

Self-management studentů Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

Michalíková Kristýna

Bakalářská práce
2022



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Kristýna Michalíková**
Osobní číslo: **H19425**
Studijní program: **B0111A190011 Sociální pedagogika**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Self-management studentů Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně**

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti sebeorganizace, sebeřízení a organizace času.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

BISHOF, Anita a Klaus BISHOF, 2003. Aktivní sebeřízení: Jak získat kontrolu nad svým časem a prací. 2.vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-0647-4.

CHRÁSKA, Miroslav, 2007. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. ISBN 978-80-2471369-4.

PLAMÍNEK, Jiří, 2004. Sebeřízení: praktický atlas managementu cílů, času a stresu. Praha: Grada. ISBN 80-247-0671-7.

SARAFINO, Edward, 2010. Self-Management. New York: John Wiley. ISBN 0470571519.

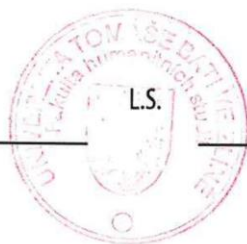
VÁGNER, Ivan a Miroslav WEBER, 2007. Osobní management. 2.vyd. Brno: Masarykova Univerzita. ISBN 978-80-210-4265-0.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jana Martincová, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **19. ledna 2022**

Termín odevzdání bakalářské práce: **29. dubna 2022**

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan



doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 19. ledna 2022

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo - bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem citoval(a). V případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor.

Ve Zlíně 11. 4. 2022

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před

konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, o pisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výtěžku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výtěžku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zaměřuje na problematiku self-managementu a time-managementu. Teoretická část práce je rozčleněna do tří kapitol, přičemž první kapitola se zabývá obecnějšími záležitostmi self-management a pojednává o definicích pojmu očima rozlišných autorů. Jsou zde zahrnuty také funkce self-managementu, mezi které řadíme self-concept (sebepoznání), self-realization (sebeuplatnění), self-development (seberozvoj). Za oblast příbuznou self-managementu považujeme time-management, proto je druhá kapitola věnována právě jemu. Zde se zaměřujeme mimo jiné i na ověřené techniky a zmiňujeme důležitost stanovování cílů. Poslední kapitola teoretické části práce objasňuje principy účinného a efektivního sebeřízení a využívání času studenty, přičemž je zde nastíněn i problém prokrastinace. Realizace praktické části probíhá formou kvantitativního výzkumu, kde je na základě vytvořeného dotazníku a posléze získaných dat odpovězeno na předem stanovené výzkumné otázky. Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit, zda jsou a v jaké míře studenti Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně schopni sebeřízení a řízení času vzhledem ke svým studentským povinnostem.

Klíčová slova: sebeřízení, organizace, čas, povinnosti, kompetence, seberozvoj

ABSTRACT

This bachelor thesis focuses on self-management and time-management problematics. The theoretical part of the thesis is divided into three chapters whereas the first one deals with more general issues of self-management and definitions through the eyes of different authors and there are included some functions of self-management too. We rank these among them: self-concept, self-realization and self-development. To related section we consider time-management. Because of that, the second chapter is dedicated to it. In this chapter among other things, we get to proven techniques and mention the importance of goal setting. Last chapter of theoretical part of the thesis clarifies the principles of effective and efficient self-management and use time by students. The problem of procrastination is also outlined there. The implementation of the practical part takes place in the form of quantitative research, where it is answered on the basis of a created questionnaire and subsequently obtained data to predetermined research questions. The main goal of this bachelor's thesis is to find out

whether and to what extent the students of Tomas Bata University in Zlín are able to self-manage and manage time with regard to their student duties.

Keywords: self-management, organization, time, responsibilities, competence, self-development

Ráda bych poděkovala paní Mgr. Janě Martincové, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce a taktéž velké poděkování patří mé rodině a blízkým za obrovskou podporu a pomoc, kterou mi po dobu mého studia věnovali.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

| | |
|--|-----------|
| ÚVOD | 11 |
| I TEORETICKÁ ČÁST | 13 |
| 1 SELF-MANAGEMENT | 14 |
| 1.1 ÚVOD DO SELF-MANAGEMENTU | 14 |
| 1.2 POJEM SELF-MANAGEMENT OČIMA ROZLIŠNÝCH AUTORŮ | 15 |
| 1.3 FUNKCE SELF-MANAGEMENTU | 17 |
| 1.3.1 Sebepoznání (Self-concept) | 19 |
| 1.3.2 Seberozvoj (Self-development)..... | 22 |
| 1.3.3 Sebehodnocení (Self-evaluation) | 24 |
| 2 TIME MANAGEMENT | 26 |
| 2.1 PROBLÉMY PŘI VYUŽÍVÁNÍ ČASU..... | 27 |
| 2.2 STANOVOVÁNÍ CÍLŮ | 28 |
| 2.3 TECHNIKY TIME MANAGEMENTU..... | 29 |
| 2.3.1 Paretův princip | 30 |
| 2.3.2 Eisenhowerův princip | 30 |
| 2.3.3 Stanovení priorit podle analýzy ABC | 31 |
| 3 PRINCIPY ÚČINNÉHO A EFEKTIVNÍHO OSOBNÍHO ŘÍZENÍ A VYUŽÍVÁNÍ ČASU STUDENTY | 32 |
| 3.1 PROKRASTINACE | 33 |
| II PRAKTICKÁ ČÁST | 36 |
| 4 METODOLOGIE VÝZKUMU | 37 |
| 5 DESIGN VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ | 38 |
| 5.1 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY | 38 |
| 5.2 VÝZKUMNÉ CÍLE | 38 |
| 5.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR | 39 |
| 5.4 TECHNIKA SBĚRU DAT | 39 |
| 6 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT | 41 |
| 6.1 ANALÝZA VYBRANÝCH VÝROKŮ LIKERTOVY ŠKÁLY | 47 |
| 7 SHRUTÍ PRAKTICKÝCH POZNATKŮ VÝZKUMU | 53 |
| ZÁVĚR | 57 |
| SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY | 59 |
| SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK | 62 |
| SEZNAM OBRÁZKŮ | 63 |
| SEZNAM TABULEK | 64 |
| SEZNAM GRAFŮ | 65 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| SEZNAM PŘÍLOH | 66 |
|----------------------------|-----------|

ÚVOD

Téma této bakalářské práce se zaměřuje problematikou self-managementu a oblastí jemu příbuznou, time-managementu. Self-management lze do českého jazyka přeložit jako sebeřízení. Je jednou z klíčových kompetencí každého jedince, která dle mé zkušenosti, není momentálně na akademické půdě ve studentech příliš rozvíjena. Autoři, věnující se problematice self-managementu, nacházejí jeho podstatu v umění vlastní organizace, a to jak v osobním, tak i pracovním (studentském) životě. Spadá sem jak umění plánovat a dodržovat termíny, tak i oblast zvládání každodenních povinností. Vzhledem k tomu, je nezbytné mít v životě nastavený určitý řád, který napomáhá dosahovat předem stanovených cílů. Správně určené cíle nás poté totiž dokáží povznést na úplně jiné, a přínosnější, úroveň vlastního bytí. Self-management se dělí na tři základní funkce, které se pak dále větví. Pro řadu z nás, studentů, je nejdůležitější jeho funkcí seberozvoj či sebevzdělávání. Umění sebeřízení, seberozvoje a vlastní organizace vychází z celoživotního procesu a stýkají se s ním nejrůznější lidé napříč generacemi. Jsou zde ale i takoví, kteří se self-managementem vůbec nezaobírají a poté svůj čas promarní bez jakéhokoliv většího poznání. Z tohoto důvodu je škoda, že se na akademické půdě tyto kompetence nerozvíjejí, protože řada jedinců nemusí mít ani povědomí o této problematice. Oblastí příbuznou, kterou v práci zahrnuji, je time-management, čili řízení a organizace času. Čas jako takový řídit nelze, ale své činnosti v něm ano. Je úzce spjat se self-managementem, a proto se stal i jeho nedílnou součástí. Častými problémy neschopnosti řízení činností a povinností jsou u studentů tzv. „zloději času“. Mezi tyto „zloděje“ můžeme radit například prokrastinaci, rušivé elementy či neexistence zpracovaného časového plánu. Abychom těmto nepříjemnostem předešli, existuje řada technik a ověřených postupů, které blíže zmiňuji v příslušných podkapitolách bakalářské práce.

Teoretická část práce obsahuje tři kapitoly, přičemž první kapitola se zabývá úvodem do celostní problematiky self-managementu a pojednává o definicích tohoto pojmu očima rozličných autorů. Jsou zde zahrnuty také zmiňované funkce self-managementu, které blíže specifikuji. Druhou, a obsáhlejší kapitolu věnuji time-managementu, ve které se zaměřujeme mimo jiné i na ověřené techniky a zmiňujeme důležitost stanovování cílů. Poslední kapitola teoretické části práce objasňuje principy účinného a efektivního sebeřízení a využívání času studenty, přičemž je zde nastíněna i otázka prokrastinace, která zaujímá značnou roli v životě studentů.

Uskutečnění praktické části probíhá formou kvantitativního výzkumu, kde je na základě vytvořeného dotazníku na online platformě a posléze získaných dat odpovězeno na předem stanovené výzkumné otázky. Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit, zda jsou a v jaké míře studenti Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně schopni sebeřízení a řízení času vzhledem ke svým studentským povinnostem. V praktické části, k rozboru jednotlivých položek a jejich interpretacím pro lepší názornost, také připojuji zpracované grafy a tabulky. V příloze je poté vložena i ukázka dotazníku a vypracované tabulky, které napomáhaly k vyhodnocování získaných dat.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SELF-MANAGEMENT

1.1 Úvod do self-managementu

Jsem zastánce toho, že v životě každého z nás je víc než důležité mít ve svých povinnostech a zálibách určitý řád. Ne pro každého je ale jednoduché si své povinnosti či záliby dostatečně dobře rozvrhnout a naplánovat tak, ať se vše stihá a nic neopomene. Tudíž je self-management nezbytnou součástí nejen pro úspěšné řízení lidí, ale i v osobním životě. Veber (2014) tvrdí, že jestliže nejsme schopni správně pochopit a přijmout jednotlivé dílčí složky self-managementu, nemůžeme zcela převzít plnou kontrolu a odpovědnost ve své profesní kariéře či při procesu dosahování dlouhodobých cílů v soukromé sféře.

Nyní si pojděme blíže tento pojem představit. Self-management lze volně do českého jazyka přeložit jako sebe organizování či sebeřízení. Jedná se o klíčovou kompetenci každého jedince. Přestože se řadí k velmi důležitým a potřebným schopnostem v životě, zvládá ji bohužel málokdo (Bischof, a další, 2003). V literatuře se setkáváme s mnohými definicemi tohoto pojmu, protože lze na tento pojem nahlížet z vícero možných úhlů. Autoři publikací proto podstatu pojmu vidí v zcela odlišných věcech. Blíže se jednotlivými definicemi budu zabývat v následující kapitole.

Schopnost sebeřízení je i prvotním předpokladem k vedení dalších lidí. Může se zdát, že řízení sebe sama je o mnoho jednodušší než řídit ostatní, ale když se zamyslíme, tak si určitě všichni vybavíme, jak se nám mnohokrát nedaří naplnit cíle, které jsme si předsevzali. Sebeřízení není jen podvědomé plnění úkolů, ale jeho hlavní podstatou je stanovování cílů a schopnost těchto cílů prací nebo správnými aktivitami a návyky dosáhnout (Porvazník, 2014). Mnozí lidé, jakož i já, podstatu tohoto pojmu nachází v umění vlastní organizace, jak v osobním, tak pracovním životě. Je nutné naleznout bilanci mezi pracovním, studentským a osobním bytím a dodržovat určitý, předem stanovený řád v životě, který značně napomůže vystoupat až ke stanoveným cílům. Správně stanovené cíle dokáží totiž každého posunout dopředu na cestě za akademickými, pracovními či osobními sny. Díky správnému uspořádání činností a povinností v každodenním životě má jedinec možnost se rozvíjet ve všech sférách v nichž je zainteresován a má tak možnost neomezeně osobnostně růst.

Umění sebeřízení a organizace vychází z celoživotního procesu. Již od narození nás obklopují různorodé okolní vlivy, které na jednoho jedince mohou působit odlišně než na toho druhého. Dle Vymětala (2004) hlavními regulátory okolních vlivů se v mládí stávají

rodiče či školní prostředí. Každý působí v rodině, která funguje na základě určitých pravidel a zvyků. Zmíněné faktory poté nemusí být zase pro jiné rodiny přijatelné. Mnozí rodiče své ratolesti již od brzkého věku vedou k naplňování základních povinností a úkolů, které mohou napomáhat rozvíjet kompetence k pozdějšímu umění sebe řízení (organizace) na rozdíl od jiných rodičů, kteří mají výchovný proces pro své potomky nastaven odlišně. Pro tyto děti je posléze o něco těžší vytvořit si návyk a naučit se základům organizace a sebeřízení. Okolní vlivy a životní situace značně přispívají na zvládání míry sebe organizace a celkovém fungování v pozdějším životě.

1.2 Pojem self-management očima rozlišných autorů

V této podkapitole bych se ráda věnovala různorodým pohledům na problematiku řadou autorů. Profesor Ján Porvazník (2014, str. 259) ve své knize Celostní management definoval pojem následovně:

„Osobní management je proces sestávající z aktivit a činností, jejichž prostřednictvím si každý pracovník a vlastně každý člověk stanoví své pracovní a osobní cíle, plánuje a organizuje jejich plnění a hodnotí jejich dosahování.“

Autor uvádí i jiné definice tohoto pojmu, pro přiblížení jeho podstaty a ukázky rozlišnosti v uchopení a ve vymezení osobního managementu jinými nositeli. I přesto, že další definice ve své knize nepřiradil žádnému určitému autorovi, chci je ve své práci zmínit pro lepší poznání tohoto pojmu a orientaci v něm: *„Osobní management (self management), jak vyplývá z českého i anglického významu, je určitý proces (postup) člověka, kterým spravuje sám sebe. Osobním managementem, v širším slova smyslu, je doprovázen téměř celý život člověka, všechno jeho chování, vše, co mu „přikáže rozum“ udělat, vše, co se děje z jeho vlastní vůle. V užším slova smyslu znamená pojem osobní management cílevědomé usměrňování vlastního chování ve vztahu k vyznávaným hodnotám, k touhám a ambicím konkrétního člověka, k postojům vůči jiným lidem a sobě samému.“* Další z uvedených definic říká, že je osobní management souborem moderních, racionálních, jednotlivých metod a technik, kterými jedinec cílevědomě usměrňuje své chování, svou náplň práce a celý svůj život vůbec. Na závěr podotýká poslední objasnění pojmu, které říká, že osobní management taktéž lze definovat jako proces, ve kterém si jedinec aplikací svých vlastností, vědomostí a dovedností stanoví cíle, uspořádá svou aktivitu

k jejich dosažení a monitoruje úspěšnost svého úsilí.¹ Někdo se silnými schopnostmi sebeřízení ví, co má dělat a jak jednat v různých situacích. Tito lidé vědí, jak ovládat svůj hněv nebo jak se vyhnout například rozptýlení při práci z domova, takže se mohou dále soustředit a zůstat produktivní. Vědí, co musí udělat, aby dosáhli svých cílů – a dodržují to. Sebeřízení tudíž znamená, že rozumíte své osobní odpovědnosti v různých aspektech a částí svého života a děláte, co je potřeba, aby se tato odpovědnost naplnila (Munro, 2021). Dovednosti sebeřízení také umožní maximalizovat produktivitu, zlepšit výkon na pracovišti a efektivně dosahovat profesionálních cílů. Zlepšení jedincova schopností sebeřízení může pomoci zvýšit zaměstnatelnost a lépe řídit profesní dráhu. Dovednosti v sebeřízení jsou schopnosti, které lidem umožňují ovládat své myšlenky, pocity a činy. Pokud má jedinec silné sebeovládací schopnosti, je schopen samostatně stanovovat cíle a převzít iniciativu k jejich dosažení. Účelné sebeřízení může pomoci také nasměrovat trajektorii kariéry a zajistit příležitosti, které nás přiblíží k potřebnému cíli (Self-Management Skills: Definition and Examples, 2021). Sebeřízení, které bývá často v různých dalších zdrojích nazýváno jako „sebekontrola“ nebo „seberegulace“, je tudíž schopnost regulovat efektivně vlastní emoce, myšlenky a chování v různých situacích. To zahrnuje mimo jiné i zvládání stresu, motivaci sebe sama a stanovení osobních či akademických cílů a pozdější práce na jejich dosažení. Studenti se silnými schopnostmi sebeovládání přicházejí na hodiny připraveni dávat pozor, dodržovat pokyny, umožnit ostatním mluvit bez přerušování či například pracovat samostatně na zadaných úkolech (Introduction to Self-Management, © 2020).

