

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA PSYCHOLOGIE**

Psychologie - psychologie práce a organizace

**Vývoj profesní orientace a kariérového nasměrování
vysokoškolských studentů s přihlédnutím k Hollandovu
modelu typů osobnosti**

**The development of vocational orientation and career
development of university students taking in the account
the Holland's model of personality types**

Disertační práce

PhDr. Pavla Rymešová

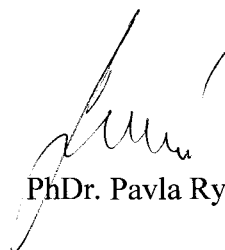
Vedoucí práce: Doc. PhDr. Jiří Štikar, CSc.

Praha 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem disertační práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury

V Praze dne 20.3.2010



PhDr. Pavla Rymešová

Poděkování

Poděkování a vzpomínka patří zesnulému doc. PhDr. Ing. Karlu Riegelovi, CSc., mému prvnímu školiteli, jehož podnětné rady a náměty jsem využívala v převažující části svého doktorského studia.

Děkuji za podporu a povzbuzení doc. PhDr. Jiřímu Štikarovi, CSc., který se vedení mé práce ujal v závěru studia.

Poděkování patří RNDr. Petrovi Boschekovi, CSc. za cenné rady a doporučení týkající se zpracování a vyhodnocení dat v empirické části disertační práce.

V neposlední řadě děkuji svým rodičům PhDr. Janě Rymešové, CSc. a doc. PhDr. Milanu Rymešovi, CSc. za všestrannou podporu, kterou mi po všech mých životních cestách poskytují.

Abstrakt

Disertační práce je zaměřena na profesní orientaci a kariérové nasměrování vysokoškolských studentů. Sestává se ze dvou částí: z části obecně poznatkové a teoretické a z části empirické. První část práce zahrnuje dva bloky kapitol. Úvodní blok (1. – 3. kap.) je věnován tematice kariéry, jak je rozpracovaná ve společenských vědách, pojetí, vymezení a koncepcím kariéry a atributům pracovní kariéry. Popsány, charakterizovány a komentovány jsou známé koncepce a teoretické přístupy k pracovní kariéře, typy kariér a vývojové fáze pracovní kariéry. V této souvislosti jsou uvedeny znaky pracovní kariéry, které jsou důležité pro pochopení pracovní kariéry. Následující blok kapitol (4. a 5.) je zaměřen na problematiku kariérového poradenství, na teorie volby povolání a kariérového vývoje a na faktory subjektivní a objektivní povahy, které determinují kariérovou orientaci a kariérový vývoj.

Empirická část disertace obsahuje projekt výzkumu, výzkumné cíle, hypotézy a výzkumné otázky, přípravu a organizaci výzkumu a přehled použitých metod. Cílem výzkumného projektu je:

- zmapování osobní historie respondentů se zaměřením na vývoj profesní orientace v souvislosti s působením ovlivňujících faktorů,
- ověření platnosti teoretických východisek J. Hollanda, z nichž vychází jeho poradenská diagnostická metoda,
- vyhodnocení možností praktického využití výsledků výzkumu v práci s uchazeči o studium a se studenty v průběhu studia.

V následující kapitole jsou uvedeny zjištěné výsledky s komentářem k hypotézám a výzkumným otázkám, na které navazuje diskuze a závěry. Práci uzavírá přehled použité literatury a přílohy.

Abstract

The dissertation thesis focuses on vocational orientation and career development of university students. The thesis consists of two parts: the first part describes the state of the art in the field and the second part describes the empirical study of the above mentioned problem. The first part of the dissertation thesis contains two sections. The introduction section (1. – 3. chapters) is applied to the career development field, and it explains how is the term “career” used in social sciences, its interpretation, determination, various career conceptions and the attributes of employment career. Together with these topics the known conceptions, theoretical approaches, types of career and stages of development of employment career are commented, described and defined. The characteristics of employment career are discussed as goes about their relations, which is important for better understanding of the term discussed. The next section (the chapters 4. and 5.) deals with questions of vocational guidance, the theory of work choice, career development, the subjective and objective factors which determine vocational orientation and its development.

The empirical part of the dissertation thesis contains the research design, the aims of the survey, the hypothesis, research questions, the preparation and administration of research and review of used methods. The aims of the research project are:

- to map a personal history of respondents, focusing on the vocational orientation development in relation with effect of influencing factors,
- verifying the theoretical basis of J. Holland’s on which is the diagnostic consulting method employed based,
- the evaluation of the opportunities of practical usage of research results at work with university candidates for study and during the study period.

The research findings together with the hypothesis and research questions commentary are mentioned in a following chapter, based on which the discussion and conclusions ensue. The dissertation thesis is enclosed by the references overview and by supplements.

Obsah

Úvod.....	7
I. Část teoretická a obecně poznatková	9
1. Tematika kariéry ve společenských vědách	9
1.1 Kariéra v nepsychologických disciplínách.....	11
1.1.1 Personální management.....	11
1.1.2 Řízení lidských zdrojů.....	13
1.1.3 Organizační chování.....	15
1.2 Kariéra v psychologických disciplínách	17
1.2.1 Psychologie práce a organizace.....	17
1.2.2 Personální psychologie.....	19
1.2.3 Poradenská psychologie	20
2. Pojetí, vymezení a koncepce kariéry	23
2.1 Pojetí kariéry	23
2.2 Definice kariéry.....	28
2.3 Koncepce kariéry a přístupy ke kariéře.....	31
2.4 Pracovní východiska našeho pojetí kariéry	37
3. Atributy pracovní kariéry	39
3.1 Objektivní a subjektivní kariéra	39
3.2 Zakotvenost kariéry	40
3.3 Typy (modely) kariéry	44
3.4 Vývojové fáze kariéry	49
4. Kariérové poradenství a teorie kariérového vývoje.....	57
4.1 Kariérové poradenství – zaměření, cíle a přístupy	57
4.2 Teorie volby povolání a kariérového vývoje.....	61
4.2.1 Průkopnické teorie volby povolání – F. Parsons, Ch. Bühlerová, E. Ginzberg	61
4.2.2 Pokus o komplexní teorii a pojetí jevů spojených s profesionálním vývojem – D. E. Super	66
4.2.3 Teorie volby povolání vycházející z potřeb – A. Roe, D. C. McClelland	71
4.2.4 Teorie volby povolání vycházející z typů osobnosti – J. L. Holland ..	76

5. Osobnost člověka a determinanty kariérové orientace a kariérového vývoje	86
5.1 Vývojové fáze člověka z pohledu kariérové orientace a kariérového vývoje.....	86
5.2 Subjektivní determinanty kariérové orientace a kariérového vývoje	94
5.3 Objektivní a situační determinanty kariérové orientace a kariérového vývoje.....	104
II. Část empirická	109
6. Cíle výzkumu a hypotézy	109
7. Výběr souboru, profilace studia, organizace sběru dat a statistické zpracování dat.....	111
8. Metodologické vymezení výzkumu a použité metody	116
9. Výsledky výzkumu	119
9.1 Analýza a interpretace Dotazníku 1	119
9.2 Analýza a interpretace Dotazníku 2	132
9.3 Analýza a interpretace Dotazníku 3	134
9.4 Analýza a interpretace Dotazníku 4	136
9.5 Analýza a interpretace Ankety pro absolventy.....	147
10. Diskuze	150
11. Závěr	159
Literatura	164
Přílohy	173

Úvod

Tematika pracovní kariéry má v psychologii práce a organizace, ale i v dalších psychologických i nep psychologických disciplínách a oborech značnou tradici. Kariérové nasměrování, kariérová volba a kariérový rozvoj jsou mnohostranně významné problémy, vztahující se k jedinci samotnému, k jeho rodině, k organizaci i ke společnosti jako celku. Je to také tematika značně obsírná, což je dáno jednak četnými aspekty, z jejichž pohledu je možné ji pojmout, jednak rozmanitými teoretickými koncepcemi a specifickými přístupy k řadě otázek spojených s pracovní kariérou, dále pak bohatou vnitřní poznatkovou strukturou danou řadou atributů vztahujících se k pracovní kariéře. K významu pracovní kariéry přispívá také značné praktické využití poznatků umožňujících bohatou aplikaci. Přesto, že se jedná, jak bylo uvedeno, o tradiční problematiku, není neměnná či zakonzervovaná. Ve světové odborné literatuře a ve firemní praxi v zemích s vyspělou ekonomikou se přibližně v posledním čtvrtstoletí (v našich podmínkách v posledním patnáctiletí) objevují nové pohledy na pojetí a vývoj pracovní kariéry. Ve vztahu pracovník – organizace došlo ke změnám ve vzájemném očekávání v tom smyslu, že dosavadní jistota a kontinuální vývoj kariéry je nahrazen dynamickým vývojem, dočasností, výraznější proměnlivostí kariéry v závislosti na dynamicky se vyvíjejícím a mezinárodně prostupným trhu práce.

Jedním z významných aspektů pracovní kariéry je kariérové poradenství. Také zde najdeme četné teoretické přístupy a koncepty řady autorů, kteří přispěli ke snaze porozumět procesu utváření specifického zaměření na volbu a vykonávání profese, a podmínkám, které tento proces usměrňují, usnadňují nebo vytvářejí bariéry. Většina těchto teoretických přístupů a konceptů má vlastní aplikační výstupy do poradenské praxe, které mají své zastánce i odpůrce. Jedna z nejméně přijímaných a akceptovaných teoretických koncepcí, jejíž součástí je i diagnostická metoda, je spojena se jménem Johna Hollanda. Tato časem postupně propracovaná a často ověřovaná metoda představuje užitečný nástroj vhodný pro kariérové poradenství. Proto jsme ji také zařadili do souboru našich výzkumných metod nejen pro samotný sběr dat, ale také z hlediska její diferenciativní validity.

Vzhledem k zaměření a funkci našeho pracoviště na vysoké škole a k vcelku přirozenému kontaktu se studenty, s jejich starostmi, osobními i studijními problémy

a s tím souvisejícími poradenskými aktivitami je naše inklinace k osobnímu i kariérovému poradenství pro vysokoškoláky přirozená. Tato skutečnost výrazně ovlivnila zaměření naší práce, stejně jako specifika naší univerzity, studentské populace a podmínek ovlivňujících jejich profesní zaměření a následující kariérový vývoj.

S tím souvisí také zaměření naší disertace, jejímž cílem v rovině poznatkové je zpracovat relevantní informace vztahující se k problematice pracovní kariéry ve snaze vystihnout dosavadní vývoj poznatků, teoretických východisek a konceptů, charakterizovat příslušné atributy kariéry a pokusit se vymezit vlastní východiska pojetí pracovní kariéry. V rovině empirické je naším cílem ověřit platnost teoretických východisek J. Hollanda promítajících se v jeho diagnostické metodě, zmapovat vývoj kariérového nasměrování studentů dvou fakult naší univerzity a podmínek, které jej ovlivňují a využít zjištěných informací v pedagogické praxi učitelů a v poradenské činnosti zaměřené na studenty. V tomto duchu by mohla být tato disertace dílčím přínosem v oblasti poradenství obecně a kariérového poradenství specificky.

I. Část teoretická a obecně poznatková

1. Tematika kariéry ve společenských vědách

Kariéra je předmětem zájmu několika vědních disciplín a oborů, které se - v souvislosti se svými specifiky – zabývají různými aspekty a kontexty tohoto fenoménu. Jedná se o psychologii, sociologii, andragogiku, management a teorii řízení, personální management, organizační chování a další. Především v psychologii a sociologii najdeme některé specifické obory, v jejichž poznatkovém systému má (pracovní) kariéra významné místo. Jedná se zejména o psychologii práce a organizace, personální psychologii, poradenskou psychologii (v části zaměřené na profesní orientaci, volbu povolání a přípravu na povolání), vývojovou psychologii, sociologii práce a sociologii organizace.

Historické kořeny problematiky kariéry v souvislosti s takovými tématy jako jsou výběr a diferenciací zaměstnanců, jejich zařazování, hodnocení pracovníků, sledování pracovní výkonnosti, vzdělávání a odborná příprava, racionalizace v práci s lidmi a vedení pracovních skupin, systémy řízení a systémy práce s lidmi najdeme v mnoha pracích autorů, reprezentujících výše zmíněné disciplíny především na počátku 20. století. Patří k nim například publikace W. F. Taylora „Principles of Scientific Management“ (1911), H. Münsterberga „Psychologie und Wirtschaftsleben“ (1912), L. Gilbrethové „Psychology of Management“ (1914), H. Fayola „Administration Industrielle et Générale“ (1916), M. Webera „Wirtschaft und Gesellschaft“ (1922) a v dalších. Také v meziválečném období se vyskytly zajímavé výzkumy, nové pohledy a publikace. V této souvislosti je možno uvést výzkumy E. Maya na přelomu 20. a 30. let a jejich inspirativní význam pro utváření pohledu na pracovníka v sociálním kontextu práce a organizace a publikaci Ch. J. Barnarda „Functions of the Executive“ (1938), v němž je uplatněn sociálně systémový pohled na fungování organizace. K bouřlivému rozvoji témat spojených s kariérou v těch nejširších souvislostech a úhlech pohledu však došlo až po II. světové válce, zvláště pak v 60. a 70. letech.

Současné členění problematiky kariéry lze ilustrovat diferenciací, kterou vypracoval Adamson (podle Kirovové, 2000, str. 5-6). Ten specifikuje několik tematických okruhů podle zájmu a profilování jednotlivých disciplín a oborů:

- Jedinec a psychologické konstrukty sebekoncepce a sebehodnocení – jedná se o převážně psychologický přístup k osobnosti člověka v souvislosti s profesní orientací, s kariérovým poradenstvím, s individuálním plánováním a rozvojem kariéry.
- Organizace jako sociální instituce – středem zájmu psychologie práce a organizace, sociologie práce a personálního managementu jsou organizační struktury, organizační kultura, styly vedení lidí, systém personálního řízení a řízení lidských zdrojů.
- Diferenciace potřeb jedince a organizace – psychologie práce a organizace, personální management a organizační chování se zaměřují na zajišťování souladu ve vztahu pracovník – organizace. Jedná se o konfrontaci potřeb, zájmů, zaměření a ambic pracovníka s možnostmi organizace, s její podporou kariérového rozvoje zaměstnanců.
- Procesy interakce jedince a organizace – zde nachází bohaté pole působnosti psychologie práce a organizace, personální psychologie, personální management a řízení lidských zdrojů. Jde především o interakční procesy v podstatě personálního typu, jako jsou přijímání a uvolňování zaměstnanců, kariérový rozvoj, ovlivňování a podpora pracovního chování apod.
- Vliv vnějšího prostředí (socioekonomické a politické faktory, vlivy kultury a všeobecně přijímaných hodnot) – v této oblasti dominuje sociologie, personální management a řízení lidských zdrojů se zaměřením na změny v pojetí kariéry a na preference kariérových modelů.
- Vliv faktoru času na kariéru – zájem personální psychologie, poradenské psychologie a personálního managementu je zaměřen na vývoj kariéry z časového hlediska, na jednotlivé etapy kariéry pracovníků v návaznosti na plánování a řízení kariéry v organizaci.

Uvedený přehled poukazuje na několik úrovní, v nichž problematika kariéry vystupuje do popředí a je středem zájmu uvedených disciplín a oborů: (a) jedná se

o kariéru v souvislosti s individuálním vývojem jedince ve vztahu k dané pracovní činnosti, (b) o pojetí kariéry determinované vztahem pracovník – organizace (c) o pohled na kariéru ve specifických podmínkách organizace z hlediska systému řízení lidských zdrojů, organizační kultury apod., a (d) o pojetí přístupů ke kariéře či modelů kariéry v důsledku objektivních tendencí a vývojových trendů ve světě práce.

1.1 Kariéra v nep psychologických disciplínách

Tematika kariéry je jedním ze standardních problémů pojednávaných v poznatkové struktuře personálního managementu, řízení lidských zdrojů a organizačního chování. Přes některá prolínání uváděných poznatků a „souběhy“ pohledů má každá z uvedených disciplín specifické zaměření, v jejímž kontextu je kariéra pojednávána.

