



FACULTY OF ECONOMICS
AND ADMINISTRATION

Masaryk University

PSEK Psychologie pro ekonomy

Osobnost a hodnoty





Tato prezentace vznikla za podpory
Fondu rozvoje Masarykovy univerzity
Projekt: MUNI/FR/1282/2017
Inovace výuky psychologie, sociokulturních
a manažerských dovedností v rámci ESF



1. teorie osobnosti



osobnost: vymezení

(Mayer, 2007)

osobnost (personality)

Osobnost je systém částí, který je organizovaný, vyvíjející se a je vyjádřen v jednání osoby. Mezi tyto části jsou řazeny motivy, emoce, mentální modely, a já (self).



determinanty osobnosti

- nurture vs. nature – výchova vs. příroda

osobnostní rysy (personality traits)

Osobnostní rysy označují Trvalé osobnostní charakteristiky, které popisují chování jednotlivce.



zkoumání a měření osobnosti

- testy osobnosti
 - nástroj pro výběr zaměstnanců
- dotazníky



Myers-Briggs Typový indikátoru (MBTI)



MBTI – Myers-Briggs Typový indikátor

The Myers & Briggs Foundation (2018)

Myers-Brigsův typový indikátor (MBTI) (Myers-Briggs Type Indicator)

Myers-Brigsův typový indikátor je test osobnosti, který čerpá ze 4 charakteristik a klasifikuje lidi do jednoho ze 16 typů osobnosti.



MBTI: charakteristiky I/V

The Myers & Briggs Foundation (2018)

- extrovertní nebo introvertní (E nebo I)
- vnímající nebo intuitivní (S nebo N)
- myslící nebo cítící (T nebo F)
- uvědomující nebo soudící (P nebo J)

MBTI: charakteristiky II/V

1. Are you outwardly or inwardly focused? If you:

- Could be described as talkative, outgoing
- Like to be in a fast-paced environment
- Tend to work out ideas with others, think out loud
- Enjoy being the center of attention

then you prefer

E

Extraversion

- Could be described as reserved, private
- Prefer a slower pace with time for contemplation
- Tend to think things through inside your head
- Would rather observe than be the center of attention

then you prefer

I

Introversion

MBTI: charakteristiky III/V

2. How do you prefer to take in information? If you:

- Focus on the reality of how things are
- Pay attention to concrete facts and details
- Prefer ideas that have practical applications
- Like to describe things in a specific, literal way

then you prefer

S
Sensing

- Imagine the possibilities of how things could be
- Notice the big picture, see how everything connects
- Enjoy ideas and concepts for their own sake
- Like to describe things in a figurative, poetic way

then you prefer

N
Intuition



MBTI: charakteristiky IV/V

3. How do you prefer to make decisions? If you:

- Make decisions in an impersonal way, using logical reasoning
- Value justice, fairness
- Enjoy finding the flaws in an argument
- Could be described as reasonable, level-headed

then you prefer

T
Thinking

- Base your decisions on personal values and how your actions affect others
- Value harmony, forgiveness
- Like to please others and point out the best in people
- Could be described as warm, empathetic

then you prefer

F
Feeling

MBTI: charakteristiky V/V

4. How do you prefer to live your outer life? If you:

- Prefer to have matters settled
- Think rules and deadlines should be respected
- Prefer to have detailed, step-by-step instructions
- Make plans, want to know what you're getting into

then you prefer

J
Judging

- Prefer to leave your options open
- See rules and deadlines as flexible
- Like to improvise and make things up as you go
- Are spontaneous, enjoy surprises and new situations