Dvojice autorů Bischofovi (2003) taktéž uvádí svůj pohled na koncept self-managementu. Dle dvojice je self-management základní klíčovou kompetencí, která je důležitá, ale bohužel ji zvládá málokdo. Během běžného pracovního dne totiž zjistíme, že nekoordinovaný styl práce stojí mnoho úsilí, času a i nervů. Jsou zastánci myšlenky, že prvním krokem na cestě k úspěšnému sebeřízení je zjištění, jaké jsou možnosti a šance pro váš rozvoj. Další z autorů, zabývající se taktéž problematikou sebeorganizace je Jiří Plamínek. Plamínek (2004) se ve své publikaci věnuje spíše dosahováním cílů, a tak nevymezuje přímo pojem sebeřízení, nýbrž pouze slovo úspěch. Úspěch je podle něj stav, kdy je dosaženo toho, čeho být dosaženo mělo. Sebeřízení poté k dosahování tohoto stavu – úspěchu – významně přispívá. Mimo jiné i autoři publikace *Osobní management* Ivan Vágner & Miroslav Weber se shodli na definici sebeřízení, která nese myšlenku, že self-management je jakýsi přístup

¹ Autoři neznámí; k dispozici v (Porvazník, 2014, str. 258)

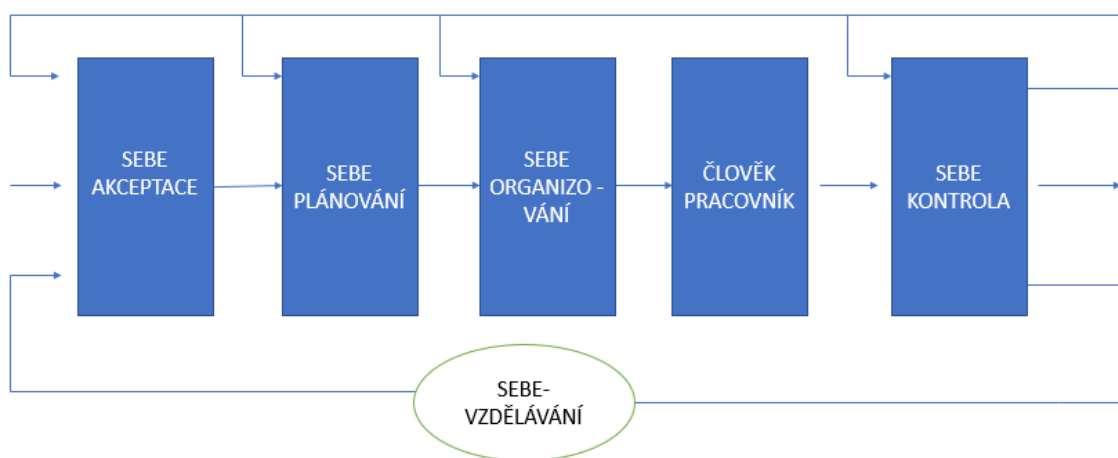
k individuální výkonnosti a užitečnosti vztahů mezi lidmi, založený na určitých principech a hodnotách (Vágner, a další, 2007, str. 8). Osobní management vnímají jako základ celostního systému managementu – nezbytného „*nástroje*“ pro směřování a rozvoj života každého člověka i každé zájmové skupiny či organizace. Dle autorů musí být osobní management založen na principu „*zevnitř ven*“. Běžně je management vnímán jako způsob vedení lidí za účelem dosahování cílů. Vágner (2007) pohlíží na problematiku úplně jiného a ekonomického úhlu. Tvrdí, že nejrůznější manažeři jsou voleni či jmenováni do manažerských pozic, aby jimi zřízené organizace zabezpečovaly efektivně výkon svého poslání, rozvíjely se a rozrůstaly. Aby byly organizace dlouhodobě úspěšné, musí vlastníci, manažeři, ale i spolupracovníci umět řídit především sami sebe. Jen tak dochází k bezproblémové spolupráci a úspěchu. Tento požadavek je v praxi velmi podceňován a přehlížen, což má poté negativní dopad nejen na jedince a organizace, ale i na celou společnost.

Naopak s zcela odlišným až psychologickým pohledem vystoupil autor Mikulašík (2015). Ten prozrazuje, že na proces sebeorganizace je možné také nahlížet jakožto na určitou formu duševní hygieny, jež nám napomáhá udržet si psychické i fyzické zdraví. Společně s nalézáním smysluplnosti svého bytí či racionalizací své činnosti vytváří podmínky pro život v rovnováze.

1.3 Funkce self-managementu

V této kapitole se zaměříme na důležité funkce self-managementu. Osobní management člověka lze na základě časového sledu rozčlenit na následující funkce: stanovování cílů pro jednotlivé etapy a delší či kratší období své pracovní kariéry a osobního života, organizování a naplňování stanovených či korigovaných cílů a sebehodnocení, ve kterém člověk zhodnotí, čeho dosáhl, kde postupoval správně a kde nikoliv a využití takového sebehodnocení pro další etapy, či období života. Obsah každé z uvedených funkcí self-managementu má dle Porvazníka (2014) ve vlastnostech každého člověka emocionální, volní a spirituální rozměr (jehož úroveň lze zvyšovat výchovou), kognitivní a tvůrčí rozměr (jehož úroveň lze zvyšovat studiem a tréninkem) a v dovednostech člověka volní a podvědomý rozměr (jehož úroveň lze zvyšovat tréninkem). V odborné literatuře dostávají funkce osobního managementu tedy spíše psychologické významové pojmenování než sociologické. Proces časové posloupnosti začíná na sebe uvědomovací funkci. Dále je tento proces rozčleněn následovně:

Sebeuvědomění či **sebeakceptace** (v mnohých publikacích se setkáme spíše s totožným pojmem sebepoznání); **Sebeuplatňování**, které se skládá z dílčích funkcí: **sebeplánování**, **sebeorganizování**, **sebekontrolování**; **Seberozvoj** či **sebevzdělávání** (Porvazník 2014, str. 260). Z autorova členění vyplývá, že osobní management vedle funkcí sebeuplatňování zahrnuje i funkci sebeakceptace (self-concept), kterou má proces self-managementu v popředí a funkci seberozvoje (self-development), která se mísí se všemi funkcemi osobního managementu a stává se tak velice podstatnou na cestě za správným sebeřízením.



Obrázek 1 - Modelové vyjádření funkcí self-managementu

(Porvazník, 2014, str. 260)

Na schématu výše můžeme vidět modelové vyjádření funkcí self-managementu. Začíná u sebeakceptace – tudíž sebepřijetí, u kterého startuje celý koloběh sebeřízení. Bez sebepřijetí nelze pokračovat v dalších dílčích složkách sebeřízení. Na sebepřijetí, jakožto na zmiňovanou nejhlavnější část, navazuje umění sebe plánování. To zahrnuje schopnost plánovat si nadcházející události dle priorit. S touto schopností souvisí i další funkce ve schématu – umění sebeorganizace. Pokud člověk přijme sebe sama, naučí se plánovat nadcházející události bez sebevětších problémů a tyto události si je schopen si zorganizovat, stává se člověkem pracujícím a má ve věcech systém. Tento systém je důležitý pro veškeré sféry života a osobní fungování. Po zvládnutí všech dílčích složek může mít jedinec nad sebou a svými činy kontrolu. Veškerými složkami schématu se člověk rozvíjí a vzdělává se. Z každé přicházející události si jedinec něco vezme a ledačo se přiučí. Z převzatých zkušeností posléze čerpá, a proto také z tohoto důvodu v tomto koloběhu setrvává. Blíže jednotlivé funkce popisují v příslušných podkapitolách.

1.3.1 Sebepoznání (Self-concept)

Nyní se pojd'me podívat na bližší specifikaci pojmů, zmíněných v předešlých kapitolách, jejich náplně a podstatě.

„Člověk radši poznává vesmír než sebe samého.“

E.Hemingway

Sebeuvědomění, jakožto zamyšlení se sám nad sebou a uvědomění si, kdo vlastně člověk je. Je to také uvědomění si vlastních schopností, zkušeností, znalostí a přemýšlení nad všemi složkami osobnosti komplexně. Uvědomění si, na jakém místě ve svém životě se nacházím a kam směřuji. Sebeuvědomění je nutným předpokladem k rozvoji osobnosti (Porvazník, 2014). Autor Mikuláščík ve své knize Manažerská psychologie (2015, str. 31) cituje I.Kanta následovně: „*Procesem sebeakceptování hledáme cestu k sobě samému, zamýšlíme se nad svými přednostmi a nedostatky*“. Sebeakceptování můžeme také pojmenovat jako koncepci vlastního uplatnění. Ve své knize dále cituje Ziglara (1998, v Porvazník, 2014), který tvrdí, že úspěch jak v osobním, tak i kariérním životě není otázkou okolností, ale spíše vlastní volby. Tu správnou příležitost k úspěchu je nutno hledat jako první u sebe a až poté v jiných osobách. Uvádí, že pokud si správně uvědomíme sami sebe a pokud dáme do pořádku sami sebe, bude celý svět v pořádku a náš. Pokud jsme rozhodli na sobě pracovat, lépe využívat svůj potenciál a dále zdokonalovat, měli bychom vždy začínat právě sebepoznáním. Pouze tak jsme schopni naleznout právě jeden oný bod, podle kterého se dokážeme v sobě samém orientovat. Jedině tak jsme schopni vnímat své nedostatky a zvládat je. Tímto klíčovým krokem vpřed se postupně naučíme být otevřenější vůči osobním zkušenostem a ochotnější bojovat proti negativním úsudkům k sobě samému. Sebepoznání kladně ovlivňuje i sociální interakci a zlepšuje proces poznávání nových lidí (Mikuláščík, 2015). Důležité je si ale také uvědomit, jaké máme silné stránky a kde jsou naopak přítomny slabiny. Bez alespoň trochy seberealistického hodnocení se vystavujeme nebezpečí, čímž se může na akademické půdě stát ku příkladu nabrání si úkolů, pro které by se jiní hodili lépe než my, špatné plánování a tím dostávání se do časové tísně, investování vysoké míry energie do úkolů, ve kterých budeme dosahovat spíše nevalných výsledků či zanedbávání vlastních silných stránek namísto jejich posilování a rozvíjení (Porvazník, 2014). Dle Vágnera (2007, str. 13) ověřených způsobů sebepoznání je celá řada-přes vedení deníků, pravidelnou sebereflexi či poznávání se prostřednictvím jiných osob. Je ale nutné si umět odpovědět na následující otázky, po jejichž zodpovězení jsme schopni pokračovat hlouběji do problematiky sebepoznání. Mezi tyto otázky se řadí:

Kdo jsem? V čem jsou mé přednosti? Jakým způsobem pracuji/se učím? Kam patřím? Co je nebo může být mým přínosem? Jsem schopen brát na sebe vztahovou odpovědnost?

Závěrem sebepojetí je představa každého z nás o sobě samém, a tím se stává i jádrem naší osobnosti. Ovlivňuje jak naše aktivity, chování, naše schopnosti učit se, ale i schopnost rozvíjet, měnit a osobnostně růst. Napomáhá taktéž ovlivňovat výběr přátel, partnerů i povolání. Autor Ziglar (1998) je citován v Porvazníkovi (2014, str. 262) následovně: *„Není ani trochu nadsazené tvrzení, že pokud máme dobré mínění o sobě, je to předpoklad a příprava na úspěch v životě. Všichni úspěšní a šťastní lidé věří, že člověk byl stvořen k dosahování skvělých výkonů, vyprojektován k úspěchu a obdařen kódem velikosti.“*

Mikuláščík (2015, stránky 33-34) uvádí i model Joe Lufta a Harryho Inghama, který nám může napomoci lépe poznat sebe sama. Jeho označení nese název „*Johariho mřížka*“ a jde o model, který nám umožňuje porovnat čtyři hlavní úrovně vnímání vlastní osobnosti:

- **Otevřená aréna** – týká se věcí, které jsou známy nám i jiným lidem. Čím více toho víme o sobě a odhalíme tyto skutečnosti ostatním, tím větší část naší osobnosti je poznatelná jiným a tím je zaručena možná a lepší komunikace.
- **Slepá skvrna** – ta část osobnosti, kterou si nejsme schopni sami dost dobře uvědomovat, ale ostatní lidé tuto část vnímají dost zřetelně. Patří sem jak určité stereotypy, tak návyky, které vytvářejí navenek jisté charakteristiky a mohou být jinými lidmi vnímány negativně. Osoba s těmito charakteristikami si jich nemusí být vědoma.
- Další okruh zvaný **skryté území** – intimní oblast, kterou se jedinec snaží uchovat nepoznanou pro jiné lidi. Je to takové jeho zakázané území, které může zahrnovat i neřesti, o nichž jedinec ví a které si uchovává jako poznání jen sám pro sebe.

- **Neznámé** – oblast, zahrnující nevědomí, která není známa jedinci samotnému, ani jiným lidem.



Obrázek 2 – Johariho mřížka

1.3.1.1 Motivace v sebepojetí

Velmi důležitou skutečností v sebepojetí je motivace. Pojem motivace je odvozen od latinského slova „*movare*“, což v překladu znamená hýbat se, pohybovat. Označuje taktéž vše, co způsobuje určitou aktivitu a určité chování člověka. „*Motiv je cosi, co pohání organismus člověka, aby si svou aktivitou stanovil cíl a dosáhl ho*“ (Porvazník, 2014, str. 315). Je to vlastně důvod, proč určité věci děláme. Můžeme ji taky nazvat jako „*jádro našeho chtění*“ či pomyslný vnitřní kompas (Medlíková, 2021). Motivace je totiž jakousi vnitřní pohnutkou a potřebou, která usměrňuje lidské chování. Určuje příčinu chování, intenzitu zaujetí, jeho směr a trvání. Motivovaní jedinci pracují, budují a snaží se něčeho v životě dosáhnout. Nemotivovaní jsou zcela neteční a neaktivní (Mikuláščík, 2015). Taktéž autorka Plháková ve své Učebnici obecné psychologie (2003, str. 319) definuje motivaci: „*Motivace je souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního.*“ Dle Brodského (2014) je motivace, jakožto proces určující směr, činorodost a trvání lidského jednání, vyjadřuje podstatnou diferenciaci psychických procesů jedinců. Odpovídá na otázky, čím bylo toto chování spuštěno, proč se změnilo a proč bylo zaměřeno právě na dosažení onoho cíle.

Porvazník (2014) tvrdí, že do činitelů motivace může spadat jak prostředí, tak i biologické, společenské nebo citové faktory. Pokud člověk začne chápat, co ho motivuje k určitému chování, zjistí, že změna takového chování je mnohem jednodušší, než předpokládal. Pokud má člověk určitý zlovyk a motivaci ke změně, je poté snazší nahradit zlovyk prospěšným zvykem. Každá lidská aktivita je vyvolána snahou uspokojit určité potřeby či touhy nebo sny. Motivy mohou k jedinci přicházet jak zvenku, tak zevnitř. Ať už přicházejí v jakékoliv podobě, je člověk nejvíce motivován tehdy, jsou-li vnitřní i vnější motivy v rovnováze. **Jedním z nejsilnějších pozitivních motivů je pocit smyslu vlastního života.** Je potřeba, aby si byl člověk vědom toho, proč je zde a jakým směrem je třeba se ubírat. Právě to mu dodá vědomí vlastní hodnoty, což je velmi důležitým činitelem při zvyšování kompetentnosti osobního managementu každého z nás. Tato kompetentnost se rozvíjí podporou pozitivních pocitů jako jsou například radost, vděčnost a důvěra. Avšak největší motivací je láska ve všech svých podobách.

1.3.2 Seberozvoj (Self-development)

„Kdo chceš hýbat světem, hni nejdřív sám sebou!“

Sokrates

Johns (2012) sebevzdělávání je nejdůležitějším faktorem rozvoje osobnosti. Již autor Hemming v roce 1977 hovořil o potřebách lidí zvýšit sebehodnotu a společně s dalšími autory dumali o prostředcích budování sebeúcty, sebevědomí a celkového seberozvoje. Porvazník (2014) tvrdí, že nejvyšším tvůrčím aktem jedince je jeho sebevzdělávání. To může probíhat jak souběžně s různými vnějšími akty (například vynálezy), tak i jen vnitřně, ku příkladu uvědomováním si svých silných a slabých stránek a jejichž překonávání. Pouze člověk, který se může sám zdokonalovat, si uvědomuje svůj vývoj, svůj vnitřní život a je schopen stavět si pořád vyšší cíle. Je také schopen odříkávat si nepříjemné věci, aby těchto cílů dosáhl. Přesto, že člověk má od přírody sklony a touhy po seberozvoji, ne vždy má na to i dostatek pevné vůle a vytrvalosti. Většina lidí je nějakým způsobem na sebevýchově zainteresována. Má snahu být lepšími, lépe využívat své možnosti a schopnosti, lépe se přizpůsobovat okolnímu sociálnímu prostředí, udržovat svou osobní kondici a celkově se přibližovat ke svému nejlepšímu JÁ. Je ale pouze „hrstka“ jedinců, kteří vědomě zlepšují svou paměť, myšlení či emoce. Většinou totiž lidé nemají dostatek sebekázně k tomu, aby byli schopni se věnovat dlouhodoběji vědomému rozvoji výše zmíněných funkcí. Je to z toho důvodu, že nevidí možný pozitivní a prakticky uplatnitelný výsledek (Mikuláščík, 2015). Osobní rozvoj je tak celoživotním procesem. Je to způsob, jak mohou

lidé posoudit své dovednosti a kvality, zvážit své životní cíle a stanovit si cíle, aby mohli realizovat a maximalizovat svůj potenciál (What is Personal Development?, © 2011 - 2022). Dle Porvazníka (2014) obsah seberozvoje je zaměřován na aktivity věnující se zvyšování kompetentností vlastní osoby a růstu sebe sama. Tímto faktorem osobnosti si každý člověk rozvíjí zděděné vlastnosti, rozšiřuje získané znalosti a zvyšuje získané praktické schopnosti. Dle zahraničního článku, Personal development: unleash your full potential and achieve your goals (© 2022) známý americký podnikatel a průkopník automobilového průmyslu Henry Ford řekl, že: „*překážky jsou ty děsivé věci, které vidíte, když odtrhnete oči od svého cíle.*“ Tudíž pokud chcete dosáhnout osobního růstu, musíte se dívat směrem k cíli, navrhnout nejlepší strategii k jeho dosažení a zaměřit se pevně na něj. Toto je první krok k jakékoli akci, která vyžaduje tolik času, kolik vy sami potřebujete. Jakmile se zaměříte na svůj cíl a zjistíte, jak ho dosáhnout, je čas jednat a vystoupit ze své komfortní zóny. Toto jsou hlavní psychologické nástroje, které je dobré ovládat, abyste uspěli:

- **Naučit se vizualizační techniky** (představování si nezbytných kroků k dosažení svého cíle, které napomůžou prolomit toxické vzorce myšlení a udrží motivaci)
- **Vyhnout se negativním myšlenkám** (je důležité udržet si pozitivní přístup, nutno mít v „merku“ své myšlenky a pokud se ukáží pouze náznaky těch negativních z nich – utnout tyto myšlenky již v začátku)
- **Přemýšlet** (strávení několika minut denně například kontrolou dýchání a soustředěním mysli velmi pomůže, když se posléze budete muset vyrovnávat se stresovými situacemi mimo vaši zónu pohodlí)
- **Být odolný/á a vytrvalý/á** (Cesta k úspěchu je dlážděna chybami a neočekávanými nezdary. Jen málo věcí se povede hned napoprvé a nezáleží na tom, zda jedinec spadne, nýbrž je jediným problémem po zklamání nevstát)
- **Stanovit si malé výzvy a soutěžit pouze sám se sebou** (soutěživost napříč lidmi vyčerpává, proto je dobré, soustředit se pouze na sebe, své cíle a na to, jak jich dosáhnout)
- **Oslavit vítězství** (za malé triumfy je v pořádku se odměnit; tím poté narůstá motivace a posilování osobnosti)

1.3.3 Sebehodnocení (Self-evaluation)

Další důležitou funkcí self-managementu je sebehodnocení (self-evaluation). Autor Smékal (2002) chápe sebehodnocení jako jádro takzvaného „*Jáství*“, přičemž skrze něj cítíme, prožíváme a oceňujeme své vlastní Já. Je to vnímaná hodnota sebe jako objektu. Terminologicky můžeme tento prožitek zakotvit rovněž pojmy jako **sebeúcta**, **sebevědomí** či **sebedůvěra** (Blatný, 2001; Smékal, 2002). Sebehodnocení je taktéž jakási mentální reprezentace emočního vztahu k sobě samému. Lze říct, že je to představa sebe z hlediska vlastní kompetence v jakékoli oblasti (sociální, morální nebo výkonové) (Blatný, 2003). Sebehodnocení je zkráceně tedy vyjádření vztahu k sobě, charakterizovaného emocionálními prožitky Já, který se realizuje v rámci základní dimenze hodnocení (pozitivní, negativní). Machalová (2009) řekla, že sebehodnocení, je výsledkem sociálního srovnávání. Je závislé na situaci a podléhá změnám. I když výsledky různých bádání jsou nepřesné a nejednoznačné, přece jen se jeví sebehodnocení jako příspěvek k celkovému pocitu sociální hodnoty a významnosti ve společnosti (skrz například sociální role) Je taktéž úzce spjato s hodnocením, které dostáváme od druhých jedinců. Ku příkladu autor Vymětal (2004) dává vznik sebehodnocení do souvislosti se vznikem a utvářením vlastního Já. Ukazuje se však, že již raná zkušenost jedince má významný vliv na utváření sebehodnocení a na jeho celkovou úroveň. Jak zjistili Macek a Štefánková (2006), klíčovou roli hraje zejména citová vazba mezi dítětem a rodičem či jinou pečující osobou. Sebehodnocení dělá každého člověka otevřenějším vůči sobě i pracovním zkušenostem a zvyšuje ochotu jedince k nápravě. Čím víc se člověk sebehodnotí a poznává sám sebe, tím lépe se dokáže adaptovat ve svém pracovním či osobním prostředí. Nikdo se nemůže pracovní, rodinně a osobně zdokonalovat, když současně nebude vzrůstat jeho náročnost k sobě samému. Sebehodnocení je taktéž velmi důležitým předpokladem správné adaptace člověka na management sebe sama. Mezi základní metody sebehodnocení autor Porvazník (2014) považuje:

- **Pravidelná registrace vlastního chování**, která spočívá v tom, že si v myslí promítáme (případně i zapisujeme), co jsme prožili za uplynulý den. Jedná se o velmi starou metodu sebehodnocení, protože již ve starověkém Řecku jsou zmínky o filozofovi Pythagorovi, který požadoval po svých žácích denní odpověď na otázky typu: co dobrého dnes udělali, čím se naopak provinili a co zanedbali. Výhoda této metody spočívá v její jednoduchosti, naopak nedostatek se projevuje ve večerním uvědomění si nepříjemných vzpomínek, které se udály.

- **Pravidelné reflexe či úvahy nad tím, co jsem provedl,** která se od předešlé registrace liší tím, že zde už i analyzujeme příčiny a následky našeho jednání. Kladem pravidelných úvah nad sebou samým je, že nám dovedou objevovat vlastní chyby a zároveň nám naznačují přístupy, jak se těmto chybám pro příště vyvarovat.
- **Metoda sebehodnocení prostřednictvím druhých lidí,** se zakládá na úsudku a připomínkách lidí, se kterými se nejčastěji setkáváme. Během rozhovoru se můžeme o sobě mnohé dozvědět, jak nás právě tyto lidé vidí. Názory jiných lidí je třeba respektovat. Neznamena to avšak, že tato tvrzení budeme brát jako stoprocentně pravdivá a jediná správná.
- **Metody sebehodnocení introspekcí – sebezpozorováním vlastních vnitřních jevů,** zejména myšlenek, přičemž někteří psychologové neuznávají objektivnost této metody. Z hlediska sebevýchovy má sebehodnocení pozitivní přínos na psychickou stránku člověka. Sebehodnocením totiž získáváme schopnost ovládat svůj hněv, strach, úzkost, trému či vášeň a učíme se s těmito stavy pracovat.

Stejný autor (2004) říká, že poznáváním sebe sama, svých způsobností a reakcí bylo důležitou podstatou již ve starověkém Řecku. Známa byla pod názvem **Ghothi se auton** neboli poznej sám sebe. Je také efektivní pomůckou pro každého, kdo přemýšlí nad svým místem ve světě, nad tím, jak zde žije či nad vizí, jak by žít chtěl. Nejen o tom, ale i o myšlenkách, jak být šťastný. Pro jedince na manažerských a vedoucích pozicích je ale na místě řídit se často opakující se frází, že ten, kdo není schopen řídit sebe, není vhodné, aby řídil ostatní. Všechny zmíněné metody sebehodnocení mají totiž jak své pozitiva, tak i negativa. Mohou nám ale přes to všechno účinně napomoci na cestě k sebezpoznání. Na základě sebezpoznání a sebehodnocení jsme následně schopní řídit komplexně svou osobnost.

2 TIME MANAGEMENT

„Pouze ten, kdo se sám organizuje, může organizovat druhé!“

(Bischof, a další, 2003, str. 53)

Anglické slovní spojení *time management* můžeme volně do českého jazyka přeložit jako řízení času. Nespočet lidí si stěžuje na to, že nemá čas jak v pracovním, tak i v osobním životě. Čas je pro každého člověka stejný, nedá se konzervovat ani koupit, přenechat na lepší příležitosti nebo jakkoliv rozmnožit. Podle toho by s ním mělo být hospodařeno. Řízení času závisí na každém člověku a na schopnosti řídit sám sebe v čase, proto je technika time managementu součástí sebeřízení (Adair, 2004). Mikulaščík (2015) uvažuje, zda lidé opravdu čas nemají nebo pouze není v jejich silách správně s časem hospodařit. Uvádí taktéž, že při organizování vlastního času by mělo být základním krédem to, aby člověk využíval čas tím, co opravdu chce dělat a zároveň nedělal to, co dělat nechce. Čas, který máme k dispozici, máme využívat nejen na práci, ale i na potřebnou regeneraci a na rodinný či soukromý život. Je to totiž něco, co se nedá vyměnit jako lidi, nedá se opravit a znovu vyrobit jako produkty. Také autor knihy *Celostní management* Jan Porvazník (2014) se zabývá time managementem a zamýšlí nad otázkou, zda je vůbec v naší kompetenci nějak čas řídit. Na svou otázku hovoří jistě „NE“. Uvádí, že čas jako takový řídit nelze. Čas je totiž veličina, která není absolutně vymezená, je pro každého člověka stejná, není možné ji koupit nebo ušetřit a plyne pro každého nepřetržitě. Tudíž čas řídit nemůžeme, ale řídit využívání tohoto času v naší kompetenci již je. Dle Krause (2019) je čas nejcennějším majetkem nás všech. V rámci osobního managementu spadá management využívání času do oblasti sebeplánování. V knize *8.návyk* (s.41) od autora Coveyho si můžeme povšimnout následujícího citátu: *„Pokud se chcete něco dobře naučit, uče to zároveň někoho dalšího“*, který může být nejen pro nás, jakožto studenty, přínosný.

„Čas je náš nejvzácnější zdroj, kterým disponujeme. Pokud ho ale jednou využijeme, znamená to, že ho ztratíme a už nikdy ho nemůžeme vrátit zpět, abychom ho opět využili.

Každý má svůj systém myšlení, jednání, zvyky naučené z dětství. Stejně jsme si osvojili způsob „vládnutí“, řízení, pořádání svého času. Je dobré naučit se stát pánem svého času, abychom to byli my, kdo nad ním drží vládu a hlídá si ho“

(Porvazník, 2014, str. 275).

Průzkumy odborníků, které zmínil v publikaci Porvazník (2014), v průmyslových zemích odhalili, že na nedostatek času si stěžuje 73% populace, zatímco pouze 27 % lidí by chtělo

mít k dispozici více peněz. Většina měřené populace si opravdu uvědomuje skutečnou hodnotu času, proto je zarážející, že většina z nich neumí s časem správně hospodařit. Americký odborník De Woot, provádějící důkladnou studii o využívání pracovní doby členy amerických vrcholových vedení, přišel se zajímavými hodnotami, které se týkaly ředitelů, kteří neprošli výcvikem time-managementu a proto jejich využití času vypadalo následovně: 49 % svého času strávili nad problémy, které mohli vyřešit jejich asistenti; 5 % času strávili nad problémy, které mohly udělat jejich sekretářky; 43 % času strávili nad problémy, které mohly být přeneseny na jejich náměstky a pouze 3 % času strávili nad problémy, které optimálně odpovídaly jejich úrovni a odbornosti. Z tohoto výzkumu jasně vyplývá, že pouze 3 % své energie věnovali problémům, které odpovídaly jejich talentu a schopnostem a 97 % svého času jednoduše promrhali, protože s ním neuměli řádně zacházet.

2.1 Problémy při využívání času

Problémy spojené s využíváním času a nesprávné představy o jeho uspořádání znamenají, že lidem chybí znalost o hospodaření s ním. Platí pro ně, co o čase řekl Seneca: *„O náš čas jsme částečně okrádáni, částečně obírání, a to co zůstane, se nepozorovatelně ztrácí.“* Odborníci v oblasti time-managementu vymezili projevy špatného managementu času, které nazvaly jako takzvané „zloděje času“. S jednoduchou definicí těchto „zlodějů času“ se taktéž setkáváme i v zahraniční literatuře. Je to například tato: *A very general definition of a time waster is any activity that takes time unnecessarily or uses time inappropriately.* V mém volném překladu tato definice říká, že „zlodějem času“ je každá činnost, která zbytečně zabírá či bere čas nebo čas využívá nevhodně (Palmer, 1998, str. 145). Tyto činnosti seskupil také autor Porvazník (2014) do své publikace. Pár z nich jsem vybrala a uvádím je níže. Pro výběr těchto aktivit jsem se rozhodla z důvodu, protože si myslím, že právě pro mě a další studenty jsou stěžejní. Je to tedy blíže:

- Nedostatek sebekázně;
- Neexistence reálného systému plánování času;
- Neschopnost delegovat úkoly;
- Řešení úloh na poslední chvíli;
- Neschopnost říct „NE“;
- Odkládání věcí z důvodu přítomnosti rušivých elementů (PC, telefon,..);

- Neschopnost dodržovat termíny, stálé zpoždění, neustálý pocit, že je třeba ještě něco stihnout;
- Nedostatečné řešení problémů do hloubky;
- Stres – stav, který si způsobujeme nebo přivozujeme sami.

Abychom mohli předcházet těmto činnostem, je důležité se naučit najít motivující cíle, které nás donutí na sobě více pracovat. Jen po správném stanovení cílů, má další naše snaha o bezproblémovém využívání času smysl.

2.2 Stanovování cílů

Dvojice autorů Bischofovi (2003). tvrdí, že jsme každý den zásobeni obrovským množstvím úkolů a požadavky, jak ze strany univerzitních povinností, tak z osobního života. Svou pozornost zaměřujeme na dílčí úkoly, a přitom ztrácíme ze zřetele důležitou věc, kterými jsou naše cíle. Je důležité přestat se zaměřovat na tyto úkoly jednotlivě, naučit se myslet v cílech a uspořádat si své aktivity podle nich. Teprve správně stanovené cíle nám umožní posuzovat svůj výkon. Když pro svou práci nemáme určené měřítko nebo normu, nevíme, zda pracujeme dobře či nikoliv

Definice cílů dle Bischof (2003) je podstatně jednoduchá. Cíle jsou totiž představy zaměřené do budoucna. Říkají nám, čeho chceme dosáhnout a jak toho chceme dosáhnout. Abychom cílů dosáhli, je nutné si je předsevzít a své předsevzetí uskutečnit. Jinak se nejedná o cíl, ale jen o plány nebo představy. Při hledání těchto cílů je nutné si vyjasnit, co opravdu chceme a jak důležitá pro nás tato přání jsou. Je dobré, si představy, zaměření a ideje pro náš osobní rozvoj vypracovat.

Dle Calvina Coolidge citovaného v Porvazníkovi (2014, str. 268) je mnohdy jednodušší cíle dosáhnout, než si jej přesně určit. Jen tím, že si jedinec dokáže přesně svůj cíl zformulovat a vymežit, ujde půlku cesty k jeho zdárnému dosažení. Je to skrz to, že v již v samotném ustanovení je nahromaděna veškerá pevná vůle a rozhodnutí. Znázorňuje, že chce člověk něčeho opravdu dosáhnout. Pro ještě větší efektivitu, je dobré si zformulovat a zaznamenat tento cíl do písemné formy a pak s ním dále a jednodušeji pracovat. Podle autora Knoblaucha (2012) na cestě za cíli a naplňováním plánů můžeme narazit na řadu překážek. Překonat tyto překážky lze pouze tvrdou prací a uvolněním vlastní energie. Dnes mnozí úspěšní lidé, kteří dosáhli stanovených cílů tvrdí, že nic na světě nemůže nahradit vytrvalost a houževnatost. Ani nadání ne. Nic se nevyskytuje tak často, jako neúspěšný nadaný člověk. Ani geniální

nadání, ani edukace vytrvalost nenahradí. Svět je plný vzdělaných „lenochů“. Pouze pracovitost, houževnatost a vytrvalost plodí úspěch. Teprve jasné cíle nám umožní dosahovat vynikajících výsledků. Jen když opravdu víme, kam se chceme dostat, můžeme začít hledat tu nejlepší cestu do daného bodu a udělat první kroky správným směrem. Dle stejného autora je vhodné si odpovědět na otázky typu: Jaké mám studijní/profesionní cíle? Jaké rodinné? Co je smyslem mého konání? Jaké mám finanční cíle? Když dosáhneme určitého zvoleného cíle, není to pro nás jen důvodem k radosti a oslavě, ale zároveň nám to dodá i motivaci k následujícím úspěchům. Pokud ale nemáme vůbec žádné cíle, nemůžeme si plánovat další postup. Úspěchy se nám vyhýbají, protože vlastně ani sami nevíme, čeho bychom chtěli dosáhnout a co je pro nás tím pravým úspěchem. Tento stav nás vede ke zklamání a klesajícímu uvědomění si vlastní hodnoty. Výsledkem může být také nedostatek motivace k dalším úkonům, činům a hlavně mrzota. Takové pocity nám berou i jakoukoliv chuť do práce i chtíč ve stanovování si dalších cílů pokračovat – a tím se celý kruh uzavírá. Tím pádem se pak člověk bez cílů dostane do negativní spirály, jež je znázorněna níže. Tuto spirálu zmínil ve své publikaci Knoblauch (2012, str.32) a znázorňuje neustále se točící složky, které poté jedince stahují k pomyslnému dnu bytí.



Obrázek 3 – Negativní spirála bezcílnosti

2.3 Techniky time managementu

V řízení času je doporučeno využívat řadu technik a ověřených postupů, které souvisejí zejména s nadměrným množstvím úkolů, které je potřeba vyřešit. Tyto techniky mají různá východiska a jsou založeny na rozličné logice a strukturovanosti. Porvazník (2014, str. 278) zmiňuje nejznámější z nich: **Paretovo pravidlo, Eisenhowerův princip, určení priorit podle analýzy ABC, delegování úloh, plánovací záznamníky a softwarové systémy či Setting things done** (mít hotové věci);

Blíže se budu zaměřovat pouze na vybrané tři z výše uvedených.

2.3.1 Paretův princip

Paretovo pravidlo, pojmenováno po italském ekonomovi Vilfredu Paretovi, který jako první zjistil, že 20 % obyvatelstva vlastnilo 80 % majetku. Později se zjistilo, že tento princip platí i v dalších oblastech života (Knoblauch, 2006). Mnozí studenti, i obecně lidé, se více zabývají relativně vedlejšími problémy a úkoly namísto toho, aby se soustředili na méně aktivit, které jsou pro ně však životně důležitější. Vysvětlení tohoto principu je jednoznačné. Porvazník (2014) vysvětluje, že 80 % důsledků je způsobeno 20 % příčin, 80 % výsledků je dosaženo 20 % úsilí apod. Toto pravidlo se řídí myšlenkou, že častokrát už 20 % strategicky správně využitého času a energie přináší 80 % výsledků.