1.1.1 Personální management

Podstatou personálního managementu je řízení lidí takovým způsobem, který vede ke zvýšení výkonnosti organizace. Cílem pak je zkvalitňovat individuální a kolektivní přínosy lidí vedoucí k úspěchu organizace (volně podle Armstronga, 1999). Podobnou charakteristiku personálního managementu uvádějí i Werther s Davisem (1989, str. 21), kteří spatřují účel personálního managementu ve „...vedení lidí k tomu, aby se co nejvíce podíleli na zvyšování produktivity dané organizace“.

Obsah personálního managementu shrnují Mayerová s Růžičkou (2000, str. 14) do následujících oblastí:

- Personální politika – je zaměřena na základní aktivity zaměřené na pracovníky, jako jsou přijímání a rozmisťování pracovníků, rozvoj pracovníků, hodnocení a odměňování a další.
- Sociální politika – je zaměřena na podporu personální politiky a pracovního uspokojení zaměstnanců a zahrnuje i poskytování sociální pomoci a řešení sociálních problémů v organizaci.
- Vedení lidí – je zaměřeno na ovlivňování pracovní ochoty zaměstnanců.

Efektivitu systému práce s lidmi podmiňují tyto autoři komplexností opatření určujících strategii a zaměření personálního managementu organizace, cíleným utvářením

identifikace zaměstnanců s prací a s organizací, vytvářením dostatečného prostoru pro seberealizaci zaměstnanců, kvalitním souborem personálních informací, respektováním základních principů organizační kultury a etiky.

Armstrong (1999, str. 44 - 45) podává širší a specifitější výčet hlavních aktivit personálního managementu, jejichž provádění směřuje na liniové manažery. Jednotlivé aktivity shrnuje do osmi bloků:

- Organizace (vytváření organizace, vytváření pracovních míst, výkonnost organizace).
- Zabezpečení pracovních zdrojů (plánování lidských zdrojů, získávání a výběr pracovníků).
- Řízení výkonu (řízení výkonů pomocí dohodnuté soustavy cílů).
- Rozvoj zaměstnanců (rozvoj a vzdělávání, rozvoj manažerů, řízení kariéry).
- Odměňování zaměstnanců (hodnocení práce, odměňování, odměňování podle výkonu, zaměstnanecké výhody).
- Zaměstnanecké vztahy (kolektivní pracovní vztahy, zapojování a participace pracovníků, komunikace).
- Zdraví, bezpečnost a služby pro zaměstnance (zdraví a bezpečnost, služby pro zaměstnance).
- Správa zaměstnaneckých a osobních záležitostí (praxe a postupy správy zaměstnaneckých záležitostí, personální informační systémy).

Také tento autor formuluje některé požadavky, které jsou předpokladem efektivního fungování systému personálního managementu v organizaci. Ve stručném a zkráceném výčtu můžeme zmínit tyto požadavky: uvolňovat a rozvíjet vnitřní potenciál lidí, při rozvoji a vzdělávání pracovníků rozvíjet specifické znalosti spolu s vytvářením dovedností, které vyžadují měnící se podmínky a inovační změny, využívat rozdílné kariérové vzorce pro pracovní rozvoj pracovníků, pozitivně ovlivňovat zaměstnanecké vztahy, zavádět a řídit efektivní systémy odměňování a hodnocení pracovního výkonu, udržovat a zlepšovat fyzickou a duševní pohodu pracovníků.

Jestliže vyjdeme z detailnějšího členění aktivit v rámci personálního managementu, jak je uvádí Armstrong, pak můžeme velmi ilustrativně poukázat na

rozvětvenost problematiky kariéry a jejího propojení s řadou dalších uvedených aktivit. Základní aktivitou je řízení kariéry zakomponované v oblasti rozvoje zaměstnanců. Na rozvoj kariéry jsou primárně vázány rozvoj a vzdělávání pracovníků, stejně jako pracovní hodnocení a odměňování. Kariérový posun může být v rámci organizace spojen s povyšování a s vnitřním přesunem a zařazením na jinou pozici, s tím mnohdy souvisejí i zaměstnanecké výhody. Vytváření možností pro rozvoj pracovníka a jeho kariéry se promítá v jeho pracovní ochotě, identifikaci s prací a s organizací. Je samozřejmé, že všechna pracovní hodnocení, návrhy, změny a stanovené perspektivy zaměstnanců jsou dokumentovány ve firemním informačním systému. Sekundární vazby kariéry nacházíme i u získávání a výběru pracovníků, stejně jako u plánování lidských zdrojů. Z uvedeného vyplývá, že existuje nejen výrazná provázanost systému práce s lidmi v rámci personálního managementu, ale i „silné postavení“ problematiky pracovní kariéry v tomto systému.

Cascio (1992), jehož přístup k řízení kariéry v rámci personálního managementu je výrazně vztahován k udržování a zvyšování odborné kompetence zaměstnanců, ke zvyšování a rozšiřování jejich znalostí a dovedností, upozorňuje na změnu koncepce v řízení kariéry. Organizace a zaměstnanci se, podle jeho názoru, v otázkách rozvoje kariéry stávají stále více partnery a očekává se větší angažovanost i odpovědnost zaměstnance za svůj kariérový rozvoj (podrobněji viz 2. kapitola).

Profesní kariéru jako součást personálního managementu pojímá z českých autorů Kváčová (2003), která zakomponovala rozvoj kariéry zaměstnanců do procesního řízení, zahrnujícího následujících šest fází: (1) definice kariérové politiky podniku, (2) definice personálních potřeb, včetně kompetencí, (3) zhodnocení kompetencí zaměstnance a určení jeho kariérové vize, (4) definice rozvojového plánu zaměstnance, (5) realizace rozvojového plánu zaměstnance, (6) vyhodnocení stavu, tj. hodnocení kompetencí zaměstnance. Podobné širší kontexty budování profesní kariéry v organizaci se objevují v dalších pracích domácích autorů (například Růžička, Koš, 1997, Urban, 2003).

1.1.2 Řízení lidských zdrojů

První zmínky o řízení lidských zdrojů se vyskytly, jak uvádí Armstrong (1999), v polovině 80. let minulého století, kdy byly vypracovány první modely. Storey (podle

Armstronga, 1999, str. 149) hovoří o řízení lidských zdrojů jako o „...soustavě vzájemně propojených politik s ideologickou a filozofickou podporou“. Mayerová a Růžička (2000) se při vymezení řízení lidských zdrojů opírají o Mullinsovu charakteristiku, který ji označuje za implementaci personální praxe, založenou na filozofii manažerského chování a zaměstnaneckých vztazích.

Armstrong (1999, str. 155) uvádí souhrnný přehled charakteristických rysů řízení lidských zdrojů, jak se nacházejí u různých autorů (přehled je upraven a zkrácen):

- Jedná se o vrcholovým managementem řízenou a manažersky orientovanou činnost.
- Výkon a zabezpečení řízení lidských zdrojů je odpovědností liniových vedoucích.
- Důraz je položen na potřebu strategického souladu – integraci podnikových strategií a strategie lidských zdrojů.
- Uplatněn je komplexní a vnitřně provázaný přístup k zajišťování vzájemně se podporující zaměstnanecké politiky a praxe.
- Důraz je kladen na silnou kulturu a hodnoty.
- Převládá výkonová orientace s cílem vyrovnat se s novými úkoly a výzvami.
- Existuje silný důraz na zabezpečení kvality pro zákazníky.
- Odměny jsou diferencovány podle výkonu, schopností nebo kvalifikace.

Jak je zachyceno v odborné literatuře (Gordon, 1993; Tyson, Jackson, 1997; Mayerová, Růžička, 2000; McKenna, 2000 a další), vůči pojetí řízení lidských zdrojů jsou výhrady. Vytýkány jsou teoretické nedostatky, zjednodušující aspekty z hlediska systému práce s lidmi, vnitřní rozpory ve formulovaných zásadách a východiscích a chybný přístup k řízení lidí (z hlediska věcného i etického). Přesto však je řízení lidských zdrojů vesměs akceptováno a je chápáno jako úhel pohledu na personální řízení. Řízení lidských zdrojů jsou přisuzovány atributy firemní filozofie (ve vazbě na firemní kulturu), strategického a systémového přístupu k personálnímu managementu. Strategická rozhodnutí s dopadem na personální management se týkají například změn výrobních programů nebo předmětu produkce organizace, restrukturalizace a „zeštíhlování“ organizací, snižování úrovní řízení v organizaci apod.

Z pohledu řízení lidských zdrojů je kariéra pojednávána v obecnější rovině. Vztahuje se k typu organizace (rozdíl vývoje kariéry v konzervativnější organizaci „tradičního“ typu oproti dynamicky se rozvíjející a rychle proměnlivé organizaci), je diferencována podle postavení zaměstnance v organizaci (kmenoví zaměstnanci oproti dočasným), vyvíjí se podle odlišných kariérových schémat. Samotné pojetí kariéry a kariérového vývoje je ovlivněno dynamickým vývojem v některých odvětvích, globalizačními vlivy a dopady turbulentního vývoje. Kariérový vývoj je ovlivněn nejen znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi pracovníků, ale také jejich flexibilitou a ochotou ke změně pozice v rámci organizace. Vztahy organizace – zaměstnanci nemusejí být celoživotní nebo dlouhodobé a vytvářejí jiné podmínky pro obsah psychologické smlouvy (v Scheinově pojetí).

1.1.3 Organizační chování

Organizační chování je syntetická vědní disciplína, která sdružuje soubor poznatků především z psychologie práce a organizace, sociální psychologie, sociologie práce, managementu a teorie řízení a politologie. Předmět studia je obvykle charakterizován jako studium lidského chování (individuálního nebo skupinového) v organizaci a fungování organizací z hlediska jejich struktur a funkcí. Uváděné definice se odlišují spíše v preferovaném pohledu a terminologickém vyjádření, než v podstatě vymezení. Pro ilustraci můžeme uvést některá pojetí předmětu studia organizačního chování. Organ a Bateman (1991, str. 5) vymezují oblast studia jako „... využití koncepcí, teorií, metod a empirických zjištění behaviorálních věd k analýze chování v organizacích“. McShane a von Glinow (2000, str. 4) definují organizační chování jako „... studium toho, co lidé myslí, cítí a konají v organizaci nebo ve vztahu k organizaci. Organizační chování systematicky studuje jedince, skupinu a strukturální charakteristiky, které ovlivňují chování v rámci organizace“.

Počátek organizačního chování je datován do 70. let minulého století a uvádí se, že její vznik byl podmíněn požadavky praxe po souhrnném zpracování poznatků všech disciplín, které se zabývají chováním jedince, skupin a organizace. Tematická skladba kapitol publikací a učebnic organizačního chování nebývá u všech autorů shodná a je zřejmě poplatná jejich odborné orientaci nebo tematické preferenci. Pro ilustraci témat, s nimiž se můžeme setkat v rámci organizačního chování, může posloužit struktura

kapitol jedné z rozsáhlejších a uznávaných prací, věnovaných systematickému pojednání o této disciplíně (McShane, von Glinow, 2000):

- Individuální chování (chování jedince v organizaci, základy pracovní motivace, využití motivačních zásad, ovlivňování stresu).
- Jedinec a interpersonální chování (percepce a osobnost v organizaci, emoce, hodnoty a etika na pracovišti, komunikace v organizaci).
- Skupinové procesy (skupinová dynamika, participativní řízení a řízení kvality, rozhodování v organizaci, týmová kapacita a síla, konflikty a vyjednávání v organizaci, vůdcovství v organizaci).
- Organizační procesy (změna a vývoj v organizaci, organizační kultura, vztahy mezi zaměstnanci a vývoj kariéry, struktura a design organizace).

V rámci organizačního chování je téma kariéry pojednáváno ve značně širokém tematickém rozpětí, počínaje některými teoretickými koncepty a modely, až pro velmi pragmatické problémy týkající se řízení kariérového rozvoje v organizaci a tvorbu kariérových plánů. Na základě analýzy některých zásadních prací našich a zahraničních autorů (Organ, Bateman, 1991; Luthans, 1992; Gordon, 1993; Bělohlávek, 1996; Tyson, Jackson, 1997; McShane, von Glinow, 2000; McKenna, 2000) je možno diferencovat tři tematické okruhy, jimž je v organizačním chování v souvislosti s pracovní kariérou věnována pozornost:

- Vymezení pracovní kariéry, přehled některých teoretických východisek, typologií a modelů (nejčastěji se jedná o dimenze kariérového cyklu a pojetí kariérových kotev podle E. H. Scheina, osobnostní typologie z hlediska profesní orientace J. Hollanda, modely kariér rozpracované M. Driverem).
- Typy kariér a kariérové pohyby v organizaci (z hlediska fyzického věku pracovníků i v souvislosti se zastávanou pozicí a možnostmi kariérového růstu).
- Kariérové plány a řízení kariéry v organizaci (důraz je položen na vymezení kariérové dráhy, kariérové poradenství, plánování lidských zdrojů, kariérový informační systém a speciální rozvojové programy).

Z hlediska rozpracování jednotlivých oblastí a jejich preference je položen důraz na praktické otázky rozvoje kariéry v organizaci, jako jsou subjektivní a objektivní faktory

ovlivňující kariérový rozvoj, nástroje a formy intervence podporující zaměstnanecký rozvoj v organizaci.

1.2 Kariéra v psychologických disciplínách

V psychologických disciplínách je problematika pracovní kariéry nejvýrazněji zastoupena v psychologii práce a organizace, v personální psychologii a v poradenské psychologii v části zaměřené na profesní orientaci a kariérové poradenství.

1.2.1 Psychologie práce a organizace

V souvislosti s psychologií práce a organizace existují dva vývojové milníky, které v období po 2. světové válce významně ovlivnily přístup k problematice pracovní kariéry, její zpracování a zařazení do struktury poznatků této disciplíny. Za první milník můžeme považovat rozšíření pojetí původně koncipované psychologie práce na psychologii práce a organizace, k čemuž postupně docházelo na zlomu 70. a 80. let minulého století. Druhým milníkem byl přelom 80. a 90. let minulého věku spojený se společensko-politickými změnami v zemích Střední a Východní Evropy, který se bezprostředně týkal naší země a podstatně ovlivnil také vývoj personální psychologie. V prvním případě se jednalo o začlenění původně pojímaného vztahu člověka a práce do vztahového kontextu organizace, což vedlo k rozšíření dosavadních témat typických pro pracovní psychologii. Ve druhém případě došlo k podstatně odlišnému přístupu k problematice kariéry, věcně oproštěné od politických hledisek a obsahově začleněné do souvislosti rozvoje pracovníka v rámci organizace.

V původní koncepci psychologie práce se některá témata pracovní kariéry týkala spíše nepřímou, v parciální souvislosti. Jednalo se zejména o tyto tematické oblasti:

- výběr a zařazování zaměstnanců – zjišťování pracovní způsobilosti, identifikace potenciálu přijímaných pracovníků, zařazování na pracovní místo a začleňování do pracovních skupin,
- výcvik a rozvoj zaměstnanců – absolvování výcvikových a rozvojových programů, systém hodnocení pracovníků, zařazování do manažerských rezerv,
- motivování zaměstnanců – podněcování k pracovní ochotě, podněcování k osobnímu rozvoji, podpora pro změnu zařazení.

V tomto duchu, s přihlédnutím k tehdejší společensko-politické situaci, byly koncipovány vesměs všechny zásadní práce, které byly vydány v někdejším Československu (např. Růžička, Matoušek, Hladký, 1972; Daniel, Pikala a kol. 1976; Bureš, 1981 a další). Pro orientační srovnání můžeme dodat, že ve stejném zaměření byla zpracována – vedle dalších podobných prací – i ve své době často citovaná zahraniční publikace Duane a Sydney Schulzových (1986).

