



# **VLIV TRANSFORMAČNÍHO LEADERA NA ZÁVISLÉ/NEZÁVISLÉ NÁSLEDOVNÍKY**

PSY704 METODOLOGIE PSYCHOLOGICKÉHO VÝZKUMU

## **Tým č. 4:**

Jaroslava Krepelková ([365872@mail.muni.cz](mailto:365872@mail.muni.cz))

Nina Matoušková ([262052@mail.muni.cz](mailto:262052@mail.muni.cz))

Jana Melicharová ([418185@mail.muni.cz](mailto:418185@mail.muni.cz))

Martin Pardy ([418179@mail.muni.cz](mailto:418179@mail.muni.cz))

Tomáš Vejrych ([418152@mail.muni.cz](mailto:418152@mail.muni.cz))

Fakulta sociálních studií MU, 2014/2015

## 1. Teoretický úvod

Cílem této práce je zjistit jak moderuje míra závislosti následovníků vztah transformačního leaderhipu a pracovní spokojenosti respektive pracovního výkonu. Empirická zjištění mohou být prakticky využita při výběru nových zaměstnanců, při jejich řízení, rozvoji a vytváření růstového pracovního prostředí, které bude zohledňovat osobnostní rysy a kapacity následovníků.

Transakčně-transformační přístup je v současnosti dominantním paradigmatem v oblasti leadershipu (Congera, cit. dle Procházka, Vaculík a Smutný, 2013). Zabývá se stylem vztahování a chování leadera k následovníkům a jeho postojem k řešení pracovních úkolů (Procházka et. al, 2013). Tato teorie se řadí mezi charizmatické teorie leadershipu. Transformační leadership je druh vedení, jehož cílem je ovlivňování vnitřní motivace následovníků. Transformační leadership má čtyři základní dimenze: (1) Leader je charizmatický, působí jako vůdce. (2) Leader je nositelem vize, která se stává inspirací pro následovníky a leader působí jako vzor. (3) Leader své následovníky intelektuálně stimuluje, nutí je, aby přicházeli s vlastními nápady. (4) Leader uplatňuje osobní přístup, zajímá se o potřeby svých následovníků (Procházka et. al, 2013).

V odborné literatuře můžeme nalézt popisy toho, co se nazývá závislá osobnost, kterou Leary (1957) definuje v klasifikaci interpersonálního chování jako docilně-závislý charakter. Vedle toho existují diagnostická kritéria pro závislou poruchu osobnosti v Mezinárodní klasifikaci nemocí (MKN-10). Výstižný popis závislostních charakteristik nabízí také Houbová, Praško a Preiss (2004).

Závislí jedinci se naučili nejen obracet se na druhé pro obživu a bezpečnost, ale také pasivně čekat na jejich **vedoucí schopnosti v jejich zabezpečování**. Jsou charakterizováni tím, že hledají vztahy, ve kterých se mohou opírat o cit, bezpečí a vedení druhých. Nedostatek vlastní iniciativy a autonomie je často následkem přehnané rodičovské ochrany. Zkušenost je naučila, že je pohodlnější přijmout pasivní roli v mezilidských vztazích, a akceptují jakoukoli přívětivost a podporu, kterou mohou dostat. Jsou proto ochotni podřít se přání druhých, aby si udrželi jejich cit. Člověk se závislostními rysy nedisponuje pocitem sebejistoty. U řady činností má strach ze selhání, proto udržuje citovou vazbu s druhým člověkem, který mu substituuje pocit bezpečí a jistoty (Houbová et. al, 2004). Odpovědnost za naplnění jeho potřeb předává na druhého. V situacích kdy funguje sám za sebe, cítí úzkost, samotu, nedostatečnost.

