologicky podmíněné schopnosti a dispozice, které jsou spíše vysuzované než pozorovatelné. Tyto tendence jsou vrozené a jsou u každého jedince různé. Určují jeho možnosti a udávají jeho směřování. V pětifaktorové teorii jsou nejdůležitějšími bazálními tendencemi osobnostní rysy, obsažené v pětifaktorovém modelu osobnosti. Charakteristiky adaptace, které zahrnují dovednosti, zvyky, vztahy, jsou konkrétními projevy bazálních tendencí. Vznikají v interakci jedince s prostředím, ve kterém žije. Sebeпоjetí má důležitou úlohu v pětifaktorové teorii, proto je vymezeno jako samostatný prvek. Objektivní biografii jsou chápány veškeré prožité události jedince v průběhu jeho života. Dalšími prvky jsou vnější vlivy a dynamické procesy, které dávají rozměr našemu jednání a chování.

Pro lepší představu, jak jsou v modelu pětifaktorové teorie prvky poskládány a co vyjadřují, předkládám tabulku podle Hřebíčkové a Urbánka (2001, s. 17):

<p>1. Bazální tendence</p> <p>1a) Individua/ta: Všichni dospělí lidé mohou být charakterizováni množstvím osobnostních rysů, které ovlivňují jejich myšlení, prožívání a chování.</p> <p>1b) Původ: Osobnostní rysy jsou endogenní (vnitřní) bazální tendence.</p> <p>1c) Vývoj: Rysy se vyvíjejí od dětství a jejich zrání je ukončeno v dospělosti, rysy jsou u kognitivně nenarušených jedinců stabilní. Výsledky výzkumů dokumentují, že vývoj většiny rysů je ukončen kolem třináctého roku věku.</p> <p>1d) Struktura: Rysy jsou uspořádány hierarchicky od specifických po obecné dispozice v pořadí od Neuroticismu, Extraverze, Otevřenost vůči zkušenosti, Přívětivosti po Seřaditelnost na nejvyšší úroveň hierarchie.</p>
<p>2. Charakteristiky adaptace</p> <p>2a) Adaptace: Jedinci reagují na prostředí rozvojem myšlení, prožívání a chování, které jsou v souladu s jejich osobnostními rysy a důležitěji adaptací.</p> <p>2b) Mělkost: Adaptace nemusí vždy probíhat optimálně v souladu s obecně uznávanými hodnotami nebo osobními cíli.</p> <p>2c) Nestabilita: Charakteristiky adaptace se mění v čase v závislosti na biologickém zrání, změnách prostředí a záměrných intervencích.</p>
<p>3. Objektivní biografie</p> <p>3a) Všeobecná determinace: Činnosti a zkušenosti jsou komplexem funkcí všech takových charakteristik adaptace, které jsou vyvolány situací. Existuje přímý vztah mezi chováním a rysy.</p> <p>3b) Životní období: Jedince si vytváří plány, postavy a cíle, které jsou v určitých časových intervalech uspořádány v souladu s jeho osobnostními rysy.</p>
<p>4. Sebeпоjetí</p> <p>4a) Schéma sebe sama: Jedinec si udržuje kognitivně afektivní pohled na sebe sama, který je přístupný uvědomění.</p> <p>4b) Selektivní percepce: Informace je selektivně reprezentována v sebeпоjetí v souladu s osobnostními rysy a ovlivňuje jedince pocti soudržnosti.</p>
<p>5. Vnější vlivy</p> <p>5a) Interakce: Vlivy prostředí a osobnostní dispozice společně utvářejí charakteristiky adaptace a spolu s nimi regulují průběh chování.</p> <p>5b) Apercipce: Jedinec si všimne a vykládá prostředí v souladu se svými osobnostními rysy.</p> <p>5c) Reciprocity: Jedinec výšeově ovlivňuje prostředí, na něž reaguje. Jedinec vytváří společnost a kulturu, které poskytují různé možnosti pro vyjádření osobnostních rysů.</p>
<p>6. Dynamické procesy</p> <p>6a) Úroveň dynamika: Nepřetržitá činnost směřující k adaptaci jedince myšlením, pocity a chováním je regulována rovnovážně univerzálními, kognitivními, afektivními a volními mechanismy. Příklady: percepce, učení, plánování, rozhodování.</p> <p>6b) Odvěrná dynamika: Některé dynamické procesy a osobnostní rysy jsou ovlivňovány bazálními tendencemi. Otvěrní lidé se nově adaptují i když existují adaptace jsou adekvátní. Neurotičtí lidé kladou důraz na negativní informace z jejich sebeпоjetí.</p>

Tento model osobnosti oproti předchozím vychází ze slovníku, ze seznamu přídavných jmen, která se týkají trvalejších stavů jedince (např. velký) a okamžitých reakcí (např. naštvaný). G. W. Allport společně s H. S. Odbertem vytvořili redukovaný seznam přídavných jmen týkajících se rysů, který předložili zkoumaným osobám k sebehodnocení, a jejich výsledky pak podrobili faktorové analýze (In: Nakonečný, 2009).

Postup lze znázornit následujícím schématem podle Nakonečného (2009, s. 318).



V posledních deseti letech se badatelé shodují na následujících pěti charakteristikách. Interpretace faktorů Big – Five podle M. Hřebíčkové (1997):

Neuroticismus – tato dimenze zahrnuje kontrast mezi vyrovnáváním se s prostředím nebo emocionální stabilitou a maladjustací – neuroticismem.

Extraverze – tento faktor se objevuje u Jungova a Eysencka a částečně se shoduje i v interpretaci. Výrazným, nikoli jediným rysem je sociabilita, aktivita a asertivita.

Otevřenost – flexibilita myšlení, otevřenost novým podnětům, myšlenkám a ideám.

Přívětivost – tato dimenze vyjadřuje altruismus, péči, emoční podporu na straně jedné a nepřátelství, lhostejnost, nevraživost a žárlivost na straně druhé

Svědomitost – tuto dimenzi zastupuje pečlivost, zásadovost, svědomitost a proti nim stojí malý zájem o práci, lhostejnost k jejím cílům.

Příklady charakteristik, které zahrnují jednotlivé faktory (Smékal, 2000):

Neuroticismus: neklidný – klidný, zranitelný – odolný, nejistý – jistý

Extraverze: samotářský - společenský, tichý – málomluvný, inhibovaný – spontánní

Otevřenost: konvenční – otevřený, bojácný – odvážný, konzervativní – liberální

Přívětivost: popudlivý – srdečný, necitelný – soucitný, sobecký – nesobecký

Svědomitost: bezstarostný – opatrný, nespolehlivý – spolehlivý, nedbalý – svědomitý

Tento výčet je stále častěji používán za východisko reprezentativních výzkumů osobnosti. Nejznámějšími dotazníky pro měření jednotlivých dimenzí Big – Five jsou NEO Personality Inventory – NEO –PI, Revised NEO Personality Inventory – NEO PI – R a NEO Five – Factor Inventory - NEO – FFI.

Ve výše zmíněných teoriích byly zmíněny výrazy jako rysy a faktory. Je pochopitelné, že jsou to vnitřní jednotky, které jsou zakódovány někde hluboko v nitru osobnosti. V nitru každého jedince. Pro lepší pochopení, co přesně jsou a kam bychom je měli zařadit, pokud o nich budeme hovořit, nastíním strukturu osobnosti.

3.2. Struktura osobnosti

„V psychologii pojem struktura osobnosti vyjadřuje vnitřní uspořádání osobnosti, tj. skladbu jejích prvků, dispozic, které jsou chápány jako vnitřní elementy, respektive jako elementy funkcí různých kategorií (výkonu, motivace, hodnocení, formální reaktivity atd. – tj. schopnosti, motivy, temperament).“ (Nakonečný, 2009).

Prvky struktury osobnosti představují psychické vlastnosti osobnosti, které tvoří různé třídy podle svých funkcí (schopnosti, temperament atd.) a které se mohou sdružovat v určité syndromy či typy osobnosti.

3.2.1. Psychické vlastnosti

Pojetí psychických vlastností je hlavním tématem obsahu struktury osobnosti. Pojmenování vlastností osobnosti nám umožňuje jedince charakterizovat. Existují dvě třídy psychologických charakteristik: charakteristiky vlastností psychických procesů (např. ostré vnímání, upořádané myšlení) a charakteristiky psychických vlastností osobnosti.

Risy

Každý člověk za svého života určitě přiřadil někomu jinému určitou vlastnost, kterou vyzoroval z jeho chování. Například můžeme říci o někom, kdo se nemůže nikdy rozhodnout, že je člověk nerozhodný a jeho vlastností je tedy nerozhodnost. Charakteristiku druhého tedy děláme na základě našeho pozorování, úsudku a nevyvozujeme jej hned, ale až po té, co se chování jedince v určité situaci opakuje, je téměř totožné. Takto vytvořený popis druhé osoby můžeme označit za laický. Je nutné jej tedy odlišit od odborně psychologické charakteristiky individuálních osobností, kde je třeba vyvozovat vlastnosti na základě určitých znaků.

V psychologii osobnosti se taková charakteristika obecně označuje jako psychická vlastnost osobnosti nebo rys osobnosti.

Allport (1937, podle Hřebíčková, Urbánek, 2001)) rozlišil dva typy rysů:

- vnější rysy, které můžeme pozorovat (behaviorální rysy)

- vnitřní (emoční a kognitivní rysy), které z vnějších projevů odvozujeme.

Meehl (1956, podle Hřebíčková, Urbánek, 2001) si vypůjčil termíny z biologie a za pomoci nich pojmenoval tyto dva druhy rysů jako fenotypické (vnější) a genotypické (vnitřní). Fenotypické rysy jsou zachyceny v běžném jazyce a zahrnují pozorovatelné charakteristik, jejichž prostřednictvím popisujeme individuální odlišnosti. Genotypické rysy mají vysvětlovat fenotypické rysy a příčiny našeho chování.

Nakonečný (2004) popsal rysy obdobně jako Allport:

- rysy vyjadřují relativně konzistentní způsoby pozorovatelného chování;
- rysy vyjadřují relativně konzistentní dispozice k určitým způsobům chování.

Mimo rysů, spadají do struktury osobnosti také temperament, emocionalita, inteligence, schopnosti, tvořivost, postoje, motivy. Tyto další prvky struktury jsou nad rámec mé práce, proto jsem je pouze vyčetla, aby představa o struktuře osobnosti byla úplná.