V novém pojetí psychologie práce a organizace dochází k rozšíření dosavadní tematické struktury o následující tematické okruhy dotýkající se přímo nebo okrajově pracovní kariéry:

- pracovní kariéra – základní teorie kariéry, typy kariér a rozvoj pracovní kariéry,
- psychologická smlouva – vzájemná očekávání zaměstnavatelů a zaměstnanců, v jejíž souvislosti zaměstnanci předpokládají pracovní jistotu a péči organizace o svůj rozvoj (kariéru),
- organizační/firemní kultura – prvky organizační kultury, projevy organizační kultury, typy organizační kultury a jejich význam pro řízení lidských zdrojů.

Za typickou, velmi blízkou takovému pojetí psychologie práce a organizace, je v českém prostředí práce Štikara a kol. (2003). Problematika pracovní kariéry je začleněna i v publikaci Bedrnová, Nový a kol. (2007), jejíž zaměření však více inklinuje k manažerské psychologii. Od počátku 90. let minulého století vznikly u nás některé monografie, věnované výhradě problematice pracovní kariéry, zaměřené jednak na posuzování osobního potenciálu a výběru povolání (Bělohlávek, 1994), jednak věnované rozvoji pracovní kariéry v organizaci (Mayerová, Růžička, 2001), a vystihující změny v pojetí pracovní kariéry (Kirovová, 2007).

Jestliže pro srovnání přihlédneme k začleňování problematiky pracovní kariéry v zahraniční literatuře z anglosaské jazykové oblasti, pak v rámci psychologie práce a organizace (převážně pod názvy Work Psychology nebo Industrial and Organizational Psychology) najdeme značnou rozptýlenost tématu, odlišnosti v zařazení do tematické struktury publikací i v obsahovém zaměření. V některých základních publikacích (Landy, 1989; Murphy a Saal, 1990; Muchinsky, 1997 a další) není problematika kariéry bezprostředně zařazena, objevují se jen témata, které s ní – jak už bylo výše

uvedeno – souvisejí. V úspěšné publikaci J. Arnolda a jeho spolupracovníků (Arnold, Cooper, Robertson, 1995; Arnold a kol. 2007) je téma kariéry bohatě rozpracováno (formy kariéry, výběr kariéry, celoživotní rozvoj kariéry, gender a kariéra, řízení kariéry v organizacích) a zařazeno mezi kapitoly orientované spíše na fungování a rozvoj organizace. Také v Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology (Anderson a kol., 2001) je téma kariéry zařazeno ve 2. svazku (Organizational psychology) a zaměřeno spíše na výběr kariéry a její rozvíjení v rámci organizace. V reprezentativní čtyřsvazkové publikaci Handbook of Industrial and Organizational psychology (Dunnette, Hough a kol., 1991) je téma pracovní kariéry zařazeno do části pojednávající o vlastnostech a potenciálech lidí v organizaci a zaměřeno na zájmy o povolání v souvislosti s hodnotami jedince a s individuálními preferencemi. Takový pohled však už směřuje spíše do poradenské psychologie. Zajímavý pohled na preference v zaměření tematiky pracovní kariéry nabízejí jednotlivé svazky International Review of Industrial and Organizational Psychology, kde se původní orientace 80. let minulého století věnovaná vymezení a základním problémům pracovní kariéry (pojetí kariéry, typy kariéry, kariérové kotvy, osobnost a kariéra apod.) přesunula v následujících desetiletích na výběr a řízení kariéry v organizaci, plánování kariéry, kariérovou intervenci v organizaci a kariérové poradenství.

1.2.2 Personální psychologie

Téma pracovní kariéry v personální psychologii mělo v naší zemi stejný „osud“ jako v případě psychologie práce a organizace rozvíjené před rokem 1989. Při nahlédnutí do některých publikací podávajících systematický přehled personální psychologie (např. Růžička, 1978; Gálik, 1978) nenajdeme toto téma primárně uvedené a pojednávané. Profesní zaměření a rozvoj pracovníků lze vysoudit z následující linie zpracovaných námětů: výběr – rozmisťování - vzdělávání – motivování - hodnocení – činnosti vedoucího pracovníka.

Od počátku roku 1990 se objevují první pokusy o jiné pojetí personální psychologie ať v dílčích kapitolách, nebo v systematicky koncipovaných pracích, kde vedle prací psychologů (Bedrnová, Nový a kol.; 1994, Mayerová, Růžička, Bureš, 1995 a 1997; Mayerová, Růžička, 2000) přispívají také některé práce výrazně psychologii akcentující (například Stýblo, 1993, 1998). Ve struktuře zpracovaných kapitol už mají

otázky spojené s pracovní kariérou své místo, a to zpravidla v kontextu rozvoje zaměstnanců v rámci organizace. Nejvíce frekventovaná témata se týkají:

- významu kariéry v pracovním životě člověka,
- koncepcí pracovní kariéry v organizaci,
- kariérových plánů,
- typů kariér v organizaci.

Dá se předpokládat, že inspirujícím zdrojem pro tvorbu domácích publikací byly zahraniční práce, které mají obdobné složení témat zpracovaných v jednotlivých kapitolách. V zahraničních pracích, které nám byly přístupné (Drenth, P. J. D., Thierry, H., de Wolff Ch. J., 1998; Robertson, I. T., Cooper, G. L., 2001), je problematika pracovní kariéry často zaměřována na kariérové poradenství v návaznosti na pracovní socializaci mladých pracovníků, na tematiku řízení vývoje zaměstnanců a participativní management.

1.2.3 Poradenská psychologie

Na rozdíl od předchozích dvou psychologických disciplín nedošlo v poradenské psychologii rozvíjené u nás k tak přelomovým změnám na počátku 90. let minulého století (pokud pomineme tehdejší svazující ideologický rámec) a můžeme zaznamenat její v podstatě kontinuální vývoj do dnešní doby. Svědčí o tom zaměření publikací vycházejících knižně, v časopisech i ve sbornících z odborných konferencí, jejichž autory byli čeští i slovenští odborníci (například Klímová, 1969; Koščo, 1976; Koščo a kol., 1980 a další). Rozpracována byla tematika profesionálního poradenství zaměřeného na volbu povolání mládeže, a pracovního poradenství v širším smyslu slova pro dospělé (v jeho rámci i profesionálního/kariérového rozvoje). V přehledových publikacích (např. Koščo a kol., 1980, 1987) byly uváděny všechny zásadní koncepce a východiska teorií profesionálního vývoje a volby povolání v souvislosti s poradenskou psychologií (D. E. Supera, A. Roe, J. L. Hollanda, D. V. Tiedemana a R. O'Hary a dalších). Předpokládáme, že uvedené skutečnosti mohly v tehdejší době pozitivně utvářet odborné povědomí i praxi v oblasti volby povolání a profesionálního vývoje.

V posledních dvou desetiletích bylo možné navázat na zmíněné dvě linie poradenské psychologie v podobě kariérového poradenství pro žáky a mladistvé (viz např. Zapletalová, Vaňková, 2007; Mezera, 2008) a kariérového poradenství

a kariérového rozvoje dospívajících a dospělých (Král, 1998; Vendel, 2008). Vendelova práce představuje, podle našeho názoru, současné pojetí kariérového poradenství, jak je pojímáno a realizováno v naší zemi a odráží kontinuitu vývoje u nás v této tematické oblasti (v rámci poradenské psychologie). Autor vyčlenil čtyři základní oblasti představující strukturu kariérového poradenství:

- východiska kariérového poradenství (teorie kariérového vývoje, vymezení a cíle kariérového vývoje, klasifikace zaměstnání pro potřeby kariérového poradenství a diagnostika v kariérovém poradenství),
- kariérové poradenství pro jednotlivé kategorie klientů (nerozhodnost při volbě povolání, klient s několika volbami, střídání zaměstnání a kariérové moratorium),
- programový přístup k volbě povolání a skupinové poradenství (příklady poradenských programů, skupinové formy poradenství),
- kariérové poradenství jako oblast profesionální činnosti (možnosti a limity kariérového poradenství, kariérové poradenství na počátku 21. století).

V zahraniční literatuře se setkáme vesměs s podstatně rozpracovanějším systémem volby povolání, kariérového rozvoje a kariérového poradenství (vycházíme z přehledových prací Woolfe, Dryden, 1996; Clarkson, 1998; Brown, Lent, 2000). V dané souvislosti jsou pojednávány metodicky, metodologicky a aplikačně tři tematické oblasti:

- volba povolání (studium vztahu zaměření osobnosti a volby povolání, diagnostikování zájmů, hodnot, schopností a postojů ovlivňujících volbu povolání, sledování generových a kulturních/rasových rozdílů při volbě povolání, analýza determinant při rozhodování o vhodném povolání, organizace poradenských služeb pro mladistvé v souvislosti s volbou povolání),
- rozvoj kariéry (podmínky rozvoje a plánování kariéry v rámci organizace, výběr a vyhodnocování rekvalifikačních a tréninkových programů, podpora zaměstnavatelnosti na proměnlivém trhu práce, eliminování nepříznivých dopadů souvisejících s procesem dynamických změn v organizaci),
- působení poradenských center – kariérových poraden (se zaměřením na některé kategorie lidí, jako jsou například absolventi škol bez přímé kvalifikace,

dlouhodobě nezaměstnaní, imigranti a zahraniční pracovníci, ženy v domácnosti, které se chtějí vrátit do pracovního procesu apod.).

Vysoký standard poradenské psychologie v zahraničí – přes občas vyjadřovanou nespokojenost – vyplývá z jednotlivých příspěvků zástupců vesměs ekonomicky vyspělých zemí, které jsou uvedeny ve zvláštním čísle časopisu *Applied psychology* (2007, volume 56, issue 1) věnovaném současnému stavu a perspektivám poradenské psychologie.

Zpracovaný přehled tak, jak se objevuje v souboru poznatků uvedených disciplín, ukazuje na značnou šíři tématu, na rozmanité kontexty, v nichž je pojednávána a na četné dimenze, jež specifikují jednotlivé zorné úhly pohledu. Na základě zpracované odborné literatury můžeme usoudit, že z hlediska psychologických oborů, na které jsme se zaměřili, jsou ústředními tematickými okruhy:

- osobnost člověka a profesní/kariérová orientace – osobnostní determinanty ve vztahu k volbě povolání, respektive k zaměření kariéry, subjektivní představa kariérového vývoje, subjektivní vnímání své pracovní kariéry apod. (poradenská psychologie),
- interakce jedince a organizace – možnosti a podmínky pro rozvoj kariéry v organizaci, rozvojové potřeby jedince a limity organizace, organizační změny a jejich dopad na vývoj kariéry jedince apod. (psychologie práce a organizace),
- systém práce s lidmi v organizaci – začleňování a integrace pracovníků do organizace, profesní výcvik a tréninkové programy, manažerská příprava, podněcování k osobnímu rozvoji apod. (personální psychologie),
- profesionální dráha – vývoj pracovní kariéry jedince jako součást jeho životních etap, životní/pracovní (ne)spokojenost, životní vs. pracovní role, pracovní rodinná (ne)rovnováha apod. (psychologie práce a organizace, poradenská psychologie).

V souvislosti s vymezenými tematickými okruhy vidíme **umístění tématu naší práce na rozhraní psychologie práce a organizace a té části poradenské psychologie zaměřené na kariérové poradenství.**

2. Pojetí, vymezení a koncepce kariéry

2.1 Pojetí kariéry

Termín „kariéra“ (z francouzského la carrière – povolání, dráha, trasa) je obsahově i v různých konotacích často užíván a má víceznačné užití. Objevuje se v hovorové řeči, setkáme se s jeho širším slovníkovým vymezením, je součástí odborné terminologie převážně humanitních disciplín, zaměřených na člověka v pracovních souvislostech. **V hovorové řeči** se tento termín užívá především v souvislosti s vnímanou pracovní úspěšností člověka, s dosažením významné pozice, s rychlým společenským nebo funkčním postupem v rámci struktury organizace, kde působí. Vyjadřuje se to obvykle rčením, že „...XYZ udělal kariéru, vyšvihl se vzhůru apod.“.

Slovníkové vymezení bývá obširnější a kariéra bývá vymezena jako: „... (rychlý) úspěšný postup v zaměstnání, v určité činnosti, (rychlá) vzestupná, úspěšná životní dráha vůbec: vědecká, politická, sportovní kariéra; dělat kariéru: rychle postupovat v hodnostech, postavení apod.“ (Akademický slovník cizích slov, 1995, str. 374). V tomto kontextu vyjadřuje kariéra pozitivní posun, vzestup člověka v životní, především pak v pracovní dráze, s důrazem na získání určité (mocenské) pozice, politického vlivu, společenského uznání a materiálních výhod. V dané souvislosti však lze paradoxně hovořit také o něčí zločinecké kariéře v souvislosti s proměnlivostí (gradací) kriminální činnosti, respektive se změnou pozice v hierarchii zločinecké skupiny či organizace. V tomto kontextu lze hovořit také o drogové kariéře člověka závislého na psychotropních látkách.

Podle Oxford English Dictionary termín kariéra vyjadřuje směr nebo postup v průběhu života člověka v některé jeho životní periodě. Encyclopedia Britannica rozlišuje širší pojetí kariéry ve smyslu všeobecného vztahu tohoto termínu k výběru zaměstnání, profese nebo povolání a užší vymezení, vztahující se k postupu nebo vývoji pracovního života jedince, nebo k jeho pracovním úspěchům.

Ve Velkém sociologickém slovníku (1996, str. 476) je diferencována kariéra v klasickém smyslu (postup směrem k vyššímu statusu, vyššímu sociálnímu postavení spojeném s větší prestiží, vyšším podílem na moci a vyšší úrovni příjmů) od novějšího vymezení kariéry, které je „... synonymem profesní dráhy jedince bez ohledu na vzestupnou či sestupnou linii“.

V odborné terminologii, jak ji najdeme především v pracích psychologických, sociologických a v publikacích z oblasti personálního managementu, andragogiky apod., se jedná o pojetí kariéry jakožto profesního vzestupu v zaměstnání, jehož nedílnou součástí jsou na jedné straně zaměření a cílevědomost člověka, na straně druhé vytvářené podmínky a příležitosti ze strany organizace. O kariéře se hovoří v souvislosti s přípravou pracovníků, s jejich rozvojem, s vytvářením příležitostí a řízením kariérového růstu. Každá z uvedených disciplín je však zaměřena na odlišné aspekty kariéry, které preferuje. Ze sociologického hlediska je kladen důraz na formální výši vzdělání, demografická specifika, horizontální a vertikální posuny pracovníků ve struktuře organizací, na výši platu, velikost řízených skupin apod. V psychologii je věnována pozornost zejména vývojovým fázím kariéry (na pozadí životní dráhy jedince) a osobnostním faktorům ovlivňujícím rozvoj a prožívání kariérového rozvoje. V centru pozornosti andragogiky je systém vzdělávání a přípravy zaměstnanců na postup do vyšších a odpovědnějších pozic ve firemní struktuře. Z hlediska personálního managementu je kariérový rozvoj součástí systému práce s lidmi s akcentem především na hodnocení, motivaci a stabilizaci zaměstnanců.

Vedle **pozitivní konotace** termínu kariéra – tak, jak byl doposud v textu uváděn – se lze setkat také s **konotacemi nepříznivými**. V prvním případě se jedná spíše už o historický náhled na kariéru, poplatný u nás (a v dalších zemích „východního bloku“) v období 50. - 80. let minulého století, kdy termín kariéra byl z politických důvodů neúnosný a získal nepříznivý nádech, a pojem kariérismus, který vyjadřoval spíše negativní stránky člověka zaměřeného na osobní prospěchářství, bezohledné získávání výhodnějších pozic často při zneužívání důvěry a pomoci spolupracovníků. V jisté souvislosti lze hovořit o kariérismu jako rysu osobnosti i v současné době za předpokladu enormní orientace člověka na úspěch a společenské či pracovní postavení za okolností, kdy jsou účelově využívány příhodné situace, mnohdy za hranicemi dobrých mravů a etických principů.