Závislostní charakteristiky se vyvíjejí v jemných interakcích založených na nejisté vazbě v dětství. Závislostní rysy se vytvářejí v interakcích mezi rodičem a dítětem založených na nedůvěře ve schopnosti a samostatnost dítěte (Houbová et. al, 2004). Rodiče typicky zdůrazňují nutnost starat se v době, kdy se vývojově objevují separační tendence (Houbová et. al, 2004), s čímž následně souvisí předávání odpovědnosti do rukou druhých. „Závislá porucha osobnosti pravděpodobně vzniká interakcí mezi úzkostným temperamentem a infantilizující výchovou, s nejistou interpersonální vazbou v dětství“ (Houbová et. al, 2004, s. 59).

Potřeba přilnout se může projevovat v generalizované podobě a nemusí být nutně navázaná na konkrétní osobu či blízkého. Jedinec vysílá do okolí interpersonální zprávu, jsem pokorný, potřebuji pomoc a radu. Často jedná konformně, vyhýbá se nepřátelství a nezávislosti (Leary, 1957). Tím, že se jedinec spoléhá na ostatní, snižuje vlastní stavy úzkosti, platí za to tím, že splývá s osobou, ke které se dobrovolně připojuje. Osoba, na kterou se fixuje, nabízí pomoc, ujištění, uklidnění, převzetí odpovědnosti a poskytuje vedení. Komplementárním doplňováním dochází k upevnění závislostních rysů.

Je tedy na místě očekávat, že následovník se závislostními osobními rysy bude intelektuální stimulaci chápat jako ohrožení. Pocit jistoty a bezpečí, jejichž zdrojem byl do té doby leader, přestávají platit. Leader následovníka nutí, aby přicházel s novými nápady, zatímco následovník touží po pasivitě, nechce rozhodovat a udávat směr. Následovník je vystaven situaci, kterou může vnímat jako ohrožení, při níž pociťuje frustraci a stres.

Z dosavadních studií přitom vyplývá, že transformační leaderi mají následovníky, kteří jsou v práci spokojenější, a že transformační leadership je také prediktorem spokojenosti následovníka s leaderem (Procházka et. al, 2013). U vztahu intelektuální stimulace a pracovní spokojenosti však existují rozporné výsledky. Podsakoff et al. (cit. dle Rafferty a Griffin, 2004) ve své studii uvádí, že intelektuální stimulace je negativně asociována se spokojeností následovníka. Výsledky interpretují tvrzením, že intelektuální stimulace sebou přináší vyšší nejednoznačnost rolí, konflikty a stres na pracovišti. Oproti tomu Rafferty a Griffin (2004) zjistili, že intelektuální stimulace má kladný vztah k citovému závazku k organizaci a závazku další spolupráce s organizací.

Lze se tedy domnívat, že vztah mezi spokojeností a intelektuální stimulací je závislý na osobě následovníka. Míra závislosti následovníka zde představuje intervenující proměnnou, která moderuje vztah mezi intelektuální stimulací a pracovní spokojeností. Protože dosavadní výsledky nejsou jednotné, je žádoucí zkoumat moderující proměnné, které mohou vztah intelektuální stimulace a pracovní spokojenosti ovlivňovat.

Cílem této práce je zjistit, jak míra závislosti následovníků moderuje vztah transformačního **leaderhipu** a pracovní spokojenosti respektive pracovního výkonu. Empirická zjištění mohou být prakticky využita při výběru nových zaměstnanců, při jejich řízení, rozvoji a tvorbě pracovního prostředí, které bude zohledňovat osobnostní rysy následovníků.

V práci budeme testovat, zda-li míra závislosti moderuje vztah mezi pracovní spokojeností a transformačním leadershipem (intelektuální stimulace) a zda-li může vysvětlovat uvedené rozdílné výsledky. Míra závislosti následovníků může být důležitou charakteristikou, kterou je vhodné zohlednit při volbě přiléhavé formy leadershipu či její komponenty vzhledem k jedinečnému pracovníkovi. Domníváme se, že pro zvýšení pracovní spokojenosti zaměstnanců je nutné vycházet také z jejich osobnostních rysů. Předpokládáme, že pracovníci s rozdílnou mírou závislosti budou vykazovat rozdílnou úroveň spokojenosti při uplatňování intelektuální stimulace.