4. Ego – jáství, sebepojetí, sebehodnocení

4.1. Jáství a sebeobraz

Ukončení vývoje a zrání osobnosti se projevuje plně rozvinutým a strukturovaným jástvím a charakterem. Jáství (též sebeobraz) není jen uvědomováním si rysů své osobnosti, ale také to, jak se jedinec vnímá a jak svou osobnost hodnotí. Jáství je celostní představou o svém já a také komplexním vztahem k sobě samému, který může být plný vnitřních rozporů. Sezepojetí je podle Nakonečného (2004, s. 347) těžištěm egocentrického duševního života.

Podle Smékala (2002, s. 342) se obrazy sebe běžně dělí na následující kategorie:

- Reálné já, které je reprezentací obsahu a struktury sezepojetí.
- Vnímané já, které obsahuje pocity v daném okamžiku, souhrn toho, jak se vidíme v kontextu daných situací.
- Ideální já vyjadřuje představu ideálního obrazu sebe, toho, jaký by chtěl jedinec být, jaký by měl být.
- Prezentované já obsahuje charakteristiky, které jedinec ukazuje druhým – předvádí se tak, jak by se chtěl jevit, jak by chtěl být druhými vnímán.

Sebeobraz se utváří působením jednak genetickými a vrozenými dispozicemi jedince a jednak tím, jak na jedince působí jeho sociální okolí (kultura, rodina, normy aj.). Z obou těchto zdrojů se formuje ideální já. Zmíníme zde teorii zrcadlového já, teorii, která ukazuje, jak se vytváří sezepojetí jedince, jeho sebeobraz. Tento koncept nastínil G. H. Mead (1934), který vychází z toho, že zrcadlem pro jedince jsou druzí lidé. „*Nacházím obraz svého já v reakcích druhých lidí na mé chování, mé já je zobrazeno v chování druhých lidí vůči mně.*“ (Nakonečný, 1999, s. 67)

Význam sezepojetí hraje velmi důležitou úlohu v životě každého člověka. Jedinec jako lidská bytost je součástí světa, který je oproti němu obrovský a nesmírně

bohatý. Člověk se v tomto světě musí zorientovat, aby se cítil alespoň trochu bezpečně. Významnou roli v orientaci hraje právě sebepojetí, vědomí a znalost sebe sama. Jestliže se jedinec dokáže zorientovat sám v sobě, orientace v okolním prostředí už pro něj neznamena velký problém. Díky znalosti své identity má vytvořeny vlastní hodnoty, vybírá si tedy z okolního světa to, co pro něj má význam. Netápe a je si jistý sám sebou.

4.2. Osobní identita

Člověk se nerodí s pocitem vlastního já, ale vytváří si jej v průběhu svého života. Děje se tak v interakci s vnějším prostředím, zejména s jeho sociální složkou. Základním aspektem k sebeuvědomování v rámci sebeobrazu je pocit totožnosti, vědomí „*Kdo jsem*“ a „*Kam patřím?*“

Osobní identita vyplývá z psychofyzické a ze sociální identity. Je výsledkem zobecnění zkušenosti se sebou samým. Tato zkušenost se vytváří na základě smyslových vjemů, emočních prožitků a pod vlivem reakcí a postojů jiných lidí. Každý jedinec tyto informace subjektivně prožívá, rozumově zpracovává a hodnotí. Podle Vágnerové (2004, s. 253 - 255) lze v představě sebe sama rozlišit tři složky:

- Tělesná identita. Jde o přijetí svého těla, svého pohlaví a věku. Člověk své tělo určitým způsobem vnímá, pociťuje, poznává a hodnotí, ale také vědomě reguluje jeho aktivitu. Komplexním zpracováním veškerých informací o vlastním těle vzniká tělové schéma, které je uchováno v paměti jedince. Přijmout své tělo, mít k němu citový vztah aj. je důležitou součástí sebe sama. Je důležité, aby byl jedinec sám se sebou identifikován.
- Psychická identita. Tuto složku identity tvoří souhrn duševních procesů a vlastností jedince, které vytvářejí představu o sobě samém, o své vlastní psychice. Jedinec chápe svoje psychické projevy jako součást já, zaujímá k nim určitý postoj a dokáže je odlišit. Tzn., že dokáže odlišit to, co je mu vlastní a to, co bylo přijato z okolí.

- Sociální identita se projevuje v rolích – rodinných, vrstevnických, partnerských a profesních. Jednotlivé role jsou integrovány do celkového obrazu já. Důležitý je také vztah k osobním rolím, protože mohou mít pro jedince různý význam a jedinec se pak s nimi v nestejně míře identifikuje. Z toho také vyplývá různá míra uspokojení z role. Jako příklad můžeme uvést roli rodiče. Rodič, který se svou rolí maximálně ztotožní, je v ní spokojený a uspokojuje ho vše, co tato role obnáší. Tento typ se objevuje u rodičovství plánovaného. V opačném případě dochází k tomu, že se jedinec s rolí ani v nejmenší možné míře neztotožní a celkově ji odmítá.

Význam pojmu vyjadřuje výrok „být sám sebou“, ale není to vždy možné, protože lidé jsou nuceni své chování určitým způsobem stylizovat, nebo dokonce i něco předstírat a proto bývají ve svých projevech nepřírození. Větu: „Dělá ze sebe, co není.“, jsme již o někom jistě řekli. Pokud se někdo chová tak, můžeme hovořit o ztrátě identity.

Identita zahrnuje to, co se nazývá identifikace – identifikace se skupinou, rolí, jedná se o ztotožnění se. Jedinec se identifikuje s tím, co je významné pro jeho sebehodnocení a tato identifikace probíhá jak ve vnitřním intimním světě já, tak i ve vnějším světě. V dospělosti se identita stabilizuje a její podstatou se stává vazba na morální principy.

Aby člověk nebyl v neustálém napětí a psychické nepohodě, je potřeba znát své pocity, které se týkají vlastních možností. Tyto pocity vztahující se k sobě samému jsou nesmírně důležité pro správnou naladěnost jedince a jsou také činitelem vývoje já. Gordon (1968) rozlišuje tyto druhy pocitů (In: Smékal, 2002, s. 347 - 348):

Pocity vlastních možností se stávají součástí vědomí já v období adolescence. Tyto pocity mívají v tomto období velice kolísavou křivku a pohybují se od jedné krajnosti ke druhé. Sebecit je velmi ovlivňován úspěchem nebo neúspěchem a také sociálním okolím, ve kterém se jedinec pohybuje. Nevhodné poznámky na jeho adresu od osob, které jsou pro něj významné, jsou pro jedince impulsem, který jejich sebecit nezvyšuje, ale naopak.

Pocit kompetence se vztahuje k představě o vlastní způsobilosti ve vztahu k určitým předmětům a obsahům. Jde zde o subjektivní pocit zdatnosti jedince, který se vztahuje k objektivním skutečnostem a může se tedy rozcházet s pocitem vlastním a požadavky okolního prostředí. Rozdíly mezi těmito dvěma skutečnostmi se mohou negativně odrážet ve výkonu jedince a mohou dospět až k rezignaci činnosti.

Pocit sebeurčení vyplývá z toho, jak se jedinci daří dosahovat vytyčených cílů, ale také z míry shody mezi objektivní možností vytyčit si svobodně cíl, překonávání překážek a dosahováním předsevzatého výsledku.

Pocit vnitřní jednoty já je udržován stabilními znaky osobnosti a jejich souladem. Negativně je ovlivňován vnitřními konflikty protichůdných motivů, inkonsistencí osobnostních charakteristik a požadavků role, nesouladem mezi přáními a úkoly nebo závazky, apod.

Na celkovém prožitkovém zabarvení jáských pocitů se podílí i naše reálné já, tedy představa charakteristik osobnosti, které jsou nám vlastní. Jedinec si své charakteristiky uvědomuje, ale jen těžko si přiznává charakteristiky negativní. Např. nikdo o sobě nechce říci, že je hrubý, zlý, nebo že někomu ubližuje.

4.3. Sebehodnocení (self-esteem)

Do kategorie sebepojetí patří i postoj k sobě samému, tedy sebehodnocení. „*Sebehodnocení je proces, ve kterém jedinec hodnotí svou vlastní činnost, své schopnosti a vlastnosti; tento proces zahrnuje i jeho pocity a představy, jak je vnímán druhými lidmi, směřuje k vytváření sebepojetí.*“ (Nakonečný, 2009, s. 347).

Lze uvést i rovnici sebehodnocení podle Nakonečného (2009, s. 350)

$$\text{sebehodnocení} = \frac{\text{úspěchy}}{\text{nároky na sebe}} = \text{subjektivní postoj k sobě samému}$$

Sebehodnocení je jádrem jáství, díky němuž posuzujeme a oceňujeme své vlastní já. Základní funkce sebehodnocení spočívá v tom, že si jedinec snaží udržet

vědomí pozitivní hodnoty sebe sama a má snahu o její stálé udržení, nebo obnovení, případně i o její expanzi. Podle Smékala (2002, s. 353) sebehodnocení má dva póly: spokojenost a nespokojenost se sebou samým. Prožíváme je také jako větší nebo menší sebedůvěru, větší nebo menší sebevědomí.

To, aby jedinec dospěl k určitému sebehodnocení, je potřeba získat informace, které by mu daly možnost sebehodnocení vytvořit. Podle Nakonečného (2009, s. 347) lze za zdroje sebehodnocení pokládat: vnímání vlastních schopností a úspěchů a reflexi sociálního okolí, tedy sociální zpětné vazby. Významnou úlohu zpětné sociální vazby zdůrazňoval již v roce 1902 Ch. H. Cooley ve svém konceptu „zrcadlo já“ a říká, že na sebe jedinec hledí tak, jak na něj hledí druzí. Tento sociální zdroj sebehodnocení vychází ze srovnávání v sociálních interakcích. Pro jedince je tedy důležité, aby věděl, co si o něm druzí myslí, co o něm soudí, ale není to podstatou jeho jáství, kterou si vytvořil na základě sebezpozorování a sebehodnocení. Stejnou koncepci rozpracoval také G. H. Mead, kterého jsem zmínila již na začátku této kapitoly o sebezpozorování.

Za základní zdroj sebehodnocení je sebezpozorování. Výše uvedené zdroje společně se sebezpozorováním vytváří nedílnou koncepci vedoucí k sebehodnocení. Člověk se totiž pozoruje až po té, co něco učinil. V tom už je zahrnuto i vnímání ohlasu sociálního prostředí na jeho skutek.