Bělohlávek (1994), s odvoláním na Clarkovu diferenciaci, rozlišuje **kariéru vnější a vnitřní**. Vnější (objektivní) kariéra je zpravidla zachycena ve strukturovaných životopisech, zpracovávaných například při ucházení se o zaměstnání. Obsahuje obvykle chronologicky upravený průběh vzdělávání, sled zaměstnání, přehled dovedností a zkušeností získaných v průběhu dosavadního pracovního života. Jedná se

o prezentovaný souhrn předpokladů, které slouží k posouzení vhodnosti uchazeče pro danou pozici. Takto pojatá forma kariéry reflektuje formální požadavky organizace, které vyplývají ze systémů pracovních pozic v organizaci a z nich vyplývajících kvalifikačních požadavků, kariérových možností v organizaci (kariérových map), systému práce s lidmi apod. Podléhá také takovým faktorům širšího vnějšího prostředí, jakými jsou změny na trhu práce, demografické trendy, situační omezení a příležitosti (Kirovová, 2000).

Vnitřní (subjektivní) kariéra vystihuje spíše vnitřní odraz výše uvedených skutečností a jejich význam pro jednotlivce. Je spojena s cíli a aspiracemi člověka, s jeho hodnotovou orientací, postoji, zájmy, motivačním laděním a především s jeho sebehodnocením. “Vztahuje se k osobnímu ocenění úspěšnosti jednotlivých profesních vývojových fází” (Štikar a kol., 2003, str. 119). Reflektuje vlastní subjektivní představu o pracovním životě. Souvisí se sebepojetím nositele kariéry, s percipováním světa a jeho místa v něm, s individuální hierarchií hodnot, s jeho orientací na životní cíle a žádoucí styl života. Vnitřní kariéra je popisována pojmy kariérové orientace jedince, subjektivních kariérových kotev, začleněním pracovního života do života osobního a vývojem kariéry v jednotlivých etapách života. Sparrow a Hiltrop (podle Kirovové, 2000) považují vnitřní kariéru – v souvislosti se změnami v ekonomickém a sociálním prostředí vyspělých průmyslových zemí, se změnami ve struktuře organizací a s dynamikou změn – za významnější pro pochopení kariérového rozvoje člověka. Upozorňují na význam individuálních rozdílů, které ovlivňují způsob a úroveň vyrovnávání se se změnami v dynamickém prostředí moderní organizace.

Aby mohl být srovnáván kariérový rozvoj a vzestup jednotlivců, je nezbytné, aby byla stanovena **kritéria kariéry**. Jejich jednoznačnost je však omezena jednak limity jejich využitelnosti v rozmanitých organizacích, jednak subjektivně odlišným přiřádaným významem. Nejvíce rozpracovaný přehled kritérií kariéry nacházíme u Bělohlávka (1994,1996). Jedná se o tato kritéria (volně podle uvedeného autora):

- Pozice, postavení v organizaci – jedná se o jedno z nejčastěji využívaných hledisek v souvislosti s výší pozice v organizační hierarchii. Pro správné ocenění významu tohoto kritéria je však nutno znát vnitřní strukturu a uspořádání organizace, jinak by mohlo být toto kritérium matoucí.

- Hodnost – například v akademickém prostředí a v ozbrojených složkách je další způsob vyjádření kariéry. Specifická situace je v ozbrojených složkách, kde je nutné diferencovat funkci dotyčného (ta je významnější a určuje vztah nadřízený – podřízený) a jeho hodnost (určuje vztah vyšší – nižší).
- Plat – je významným atributem pracovního ocenění zaměstnance, které však lze využít ke srovnání pouze v daném sektoru, respektive nejpřesněji v dané organizaci (za předpokladu znalosti všech složek, z nichž se plat sestává). Při sebe prezentaci bývá plat často používán jako “důkaz” pracovní úspěšnosti.
- Organizační symboly – těmi může být jak postupné přemísťování do “ředitelských pater”, tak materiální výhody a předměty, které má zaměstnanec k užívání (vybavení kanceláře, služební vůz, vlastní sekretářku a specifický firemní servis).
- Množství podřízených – často souvisí se zastávanou pozicí, ale opět záleží na velikosti a zaměření organizace.
- Rozsah spravovaného majetku a rozhodovací pravomoc – jedná se o reálné vyjádření moci, respektive funkční kompetence, které nemusí bezprostředně souviset s vyšší pozice (například pozice sekretářů, tajemníků, kvestora apod.).
- Získané zkušenosti a znalosti – objektivně zvyšují hodnotu pracovníka na trhu práce, subjektivně dodávají sebevědomí a podporují ambice ke stanovení dalších kariérových cílů.
- Výkon tvůrčí a intelektově náročné činnosti – toto kritérium je (vedle subjektivního uspokojení z možnosti vlastní seberealizace) sice významné především pro určité spektrum naší společnosti, avšak k určitému příznivějšímu posunu dochází od 90. let minulého století k zvyšující se prestiži například vysokoškolských učitelů a vědeckých pracovníků v očích celé naší populace – jak dokládají opakující se sociologické studie a výzkumy veřejného mínění (viz Havlová, 1996).

Domníváme se, že uvedená kritéria lze doplnit – podle našeho názoru - nejméně dalšími dvěma, jimiž jsou:

- Samostatnost a autonomie práce s využíváním zkušeností pracovníka, s možností samostatného rozhodování, volby vlastních variant řešení apod.
- Odborné renomé, pověst či image pracovníka, založených na pracovních úspěších, vyřešených případech, zvládnutých problémech, které jsou důležité především pro samostatně pracující poradce, konzultanty apod.

Je zřejmé, že pro vystižení kariérového rozvoje a úspěšnosti jedince spíše poslouží kumulace (trasy) několika uvedených kritérií, a to vždy s ohledem na širší pracovní rámec, v němž se nachází. U člověka pracujícího ve velké a bohatě strukturované organizaci to může být zastávaná pozice, plat, statusové symboly, které může užívat, případně množství podřízených. U duševně pracujícího člověka v oblasti výzkumu a vývoje pak samostatná práce, realizace osobní tvořivosti, dosažené výsledky a odborný věhlas. U nezávislého konzultanta finanční odměna, odborná pověst, pověst firem, kterými byl osloven, nebo “dobrá adresa” jeho kanceláře. U člověka v dělnické profesi při povýšení do pozice mistra se může jednat o plat, počet řízených pracovníků, rozhodovací pravomoce a získané zkušenosti.

V odborné literatuře se lze setkat také s **alternativním pohledem na pojetí kariéry**. Nicholson a West (podle Tyson, Jackson, 1997) navrhli nepoužívat termín “kariéra” a nahradit jej označením “pracovní historie”. Odvolávají se na skutečnost, že většina lidí má sice svou vizi možné kariéry, ale současně také malou šanci ovlivnit možnosti, příležitosti a okolnosti, které by byly příznivé pro naplnění jejich představ. Tvrdí, že pracovní historie je spíše řadou nahodilých okolností (a celý humbuk kolem možností kariérového rozvoje v organizaci dělají personalisté a zvláště náboráři). Odvolávají se i na současné trendy dynamických změn v organizacích, kdy se mění horizontální i vertikální vztahy, specialisté pracují pro více zaměstnavatelů, vyskytuje se více práce příležitostné, dočasné a na zkrácený úvazek. To činí vývoj kariéry méně srozumitelným a viditelným. Vyslovený názor uvedených autorů není jediným tohoto druhu a svým způsobem je oprávněný. Nemá však všeobecnou platnost, o čemž svědčí cílevědomá kontinuita pracovní kariéry v mnoha profesích, cílevědomost a aktivita pracovníků při formování své profesionální dráhy. Termín kariéra a pojetí kariéry je v současné době také velmi silně zakořeněno jak v obecnější společenské rovině, tak ve vztahu k pracovní sféře člověka, a proto se domníváme, že podobné přístupy, i přes oprávněnost takových úvah, nemají v současné době velkou naději na širší přijetí.

2.2 Definice kariéry

Z předchozího textu je zřejmé, že termín “kariéra” a jeho pojetí je poměrně široké a lze předpokládat určité odlišnosti v jeho vymezení. Je proto nezbytné zabývat se definicemi kariéry, jejich srovnáním a vymezením společných a odlišných znaků, pomocí nichž je vymezena. Spíše v ilustrativním, než ve vyčerpávajícím pohledu se zaměříme na české a některé zahraniční autory. Jejich vymezení kariéry bude inspirativní pro naše pojetí.

Z důvodů zmíněných výše se zaměříme na **pojetí a definování kariéry českých autorů** až od počátku 90. let minulého století. Růžička (1993, str. 10) podává následující vymezení: “Profesní kariérou nebo pracovní kariérou nebo také profesní drahou člověka se rozumí období, po které je zařazen do pracovního procesu, to znamená od jeho vstupu do prvního pracovního poměru (zaměstnání) do jeho trvalého ukončení”. V jeho pojetí je pracovní kariéra vymezena sekvencí pozic, prací nebo profesí, které jedinec zastával v průběhu svého pracovního života. Je vázána na fungování člověka v organizaci a jejími výraznými determinantami jsou osobnostní předpoklady, cíle a zaměření člověka na jedné straně, možnosti a příležitosti vytvářené organizací na straně druhé. Profesní kariéra představuje – podle Růžičky – určitý postup pracovníka v rámci hospodářské organizace, který lze sledovat podle objektivních kritérií. Profesní kariéra je chápána na pozadí životní dráhy člověka jako významný zdroj pocitu životního uspokojení. Uvedené pojetí autora se nemění ani v jeho pozdějších pracích (Růžička, Koš, 1997; Mayerová, Růžička, 2000; Mayerová, Růžička, 2001).

Bělohlávek (1994, str. 11) v monografii věnované osobní kariéře definuje kariéru jako: “...dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál”. Kariéru pojímá jako přirozený proces, v jehož průběhu člověk naplňuje svůj osobní potenciál, obohacuje se novými zkušenostmi a rozvíjí svou osobnost. Autor se přiklání k diferenciaci vnější (objektivní) a vnitřní (subjektivní) kariéry a k hodnocení její úspěšnosti prostřednictvím stanovených kritérií. Také tento autor vychází ze stejného pojetí v následující souborné práci (Bělohlávek, 1996).

Rymeš (1995, str. 155) hovoří o profesionální dráze jakožto synonymu pracovní kariéry a chápe ji jako: "...sled jednotlivých profesí, pracovních míst a pracovních rolí, které jsou výsledkem záměrných rozhodnutí člověka, nevyhnutelností vzniklých v dané organizaci a nenadálých příležitostí". Profesionální kariéra má kontinuální vývoj zahrnující vzestupy, sestupy i setrvalost a její průběh je výsledkem působení společnosti, respektive organizace a jedince (jako syntéza nebo kompromis). Akcent autora je položen na pojetí profesionální kariéry jako procesu přijímání a vykonávání profesionálních pozic a rolí, jejichž naplňování neprobíhá bez problémů a konfliktů. V novějším tematickém zpracování této problematiky v rámci širě koncipované přehledové práce (Štikar a kol., 2003) se autor přiklání k diferencování objektivní a subjektivní kariéry a klade větší důraz na biodromální pohled na pracovní kariéru.

Bedrnová, Nový a kol. (2007, str. 532) předkládají obecněji formulovanou definici pracovní kariéry (profesionální dráhy) člověka jako: "... průběh jeho pracovního zařazení od vstupu do prvního pracovního poměru až do jeho trvalého ukončení ...". Autoři vkládají pracovní kariéru do kontextu celého života jedince jako významný fenomén. Pozornost je věnována seberealizačním potřebám člověka, které nacházejí své významné místo především ve specifických formách rozvoje kariéry (posun vzhůru, posun stranou apod.).

Z nep psychologických autorů uvedeme pro srovnání některé pohledy odborníků z oblasti sociologie, personalistiky a andragogiky. Stýblo (1993) ve své koncepci personálního managementu se v kapitole o pracovní kariéře opírá o Růžičkovo vymezení kariéry a jeho pojetí je značně psychologizující.

Koubek (1996, str. 161) nahlíží na kariéru jako na: "... posloupnost pracovních míst (funkcí), které pracovník zaujímal během svého ekonomicky aktivního života". V jeho pojetí převažuje organizačně administrativní přístup, vycházející z firemní hierarchie pozic (funkcí) spojených s prestiží, mocí a finančním ohodnocením.

Havlová (1996) z pohledu svého sociologického oboru vymezuje profesionální dráhu v terminologii zastávaných pozic ve struktuře organizace, z nichž každá je spojena s jistou prestiží. Kariérový pohyb charakterizuje v terminologii horizontální a vertikální mobility. Subjektivní determinanty kariéry tvoří kvalifikační předpoklady, pracovní zkušenosti jedince a jeho individuální kariérová strategie. Profesionální dráhu chápe jako součást životní historie člověka.

Andragožka Tureckiová (2004, str. 97 - 98) definuje kariéru jako: „... tu část životní dráhy (života) člověka, která je spojena s jeho pracovními aktivitami a s jeho zařazením do činností (procesů) organizace nebo více organizací, respektive s jeho prací pro takové organizace“. Ztotožňuje pracovní kariéru s pracovním postupem, ubírajícím se převážně vertikálním směrem.

Definování a vymezení kariéry zahraničních autorů je velmi blízké tomu, které nacházíme u domácích autorů. Proto vybíráme jen ty, jejichž vymezení je širší, komplexnější a tak podnětější pro formování našeho přístupu k pojetí kariéry. Pohled, který diferencuje objektivní a subjektivní kariéru, nabízí Cascio (1992). Definuje sice kariéru poněkud stručně jako „... sled pozic, které člověk zaujímal v průběhu svého života ...“ (1992, str. 302), dodává však, že součástí kariéry jedince jsou takové komponenty jako hodnoty, postoje a motivy, které ji modifikují v průběhu zrání jedince. Rozlišuje tedy objektivně registrovatelný sled zaměstnání a pozic, od změn souvisejících se zráním člověka v kontextu jeho ontogenetického vývoje. Obě tato hlediska (objektivní i subjektivní kariéru) považuje za významná.

Clarkovo pojetí kariéry (1992) je obsáhle vymezeno – kariérou rozumí kontinuální profesní dráhu v životě člověka, kterou tvoří sled zaměstnání a pracovních aktivit. V rámci kariéry rozlišuje aspekty vztahující se k dané profesi nebo pozici a formalizované podmínky kariérového postupu, a aspekty týkající se člověka (schopnosti, zkušenosti, jeho zaměření a ambice). Kariéru lze vnímat, podle uvedeného autora, jako následnost dílčích životních etap, nebo jako kontinuální pracovní život, který zahrnuje ne/logičnosti nebo ne/kontinuity ve svém vývoji.

Z pojetí kariéry podle Butchera a Harveye (1998, str. 78) je zřejmý jejich akcent na vlastní aktivitu, iniciativu a odpovědnost člověka za vývoj své profesní dráhy. Vyplývá to z charakteristiky kariéry, která je chápána jako „... proces vytyčení osobní dráhy v kontextu organizace ...“, s důrazem na rozvoj širokého spektra dovedností, které jedinci umožní převzít aktivitu v proměnlivém prostředí organizace, a tak ovlivňovat svou pracovní dráhu v nejistém organizačním prostředí (oproti pasivnímu očekávání, že se o něj organizace postará).

Velmi specifický a netypický vzhledem k ostatním autorům je Boerlistův (1998) přístup k vymezení kariéry. Konstatuje, že termín kariéra má mnohočetný význam, ovlivňuje ji řada faktorů, což vyžaduje komplexní popis. K vymezení a charakteristice

kariéry přistupuje na základě tzv. „facetového analytického modelu“, vytvořeného L. Guttmanem se spolupracovníky. Jednotlivé „facety“ jsou vymezenými a definovanými elementy, jejichž kombinací je možné vytvořit (pro autora) přijatelné vymezení konceptu kariéry. Při určitém zjedodušení můžeme jednotlivé „facety“, specifikující kariéru člověka, přiblížit takto:

kariéra (L) představuje řadu po sobě následujících pozic (S), zachycených firemní administrativou (A), u níž je pracovník (O) zaměstnán v průběhu jistého časového úseku (T) za jistých specifických a variabilních podmínek (V), které mají určitou relevanci (R) v daném kontextu firemního prostředí (C). Označené „facety“ autor uspořádává do následující podoby (str. 284):

$$[S \times A \times O \times T \times V \times R \times C] \rightarrow L$$

Autor konstatuje, že jednotlivé „facety“ označují všechny faktory, které ovlivňují vývoj kariéry, a při vědeckém zkoumání kariéry se mohou projevovat jako závisle nebo nezávisle proměnné.