I když transformační leader má následovníky, kteří v sebehodnocení svého pracovního výkonu vykazují vyšší skóry a vnímají svůj pracovní výkon jako lepší (Procházka et. al, 2013), není jasné, zdali je tomu tak u všech následovníků. Z dostupných studií nevidujeme zkoumání moderujícího vlivu závislosti na vztahu transformačního leadershipu a pracovní spokojenosti (respektive pracovního výkonu). Tato proměnná může mít vliv na efektivitu transformačního leadershipu (Whittington et al., cit. dle Judge et. al, 2006). Existující i jiné proměnné, které ovlivňují účinnost transformačního vedení na pracovní výkonnost. Podle Judge et. al (2006) je to například silná potřeba růstu a autonomie, která posiluje transformační vedení.

Dalším moderátorem je potřeba vedení (De Vries et al., cit. dle Knippenberg a Sitkin, 2013), stejně tak působí self-efficacy, čili vnímaná osobní zdatnost následovníka (Walumbwa et al., cit. dle Knippenberg a Sitkin, 2013).

## 2. Hypotézy

Cílem práce je zjistit, jak závislost následovníků moderuje vztah mezi transformačním leadershipem a jejich pracovní spokojeností a pracovním výkonem.

H1: Závislost následovníků moderuje vztah intelektuální stimulace transformačního leadera a jejich pracovní spokojenosti.

Předpokládáme, že čím je následovník závislejší, tím víc intelektuální stimulace transformačního leadershipu ovlivňuje pracovní spokojenost.

Shrnující charakteristikou intelektuální stimulace je zapojování následovníků do řešení problému, zvyšuje jejich samostatnost a proaktivitu (Avalio a Bass, cit. dle Procházka et. al, 2013). Leader narušuje zaběhané postupy, vytváří prostor pro nové, změnu, rozvoj. V takto definovaném prostoru je pravděpodobné, že závislé osoby budou vnímat tendenci k samostatnosti z pohledu teorie attachmentu jako ohrožení dostupnosti vztahové figury. Bude se objevovat úzkost, strach z opuštění, nejistota, že situaci sami zvládnou. Z teorie očekáváme, že tendence vést následovníky k odpovědnosti za řešení problému, bude pro závislé následovníky zúzkostňující, protože jsou zvyklí spoléhat na „rodičovské“ figury. Vztah nadřazený podřazený v jisté míře vztah rodič dítě kopíruje. V jednoduchosti řečeno závislí následovníci nezvládají vlastní iniciativu a rozhodování (Houbová et. al, 2004).

H2: Závislost následovníků moderuje vztah osobnostního přístupu transformačního leadera a jejich pracovního výkonu

Domníváme se, čím je následovník závislejší, tím víc osobní přístup transformačního leadera ovlivňuje jeho pracovní výkon. Předpokládáme, že tato komponenta transformačního leadershipu bude mít pozitivní vliv na výkon závislých následovníků. Transformační leader projevuje zájem o osobu následovníka (Sashkin, cit. dle Procházka et. al, 2013), což působí u závislých na nenaplněné potřebě sebeuznání a sebehodnoty. Leader bere v úvahu dovednosti a specifika následovníků. Je jim nápomocný v rozvoji. U závislých následovníků, kteří nemají vybudované vnitřní mechanismy sebedopory, je důležité u pracovního výkonu zajistit vnější podporu. Ujistění leadera bude sloužit k prevenci pasivity spojenou s frustrací ohledně překážek objevujících se při plnění pracovního úkolu. Individualizované ujistění bude podporovat jeho schopnosti při plnění pracovních úkolů a snižovat pocity bezradnosti vedoucí k pasivitě.