2.3.2 Eisenhowerův princip

Další technikou je Eisenhowerův princip založen a pojmenován bývalým americkým prezidentem D.Eisenhowerem. Podstatou této techniky je tvrzení, že důležitost má vždy přednost před naléhavostí. Ne všechno, co je naléhavé, je také důležité. V praxi pak mohou nastat čtyři kombinace významu a naléhavosti pracovních úkolů. Úkoly jsou rozděleny do 4 skupin: **Naléhavé a důležité úkoly** – s jejich řešením musí studenti/lidé začít okamžitě a musí se jimi zabývat osobně; **Naléhavé a méně významné úkoly** – při těchto úkolech vzniká nebezpečí, že student podlehne „týrání naléhavosti“ a začne se jimi zabývat právě proto, že jsou tak naléhavé. Měl by je však delegovat, protože jejich splnění neklade žádné zvláštní nároky; **Méně naléhavé a důležité úkoly** – tyto úkoly mohou počkat. Problémem však nastávají tehdy, jestliže se dříve nebo později stanou naléhavými, a pak je student musí řešit sám. Proto je možné je částečně delegovat. Kromě výhody zisku času se právě tyto úkoly mohou stát příležitostí pro osobní rozvoj a vyšší motivaci; **Méně naléhavé a méně důležité úkoly** – k úkolům této kategorie by měl být zaujat náležitý odstup. Často totiž nejsou ani tak důležité (Porvazník, 2014, str. 279). Bischof (2003, str. 54) tvrdí, že: *„Vyjasněním důležitých, anebo naléhavých záležitostí (úkoly, rozhodnutí) zvyšujeme svoji efektivitu. Být efektivní znamená dělat správné věci. Ty jsou vždy buď naléhavé, nebo nenaléhavé. Musíte je buď udělat hned, nebo je naplánovat. Preferováním, tj. stanovením priorit zabráníme tomu, abyste plýtvali časem na nedůležité věci. Stanovením priorit pomáhá, abyste nezapomněli na důležité věci. Pomocí Eisenhowerova principu okamžitě rozhodnete, zda se budete úkolu věnovat hned, později,*

nebo vůbec ne. Vždy podle vyšší nebo nižší naléhavosti a důležitosti daného úkolu můžeme velmi snadno určit čas pro jeho provedení.“

2.3.3 Stanovení priorit podle analýzy ABC

Analýza ABC je založena na stanovování krátkodobých cílů. Lojda (2011) zmiňuje, že pravidlo ABC je založeno na obdobném principu jako Paretovo pravidlo. Priority jsou stanovovány na základě poměru 15:65. Z poměru vyplývá, že vynaložením relativně malého úsilí (15 %) může být dosaženo velkého výsledku (65 %). Z hlediska time-managementu se pravidlo dá interpretovat tak, že 15 % času v organizaci vynaloženého je naprosto nutné pro dosažení úspěchu organizace. Dalších 35 % významně k úspěchu organizace nepřispívá a zbývajících 50 % času je vynaloženo na činnosti, které nejsou rozhodující, ale přispívají k dosažení cílů. Chceme-li dosáhnout svých cílů, je důležité stanovit priority. Slovo **priorita** znamená, že něco upřednostňujeme před ostatními. Stanovení priorit podle analýzy ABC je založeno na procentní filozofii podílů důležitých a méně důležitých úkolů, které jsou v podstatě stálé. Pomocí písmen ABC se rozlišují tyto úlohy do tří skupin, a to podle jejich důležitosti pro dosažení profesionálních, studijních i osobních cílů. Podstatné je, věnovat se každý den nejprve nejdůležitějším úkolům ze skupiny A. V žádném případě není moudré věnovat větší část svého času skupině úkolů C (Bischof, a další, 2003) a (Porvazník, 2014).

- **Úkoly typu A** – patří sem velmi důležité úkoly, které rozhodují o úspěšnosti jedince. K úkolům tohoto typu spadají vždy personální záležitosti a strategické úkoly, které jsou do vysoké míry důležité a naléhavé zároveň. Představují 15 % rozsahu činnosti denně, ale na výsledcích se podílejí 65 %.
- **Úkoly typu B** – úkoly, které jsou sice důležité, ale je možné je delegovat (část provedeme sami, částí můžeme někoho pověřit). Na rozsahu činnosti i na výsledcích se podílejí 20 %.
- **Úkoly typu C** – nejméně důležité úkoly, které jsou to denní a rutinní. Podíl na konečném výsledku mají pouze 15 % .

3 PRINCIPY ÚČINNÉHO A EFEKTIVNÍHO OSOBNÍHO ŘÍZENÍ A VYUŽÍVÁNÍ ČASU STUDENTY

Pro osobní management využívání času byly rozpracovány principy, jejichž využívání má odstranit nedostatky v uvedené oblasti. Mezi základní a studentů týkající se principy managementu využívání času se řadí ty, které zaručují především efektivní time-management. Ku příkladu je žádoucí vypracovat si přehled různých možných aktivit (úkolů, povinností), které studenti provádějí. Mezi další ověřené principy a postupy se řadí:

- Určení pořadí aktivit dle jejich důležitosti, tzn. určit si priority.
- Určení si jasného rozsahu času u vybraných aktivit (v hodinách, procentním podílem, v měsících).
- Denní plán aktivit a jejich rozsah by měl vycházet z dlouhodobějších plánů a cílů.
- Do denního plánu zařazovat i aktivity ne moc blízké člověku, které je ale potřeba vykonat.
- Na tvůrčí úkoly si v plánu určit nejproduktivnější čas (dopoledne mezi 9-12 hod.), odpolední čas využívat k rutinní činnosti, sportovním aktivitám, sociálním kontaktům.
- Při plánování času počítat i s časovými rezervami.
- Při plánování schůzek, bloků učení na zkoušku, školní přípravy si vyhranit jasnou dobu jejich trvání a tuto dobu nepřekračovat. Zahrnout i přestávky mezi jednotlivými a po sobě jdoucími aktivitami.
- Plně se soustředit přímo na danou aktivitu, která zrovna probíhá. Myslet na fakt, že věc, kterou student začne, je třeba i dokončit.
- Naučit se umět nejen soustředit, ale i uvolnit.
- Vyhnout se záměrnému přerušování práce z důvodu prokrastinace a lenivosti.
- Naučit se analyzovat „zloděje času“ a pracovat s nimi.
- Postupovat podle metody ABC či jiných osvědčených z nich (vysvětleno výše).
- Udělat si občas časový snímek uplynulého dne.
- Pracovat s potřebnou kvalitou – ne povrchně ale ani ne perfekcionisticky.

- Po skončení pracovního dne vyhodnotit splnění předem stanoveného plánu a připomenutí si úspěchů. Po skončení práce vypustit vše z hlavy a relaxovat.

Dle Porvazníka (2014) mnozí odborníci tvrdí, že základem time-managementu je právě denní plánování si potřebných činností. Více se ale doporučuje vypracovávat plány na celý následující týden. Prvním krokem, který lze provést, je rozvrhnout si procentuálně čas na jednotlivé činnosti. Vzor pro studenty by dle mého mohl být následující:

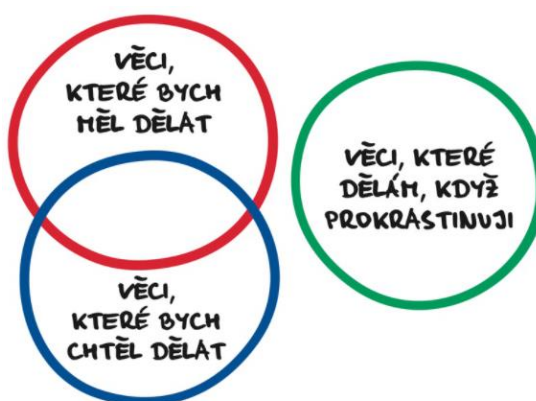
| | |
|----------------------|------|
| Vzdělávací činnosti | 40 % |
| Plánovací činnosti | 10 % |
| Organizační činnosti | 10 % |
| Pracovní povinnosti | 35 % |
| Relax | 5 % |

Tabulka 1 – Procentuální vyjádření činností studentů

3.1 Prokrastinace

Se studenty na akademické půdě je často spojován pojem prokrastinace. Ten vychází z latinského pro-crastinus, což v překladu znamená „patřící zítřku“. Z tohoto překladu se odvíjí i celá podstata pojmu. Často nám právě prokrastinace stojí v cestě za svými cíli a brání nám plnit potřebné povinnosti. Prokrastinace se obvykle rozvíjí kolem dvacátého roku života, a pokud není systematicky a důsledně rozvrácena či řešena, může jedince doprovázet celý život. Prokrastinační chování se ve velmi extrémních případech může pro člověka stát i denní normou. Neodevzdává své úkoly včas, přesunuje termíny nebo třeba odkládá jak důležité, tak i záležitosti denní potřeby na později (Brodský, 2014). S prokrastinací neboli chorobným odkládáním úkolů a povinností se setkal ne jeden člověk, buď ve svém studentském nebo každodenním životě. Když prokrastinujeme, nedokážeme se přemluvit k plnění úkolů, které bychom měli nebo chtěli dělat. Místo důležitých věcí, ve kterých vidíme smysl, často díky prokrastinaci děláme plno jiných a nepotřebných činností, jakož je například trávení „x“ hodin na sociálních sítích, sledování seriálů, hraní PC her, jezení, či nesmyslné uklízení již velmi dobře uklizených ploch v místnosti. Později kvůli výčtkám přichází pocit bezmoci vedoucí k tomu, že zase nic neděláme. Je důležité si uvědomit, že prokrastinace není jen čistá lenost. Lenivý člověk totiž nic nechce dělat a je s tímto stavem spokojen. Prokrastinující člověk by rád i něco dělal, ale nepřemůže se a nejde

mu to. Nelze tento stav zaměňovat ani za odpočinek. Při odpočívání totiž získáváme energii na další fungování, kdežto při prokrastinaci ji spíše ztrácíme. Čím méně energie poté máme, tím více máme nutkání úkoly opět přesunout na další den a pokračovat v kontraproduktivních aktivitách (Ludwig, 2013). Proto je velmi důležité zaměřit se zde právě na time-management a umění rozlišit pracovní a volný čas. Dle Brodského (2014) většina lidí, kteří prokrastinují, však tyto dvě věci směšuje. Mají výčitky svědomí, že nestíhají, a kvůli tomu pak nejsou schopni užít si svůj volný čas. Proto níže uvádím znázornění tohoto stavu dle autora Ludwiga (2013, str. 31) a jeho publikace ohledně konce prokrastinace:



Obrázek 4 – Znázornění prokrastinace

Je taky známo, že část studentů si rádo nechává vše na poslední chvíli. Poté se omlouvají tím, že pod tlakem se jim pracuje lépe. Opak je ale dle Ludwiga (2013) pravdou. Odkládání úkolů na nejpozdější možný termín je dle něj živnou a velmi přínosnou půdou stresu, výčitek a neefektivity. České přísloví „co můžeš udělat dnes, neodkládej na zítra“ tedy není vůbec od věci. „Prokrastinaci lze překonat, pokud dokážete porazit své budoucí já, které vás jinak přiměje dělat nesprávné věci“ (Kruse, 2019, str. 133). V bakalářské práci Husákové (2013), která tuto práci zaměřila přímo na problematiku prokrastinace, jsem našla citovaného spisovatele Ferrari Josepha z roku 1995, který uvádí jednoduchý návod o osmi bodech, jak se vypořádat s prokrastinací:

- Vytvoř si seznam všeho, co je potřeba udělat.
- Napiš si „prohlášení“ o tom, k čemu se zavazuješ.
- Stanov si realistické cíle.
- Rozděl si cíle na menší, dílčí cíle.
- Udělej úkol smysluplným.

- Slib si odměnu.
- Eliminuj úkoly, které pro tuto chvíli nebyly v plánu.
- Odhadni množství času, který na danou činnost potřebuješ a následně tuto hodnotu navyš o 100 %.

Doporučuje se například i používání poznámkových bloků, kalendářů a diářů, kde si může student pečlivě zapisovat, jakou činnost, v jaký den a čas ji má udělat. Splněné položky si poté může odškrtnout, což pozitivně působí i na jeho sebevědomí a tím se také může pochválit za dobře odvedenou práci. Přínosné je sledování zvládnutých překážek a postupné pokračování dál po malých krocích. Pokud člověk za sebou sleduje, byť i malé úspěchy a splněné povinnosti, motivuje ho to k dosažení dalších. Autor Zandl (2006, str. 125) také uvádí využitelné rituály pro organizaci času, které jsou popsány níže v tabulce.

| | Rituály | | | | |
|-----------|--|---|--|--|--|
| | Denní | Týdenní | Měsíční | Čtvrtletní | Roční |
| Plánování | Na konci dne se podívejte do diáře na následující den a připravte se na něj. | V pátek nebo neděli si vyhraďte půl hodiny, abyste si prošli diář na následující týden. Co můžete udělat, abyste předešli stresu a nestíhání? | Na konci každého měsíce proberte plán na další měsíc. Na co se můžete připravit? | Na konci čtvrtletí si vyhraďte pár hodin a zhodnoťte, jak se Vám podařilo pracovat. Co můžete udělat, abyste v dalších 3 měsících zvládali své povinnosti dobře? | Na konci roku si stanovte plány do dalšího roku. |
| Hodnocení | Jak se Vám dařilo zvládat úkoly, které jste si stanovili? Jaký jste měli odhad času, náročnosti? | Jak jste pokročili s projekty a naplňováním stanovených rituálů? | Nastal čas se odměnit za dodržování rituálů a oslavit případné úspěchy v práci. | Jak se Vám daří v různých oblastech Vašeho života? Více ve stanovování cílů. | Jak se Vám vydařil uplynulý rok? Do čeho se pustíte další rok? |

Tabulka 2– Rituály pro organizaci času

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

V praktické části mé bakalářské práce provádím výzkumné šetření, jež se zabývá možnou mírou umění sebeřízení a organizací času studentů v rámci vybraných fakult Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Realizace výzkumného šetření probíhala formou kvantitativního výzkumu, který jsem se rozhodla aplikovat pouze na zmiňované a vybrané fakulty UTB. Blíže se jedná o tyto: Fakulta humanitních studií (FHS), Fakulta managementu a ekonomiky (FAME), Fakulta multimediálních komunikací (FMK), Fakulta aplikované informatiky (FAI) a Fakulta technologická (FT). Z důvodu mého působení ve Zlíně jsem fakultu krizového řízení (FKŘ) v Uherském Hradišti vynechala.

Teoretickým vymezením self-managementu a time-managementu se zabývá řada autorů. Těmi, kterými jsem čerpala nejvíce jsou např. Ján Porvazník, Milan Mikulaščík či Jörg Knoblauch.

V současné době umění sebeorganizace a organizace času není ve studentech na akademické půdě příliš rozvíjen, což se poté jeví jako stěžejní i v dalších sférách života. Problematikou sebeorganizace a organizací času se autoři ve valné většině zaměřují na technicko-hospodářské pozice (manažerské). Tento pohled a principy lze napasovat i na ty, kteří se v těchto sférách vůbec nepohybují. Každý jedinec je určitým způsobem „manažerem“ sebe sama a svého času, proto jsem se rozhodla zjistit, do jaké míry tuto roli právě studenti zvládají.

5 DESIGN VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

V empirické části mé bakalářské práce se z metodologického hlediska opírám především o publikaci od Miroslava Chrásky *Metody pedagogického výzkumu a Základy kvantitativního šetření* od autora Keith Punch.

5.1 Výzkumné otázky a hypotézy

K realizaci výzkumného šetření jsem zvolila jednu hlavní výzkumnou otázku, kterou poté dále člením na 5 podotázek dílčích.

Hlavní výzkumná otázka:

- Jaká je úroveň sebeřízení a řízení času u studentů vybraných fakult Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně?

Dílčí výzkumné otázky:

- Jaký je rozdíl ve schopnosti self a time managementu u žen a mužů UTB ve Zlíně?
- Jaký je rozdíl v úrovni sebeřízení mezi pracujícími a nepracujícími studenty?
- Jaká je úroveň stanovování cílů mezi studenty vybraných fakult UTB ve Zlíně?
- Jaká je úroveň schopnosti plánování si nadcházejících událostí a činností prostřednictvím týdenních či více týdenních plánů u studentů UTB?
- Jak ovlivňuje prokrastinace sebeřízení a s ním spojený time-management jedinců na akademické půdě vzhledem k jejich povinnostem?

5.2 Výzkumné cíle

Jádro výzkumného šetření a jeho účel určí stanovené výzkumné cíle. Výzkumné cíle této bakalářské práce vycházejí z uvedených výzkumných otázek (viz. výše) a jsou taktéž strukturovány na jeden hlavní a 5 dílčích cílů.

Hlavní výzkumný cíl:

Prvotním a nejhlavnějším cílem výzkumu je zjistit, jaká je úroveň sebeřízení a řízení času u studentů vybraných fakult Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.

Dílčí výzkumné cíle:

- Zjistit, jestli existuje rozdíl mezi schopností self a time-managementu u žen a mužů UTB ve Zlíně.
- Zjistit, zda mají studenti pevně stanovené profesní, akademické i osobní cíle, dle kterých se řídí.
- Zjistit, jestli mají studenti UTB schopnost plánovat si nadcházející události a činnosti prostřednictvím týdenních či více týdenních plánů.
- Zjistit, zda ovlivňuje prokrastinace sebeřízení a s ním spojený time-management jedinců na akademické půdě vzhledem k jejich povinnostem.
- Zjistit, zda existuje statisticky významný rozdíl v úrovni sebeřízení mezi pracujícími a nepracujícími studenty.

