

# Osobní hodnoty a hodnotové systémy studentů a pracovníků humanitního zaměření

## Personal values and value systems of humanities students and workers

Lucie Křeménková<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>*Katedra psychologie a patopsychologie, Pedagogická fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci*

---

### Abstrakt

V širším pojetí lze hodnoty vnímat jako principy, stejně jako určité motivační síly, které ovlivňují naše životy. Hodnoty se staly důležitým psychologickým tématem na počátku 30. let minulého století a od té doby prošly v rámci jednotlivých koncepcí dynamickým vývojem. V současné době jsou hodnoty a jejich orientace poměrně hojně zkoumány ve vazbě na ekonomii a podnikání. Relativně málo prostoru je věnováno oborům humanitním ať již z pohledu studia, či zaměstnání. Cílem výzkumného šetření je analýza hodnotové orientace vysokoškolských studentů a pracovníků humanitního zaměření a dále pak zjištění možných rozdílů mezi nimi, a to i v závislosti na faktorech typu zaměstnání, studijního prospěchu a pohlaví. Ke zjištění hodnotové hierarchie, respektive typologie, byl využit Rokeachův dotazník hodnot a hodnotová typologie Mussera a Orka. Výsledky ukazují značné rozdíly v hodnotových systémech v rámci srovnávaných skupin, přičemž za signifikantní lze považovat pouze rozdíly zjištěné v rámci pohlaví a následně i mezi studenty a pracovníky humanitního zaměření.

*Klíčová slova:* hodnoty, hodnotová struktura, hodnotový systém, Rokeachův test hierarchie hodnot, studenti, zaměstnanci, Musser, Orke

### Abstract

**Problem:** The aim of this paper is to analyze the value orientation of university students and workers in humanities and then determine possible differences between these groups in the context of branches of occupation, school results and gender.

**Methods:** The sample consisted of 158 university students aged 19-24 years (mean age = 20.8) and 170 humanities workers aged 29-48 years (mean age=36.8). Respondents were divided into following groups: men (N = 72), women (N = 256), students' school results

---

\*Korespondenční autor: Katedra psychologie a patopsychologie PdF UP, Žižkovo náměstí 5, Olomouc 771 40  
E-mail: lucie.kremenkova@gmail.com

A (N = 43), B (N = 47), C (N = 35), D (N = 29), E (N = 4) and worker's branch of occupation: teachers in the kindergarten (N = 34), special education teachers (N = 32), high school teachers (N = 47), educational workers (N = 31) and civil servants (N = 26). We used a Rokeach Value Survey (RVS) which is designed to measure two sets of values. One set is composed of 18 terminal values or desired end states of existence (e.g., an exciting life, national security), and the other set is composed of 18 instrumental values, or preferable modes of behavior (e.g., being ambitious, independent). Then, subjects are asked to rank order each value as to its importance as a guiding principle in their life. A 1 indicates the most important value and an 18 the least important. Scale responses are considered ordinal. Data were analyzed using SPSS.

Results: We analyzed the preference of values depending on the gender. Pearson's  $\chi^2$  analyses indicated that men are significantly more (often) „Effective Crusaders“ than women and women are significantly more (often) „Virtuous Advocates“ than men,  $\chi^2 (3) = 13.817, p = .003, \phi_c = .205$ . After that we analyzed the preference of values depending on depending on the type of employment. Pearson's  $\chi^2$  analyses indicated that students are significantly more (often) „Virtuous Advocates“ than workers and workers are significantly more (often) „Effective Crusaders“ and „Independent Maximizers“ than students,  $\chi^2 (3) = 61.414, p = .000, \phi_c = .433$ . Subsequently we analyzed the preference of values depending on the student's school results. Pearson's  $\chi^2$  analyses indicated that there is no significant differences among students divided into groups according to the school results,  $\chi^2 (12) = 10.695, p = .555$ . Finally we analyzed the preference of values depending on the type of work. Pearson's  $\chi^2$  analyses indicated that there is no significant differences among workers divided into groups according to the type of work,  $\chi^2 (12) = 12.456, p = .410$ .

Discussion: Analysis confirmed differences in the preference of values depending on the gender and type of employment. These correspond with the results of earlier studies (cf. Rokeach, 1973; Broek & Moor, 1994; Inglehart, 1997; Hitlin & Piliavin, 2004; Schwartz & Rubel-Lifschitz, 2005, 2009; Schwartz, 2006; Hofmann-Towfigh, 2007). It appears that differences in the values ranking in relation to gender are conditioned by various social conditions, education and individual experiences. The last two research questions were focused on the preference of values depending on the study results and the type of employment. In both cases, the mentioned groups showed no significant differences. Thus, we assume that these factors do not affect the preference of specific values. Value orientation is thus more likely to be tied to a deeper personal characteristics or external determinants in socialization. The study results, as well as the choice of a particular job has probably been effected by different motivational factors than those who activate behavior in the direction of preference selected values.

Conclusion: The concept of values is still an important issue in contemporary psychology. Although today's Western society is very focused on performance and the current trend tends to support other than the humanities, we believe that the analysis of the structure of values and value system of the humanities is also important because of the large number of students and staff working in these areas. Values are generally a topic that touches every human being and every human action relates to questions of values and how it fits into the broader concept of personality structure and external determinant. Due to the dynamic changes of today's society, it seems that the concept of values will acquire greater importance and probably will go through changes.

*Keywords:* values, value systems, rokeach value survey, students, employees, musser, orke

## Úvod

Téma hodnot se prolíná celou historií lidstva a v různých jeho etapách se těšilo větší či menší pozornosti a zájmu. První zmínky o hodnotách se vynořily před více než dvěma tisíci lety. Přímé odkazy lze nalézt v dílech starověkých filozofů, jako byl Sokrates, Platón a Aristoteles (Kluckhohn, 1951a), který nahlížel na hodnoty ve světle ctností (Woodward & Shaffakat, 2014). Mnohem později se vynořilo téma hodnot v dílech Henricka Rickerta (1899), Viléma Windelbanda (1919) a Eduarda Sprangera (Hamman, 2011). Především tyto, ale i mnohé jiné filozofické vzory formovaly moderní teorie o hodnotách. Výzkum ve společenských vědách vázaný na koncepci hodnot, začal především až s prací Allporta, Vernona a Lindzeho, kteří věřili, že člověk může pochopit motivy lidí při pohledu na uspořádání jejich hodnot. Allport představil pojetí hodnot s využitím Sprangerovy práce, což z něj ve třicátých letech učinilo vůdčího představitele v oblasti výzkumu hodnot (Rohan, 2000; Hamman, 2011). Po druhé světové válce se do popředí dostala teorie hodnot antropologa Kluckhohna (1958), který na změny v hodnotové orientaci nazíral optikou různých společností a kultur. V Rokeachovi (1973) však toto široké a rozsáhlé filozofické pojetí hodnot vyvolávalo určité obavy. Sám naopak považoval hodnoty za něco konkrétního a jasného. Dle Rokeache (1973, s. 3) je hodnota, „trvalejší přesvědčení, že konkrétní způsob chování nebo konečný stav existence je osobně a společensky výhodnější či přijatelnější, než jiné možné způsoby chování, nebo koncové stavy existence“.