## 3. Výzkumný postup a metody sběru dat

Testování hypotéz bude provedeno na datech, která získáme formou standardizovaného dotazníku. Jedná se o kvantitativní výzkum, kde budeme sledovat názory respondentů na transformační leadership a měřit proměnné bez jejich ovlivňování.

Zkoumanou populací budou zaměstnanci několika firem. Dotazování proběhne v průběhu několika týdnů, v měsících listopad a prosinec 2014

Proměnné, které budeme zkoumat nelze přímo pozorovat. Proto jsme zvolili dotazník, prostřednictvím kterého můžeme provést jejich operacionalizaci. S pomocí Likertových škál budeme postoj následovníků měřit nepřímo na základě respondentových představ týkajících se určitého chování a jeho hodnocení. Proměnné, na které se zaměříme, jsou intelektuální stimulace a osobnostní přístup transformačního leadera na jedné straně a pracovní výkon a pracovní spokojenost na straně druhé. Do vztahu mezi proměnnými bude ještě zasahovat rozdělení respondentů na závislou a nezávislou osobu, které bude vzájemný vztah proměnných moderovat. Vztah mezi proměnnými budeme měřit pomocí korelační analýzy.

Standardizovaný dotazník je rozdělen na 5 následujících částí: 1. Dotazník přístupu k vedení lidí, 2. Pracovní výkon následovníka, 3. Pracovní spokojenost následovníka, 4. Analýza závislé/nezávislé osoby, 5. Demografické údaje. Chování respondentů bude měřeno pomocí výroků a jejich hodnocení. U pracovního výkonu a pracovní spokojenosti jsou výroky rozděleny na 2 pozitivní (např. Má práce je pro mne koníčkem) a 2 negativní (např. Často mne má práce nudí). Cílem střídání pozitivních a negativních výroků je eliminování automatických odpovědí na Likertové škále. Při vyhodnocení negativních výroků musíme hodnotící škálu přepólovat.

První část dotazníku se týká transformačního leadershipu a výroky jsou přebrány z Dotazníku přístupu k vedení lidí (Procházka, Smutný, Vaculík, 2012-2014). Pro zjištění moderace budeme používat jen ty výroky, které jsou zařazeny do škály intelektuální stimulace (výroky č. 5, 13, 21, 29) a osobního přístupu (výroky č. 7, 15, 23, 31), protože jenom tyto komponenty budeme analyzovat ve vztahu s pracovním výkonem a spokojeností. Pracovní spokojenost budeme měřit pomocí RJSB dotazníku (Revised Job Satisfaction Blank). Jedná se o metodu, kdy pracovníci sebehodnotí vlastní pocity ohledně pracovní spokojenosti (Brayfield, Rothe, cit. dle Listopadová, 2009). Při sestavení části pracovního výkonu jsme využili výroky z dotazníku IWPQ, Individual WorkPerformance Questionnaire (Koopmans, 2014).

Položky v dotazníku měřící závislost následovníků jsou inspirované specifickými diagnostickými kritérii pro závislou poruchu osobnosti. Dle metodiky v MKN-10 je závislá porucha osobnosti diagnostikována v případě, že jsou splněna obecná kritéria pro poruchu osobnosti a dále nejméně 4 specifická kritéria ze 6ti (Houbová et. al, 2004). Poruchu osobnosti vzhledem k povaze výzkumu nebudeme zkoumat. Participantů výzkumu budou spolupracovníci výzkumníků, a proto nepovažujeme za etické zjišťování poruchy osobnosti. Domníváme se, že pro vyhodnocení moderace výše zmíněného vztahu jsou interpersonální tendence (škála závislost nezávislost) dostačující. A není třeba exaktní diagnostiky poruchy osobnosti, která je další podmínkou pro diagnózu závislé osobnosti

Celkový vzorek respondentů bude rozdělen moderátorem na závislou a nezávislou osobu. Cílem je získat dostatečně velké dvě skupiny pro relevantní analýzu vztahu proměnných. Můžeme předpokládat, že mladší následovníci budou preferovat transformačního leadera a budou spíše definováni jako nezávislé osoby. Proto jsme do dotazníku zařadili i demografické údaje respondenta. Domníváme se, že rozdělení na závislou a nezávislou osobu může korelovat s věkem.