then you prefer

P
Perceiving



MBTI: typy osobnosti I/II

ISTJ Responsible, sincere, analytical, reserved, realistic, systematic. Hardworking and trustworthy with sound practical judgment.	ISFJ Warm, considerate, gentle, responsible, pragmatic, thorough. Devoted caretakers who enjoy being helpful to others.	INFJ Idealistic, organized, insightful, dependable, compassionate, gentle. Seek harmony and cooperation, enjoy intellectual stimulation.	INTJ Innovative, independent, strategic, logical, reserved, insightful. Driven by their own original ideas to achieve improvements.
ISTP Action-oriented, logical, analytical, spontaneous, reserved, independent. Enjoy adventure, skilled at understanding how mechanical things work.	ISFP Gentle, sensitive, nurturing, helpful, flexible, realistic. Seek to create a personal environment that is both beautiful and practical.	INFP Sensitive, creative, idealistic, perceptive, caring, loyal. Value inner harmony and personal growth, focus on dreams and possibilities.	INTP Intellectual, logical, precise, reserved, flexible, imaginative. Original thinkers who enjoy speculation and creative problem solving.
ESTP Outgoing, realistic, action-oriented, curious, versatile, spontaneous. Pragmatic problem solvers and skillful negotiators.	ESFP Playful, enthusiastic, friendly, spontaneous, tactful, flexible. Have strong common sense, enjoy helping people in tangible ways.	ENFP Enthusiastic, creative, spontaneous, optimistic, supportive, playful. Value inspiration, enjoy starting new projects, see potential in others.	ENTP Inventive, enthusiastic, strategic, enterprising, inquisitive, versatile. Enjoy new ideas and challenges, value inspiration.
ESTJ Efficient, outgoing, analytical, systematic, dependable, realistic. Like to run the show and get things done in an orderly fashion.	ESFJ Friendly, outgoing, reliable, conscientious, organized, practical. Seek to be helpful and please others, enjoy being active and productive.	ENFJ Caring, enthusiastic, idealistic, organized, diplomatic, responsible. Skilled communicators who value connection with people.	ENTJ Strategic, logical, efficient, outgoing, ambitious, independent. Effective organizers of people and long-range planners.



MBTI: typy osobnosti II/II

Myers-Briggs Typový indikátor (MBTI)

- „Typologie“ MBTI:
 - ISFJ je starostlivý a odpovědný.
 - ISTJ je svědomitý a logický.
 - INTJ je vizionář.
 - ESTJ je organizátor.
 - ENTP je konceptualizér.
 - INFJ je bystrý a protektivní.
 - ENTJ je soustředěný a rozhodný.
 - ...



MBTI: problémy

- typy jako stereotypy
- Barnum a Forer efekt
- reliabilita
- predikce pracovní výkonnosti



Big Five



Big Five: vymezení

(Goldberg, 1990)

Velká Pětka (Big Five Model)

Big Five Model je model osobnosti, který je založen na pěti základních dimenzích: extraverte, přívětivost, svědomitost, emoční stabilita a otevřenost novým zážitkům.



Big Five: dimenze I/VI

extraverze (extraversion)

Extraverze je dimenze osobnosti v modelu Big Five, která charakterizuje někoho, kdo je asertivní a společenský.



Big Five: dimenze II/VI

přívětivost (agreeableness)

Přívětivost je dimenze osobnosti, která charakterizuje někoho, kdo je dobrosrdečný, kooperativní a důvěřivý.



Big Five: dimenze III/VI

svědomitost (conscientiousness)

Extraverze je dimenze osobnosti v modelu Big Five, která charakterizuje někoho, kdo je zodpovědný, důvěryhodný, vytrvalý a organizovaný.



Big Five: dimenze IV/VI

emoční stabilita (emotional stability)

Extraverze je dimenze osobnosti v modelu Big Five, která charakterizuje někoho, kdo je klidný, sebevědomý a jistý na rozdíl od lidí nervózních, depresivních, a nejistých.



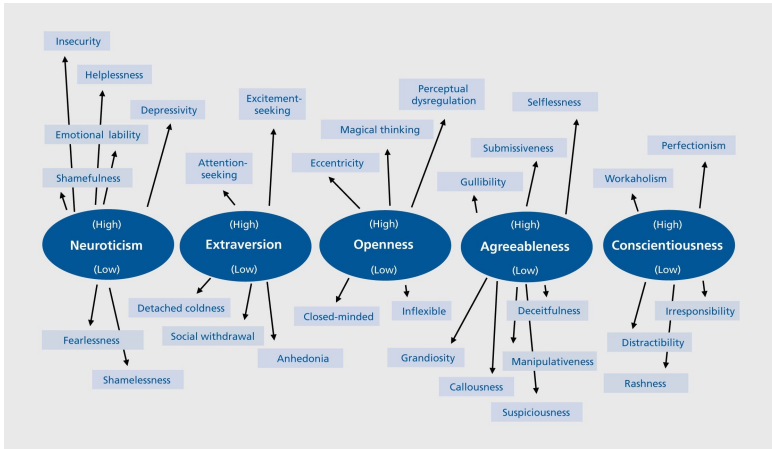
Big Five: dimenze V/VI

otevřenost novým zážitkům (opennes to experience)

Extraverze je dimenze osobnosti v modelu Big Five, která charakterizuje někoho, kdo je zvědavý, citlivý a má fantazii.