Podobně jako u většiny ostatních psychologických konstruktů, i v případě hodnot, existuje značná terminologická neukotvenost daná rozdílnými přístupy a kritérii při zkoumání tohoto jevu<sup>†</sup>. Hodnoty<sup>‡</sup> lze vnímat jako relativně stálé osobnostní předpoklady, které úzce souvisí s postoji<sup>§</sup>, cíli a chováním, a proto také podstatně ovlivňují životní rozhodnutí a volby jednotlivců (např. Bardi, Calogero, & Mullen, 2008; Boer & Fischer, 2013; Bardi, Buchanan, Goodwin, Slabu, & Robinson, 2014). Vztahují se k obecným principům toho, co je morální, sociálně žádoucí a slouží jako určité standardy, s jejichž pomocí regulujeme a posuzujeme vlastní chování i chování druhých (Hayesová, 1998). V podobném duchu vymezuje hodnoty i Cakirpaloglu (2004), nebo Moraru a Morarová (2014), kteří předpokládají, že hodnoty tvoří v čase relativně stabilní a trvalou strukturu osobnosti důležitou pro realizaci člověka z pohledu individuálního, sociálního i historického a zahrnují kognitivní, emocionální,

<sup>†</sup> V tomto kontextu někteří autoři (např. Hamman, 2011; Woodward, & Shaffakat, 2014) uvádí za problematický samotný termín „hodnota“, neboť člověk hodnoty nevlastní, ale vykazuje pouze určité tendence či orientace vůči nim.

<sup>‡</sup> V psychologické teorii se objevuje rovněž konstrukt „hodnocení“, který bývá často s termínem „hodnota“ chybně zaměňován, či slučován. Hodnocení přitom označuje psychický proces, který je regulován druhem a intenzitou dané hodnoty. Jedná se o vztah jedince vůči poznávané realitě (Cakirpaloglu, 2004).

<sup>§</sup> Je nutné podotknout, že ne vždy musí být postoje a hodnoty ve vzájemném souladu. Někteří jedinci zastávají postoje, jež jsou s jejich hodnotovou orientací neslučitelné.

hodnotící, sociální, kulturní a duchovní složky. Hodnoty jsou existenciální milníky, které napomáhají utvářet rozhodnutí, jež jsou spojena s určitými zásadami či normami (Moraru & Morarová, 2014). Hodnoty zprostředkovávají důležité životní cíle (např. úspěch, tradice). Jsou to obecná přesvědčení o osobnostně žádoucích výsledných stavech a chování, seřazená dle jejich osobní důležitosti (Schwartz, 1992). Jinými slovy jsou to žádoucí cíle proměnlivé důležitosti, které slouží jako určující principy v životě člověka (Schwartz, 1994). Podobně Parks a Guay (2009) vnímají hodnoty jako preference (jedná se de facto o postoje signalizující preference určitých situací) a hodnoty jako principy (často nazývané osobní, nebo individuální hodnoty, určující, jak bude daný jedinec reagovat).

Hodnoty si jedinec utváří v rámci socializačního procesu, kdy vzniká určitá suma přesvědčení o tom, co je dobré (prospěšné) a co je špatné (nežádoucí). Člověk v tomto smyslu tedy vědomě či nevědomě přejímá hodnoty formálních i neformálních autorit a internalizuje je v průběhu socializačního procesu (Grusec & Goodnow, 1994). V rámci cirkulární kauzality lze předpokládat, že preference zvolených (a následně internalizovaných) hodnot pak závisí na zralosti, či nezralosti konkrétního jedince (Křivohlavý, 1994). Problematiku vývoje a změn hodnot však nelze vysvětlovat pouze prizmatem socializace, ale je nutné zahrnout další faktory. V tomto smyslu jsou nejčastěji uváděny modely kohort, historických událostí a zrání, přičemž všechny zmíněné faktory v rámci vlastní operacionalizace pracují většinou s jednou proměnou a tou je čas\*\*.

Vzhledem k tomu, že výzkumnou metodou tohoto příspěvku je Rokeachův test hierarchie hodnot, bude koncepci tohoto autora věnována větší pozornost. Milton Rokeach, „tvůrce vln“††, je považován za průkopníka a klíčovou osobnost teorie hodnot‡‡. Hodnoty dle Rokeache (1973) vykazují kvalitu relativní trvalosti v přítomnosti emoční, motivační a kognitivní složky. Rokeach umístil hodnoty do centra osobnosti jedince, kde slouží jako ústřední složky, které obklopují „self“, aby udržely sebeúctu kdykoliv je to potřeba a aby ji pozvedly, kdykoliv je to možné (Rokeach, 1973; Mayton, Ball-Rokeach & Loges, 1994). Rokeach (1973) vymezuje dvě základní skupiny hodnot§§: instrumentální, které se váží na způsoby chování, přičemž odráží takové vlastnosti, chování, které jsou považovány za společensky žádoucí a s jejichž pomocí jedinec dosahuje něčeho pro něj významného a terminální, které souvisí s žádoucím (popřípadě idealizovaným) konečným stavem existence nebo konečným způsobem života. Rozdíly v pořadí, podle něž jsou řazeny některé hodnoty (nikoliv jejich celý systém), prokazatelně souvisí s rozdíly v některých postojích a s nimi spjatým chováním. Rokeach (1973) předpokládá, že je v povaze hodnot být implicitní a vynořují se pouze ve chvílích, kdy jedinec zvažuje jejich jednotlivou vhodnost. Čím důležitější je pro člověka daná hodnota, tím důležitější pak bude dosáhnout cílů, které jsou touto hodnotou řízené. Rokeachova koncepce se stala vlivnou a po určitou dobu také určující

\*\* Vzhledem k tomu, že nelze zkoumat všechny tři faktory zároveň, dochází v praxi k vyloučení jednoho z faktorů - nejčastěji zrání.

†† Smitne, Rokeachův kolega, o něm prohlásil, že zatímco většina sociálních psychologů jsou „jezdci na vlně“, Milton Rokeach je „tvůrce vln“ („wave maker“) (Mayton, Ball-Rokeach & Loges, 1994).

‡‡ S koncepcí a výzkumem hodnot je spojena řada jmen jako např. Allport, Vernon a Lindzey (1960), Williams (1968), Smith (1969) a další.

§§ Model systému hodnot, který je spjatý se jménem M. Rokeache, se označuje jako hierarchický. Druhým systémem je systém kruhový (cirkulární, nehierarchický), který je spjat převážně se jménem S. H. Schwartze.

konceptu ve vztahu ke zkoumání tohoto fenoménu. V průběhu let však byla také podrobována četné kritice, kdy jí byla vyčítána např. absence negativních hodnot (Feather, 1995), chybějící hodnotové typy (např. well-being, šetrnost, bezstarostnost a individuální práva) (Braithwaite, & Law, 1985), nebo také nedostatek empirických podkladů pro exaktní rozlišení terminální a instrumentální hodnoty (Schwartz, 1992). Navzdory uvedeným kritickým výtkám má Rokeachova metoda řadu výhod (např. rychlou administraci a srozumitelnost pro respondenty), díky nimž je stále osvědčenou, validní a užívanou metodou, ačkoliv se zabývá pouze hierarchickými vztahy mezi jednotlivými hodnotami (Řehan, & Cakirpaloglu, 2000).