5.3 Výzkumný soubor

Aby bylo možné zrealizovat výzkumné šetření, zvolila jsem dostupný způsob výběru výzkumného souboru. Můj výzkumný soubor tvořili studenti prezenční i kombinované formy studia vybraných fakult Univerzity Tomáše Bati sídlících v krajském městě Zlín. Konkrétně jsou to tedy tyto (v závorce zkratka a počet respondentů z uvedené fakulty): Fakulta humanitních studií (FHS, 75), Fakulta technologická (FT, 23), Fakulta aplikované informatiky (FAI, 24), Fakulta managementu a ekonomiky (FAME, 34) a Fakulta multimediálních komunikací (FMK, 25). Jelikož poslední fakulta spadající pod Univerzitu Tomáše Bati (Fakulta krizového řízení - FKŘ) sídlí mimo Zlín, do svého výzkumného souboru zařazována nebyla. Ve školním roce 2021/2022 má UTB cca 9 000 studentů, z čehož více než 10% studentů pochází ze zahraničí. Chtěla jsem se zaměřit pouze na zlínské fakulty skrz větší dostupnost a lepší uvedení dotazníkového šetření do oběhu. Vzhledem k tomu, že jsou to právě studenti, kteří se v tomto věku často potýkají s poznáváním sebe sama a potřebou organizovat si nadcházející povinnosti a činnosti jak na akademické půdě, tak i v osobním životě, je výzkum cílem právě na ně. Po finálním sečtení dotazníků, návratnost byla od 181 respondentů.

5.4 Technika sběru dat

Pro účely praktické části této bakalářské práce jsem zvolila kvantitativní metodu sběru dat. Vytvořila jsem anonymní dotazník na internetové platformě Microsoft Forms, který zkoumá

postoj studentů k self-managementu a time-managementu. Pro vytvoření pouze online formy dotazníku jsem se rozhodla mimo jiné i z ekologického hlediska. Položky, zahrnující tento dotazník, vycházejí ze stanovených výzkumných otázek, které uvádím výše. Po vytvoření bylo dotazníkové šetření realizováno rozesláním jak jednotlivým, tak i skupinám studentů napříč fakultami. Výběr byl zcela náhodný. Využila jsem jak sociální sítě, tak i soukromé známosti a okruhy studentů. Zkoušela jsem se dostat i do již vytvořených, pro mě, neznámých a opět soukromých skupin studentů na internetových působištích za vidinou získání co nejrozmanitějšího vzorku respondentů. Vzhledem k nutnosti uvedení údaje, jakou fakultu respondent navštěvuje, bylo hned jasné vidět, kolik respondentů se z jednotlivých z nich zapojilo.

K vypracování dotazníku jsem použila velmi nápomocný soubor Bradfordské Univerzity². Tento soubor jsem přeložila, upravila, něco málo k němu přidala a použila do části s výroky. Při prvotním otevření dotazníku, záhlaví seznamuje respondenta se zadavatelem (mnou), cílem výzkumu, důvodem, k čemu budou výsledky výzkumu sloužit, ujištění, že je dotazník anonymní a vřelé poděkování za věnovaný čas. Celý dotazník je koncipován do dvou částí. V první části obsah dotazníkového šetření tvoří obecnější strukturované a dichotomické otázky s jednou možnou odpovědí. Zde jsem také jednu otázku volila polouzavřenou s možností vyjádření vlastního názoru. V další části dotazníku uvádím již otázky, zaměřující se na danou problematiku s možností odpovědi pomocí Likertovy škály (1 - zcela nesouhlasím, po 5 - zcela souhlasím).

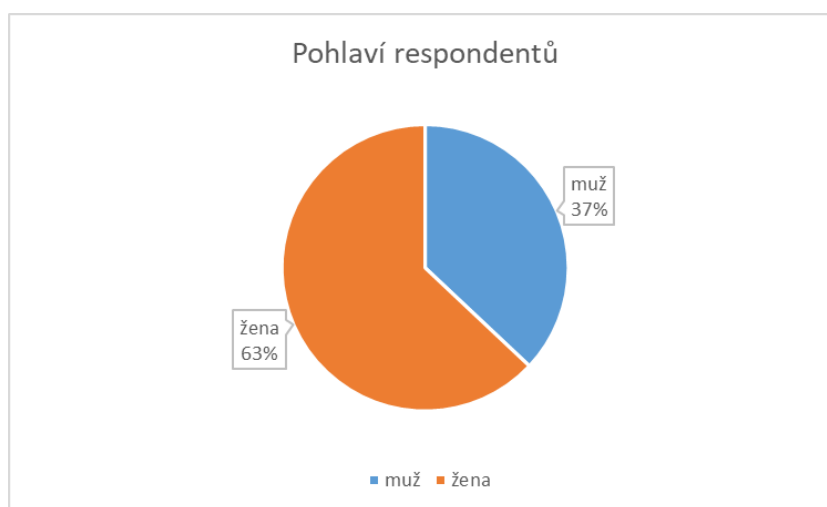
² University of Bradford (dostupné z: file:///C:/Users/HP/Downloads/04%20SOM%20Effective%20Learning%20Service%20Time%20Management%20Booklet%20Cover%202016%20_148411_.pdf)

6 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

V této části bakalářské práce se budu zabývat analýzou a interpretací dat, získaných z dotazníkového šetření, které se zaměřovalo na spojení self-managementu a time-managementu vysokoškolských studentů Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Všechny uvedené grafy a tabulky byly vytvořeny pomocí platformy MS Excel na základě dat, která z dotazníkového šetření vzešla. Ve zmiňovaném programu jsem si prvně vytvořila tabulku se všemi získanými daty, ze kterých jsem poté vytvořila kontingenční tabulku, která mi napomohla utvořit grafy. Pod jednotlivými z nich deskriptivní formou podrobněji tyto získaná data interpretuji.

Dotazníkové šetření zahajují devíti obecnějšími položkami, z důvodu seskupení osobnějších dat a faktů o respondentech. Proto nejsou nastaveny jako klasické otázky, nýbrž pouze jako zjišťovací. Další z položek již soustřeďují na problematiku self a time managementu.

Položka č.1: Jsem...



Graf 1 – Vyobrazení pohlavního zastoupení respondentů

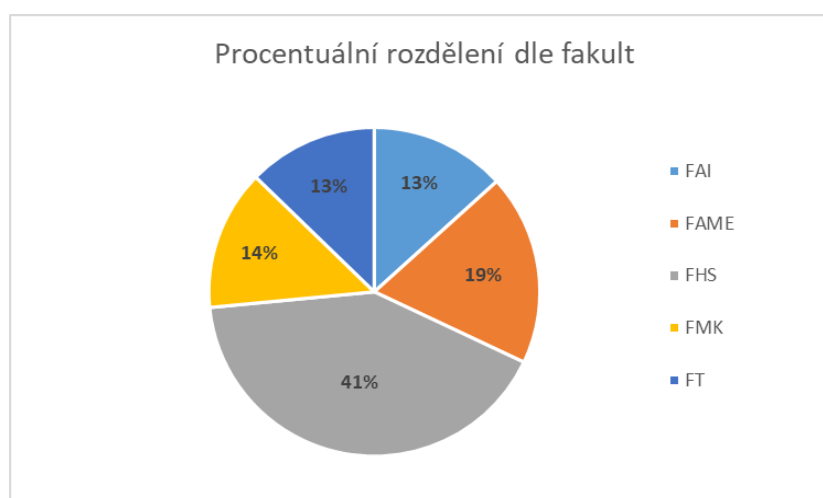
Úvodní položka zjišťuje pohlaví respondentů výzkumného šetření. Z grafu můžeme lehce vyčíst, že se na mém šetření podílely více ženy, a to celými 63%. Muži se zúčastnily skoro s polovičním podílem - 37%. Číselně to poté bylo 114 žen ku 67 mužům. Tento poměr respondentů jsem očekávala.

Položka č.2: Fakulta, na které studuji...

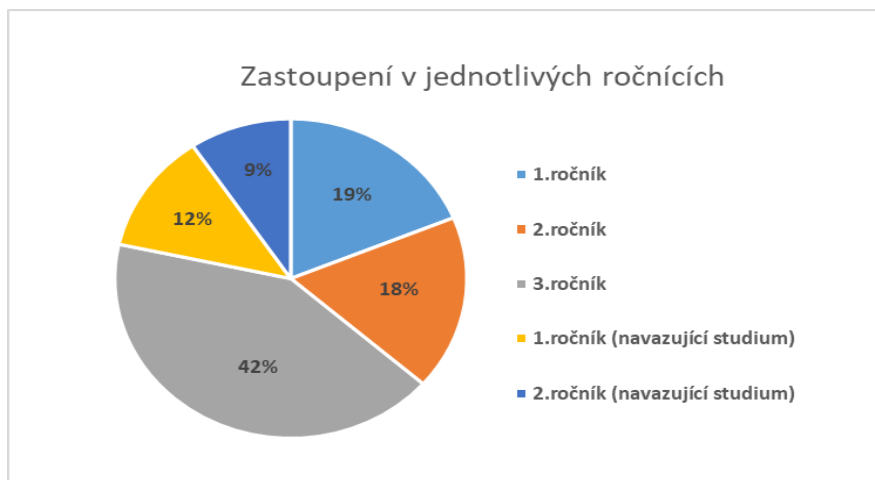
| Fakulta | Absolutní četnost | Relativní četnost |
|---------------|-------------------|-------------------|
| FHS | 75 | 41% |
| FAME | 34 | 19% |
| FAI | 24 | 13% |
| FMK | 25 | 14% |
| FT | 23 | 13% |
| Celkem | 181 | 100% |

Tabulka 3 – Počet respondentů z jednotlivých fakult (vlastní zpracování)

Položka č.2 je zaměřena na to, jakou fakultu Univerzity Tomáše Bati respondenti navštěvují. Cílem bylo oslovit vzorek jedinců ze všech vybraných fakult, což se podařilo. Z tabulky můžeme vidět, že nejvíce se zapojili studenti Fakulty humanitních studií (s celkovým počtem 74 respondentů). Tuto návratnost jsem předpokládala, z důvodu mého působení zde a největší možností dostání dotazníků do oběhu. Nejméně se mi poté navrátilo zodpovězených dotazníků z fakulty technologické a to od 23 respondentů. Pro lepší přehlednost či představivost připojuji níže i grafické znázornění a vyjádření hodnot v procentech. Respondenti z FHS zaujímají celých 41% celkového výzkumného souboru. Následují studenti z FAME (19%; 34), FMK (14%; 25) a FAI (13%; 24) společně s FT (13%; 23).

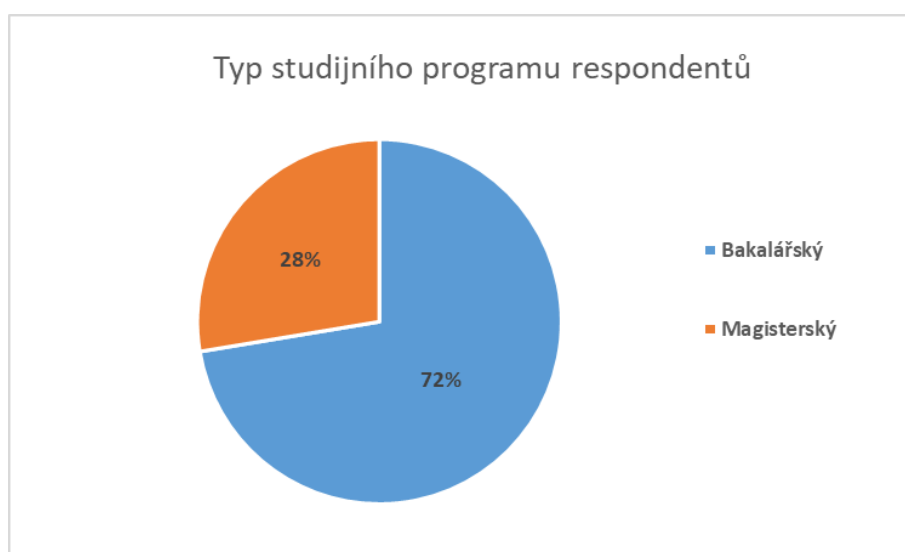


Graf 2 – Procentuální rozdělení studentů dle fakult

Položka č.3: Ročník, který navštěvují...

Graf 3 – Procentuální zastoupení respondentů v jednotlivých ročnících

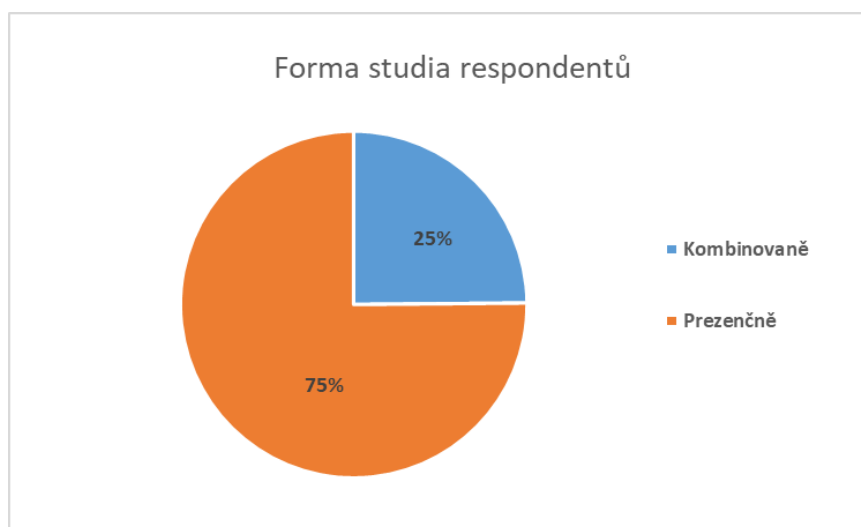
V položce č.3 zjišťuji, jaký ročník respondenti navštěvují. Nejvíce respondentů (76), čili vrstevníků, spadalo do 3.ročníku bakalářského studia. Jak můžeme vidět z grafu, „třetáci“ tvoří až 42% vzorku. Následují studenti 1.ročníku (34 osob) s 19ti procenty. Těsně za studenty prvního ročníku se výzkumu zúčastnilo 32 studentů 2.ročníku, což ve finále zaujímá 18% z celku. Z navazujícího studia se mi podařilo získat odpovědi od 39 respondentů, a tím vytvořili 21% zastoupení ve finálním počtu. Nejvyšší zastoupení třetího ročníku se dalo očekávat, protože mám zde přátele, vrstevníky, tudíž se mi dotazníkové šetření podařilo mezi ně dostat více a snadněji.

Položka č.4: Můj studijní program je...

Graf 4 – Zobrazení studijních programů respondentů

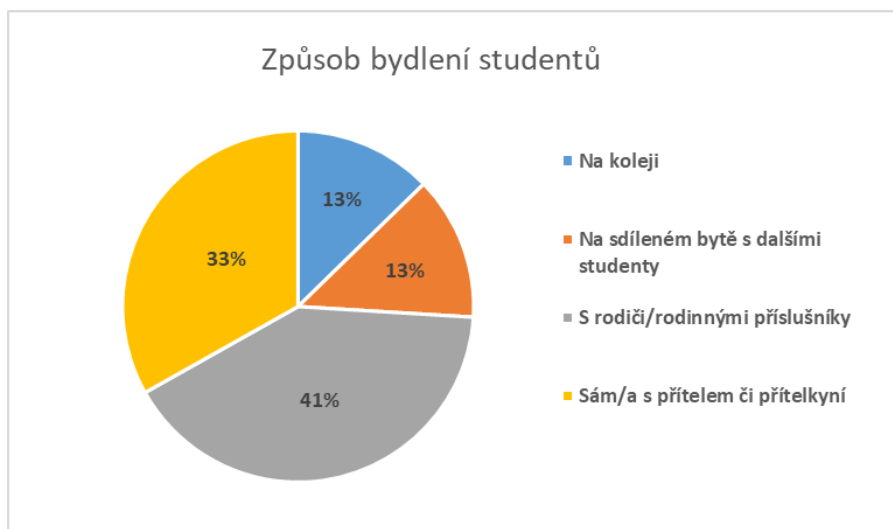
Následující položka nám pomáhá probádat, jaký studijní program respondenti navštěvují. 72% respondentů uvedlo, že jsou součástí bakalářského studijního programu. Číselně tak odpovědělo přesně 131 jedinců. Zbýlých 50 studentů, procentuálně 28%, se řadí do magisterských studijních programů. Tím pádem se ukázalo, že se mi podařilo dostat dotazníkové šetření spíše mezi vrstevníky a studenty stejného programu, jako mám já sama. Očekávala jsem větší zpětnou vazbu z navazujících magisterských studijních programů, ale jak můžeme vidět – nepodařilo se.

Položka č.5: Studuji...



Graf 5 – Vyobrazení formy studia respondentů

V položce číslo 5 se studenti měli vyjádřit ke své formě studia. Vedle prezenční formy edukace, Univerzita Tomáše Bati nabízí i tu kombinovanou. Dotazníkového šetření se zúčastnili ve valné většině studenti prezenční formy studia, a to v počtu 175 jedinců. Od studentů kombinovaného studia se mi podařilo získat pouze 45 odpovědí. Procentuální zastoupení obou forem studia můžeme vidět výše v grafu. Jelikož studuji prezenčně, zajímal mě názor na tuto problematiku jak dalších prezenčních studentů, tak i těch kombinovaných a potencionálních rozdílů mezi nimi. Studenti kombinované formy studia mají diametrálně odlišný denní režim než studenti prezenční formy, a proto jsem ráda, že se alespoň malá část z nich průzkumu zúčastnila a sdělila mi lehce odlišný pohled na celou problematiku.