2.3 Koncepce kariéry a přístupy ke kariéře

Koncepce a přístupy ke kariéře podléhaly určitým změnám. Nebyly to změny dramaticky frekventované, spíše evolučního typu, vztahující se k určitým společenským a ekonomickým přeměnám, které probíhaly především v ekonomicky vyspělých zemích.

Mayerová a Růžička (2001, str. 6 – 7) poukazují na **historicky se měnící koncepte kariéry**. Koncem 18. století a později začíná převládat koncepce kariéry, postavená na prosazování se jedince vlastními silami (self-made-mena). Důraz je položen na individuální úsilí, touhu prosadit se, vyniknout a vydobýt si lepší postavení, odrážející se v osobním, finančním a materiálním bohatství. Počátkem 20. století se začíná prosazovat koncepce, podmíněná rostoucí vzdělaností, změnami v obsahu a charakteru práce. Důraz je položen na možnost sociálního vzestupu v rámci společenské struktury. Ve druhé polovině 20. století se v souladu se zvyšující se životní úrovní v hospodářsky vyspělých zemích poměřuje kariéra životním stylem, ovlivněným

možnostmi využívání moderní techniky, módních trendů, projevujících se ve způsobu života a v trávení volného času.

Je možno dodat, že v posledně uvedeném časovém období ovlivňuje pojetí a průběh kariéry také stále častěji vyžadovaná dynamika vývoje kariéry, daná jednak požadovanou flexibilitou (schopností reagovat na měnící se nároky profese, či rychlostí zaujmout jinou pracovní pozici, respektive akceptovat inovační změny), ochotou získávat zkušenosti v daném oboru na jiných pracovištích, přemísťovat se podle potřeb organizace z mateřské organizace do organizací dceřiných (často zahraničních) apod.

U dalších autorů se setkáme s rozlišením klasického, respektive tradičního pojetí kariéry, a současného pojetí kariéry. **Klasické pojetí či koncepce kariéry** vztahují Templer a Cawsey (podle Kirovové, 2000) na období počátku 50. let až do konce 70. let minulého století, kdy tato podoba kariéry převažovala. Toto pojetí vycházelo z podmínek uvedené časové periody, kterými byly: relativní stabilita společenského a ekonomického prostředí, průběžný ekonomický růst, převážně monopolní charakter trhu a předpověditelný vývoj technologií.

Klasické pojetí kariéry vychází z interakce dvou složek kariéry – složky individuální a složky organizační. Individuální složkou kariéry se rozumí subjektivní odpovědnost jedince za rozvoj svých vědomostí, schopností a dovedností, za formulování vlastních cílů, vizí a perspektiv, za individuální plánování kariéry. Na jedinci spočívá také adekvátní reagování na změny v objektivní situaci, na nabízené šance a perspektivy, respektive na komplex podmínek, nepříznivých pro rozvoj jeho kariéry. Organizační složka kariéry se vztahuje k organizaci, která vytváří podmínky pro rozvoj kariéry svých zaměstnanců. Jedná se o systém informací pro pracovníky, který dává představu možného postupu v zaměstnání a podmínek, které jsou k tomu předpokladem. Dále to je tvorba kariérních řádů, kariérových drah, pravidel pro kariérové pohyby, systém přípravy vhodných zaměstnanců apod. Zmíněná interakce individuální a organizační složky se promítá ve sladování potenciálu, zaměření a cílů člověka s potřebami a zájmy organizace. Organizace však má výraznější aktivitu i odpovědnost v tomto procesu.

Práce Mullinse (1993) a Stewarta s Knowlesem (1999) umožňují vymezit základní atributy, které jsou typické pro pojetí klasické kariéry:

- Dlouhodobost plánování a řízení kariéry – to umožňuje relativně stabilní prostředí v organizacích. Pokud zaměstnanec sladí svou kariérovou strategii s požadavky organizace, pak může očekávat, že organizace bude vytvářet příznivé podmínky pro jeho rozvoj. Priority a preference však určuje organizace.
- Kariérový rozvoj jako postup v profesi nebo v jednom zaměstnání – jedná se o důsledek výrazné zaměstnanecké stability v organizacích, kdy délka pracovního poměru u organizace zvyšuje pravděpodobnost kariérového postupu. Zaměstnanecká loajalita je oceněna možností celoživotního působení v organizaci a postupem v hierarchii pozic a funkcí.
- Úspěch v kariéře je výrazně pojímán jako vertikální vzestup – to však předpokládá organizace s bohatou organizační strukturou o několika hierarchických vrstvách, kdy jednotlivé pozice mají specificky definovány pracovní role při nízké flexibilitě úkolů.
- Důraz je položen především na objektivní (vnější) kariéru – kariérový vzestup je vnímán ve spojení se zastávanou pozicí, platovým ohodnocením, disponovanými organizačními symboly, počtem podřízených apod.
- Organizace přebírají odpovědnost za kariéru svých zaměstnanců, řídí a kontrolují jejich kariérový rozvoj – takový paternalistický přístup zajišťuje “věrným” zaměstnancům pracovní jistotu, postupný platový nárůst a poziční vzestup. Očekávány však jsou odpovídající výkony pracovníků a jejich loajalita k organizaci. Uvedený vztah se odráží v „psychologické smlouvě” mezi organizací a zaměstnanci v Scheinově pojetí.

Počátky **současného pojetí kariéry** vidí Templer a Cawsey (podle Kirovové, 2000) v průběhu 80. a 90. let minulého století, kdy v ekonomicky vyspělých zemích nastaly rozsáhlé změny, které jsou spojovány především s rozvojem informačních technologií. Zejména pak v devadesátých letech dochází k výrazným přeměnám, které vedou k označení tohoto období jako doby chaotické, turbulentní, éry globalizace apod. Za připomínku stojí dodat, že v naší zemi, stejně jako v ostatních zemích Střední a Východní Evropy, se 90. léta stávají obdobím politické a ekonomické transformace se všemi výhodami i důsledky, které se promítly také ve světě práce (zejména vznik

soukromého sektoru a soukromého podnikání, rozvoj konkurenčního prostředí a výkyvy na trhu práce).

Cascio (1992) hodnotí v uvedeném období vztah zaměstnanců a organizace za více rovnocenný, takřka partnerský, a v souvislosti s rozvojem kariéry rozděluje vyvážené odpovědnosti za kariérový rozvoj mezi zaměstnance (zhodnocování a rozvoj svého osobního potenciálu ve vztahu k požadavkům organizace, stanovení stávajících i budoucích cílů, pro které budou potřebovat pomoc od organizace, přijímání nových odpovědností, větší odpovědnost za rozvoj své kariéry) a organizaci (poskytování informací zaměstnancům o zamýšleném rozvoji organizace, strategických cílech, poskytování zpětné vazby zaměstnancům, týkající se jejich výkonnosti a iniciativy, zajištění podmínek pro potřebný profesionální rozvoj kariéry zaměstnanců, včetně podpory náležitého vzdělávání).

Významným fenoménem, ovlivňujícím organizace i jejich zaměstnance v pojednávané časové periodě, jsou mnohostranné změny, které doléhají jak na organizace, tak na pracovníky. Nejčastěji se jedná o změny organizační struktury (snižují se hierarchické úrovně), mění se předmět produkce (reengineering), dochází ke změnám organizace práce a personální politiky (např. využívání stálých a dočasných zaměstnanců) a modernizuje se technické vybavení (technologické inovace). Tento trend klade značné nároky na flexibilitu organizací, jejich managementu a jednotlivých pracovníků.

Uvedené a další změny zasáhly radikálně také do pojetí kariéry, které je v současných podmínkách ovlivněno těmito atributy (Mullins, 1993; Steward, Knowles, 1999):

- Kariérová pružnost – předpokladem je schopnost dobře se orientovat v dynamickém prostředí organizace a rychle reagovat na změny. To vše v souvislosti s kontinuální profesní přípravou.
- Dynamika v kariérových cílech, resp. v kariérovém zaměření pracovníků (změna kariérové strategie) – otevřenost vůči změnám pozice, změnám profese, zaměstnanecké mobility obecně. Je to důsledek časté dočasnosti vztahů jedince a organizace.

- Podoba kariéry jako vzestupu, sestupu a plató – změny v zařazení u jedné nebo více organizací mohou mít velmi proměnlivou podobu a je považováno za přirozené, že v rámci organizačních změn a přesunů, na které pracovník reaguje, se může dočasně ocitnout na nižší pozici, nebo na některé pozici delší dobu stagnovat.
- Důraz je kladen na subjektivní (vnitřní) kariéru – především na rozvoj osobního potenciálu, postojového zaměření a motivačního ladění odrážejícího proměnlivost organizací a situace na trhu práce.
- Individuální odpovědnost za řízení vlastní kariéry – odpovědnost za vlastní zaměstnatelnost a konkurenceschopnost na trhu práce (to nevyklučuje participaci organizace na přípravě a zdokonalování pracovníků, na zvyšování jejich kvalifikace, zdokonalování firemního „lidského potenciálu“ a stabilitaci pracovníků). Organizace již negarantuje svým pracovníkům dlouhodobou zaměstnanost, což se odráží i ve změněném obsahu psychologické smlouvy mezi oběma stranami.

Appelbaum a Santiago (1997), Jex a Britt (2008), stejně jako další autoři, upozorňují, že podmínky současného pojetí kariéry nutí organizace k novým přístupům ke kariérovému rozvoji svých zaměstnanců. V uvedených souhrnech postupů bývají uvedeny zejména: podpora rozvoje znalostí a dovedností, vytyčování kariérových cest založených nikoliv na pozicích, ale na dovednostech, periodická rotace napomáhající získání dalších dovedností, uplatňování různých forem zaměstnanecké politiky, sestavení finančního odměňování založeného na výkonnosti a dovednostech (ne v závislosti na zastávané pozici), využívání vhodných metod sloužících k osobnímu rozvoji zaměstnanců (např. development centres).

Uvedené změněné podmínky nepřinášejí pouze možnosti a výhody akceptované zaměstnanci, ale také rizika dočasné nebo dlouhodobé nezaměstnanosti, nejistotu vyplývající z proměnlivého prostředí, obavy ze ztráty stávající pozice a sníženou sebedůvěru a pochybnosti o schopnosti zvládnout nové nároky pracovní činnosti a jejich podmínek. Tato tematika je bohatě rozpracovaná v odborné literatuře zaměřené na řízení organizačních změn.

Srovnání obou uvedených přístupů ke kariéře lze přehledně znázornit v následující tabulce 1.

Tab. 1 Hlavní znaky pojetí kariéry

Východiska	Tradiční pojetí	Současné pojetí
Předpoklady	Stabilní prostředí organizace, paternalistický přístup k rozvoji kariéry zaměstnanců	Proměnlivé prostředí organizace, podpora kariérového rozvoje v intencích cílů organizace
Časová orientace	Dlouhodobé kariérové cíle	Krátkodobé kariérové cíle
Kariérový rozvoj	V rámci jedné organizace nebo profese	Otevřenost vůči změnám pozice, profese a zaměstnání
Úspěšnost kariéry	Vertikální vzestup	Rozmanitost kariérového posunu (vzestup, sestup, plató)
Kritéria kariéry	Objektivní (vnější)	Subjektivní (vnitřní)

Pokud obě zmíněná pojetí kariéry budeme chápat jako dvě formy rozvoje kariéry, pak v současné době – nevyjímaje naší zemi – se setkáme se „souběhem“ obou. Tradiční či klasická kariéra je typická například pro organizace státní správy na různých úrovních a různého zaměření, pro organizace státní moci a další státní instituce. Tyto organizace jsou více konzervativní, méně dynamicky se rozvíjející a déle setrvávající na svých stávajících strukturách, hierarchických pozicích, hodnotách a tradicích. Druhá forma kariéry vyplývá z dynamického prostředí organizací s rychle se vyvíjejícím předmětem činnosti, technologií a organizací práce, a organizací soukromého typu, které musí průběžně reagovat na měnící se konkurenční prostředí. Zaměstnanci pracující v takovýchto organizacích musí počítat s větší osobní odpovědností za rozvoj své kariéry, s univerzálnějším rozvojem dovedností a kompetencí, nemohou spoléhat na celoživotní práci v organizaci, musí přijmout variantu alternativních forem zaměstnanosti a očekávat tlak organizace na častější změny pracovních pozic.

2.4 Pracovní východiska našeho pojetí kariéry

Ve výše uvedených pojetích a definicích kariéry nalezneme více shody než odlišností. Jednotliví autoři se liší spíše v širší vymezení a v kontextech, v jejichž rámci kariéru pojmají. Výrazněji diferencuje jen časový předěl, z jehož pohledu je pojmána kariéra buď v „klasickém“, stabilním prostředí organizací, nebo v současném dynamickém, globálním a turbulentním prostředí, kdy jedinec musí aktivně reagovat na proměnlivost ve světě práce. Většina autorů zasazuje pracovní kariéru do biodromálních souvislostí života jedince. Takový pohled umožňuje vnímat a posuzovat kariéru nejen z hlediska jejich jednotlivých vývojových fází (např. v souvislosti s postupujícím věkem nebo se změnou zaměstnání, pozic či funkcí), ale i z pohledu subjektivního vyhodnocení a prožitků člověka v jednotlivých etapách svého života, stejně jako v proměnlivosti „ukotvení“ kariéry v průběhu života.

Naše pracovní východiska, vztahující se k pojetí pracovní kariéry, jsou inspirovaná odbornou literaturou a jsou ovlivněna naší osobní preferencí a determinací danou zaměřením tématu práce. Mohou být shrnuta do následujících bodů:

- Pracovní **kariéra představuje kontinuální sled prací**, profesí, zaměstnání a pozic, který může být vyjádřen a charakterizován vzestupem, sestupem nebo setrvalostí (či úkrokem stranou).

- Pracovní **kariéra není vázána jen na působení v organizaci** a v rámci struktury organizace (je vyjadřována především pracovní pozicí), ale je možné hovořit o pracovní kariéře i v případě soukromých podnikatelských aktivit a samostatné pracovní činnosti (může být vyjádřena jako podnikatelská úspěšnost, profesní prestiž nebo společenské ocenění).

- Pracovní **kariéra obsahuje některé atributy**. Jsou to: dynamika kariéry (vývoj v průběhu pracovního života), hodnotící vztah (ocenění vnějším prostředím i člověkem samotným) a „identifikační znaky“ (plat, počet podřízených, symboly postavení, pověst a odborné renomé apod.)

- Pracovní **kariéra je výsledkem** (syntézou nebo kompromisem) **vnitřního potenciálu a zaměřenosti člověka** (schopností, dovedností a zkušeností, hodnotové orientace, zájmů, motivačního zaměření, aspirací a tužeb) **a vnějších příležitostí a možností**. Při utváření pracovní kariéry je člověk v podstatě aktivní, snaží

se naplnit svá přání a potřeby, reaguje na výskyt možností a příležitostí pro jejich realizaci, respektive se je snaží ovlivnit.

- V pojetí pracovní kariéry **akceptujeme biodromální hledisko**, které umožňuje difrencovat jednotlivé etapy kariéry člověka v kontextu s vývojem jeho života. V souvislosti s časovou dimenzí kariéry, která bývá vymezena počátkem a koncem jeho pracovního života, se domníváme, že lze hovořit o prekariérovém období (utvářejí se představy o budoucí profesi, rozvíjejí se zájmy, zvažuje se volba povolání a probíhá příprava na výkon profese), o období rozvoje kariéry a postkariérovém období (doznívá profesní a společenské ocenění či respekt, probíhá vlastní bilancování kariérového období, což je důležité pro sebeocenění a zhodnocení života).