Mezi pravděpodobně nejuznávanější koncepce a metody diagnostiky hodnot v současnosti patří ty vytvořené Shalomem H. Schwartzem, který si byl vědom toho, že koncept hodnot by měl jednotit rozdílné zájmy výzkumníků z různých oborů. Jeho koncepce zahrnuje deset základních hodnot, které jsou strukturovány v kruhu. Vzájemná dynamika mezi takto uspořádanými hodnotami spočívá v předpokladu, že sousedící hodnoty spolu pozitivně souvisí a sdílí základní motivaci, přičemž čím vzdálenější od sebe hodnoty jsou, tím protichůdnější jsou jejich motivace (Schwartz, & Bardi, 2001; Schwartz, 2012). Nejznámějšími diagnostickými testy jsou SVS (Schwartz Value Survey – SVS) (Schwartz, 1992) a Schwartzův dotazník hodnotových portrétů (Portrait Values Questionnaire PVQ) (Schwartz, & Bardi, 2001).

Na hodnoty lze tedy nahlížet z různých úhlů pohledu. Hodnoty mohou vyjadřovat internalizované porozumění sociálně žádoucích způsobů chování vedoucích k realizaci potřeby (Kluckhohn, 1951b; Rokeach, 1973), mohou být vnímány jako koncepce toho, co je žádoucí (Guth & Tagiuri, 1965), i jako determinanty motivace (Brown, 1976), potřeby a víry (Feather, 1995), jako tendence upřednostnit určité záležitosti před jinými (Hofstede, 1984), jako asociace mezi abstraktními kategoriemi, které jsou definovány výraznými emočními prvky a tendencí k určitým aktivitám (Karahanna, Evaristo, & Srite, 2005), nebo také jako atributy, které lidé využívají k tomu, aby skrze ně mohli definovat sami sebe, a které formují důležitou součást jejich self-konceptu (Verplanken, 2004).

Lidské hodnoty patří k psychologickým konstruktům, které jsou multidisciplinární a byly úspěšně využity v oblasti výzkumu v rámci všech oborů společenských věd. Kromě toho jsou hodnoty důležité nejen na individuální, ale i na společenské a institucionální úrovni (Mayton, Ball-Rokeach & Loges, 1994).

V rámci tohoto příspěvku jsou hodnoty vnímány jako důležité charakteristiky, které ovlivňují směřování jedince a zároveň se vztahují k jeho self-konceptu, avšak nejsou pevně zakotveny a v průběhu času se mohou do jisté míry proměňovat.

## Metodologie

V současné době je patrný přesun výzkumných snah v oblasti hodnot a hodnotové struktury směrem do oblasti ekonomie, podnikání a managementu (viz např. Askers, Eaton & Giacomino, 2004; Kroeger & Weber, 2014; Woodward & Shaffakat, 2014). Cílem výzkumného šetření byla analýza hodnotové orientace vysokoškolských studentů a pracovníků humanitního zaměření. Snahou této studie je nejen zjištění hierarchického

rozložení hodnot v jednotlivých skupinách, ale především pak zjištění možných rozdílů mezi nimi, a to i v závislosti na typu zaměstnání, studijním prospěchu a pohlaví. Psychologický výzkum nabízí v této souvislosti řadu poznatků a zjištění, velké množství je však staršího data, popřípadě z jiných regionů než je Česká republika a skupině pracovníků humanitního zaměření v nich není věnován příliš velký prostor. Domníváme se, že v kontextu proměnlivosti dnešní doby je analýza hierarchie hodnot nejen zajímavá, ale i žádoucí.

### *Výzkumné otázky*

Výzkumná otázka 1: Jaké jsou preference hodnot (respektive hodnotových systémů) v závislosti na pohlaví?

Výzkumná otázka 2: Jaké jsou preference hodnot u studentů a zaměstnanců?

Výzkumná otázka 3: Jaké jsou preference hodnot v závislosti na studijním prospěchu?

Výzkumná otázka 4: Jaké jsou preference hodnot v závislosti na druhu práce?

### *Výzkumný soubor*

Výzkumný soubor je tvořen dvěma skupinami respondentů. První skupina zahrnuje 158 vysokoškolských studentů ve věkovém rozpětí 19–24 let a 170 pedagogických pracovníků a zaměstnanců veřejné správy ve věkovém rozpětí 29 - 48 let. Studenti byli následně rozděleni do skupin dle prospěchu: A (n=43), B (n=47), C (n=35), D (n=29) a E (n=4). Kategorie pomáhajících profesí se dále dělí na učitele mateřských škol (n=34), výchovné pracovníky (n=31), speciální pedagogy (n=32), učitele středních škol (n=47) a pracovníky veřejné správy (n=26). Průměrný věk skupiny studentů je 20,8 let (SD=1,29), skupiny zaměstnanců pak 36,8 let (SD=5,33). Celkový počet mužů je 72 a žen 256. Podrobněji se pak jedná o 33 mužů a 125 žen u skupiny vysokoškolských studentů a 39 mužů a 131 žen v rámci pracovníků pomáhajících profesí. Pokud bychom zaměřili pozornost na samotnou skupinu pracovníků z hlediska zastoupení mužského pohlaví, pak ve skupině učitelů mateřských škol muži zastoupení nejsou, ve skupině výchovných pracovníků je jich 9, ve skupině speciálních pedagogů jsou 2, mezi učiteli středních škol je mužů 18 a ve veřejné správě 10. Výběr účastníků výzkumu probíhal nenáhodným způsobem a byl podmíněn ochotou oslovených jedinců k participaci na výzkumu.

### *Metody*

Pro analýzu hodnotové hierarchie byl použit Rokeachův dotazník hierarchie hodnot. Tato metoda zahrnuje dva seznamy hodnot, a to instrumentální a terminální, každý po 18 položkách (hodnotách). Respondenti mají za úkol seřadit obě skupiny hodnot podle toho, jak jsou pro ně významné (1=nejvýznamnější, 18=nejméně významné). V rámci analýzy výsledků bylo využito také české modifikované verze Rokeachova dotazníku dle Bakaláře a Kopského (1987), kdy byla pozornost kladena především na 6 nejdůležitějších hodnot a

následně 3 nejméně důležité. Při komplexnějším zpracování výsledků byla využita metodika Mussera a Orka (1992), která je pro klasifikaci jedinců v rámci hodnotového systému hojně využívaná. Uvedení autoři ve své typologii vyšli z koncepce Milтона Rokeache, přičemž instrumentální hodnoty rozdělili do kategorií morálky a schopností a terminální hodnoty pak do kategorie sociální a osobní. Autoři předpokládají, že lidé vykazující odlišné hodnotové systémy (viz následující text) zároveň vykazují i odlišné způsoby chování.