Položka č.6: Bydlím...

Graf 6 – Způsoby bydlení studentů UTB

Položkou č.6 jsem se snažila zjistit, jaká je forma bydlení studentů vybraných fakult Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Tuto otázku jsem zvolila na základě podkladů autorů, kteří ve svých publikacích uvádějí, že míru sebeřízení a řízení času ovlivňují okolní vlivy, tudíž i bydlení. Z grafu vyplývá, že většina dotázaných studentů bydlí s rodiči či rodinnými příslušníky. Těchto jedinců bylo 74 (41%). Dle výsledků 33% studentů bydlí sami či s partnery (60). Překvapující je, že pouze 13% respondentů vysoké školy obývá koleje či sdílené byty s dalšími studenty. Můj předpoklad byl, že studenti spíše bydlí na kolejích a nejsou s touto formou spokojeni, což jsem se mylila.

Položka č.7: S formou svého bydlení jsem...

| | Absolutní četnost | Relativní četnost |
|----------------------|-------------------|-------------------|
| Spokojený/á | 148 | 82% |
| Nespokojený/á | 33 | 18% |

Tabulka 4 – Míra spokojenosti s formou bydlení (vlastní zpracování)

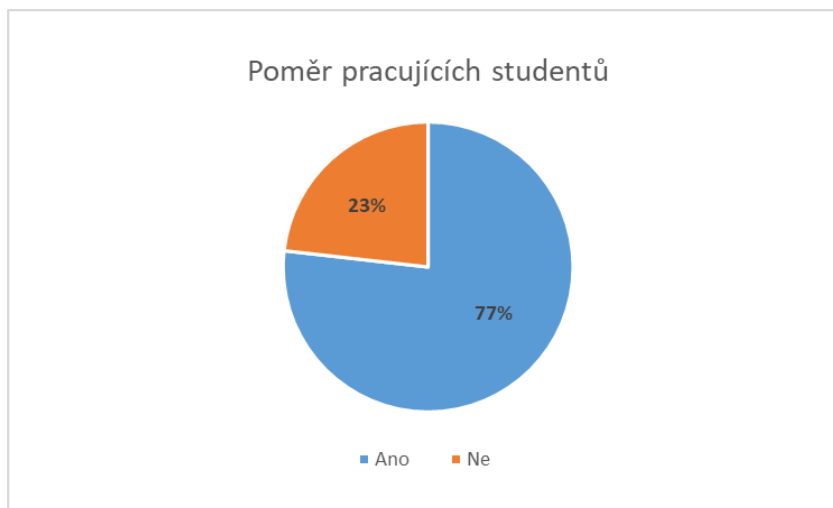
Tabulka 4 navazující na položku č.7 nám řekla, kolik respondentů z celkového počtu jsou či nejsou spokojeni se svou formou bydlení. Jak lze vidět, 148 z nich (82%) jsou se svým zázemím spokojeni. Zbýlých 33 jedinců (18%) nikoliv.

Položka č.8: Pokud jsi odpověděl/a na předchozí otázku, že jsi nespokojený/á se svým bydlením, uveď zde důvod proč, prosím...

Na 6. a 7.položku pozvolně navazuje i položka číslo 8. Tato položka je otevřená a zaměřená na sdělení názoru respondentů. Odpovědí se mi podařilo získat 33, přičemž nejčastější z nich

odkazovaly na **nedostatek soukromí a klidu**, a to hlavně skrz rodiče, sourozence či spolubydlící. Mezi další časté odpovědi se řadily ty, které vypovídaly například o **potřebě osamostatnit se** či **vysokém bytovém nájmu**.

Položka č.9: Při studiu pracuji/brigádníím...



Graf 7 – Poměr pracujících studentů a studentů bez brigády

Ve výše vyobrazeném grafu můžeme vidět procentuální vyjádření odpovědí na položku číslo 9: zda respondenti při studiu „brigádníím“ či vykonávají pracovní povinnost. Většina, z počtu 181 respondentů, což je v tomto případě 139 (77%) jedinců, se vyjádřila, že tuto povinnost mají. Dalších 42 (23%) nikoliv. Očekávala bych daleko menší navštěvování brigád či pracovních povinností z důvodu, že se pohybují mezi studenty, kteří tuto povinnost nemají. Tato položka byla i velkou zajímavostí pro mě, jakožto pracujícího studenta.

Nyní bych se chtěla věnovat analýze a interpretaci dat více zaměřených již na problematiku self a time managementu. Na tyto položky (výroky) v dotazníku mohli respondenti odpovídat pomocí Likertovy škály (1 – zcela nesouhlasím až 5 – zcela souhlasím).

Položka č.10 a č.11: Pomocí Likertovy škály odpovězte na uvedené výroky. (Obsaženo 27 výroků v položkách)

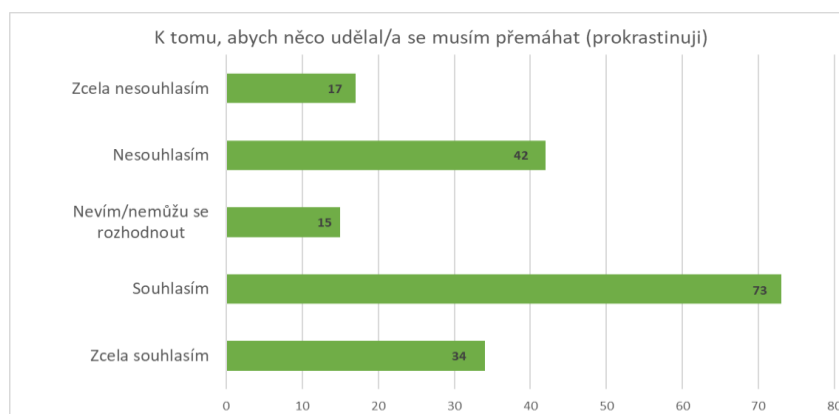
Položky, na nichž se dalo odpovídat pomocí Likertovy škály, se týkaly jak oblasti self-managementu, tak i oblasti time-managementu. V příloženém dotazníku všechny výroky uvádím, zde pouze shrnu získaná data. Také do příloh připojuji vypracovanou tabulku s vypočítanou absolutní četností, relativní četností, modem (nejvyskytovanější hodnota) a mediánem (prostřední hodnota). Modus a medián jsem vypočítala po přiřazení hodnot (1-5) k jednotlivým položkám škály (zcela nesouhlasím – zcela souhlasím) vzestupně.

Pomocí funkce „Najít a Nahradit“ v programu MS Excel jsem tato data převedla na číselné hodnoty, s nimiž jsem posléze pracovala. Opět dle funkce „Najít“ jsem zjistila, že ve vytvořené tabulce bylo celkově na výroky odpovězeno: **Zcela nesouhlasím** – 446x; **Nesouhlasím** – 1140x; **Nevím/nemůžu se rozhodnout** – 662x; **Souhlasím** – 1799x; **Zcela souhlasím** – 840x. Co se týče samotné interpretace uvedených výroků, lze říct, že výroky 1.-2.,4.,7.,11.,14.,17.-24.,26. byly koncipovány jako zaměřující se na oblast self-managementu. Výroky 3., 5.-6., 8.-10., 12.,13.,15.,16., 25., 27. poté spadají do příbuzné oblasti – time managementu. V položkách týkajících se **self-managementu**, studenti odpovídali spíše souhlasně na výroky jako jsou například: *dělám věci dle priorit, ne preferencí, splním vše, co je potřeba přes daný den udělat* nebo uvedli, že *své cíle berou jako „hnací motor“*. Spousta respondentů spatřila souhlasný pohled na výrok, ohledně problému s prokrastinací při vykonávání každodenních činností. Dotazovaní také uvedli, že převážně nevyužívají čas (například během cestování) ke studiu. Z výroků orientovaných na problematiku **time-managementu** jsem ku příkladu zjistila, že respondenti o zadaných úkolech přemýšlí již dlouho před jejich splnění, což je na akademické půdě velmi důležité. Objevily se zde ale i výroky, které měly téměř vyrovnanou četnost pro *souhlasím* i *nesouhlasím*. Mezi tyto výroky se řadily ty, které se týkaly *zvládnání obtížných či nepříjemných situací bez ztrácení času* nebo *zaznamenávání si činností do týdenních či více týdenních rozvrhů*.

6.1 Analýza vybraných výroků Likertovy škály

V této podkapitole se budu zaměřovat na analýzu vybraných výroků Likertovy škály, které mi poslouží jako podklad pro zodpovězení potřebných dílčích otázek. Pomocí těchto zodpovězených otázek se poté dopracuji i k zodpovězení otázky hlavní.

Výrok 4. K tomu, abych něco udělal/a se musím přemáhat (prokrastinuji).



Graf 8 – Znázornění míry prokrastinace u studentů

Výrok č.4 měl zjistit, zda jsou si studenti vědomi vlastní prokrastinace. Ze získaných dat jasně vyplývá, že přes polovinu respondentů trápí problém prokrastinace, který je mezi studenty velmi rozsáhlý a známý. Kvůli prokrastinaci se studenti často potýkají s přemáháním se do nejrůznějších úkonů spojených s vykonáváním potřebných činností. Proto na akademické půdě, ale i v soukromém životě, není prokrastinace ojedinělým jevem. S touto problematikou souvisí i následující, 5.výrok, který jsem zanalyzovala a interpretuji níže.

Výrok 5. Zvládám obtížné nebo nepříjemné úkoly bez toho, aniž bych ztrácel/a čas.



Graf 9 – Zvládání úkolů bez ztráty času

Výrok 5. pozvolna navazuje na předešlý. Je úzce spjat s problematikou prokrastinace, protože pokud jedinec neprokrastinuje a nemá potřebu se k činnostem přemáhat, nemá poté ani problém zvládat obtížné či nepříjemné úkoly bez toho, aniž by ztrácel čas. Z grafického znázornění si můžeme povšimnout, že respondenti odpovídali spíše záporně. Toto vyhodnocení značí, že převaha respondentů (39%) si je vědoma, že při méně příjemných úkolech je není schopna vykonat bez zbytečné ztráty času. To nese za následek pozdější možné nestíhání a dostávání se do stresových situací.

Výrok 8. Připravuji si denní nebo týdenní seznam aktivit.

Ve výroku č. 8 studenti odpovídali pomocí škály na výrok *Připravuji si denní nebo týdenní seznam aktivit.* Pro vyhodnocení tohoto výrok byl použit test dobré shody χ^2 .

H0: Studenti na UTB ve Zlíně si spíše nepřipravují denní či týdenní seznamy aktivit.

HA: Studenti na UTB ve Zlíně si spíše připravují denní či týdenní seznamy aktivit.

Postup výpočtu testu dobré shody

| Zvolená možnost | Pozorovaná četnost | Očekávaná četnost | $(P - O)$ | $(P - O)^2$ | $\frac{(P - O)^2}{O}$ |
|----------------------------|--------------------|-------------------|-----------|-------------|-----------------------|
| Zcela souhlasím | 31 | 36 | -5 | 25 | 0,6944 |
| Souhlasím | 56 | 36 | 20 | 400 | 11,11 |
| Nevím/nemůžu se rozhodnout | 15 | 36 | -21 | 441 | 12,25 |
| Nesouhlasím | 41 | 36 | 5 | 25 | 0,6944 |
| Zcela nesouhlasím | 38 | 36 | 2 | 4 | 0,11 |

Tabulka 5 – Postup výpočtu testu dobré shody

Hodnotu testovacího kritéria získáme součtem všech $\frac{(P-O)^2}{O}$, tuto sumu následně porovnáváme s kritickou oblastí testu získanou z tabulek. Hladina významnosti byla zvolena 0,05. Pokud je jako v našem případě hodnota testovacího kritéria vyšší než kritická oblast testu, můžeme nulovou hypotézu zamítnout.

$$\chi^2 = \sum \frac{(P - O)^2}{O} = 24,8611$$

$$\chi_{1-\alpha}^2(r - 1) = \chi_{0,95}^2(4) = 9,48$$

$$\chi_{0,95}^2(4) < \chi^2$$

Díky výše uvedenému výpočtu, můžeme říct, že studenti na UTB ve Zlíně si spíše připravují denní či týdenní seznamy aktivit.

Výrok 10. Jsem schopen/a dodržet termíny, aniž bych spěchal/a na poslední chvíli.

Výrok číslo 10 byl vyhodnocen pomocí χ^2 testu v kontingenční tabulce kdy se spojila data, kde respondenti odpovídali na své pohlaví a ve škálových položkách odpovídali na výrok – *Jsem schopen/a dodržet termíny, aniž bych spěchal/a na poslední chvíli.*

H₀: Studenti mužského pohlaví na UTB ve Zlíně mají horší schopnost sebeřízení než ženy.

H_A: Studenti mužského pohlaví na UTB ve Zlíně mají lepší schopnost sebeřízení než ženy.

Tabulka absolutních a teoretických četností

| Druh četností | Muž/žena | Zcela nesouhlasím | Nesouhlasím | Nevím | Souhlasím | Zcela souhlasím | Celkem |
|--------------------|----------|-------------------|-------------|-------|-----------|-----------------|--------|
| Absolutní četnost | Muž | 9 | 15 | 8 | 31 | 4 | 67 |
| | Žena | 11 | 23 | 15 | 43 | 22 | 114 |
| | Celkem | 20 | 38 | 23 | 74 | 26 | 181 |
| Teoretická četnost | Muž | 7,4 | 14,1 | 8,5 | 27,4 | 9,6 | - |
| | Žena | 12,6 | 23,9 | 14,5 | 46,6 | 16,4 | - |

Tabulka 6 – Absolutní a teoretické četnosti

Pomocí dat z tabulky reálných četností a následujícího vzorce byly dopočítány teoretické četnosti potřebné k výpočtu testovacího kritéria.

$$n_{ij}^* = \frac{n_i * n_j}{n}$$

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n_{ij}^*)^2}{n_{ij}^*}$$

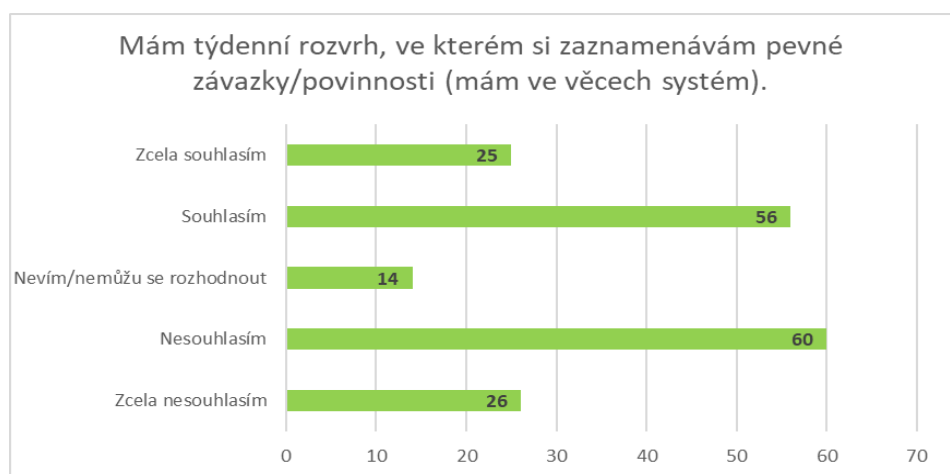
$$\chi^2 = 6,62$$

$$\chi_{1-\alpha}^2((r-1) * (s-1)) = \chi_{0,95}^2(4) = 9,48$$

$$\chi_{0,95}^2(4) > \chi^2$$

Díky výsledku výše uvedeného výpočtu nemůžeme vyvrátit nulovou hypotézu a můžeme tedy říct, že studenti mužského pohlaví na UTB ve Zlíně mají horší schopnost sebeřízení.

Výrok 14. Mám týdenní rozvrh, ve kterém si zaznamenávám pevné závazky/povinnosti (ve věcech mám systém).



Graf 10 – Znázornění dat k výroku 14

Výrok 14. zjišťuje, zda mají studenti týdenní rozvrh, kterém si zaznamenávají pevné závazky či povinnosti. Tyto týdenní rozvrhy zaručují určitý systém a pořádek ve věcech. Po analýze získaných dat jsme zjistili, že dosažené odpovědi byly skoro totožné, tudíž z nich nelze vytvořit jasný závěr.

Výrok 18. Mám jasně stanovené cíle, dle kterých se řídím.

| Fakulta | Nesouhlasím (%) | Souhlasím (%) |
|---------|-----------------|---------------|
| FMK | 13% | 87% |
| FAI | 18% | 82% |
| FT | 18% | 82% |
| FAME | 21% | 79% |
| FHS | 31% | 69% |

Tabulka 7 - Stanovování cílů studenty dle fakult (vyjádřeno v procentech)

Ve výše uvedené tabulce jsem zaznamenala odpovědi na výrok č.18. Pro toto vyhodnocení jsem sečetla odpovědi *zcela nesouhlasím s nesouhlasím* a *zcela souhlasím se souhlasím*. Odpovědi *Nevím/nemůžu se rozhodnout* jsem označila jako nevypovídající, a úplně je z analýzy vynechala. Z tabulky můžeme vidět, že jasně stanovené cíle, dle kterých se řídí, mají nejvíc studenti Fakulty multimediálních komunikací, a to celých 87%. Nejhůře na tom jsou poté studenti Fakulty humanitních studií, kteří se dle výzkumu žádnými stanovenými cíli neřídí.

Výrok 27. Z důvodu nedostatku času (práce, brigáda) nemám čas na plánování si dalších povinností.