- Pracovní **kariéra je integrovanou součástí životní cesty člověka**. Je jedním z významných pilířů ovlivňujících sebepojetí, sebevědomí, sebehodnocení, pracovní a životní spokojenost. Promítá a projevuje se v širších kontextech sociálního života jedince, ovlivňuje jeho rolové vztahy a chování i v jiné než jen v pracovní sféře jeho života.

- Z pohledu celoživotní linie pracovního života člověka **chápeme období, kdy byl mimo zaměstnání** (nezaměstnanost, péče o rodinu apod.) **jako součást jeho kariérového vývoje**.

3. Atributy pracovní kariéry

Ke kariéře se vztahují některé vlastnosti, které ji z určitých pohledů podrobněji specifikují a umožňují její poměrně bohatou diferenciaci, a tím i porozumění. Tyto vlastnosti umožňují pohlížet na kariéru z pohledu objektivních kritérií nebo subjektivního prožívání a hodnocení, porozumět vnitřnímu zpracování profesionálního pojetí v podobě kariérových kotev, diferencovat některá základní zaměření a trendy (typy) v profesionálním zaměření člověka a vystihnout vývojové etapy (cykly) kariéry v souvislosti s individuálním vývojem člověka v kontextu biodromálního pohledu.

3.1 Objektivní a subjektivní kariéra

Rozlišení objektivní a subjektivní kariéry bylo již rámcově uvedeno v předchozí kapitole v části pojednávající o vymezení kariéry. Toto členění má však hlubší význam, pro který je vhodné věnovat mu více pozornosti. Vytváří totiž dva vztahové rámce, jež jsou zaměřeny na rozdílné aspekty vnímání kariéry a její dynamiky. První rámec (objektivní kariéra) představuje realitu v organizaci, obsahující kariérové možnosti dané strukturou organizace, kariérové trasy či etapy, zhodnocení kariéry jedince v rámci organizační hierarchie nebo postavení daného povolání ve společnosti. Zásadním problémem v této souvislosti je, čeho je možné a realistické dosáhnout v dané organizaci a v určité profesi. Druhý rámec (subjektivní kariéra) vychází z individuálního hlediska v souvislosti s vlastním rozvojem v průběhu kariéry, spojeným s kariérovou motivací a vůbec s orientací na kariéru. Klíčovým problémem je, co jedinec očekává od své práce, jak percipuje svůj potenciál v souvislosti s nároky povolání (volně podle Sparrow, Hiltrop, 1994).

Do první poloviny 80. let převažoval v organizacích přístup k pracovní kariéře s preferencí objektivní kariéry, spojené se systémem řízení lidských zdrojů. V této souvislosti se v pohledu na pracovní kariéru objevují dvě hlediska: hledisko organizace a hledisko zaměstnance. Z hlediska organizace je pozornost zaměřena na informace o možnostech kariérového rozvoje, na vytýčení kariérových map v jednotlivých profesích a pracovních zaměřeních, na modely kariérové mobility, na kariérové plány, na budování manažerských rezerv apod. Individuální či zaměstnanecké hledisko je vyjádřeno dosaženým stupněm vzdělání, sledem zaměstnaneckých pozic, dosažených

pracovních úspěchů apod., zachycených v personální dokumentaci pracovníka a vyjadřovaném v odborném curriculum. Objektívni kariéra – přes zvyšující se důraz na subjektivní kariéru - má stále svůj význam v souvislosti s pohledem zaměstnavatele na vývoj profesní dráhy zaměstnanců i v souvislosti s vývojem pracovníka hodnoceného z vnějšího prostředí mimo organizaci.

Zvyšující se důraz na subjektivní kariéru je spojen s profesionálním zájmem zejména psychologů, zaměřujících se na prožívání a oceňování úspěšnosti jednotlivých fází profesionálního vývoje, na zájmovou, hodnotovou a motivační zaměřenost člověka vztahující se k výběru povolání, na stanovení kariérových cílů a na vlastní hodnocení dosažených výsledků. Stejně jako u objektívni kariéry, tak i v případě subjektivní kariéry můžeme diferencovat dvě hlediska: hledisko zaměřenosti jedince a hledisko vlastního oceňování. Zaměřenost jedince ve vztahu ke kariéře odráží jeho potřeby, aspirace, hodnoty, zájmy a postoje, které ovlivňují orientaci na daný typ profesní činnosti, na stanovení cílů a vytváření představ o vlastním rozvoji v rámci profese či organizace. To vše v souvislosti s životními cíli a s žádoucím životním stylem. Sebehodnocení či sebeoceňování reflektuje vlastní subjektivní představu o pracovním životě a promítá se v utváření sebekoncepcce, v důvěře ve vlastní síly, v hodnocení jednotlivých etap svého kariérového vývoje i pracovní kariéry jako celku.

Na rostoucí význam subjektivní kariéry upozorňuje řada badatelů, kteří poukazují na změny v chování organizací ve vztahu k zaměstnancům (ve smyslu nižší garance dlouhodobého zaměstnání a snížené péče o kariérový rozvoj zaměstnanců), na očekávání větší samostatnosti, aktivity a participace pracovníků při utváření svého kariérového vývoje, na potřebu vlastní péče o zaměstnatelnost na dynamicky se vyvíjejícím trhu práce. Oprávněnost významu subjektu při volbě povolání a utváření kariéry dokládají také četné koncepce, vycházející z významu individuálních předpokladů pro profesní nasměrování a kariérový vývoj (například Hollandovy osobnostní typy, Scheinovy kariérové kotvy nebo McClellandovy typy potřeb).

3.2 Zakotvenost kariéry

Na základě výzkumů a studia kariéry absolventů Massachusetts Institute of Technology, prováděných v průběhu 70. let minulého století, dospěl E. H. Schein

k názoru, že směřování kariéry vyplývá z vnitřní integrity osobnosti založené na konglomerátu tvořeném schopnostmi, motivy, postoji a hodnotami. Kariéru pak definoval jako oblast duševního pojetí sebe sama, které je pro člověka natolik centrální, že ovlivňuje jeho profesionální nasměrování navzdory možným obtížím a možným jiným volbám (podle Arnold a kol., 2007).

Kombinace zmíněných osobnostních aspektů vytváří několik alternativních specifických bodů významných pro profesní zaměření člověka, které Schein nazval kariérové kotvy (career anchors). Předpokládal, že kariérové kotvy se vyjasňují a rozvíjejí během interakce jedince s organizací, upevňují a prohlubují se pracovní zkušeností. Koncept kariérových kotev se ujal, byl přijat a je používán v odborné literatuře. Vedle poznatkově zajímavého členění kariérových typů je přisuzován této diferenciaci také praktický význam nejen pro jedince, ale také pro organizace v souvislosti s efektivním řízením kariéry pracovníků v organizacích (ve smyslu respektování nebo přihlídnutí k individuálnímu zaměření).

Původních pět kotev Schein postupně rozšířil na osm. Jejich charakteristika a interpretace vycházející z jeho publikací (Career Dynamics, 1978 a Career Anchors, 1993) je shodně uváděna v pracích jiných autorů, z nichž čerpáme (Bělohlávek, 1994, 1996; Tyson, Jackson, 1997; Arnold a kol. 2007). Je to dáno tím, že Schein velmi pregnantně pojmenoval a charakterizoval kariérové kotvy a přiřadil k nim kariérové zaměření. Původně se jednalo o těchto pět typů kariérových kotev:

- technicko-funkční kompetence,
- manažerské kompetence,
- jistota,
- autonomie,
- kreativita,

kteřé postupně doplnil o následující:

- čistá výzva,
- služba (oddanost),
- integrace životního stylu.

Lidé s **technickou nebo funkční kompetencí** směřují svou kariéru v intencích své odbornosti, mají zájem o rozvíjení odborných dovedností a kvalifikace v oblasti

svého oboru. Pokud akceptují manažerskou pozici, pak v rámci své odbornosti. Jejich identita a zaujetí je spojena s obsahem práce. Odmítají usilovat o vyšší manažerské pozice a na širší organizační požadavky a na systém práce s lidmi mají vesměs svérázné názory.

Kariérová kotva související s **manažerskou kompetencí** vychází z tendence řídit druhé lidi. Jedná se o silnou motivaci k dosažení určité mocenské pozice v organizaci spojené s ovlivňováním, usměrňováním, rozhodováním a přijímáním odpovědnosti. Manažerská kompetence se sestává ze tří dovedností, kterými jsou: analytické dovednosti a práce s informacemi, schopnost vést a usměrňovat pracovníky, zvládat a řešit nepříznivé situace. Cílem lidí s uvedeným zakotvením je dosáhnout manažerské pozice bez vazby na vlastní odbornost.

Pracovníci s kariérovou kotvou **jistoty či bezpečí** mají tendenci vyhledávat takové zařazení, kde budou cítit jistotu stabilní práce, jistého výdělku a organizací zajištěného rozvoje kariéry. Nejsou to lidé s velkými ambicemi, typickým projevem je konformita k organizaci a očekávání v její spravedlivé chování. Jejich potřeba jistoty se vztahuje nejen k organizaci, ale také často k městu nebo regionu pracovního působení.

Kotva **autonomie** usměrňuje jedince do takové pracovní situace, kde není svázán pravidly, omezeními, předpisy a normami vyplývajícími například z firemní kultury. Tito lidé chtějí být nezávislí, samostatní a nepodléhat organizačním tlakům. Pokud je to možné, vyhýbají se zaměstnanecké pozici v organizacích, volí spíše podnikatelskou nezávislost nebo pozici samostatného poradce.

Lidé s kotvou **kreativity** silně inklinují k takové kariéře, kde nacházejí možnost vytvářet a prosazovat vlastní projekty vztahující se k produktům, k typům služeb, ke stavbám a obecně k budování. Jejich slabinou bývá zpravidla stabilizace zpracovaného projektu a jeho efektivní fungování. V rámci organizace to jsou zapálení tvůrci, ale nedůslední provozovatelé fungujícího.

Kotva **čistá výzva** usměrňuje k takovým aktivitám, které vedou ke konfrontaci a k „utkání se“ se silnou konkurencí, s nepřekonatelnými překážkami, s mimořádnými obtížemi a s rizikovými situacemi, se snahou pokořit je, zvítězit a obstát.

Kotva **služba (oddanost)** se projevuje v tendenci mít (respektive „zasvětit se“) takovou práci, v níž se odráží důležité sociální, náboženské nebo politické hodnoty, jež

se projevují individuálními aktivitami nebo realizací v organizacích různého typu, které dané hodnoty mají zakomponovány ve svém programu.

Lidé mající kotvu v **integraci životního stylu** si nejvíce přejí udržovat rovnováhu mezi životními aktivitami tak, aby jedno pro druhé nebylo omezováno. Jedná se o přiměřené relace věnované práci, rodině, volnému času, přátelům, zájmovým aktivitám apod. K této kotvě se vztahuje naše poznámka v tom smyslu, že je již poněkud jiného charakteru než předchozí uvedené kotvy, a chápeme ji jako komplementární k některým výše uvedeným kotvám.

Scheinově teorii kotev je stále věnována pozornost v podobě studií, které se zabývají oprávněností a vhodností konceptu kotev. Tyto studie vesměs podporují jeho teoretická východiska, vymezené a pojmenované kotvy. Za mnohé z takových studií lze uvést práci, jejímiž autory jsou Danziger, Rachman-Moore a Valency (2008), zaměřenou na testování konstrukční validity Scheinova dotazníku COI (Career Orientation Inventory). Provedená faktorová analýza dat z dotazníku COI, získaná od více než 1 800 dospělých pracujících respondentů, vedla autory jednak k tomu, že podpořili Scheinovu teorii kariérových kotev, jednak navrhli novou, devátou kariérovou kotvu. Nazvali ji „**Entrepreneurship**“ a diferencovali ji od kotev „kreativita“ a „manažerská kompetence“. Podle slovníkové charakteristiky (viz Wikipedia) je synonymem termínu „*entrepreneur*“, převzatého z francouzštiny, termín „*flunder*“, který lze přeložit jako zakladatel. Člověk, který je takto orientován, má kotvu v zakládání firem a organizací, v investování a přijímání rizik spojených s „rozjezdem“ různých podniků a projektů.

Schein v jedné ze svých statí (podle Andersona a kol. 2001) uvažoval, jaký vliv mohou mít změny, předpokládané v 21. století, na lidi s určitým kariérovým zakotvením. Uvádí, že zaměstnanci s kotvou jistoty a bezpečí mohou být frustrováni ze změn, které se již nyní projevují v chování organizací. Směřování k technické a funkční kompetenci bude pod tlakem rychle se vyvíjejících poznatků, vyžadujících dynamické osvojování nových znalostí a dovedností pro udržení odbornosti na potřebné úrovni. Kotva autonomie bude konfrontována se stále výraznější tendencí kooperovat v multioborových týmech. Kotva integrace životního stylu se pravděpodobně ocitne pod tlakem zvyšující se pracovní zátěže zaměstnanců v organizacích.

Stanovení kariérových kotev je v mnohém inspirativní pro jiné autory. Tak například u Mayerové a Růžičky (2001) se setkáme s další kariérovou kotvou (podle autorů s hodnotovou preferencí), kterou je ekonomický prospěch. Dominujícím motivem je takové povolání či pozice, které přinesou ekonomický prospěch. Zajímavý je také přístup Organa a Batemana (1991), kteří interpretují kariérovou (ne)úspěšnost v intencích jejího (ne)naplnění v souladu s kariérovým zakotvením. V návaznosti na původní Scheinovy kotvy to jsou: pozitivní zpětná vazba a akceptování u odborně zaměřených pracovníků, vzestup, prestiž a větší odpovědnost u manažerů, dosažení stability a jisté práce v organizaci u lidí s kotvou jistoty, realizace vlastních projektů, udržení svých pracovních zvyklostí a životního stylu u lidí s kotvou autonomie, pokračující sled tvořivých počinů v případě pracovníků s kotvou kreativity. Za předpokladu, že kariérové nasměrování vychází z dříve uvedených osobnostních determinant, považujeme takový pohled na posuzování úspěšnosti kariéry (zejména ze subjektivního hlediska) za relevantní.

Koncept kariérových kotev klade oprávněně důraz na vnitřní zaměřenost člověka, která ve vztahu k výběru povolání a rozvoji kariéry hraje důležitou roli. Je to důležitá „síla“, usměrňující profesní a kariérové zaměření člověka, ale není to síla jediná. Působí také objektivní vlivy jako jsou společenské preference, (ne)existující příležitosti k volbě a rozvoji, možnosti nebo záměry organizace apod., s nimiž je osobní zaměřenost konfrontována. Profesionální dráha a kariérový rozvoj je pak kompromisem mezi žádoucím a možným, což vyžaduje mnohá dočasná řešení, změnu osobních cílů, hledání nové orientace blízké té původní a někdy i rezignaci a akceptování nepříznivých podmínek.

3.3 Typy (modely) kariéry

Je všeobecně akceptováno, že kariéra jedince je výrazně individuální. Projevují se v ní osobnostní specifika jedince, které výrazně determinují profesní zaměřenost. Přes zmíněnou individuálnost kariéry však existují některé obecnější tendence v zaměření kariéry (v jejím výběru a utváření), jenž vedou některé autory k pokusům o formulování kariérových typů. Mezi průkopníky a respektované autory, zabývajícími

se kariérovými typy, patří E. H. Schein a M. J. Driver, jejichž typologie jsou stále uváděny, nebo jsou inspirativním zdrojem pro modernější a současná vymezení kariérových typů.