- Ctnostní zastánci<sup>\*\*\*</sup> (Virtuous Advocates) jsou více zaměřeni na týmovou spolupráci a dosahování cílů v rámci dané skupiny než na uspokojování vlastních cílů či ambicí. Tito lidé se vyznačují vyšší mírou citlivosti či vnímavosti vůči potřebám a pocitům druhých. Těší se důvěře svého okolí a ostatní lidé jsou ochotni je následovat. Musser a Orke do této skupiny zařadili například Matku Terezu či Mahatmu Ghándiho.
- Nezávislí maximalisti (Independent Maximizers) jsou více zaměřeni na vlastní prospěch a cíle než na cíle druhých lidí. Vůči pocitům a potřebám druhých jsou imunní. Tito lidé jsou často vnímáni s nedůvěrou a podezřením, což následně vede k neochotě stát jim po boku, popřípadě až k jejich odmítání. Do této kategorie přiřadili autoři např. Donalda Trumpa či Ivana Boeskyho.
- Čestní sobci (Honorable Egoists) se snaží být vůči druhým lidem vstřícní, avšak nejprve se snaží dosáhnout vlastních cílů, což v ostatních vyvolává pocity nejistoty stran jejich motivace a cílů. Do této kategorie patří například Arsenio Hall.
- Efektivní bojovníci, zastánci (Effective Crusaders) jsou více zaměřeni na uskutečnění cílů dané skupiny než svých vlastních, avšak zároveň jsou velmi necitliví vůči potřebám a pocitům ostatních lidí. Ti jsou pak velmi často zmítáni ambivalentními pocity lásky (náklonnosti) a nenávisti - přejí si je milovat (obdivovat) pro jejich postoje a týmového ducha, avšak jejich necitlivost je pro ně zároveň zraňující a případně ústí do nepřátelství. Navzdory tomu jsou ochotni pro ně riskovat a vynakládat úsilí (snažit se). Oliver North je příkladem této kategorie (Musser & Orke, 1992; Askers, Eaton & Giacomino, 2004).

K vyhodnocení výsledků je využita čtyřpolní matice, která rozlišuje již zmíněné čtyři základní typy hodnotových systémů.

Data byla analyzována s pomocí programu SPSS (verze 21). Při statistické analýze byl využit chí–kvadrát ( $\chi^2$ ), Cramerovo V ( $\phi_c$ ), deskriptivní statistika a Musserova a Orkeho matice hodnotových typů.

### *Výsledky šetření*

V rámci analýzy dat byla nejprve pro každou výzkumnou otázku vytvořena přehledová tabulka pořadí hodnot pro jednotlivé skupiny a následně bylo přistoupeno k vytvoření matic hodnotových systémů a nakonec  $\chi^2$ .

---

<sup>\*\*\*</sup> V české terminologii dosud nejsou zakotveny přesné překlady názvů jednotlivých kategorií.

**Tab. 1** Preference hodnot v závislosti na pohlaví.

<b>Terminální hodnoty</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Rozdíl</b>
Zralá láska	1	2	1
Štěstí	2	3	1
Pravé přátelství	3	9	6
Svět v míru	4	4	0
Rovnost	5	6	1
Pocit úspěchu	6	8	2
Vnitřní harmonie	7	14	7
Svoboda	8	15	7
Bezpečí rodiny	9	12	3
Pohodlný život	10	11	1
Krásný svět	11	18	7
Společenské uznání	12	7	5
Sebeúcta	13	16	3
Moudrost	14	10	4
Potěšení	15	13	2
Vzrušující život	16	5	11
Spasení	17	1	16
Bezpečí národa	18	17	1

  

<b>Instrumentální hodnoty</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Rozdíl</b>
Poctivý	1	2	1
Odvážný	2	5	3
Ctižádnostivý	3	3	0
Schopný	4	16	12
Loajální	5	15	10
Užitečný	6	6	0
Nezávislý	7	11	4
Intelektuální	8	8	0
Logický	9	1	8
Zodpovědný	10	13	3
Milující	11	12	1
Odpouštějící	12	14	2
Velkorysý	13	10	3
S představitostí	14	17	3
Zdvořilý	15	18	3
Kontrolující se	16	7	9
Čistotný	17	4	13
Poslušný	18	9	9

V rámci terminálních hodnot (tab. 1) se na prvních šesti místech objevují u mužů následující hodnoty: zralá láska, štěstí, pravé přátelství, svět v míru, rovnost a pocit úspěchu. Ženy nejvíce preferují: spasení, zralou lásku, štěstí, svět v míru, vzrušující život a rovnost.



Mezi tři nejméně preferované hodnoty na straně mužů patří: vzrušující život, spasení a bezpečí národa, na straně žen pak: krásný svět, bezpečí národa a sebeúcta.

V případě způsobů chování (tab. 1), které slouží k dosažení určitého cíle (instrumentální hodnoty) se na prvních šesti místech objevují na straně mužů tyto hodnoty: poctivý, odvážný, ctižádostivý, schopný, loajální a užitečný. Ženy preferují ve vztahu k uskutečnění cíle následující formy chování: logický, poctivý, ctižádostivý, čistotný, odvážný a užitečný. Mezi tři nejméně preferované způsoby chování na straně mužů patří: poslušný, čistotný a kontrolující se, na straně žen pak: zdvořilý, mající představivost a schopný.

**Tab. 2 Matice hodnotových typů v závislosti na pohlaví.**

<b>Efektivní bojovníci</b> muži: 52,8% ženy: 35,2	<b>Ctnostní zastánci</b> muži: 19,4% ženy: 42,2
<b>Nezávislí maximalisté</b> muži: 16,7% ženy: 10,9%	<b>Čestní sobci</b> muži: 11,1% ženy: 11,7%

V matici hodnotových typů (tab. 2) se ukazuje, že obecně nejvíce zastoupeným typem je „efektivní bojovník“, u žen pak také „ctnostný zastánce“. Analýza  $\chi^2$  ukázala, že muži jsou se signifikantně vyšší pravděpodobností „efektivní bojovníci“ než ženy a ženy jsou naopak se signifikantně vyšší pravděpodobností „ctnostní obhájci“,  $\chi^2(3) = 13.817$ ,  $p = .003$ ,  $\phi_c = .205$ .