Pro vyhodnocení výroku, který zní: *z důvodu nedostatku času (práce, brigáda) nemám čas na plánování si dalších povinností*, byla sestavena čtyřpolní tabulka. V řádcích jsou údaje o tom, zda daný respondent pracuje či nikoli a ve sloupcích jsou údaje o tom, zda daný student souhlasí s výrokem či ne. Data ze sloupců *Nesouhlasím* a *Souhlasím* byla získána sečtením kolonek *Zcela souhlasím* a *Souhlasím*, stejně tak *Zcela nesouhlasím* a *Nesouhlasím* ze škálového dotazníku. Položka *Nevím/nemůžu se rozhodnout* byla pro tento výpočet vynechána.

H0: Pracující studenti na UTB ve Zlíně nemají čas z důvodu práce či brigády na plánování si dalších povinností.

HA: Pracující studenti na UTB ve Zlíně nemají problém s plánováním si dalších povinností z důvodu práce či brigády.

Čtyřpolní tabulka

| | Nesouhlasím | Souhlasím | Suma |
|------|-------------|-----------|------|
| Ne | 30 | 9 | 39 |
| Ano | 71 | 47 | 118 |
| Suma | 101 | 56 | 157 |

Tabulka 8 - Čtyřpolní tabulka

Data, která vidíte v tabulce byla dosazena do následujícího vzorce:

$$\chi^2 = \frac{(ad - bc)^2}{(a + b) * (a + c) * (b + d) * (c + d)}$$

$$\chi^2 = 2,89$$

$$\chi_{1-\alpha}^2(1) = \chi_{0,95}^2(1) = 3,84$$

$$\chi_{0,95}^2(1) > \chi^2$$

Kritická hodnota testového kritéria je vyšší než vypočtená hodnota, nulovou hypotézu tedy není možno zamítnout. Můžeme tedy říct, že pracující studenti na UTB ve Zlíně nemají čas na plánování si dalších povinností.

7 SHRNUÍ PRAKTICKÝCH POZNATKŮ VÝZKUMU

Jaký je rozdíl ve schopnosti self a time managementu u žen a mužů UTB ve Zlíně?

První dílčí otázka zaměřující se na potenciaální existenci rozdílu ve schopnosti self a time managementu u mužů a žen na UTB ve Zlíně vychází z výroku číslo 10 v Likertově škále. Tento výrok jsem vybrala z důvodu, že se zaměřuje na schopnost dodržet termíny, aniž by studenti spěchali na poslední chvíli. Z tohoto výroku vyplývá, že pokud jedinci nejsou schopni dodržovat termíny a tím se dostávají do časové tísně, nemají správně nastavený time-management, a tudíž ani sebeřízení nemají perfektně zvládnuto. Po analýze dat pomocí χ^2 testu v kontingenční tabulce se mi podařilo stanovenou hypotézu vyvrátit a tím můžeme tedy říct, že studenti mužského pohlaví na UTB ve Zlíně mají horší schopnost sebeřízení než ženy. Vyvrácení této hypotézy mě nikterak nepřekvapilo, nýbrž jsem si vědoma, že mužské pohlaví nebývá tak často zainteresováno právě v této oblasti. Naopak ženy mají k celkové organizaci ve všech sférách přijatelnější sklony. Zamítnutá hypotéza byla tudíž z mé strany lehce předvídatelná.

Jaká je úroveň stanovování cílů mezi studenty vybraných fakult UTB ve Zlíně?

Stanovování cílů v životech jedinců má příznivý vliv na jejich celkové bytí. Správně stanovené cíle dokáží namotivovat k lepším výsledkům, a to nejen na akademické půdě, ale i v osobním životě. Důležitost stanovování cílů je viděna v mnoha rovinách, a proto mě zajímalo, jak jsou na tom právě studenti UTB. K nalezení odpovědi na tuto dílčí otázku mi napomohl opět výrok (18.) z Likertovy škály, který byl ve znění: *Mám jasně stanovené cíle, dle kterých se řídím*. Respondenti se opět mohli vyjádřit na tento výrok pomocí škály 1-5 (zcela nesouhlasím – zcela souhlasím). Z analýzy tohoto výroku v předchozí kapitole jsme si mohli povšimnout, že odpovědi respondentů byly na všech fakultách spíše souhlasné, což znamená, že si obecně studenti na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně stanovují cíle, dle kterých se posléze řídí. Z podrobnější analýzy ale vyplývá, že nejlépe na tom s cíli jsou studenti Fakulty multimediálních komunikací (87%). Zatímco studenti FMK očividně nemají problém se stanovování cílů a pevně se jich řídí, studenti FHS (31%) se touto problematikou až tak nezabývají a své cíle nijak zvlášť nevymezují. Vzhledem k faktu, že Fakultu humanitních studií navštěvují dle počtů více ženy než muži, očekávala bych (i z důvodu předchozí otázky) analytické výsledky odlišné. Vyhodnocení tohoto výroku mě tudíž nemálo překvapilo, protože bych čekala, že právě studenti budou mít své cíle ve větší míře zvládnuté a že jsou právě těmi cílevědomými jedinci, kterým tato problematika není cizí.

Také vzhledem k teoretickým poznatků autora Knoblauch (2012), který odkazuje na nebezpečí dostání se do negativní spirály bezcílnosti, výsledkem nestanovování si cílů může být pro studenty velmi rychlá ztráta motivace k dalším úkonům a činům, kterou může provázet i již zmiňovaná mrzota či neefektivita práce. Takové pocity mohou brát právě u studentů jakoukoliv chuť do jakéhokoliv dalšího studování, tudíž zde spatřuji velké riziko pro ty, kteří si cíle nestanovují.

Jaká je úroveň schopnosti plánování si nadcházejících událostí a činností prostřednictvím týdenních či více týdenních plánů u studentů UTB?

Plánování si nadcházejících událostí a činností a jejich plánování prostřednictvím týdenních či více týdenních plánů mnoho autorů považuje za důležité na cestě k bezproblémovému sebeřízení a time-managementu. Tyto plány mají zaručit efektivitu a rozdělení si příslušných potřebných aktivit do časového rozmezí tak, aby bylo vše vykonáno s dostatečným předstihem, časovou rezervou, a hlavně do termínu splnění. Při neexistenci těchto plánů se často můžou jedinci setkávat se zapomináním na, při lepším, méně důležité povinnosti. Tvorba plánů není náročnou záležitostí, ale opět záleží na pouze jedinci, zda má vůbec odhodlání na sobě pracovat a těchto plánů se posléze i řídit. V mnoha případech tato metoda time-managementu ztroskotá již po sepsání nadcházejících činností, které studenta v nejbližších dnech čekají. Pokud je aktivit více, jedince může přepadnout pocit úzkosti a negativní myšlenky o neúspěchu. V této fázi je nejdůležitější setrvat, posbírat negativní myšlenky a nahradit je těmi pozitivními s tím, že se vše postupně zvládne přesně tak, jak má. Od toho tyto plány také jsou. Probrat se hromadami nevyřešených úkolů postupně a bez neúspěchu. Odpověď na tuto dílčí otázku jsem nacházela pomocí výroků 8 (*Připravuji si denní nebo týdenní seznam aktivit*) a 14 (*Mám týdenní rozvrh, ve kterém si zaznamenávám pevné závazky/povinnosti - ve věcech mám systém*), podrobně rozebírané v předešlé kapitole. Při analýze dat těchto dvou výroků jsem zjistila, že dosažené odpovědi z výroku 14 byly skoro totožné a to tak, že respondenti odpovídali na tento výrok jak souhlasně, tak i nesouhlasně, tudíž z nich nešel vytvořit jasný závěr. Pro odpovězení si na tuto otázku, jsem tak musela pro vyhodnocení využít ještě zmiňovaný výrok č.8, ve kterém byl použit test dobré shody χ^2 . Z výpočtu testu dobré shody jsem si potvrdila stanovenou hypotézu, díky které můžeme říct, že studenti na UTB ve Zlíně si spíše připravují denní či týdenní seznamy aktivit. V teoretické části bakalářské práce zazněla doporučení na zlepšení si organizace nadcházejících událostí. Autor Porvazník (2014) tvrdí, že dle odborníků je základem time-managementu právě denní plánování si potřebných činností. Více ale doporučují

vypracovávat plány na celý následující týden, což jak jsme zjistili z výzkumu, se u mého zkoumaného souboru vyskytuje. Tento jeden vybraný princip z mnoha (popisovaných v teoretické části) patří mezi ty základní, a hlavně studentů týkající se. V oblasti time-managementu se řadí mezi ty, které zaručují především efektivitu, což je pro studenty na akademické půdě významné. Dle Husákové (2013) právě používání poznámkových bloků, kalendářů a diářů, kde si může student pečlivě zapisovat, jakou činnost, v jaký den a čas ji má udělat, působí pozitivně i na jeho sebevědomí.

Jak ovlivňuje prokrastinace sebeřízení a s ním spojený time-management jedinců na akademické půdě vzhledem k jejich povinnostem?

Jelikož je to právě prokrastinace, se kterou se potýká většina lidí ve studentských letech, mírím další otázku právě na ni. Cílem je zjistit, zda studenty nějak působení prokrastinace ovlivňuje či jestli se s ní vzhledem k jejich povinnostem potýkají. Odpověď na tuto otázku jsem hledala ve výročí 4 (*K tomu, abych něco udělal/a se musím přemáhat - prokrastinuji*) a 5 (*Zvládám obtížné nebo nepříjemné úkoly bez toho, aniž bych ztrácel/a čas*). Ze získaných dat na výrok 4 jasně vyplývá, že přes polovinu respondentů opravdu trápí problém prokrastinace, který je mezi studenty velmi rozsáhlý a známý. Kvůli prokrastinaci se studenti často potýkají s přemáháním se do nejrůznějších úkonů spojených s vykonáváním potřebných činností. Proto na akademické půdě, ale i v soukromém životě, není prokrastinace ojedinělým jevem. Také na výrok 5 odpovídali studenti spíše záporně. Interpretace získaných dat tudíž zní, že převaha respondentů (39%) si je vědoma, že při méně příjemných úkolech není schopna soustředěnosti a tím bohužel i často prokrastinuje. To může mít také za příčinu pozdější možné nestíhání a dostávání se do stresových situací, jak jsem zmiňovala i výše. V literatuře jsme se setkali s následujícím výrokem: „*Prokrastinaci lze překonat, pokud dokážete porazit své budoucí já, které vás jinak přiměje dělat nesprávné věci*“ (Kruse, 2019, str. 133). Brodský (2014) řekl, že se prokrastinace obvykle rozvíjí kolem dvacátého roku života, a pokud není systematicky a důsledně rozvrácena či řešena, může jedince doprovázet celý život. Což nám potvrzují i výsledky výzkumu a fakt, že studenti UTB (tzn. jedinci starší 20 let) jsou si ve velké míře vědomi prokrastinačního chování. Čeho si ale studenti nejspíše vědomi nejsou, je to, že ve velmi extrémních případech se může toto chování pro člověka stát i denní normou. Jedinec začne neodevzdávat své úkoly včas, přesunuje termíny nebo třeba odkládá jak důležité, tak i záležitosti denní potřeby na později.

Jaký je rozdíl v úrovni sebeřízení mezi pracujícími a nepracujícími studenty?

Poslední otázku věnuji rozdílu mezi pracujícími a nepracujícími studenty a jejich sebeřízením. Tuto otázku jsem zvolila z toho důvodu, že jsem si vědoma faktu, že mnoho studentů si musí během studia na vysoké škole vydělávat ať už na potraviny, živobytí či zábavu. Cílem otázky je zjistit, zda existuje statisticky významný rozdíl v úrovni sebeřízení a time-managementu mezi pracujícími a nepracujícími studenty. Na vyhodnocení položky jsem použila odpovědi z dotazníku, které se na tuto oblast zaměřovaly. První z nich pouze zjišťovala, zda respondenti během svého studia dochází na brigády či do práce. Druhá z nich (výrok 27 - *Z důvodu nedostatku času (práce, brigáda) nemám čas na plánování si dalších povinností.*) už se zaměřovala přímo na spojení sebeřízení a time-managementu společně s pracovní povinností. Pro vyhodnocení těchto položek byla sestavena čtyřpolní tabulka. Po výpočtu uvedeném v předchozí kapitole můžeme tedy stanovenou nulovou hypotézu zamítnout a říct, že pracující studenti na UTB ve Zlíně nemají čas na plánování si dalších povinností. Zamítnutí nulové hypotézy jsem v tomto případě nečekala, protože jsem byla zastáncem myšlenky, že studenti, kteří mají ke svému studiu ještě pracovní povinnost, musí mít lepší úroveň sebeřízení a time-managementu než studenti bez těchto povinností.

ZÁVĚR

Téma bakalářské práce bylo zaměřeno na problematiku self-managementu a oblasti příbuzné, time-managementu. Cíl práce byl orientován na zjištění úrovně sebeřízení a řízení času u studentů vybraných fakult Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Záměrně jsem necílila na všechny fakulty UTB, ale pouze na ty, sídlící v krajském městě. Kvantitativní výzkumné šetření probíhalo formou dotazníků na online platformě MS Forms, jak z důvodu většího dosahu do všech dostupných sfér studentů, tak i z ekologického hlediska. Toto šetření bylo prováděno zcela náhodně a anonymně.

Teoretická část práce byla vymezena do tří kapitol, přičemž první kapitola se zabývala úvodem do problematiky self-managementu a pojednávala o definicích tohoto pojmu očima rozlišných autorů. Byly zde zahrnuty i důležité funkce self-managementu, které jsem i blíže specifikovala. Druhou, a obsáhlejší kapitolu jsem věnovala time-managementu, ve které jsem se zabývala ověřenými technikami a zmiňovala velkou důležitost stanovování cílů. Poslední kapitola teoretické části práce objasňovala principy účinného a efektivního sebeřízení a využívání času studenty, přičemž zde byl nastíněn i problém prokrastinace.

Praktická část bakalářské práce se snažila zkoumat úroveň self a time-managementu u studentů UTB. Provedený výzkum splnil mé předem stanovené cíle a dokázala jsem si ze získaných dat z dotazníkového šetření odpovědět na výzkumné otázky, které jsem blíže rozpracovala v posledních kapitolách této práce. Na nalezení odpovědí k výzkumným otázkám jsem použila vybrané výroky Likertovy škály z dotazníku, které jsem podrobila bližší analýze a pokud obsahovaly stanovené hypotézy, postupovala jsem k nalezení odpovědi pomocí statistických výpočtů. Tento výzkum stručně mimo jiné zjistil, že existuje statisticky významný rozdíl, kdy studenti ženského pohlaví mají lepší schopnost sebeřízení než studenti mužského pohlaví. Dále jsem se zabývala důležitostí cílů v životě a ukázalo se, že studenti UTB ve Zlíně nemají pevně stanovené jak profesní, tak akademické i osobní cíle, dle kterých se řídí, což bylo překvapivé, protože právě u studentů bylo očekáváno stanovování si cílů ve větší míře. Také bylo zjištěno, že mají studenti schopnost plánovat si nadcházející události a činnosti prostřednictvím týdenních či více týdenních plánů. Tato forma plánování se prokázala jako účinná a velmi přínosná i vzhledem k teoretickým poznatkům. Týdenní či více týdenní plány napomáhají mít věci a nadcházející činnosti pod kontrolou, čehož jsou si studenti vědomi, a proto je využívají. Bakalářská práce se ve své teoretické části zaměřovala i na problém prokrastinace. Také na tuto oblast jsem zaměřila své výzkumné šetření se záměrem zjistit, zda studenty ovlivňuje prokrastinace či ne.

Ze získaných dat od respondentů jsem jasně vyhodnotila, že valná většina si je prokrastinačního chování vědoma a bojuje s ním. Ve výzkumu jsem si dávala za cíl také zjistit, zda existuje statisticky významný rozdíl v úrovni sebeřízení mezi pracujícími a nepracujícími studenty. Ukázalo se, že pracující studenti nemají čas a prostor na plánování si dalších povinností, a tudíž byla zamítnuta i nulová hypotéza. Pro vyhodnocení právě těchto položek byla sestavena čtyřpolní tabulka.

Závěrem lze říct, že studenti Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně sice dbají na splnění svých povinností v termínu, nicméně mají v mnoha případech problém s prokrastinací. Z výše uvedených tvrzení vyplývá, že studenti na UTB ve Zlíně mají průměrnou úroveň sebeřízení a řízení času vzhledem ke svým studentským povinnostem. Ze získaných dat lze usoudit, že respondenti nevyužívají svůj potenciál k seberozvoji v této oblasti tak, jak by mohli.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ADAIR, John Eric; **KRŠKA**, Jan. *Hospodaření s časem*. 2004. Praha: Alfa Publishing. Management praxe. ISBN 80-86851-07-9.

BISCHOF, Klaus a **BISCHOF**, Anita. 2003. *Aktivní sebeřízení-jak získat kontrolu nad svým časem a prací*. Praha: Grada, 2003. 80-247-0647-4.

BLATNÝ, Marek. 2003. *Temperament, inteligence, sebepojetí: Nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu*. Brno: Psychologický ústav AV ČR Brno. ISBN 80-86620-05-0.

BLAŽEK, Ladislav. 2011. *Management-organizování, rozhodování, ovlivňování*. Praha: Grada. 978-80-247-3275-6.

BRODSKÝ, Jan. *Time management*. 2014. Praha: Ústav práva a právní vědy. Právo-edice pro právo a management. ISBN 978-80-905247-9-8.

COVEY, Stephen R. 2005. *8. návyk: od efektivnosti k výjimečnosti*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-138-0.