#### 4. Metoda výběru vzorku a návrh statistických analýz

Velikost požadovaného výběru můžeme odhadnout vícero způsoby, například za pomoci softvéru G-Power nebo ručně za pomoci vzorce. Pro naše potřeby je nejpraktičtější opřít se o tabulku uvedených optimálních rozsahů výběrů pro různé velikosti účinku na hladinách významnosti 0,01 a 0,05, publikovanou v literatuře (Hendl 2006). Pro mnohonásobnou regresní analýzu při 2 prediktorech je při hladině významnosti 0,5 a středním účinku a síle testu 0,8 doporučována velikost vzorku aspoň  $n=67$ . Rovněž pro test významnosti korelačních koeficientů na hladině 0,05 za předpokladu větší korelace potřebujeme vzorek o velikosti alespoň  $n=68$  osob. Proto, vycházejíc z těchto předpokladů, se budeme snažit získat vzorek o velikosti alespoň 80 respondentů.

Způsob, jakým budeme pro náš výzkum získávat respondenty, bude nahodilý. Vzorek se bude skládat z osob oslovených buď přímo z řad našich kolegů nebo dalších osob, které oslovíme pomocí sociálních sítí nebo jim účast na výzkumu doporučí přímo námi oslovení kolegové. Do výzkumu budou zahrnuti ti respondenti, kteří budou splňovat požadavky zaměstnaneckého vztahu ve firmě nebo organizaci po dobu alespoň 6-ti měsíců. Takový časový parametr jsme vybrali z toho důvodu, protože si myslíme, že k posuzování kvalit a stylu nadřízeného je potřeba mít zkušenosti se spoluprací s ním. Na začátku zaměstnaneckého vztahu se ovšem spolupráce rozvíjí a názory na ni se teprve formují, a proto bychom chtěli ve výzkumu spolupracovat s těmi, kteří již měli opakovanou možnost hodnotit vedoucí styl svého nadřízeného. Rovněž budou do tohoto výzkumu zahrnuti jen ti, kteří dosáhli věku alespoň 18 let.

Výzkumu se zúčastní, jak již bylo popsáno výše, lidé z řad našich kolegů a osob, které tito kolegové doporučí. Vzhledem k metodě výběru, kterou jsme zvolili, musíme počítat s nízkou externí validitou výsledků. Nevýhodou tohoto typu výběru je samozřejmě jeho nenáhodnost. Pro naše potřeby ale takto provedený výběr považujeme za dostačující i přes jeho zřejmé nevýhody.

Po sběru dat a jejich překódování provedeme ověření předpokladů pro použití regresní analýzy a následně korelační a regresní analýzu, abychom zjistili jestli existují vztahy předpokládané v našich hypotézách, tedy mezi intelektuální stimulací transformačního leadershipu a spokojeností a osobnostního přístupu transformačního leadera a pracovního výkonu následovníků. Dalším krokem bude zhodnocení vztahu za přítomnosti moderátoru, kterým je v našem případě míra závislosti následovníků. Pro tuto analýzu použijeme plugin PROCESS pro SPSS. Vzhledem k tomu, že moderující efekt proměnné bude měřen za pomoci intervalové škály, umožní nám plugin PROCESS získat „region significance“ efektu tohoto moderátoru na hodnoty závislé proměnné (Hayes 2012).

## Dotazník

Dobrý den, jsme studenti Psychologie na Fakultě sociálních věd a rádi bychom zjistili, jaký má Váš přímý nadřízený vliv na Vaši pracovní spokojenost a výkon.