Za ústřední sebecharakteristiku v rámci sebehodnocení se považuje sebeúcta. Sebeúcta je budována tím, že si uvědomujeme, jak se nám daří dosahovat vytyčených cílů a plnit úkoly, které jsme přijali za své. Podle Smékala (2002, s. 353) je možné rozlišit dva typy sebeúcty – externalistickou a internalistickou. Externalistická je založená na tom, aby byl jedinec ohodnocen svým okolím, byl respektován a měl autoritu. Tento typ sebeúcty mívají lidé, kteří např. tíhnou ke kariéře, snaží se porovnávat s druhými na základě výsledků, užívají si obdiv druhých. Internalistický typ sebeúcty se projevuje tím, že jedinec si vytváří sebeúctu na základě svých vlastních předsevzetí a nezáleží mu primárně na hodnocení od okolí. Sebeúcta také závisí na tom, jak prožíváme shodu mezi jednotlivými obsahy svého reálného a ideálního já. Sebeúcta je také spojena s pocitem, že naplňujeme morální zásady, které jsou dány kulturou, ve které žijeme.

Otázkou, jak dospět k pozitivnímu sebehodnocení se zabývaly J. Crockerová a C. T. Wolfeová (2001, podle Nakonečného 2009, s. 348 – 349) a uvádějí podmínky pozitivního sebehodnocení:

- rodinná podpora: „Pokud rodiče oceňují mou práci, zvyšuje mi to sebevědomí.“
- uznání druhými: „Jestliže mnou druzí opovrhují, opovrhují i sám/sama sebou.“
- soutěžení: „Když jsem lepší než ostatní, dává mi to pocit sebeúcty.“
- zjev: „Pokud mám pocit, že nevypadám dobře, ubývá mi sebevědomí.“
- náboženský postoj: „Moje sebehodnocení by utrpělo, pokud bych věděl/a, že mě bůh nemiluje.“
- úspěch: „Úspěšnost mi dává pocit sebeúcty.“
- hodnotová orientace: „Neměl/a bych pocit sebeúcty, pokud bych se choval/a nemorálně.“

A Schützová (podle Nakonečného, 2009) charakterizuje čtyři základní aspekty sebehodnocení související se sebepojetím:

- obecné sebehodnocení: „Mám k sobě pozitivní postoj.“
- sociální sebehodnocení: „Snadno navazuji kontakty s neznámými lidmi.“
- výkonnostní sebehodnocení: „Jsem spokojený/á se svými profesními výkony.“
- fyzické sebehodnocení: „Jsem spokojený/á se svým zevnějškem.“

4.3.1. Vysoké a nízké sebehodnocení

Mohlo by se zdát, že vysoké a nízké sebehodnocení stojí na opačných pólech, ale není tomu tak. Vysoké hodnocení je pozitivní, ale o nízkém sebehodnocení nelze říci, že je striktně negativní. Spíše bychom měli hovořit o relativně nízkém sebehodnocení, protože toto sebehodnocení je spíše nestálé, nestabilní. (P. K. Olés, 2005, podle Nakonečného, 2009). Nízké sebehodnocení lze spojovat s negativním smýšlením o sobě samém. Lidé s nízkým sebehodnocením jsou opatrní, nejistí, touží po úspěších, ale více se obávají proher. Tím si chrání nestabilní a snížený pocit vlastní

hodnoty. V případě, že se setkávají s novou a obtížnější situací, nesnaží se do ní vrhat po hlavě, ale spíše se drží zpátky. Schützová (2005, podle Nakonečný 2009, s. 351) uvádí schéma, které ukazuje, jak se lidé s nízkým sebehodnocením dostávají do bludného kruhu. Neúspěch, který je očekáván, dále prohlubuje pocity nedostačivosti.



Lidé s vysokým sebehodnocením chtějí být obdivováni a mají touhu získat od okolí potvrzení svých neobyčejných schopností. Je také spojeno s vysokou výkonností a silným motivem k výkonu. Často se u lidí s vysokým sebehodnocením také objevuje jev, který můžeme označit jako sebepřeceňování. Tato hodnota sebe sama je příjemná je pro jedince, nikoli pro jeho okolí, protože jedinec s tímto vědomím o sobě samém se nadřazuje nad ostatní ve svém okolí a touží po jejich bezmezném obdivu. Tito lidé často přeceňují svůj vzhled, inteligenci a jiné schopnosti.

4.3.2. Sebedůvěra

Pojem sebedůvěra vyjadřuje víru v sebe sama, ve své schopnosti. Jde o představu vlastních možností a z této představy vyplývá i očekávání úspěšnosti. Nízká sebedůvěra se projevuje přeceňováním obtížnosti dané situace a tito lidé mívají potřebu se o někoho opřít, na někoho se spolehnout, protože nemají důvěru sami v sebe. Mají strach, že nastalé situaci nebudou schopni čelit. V některých případech u jedinců s velmi nízkou sebedůvěrou dochází k jevu, který označujeme jako naučená bezmocnost (Vágnerová, 2004).

Naučená bezmocnost vede ke ztrátě pocitu kontroly nad situací a jedinec má poté pocit, že výsledek není schopen ovlivnit a raději rezignuje. Takoví lidé zveličují neúspěch a úspěch považují pouze za náhodu. Za typické znaky naučené bezmocnosti

považuje Vágnerová (2004) pokles aktivity, neefektivnost práce a převahu negativních emocí.

4.3.3. Sebeláska

Pojem sebeláska úzce souvisí s citem k sobě samému. Je také spojena s pojmem sebeúcta, který byl popsán výše. Postoj k sobě samému nehodnotíme pouze rozumem, ale i citem a tím k sobě získáváme určitý vztah. Je vyjádřena mírou sebeakceptace, která je výsledkem různých dílčích pocitů.

Existuje několik pohledů na sebelásku. Např. Psychoanalytik S. Freud říká, že láska v sebe může nabývat až erotického charakteru a označuje ji jako narcismus. Jiný pohled má na sebelásku E. Fromm, představitel existenciálního přístupu v psychologii, který říká, že sebeláska se projeví v sebedůvěře k vlastní bytosti, k jejím prožitkům i projevům chování. Zahrnuje sebeúctu a potvrzuje tak hodnotu své vlastní existence.

4.3.4. Sebereflexe

Sebereflexe je jádro jáství. Je to uvědomování si obsahů svého vědomí a charakteristik osobnosti i výsledků jednání ve srovnání s morálními normami nebo obrazy ideálního já. Vyvíjí se jako introspektivní dovednosti a souvisí s niterností a introverzí. Se sebereflexí se setkáváme tehdy, kdy si pokládáme otázky např. „Co jsem udělal dobře nebo špatně?“, „Jaký má pro mě význam tento poznatek?“, „Jak jsem dosáhl výsledku?“. Jde o jakousi zpětnou vazbu s minulou zkušeností a zhodnocení jejího průběhu a výsledku.

4.3.5. Svědomí

Každý jedinec během svého života jistě použil větu: „Mám černé svědomí.“, nebo „Tíží mě svědomí.“. Toto konstatování provedl tehdy, když nebyl spokojen se svým jednáním vůči sobě nebo druhým. Svědomí je ta část sebehodnocení, ve které prožíváme nepříjemné pocity viny, pokud jsme vykonali něco, co se neshoduje s našimi zásadami a morálními normami. Svědomí představuje soustavu vnitřních norem prožívání a jednání, kterým v oblasti sociálních vztahů odpovídá obraz ideální

osobnosti, a které mobilizují kompenzační mechanismy v případě, že se prožitky nebo činy jedince odchyľují od ideálu. Vyjadřuje tedy morálně založenou sebereflexi vlastních činů. Je velice úzce spojeno s morálkou a normami společnosti, ve které jedinec žije. Svědomí jedince vychází ze „svědomí společnosti“, protože to je dáno historicky. Kořeny se nachází v kultuře a v náboženství. Základními hodnotami bývá „čistota ve smýšlení, slovech i skutcích“.

5. Cíle a úkoly práce

5.1. Cíle práce

Cílem mé diplomové práce je zjistit, jak ovlivňují faktory osobnosti míru sebehodnocení jedinců, kteří nastoupili do tříměsíčního náhradního výcviku ve vojenském centru ve Vyškově a jak faktory osobnosti ovlivňují míru sebehodnocení těchto uchazečů.

5.2. Úkoly práce

- Uvedení do problematiky vývojového období mladé dospělosti.
- Definování pojmu osobnost, faktor osobnosti a popis faktorových teorií osobnosti.
- Zjistit průběh výběrového řízení uchazečů do služebního poměru.
- Sběr dat pomocí standardizovaných dotazníků NEO – FFI (osobnostní inventář, měřící pět obecných dimenzí osobnosti) a Rosenbergovy škály sebehodnocení.
- Analýza získaných dat.
- Vyhodnocení výsledků.

5.3. Vědecké otázky

- Jak vysoké je sebehodnocení u uchazečů o vojenskou službu?
- Je u uchazečů o vojenskou službu nižší faktor lability než u normální populace?
- Korespondují spolu faktory extravertze a svědomitosti a míry sebehodnocení?

5.4. Hypotézy

Na základě teoretických poznatků, lze pro cíle práce navrhnout následující hypotézy.

H1: Domnívám se, že faktor neuroticismu bude u běžné populace vyšší než u uchazečů o vojenskou službu.

H2: Míra sebehodnocení bude korelovat s faktorem svědomitosti.

H3: Míra sebehodnocení bude korelovat s faktorem extraverte.

6. Metodologie výzkumu

Data pro mou práci byla získána pomocí kvantitativního výzkumu, formou standardizovaného dotazníku NEO – FFI a Rosenbergovy škály sebehodnocení. Pro porovnání s populací, která se neúčastní přípravy na službu vojáka z povolání, určen reprezentativní vzorek obyvatel, který odpovídá níže uvedeným parametrům.

- Účastníci náhradního výcviku ve vojenském centru ve Vyškově.
- Věková skupina 25 – 30 let.
- Muži.

Podle Ferjenčíka (2000) je kvantitativní výzkum reduktivním zkoumáním. V tomto typu zkoumání se popisují jevy pomocí proměnných znaků, které jsou sestrojeny tak, aby měřily určité vlastnosti. Výsledky jsou zpracovány a interpretovány pomocí např. statistiky.