Schein (podle Košča a kol., 1980) diferencoval a charakterizoval dráhy profesionálního vývoje podle pohlaví. Pro muže vymezil následující kariérové dráhy (podle angl. originálu vzory – patterns):

- Stabilní kariéra – po ukončení odborného vzdělání člověk kontinuálně vykonává povolání bez toho, aniž by zkoušel jiné pracovní činnosti.
- Konvenční kariéra – po nástupu do prvního povolání následuje etapa změn různých zaměstnání, která pomine a jedinec se stabilizuje v jednom povolání.
- Nestabilní kariéra – po období hledání vždy následuje určitá stabilizace v zaměstnání, po níž opět nastává pokusné stádium s navazující fází stabilizace.
- Kariéra s vícenásobnými pokusy – typické jsou často střídající se pokusné fáze, ovšem bez následné stabilizace v některém zaměstnání.

Typy kariérových drah u žen jsou podle Scheina pestřejší a vymezil jich těchto sedm:

- Stabilní kariéra ženy v domácnosti – krátce po ukončení odborné školy vstupuje do manželství a zcela se orientuje na péči o rodinu.
- Konvenční kariéra – po poměrně krátké době působení v zaměstnání se vdá a zůstává v domácnosti.
- Stabilní pracovní kariéry - po ukončení odborné školy zůstává stále v jednom povolání.
- Dvoustopá kariéra – po ukončení odborného vzdělání je práce v daném povolání přerušena narozením dítěte, a brzy po porodu se žena vrací k původnímu povolání.
- Přerušovaná kariéra – žena se vrací ke své profesi, jakmile jsou děti samostatné.
- Nestabilní kariéra – jedná se o častou změnu povolání v důsledku proměnlivé situace na trhu práce.
- Kariéra s vícenásobnými pokusy – krátkodobé vykonávání značného počtu pracovních činností bez fáze stabilizace v povolání.

U novějších typologií pracovní kariéry to jsou především typy stabilní, konvenční, nestabilní a difuzní (s mnohonásobnou volbou) kariéry, které jsou různými autory od

Scheina přejímány, byť v některých případech je jejich interpretace upravena podle měnících se podmínek situace na trhu práce. Z ženských typů kariér to je dvoustopá kariéra, která bývá doposud užívána pro ilustraci jako typická pro zaměstnání žen. Driver (1998) v souvislosti s typy kariér žen poukazuje na přetrvávající segregaci žen jak v souvislosti s možností volby povolání (má na mysli vliv stereotypů „mužských“ a „ženských“ povolání), tak s rozvojem kariéry a s možností dosáhnout pozic ve vrcholovém managementu organizací.

Driverovo (1982) členění typů kariér jde sice v duchu Scheinovy diferenciaci, používá však odlišnou terminologii. Rozlišuje tyto typy:

- Stálý stav kariéry – představuje celoživotní setrvání v jediném povolání bez ambice na funkční postup. Důraz je kladen na prohlubování specializace a profesní zdokonalování.
- Přímočarý vývoj kariéry – kariéra má vzestupnou tendenci v hierarchii pozic, ovšem v rámci jednoho povolání.
- Kariéra ve spirále – pracovník setrvává určitou periodu v daném povolání, pak je změněn za podmínky, že může využít zkušenosti z předchozího povolání.
- Proměnlivá kariéra – změny pracovní činnosti jsou časté, spojené s proměnlivou motivací ke změně.

Arnold a kol. (2007) uvádějí další typy kariér s odvoláním na jejich autora J. F. Kantera. Ten označuje klasickou kariéru pokračujícího vzestupu (v duchu Driverovy přímočaré kariéry) jako **typ byrokratické kariéry**. Další dva typy nazývá **profesionální kariéra** (k růstu dochází rozvojem kompetencí a zvládnutím složitějších úkolů, povýšení do vyšší funkce není prioritou) a **podnikatelská kariéra** (spočívá v hledání a realizaci příležitostí, v budování vlastní organizace nebo provozů). Arnold a kol. zmiňují **tzv. kariéru bez hranic** (autorem je M. Artur), která je poněkud všeobecně vymezena jako přecházení z povolání do povolání, z jedné organizace do druhé s přecházením do různých pozic a oddělení. To vše buď jako vlastní výběr, nebo častěji v důsledku nezbytnosti udržet si zaměstnání na proměnlivém trhu práce.

Na kariéru manželských párů se zaměřují Havlová (1996) a Bedrnová a kol. (2009). Shodně hovoří o **dvoukariérových manželstvích**, v jejichž rámci se vyvíjejí individuální kariéry muže a ženy v závislosti na fázi vývoje rodiny. S příchodem dětí se

obvykle přibrzdí kariérový rozvoj ženy, jehož akcelerace je závislá na jejím návratu do zaměstnání a na možnostech dalšího profesionálního rozvoje. Záleží především na rodinné strategii, vycházející z péče o děti a rozdělení povinností souvisejících s chodem domácnosti. Je to především otázka zvolených preferencí a přijatých kompromisů.

V přehledu typů kariér, který zpracovala Kirovová (2000), nacházíme některé další, doposud neuvedené kariérové dráhy. Diferenciace, kterou autorka použila pro odlišení kariérových typů, vychází ze specifických a převažujících kariérových cílů. Vedle již výše uvedené kariéry odborné a podnikatelské to jsou kariéry manažerská, duální, portfoliová a mezinárodní.

Manažerská kariéra je svým obsahem a zaměřením orientována na získání moci. Jedná se o postupné získávání takových pozic v organizační struktuře, které umožňují uplatňování svého vlivu, rozhodovat, řídit procesy a vést lidi.

Duální kariéra (dual career path) umožňuje spojení odborné a manažerské kariéry. K tomuto propojení dříve oddělených kariérových drah došlo na přelomu 80. a 90. let. Tato možnost vznikla jako reakce na potřebu stabilizovat odborné pracovníky a specialisty v organizacích, protože mnohdy odcházeli kvůli nižším platům, než měli pracovníci v manažerských pozicích. Tím, že získali také některé manažerské funkce a pravomoci, se jejich finanční situace vyrovnala a tito pracovníci se stabilizovali.

Portfoliová kariéra je novým modelem kariéry, který nenacházíme v klasické kariérové typologii. Vychází z potřebné úrovně kvalifikace, zkušeností a dovedností pracovníka, který však zcela cílevědomě nepracuje pro jednoho zaměstnavatele. Vyhledává časově omezené pracovní úvazky a jeho cílem je získávat zkušenosti z různých pracovních činností v různých organizacích. Kirovová (2000, 2007) přebírá od Handyho název „portfoliový zaměstnanec“, kterého charakterizuje jako člověka, jenž si svou kariéru řídí zcela sám a preferuje určitou volnost a samostatnost před plným úvazkem a zaměstnaneckou jistotou. Tento model kariéry je reakcí na proměnlivost trhu práce, jehož změny a nejisté prostředí nutí disponovat rozsáhlými znalostmi a dovednostmi. Pro realizaci portfoliové kariéry je nezbytná dostatečná adaptabilita a flexibilita. Můžeme předpokládat, že pro tento typ kariéry jsou významné kotvy spočívající v autonomii a kreativě.

Mezinárodní kariéra představuje kariérový model, který byl dříve typický pro oblasti diplomacie a zahraničního obchodu, ale v souvislosti s globalizačními vlivy se výrazně rozšířil především do oblasti bankovníctví nebo počítačových technologií. Označení mezinárodní kariéra je spíše charakteristikou kariéry, jejíž rozvoj je vázán na působení v zahraničí. V podstatě se však jedná o dvě kariérové linie: linii manažerskou a linii odbornou. Manažerská linie je spojena obvykle s vedením zahraničních dceřiných společností a je vázána na rotaci působení v jednotlivých zemích s cyklem 3 – 5 let. Úspěšné působení v zahraničí bývá spojeno s postupem do nejvyšších manažerských „pater“. V odborné linii mezinárodní kariéry se jedná o kvalifikační růst spojený s rozšiřováním znalostí nových technologií a se získáváním zkušeností s implementací technologických změn. Kariérový rozvoj v této linii může být po návratu ze zahraničí spojen i s manažerskými kompetencemi v příslušné odborné oblasti (viz duální kariéra).

Driver (1998) upozorňuje na náročnost pracovního působení v zahraničí a složitost tzv. expatriotů, kteří pracovníně působí mimo rámec vlastní kultury. Podle výzkumů, z nichž vychází, je úspěšnost rozvoje kariéry podmíněna i některými osobnostními předpoklady a vlastnostmi jedince, usnadňujícími otevřenost vůči jiné kultuře, adaptaci a flexibilitu ve vztahu k novým podmínkám života i práce, empatii a potřebnou toleranci v jednání.

Uvedený přehled typů (modelů, linií) kariér svědčí o značné bohatosti možných směrů, kterými se kariéra může vyvíjet. Vedle jednoznačných kariérových orientací to často bývají kariérové mixy, tedy kombinace různých typů kariér, ovlivněných souborem vnitřních vlivů, změn zaměření, orientací a využívání příležitostí, a objektivních podmínek, jak se vyvíjejí v příslušné organizaci nebo na trhu práce. Tento přehled – sledující i jistou chronologii – ilustruje také vývoj a změny typů kariér v časové řadě. Je patrný trend určité proměnlivosti od poměrně „jednosměrných“ typů kariér, které se vyvíjely v průběhu pracovního života člověka, ke kariérám rozmanitějším, duálního, portfoliového nebo bezhraničního typu, jimiž pracovníci reagují na dynamicky se vyvíjející a často turbulentní prostředí pracovních příležitostí a možností. Zvláště u mladých lidí lze najít velmi rozmanité kariérové dráhy determinované životním stylem (podnikatelství garážového typu, kombinace různých heterogenních pracovních příležitostí, střídání period pracovních s nepracovními,

zakládání a provozování občanských sdružení a neziskových organizací s mezinárodní účinností apod.). V uvedené souvislosti lze předpokládat, že se jedná o kariérové zaměření pro určitou fázi života. Se změnou životních hodnot a zaměřenosti člověka se mohou měnit v průběhu jeho života i kariérové kotvy, vycházející z jeho individuálních preferencí.

3.4 Vývojové fáze kariéry

Jestliže vyjdeme z našeho pojetí pracovní kariéry, pak jeho podstatnou charakteristikou je, že představuje kontinuální sled prací, profesí, zaměstnání a pozic, pracovních rolí a aktivit vykonávaných v průběhu života. Významným atributem kariéry je tedy časová posloupnost a vazba na fáze (etapy) života člověka. V odborné literatuře najdeme dva přístupy zaměřené na fáze kariéry. Pracovně je nazvěme **psychologický a administrativně personální**. Psychologický přístup je širší a je daný kritérii, která vycházejí z ontogeneze, je zaměřen na komplexní vývoj jedince, na působící vlivy společnosti a na utváření osobnosti člověka v průběhu interakce s prostředím (bio-psycho-sociální pojetí). Součástí takového pohledu je i příprava na výkon povolání, výběr profese a její naplňování v průběhu života. Administrativně personální přístup je užší a je spíše zaměřen na fáze vývoje pracovníka při vstupu do světa práce (respektive do organizace). Sledováno je začlenění pracovníka do organizace, respektive adaptace pracovníka na pracovní činnost a její podmínky, rozvoj nebo stabilizace kariéry a ukončení pracovní kariéry.

Psychologický přístup k vývojovým fázím pracovní kariéry čerpá především z vývojové a poradenské psychologie, z personální psychologie a z psychologie osobnosti. V souvislosti s rozvojem kariéry a jejich fází jsou (podle Koščo, 1980; Říčan, 1989) významné zakladatelské práce Ch. Bühlerové a jejího modelu vývojové psychologie jako psychologie celoživotního průběhu (Lebenslaufpsychologie)¹ a z něho vycházející pokusy o teorie profesionálního vývoje jako celoživotního procesu. Dále pak E. Ginzberga, který se svými spolupracovníky rozpracoval teoretické základy dynamického chápání některých základních aspektů profesionálního vývoje a D. E.

¹ Říčan (1989) toto pojetí Bühlerové považuje za inspirativní pro Anaňjeva, který používal termín „psychologie životní cesty“ i pro Košča, který navrhl termín „biodromální psychologie“)

Supera, jenž definoval proces profesionálního vývoje a rozpracoval stádia profesionálního vývoje člověka.

V intencích psychologického přístupu k fázím pracovní kariéry existují v odborné literatuře četná členění, z nichž lze uvést pro ilustraci některá z nich. Torrington s Hallem (1995) se nechali inspirovat Greenhousem a Callanem a vyčlenili pět etap rozvoje kariéry:

- Výběr povolání a příprava na práci (přibližně do 23 let) – jedná se o období dozrávání hodnot, zájmů a zaměření osobnosti člověka, představ o životním stylu a směřování podoby profesionální dráhy. Jedná se o fázi profesionální orientace, v níž dochází k posuzování potenciality jedince a zpracování informací o různých povoláních, požadavcích a perspektivách, které má jedinec a jeho sociální okolí k dispozici.
- Vstup do organizace (rozmezí 18 - 25 let) – mladý jedinec si vybírá zaměstnání podle vzdělání, požadavků a představ, mnohdy vytvořených na základě nepřesných nebo neúplných informací. To může být v rozporu s realitou dané organizace. Objevují se také rozpory mezi předchozí školní přípravou a požadavky praxe.
- Raná kariéra (25 – 40 let) – po adaptační fázi na podmínky organizace probíhá kariérový rozvoj. Dochází ke konfrontaci znalostí, dovedností a vytvářejících se pracovních zkušeností pracovníka s možnostmi organizace, s její kariérovou podporou pro osobní rozvoj zaměstnanců. V tomto období zpravidla dochází ke kariérovým pohybům v rovině horizontální nebo vertikální.
- Střední kariéra (40 – 55 let) – vývoj v této fázi je variabilní. Může znamenat pokračující vzestup, ale také stagnaci nebo sestup z dosavadní pozice. V této fázi se objevují dva fenomény v kariéře. Prvním z nich je kariérové plató, tedy zastavení vertikálního vzestupu, který si někteří lidé interpretují jako osobní prohru, jiní jako dosažení možného v zaměstnání. Druhým jevem je tzv. druhá kariéra spojená s rozhodnutím změnit profesi, zaměření i organizaci a hledat nové možnosti.

- Pokročilejší kariéra (50 let a výše) – horní hranice této periody je dána odchodem do důchodu. V tomto období je výkonnost pracovníků velmi individuální, pracovní zkušenost však značná. Zaměstnanci v tomto věku preferují možnost samostatné práce, rovnoměrnost pracovního zatížení a možnost vlastního rozhodování. Dochází ke změnám rolí v tom smyslu, že je posilována role konzultanta a mentora.

Štikar a kol. (2003) se přiklání k takovým členěním, která diferencují následující stadia, jimiž prochází pracovní kariéra téměř každého člověka: vstup, socializace, vzestup, udržování, ústup a ukončení pracovní kariéry.