**Tab. 3 Preference hodnot ve skupinách studentů a zaměstnanců.**

Terminální hodnoty	Studenti	Zaměstnanci	Rozdíl
Štěstí	1	5	4
Pravé přátelství	2	2	0
Svět v míru	3	6	3
Bezpečí rodiny	4	12	8
Vnitřní harmonie	5	8	3
Zralá láska	6	1	5
Pocit úspěchu	7	9	2
Pohodlný život	8	14	6
Rovnost	9	3	6
Moudrost	10	11	1
Sebeúcta	11	4	7
Svoboda	12	13	1
Potěšení	13	16	3
Vzrušující život	14	17	3
Bezpečí národa	15	18	3
Krásný svět	16	10	6
Společenské uznání	17	7	10
Spasení	18	15	3

(pokračování tabulky na další straně)

Instrumentální hodnoty	Studenti	Zaměstnanci	Rozdíl
Poctivý	1	4	3
Loajální	2	5	3
Milující	3	10	7
Zodpovědný	4	6	2
Zdvořilý	5	13	8
Velkorysý	6	14	8
Intelektuální	7	15	8
Odpouštějící	8	12	4
Ctižádostivý	9	2	7
Užitečný	10	7	3
Odvážný	11	3	8
Schopný	12	1	11
Nezávislý	13	9	4
Kontrolující se	14	11	3
Logický	15	16	1
S představitostí	16	8	8
Čistotný	17	17	0
Poslušný	18	18	0

U skupiny studentů se v rámci terminálních hodnot (tab. 3) na prvních šesti místech objevují tyto hodnoty: štěstí, pravé přátelství, svět v míru, bezpečí rodiny, vnitřní harmonie a zralá láska. Zaměstnanci nejvíce preferují: zralou lásku, pravé přátelství, rovnost, sebeúctu, štěstí a svět v míru. Mezi tři nejméně preferované hodnoty na straně studentů spadají: spasení, společenské uznání a krásný svět, na straně zaměstnanců se jedná o: bezpečí národa, vzrušující život a potěšení.

U způsobů chování (tab. 3), které slouží k dosažení daného cíle (instrumentální hodnoty) se na prvních šesti místech objevují na straně studentů následující hodnoty: poctivý, loajální, milující, zodpovědný, zdvořilý a velkorysý. Zaměstnanci preferují ve vztahu k uskutečnění cíle tyto formy chování: schopný, ctižádostivý, odvážný, poctivý, loajální a zodpovědný. Mezi tři nejméně preferované způsoby chování na straně studentů patří: poslušný, čistotný a mající představitost, na straně zaměstnanců se pak jedná ve dvou posledních případech o totožné hodnoty (poslušnost a čistota) a na třetím místě od konce se objevila kategorie logický.

**Tab. 4** Matice hodnotových typů ve skupinách studentů a zaměstnanců.

<b>Efektivní bojovníci</b> studenti: 22,2% zaměstnanci: 54,7%	<b>Ctnostní zastánci</b> studenti: 56,3% zaměstnanci: 19,4%
<b>Nezávislí maximalisti</b> studenti: 7% zaměstnanci: 17,1%	<b>Čestní sobci</b> studenti: 14,6% zaměstnanci: 8,8%

V matici hodnotových typů (tab. 4) se ukazuje, že obecně nejpočetněji zastoupeným typem u studentů je „ctnostný zastánce“, následovaný „efektivním bojovníkem“. U pracovníků je

nejčastějším hodnotovým typem „efektivní bojovník“ a dále „ctnostný zastánce“ a „nezávislý maximalista“. Analýza  $\chi^2$  ukázala, že pracovníci jsou se signifikantně vyšší pravděpodobností „efektivní bojovníci“ a „nezávislí maximalisti“ a studenti jsou se signifikantně vyšší pravděpodobností „ctnostní zastánci“,  $\chi^2(3) = 61.414$ ,  $p = .000$ ,  $\phi_c = .433$ .

**Tab. 5 Preference hodnot v závislosti na studijním prospěchu.**

<b>Terminální hodnoty</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Pravé přátelství	1	2	2	3	1
Šťěstí	2	6	1	1	6
Bezpečí rodiny	3	11	15	13	13
Svět v míru	4	1	9	8	9
Vnitřní harmonie	5	5	4	6	4
Zralá láska	6	7	5	5	5
Moudrost	7	10	18	18	18
Sebeúcta	8	14	12	9	17
Pohodlný život	9	13	14	12	7
Pocit úspěchu	10	12	16	17	15
Potěšení	11	18	17	16	14
Svoboda	12	4	10	14	10
Rovnost	13	17	8	10	3
Krásný svět	14	9	3	2	12
Bezpečí národa	15	16	7	7	11
Společenské uznání	16	3	11	15	8
Vzrušující život	17	8	13	11	16
Spasení	18	15	6	4	2

  

<b>Instrumentální hodnoty</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Poctivý	1	2	1	1	1
Loajální	2	1	3	2	6
Milující	3	3	2	4	4
Zdvořilý	4	10	4	8	12
Zodpovědný	5	4	5	3	2
Intelektuální	6	9	7	11	8
Velkorysý	7	7	6	5	7
Ctižádnostivý	8	5	9	7	16
Odpouštějící	9	8	8	9	3
Užitečný	10	6	10	6	10
Odvážný	11	12	12	13	13
Schopný	12	13	13	10	17
Nezávislý	13	11	11	14	14
Logický	14	15	14	17	18
Kontrolující se	15	14	15	12	5
Čistotný	16	16	17	16	11
S představitostí	17	17	16	15	15
Poslušný	18	18	18	18	9

V rámci terminálních hodnot (tab. 5) se na prvních šesti místech objevují u studentů s prospěchem A následující hodnoty: pravé přátelství, štěstí, bezpečí rodiny, svět v míru, vnitřní harmonie a zralá láska, u studentů s prospěchem B tyto hodnoty: svět v míru, pravé přátelství, společenské uznání, svoboda, vnitřní harmonie a štěstí. U studentů s prospěchem C se jedná o: štěstí, pravé přátelství, krásný svět, vnitřní harmonii, zralou lásku a spasení, studenti s prospěchem D zvolili: štěstí, krásný svět, pravé přátelství, spasení, zralou lásku a vnitřní harmonii. Skupina studentů s prospěchem E je nejvíce zaměřena na: pravé přátelství, spasení, rovnost, vnitřní harmonii, zralou lásku a štěstí. Mezi tři nejméně preferované hodnoty u studentů s prospěchem A patří: spasení, vzrušující život a společenské uznání, u studentů s prospěchem B: potěšení, rovnost a bezpečí národa, u studentů s prospěchem C: moudrost, potěšení a pocit úspěchu, u studentů s prospěchem D: moudrost, pocit úspěchu a potěšení a konečně u studentů s prospěchem E: moudrost, sebeúcta a vzrušující život.

U způsobů chování (tab. 5), které slouží k dosažení určitého cíle (instrumentální hodnoty), se na prvních šesti místech objevují u studentů s prospěchem A následující hodnoty: poctivý, loajální, milující, zdvořilý, zodpovědný a intelektuální, u studentů s prospěchem B: loajální, poctivý, milující, zodpovědný, ctižádostivý a užitečný, u studentů s prospěchem C: poctivý, milující, loajální, zdvořilý, zodpovědný a velkorysý, u studentů s prospěchem D: poctivý, loajální, zodpovědný, milující, velkorysý a užitečný a závěrem u studentů s prospěchem E: poctivý, zodpovědný, odpouštějící, milující, kontrolující se a loajální. Mezi tři nejméně preferované způsoby chování u studentů s prospěchem A a B spadají následující: poslušný, mající představitost a čistotný, u studentů s prospěchem C se jedná o totožné kategorie pouze s jiným pořadím, u studentů s prospěchem D: poslušný, logický a čistotný a konečně u studentů s prospěchem E: logický, schopný a ctižádostivý.