6.1. *Metody sběru a vyhodnocení dat*

Výzkum byl proveden na vybraném vzorku populace, kterému byly dotazníky podány. Po instrukcích, jak vyplnit dotazníky, respondenti dotazníky vyplnili a odevzdali je zpět. Byli instruováni a byl jim vymezen prostor pro dotazy, pokud něčemu nerozuměli. Na vyplnění dotazníků měli dostatek času. Čas nebyl nijak omezen a respondenti mohli dostatečně dlouho promýšlet své odpovědi. Byli také upozorněni na to, že žádná odpověď není ani správná ani špatná, že se mají rozhodnout podle sebe, podle svých pocitů a mínění.

K vlastnímu získání dat byly použity dva standardizované dotazníky. NEO pětifaktorový osobnostní inventář (NEO Five – Factor Inventory). Dotazník byl vytvořen ve Spojených státech amerických P. T. Costou a R. R. McCraem. Na českém vydání pracovala M. Hřebíčková s Tomášem Urbánkem. Dalším dotazníkem, který jsem využila ve svém výzkumu, byla Rosenbergova škála sebehodnocení (Rosenberg Self – Esteem Scale).

NEO - FFI je osobnostní inventář, který poskytuje informace o pěti obecných dimenzích osobnosti, kterými jsou neuroticismus, extraverte, otevřenost, přívětivost a svědomitost. Dimenzí otevřenosti je míněna otevřenost vůči zkušenostem. Rosenbergova škála sebehodnocení je používána pro zjištění úrovně sebehodnocení. Z tohoto dotazníku získáváme data, která vypovídají o tom, zda je sebehodnocení pozitivní nebo negativní.

6.1.1. Dotazníkové šetření

Dotazník je standardizované interview předložené v písemné podobě (Ferjenčík, 2000). Tato metoda je využívána, když je potřeba získat data od velké skupiny lidí, kteří odpovídají na jedny a tytéž otázky. Jeho výhodou je časová a finanční úspornost, data jsou lépe měřitelná.

6.1.2. Dotazník NEO Five - Factor Inventory (NEO – FFI)

NEO FFI - pětifaktorový osobnostní inventář vychází z NEO – PI -R (Revised NEO Personality Inventory) autorů Costy a McCrae (1992). Ačkoli tato metoda byla vytvořena ve Spojených státech amerických, lze ji dobře použít i v českých podmínkách. Pětifaktorový model popisu osobnosti byl vyvozen při použití sebesposuzovacích a posuzovacích škál vytvořenou většinou z přídavných jmen.

Česká verze dotazníku vychází z amerického originálu a pro překlad do češtiny bylo potřeba provést lexikální studii, která by pomohla najít správná přídavná jména vztahující se k osobnosti. Tato studie měla zjistit, do jaké míry se struktura odvozená z přídavných jmen shoduje s pětifaktorovým modelem v americké angličtině. Lexikální studie probíhala v letech 1992 – 1995. V roce 2001 byl pak dotazník předveden a standardizován M. Hřebíčkovou a T. Urbánkem jako NEO pětifaktorový osobnostní inventář.

Tento dotazník obsahuje 60 položek, z nichž vždy 12 je věnováno jednomu z faktorů osobnosti. Respondent odpovídá na otázky podle toho, jak jej odpověď vystihuje. Využívá k tomu pětibodovou škálu, která je uvedena vedle otázky. 0 – vůbec nevystihuje, 1 – spíše vystihuje, 2 – neutrální, 3 – spíše vystihuje, 4 – úplně vystihuje.

Nyní uvedu charakteristiku 5ti faktorů, které jsou předmětem dotazníku. Jsou označeny jako NEOPS.

Faktor N = neuroticismus

Tento faktor zjišťuje míru stability nebo nestability v emocionální rovině. Emocionální labilita je chápána jako složité vyrovňávání se se situacemi v každodenním životě. Psychika jedinců, kteří jsou popisováni jako nestabilní, je snadno narušitelná a tito jedinci jsou náchylní k prožívání negativních emocí na rozdíl od osob emocionálně stabilních. Labilní jedinci bývají často plni obav, strachu, mívají pocity méněcennosti a zahanbenosti. Velmi často se jejich představy neshodují s realitou, proto mají omezenou možnost kontrolovat se a zvládat stresové situace. Tito lidé dosahují u faktoru neuroticismu vysokého skóru a jsou popisováni jako prchlíví, vznětliví, plni obav, psychicky nevyrovnaní, nejistí. Naopak osoby s nízkým skóre vystihují tyto charakteristiky: psychicky vyrovnaný, odolný, spokojený, bezstarostný.

Faktor E = extraverte

Extraverte je faktor, který vypovídá o společenskosti jedince, míře jeho aktivity, naladěnosti a stimulaci. Lidé s vysokým skóre u tohoto faktoru vyhledávají společnost, jsou aktivní, mají rádi vzrušení a stimulující prostředí, jsou rádi členy skupin. Lze je popsat jako družné, společenské, aktivní, rychlé, neostýchavé a optimistické. Druhým pólem této dimenze je introverze. Introvertní jedinci dosahují u tohoto faktoru nízkého skóre a jsou popisováni jako samotářští, váhaví, neklidní, zdrženliví, tiší, plaší.

Faktor O = otevřenost vůči zkušenostem

Vyjadřuje ji touha po něčem novém, neznámém. S tímto faktorem souvisí také citlivost na estetické podněty, vnímavost vnitřních pocitů, snahou hledat rozmanité a neotřelé zážitky, skutečnosti. Osoby dosahující vysokého skóru v této škále jsou přemýšliví, citliví, originální, liberální, nezávislí, zvědaví. Jedinci s nízkým skóre bývají konvenční, realističtí, necitliví, nezajímající se o umění.

Faktor P = přívětivost

Tato dimenze odráží stejně jako extraverte mezilidské chování a to ve smyslu pochopení a pomoci druhým. Tito lidé ochotně pomáhají druhým, jsou vlídní

a ochotní a očekávají toto chování od ostatních. Nejvýznamnější charakteristikou při dosažení vysokého skóru na této škále je altruismus. Adjektivy, kterými může tyto osoby popsat jsou: dobrosrdečný, nesobecký, vstřícný, taktní, čestný, obětavý. Na opačné straně pak stojí jedinci, kteří se chovají hrubě, nespolupracují s druhými spíše s nimi soutěží a vystihují je tato přídavná jména: útočný, sobecký, autoritářský, drsný, egoistický, agresivní, nemilosrdný, konfliktní.

Faktor S = svědomitost

Diagnostikuje určitý druh sebekontroly vztahující se k motivaci, k procesu plánování, organizování a realizaci úkolů. Diference v těchto charakteristikách jsou podstatou dimenze svědomitosti. Digman a Takemoto-Chocková (1981) pojmenovali tyto vlastnosti jako „vůle k výkonu“ (In: Hřebíčková, 2004). Lidé dosahující vysokého skóru jsou popisováni jako spolehliví, systematictí, ctizádostiví, důslední, výkonní, houževnatí, pracovití. Opakem jsou jedinci líní, zbrklí, ukvapení, laxní, nepozorní, bezcílní nepořádní.

6.1.3. Rosenbergova škála sebehodnocení

Zjišťováním individuálních rozdílů v sebehodnocení se psychologie zabývá již dlouhá léta. Sebehodnocení ovlivňuje chování v nejrůznějších oblastech běžného života. Jsou jimi soutěžení, výkon, kauzální atribuce aj. a samozřejmě jsou spojovány s pocitem spokojenosti a duševním zdravím jedince.

Pro sledování vztahu k sobě vytvořil Rosenberg (1965) škálu sebehodnocení, která je užívána ze všech škál sebehodnocení nejčastěji. Rosenbergova škála sebehodnocení měří celkovou úroveň globálního vztahu k sobě. Tato škálu Rosenberg vytvořil pro adolescenty, ale později byla aplikována i na jiných vzorcích populace.

Tato škála byla koncipována jako jednodimenzionální, avšak při faktorové analýze se v ní vydělují dva faktory: jeden faktor je tvořen pozitivně formulovanými položkami, druhý faktor negativně formulovanými položkami. Interpretace faktorů je u různých autorů odlišná. Někteří autoři předpokládají, že jde o negativní a pozitivní složku sebehodnocení: například Stolin (1987) se domnívá, že jde o sebeúctu a se-

besnižování (In: Osecká, Blatný, 1997). Jiní autoři škálu považují za jednodimenzionální a v současnosti je za jednodimenzionální považována a také tak používána.

Rosenbergova škála sebehodnocení obsahuje 10 položek - tvrzení, které vypovídají o sebehodnocení jedince. Osm položek vypovídá o sebehodnocení k sobě samému, 2 položky o sebehodnocení ve vztahu k ostatním. Respondenti odpovídají na tvrzení podle míry platnosti tvrzení o nich samých na 4 bodové škále, která je uvedena vedle položky. Stupnice je vzestupná, při čemž platí: 1 – zcela neplatí, 2 – spíše neplatí, 3 – spíše platí a 4 – zcela platí. Pět položek je koncipováno pozitivně (např. Myslím si, že mám řadu dobrých vlastností) a druhých pět tvrzení je položeno negativně (např. Někdy si myslím, že jsem naprosto neschopný). Při vyhodnocování se používá bodová stupnice 0 – 3, přičemž otázky s negativní formulací se rekódují. Čím vyšší je hrubý skóre u jednotlivých položek, tím vyšší je i sebehodnocení jedince.

Podle Rosenberga má osoba s vysokým sebehodnocením úctu sama k sobě a považuje se za hodnotného člověka, oceňuje svoje přednosti, ale také rozeznává svoje chyby. Osoba s nízkým sebehodnocením se považuje za nedostačujícího nebo nehodnotného.

6.1.4. Statistické zpracování dat

Dotazníky byly vyhodnocovány jednotlivě. V inventáři NEO – FFI se vyhodnotí jednotlivé položky podle přiložené šablony. Poté se sečtou hodnoty k jednotlivým faktorům a vyjde hrubý skóre u každého z těchto faktorů. Výsledná hodnota každému faktoru byla zaznamenána tabelárně.

Po zjištění hodnoty každého faktoru byl u jednotlivých dimenzí vypočítán aritmetický průměr, který určuje střední hodnotu. Po té byl vytvořen graf, ve kterém byly porovnány získané hodnoty aritmetického průměru u vybraného vzorku populace s průměrem škál vytvořených Hřebíčkovou.

V dalších výpočtech byl zjištěn rozptyl jednotlivých hodnot faktorů u každého respondenta kolem střední hodnoty a zaznamenán do grafu. Jedná se o charakteristiku variability rozdělení pravděpodobnosti náhodné veličiny, která vyjadřuje variabilitu rozdělení souboru náhodných hodnot kolem její střední hodnoty.