HUSÁKOVÁ, Kateřina. 2013. *Problematika prokrastinace u studentů vysokých škol.: bakalářská práce*. Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra sociální pedagogiky. 108 s. Vedoucí bakalářské práce doc. PhDr. Tomáš Čech, Ph.D.

CHRÁSKA, Miroslav. 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.

JOHNS, Hazel. 2012. *Personal Development in Counsellor Training..* Second Edition. California: SAGE Publications. ISBN 9780857024978.

KNOBLAUCH, Jörg, **WÖLTJE** Holger. 2006. *Time management: jak lépe plánovat a řídit svůj čas*. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1440-x.

KNOBLAUCH, Jörg. 2012. *Time management: mějte svůj čas pod kontrolou. 2., rozšířené vydání*, Přeložil Mgr. Daniel **HELEKAL**, Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4431-5.

KRUSE, Kevin. 2019. *Moderní time management: zdvojnásobte svou produktivitu, aniž byste se cítili přepracovaní*. Přeložil René **SOUČEK**. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-2452-7.

LADOVÁ, Janka, 2008. *Organizuj si svůj čas*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. ISBN 978-80-7318-719-4.

LOJDA, Jan. 2011. *Manažerské dovednosti*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3902-1.

LUDWIG, Petr. 2016. *The end of procrastination: how to stop postponing and live a fulfilled life*. Brno. Jan Melvil Publishing. ISBN 978-80-7555-020-0.

MACEK, Petr, **ŠTEFÁNKOVÁ**, Zuzana. 2006. *Vztahy s rodiči a jejich souvislosti s citovou vazbou*. In P. Macek, L. Lacinová (Eds.). *Vztahy v dospívání*. Brno: Barrister & Principal. ISBN 80-7364-034-1.

MACHALOVÁ, Markéta Bc. 2009. *Fenomén sebehodnocení: Psychometrická analýza dotazníku SLCS-R*. Brno. Diplomová práce. Filozofická fakulta Masarykovy univerzity. Vedoucí práce Prof. PhDr. Marek Blatný, CSc.

MEDLÍKOVÁ, Olga. 2021. *Umění motivace: návody a tipy pro pracovní i rodinný život*. Praha: GRADA. ISBN 978-80-271-3005-4.

MIKULÁŠTÍK, Milan. 2015. *Manažerská psychologie*. 3., přepracované vydání, Praha: Grada. 978-80-247-4221-2.

PALMER, Sally. 1998. *People and Self Management*. Oxford: Butterworth Heinemann. ISBN 0 7506 3861 3.

PLAMÍNEK, Jiří. 2004. *Seberřízení-praktický atlas managementu cílů, času a stresu*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0671-7.

PLHÁKOVÁ, Alena. 2003. *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1499-3.

PORVAZNÍK, Jan. 2014. *Celostní management*. 3., přepracované vydání, Bratislava: IRIS. ISBN 978-80-8153-030-2.

PUNCH, Keith. 2008. Základy kvantitativního šetření. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-381-9.

SMÉKAL, Vladimír. 2002. *Pozvání do psychologie osobnosti*. Brno: Barrister & Principal. ISBN 80-85947-81-1.

VÁGNER, Ivan a **WEBER**, Miroslav. 2007. *Osobní management*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4265-0.

VYMĚTAL, Jan. 2004. *Obecná psychoterapie*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0723-3.

ZANDL, Dita. 2006. Life management: jak získat více času, energie a pořádku v životě. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-1488-4.

ZIGLAR, Zig. 1998. *Stretneme sa na vrchole*. Bratislava: Open Windows. ISBN 80-85741-26-1.

SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

Introduction to Self-Management, © 2020. Transforming education [online]. Boston [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: https://transformingeducation.org/wp-content/uploads/2020/09/Introduction_to_Self-Management_Handout_Final_CC.pdf

MUNRO, Ian, 2021. Why self-management is key to success and how to improve yours. *Betterup* [online]. [cit. 2022-03-17]. Dostupné z: <https://www.betterup.com/blog/what-is-self-management-and-how-can-you-improve-it>

Personal development: unleash your full potential and achieve your goals, © 2022. *Iberdrola* [online]. Bilbao [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: <https://www.iberdrola.com/talent/personal-development-tips>

Self-Management Skills: Definition and Examples, 2021. *Indeed.com* [online]. [cit. 2022-03-18]. Dostupné z: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/self-management-skills>

What is Personal Development?, © 2011 - 2022. Skills you need: Helping You Develop Life Skills [online]. [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: <https://www.skillsyouneed.com/ps/personal-development.html>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

| | |
|-------------|------------------------------------|
| FHS | Fakulta humanitních studií |
| FAME | Fakulta managementu a ekonomiky |
| FT | Fakulta technologická |
| FAI | Fakulta aplikované informatiky |
| FMK | Fakulta multimediálních komunikací |
| UTB | Univerzita Tomáše Bati |
| Bc. | Bakalářský studijní program |
| Mgr. | Magisterský studijní program |
| MS | Microsoft |
| Tzn. | To znamená |
| Atp. | A tak podobně |
| Atd. | A tak dále |

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|--|----|
| Obrázek 1 - Modelové vyjádření funkcí self-managementu | 18 |
| Obrázek 2 – Johariho mřížka | 21 |
| Obrázek 3 – Negativní spirála bezcílnosti | 29 |
| Obrázek 4 – Znázornění prokrastinace | 34 |

SEZNAM TABULEK

| | |
|--|----|
| Tabulka 1 – Procentuální vyjádření činností studentů | 33 |
| Tabulka 2– Rituály pro organizaci času | 35 |
| Tabulka 3 – Počet respondentů z jednotlivých fakult (vlastní zpracování)..... | 42 |
| Tabulka 4 – Míra spokojenosti s formou bydlení (vlastní zpracování)..... | 45 |
| Tabulka 5 – Postup výpočtu testu dobré shody | 49 |
| Tabulka 6 – Absolutní a teoretické četnosti | 50 |
| Tabulka 7 - Stanovování cílů studenty dle fakult (vyjádřeno v procentech)..... | 51 |
| Tabulka 8 - Čtyřpolní tabulka | 52 |
| Tabulka 9 – Tabulka k Likertově škále (Vlastní zpracování v MS Excel)..... | 68 |
| Tabulka 10 – Četnosti k vyhodnocení Likertovy škály..... | 70 |

SEZNAM GRAFŮ

| | |
|---|----|
| Graf 1 – Vyobrazení pohlavního zastoupení respondentů..... | 41 |
| Graf 2 – Procentuální rozdělení studentů dle fakult..... | 42 |
| Graf 3 – Procentuální zastoupení respondentů v jednotlivých ročnících | 43 |
| Graf 4 – Zobrazení studijních programů respondentů..... | 43 |
| Graf 5 – Vyobrazení formy studia respondentů..... | 44 |
| Graf 6 – Způsoby bydlení studentů UTB | 45 |
| Graf 7 – Poměr pracujících studentů a studentů bez brigády | 46 |
| Graf 8 – Znázornění míry prokrastinace u studentů..... | 47 |
| Graf 9 – Zvládání úkolů bez ztráty času..... | 48 |
| Graf 10 – Znázornění dat k výroku 14 | 50 |

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|---|----|
| Příloha I: Dotazník..... | 67 |
| Příloha II: Tabulka četností k vyhodnocení Likertovy škály..... | 69 |

PŘÍLOHA I: DOTAZNÍK

Nápomocný zdroj: University of Bradford

(dostupné

z:

file:///C:/Users/HP/Downloads/04%20SOM%20Effective%20Learning%20Service%20Time%20Management%20Booklet%20Cover%202016%20_148411_.pdf)

Dobrý den,

Mé jméno je Kristýna Michalíková a jsem studentkou třetího ročníku oboru sociální pedagogika na Fakultě humanitních studií UTB ve Zlíně. Touto cestou bych Tě chtěla požádat o níže uvedeného dotazníku, který poslouží jako podklad k mé bakalářské práci. Jeho výsledek nebudu nikde jinde zveřejňovat a bude určen pouze pro mé účely. Dotazník se zaměřuje na problematiku self a time managementu (sebe-řízení a řízení času) a je zcela anonymní.

Budu moc ráda za sdělení Tvého postoje. Předem děkuji za Tvůj čas a ochotu ke spolupráci.

KM

1) Jsem:

Muž

Žena

2) Fakulta, na které studuji:

FHS

FAME

FAI

FMK

FT

3) Ročník, který navštěvuji:

1.ročník

2.ročník

3.ročník

1.ročník (navazující studium)

2.ročník (navazující studium)

4) Můj studijní program je:

Bakalářský

Magisterský

5) Studuji:

Prezenčně

Kombinovaně

6) Bydlím:

Sám/a s přítelem či přítelkyní

S rodiči/rodinnými příslušníky

Na koleji

Na sdíleném bytě s dalšími studenty

7) S formou mého bydlení jsem:

Spokojený/á

Nespokojený/á (Proč?)

8) Pracuji/brigádním:

Ano

Ne

Pomocí Likertovy škály, odpovězte na uvedené výroky:

| Výrok | Zcela nesouhlasím | Nesouhlasím | Nevím/nemůžu se rozhodnout | Souhlasím | Zcela souhlasím |
|--|-------------------|-------------|----------------------------|-----------|-----------------|
| Dělám věci dle priorit, ne podle preferencí. | | | | | |
| Splním vše, co je potřeba přes daný den udělat. | | | | | |
| O úkolech a povinnostech začínám přemýšlet již dlouho před termínem splnění. | | | | | |
| K tomu, abych něco udělal/a se musím přemáhat (prokrastinuji). | | | | | |
| Zvládám obtížné nebo nepříjemné úkoly bez toho, aniž bych ztrácel/a čas. | | | | | |
| Do svého časového rozvrhu komponuji i tzv. náhradní čas (čas navíc), abych Když je to možné, jsem rád/a, že můžu s někým sdílet úkoly či jej delegovat. | | | | | |
| Připravuji si denní nebo týdenní seznam aktivit. | | | | | |
| Upřednostňuji svůj seznam podle důležitosti, nikoli podle naléhavosti (důležitost je to, co chcete udělat; naléhavá je to, co musíte udělat.) | | | | | |
| Jsem schopen/a dodržet termíny, aniž bych spěchal/a na poslední chvíli. | | | | | |
| Zabraňuji tomu, aby mě jakékoliv vyrušování (telefony, PC) rozptylovalo od vysoce prioritních úkolů. | | | | | |
| Musím se vyrovnávat s krizemi na poslední chvíli skrz nestíhání potřebných povinností. | | | | | |
| Rozděluji svůj volný čas mezi všechny úkoly, které potřebuji vyřešit. | | | | | |
| Mám týdenní rozvrh, ve kterém si zaznamenávám pevné závazky/povinnosti (ve věcech mám systém). | | | | | |
| V mém týdenním rozvrhu si plánuji čas i na odpočinek a čas strávený s přáteli/rodinou. | | | | | |
| Snažím se dělat nejdůležitější úkoly během mého nejproduktivnějšího denního období. | | | | | |
| Při cestování nebo čekání (např. na schůzku, dopravu) využívám tento čas ke studiu. | | | | | |
| Přehodnocuji (pravidelně) své aktivity ve vztahu ke svým cílům. | | | | | |
| Stanovené cíle beru jako „hnací motor“ a napomáhají mi mít věci pod kontrolou. | | | | | |
| Přestal/a jsem s jakýmkoliv nevhodnými či nerentabilními činnostmi či rutinami. | | | | | |
| Posuzuji sám/a sebe spíše podle plnění úkolů, než podle množství činnosti nebo „zaneprázdněnosti“. | | | | | |
| Sám/a rozhoduji o tom, co je třeba udělat. Nejsem kontrolován/a (omezován/a) událostmi ani tím, co po mně ostatní lidé chtějí. | | | | | |
| Mám jasnou představu o tom, čeho chci dosáhnout jak ve své práci, osobním životě a nadcházejícím studiu. | | | | | |
| V prostředí, ve kterém žiji, nemám klid na běžné činnosti spojené s organizací času a sebeřízením (skrz rodinné příslušníky, kamarády, spolubydlící). | | | | | |
| Z důvodu nedostatku času (práce, brigáda) nemám čas na plánování si dalších povinností. | | | | | |

Tabulka 9 – Tabulka k Likertově škále (Vlastní zpracování v MS Excel)

PŘÍLOHA II - TABULKA ČETNOSTÍ K VYHODNOCENÍ LIKERTOVY ŠKÁLY

| Výrok | Absolutní četnost (v závorce uvedena relativní četnost) | | |
|--|---|----------------------------|--|
| | Zcela nesouhlasím Nesouhlasím = Nesouhlasím | Nevím/nemůžu se rozhodnout | Souhlasím Zcela souhlasím = Souhlasím |
| 1. Dělán věci dle priorit, ne podle preferencí. | 40 (22,1%) | 32 (17,7%) | 109 (60,2%) |
| 2. Splním vše, co je potřeba přes daný den udělat. | 43 (23,8%) | 22 (12,2%) | 116 (64,1%) |
| 3. O úkolech a povinnostech začínám přemýšlet již dlouho před termínem splnění. | 60 (33,2%) | 17 (9,4%) | 104 (57,4%) |
| 4. K tomu, abych něco udělal/a se musím přemáhat (prokrastinuji). | 59 (32,6%) | 15 (8,3%) | 107 (59,1%) |
| 5. Zvládám obtížné nebo nepříjemné úkoly bez toho, aniž bych ztrácel/a čas. | 82 (45,3%) | 35 (19,3%) | 64 (35,3%) |
| 6. Do svého časového rozvrhu komponuji i tzv. náhradní čas (čas navíc), abych předešel/a nečekaným událostem. | 80 (44,1%) | 19 (10,5%) | 82 (45,3%) |
| 7. Když je to možné, jsem rád/a, že můžu s někým sdílet úkoly či jej delegovat. | 30 (16,9%) | 19 (10,5%) | 132 (72,9%) |
| 8. Připravuji si denní nebo týdenní seznam aktivit. | 79 (43,7%) | 15 (8,3%) | 87 (48%) |
| 9. Upřednostňuji svůj seznam podle důležitosti, nikoli podle naléhavosti (důležitost je to, co chcete udělat; naléhavá je to, co musíte udělat.) | 63 (34,8%) | 29 (16%) | 89 (49,2%) |
| 10. Jsem schopen/a dodržet termíny, aniž bych spěchal/a na poslední chvíli. | 58 (32%) | 23 (12,7%) | 100 (55,3%) |
| 11. Zabraňuji tomu, aby mě jakékoliv vyrušování (telefony, PC) rozptylovalo od vysoce prioritních úkolů. | 101 (64,8%) | 23 (12,7%) | 57 (31,5%) |
| 12. Musím se vyrovnávat s krizemi na poslední chvíli skrz nestíhání potřebných povinností. | 64 (35,3%) | 28 (15,5%) | 89 (49,2%) |
| 13. Rozdělují svůj volný čas mezi všechny úkoly, které potřebuji vyřešit. | 34 (18,8%) | 28 (15,5%) | 119 (65,7%) |

| | | | |
|---|-------------|------------|-------------|
| 14. Mám týdenní rozvrh, ve kterém si zaznamenávám pevné závazky/povinnosti (ve věcech mám systém). | 86 (45,5%) | 14 (7,7%) | 81 (44,7%) |
| 15. V mém týdenním rozvrhu si plánuji čas i na odpočinek a čas strávený s přáteli/rodinou. | 69 (38,1%) | 14 (7,7%) | 98 (54,2%) |
| 16. Snažím se dělat nejdůležitější úkoly během mého nejproduktivnějšího denního období. | 37 (20,4%) | 26 (14,4%) | 118 (65,2%) |
| 17. Při cestování nebo čekání (např. na schůzku, dopravu) využívám tento čas ke studiu. | 113 (62,4%) | 24 (13,3%) | 44 (24,3%) |
| 18. Mám jasně stanovené cíle, dle kterých se řídím. | 33 (18,3%) | 33 (18,2%) | 115 (63,5%) |
| 19. Přehodnocuji své aktivity ve vztahu ke svým cílům. | 24 (13,3%) | 27 (14,9%) | 130 (71,9%) |
| 20. Stanovené cíle беру jako „hnací motor“ a napomáhají mi mít věci pod kontrolou. | 22 (12,2%) | 29 (16%) | 130 (71,9%) |
| 21. Přestal/a jsem s jakýmikoliv nevhodnými či nerentabilními (nevýnosnými) činnostmi či rutinami. | 87 (48,1%) | 46 (25,4%) | 48 (26,5%) |
| 22. Posuzuji sám/a sebe spíše podle plnění úkolů, než podle množství činnosti nebo „zaneprázdněnosti“. | 37 (20,5%) | 46 (25,4%) | 98 (54,1%) |
| 23. Sám/a rozhoduji o tom, co je třeba udělat. Nejsem kontrolován/a (omezován/a) událostmi ani tím, co po mně ostatní lidé chtějí. | 40 (22,1%) | 21 (11,6%) | 120 (66,3%) |
| 24. Na schůzky/vyučování se dostavuji včas. | 10 (5,8%) | 13 (7%) | 158 (87,1%) |
| 25. Mám jasnou představu o tom, čeho chci dosáhnout jak ve své práci, osobním životě a nadcházejícím studiu. | 35 (13,8%) | 23 (12,7%) | 133 (73,5%) |
| 26. V prostředí, ve kterém žiji, nemám klid na běžné činnosti spojené s organizací času a sebeřízením (skrz rodinné příslušníky, kamarády, spolubydlící). | 108 (59,7%) | 17 (9,4%) | 56 (31%) |
| 27. Z důvodu nedostatku času (práce, brigáda) nemám čas na plánování si dalších povinností. | 101 (55,8%) | 9 (13,3%) | 71 (31%) |

Tabulka 10 – Četnosti k vyhodnocení Likertovy škály