Big Five: dimenze VI/VI



(Cooper, 2014)



temná triáda



temná triáda: vymezení

(Harms & Spain, 2015)

temná triáda (dark triad)

Temná triáda označuje konstelaci tří negativních rysů osobnosti: machiavelismu, narcisismu a psychopatie.



temná triáda: rysy I/III

(Harms & Spain, 2015)

machiavellismus (machiavellianism)

Machiavellismus je označení rysu osobnosti v rámci Temné triády, který je určen jako úroveň, do jaké je jedinec pragmatický, zachovává emoční odstup a věří, že účel světí prostředky.



temná triáda: rysy II/III

(Harms & Spain, 2015)

narcismus (narcissism)

Narcismus je označení rysu osobnosti v rámci Temné triády, který je určen jako tendence jedince být arogantní, mít grandiózní pocit vlastní důležitosti, mít potřebu obdivu a mít pocit nároku.



temná triáda: rysy III/III

(Harms & Spain, 2015)

psychopatie (psychopathy)

Psychopatie je označení rysu osobnosti v rámci Temné triády, který je určen jako tendence jedince postrádat zájem o druhé, tendence postrádat pocit viny nebo výčitky.



další přístupy k osobnosti



další přístupy k osobnosti

- **antisociální lidé**
- **funkční psychopaté**
- **deprivanti**
- ...



pochopení osobnosti



Core Self-Evaluation (CSE)

(Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003)

jádrové sebehodnocení (CSE) (core self-evaluation)

Jádrové sebehodnocení označuje základní závěry osob o vlastních schopnostech, kompetenci a hodnotě.



další nástroje pro pochopení vlastní osobnosti

- introspekce
- sebemonitorování
- ...



teorie situačního posilování

(Meyer, Dalal, & Hermida, 2010; Rogers, 1954)

teorie situačního posilování (situation-strength theory)

Teorie situačního posilování určuje, že projevy jedinci osobnosti, jejich míra a síla, v chování závisí na síle situace, ve které se jedinec nachází.

teorie situačního posilování (situation-strength theory)

přehlednost, konzistentnost, omezení, následky



2. hodnoty



hodnoty: vymezení

(Hartl & Hartlová, 2004)

hodnota (value)

Hodnota je vlastnost, kterou jedinec přisuzuje určitému objektu (situaci, události, ...).



hodnoty: dělení

(Hartl & Hartlová, 2004)

- pozitivní a negativní
- absolutní a relativní
- přímé a nepřímé
- podle obsahu: estetické, etické, logické, ...



hodnoty: systém

(Hartl & Hartlová, 2004)

hodnotový systém (value system)

Hodnotový systém je strukturovaný (běžně hierarchizovaný) soubor hodnot.

axiologie (axiology)

Axiologie je obor, který se zabývá definováním, systémem a hierarchizací hodnot, jejich vztahy ke společnosti a struktuře osobnosti.



hodnoty: konečné a procesní

konečné hodnoty (terminal values)

Konečné hodnoty jsou hodnoty, které se vztahují k výsledným, konečným, stavům.

procesní hodnoty (instrumental values)

Procesní hodnoty jsou hodnoty, které se vztahují k prostředkům, způsobům, nástrojům ...
k dosažení výsledných stavů.



hodnoty a generace

- generace "baby-boomers" (1965–1985)
- generace X (1985–2000)
- generace mileniálů (2000–)



3. osobnost, hodnoty, organizace



Hollandovy osobnostní typy



Hollandovy osobnostní typy: charakteristiky a hodnoty I/II

(Mezera, 2005)

Osobnostní typ	Osobnostní charakteristiky	Životní hodnoty
Realistický R	Méně společenský, trochu málomluvný, mužný, přizpůsobivý, upřímný, nefalšovaný, materialistický, přirozený, vytrvalý, neangažovaný typ	peníze moc postavení
Investigativní I	Analytický, opatrný, kritický, nezávislý, intelektuální, do sebe zahleděný, sociálně uzavřený, přísně metodický zaměřený, racionální, nenáročný a skromný typ	věda výzkum
Umělecký A	Komplikovaný, nepořádný, nevázaný, emocionální, idealistický, tvořivý, nepraktický, impulsivní, nezávislý, do sebe zahleděný, nekonformní a originální typ	estetické kvality
Sociální S	Společenský, družný, ochotný ke spolupráci, přátelský, ušlechtilý, prospěšný, prozíravý, laskavý, přesvědčivý, odpovědný, taktičtí a ohleduplný typ	sociální, etické morální problémy
Podnikavý E	Dobrodružný, ziskový, ukvapený, ambiciózní, argumentující, nezávislý, dominantní, optimistický, sdílný, spoléhající se na sebe, energický typ	politická, ekonomická úspěšnost
Konformní C	Přizpůsobivý, zásadový, svědomitý, defenzivní, efektivní, méně společenský, vytrvalý, praktický typ	obchodní, ekonomická úspěšnost