Rosenbergova škála sebehodnocení se kóduje hodnotami 0 – 3. Pět otázek se rekóduje, tzn., že je jim uděleno opačné skóre, než bylo původně a to tak, že se skóru 1 přidělí skór 4, skóru 2 skór 3, skóru 3 skór 2 a konečně skóru 4 skór 1. Negativně jsou formulovány otázky číslo:

2 – „*Jsem náchylný považovat se za neúspěšného člověka.*“

5 – „*Zdá se mi, že nemohu být u sebe na nic zvlášť hrdý.*“

7 – „*Chtěl bych si sám sebe víc vážit.*“

9 – „*Občas jasně pocítuji svoji neužitečnost.*“

10 – „*Někdy si myslím, že jsem naprosto neschopný.*“

Pro získání výsledných hodnot byly sečteny body u jednotlivých otázek, u každého respondenta a tím jsme dostali hodnotu hrubých skórů pro vzorek vybrané populace. Výsledek byl zaznamenán tabelárně.

Následně byl spočítán aritmetický průměr daného souboru, tedy střední hodnotu, která byla také vepsána do tabulky k předchozím hodnotám.

Dále byla vypočítána směrodatná odchylka souboru a graficky byla znázorněna rozptýlenost naměřených hodnot sebehodnocení jednotlivců kolem střední hodnoty.

Pro ověření statistické významnosti rozdílu byl použit jednostranný t – test pro nezávislé výběry, který byl použit pro ověření výzkumné hypotézy 1 (H1). Jednostranný proto, že se předpokládá, že se hodnota posune pouze jedním směrem.

Pro potvrzení hypotézy 2 a 3 (H2 a H3), bylo třeba provést korelační analýzu, tedy zjistit míru závislosti vztahu mezi faktorem E (extraverze) a sebehodnocením, a míru závislosti mezi faktorem S (svědomitosti) a sebehodnocením. Tento vztah byl zjištěn pomocí korelační analýzy, podle Spearmanova korelačního koeficientu r , který zachycuje monotónní vztahy (ne pouze lineární, ale obecně rostoucí nebo klesající) a je odolný vůči odlehlým hodnotám. Nabývá hodnot v intervalu (-1; 1). Čím více se náhodné proměnné X, Y blíží k -1 nebo 1, tím je závislost větší. Pokud by r nabývalo hodnoty 0, pak neexistuje mezi proměnnými žádný vztah, nazýváme je nekorelované proměnné. Pokud $r > 0$, y roste s rostoucím x, pokud $r < 0$, pak y s rostoucím x klesá (Hendl, 2004).

6.2. *Problematika výzkumu*

Forma dotazníkového šetření je časově nenáročná, přesto se mohou vyskytnout problémy s ochotou vyplnit dotazník nebo s chybějícími odpověďmi. Při tomto výzkumu k problémům tohoto typu nedošlo. Respondenti byli naopak shovívaví a vyplňování dotazníků pro ně bylo jakýmsi zpestřením během jejich náročného programu.

7. Analytická část

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 37 respondentů ve věkovém rozmezí 25 – 30 let, kteří nastoupili do tříměsíčního náhradního vojenského výcviku ve Vyškově. Všichni tito respondenti úspěšně prošli výběrovým řízením, které zahrnuje zdravotní prohlídku, fyzické a psychologické testy a pohovor s odborníkem. Protože je práce vojáka velice náročná po všech stránkách, jedinci jsou velice pečlivě vybíráni. Ve výsledku se musí jednat o jedince psychicky stabilního a odolného, svědomitého, zodpovědného a ochotného plnit zadané úkoly.

Průměrný věk respondentů byl 26,89 let, tedy blíže ke spodní hranici rozmezí námi určené. Všichni respondenti byli muži a nejnižší možné dosažené vzdělání bylo středoškolské s výučním listem.

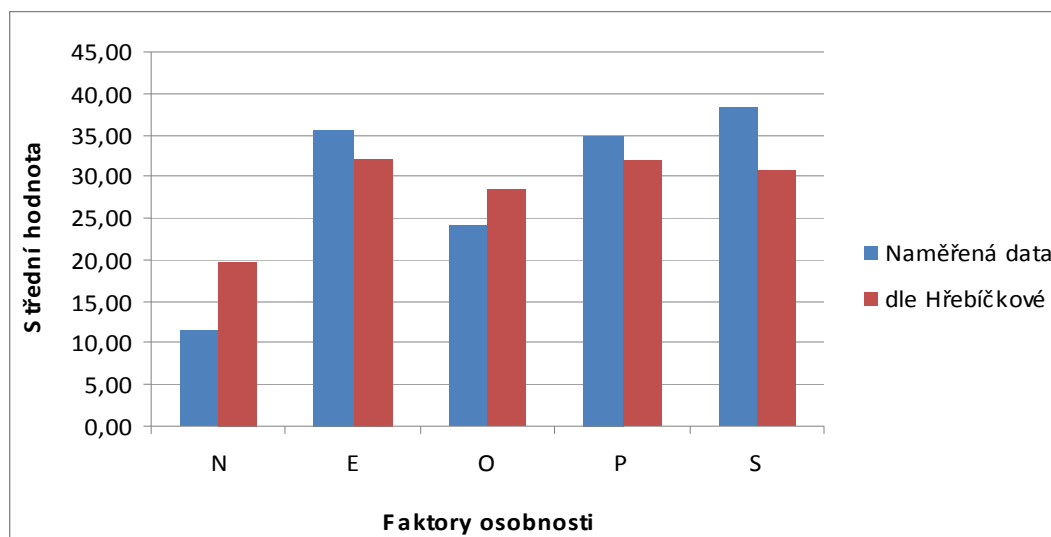
7.1. Analýza jednotlivých faktorů osobnosti

Dotazník NEO – FFI zkoumá 5 obecných dimenzí osobnosti N, E, O, P, S. V této části rozebereme jednotlivé faktory a jejich hodnoty, které byly naměřeny a zaznamenány tabelárně a graficky. Výsledky měření jsou uváděny v hrubých skórech.

Tabulka č.4. Výše středních hodnot naměřených u zkoumaného vzorku a hodnot průměrných škál podle Hřebíčkové

		N	E	O	P	S
Naměřená data	průměr:	11.46	35.65	24.22	34.86	38.41
	směrodatná odchylka:	5.50	5.99	5.02	4.45	5.31
dle Hřebíčkové	průměr:	19.68	32.2	28.44	31.8	30.68

Graf č. 1



V tomto grafu je znázorněno porovnání průměru škál měřeného vzorku a průměrných škál vytvořených Hřebíčkovou. Z grafu vyplývá, že hodnoty respondentů dosahují ve 4 případech lepších skóre než běžná populace a pouze jeden je pod průměrem.

Faktor neuroticismu nabývá u běžné populace hodnoty 19,68, u námi provedeného měření 11,46. Může tedy konstatovat, že vojenští profesionálové vykazují nižší míru neuroticismu než ostatní obyvatelstvo. Toto tvrzení bylo ověřeno i t - testem pro měření statistické významnosti středních hodnot.

Běžná populace u faktoru extravertze dosahuje skóre 32,2 a u našeho vzorku 35,65. Rozdíl těchto hodnot je 3,45 bodů, což není tak významná diference.

Faktor otevřenosti novým zkušenostem je jediný, u kterého respondenti nedosáhli průměru škály. Hodnota průměru škály je 28,44 oproti respondentům, kteří dosáhli 22,44.

Hodnoty přívětivosti u dvou zobrazených skupin se liší o 3,06 bodů, přičemž hodnota skóre u respondentů je 34,86, a 31,8 u populace. Opět rozdíl není nijak významný.

Nejvýznamnějšího rozdílu obou skupin bylo dosaženo u měření faktoru svědomitosti. U vybraného vzorku nabývá nejvyšší hodnoty ze všech měřených faktorů

a to 38,41 bodů. Běžná populace dosáhla 30,68. Rozdíl mezi těmito hodnotami je 7,55 bodů.

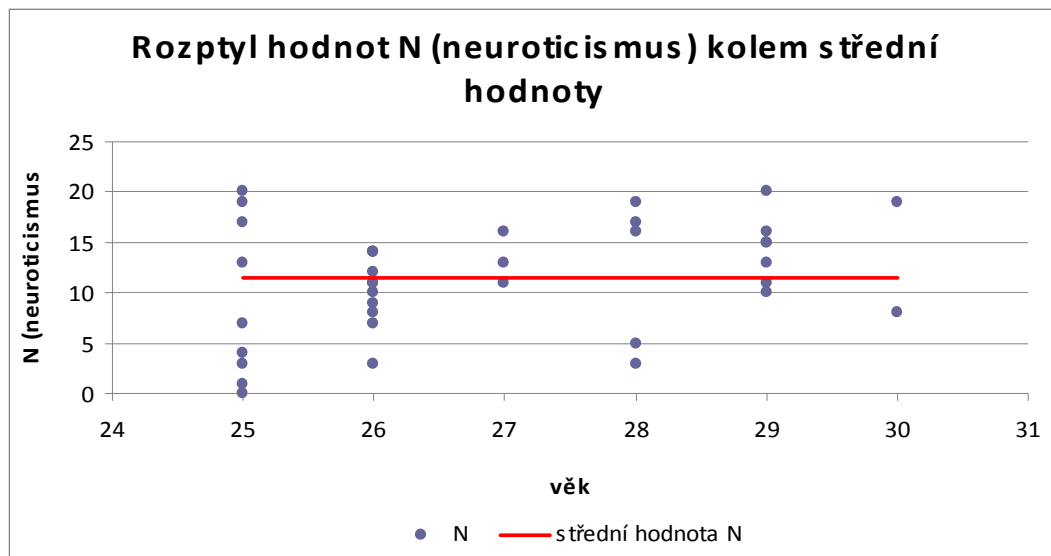
Faktor neuroticismus

Tato dimenze zjišťuje míru neuroticismu, tzn. jakou jedinec vykazuje míru lability nebo stability.

Výroky, které zjišťují míru neuroticismu:

- Obvykle si nedělám starosti.
- Často jsem horší než ostatní.
- Pokud jsem vystaven velkému stresu, mám občas pocit, že se zhroutím.
- Málokdy se cítím osamělý nebo smutný.
- Často se cítím napjatý a nervózní.
- Někdy se cítím zcela bezcenný.
- Málokdy pocítím strach nebo úzkost.
- Často mě rozčílí, jak se mnou lidé jednají.
- Pokud se něco nedaří, až příliš často se tím nechávám odradit a mám pocit, že to vzdám.
- Málokdy jsem smutný a depresivní.
- Často se cítím bezmocný a potřebuji někoho, kdo by mi pomohl vyřešit mé problémy.
- Někdy se tak stydím, že bych se nejraději neviděl.