**Tab. 6 Maticе hodnotových typů ve vazbě na studijní prospěch.**

<b>Efektivní bojovníci</b> A: 14% B: 29,8% C: 20% D: 24,1% E: 25%	<b>Ctnostní zastánci</b> A: 67,4% B: 48,9% C: 54,3% D: 51,7% E: 75%
<b>Nezávislí maximalisti</b> A: 7% B: 8,5% C: 11,4% D: 0% E: 0%	<b>Čestní sobci</b> A: 11,6% B: 12,8% C: 14,3% D: 24,1% E: 0%

V matici hodnotových typů studentů (tab. 6) se ukazuje, že poměrné rozložení zastoupení jednotlivých hodnotových typů odpovídá obecnému rozložení pro celou skupinu (viz tab. 4). Analýza  $\chi^2$  neprokázala signifikantní rozdíly mezi studenty rozdělenými do skupin dle prospěchu,  $\chi^2(12) = 10.695$ ,  $p = .555$ .

**Tab. 7 Preference hodnot v závislosti na typ zaměstnání.**

<b>Terminální hodnoty</b>	<b>VP</b>	<b>SŠ</b>	<b>VS</b>	<b>MŠ</b>	<b>SP</b>
Zralá láska	1	1	1	1	1
Pravé přátelství	2	2	3	2	2
Rovnost	3	4	2	3	3
Vnitřní harmonie	4	9	9	6	7
Šťěstí	5	3	11	11	5
Sebeúcta	6	7	4	7	4
Potěšení	7	10	5	8	8
Krásný svět	8	6	6	5	10
Spasení	9	15	10	13	12
Pocit úspěchu	10	5	7	12	11
Společenské uznání	11	11	13	9	6
Svoboda	12	12	16	15	13
Bezpečí národa	13	8	8	4	9
Moudrost	14	18	12	16	14
Bezpečí rodiny	15	17	15	18	17
Vzrušující život	16	14	17	17	16
Pohodlný život	17	16	18	14	15
Svět v míru	18	13	14	10	18

<b>Instrumentální hodnoty</b>	<b>VP</b>	<b>SŠ</b>	<b>VS</b>	<b>MŠ</b>	<b>SP</b>
Schopný	1	4	5	5	1
Odvážný	2	1	1	12	10
Ctižádostivý	3	2	2	4	5
Zodpovědný	4	9	12	3	4
Nezávislý	5	6	6	13	9
Poctivý	6	5	3	6	6
Loajální	7	7	13	2	3
S představitostí	8	8	7	7	7
Kontrolující se	9	14	15	8	13
Užitečný	10	3	4	9	8
Milující	11	13	9	1	2
Intelektuální	12	16	14	14	14
Zdvořilý	13	15	16	11	12
Logický	14	10	8	18	18
Odpouštějící	15	12	10	10	11
Čistotný	16	17	17	15	15
Velkorysý	17	11	11	16	16
Poslušný	18	18	18	17	17

*Legenda: VP = výchovní pracovníci, SŠ = učitelé středních škol, SP = speciální pedagogové, VS = pracovníci veřejné správy, MŠ = učitelé mateřských škol*

V rámci terminálních hodnot (tab. 7) se na prvních šesti místech objevují u výchovných pracovníků následující hodnoty: zralá láska, pravé přátelství, rovnost, vnitřní harmonie, štěstí a sebeúcta, u učitelů středních škol jsou první dvě hodnoty stejné a dále následují: štěstí,

rovnost, pocit úspěchu a krásný svět. U pracovníků veřejné správy se jedná o: zralou lásku, rovnost, pravé přátelství, sebeúctu, potěšení a krásný svět, učitelé mateřských škol a speciální pedagogové mají první tři kategorie stejné jako první skupina, dále pak učitelé MŠ zvolili: bezpečí národa, krásný svět a vnitřní harmonii, zatímco speciální pedagogové: sebeúctu, štěstí a společenské uznání. Mezi tři nejméně preferované hodnoty u výchovných pracovníků patří: svět v míru, pohodlný a pak vzrušující život, u učitelů středních škol se jedná o: moudrost, bezpečí rodiny a pohodlný život, u pracovníků veřejné správy: pohodlný a vzrušující život a svobodu, u učitelů mateřských škol: bezpečí rodiny, vzrušující život a moudrost a nakonec u speciálních pedagogů: svět v míru, bezpečí rodiny a vzrušující život.

U způsobů chování (tab. 7), které slouží k dosažení daného cíle, (instrumentální hodnoty) se na prvních šesti místech objevují u výchovných pracovníků následující hodnoty: schopný, odvážný, ctižádostivý, zodpovědný, nezávislý a poctivý, u učitelů středních škol: odvážný, ctižádostivý, užitečný, schopný, poctivý a nezávislý, u pracovníků veřejné správy: odvážný, ctižádostivý, poctivý, užitečný, schopný a nezávislý, u učitelů mateřských škol: milující, loajální, zodpovědný, poctivý, ctižádostivý, schopný a poctivý a konečně u speciálních pedagogů: schopný, milující, loajální, zodpovědný, ctižádostivý a poctivý. Mezi tři nejméně preferované způsoby chování u jednotlivých skupin dle pořadí se jedná o: poslušný, velkorysý a čistotný, následně o: poslušný, čistotný a intelektuální, dále o: poslušný, čistotný a zdvořilý a v posledních dvou případech o: logický, poslušný a velkorysý.

**Tab. 8 Matice hodnotových typů ve vazbě na typ zaměstnání.**

<b>Efektivní bojovníci</b> VP: 71% SŠ: 55,3% SOP: 57,7% MŠ: 38,2% SP: 53,1%	<b>Ctnostní zastánci</b> VP: 9,7% SŠ: 19,1% SOP: 19,2% MŠ: 26,5% SP: 21,9%
<b>Nezávislí maximalisti</b> VP: 16,1% SŠ: 19,1% SOP: 19,2% MŠ: 20,6% SP: 9,4%	<b>Čestní sobci</b> VP: 3,2% SŠ: 6,4% SOP: 3,8% MŠ: 14,7% SP: 15,6%

V matici hodnotových typů pracovníků (tab. 8) se ukazuje, že stejně jako u studentů odpovídá poměrné rozložení zastoupení jednotlivých hodnotových typů obecnému rozložení pro celou skupinu (viz tab. 4). Analýza  $\chi^2$  neprokázala signifikantní rozdíly mezi pracovníky pomáhajících profesí rozdělenými do skupin dle konkrétního zaměstnání,  $\chi^2 (12) = 12.456$ ,  $p = .410$ .

