

## **Příloha A – otázky v dotazníku**

1. *„Je ve společnosti, pro kterou pracujete, někdo, koho byste Vy osobně označil/a za dobrého lídra?“*

Jedná se o otázku ověřující, co jaké míry Češi přemýšlejí nad vedením organizací, v nich se angažují. Spolu s některými dalšími otázkami tato zároveň indikuje, zda v Čechách převažuje spíše skepse vůči nadřazeným či zda si většina naopak uvědomuje důležitost role vůdčích osobností. Avizovanými dalšími otázkami jsou: *„Vážíte si šéfa vaší firmy\společnosti?“*, *„Jste hrdý(á) na vaši firmu, kde pracujete?“* Druhou uvedenou zde zmiňuji proto, že se domnívám, že vnímání té které organizace je z nezanedbatelné části dáno osobou / osobami, které ji reprezentují.

2. *„Vyberte z následujícího seznamu všechny charakteristiky, které jsou podle Vás typické pro lídra.“*
3. *„A nyní, prosím, z téhož seznamu vyberte všechny charakteristiky, které si spojíte s manažerem.“*

Tyto dvě otázky respondentům nabídly poměrně rozsáhlý seznam charakteristik, jež by mohly být typické pro lídra či manažera. Zařazeny byly jak charakteristiky se spíše pozitivním významem, tak charakteristiky považované za spíše negativní, v neposlední řadě také některé vztahující se ryze k výkonu práce. Cílem bylo odhalit, jaké charakteristiky si lidé s vůdčími osobnostmi spojují, a zároveň určit rozdíly ve vnímání lídrů a manažerů.

4. *„Se kterým z následujících tvrzení se nejvíce ztotožňujete?“*  
Jedná se o další otázku ověřující, zda jsou lídři a manažeři vnímáni odlišně či jako jedna a táž role, a to konkrétně z úhlu pohledu, jenž indikuje, která z rolí je více vnímána jako role „šéfa“.
5. *„Jaká osobnost je obecně podle Vás pro fungování firmy zásadnější?“*  
Protože i odborníci na toto téma poměrně polemizují, byla uvedená

otázka zařazena, aby osvětlila názor obecné populace. Ambicí nebylo jít jakkoli do hloubky, pouze zjistit, zda má v očích Čechů pro větší váhu osobnost manažera či osobnost lídra. Lze předpokládat, že odpovědi respondentů nestojí pouze na racionální úvaze, nýbrž že jsou často podněcovány i emocionální preferencí.

6. *„Představte si nyní kohokoliv, kdo je podle Vás dobrý lídr (vůdce). Domníváte se, že jeho schopnosti a jednání jsou vrozené nebo se jim musel během života učit?“*

Obdobně se v literatuře objevuje i polemika nad tím, zda se lídrem člověk narodí či zda je za jeho schopnosti spíše dlouholeté studium a praxe. I tato otázka měla rozšířit pohled na zmíněnou otázku o názory obecné populace.

## Příloha B – charakteristiky v otázkách 2 a 3

Zodpovědný
Ostatními uznávaný
Důvěryhodný
Vzor pro ostatní
Někdo, kdo pouze dohlíží na práci druhých
Někdo, kdo vyřeší vyvstalé problémy
Nadřizený
Kolega
Empatický
Sobecký
Sečtělý
Charismatický
Povrchní
Někdo, kdo se nad druhé povyšuje
Inteligentní
Nápomocný
Pracovitý
Lenivý
Seniorní pracovník
Dobry řečník
Umí naslouchat druhým
Dobře zvládá koordinaci práce
Kompetentní
Spolehlivý
Autoritativní
Zkušený
Vyzrálá osobnost
Energický
Dynamický
Rozumný
Klidný
Vstřícný
Kreativní
Inspirativní
Plánuje do budoucna / přináší vizi
Odhaduje budoucí vývoj firmy

Pro zobrazení výsledků tohoto typu lze namísto zobrazení v grafu využít i jiný typ zobrazení. Jedná se o jakousi slovní mapu, která na první pohled, dle mého názoru velmi přehledně, ukazuje, jak často byla ta která charakteristika zmiňována v porovnání s jinými. Platí, že čím větší je velikost písma, tím častěji byl daný výrok uveden. Níže nabízím pro ilustraci dvě slovní mapy, z nichž první se týká osobnosti a role lídra, druhá pak osobnosti a role manažera. Považuji však za důležité ještě jednou upozornit, že lídrům bylo obecně přisuzováno více charakteristik. Zatímco u lídrů respondenti v průměru vybrali dvanáct z předepsaných charakteristik, u manažerů jich vybrali průměrně deset. Upozorňuji na to proto, že slovní mapy s tímto údajem neumí pracovat, tato analýza je postavena pouze na četnosti výskytu v porovnání s ostatními zobrazovanými charakteristikami, proto tedy každá ze dvou uvedených map pracuje se svým zdrojovým souborem dat bez ohledu na četnosti ve druhé mapě. To, co z výsledků považuji za důležité, bylo popsáno již výše v textu, proto věřím, že slovní mapy na tomto místě poslouží pro názornou ilustraci bez ambice opakovat konkrétní četnosti u jednotlivých charakteristik.

### Charakteristiky lídra



## Charakteristiky manažera



## Příloha C – potvrzení agentury Ipsos




IPSOS s.r.o.  
Národní 6, 110 00 Praha 1  
Česká republika  
IČ: 26738902, DIČ: CZ26738902  
Tel: +420 226 513 111  
czoffice@ipsos.com  
www.ipsos.cz

V Praze, dne 9. 4. 2013

### Potvrzení o spolupráci na kvantitativním šetření

Potvrzují, že agentura IPSOS poskytla Lence Hanákové, studentce katedry Andragogiky a personálního řízení na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze, k dispozici svůj online panel respondentů a v rámci jiného agenturou realizovaného výzkumu prostor pro včlenění otázek za účelem obohacení její diplomové práce na téma „Leadership v pojetí odborníků a v názorech českých uživatelů internetu“. Potvrzují zároveň, že může ve své práci využít i některá ostatní data ze zmíněného výzkumu realizovaného agenturou, budou-li pro její práci přínosná.

**IPSOS s.r.o.** ①  
Národní 6, 110 00 Praha 1  
Tel.: +420 226 513 111  
DIČ: CZ26738902 IČ: 26738902

  
Radek Jalůvka  
CEO  
IPSOS s.r.o.  
Národní 6, 110 000 Praha 1  
Česká republika