Graf č. 2



Graf zobrazuje rozptyl jednotlivých hodnot faktoru neuroticismu kolem střední hodnoty. Z grafu lze vyčíst, že rozptyl hodnot je velký, hodnoty dosahují různých vzdáleností od průměru vzorku. Největší rozpětí hodnot se ukazuje u věku 25 let, kde se hodnoty pohybují od 0 do 20.

Faktor extraverze

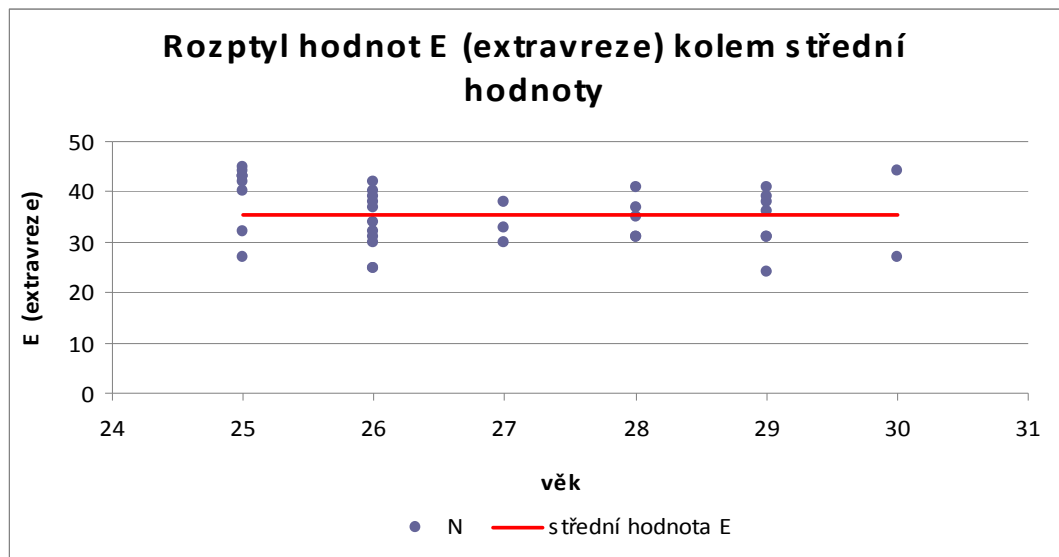
Tato dimenze zjišťuje míru extraverze u dotazovaných jedinců na škále extraverze – introverze.

Výroky, které zjišťují míru extroverze:

- Mám rád kolem sebe mnoho lidí.
- Snadno se rozesměji.
- Nepovažuji sám sebe za příliš veselého.
- Velmi rád se bavím s jinými lidmi.
- Jsem rád tam, kde se něco děje.
- Raději bývám sám než ve společnosti.
- Často mám pocit, že překypuji energií.

- Jsem radostný, dobře naladěný člověk.
- Nejsem příliš optimistický.
- Často žiji v rychlém tempu.
- Jsem velmi aktivní.
- Nebaví mě vést druhé lidi.

Graf č. 3



Graf zobrazuje rozptýlenost naměřených hodnot hrubých skóre u jednotlivých respondentů kolem střední hodnoty tohoto vzorku. Střední hodnota u faktoru extraverte byla naměřena 35,65. Nejnižší skór u této dimenze nabýval výše 18 bodů a byl naměřen u jedné 29ti leté testované osoby.

Faktor otevřenost

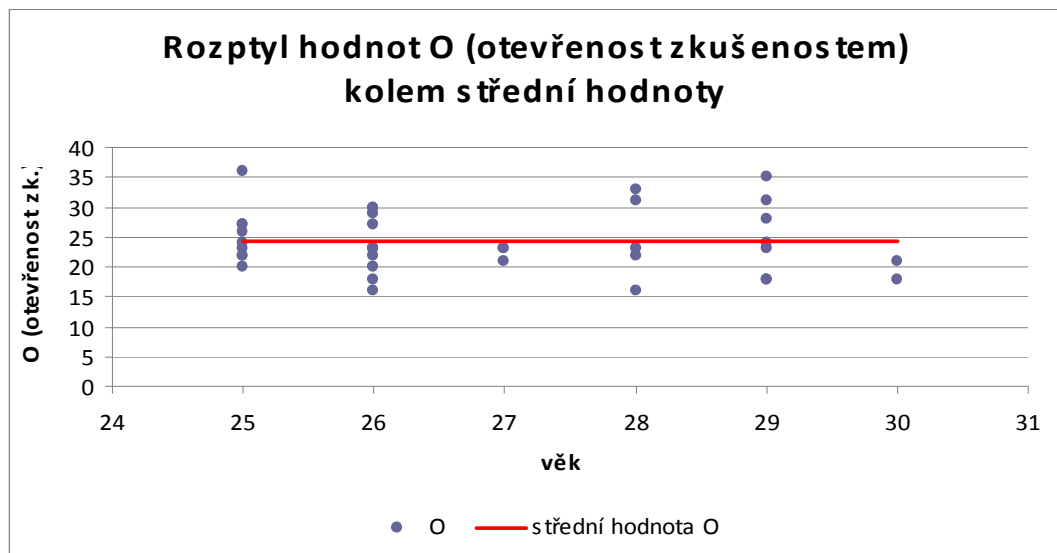
Tato dimenze zjišťuje míru otevřenosti novým zkušenostem. Škála postihuje zájmy a míru zaujetí pro nové zkušenosti, prožitky a dojmy.

Výroky, které hodnotí míru otevřenosti:

- Nerad ztrácím čas denním sněním.
- Neměním vyzkoušené způsoby, jak něčeho dosáhnout.
- Jsem fascinován motivy, které nalézám v umění a v přírodě.

- Je zbytečné, aby člověk naslouchal rozdílným názorům, protože si z nich stejně nedokáže žádný vybrat.
- Poezie na mě má malý nebo žádný účinek.
- Málokdy si u sebe povšimnu nálad nebo pocitů vyvolaných okolními vlivy.
- Při řešení závažných životních situací se řídím názory autorit.
- Při čtení poezie či pohledu na umělecké dílo mi někdy naskakuje husí kůže a pociťuji mrazení.
- Nemám zájem hloubat o podstatě světa nebo smyslu existence člověka.
- Toužím po poznání a vědomostech.
- Často si rád pohrávám s teoriemi nebo abstraktními myšlenkami.

Graf č.4



Stejně jako předchozí dva grafy, i tento zobrazuje rozptyl hodnot hrubých skóre zjištěných u dimenze otevřenosti. Z grafu vyplývá, že je rozptýlenost nejnižší u věkové skupiny 25 let, kde se téměř všechny hodnoty blíží k aritmetickému průměru respondentů, který byl naměřen 24,22.

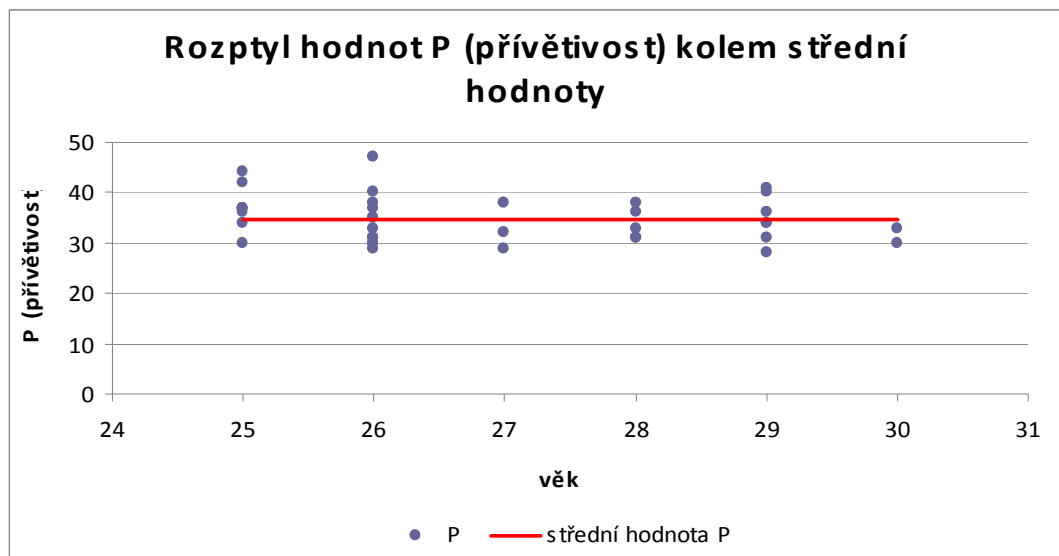
Faktor přívětivost

Tento faktor zjišťuje kvalitu interpersonálního chování stejně jako extraverze.

Výroky, které hodnotí míru přívětivosti

- Snažím se být zdvořilý ke každému, s kým se setkám.
- Často se dostanu do sporu se svou rodinou nebo spolupracovníky.
- Někteří lidé si o mně myslí, že jsem sobecký.
- Raději bych s ostatními spolupracoval, než soupeřil.
- Vůči záměrům druhých jsem nedůvěřivý a rezervovaný.
- Když to člověk dovolí, tak ho ostatní lidé zneužijí pro své cíle.
- Většina lidí, které znám, mě má ráda.
- Někteří lidé mne považují za chladného a vypočítavého.
- Ve svých postojích jsem tvrdošíjný a neústupný.
- Obvykle se snažím být ohleduplný a citlivý.
- Pokud někoho nemám rád, dám to dotyčnému najevo.
- Je – li to nutné, neváhám manipulovat lidmi, abych dosáhl toho, čeho chci.

Graf č.5



Dimenze přívětivosti vykazuje nejnižší rozptýlenost hodnot ze všech faktorů. Podle statistických výpočtů má směrodatná odchylka hodnotu 4,45. Střední hodnota vzorku dosahuje výše 34,86.