## Diskuze

Nejprve byly zkoumány rozdíly v hodnotových systémech ve vazbě na pohlaví. Ukazuje se, že v rámci typologie Mussera a Orkeho (1992) jsou muži spíše „efektivní bojovníci“ a ženy naopak „ctnostní zastánci“. Jinými slovy, ženy jsou více zaměřené na skupinu, spolupráci a společné dosahování cílů, stejně jako se vyznačují vyšší mírou citlivosti či vnímavosti vůči potřebám a pocitům druhých. Muži se podobně jako ženy soustředí na skupinu, avšak volí zcela odlišný přístup. Zaměřují se spíše na splnění daného úkolu, tedy více na výsledek než na prostředky, jakými jej bude dosaženo. Jejich citlivost vůči potřebám druhých je minimální. Uvedené v zásadě potvrzuje dřívější zjištění řady autorů (např. Schwartz & Rubel-Lifschitz, 2005, 2009), kteří poukázali na to, že ženy jsou více pro skupinově orientované se sklonem inklinovat k hodnotám vážícím se s k emocím, expresivitě a vztahům. Naopak muži tíhnou více k poslušnosti vůči autoritám se sklonem spíše k individuálním hodnotám. V zásadě se většina autorů shoduje na tom, že pohlaví je faktor, který má na hierarchii (popř. strukturu) hodnot vliv, neboť hodnoty, které jednotlivci internalizují, jsou ovlivněny jejich životními zkušenostmi, kulturním prostředím a sociálními interakcemi (např. Rokeach, 1973). Jinými slovy je velmi pravděpodobné, že rozdíly v uspořádání hodnot (respektive v typologii hodnotových systémů) ve vazbě na pohlaví jsou podmíněny konkrétní společností, způsobem výchovy a individuálními zkušenostmi. Navzdory postupnému stírání některých genderových rozdílů, jsou odlišné přístupy k jednotlivým pohlavím v naší kultuře stále relativně pevně zakořeněné.

V případě srovnání skupin studentů a zaměstnanců nebyly zjištěné rozdíly nijak překvapivé, respektive byly očekávané. V tomto smyslu nás spíše zajímalo, jakým směrem se budou zjištěné rozdíly ubírat. Ukazuje se, že zaměstnanci jsou spíše „efektivní bojovníci“ a „nezávislí maximalisti“ a studenti „ctnostní zastánci“. Lze tedy konstatovat, že zaměstnanci se zaměřují na skupinu a společné cíle, avšak v jejím rámci podceňují péči o vztahy, popřípadě jsou zcela zaměřeni jen na vlastní cíle a prospěch. Naopak studenti vykazují známky prosociálního chování, s péčí o blaho druhých a společné cíle. Ačkoliv je vliv zrání na případnou změnu hodnot, respektive změnu jejich uspořádání spíše podceňován a do významnějšího kontextu jsou uváděny modely kohort (ať již střídání kohort, nebo standardní životní cyklus), popřípadě modely historických událostí (Hnilica, 2007; Bardi, Calogero, & Mullen, 2008; Schwartz, Caprara, & Vecchione, 2010), lze i v tomto případě abstrahovat určitý předpoklad o změně hodnot (respektive o odlišné hierarchii hodnot) v závislosti na věku, respektive k věku se vážícím atributům. V tomto kontextu lze zmínit vazbu na historicko-politický vývoj naší země, neboť jednotlivé skupiny respondentů (studenti, zaměstnanci) vyrůstaly v období dětství a dospívání v odlišných politických systémech, což mohlo do určité míry ovlivnit i konkrétní podmínky (např. ekonomické, kulturní, vzdělání atd.) a následně i způsob, jakým dnes nahlíží na svět a jaké hodnoty jsou pro ně podstatné (např. Broek & Moor, 1994; Inglehart, 1997). Jako podstatné se jeví i sdílené zkušenosti jedinců, kteří prochází klíčovými životními etapami ve stejném věku a jejich vnímání konkrétních hodnot pak bývá podobné. Na druhou stranu však nelze opomenout ani tezi, že hodnoty se mění v důsledku přizpůsobení se novým životním okolnostem (např. Rokeach, 1973, Sheldon, 2005). Pokud je tedy jedinec konfrontován například s nepřátelským

společensko-politickým prostředím, přirozeně začne posilovat takové hodnoty, které jsou společensky funkční a zpochybňovat (či odmítat) takové, které tomuto adaptivnímu procesu brání (např. Hitlin & Piliavin, 2004; Hofmann-Towfigh, 2007) a naopak. Jinými slovy rozdílnosti v preferenci určitých hodnot jsou do značné míry vázány na odlišnosti v životních okolnostech konkrétních jedinců (Schwartz, 2006). V tomto kontextu je možné předpokládat, že ve vazbě na zaměstnanecký statut (s nímž souvisí i odlišné životní okolnosti – vlastní rodina, pracovní povinnosti, větší životní zkušenosti) jsou zaměstnanci více vystaveni tlakům společnosti (respektive více na ně doléhá), která je čím dál více vnímána jako anomická, postavená na základech konkurence a individualismu, což vyvolává vyšší tlak na přizpůsobení se jí. Uvedené pak potvrzují výsledky našeho šetření, kde zaměstnanci jsou častěji „efektivními bojovníky“. Studenti mají obecně ve vztahu ke svým zkušenostem, humanitnímu zaměření, ideálům typickým pro danou věkovou kategorii a vyšší ochotě a možnostem odolávat tlaku společnosti, případně se jí otevřeně postavit, větší tendenci chovat se prosociálně, tedy v rozporu s jejím většinovým nastavením. Zřejmě z těchto důvodů pak jsou více, či častěji „ctnostnými zastánci“, než skupina pracovníků. Je otázkou, jakým způsobem se vzájemně ovlivňují podmínky, v jakých daný člověk vyrůstal a jeho schopnosti se přizpůsobit novým skutečnostem ve vazbě na hierarchii hodnot. Ne nepodstatným faktem je i relativně velký rozptyl věku ve skupině pracujících respondentů (29 - 48 let), z čehož plyne předpoklad, že nelze stejným způsobem interpretovat vlivy kulturní, sociální a politické na jedince v (aktuálním) věku 29 a ve věku 48 let. V tomto kontextu lze zmínit i relativně početné zastoupení „ctnostných zastánců“ ve skupině zaměstnanců (19,4%), což je možné přičíst právě na vrub mladší části respondentů v rámci této skupiny, u nichž bylo možné při analýze dat pozorovat podobnou hodnotovou orientaci jako u skupiny studentů.

Poslední dvě výzkumné otázky se soustředily na zjištění, jaké jsou preference hodnot v závislosti na studijním prospěchu a druhu práce v rámci humanitních oborů. V obou případech se mezi danými skupinami neprokázaly žádné signifikantní rozdíly, z čehož lze usuzovat, že faktor studijního prospěchu ani druh zaměstnání, nemají vliv na preferenci konkrétních hodnot. Hodnotová orientace je tak pravděpodobně spíše vázána na hlubší osobnostní charakteristiky, případně vnější determinanty v rámci socializace. Na směřování jednotlivých studentů ke konkrétním studijním výsledkům, stejně jako pracovníků k výběru konkrétního zaměstnání, tak zřejmě působí odlišní motivační činitele než ti, kteří aktivizují osobnost ve směru preference vybraných hodnot.