Všechny informace, které nám sdělíte, zůstanou anonymní a budou použity jen pro výzkumné účely.

### 1. Dotazník přístupu k vedení lidí

Popište prosím chování Vašeho přímého nadřízeného na pracovišti na základě těchto výroků.

1	Co slíbí, to dodrží	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
2	Vyhýbá se řešení důležitých věcí	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
3	Dává najevo, že věří v úspěch týmu	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
4	Jedná, jen když se věci nevyřeší samy	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
5	Ptá se podřízených na jejich nápady	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
6	Každou věc si sám/a zkontroluje	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
7	Zajímá se o pocity každého podřízeného	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
8	Odměňuje kvalitně odvedenou práci	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
9	Mluví pravdu	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
10	Vyhýbá se vyslovení jasného názoru	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
11	Dává najevo zaujetí pro plnění skupinových cílů	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
12	Problémy se zabývá až tehdy, kdy vážně ohrožují celý tým	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
13	Všem podřízeným poskytuje prostor vyjadřovat se k problémům	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
14	Vyžaduje dodržování stanovených postupů a pravidel	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
15	Dává podřízeným najevo pochopení	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
16	Podřízeným poskytuje zpětnou vazbu	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
17	Bere na sebe odpovědnost za výsledek skupiny	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
18	Chybí v situacích, kdy je jeho/její přítomnost potřeba	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
19	O budoucnosti týmu mluví optimisticky	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
20	Řeší jen problémy, které neodezní samy	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
21	Dává podřízeným možnost využít jejich schopností	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
22	Od podřízených požaduje průběžné informace o plnění úkolů	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
23	Přístupuje ke každému podřízenému individuálně s ohledem na jeho/její osobní situaci	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
24	Když někdo naplní jeho/její očekávání, dává najevo svoji spokojenost	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
25	Dělá to, co říká	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
26	Vyhýbá se řešení problémů	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
27	Dává najevo, že má práce týmu smysl	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
28	Problémy řeší, až když jsou vážné	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
29	Vytváří podřízeným prostor pro realizaci nových nápadů	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
30	Kontroluje dodržování stanovených postupů a pravidel	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
31	Podřízených se ptá na jejich potřeby	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
32	Předem stanovuje odměny za splnění cílů	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)

## 2. Pracovní výkon následovníka

Ohodnoťte prosím svůj pracovní výkon pomocí těchto výroků. Následující výroky se týkají pracovního výkonu za poslední 3 měsíce

1	Plánoval (a) jsem svoji práci optimálně	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
2	Stěžoval (a) jsem se na nepodstatné pracovní problémy	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
3	Aktivně jsem se zúčastňoval (a) pracovních schůzek a konzultací	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)
4	Svěřoval (a) jsem se kolegům o negativních aspektech mojí práce	1(nikdy) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (vždy)

## 3. Pracovní spokojenost následovníka

Vyjádřete prosím, jak jste spokojeni se svým zaměstnáním pomocí těchto výroků.

1	Má práce je pro mne koníčkem	1(silně nesouhlasím) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (silně souhlasím)
2	Často mne má práce nudí	1(silně nesouhlasím) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (silně souhlasím)
3	Momentálně jsem s prací spokojen (a)	1(silně nesouhlasím) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (silně souhlasím)
4	Většinou se musím nutit, abych začal (a) pracovat	1(silně nesouhlasím) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (silně souhlasím)

## 4. Analýza závislé/nezávislé osoby

Ohodnoťte prosím, jak silně souhlasíte, případně nesouhlasíte s těmito výroky.