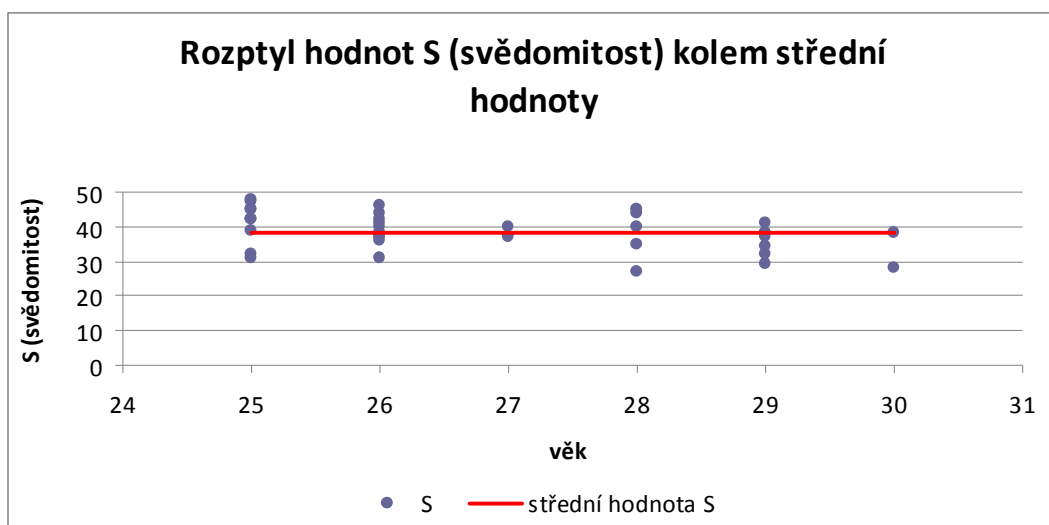
Faktor svědomitost

Tento faktor zjišťuje míru svědomitosti, tzn. jak je jedinec schopen plnit zadané úkoly.

Výroky, které hodnotí míru svědomitosti.

- Svě věci udržuji v pořádku a čistotě.
- Svůj čas si dovedu dobře zorganizovat tak, abych vyřídil všechny nutné záležitosti.
- Nejsem příliš systematický člověk.
- Pokouším se o splnění všech svých svěřených úkolů s maximální svědomitostí.
- Mám přesně vymezené cíle a pracuji systematicky na jejich dosažení.
- Promarním mnoho času, než se pustím do práce.
- Pracuji tvrdě na dosažení svých cílů.
- Pokud něco slíbím, vždy to dodržím.
- Někdy na mne není takové spolehnutí, jaké by mělo být.
- Jsem výkonný a svou práci vždy zvládnou.
- Snad nikdy nebudu schopen uspořádat si své záležitosti.
- Usiluji o dokonalost ve všem, co dělám.

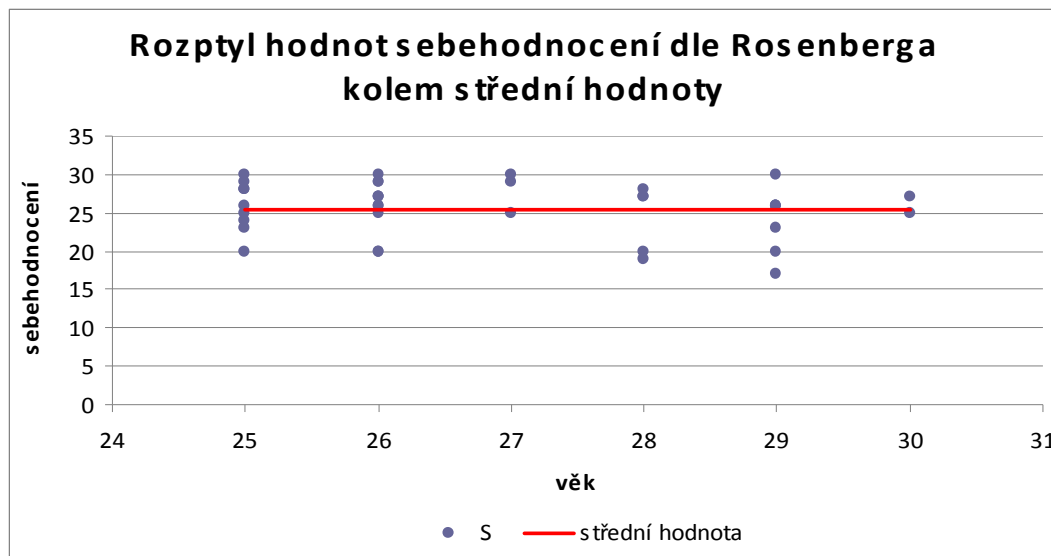
Graf č. 6



Střední hodnota faktoru svědomitosti byla naměřena 38,41 a hodnoty hrubých skóru u jednotlivých respondentů jsou s ní v poměrně těsném vztahu. Nejnižší hodnota byla zjištěna u jednoho z 28-letých respondentů.

Sebehodnocení – RSES

Graf č. 7



Tento graf také zobrazuje rozptýlenost hodnot kolem střední hodnoty, ale ne již u vybrané dimenze osobnosti, ale u celkového sebehodnocení jedinců. Střední hodnota byla naměřena 25,51 a směrodatná odchylka tohoto souboru je 3,42.

Korelace faktoru svědomitosti a sebehodnocení

Pro výpočet korelace byl použit Spearmanův koeficient korelace (r), který nabyl hodnotu **0,33**, což svědčí o středně významné závislosti těchto dvou proměnných.

Korelace faktoru extraverze a sebehodnocení

Pro výpočet tohoto vztahu byl použit stejný koeficient a míra korelace má přibližně stejnou hodnotu jako u předchozího měření. Nabývá hodnoty **0,36** a svědčí o závislosti sebehodnocení na střední hladině významnosti.

Potvrzení výzkumné hypotézy H1

Pro potvrzení H1 byla pomocí jednostranného t – testu pro nezávislé výběry o normálním rozdělení $N(\mu; s^2)$ zjištěna statistická významnost rozdílu průměrů u faktoru neuroticismu. Test jsem prováděla na 5% hladině. Výsledná hodnota $t = 8,9$., kritická hodnota t – rozdělení pro $\alpha 0,05$ je 1,697. Jelikož je hodnota t větší než kritická hodnota, zamítáme nulovou hypotézu a potvrzujeme hypotézu námi stanovenou. Z toho vyplývá, že u faktoru lability ukazuje na statistickou významnost a potvrzení první výzkumné hypotézy, že faktor lability bude u námi testované populace nižší než u běžné populace.

8. Diskuse

Problematika výběru zaměstnanců je stálým tématem, protože nalézt kvalitní personál pro určitý typ zaměstnání, který by odpovídal jeho nárokům, není jednoduché. Zvláště pak, pokud se jedná o výběr do takové instituce jako je AČR, která potřebuje lidi kvalitní ze všech úhlů pohledu.

Tato práce se zabývala zjištěním osobnostních faktorů u jedinců, kteří splnili požadavky pro přijetí do služebního poměru. Podle předpokladů by se jedinci měli lišit od běžné populace. Ve své práci jsem zkoumala, zda tomu opravdu tak je, pomocí osobnostního inventáře **NEO-FFI**.

Dalším cílem bylo zjistit hodnotu sebehodnocení těchto jedinců pomocí **Rosenbergovy škály sebehodnocení** a zda mezi výškou sebehodnocení a vybranými osobnostními faktory existuje určitá závislost.

Faktor neuroticismu

Dimenze, která se zabývá stabilitou nebo labilitou psychiky jedince v emocionální rovině. Teto faktor osobnosti byl podle předpokladů nižší než u běžné populace a výsledky se potvrdila také výzkumná hypotéza H1 (faktor neuroticismu dosáhne nižší hodnoty než populace).

Ve výsledných hodnotách byl patrný velký rozdíl mezi jednotlivými soubory. Toto zjištění potvrzuje požadavky na vojenského profesionála, který musí být psychicky vyrovnaný a být schopen čelit stresům, které souvisejí s výkonem povolání. Psychická vyrovnanost je jedním z předpokladů pro výkon takto náročného zaměstnání a bez ní by jen složitě mohl jedinec uplatnit. Pokud by voják propadal pocitům zahanbení, méněcennosti, obavám, že něco pokazí, nebyl by platným členem týmu a tímto jednáním by mohl ohrozit nejen sebe, ale i své kolegy. Podle mých výsledků by se vojáci nemuseli v nepřiměřené míře do těchto emocionálních stavů dostávat.

Faktor extraverze

Míra společenskosti, optimismu a mezilidských interakcí charakterizuje tento obecný faktor osobnosti. Hodnota průměru výběrového souboru, stejně jako předchozí měření, přesáhla průměr škály, který vytvořila Hřebíčková.

Domnívám se, že zastoupení tohoto faktoru ve vyšší míře je pro vojenské profesionály potřebné, protože introvertovaný jedinec by nebyl schopen potřebné aktivity, která je vyžadována, a to jak v rozhodování, smýšlení tak v komunikaci s ostatními členy posádky. Vysoká míra extraverze poukazuje mimo jiné také na optimismus, který jak se domnívám, je ve vypjatých situacích nanejvýš potřebný a bez něj by mohli u vojenských profesionálů za nepříjemných okolností objevovat nepříznivé psychické stavy. Tímto nemám v úmyslu říci, že jedinec s vysokou mírou extraverze se do těchto stavů nedostane, ale existuje zde nižší pravděpodobnost jejich výskytu. Samozřejmě závisí nejen na osobnosti jedince, ale také na okolních podmínkách.

Faktor otevřenosti

Otevřenost vůči zkušenostem dosahovala jako jediný měřený faktor podprůměrných hodnot. Tento výsledek poukazuje na to, že lidé ve služebním poměru jsou oproti populaci více konvenční, realističtější, méně se zajímající o umění, neoplývají tolik estetickým cítěním a neorientují se tolik na vnitřní pocity.

Původně jsem se domnívala, že ve všech měření bude výzkumná skupina dosahovat vyšších hodnot, ale jak se ukázalo, není tomu tak. Pravdou je, že pokud by míra otevřenosti dosahovala vysoko nad standardní hodnoty, byla by armáda plná bohémů, což by jí samozřejmě více ubližovalo, než prospívalo. Voják musí stát nohama na zemi a být za každých okolností realistou, který dokáže hodnotit skutečnost tak, jak se opravdu jeví a ne tak, jak by si ji sám originálně představoval hodnotit.

Nižší míra otevřenosti, podle mého názoru není překážkou ve výkonu služby. Možná je spíše malým plus, protože by se v AČR lidé s vysokou mírou faktoru otevřenosti nemuseli úplně dobře cítit. V této instituci by asi nebyl dostatek prostoru pro možnost projevit svou míru otevřenosti ve své plné velikosti.