## **Závěr**

Koncept hodnot, potažmo jejich orientace, je v současné psychologii a blízkých společensko-vědních oborech stále důležité téma. Ačkoliv je dnešní západní společnost značně zaměřená na výkon a aktuální trend směřuje spíše k podpoře jiných než humanitních oborů, domníváme se, že analýza struktury hodnot a hodnotového systému v rámci právě těchto (humanitních) oborů je důležitá i vzhledem k velkému počtu studentů a pracovníků působících v těchto sférách, které jsou velmi úzce konfrontovány s mezilidskými vztahy, dále se podílí na výchově a vzdělávání dalších generací a v tomto smyslu je účelné zajímat se



nejen o jejich profesní, ale i lidské a úžeji i hodnotové kvality. Hodnoty jsou obecně tématem, které se dotýká každé lidské bytosti a každé lidské konání je vystaveno otázkám, jakou hodnotu či důležitost v životě zaujímá a jakým způsobem zapadá do širšího konceptu osobnostní struktury a vnějších determinant. Vzhledem k dynamickým proměnám dnešní společnosti se zdá, že koncept hodnot bude nabývat větší důležitosti a pravděpodobně bude procházet, na úrovni konkrétních jednotlivců, i jistými proměnami.

## Literatura

- Askers, M., Eaton, T. V., & Giacominio, D. E. (2004). Measuring and changing the values of accounting students. *Journal of College Teaching and Learning*, 1(4), 63-70.
- Bakalář, E., & Kopský, V. (1987). *I dospělí si mohou hrát*. Praha: ČTK.
- Bardi, A., Calogero, R. M., & Mullen, B. (2008). A new archival approach to the study of values and value-behavior relations: Validation of the value lexicon. *Journal of Applied Psychology*, 93, 483-497.
- Bardi, A., Buchanan, K. E., Goodwin, R., Slabu, L., & Robinson, M. (2014). Value Stability and Change During Self-Chosen Life Transitions: Self-Selection Versus Socialization Effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 106(1), 131-147.
- Boer, D., & Fischer, R. (2013). How and when do personal values guide our attitudes and sociality? Explaining cross-cultural variability in attitude-value linkages. *Psychological Bulletin*, 139, 1113-1147.
- Braithwaite, V. A., & Law, H. G. (1985). Structure of Human Values: Testing the Adequacy of the Rokeach Value Survey. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 250-263.
- Broek, A. van den, & Moor, R. de (1994). Eastern Europe after 1989. In P. Ester, L. Halman, R. de Moor (Eds.), *The individualizing society: Value change in Europe and North America* (pp. 197-228). Tilburg: Tilburg University Press.
- Brown, M. (1976). Values-A Necessary but Neglected Ingredient of Motivation. *Academy of Management Review*, 1(4), 15-23.
- Calogero, R. M., Bardi, A., & Sutton, R. (2009). A need basis for values: Associations between the need for cognitive closure and value priorities. *Personality and Individual Differences*, 46, 154-159.
- Cakirpaloglu, P. (2004). *Psychologie hodnot*. Olomouc: Votobia.
- Feather, N. T. (1995). Values, Valences, and Choice: The Influence of Values on the Perceived Attractiveness and Choice of Alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(6), 1135-1151.
- Grusec, J. E., & Goodnow, J. J. (1994). Impact of parentel discipline methods on the child's internalization of values: A reconceptualization of current points of view. *Developmental Psychology*, 30, 4-19.
- Guth, W. D., & Tagiuri, R. (1965). Personal values and corporate strategy. *Harvard Business Review*, 43(5), 123-132.
- Hamman, C. M. (2011). *An exploration of New Zealand work value orientations, gender, and personality traits*. Manawatu: Massey University, New Zealand.
- Hayesová, N. (1998). *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál.
- Hitlin, S., & Piliavin, J. A. (2004). Values: Reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*, 30, 359-393.

- Hnilica, K. (2007). Vývoj a změny hodnot v dospělosti. *Československá psychologie*, 51 (5), 437-463.
- Hofmann-Towfigh, N. (2007). Do students' values change in different types of schools? *Journal of Moral Education*, 36, 453-473.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values* (p. 18). Newbury Park, CA: Sage.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and postmodernization. Cultural, economic and political change in 43 societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Karahanna, E., Evaristo, J. R., & Srite, M. (2005). Levels of Culture and Individual Behavior: An Integrative Perspective. *Journal of Global Information Management*, 13(2), 1-20.
- Kluckhohn, C. (1951a). An anthropological study of values. *Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences*, 4(6), 2-3.
- Kluckhohn, C. (1951b). Values and value-orientations in the theory of action. In T. Parsons & E. Shils (Eds.), *Toward a general theory of action* (pp. 388-433). Cambridge: Harvard University Press.
- Kluckhohn, C. (1958). The scientific study of values and contemporary civilisation. *Proceedings of the American Philosophical Society*, 102(5), 469-476.
- Kroeger, A., & Weber, CH. (2014). Developing a Conceptual Framework for Comparing Social Value Creation. *Academy of Management Review*, 39(4), 513-540.
- Křivohlavý, J. (1994). *Mit pro co žít*. Praha: Návrat domů.
- Mayton, D. M., Ball-Rokeach, S. J., & Loges, W. E. (1994). Human Values and Social Issues: An Introduction. *Journal of Social Issues*, 50 (4), 1-8.
- Moraru, A., & Moraru A. (2014). The teenagers and young behaviour, determinativ and self-adjusting values. *Scientific Research & Education in the Air Force - AFASES*, 2.
- Musser, S. J., & Orke, E. (1992). Ethical Value Systems: A Typology. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 28(3), 348-362.
- Parks, L., & Guay, R. P. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 675-684.
- Rohan, M. J. (2000). A rose by any name: The values construct. *Personality and Social Psychology*, 4(3), 255-277.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Řehan, V., & Cakirpaloglu, P. (2000). Sociální status a hodnotová orientace mladé generace. *Československá psychologie*, 44(3), 202-215.
- Sheldon, K. M. (2005). Positive value change during college: Normative trends and individual differences. *Journal of Research in Personality*, 39, 209-223.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S. H. (2006). Value orientations: Measurement, antecedents and consequences across nations. In R. Jowell, C. Roberts, R. Fitzgerald, & G. Eva (Eds.), *Measuring attitudes cross-nationally - lessons from the European Social Survey*. London: Sage.
- Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures. Taking a similarities perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 268-290.
- Schwartz S. H., & Rubel T. (2005). Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multimethod studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 1010-1028.

- Schwartz, S. H., & Rubel-Lifschitz, T. (2009). Cross-National Variation in the Size of Sex Differences in Values: Effects of Gender Equality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(1), 171–185.
- Schwartz, S. H., Caprara, G., & Vecchione, M. (2010). Basic personal values, core political values, and voting: A longitudinal analysis. *Political Psychology*, 31, 421-452.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- Verplanken, B. (2004). Value congruence and job satisfaction among nurses: a human relations perspective. *International Journal of Nursing Studies*, 41(6), 599–605.
- Woodward, I. C. & Shaffakat, S. (2014). *Understanding Values for Insightfully Aware Leadership*. Singapore: Insead.