1	Od blízkých lidí požaduji nebo jim umožňuji, aby za mne rozhodovali.	1(silně nesouhlasím) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (silně souhlasím)
2	Často ustoupím svým potřebám na úkor druhých a vyhovím jim.	1(silně nesouhlasím) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (silně souhlasím)
3	Od blízkých si nechám cokoli líbit.	1(silně nesouhlasím) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (silně souhlasím)
4	Mám pocity, že nejsem ve své kůži a nebudu schopen se postarat sám o sebe	1(silně nesouhlasím) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (silně souhlasím)
5	Mám neustále obavu, že budu opuštěn (partnerem/partnerkou, dětmi, přítelem, apod.) a zůstanu sám.	1(silně nesouhlasím) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (silně souhlasím)
6	Potřebuji se radit ohledně svých denních rozhodnutí.	1(silně nesouhlasím) / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 (silně souhlasím)



## 5. Demografické údaje

Pohlaví:

- Muž
- Žena

Jaký je Váš věk?

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené školní vzdělání?

- základní
- vyučen/a
- maturita, vyšší odborné
- vysokoškolské

**Děkujeme za Váš čas.**

## Literatura:

- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling [White paper]. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Hendl, J. (2006). *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. 2. vyd. Praha: Portál.
- Houbová, P., Praško, J., a Presiss, M. (2004). Závislá porucha osobnosti – diagnostika a léčba. *Psychiatrie pro praxi*, 2, 55-59. Retrieved September 28, 2014, from <http://www.psychiatriepropraxi.cz/pdfs/psy/2004/02/02.pdf>
- Judge, T.A., Woolf, E.F., Hurst, Ch., a Livingston, B. (2006). Charismatic and transformadional leadership. *Organisationspsychologie*, 4, 203-214. Retrieved September 28, 2014, from [https://is.muni.cz/auth/el/1423/podzim2014/PSY704/50881499/Judge\\_2006\\_transformational\\_future\\_trends.pdf](https://is.muni.cz/auth/el/1423/podzim2014/PSY704/50881499/Judge_2006_transformational_future_trends.pdf)
- Koopmans, K. (2014): Measuring individual work performance. CPI Koninklijke Wöhrmann, Zutphen, dostupné na <http://www.google.cz/url?url=http://publications.tno.nl/publication/34609635/BTWAre/koopmans-2014-measuring.pdf&ret=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=TtQ3VPHfKZWsyASr8YKICQ&ved=0CByQFjAA&usg=AFQjCNH-UdRViuFRiLyuLUTEAP0C4DjQ2A>
- Leary, T. (1957). *Interpersonal diagnosis of personality*. Eugene:Wip and Stock Publisher.
- Listopadová, K. (2009). Spokojenost a výkonnost pracovníků v pohostinství. Magisterská diplomová práce. Filozofická fakulta Univerzita Palackého, Olomouc.
- Procházka, J., Smutný, P., Vaculík, M. (2012-2014). Dotazník přístupu k vedení lidí. Brno : Masarykova univerzita.
- Procházka, J., Vaculík, M., a Smutný, P. (2013). *Psychologie efektivního leadeshipu*. Praha: Grada Publishing.
- Rafferty, A.E., a Griffin, M.A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and epirical extensions. *The leadership quartetly*, 15, 329-354. Retrieved September 28, 2014, from [https://is.muni.cz/auth/el/1423/podzim2014/PSY704/50881499/Rafferty\\_2004\\_dimenze\\_TL.pdf](https://is.muni.cz/auth/el/1423/podzim2014/PSY704/50881499/Rafferty_2004_dimenze_TL.pdf)
- Van Knippenberg, D. a Sitkin, S.B. (2013). A critical assessment of charismatic-transformational leadership research: back to the drawing board? *The academy of management Annals*, 1, 1-60. Retrieved September 28, 2014, from [https://is.muni.cz/auth/el/1423/podzim2014/PSY704/50881499/vanKnippenberg\\_2013\\_kritika\\_TL.pdf](https://is.muni.cz/auth/el/1423/podzim2014/PSY704/50881499/vanKnippenberg_2013_kritika_TL.pdf)