Faktor přívětivosti

Obdobně jako faktor extraverze se i tento týká mezilidských vztahů, ale v trochu jiném smyslu. Vysoký skór dosažený u této dimenze svědčí o ochotě pomoci druhým a chovat se k nim přívětivě, být čestný.

O ochotě pomoci druhým hovořil v rozhovoru také jeden z nováčků, který sdělil, že pokud už někdo není schopen jít, druzí mu pomohou. Zbaví nadbytečné zátky, kterou mu vezmou, táhnou ho třeba za rukáv, jen aby šel stále s nimi, i přesto, že oni sami na tom nejsou zrovna tak dobře, aby si mohli vyskakovat.

Dle mého názoru, jsou tyto vlastnosti pro vojenskou profesi velice důležité, protože zde, více než v jiných oborech, se lidé setkávají s tím, že potřebují pomoci. Mezilidské vztahy v této profesi hrají významnou roli a bez jejich správného fungování by nefungoval ani celý systém. Ochota pomoci a soudržnost se objevuje lidí v ohrožení, ale doufejme, že se vyskytuje také v běžném životě, ne jen v profesní sféře.

Faktor svědomitosti

Faktor svědomitosti v našem výzkumu dosáhl vysokého skóre a s velkým rozdílem od normální populace. Tento rozdíl byl nejvyšší ze všech měření. Vysoká míra této dimenze se vyznačuje „vůli k výkonu“.

Každý jedinec, který chce v životě něco dokázat, by měl být svědomitý ve všem, co dělá, vytrvalý v tom, o co usiluje. Snaha dosáhnout něčeho, vyžaduje určitou míru zarputilosti a odhodlání a pevnou vůli a také vytrvalost. Vzdát něco v polovině jen proto, že je to náročné, je únikem, který s sebou může přinášet určitá rizika.

Překvapilo mě, že míra svědomitosti dosáhla takových hodnot, ale pokud se nad tím zamyslím, je to logické. Jak by mohl fungovat voják, který by dělal svou práci jen z poloviny kvalitně nebo neefektivně, ne včas a se správným výsledkem? On by možná fungovat mohl, ale jeho tým kolegů, kteří s ním spolupracují, by tím velmi trpěli. Možná by se z počátku snažili jeho úkoly brát na sebe a dokončovat je, ale tím by si, jak se říká, „šili bič sami na sebe“. Mohlo by se stát, že tato přátelská výpomoc, by se jim nevrátila, ba naopak, byli by za ni potrestáni a to možná tím nejhorším

možným způsobem – ztrátou života. Vím, že tento příklad je extrémní, ale je to příklad nesvědomitosti, která by se tam, kde jde o výkon každého jedince, neměla vyskytovat.

Usuzuji tedy na základě výsledků, že se v armádě ve vysoké míře pohybují lidé, kteří se svědomitostí, pílí a vůlí nemají problém a jsou ochotni trénovat svou zapřítelost, vytrvalost a vůli nadále.

Sebehodnocení

Pomocí Rosenbergovy škály sebehodnocení jsem zjišťovala celkové sebehodnocení u uchazečů o vojenskou službu. Výsledek ukazuje, že sebehodnocení jedinců dosahuje v průměru hodnoty 25,51, což ukazuje na poměrně vysokou úroveň sebehodnocení.

Sebehodnocení je velmi důležité v celkovém sebepojetí jedince. Pokud je sebehodnocení nízké, jedinec se podceňuje, nevěří si, obává se neúspěchu. Vojenští profesionálové by měli, podle mého názoru, vykazovat poměrně vysokou míru sebehodnocení, aby si věřili. Důvěra v sebe a ve své schopnosti má v této profesi velkou váhu. Jestliže důvěra klesá, pak klesá i výkon, což může být v některých situacích kritické. Na sebehodnocení a sebedůvěru jedince má vliv i jeho okolí.

Hodnota míra sebehodnocení je, podle mého názoru, kolísavější nežli u osobnostních faktorů, protože ty jsou více geneticky podmíněny. Myslím si, že sebehodnocení se může měnit podle životní situace a období, ve kterém se člověk nachází.

Závěr

Ve výzkumu byly potvrzeny všechny 3 výzkumné hypotézy. První byla potvrzena porovnáním středních hodnot u faktoru neuroticismu a následným t – testem. Potvrdilo se, že faktor neuroticismu bude dosahovat nižších hodnot u vybraného vzorku než u populace. Další dvě hypotézy potvrdila korelační analýza. Výsledkem je středně významná závislost mezi faktorem S a sebehodnocením a také mezi faktorem E a sebehodnocením. Korelace byla kladná, to znamená, že čím je vyšší faktor, tím se zvyšuje sebehodnocení. Z toho vyplývá, že tyto dvě proměnné jsou na sobě závislé.

Touto prací jsem dospěla k závěru, že zjišťované osobnostní faktory u vojenských profesionálů se liší od nevojenské populace. Nejvyšší rozdíly byly shledány faktorů, které predikují vlastnosti, které by voják neměl postrádat.

Jsem si vědoma faktu, že výsledky a závěry mé práce vychází z výzkumu provedeného na omezeném počtu vojáků a musí tedy být do jisté míry brány pouze jako indikace. K potvrzení trendů naznačených mou studií by bylo potřeba provést výzkum na větším souboru dotazovaných.

Seznam použitých zdrojů

- BLATNÝ, M., OSECKÁ, L. *Rosenbergova škála sebehodnocení: struktura globálního vztahu k sobě*. Československá psychologie. 1994, vol. 38, no. 6, p. 481 – 488
- DRAPELA, V. J. *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál, 1997. 175 s. ISBN 80-7178-134-7
- DZIAKOVÁ, O. *Vojenská psychologie*. Praha: Triton, 2009. 544 s. ISBN 978-7387-156-7
- FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada, 2009. 136 s. ISBN 978-80-247-2480-5
- FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 256 s. ISBN 80-7178-367-6.
- HALAMA, P., BIEŠČAD, M. *Psychometrická analýza Rosenbergovej škály sebehodnotenia s použitím metod klasickej teorie testov a teorie odpovede na položku*. Československá psychologie. 2006, vol. 50, no. 6, p. 569 – 583
- HENDL, J. *Přehled statistických metod zpracování dat. Analýza a metanalýza dat*. Praha: Portál, 2004, 583 s. ISBN 80-7178-820-1
- HEWSTONE, M., STROEBE, W. *Sociální psychologie*. Praha: Portál, 2001. 769 s. ISBN 80-7367-092-5
- HŘEBÍČKOVÁ, M. *Jazyk a osobnost*. Brno: Masarykova univerzita, 1997. 172 s. ISBN 80-210-1522-5
- HŘEBÍČKOVÁ, M. *NEO – PI – R. NEO osobnostní inventář (podle NEO – PIR P.T. Costy a R. R. McCrae)*. Praha: Testcentrum, 2004, 165 s. ISBN 80-86471-27-6
- HŘEBÍČKOVÁ, M., URBÁNEK, T. *Big five. NEO pětifaktorový osobnostní inventář*. Praha: Testcentrum, 2001. 52 s. ISBN 80-86471-06-3
- KERN, H., MEHLOVÁ, CH., NOLZ, H. a kol. *Přehled psychologie*. Praha: Portál, 1999. 287 s. ISBN 80-7178-426-5
- KOLAŘÍKOVÁ, O. *Téma osobnostních rysů v psychologii dvacátého století*. Praha: Academia, 2005. 114 s. ISBN 80-200-1214-1
- LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie. 2. aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2006, 368 s. ISBN 80-247-1284-9

MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY. *Nová kariéra – profesionální voják*. Praha: AVIS, 2003. 48 s. ISBN 80-7278-170-7

MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY. *Ročenka 2006*. Praha: AVIS, 2007, 239 s. ISBN 978-80-7278-381-6

NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti. Rozšířené a přepracované vydání*. Praha: Academia, 2009. 620 s. ISBN 978-80-200-1680-5

NAKONEČNÝ, M. *Základy psychologie*. Praha: Academia, 1998. 590 s. ISBN 80-200-1290-7

OSECKÁ, L., BLATNÝ, M. *Struktura globálního vztahu k sobě: analýza Rosenbergovy škály sebehodnocení – replikace*. Československá psychologie. 1997, vol. 61, no. 6, p. 481 – 485

PERNICA, B. *Profesionalizace ozbrojených sil: trendy, teorie a zkušenosti*. Praha: AVIS, 2007. 247 s. ISBN 978-80-7278-381-6

PŘÍHODA, V. *Ontogeneze lidské psychiky II: vývoj člověka od patnácti do třiceti let*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1974, 231 s.

SAKOVÁ, H. *Sebehodnocení seniorů, kteří se pravidelně věnují pohybovým aktivitám a jeho korelace s faktory osobnosti*. Praha: Univerzita Karlova. Fakulta tělesné výchovy a sportu, 2008. 64 s. Vedoucí diplomové práce Běla Hátlová

SMÉKAL, V. *Pozvání do psychologie osobnosti. Člověk v zrcadle vědomí a jednání*. Brno: Barrister &Principál, 2002. 517 s. ISBN 80-85947-80-3

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie. Dětství, dospělosti, stáří*. Praha: Portál, 2000. 522 s. ISBN 80-7178-308-0

VÁGNEROVÁ, M. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2004. 356 s. ISBN 80-246-0841-3

VAŠINA, L., STRNADOVÁ, V. *Psychologie osobnosti I*. Hradec Králové: Gaudeamus, 1998. 299 s. ISBN 80-7041-974-1

ZVÁRA, K. *Biostatistika*. Praha: Karolinum, 2003, 213 s. ISBN 80-246-0739-5

Internetové zdroje

HŘEBÍČEK, M. *Ženy v armádě České republiky*. Defence and strategy [časopis online], 2006, č. 1. Dostupné na World Wide Web:

<http://www.defenceandstrategy.eu/cs/archiv/rocnik-2006/1-2006/zeny-v-armade-ceske-republiky.html>

McNAMARA BARRY, C., PADILLA-WALKER, L. M., MADSEN, S. D., NELSON, L. J. *The Impact of Maternal Relationship Quality on Emerging Adults' Prosocial Tendencies: Indirect Effects via Regulation of Prosocial Values*. [online] Journal of Youth Adolescence 2008, č. 37. [publikováno online 30. října 2007]. ProQuest Databáze

Seznam příloh

1. Tabulka naměřených hodnot
2. NEO - FFI
3. Rosenbergova škála sebehodnocení