Hollandovy osobnostní typy: charakteristiky a hodnoty II/II

(Mezera, 2005)

Osobnostní typ	Oblíbené činnosti	Obvyklé schopnosti
Realistický R	Konkrétní, jasně stanovené a uspořádané činnosti, manipulace s různými materiály, surovinami, objekty, nástroji, stroji a zvířaty	manuální, mechanické, elektrotechnické, technické
Investigativní I	Objevování fyzikálních, biologických a kulturních jevů a procesů, snaha po jejich pochopení a kontrole	vědecké, matematické
Umělecký A	Volné umělecky zaměřené činnosti, které vyžadují cit pro tvar, hudbu, pohyb jako prostředek k tvorbě uměleckých forem a výtvorů	jazykové, výtvarné, dramatické, literární, pohybové
Sociální S	Sociální kontakty s lidmi různého věku s cílem je informovat, cvičit, rozvíjet, léčit nebo vzdělávat	lidské vztahy, výchovné, pedagogické, interpersonální
Podnikavý E	Vedení ostatních lidí s cílem dosáhnout očekávaných organizačních cílů, úkolů a ekonomického zisku	vůdčovství, interpersonální, verbální
Konformní C	Archivování zpráv, úprava písemností, zařizování, organizace, obsluha, obchodní a administrativní činnosti	manuální, obchodní administrativní



jiné dimenze shody

- sociální
 - jedinec – skupina
 - nadřízený – podřízený
- hodnotvé
- ...



Hofstedeho dimenze hodnot a rámec GLOBE.



Hofstedeho rámeček

(Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010)

- **Vzdálenost moci**
(Power Distance)
- **Kolektivismus – individualismus**
(Collectivism versus Individualism)
- **Feminita – maskulinita**
(Femininity versus Masculinity)
- **Vyhýbání se nejistotě**
(Uncertainty Avoidance)
- **Dlouhodobá orientace – krátkodobá orientace**
(Long-term versus Short-term Orientation)



Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness (GLOBE)

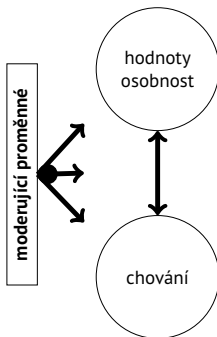
(Hofstede et al., 2010)

- Vzdálenost moci (Power Distance)
- **Institucionální kolektivismus (Institutional Collectivism)**
- **In-group kolektivismus (In-group Collectivism)**
- **Asertivnost (Assertiveness)**
- **Gendrová rovnost (Gender Egalitarianism)**
- Vyhýbání se nejistotě (Uncertainty Avoidance)
- **Orientace na budoucnost (Future Orientation)**
- **Humánnost (Humane Orientation)**
- **Orientace na výkon (Performance Orientation)**



SHRNUŤÍ

shrnutí





Zdroje I

- Beech, J. (2014). MyersBriggsTypes.png. <https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/1/1f/MyersBriggsTypes.png/1200px-MyersBriggsTypes.png>.
- Cooper, B. B. (2014). How the "big five" personality traits in science can help you build a more effective team. <https://blog.bufferapp.com/how-the-big-five-personality-traits-can-help-you-build-a-more-effective-team>.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216.
- Grant, A. (2013). Goodbye to MBTI, the Fad That Won't Die. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/give-and-take/201309/goodbye-mbti-the-fad-won-t-die>. ([2018-08-16])
- Harms, P. D., & Spain, S. M. (2015). Beyond the bright side: Dark personality at work. *Applied Psychology*, 64(1), 15–24.
- Hartl, P., & Hartlová, H. (2004). *Psychologický slovník*. Portál.
- Hofstede, G., Hofstede, G., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel psychology*, 56(2), 303–331.
- Mayer, J. D. (2007). Asserting the definition of personality. *The online newsletter for personality science*, 1, 1–4.
- Meyer, R. D., Dalal, R. S., & Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121–140.
- Mezera, A. (2005). *Hollandova teorie profesního vývoje*. Dostupné online, 10(6), 2015.
- Rogers, C. R. (1954). *Toward a theory of creativity*. ETC: A review of general semantics, 249–260.
- Team Technology. (2018). *Myers Briggs Criticisms*. <https://www.teamtechnology.co.uk/myers-briggs-criticisms.html>. ([2018-08-16])
- The Myers & Briggs Foundation. (2018). *The Myers & Briggs Foundation*. <http://www.myersbriggs.org>.



Tato prezentace vznikla za podpory
Fondu rozvoje Masarykovy univerzity
Projekt: MUNI/FR/1282/2017
Inovace výuky psychologie, sociokulturních
a manažerských dovedností v rámci ESF