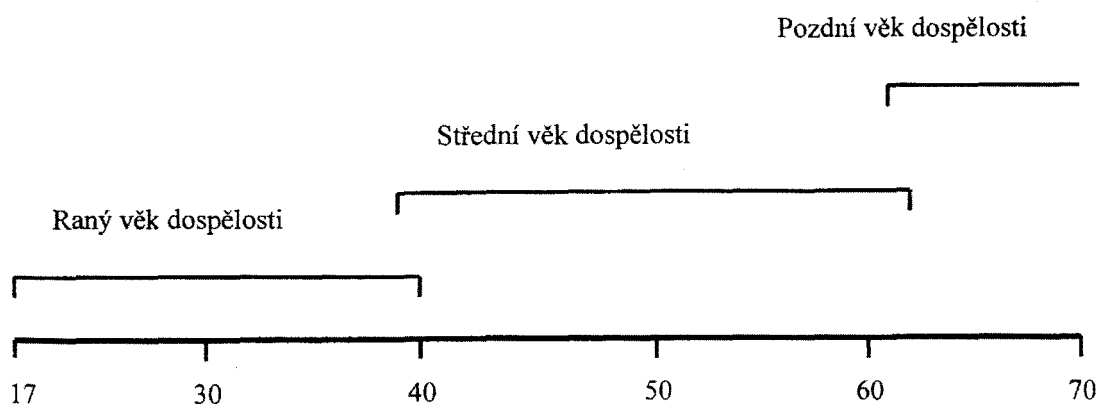
- Stadium vstupu nebo také průzkumné stadium je perioda přípravy mladých lidí na výkon profese. Završuje období profesionální orientace, volby povolání a odborné přípravy na výkon profese, není však zcela definitivní a umožňuje další změny.
- Socializační stadium se vztahuje ke speciální pracovní činnosti, která je považována za perspektivní. Vzrůstá pracovní výkonnost a s profesí jsou spojovány osobní cíle a ambice, což je považováno za základ kariérového růstu. Průběh a výsledky v této periodě jsou zpravidla systematicky sledovány a mohou mít značný význam pro další rozvoj kariéry.
- Stadium vzestupu kariéry (25 – 40 let) předpokládá úspěšnou adaptační fázi a přijetí kariérové dráhy, jejíž rozvoj organizace umožňuje a podporuje. Dochází k pracovní samostatnosti a prohlubující se specializaci. Příznivě bývá spojen pracovní elán a zaujetí s přibývajícimi zkušenostmi. Pracovníci řeší několik dilemat: odborná kariéra vs. manažerská kariéra, vytváření si odborně relativní nezávislosti na organizaci vs. loajalita a identifikace s organizací apod.
- Stadium udržení kariéry (40 – 60 let) je velmi variabilní z hlediska dalšího vývoje (může pokračovat vzestup, ale také stabilizace na dané pozici, nebo sestup). V této fázi se objevuje fenomén středního věku spojený s neuspokojivým bilancováním dosavadní kariéry. Výsledkem

rozmrzelosti, zklamání nebo frustrace může být radikální změna a hledání nové kariérové dráhy nebo nějaké kompenzace.

- Stadium ústupu nastává obvykle ve věku okolo 60 let. Charakteristika této etapy je identická jako etapa pokročilejší kariéry uvedené v předchozím členění podle Torringtona a Halla.
- Ukončení pracovní kariéry je nesnadné pro pracovníky, kteří byli výrazně orientováni na svou kariéru a odcházejí z vysokých manažerských pozic. Následující životní (pracovní) aktivity však vycházejí z jejich činnostnosti, bohatých zkušeností a existujících cenných kontaktů. Jejich využití v soukromém sektoru nebo v samostatné poradenské činnosti je cenné.

Mayerová s Růžičkou (2001) a Arnold a kol. (2007) upozorňují na životní cykly, které stanovil Levinson se svými spolupracovníky na základě výzkumů prováděných v USA v průběhu 70. let minulého století. Stanovili tři životní cykly – dospívání a ranou dospělost, střední věk dospělosti a pozdní věk dospělosti – které rozdělili na dílčí fáze kontinuálně na sebe navazující a vytvářející období stability a období přechodu k další věkové fázi. Tyto cykly jsou vyznačeny na obr. 1.

Obr. 1 Životní cykly podle Levinsona



(Převzato a upraveno podle Arnold, J. a kol., 2007, str. 539)

Členění a charakteristika jednotlivých vývojových fází je následující:

- 17 – 22 Počátek dospělosti, přetrvává závislost na rodině, orientace v profesích a volba profesního zaměření.
- 22 – 28 Vstup do světa dospělých, ukončení vzdělání, odloučení od rodiny, hledání životního stylu a kariéry.
- 28 – 33 Změna ve třicátníka, hodnocení dosavadní profesionální dráhy, není-li spokojenost, dochází ke změně profesního zaměření.
- 33 – 40 Usazení se, snaha o profesní prosazení, očekávání rozvoje kariéry.
- 40 – 45 Přejít k polovině života, hodnocení dosavadní kariéry (při nespokojenosti dochází ke krizi středního věku).
- 45 – 50 Vstup do střední dospělosti, možný pokles výkonu, hledání jistot.
- 50 – 55 Změna v padesátníka.
- 55 – 60 Kulminace dospělosti, končí produktivní věk, příprava na důchod.
- 60 – 65 Přesun do věku pozdní dospělosti, utlumení pracovní činnosti, zamýšlení nad prožitým životem.
- Od 65 Vstup do pozdní dospělosti.

Administrativně personální přístup je zaměřen na členění vývojových fází kariéry v rámci organizace s tím, že každá fáze je zpravidla vymezena rozpětím věku zaměstnanců, délkou jejich působení v organizaci, převažujícím druhem vykonávaných aktivit a typem vztahu k ostatním zaměstnancům. Takové vymezení a charakteristiku vývojových fází nacházíme v pracích Moorheada a Griffina (1989), Luthanse (1992), Noea, Hollenbecka, Gerharta, Wrighta (1994) a McKenny (2000), kteří vycházejí z podobného modelu vývoje kariéry (viz Tab. 2).

Tab. 2 Model vývoje kariéry v organizaci

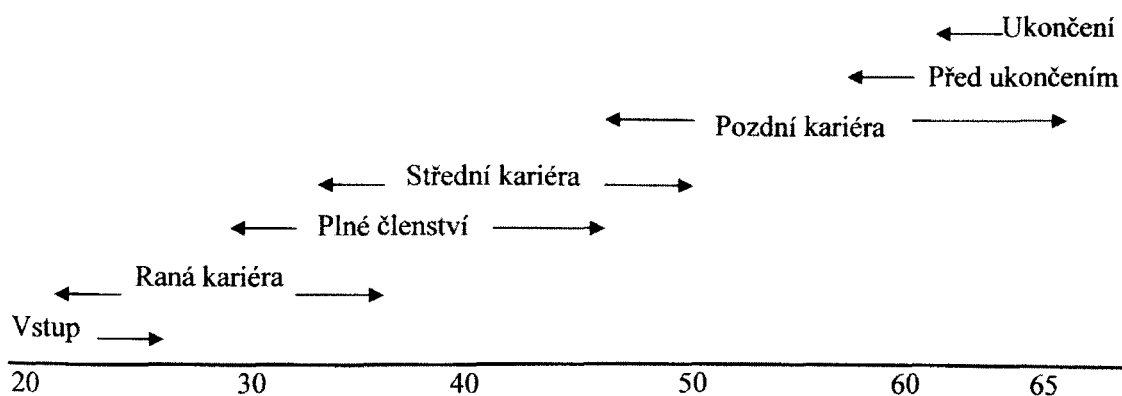
Kariérové fáze

	Zkoumání	Ustanovení	Udržování	Ústup
Vývojové úkoly	Projevy zájmů, dovedností, způsobilosti k práci	Povýšení, růst, jistota, vývoj životního stylu	Stabilizace vzdělání, aktualizace dovedností	Plánování odchodu, snížení pracov. aktivit
Aktivity	Asistování, učení se, řízení se instrukcemi	Nezávislý a samostatný pracovník	Vedení výcviku, rádce, garant	Fáze ukončení práce
Vztah k ostatním pracovníkům	Učeň	Kolega	Mentor	Ochránce
Věk	Méně než 30	30 – 45	45 – 60	60 a více
Roky působení	Méně než 2 roky	2 – 10 let	Více než 10 let	Více než 10 let

(Podle Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 1994, str.506)

Jiný přístup k členění fází kariéry volí Gordonová (1993, str. 82), jejíž diferenciace obsahuje více kariérových etap znázorněných v následujícím obrázku.

Obr. 2. Fáze vývoje kariéry podle Gordonové (upraveno)



Jednotlivým kariérovým fázím přisuzuje autorka jejich význam z hlediska začlenění a působení jedince v organizaci ve smyslu převažujících aktivit či rolí.

Raná kariéra – vstup do světa práce, zařazení do organizace, příprava na řešení úkolů souvisejících s výkonem profese/pozice, přijímání odpovědnosti.

Plné členství a střední kariéra – rozvíjení profesní speciálnosti, zvyšování odborných kompetencí, stabilizace profesní identity.

Pozdní kariéra v nemanážerské roli – přebírání mentorské role, rozšiřování zájmů, prohlubování dovedností.

Pozdní kariéra v manažerské roli – využívání potřebných dovedností pro rozvoj organizace, výběr a rozvoj podřízených.

Fáze před ukončením pracovní kariéry – akceptování ústupu z firemních aktivit a snižování míry zodpovědnosti.

Konec pracovní kariéry – adaptace na značnou změnu stylu života.

S odvoláním na autorství K. E. Krama uvádí Gordonová (1993) některé kariérové funkce, které jsou v organizaci vykonávány pracovníky v souvislosti s fází jejich kariéry, v níž se nacházejí. Jedná se především o funkce, které podporují integraci mladých pracovníků v organizaci, jejich rozvoj a přípravu na manažerské pozice, které souvisejí s mentoringem a hodnotícími aktivitami, s odborným poradenstvím a s podporováním pozitivních vztahů na pracovišti.

Psychologický i administrativně personální přístup se poměrně shodně, byť z jiných zorných úhlů a s použitím odlišné terminologie, shodují na některých životních obdobích, která jsou klíčová pro rozvoj kariéry jedince. Je možné je vymezit a charakterizovat takto:

Adolescence a raná dospělost – dozrávají představy kariérové volby, na kterou navazuje odborná příprava na výkon povolání. Vedle prohlubujících se vlastních zájmů a krystalizace hodnotové orientace mají stále značný vliv rodina, blízké prostředí a vzory.

První zaměstnání a socializace v organizaci – první významná konfrontace ideálů a představ o profesi s realitou výkonu profese a s konkrétními podmínkami

v organizaci. Vztah k profesi se stabilizuje nebo připadají v úvahu změny profesního zaměření.

Kariérový vzestup – v případě stabilizace v organizaci se pracovník specializuje, sbírá zkušenosti, stává se pracovně samostatným, vyhodnocuje možnosti svého kariérového rozvoje, stanovuje si cíle a ambice.

Krise středního věku – možný zlomový moment v pracovní kariéře, který je výsledkem bilance dosavadního profesního vývoje, (ne)identifikace jedince s profesí, změnou preferencí a hledáním uspokojení pro „druhou fázi“ pracovního života.

Ukončení pracovní aktivity (uzavření kariéry) – mentální vyladění na ukončení pracovní aktivity a na změnu životního stylu, vytváření představy o naplnění další fáze života a o dalších případných aktivitách.

4. Kariérové poradenství a teorie kariérového vývoje

4.1 Kariérové poradenství – zaměření, cíle a přístupy

Ve volné návaznosti na subkapitolu 1. 2. 3. naší práce (Kariéra v psychologických disciplínách – poradenská psychologie) je nejdříve nutné zmínit některé skutečnosti, které se odehrály ve **vývoji poradenství ve světovém měřítku**, a jež vedly k současnému zaměření a specializaci kariérového poradenství. Jedná se tři významné momenty: (1)vymezení významových rozdílů „guidance – counseling“, (2)interdisciplinární přístup k poradenství a (3)postupující hlubší specializace poradenství a vymezení poradenské psychologie.

Specializace a profilace úloh guidance – counseling začala podle Košča a kol. (1980) na začátku 50. let v USA. Koščo uvádí ve stručném přehledu názory amerických odborníků participujících v té době na diskusi o funkci obou zaměření. Jejich pohledy na vymezení uvedených termínů jsou v podstatě shodné a případné odlišnosti jsou nepodstatné. Jak je však toto téma stále živé a aktuální dokazují i současné zahraniční a domácí publikace, v nichž se autoři často potřebují vymezit ve vztahu k pojetí guidance – counseling. Převážná většina autorů považuje za věcně *primární guidance ve smyslu orientace* v poradenské péči v jejím plném rozsahu, se zaměřením a cílem pomáhat jedinci v různých životních situacích tak, aby je zvládl, adaptoval se na ně, aby byl schopen je řešit, rozvíjet se a dosahovat své životní cíle. Někteří autoři dodávají, že to mohou být poradenské aktivity jednorázové, výchovně vzdělávací či formálně administrativního typu za pomoci tištěných materiálů apod. *Counseling jako konzultace je považována za součást guidance* jako specifický přístup prostřednictvím přímého osobního kontaktu s poradcem na bázi interview, vyžadující vzájemnou důvěru a spolupráci. Counseling je tedy osobnější, intimnější a svým zaměřením individuálnější. Je vhodný k tomu, aby klient poznával sebe sama, své předpoklady a ambice, aby byl schopen za pomoci poradce najít vhodné zaměření či řešení, stanovit si cíle a strategie k jejich dosažení. Counseling tedy vychází z guidance, specifikuje a individualizuje péči o klienta.

Jak je uvedeno na jiném místě naší práce, akcent na interdisciplinární přístup v poradenství začal být nejvíce zřetelný především u E. Ginzberga. Tento trend v poradenství byl akceptován a postupně se rozšiřoval tak (podle Koščo a kol., 1980), že

klinicko psychologický pohled (Rogers a jeho zdůraznění zaměření na osobnost klientů a na nedirektivní práci s nimi) byl rozšířen o pohled sociálně psychologický (sociální role, pozice, mezilidská interakce apod.), o pohled vývojově psychologický (vývojová stádia Bühlerové a jejich stoupenců), o přihlídnutí k poznatkům obecné psychologie v souvislosti s individualizací přístupu ke klientovi a poznání jeho osobního potenciálu, a o využívání pedagogické psychologie (práce s klientem je často charakterizována jako výchovný proces, v jehož průběhu je klient vzděláván, veden ke změně chování, učí se novým strategiím řešení problémů apod.).

V polovině minulého století se v USA, za vydatného přispění D. E. Supera (podle Wolfe, Dryden, 1996), se do té doby ne zcela vyhraněná oblast odborných aktivit začala označovat jako poradenská psychologie. Ve vztahu k čistě prakticky orientovanému poradenství je to disciplína, která zahrnuje teoretické poznatkové zázemí, výzkum i aplikace. Ve stejném časovém období – a impulz vyšel rovněž z USA - se poradenství začalo diferencovat, specializovat, ale současně i integrovat v rámci stanoveného cíle, tj. zlepšení adaptace jednotlivce na všechny sféry jeho života (profesionální, vzdělávací, partnerské, manželské a rodinné). Jedním z klíčových problémů poradenství, poradenské psychologie a poradenských aktivit se stala i profesionální kariéra jakožto celoživotní problém dotýkající se mnoha aspektů života jedince (využití osobního potenciálu a splnění významných životních cílů, dosažení žádoucí životní úrovně, prožitek spokojenosti s pracovní sférou života apod.). Tato oblast poradenské činnosti se dále členila a specializovala nejen z hlediska odborného zaměření, ale i z hlediska používaných poradenských postupů a institucionálního zabezpečení poradenské péče.

V souvislosti s postulovaným významem profesionální kariéry v životě člověka byly v odborné literatuře vymezeny oblasti, které víceméně vyznačovaly jisté **fáze nebo tematické úseky související s poradenskými aktivitami**. Jednalo se o termíny profesní orientace, profesní vývoj a profesní poradenství. Jak uvádí Vendel (2008), od 80. let minulého století došlo k modifikaci do té doby zažitých termínů a výraz „profesní“ byl nahrazen výrazem „kariérový“ či „kariérní“. Tato terminologická proměna nemá čistě formální charakter, nýbrž vyjadřuje zásadní změnu pohledu. Kariérová volba není chápána jako jednorázový úkon, ale vyjadřuje celoživotní proces, odehrávající se v proměnlivém světě práce, a to ještě v kontextu globálního (z hlediska pracovních

možností) a otevřeného světa. Z českých a slovenských autorů Vendel (2008) a Mezera (2008) v podstatné shodě se zahraničními autory rozlišují:

- výchovu k povolání – dlouhodobý a systematický proces zaměřený na usměrňování kariérového zaměření žákovské/studentické populace, který je součástí všeobecné výchovy a vzdělávání,
- kariérovou orientaci – jako krátkodobá nebo jednorázová služba (ve smyslu guidance) zaměřená na pomoc v poznání sebe sama a světa práce s cílem vybrat si vhodnou školu nebo povolání,
- kariérové poradenství – jakožto hlubší, cílené a více individuální odborné poradenství (ve smyslu counseling) vykonávané v průběhu života jedince specialisty různých oborů.

Uvedené členění vyjadřuje i ilustruje, podle našeho názoru, strukturu kariérového poradenství, jehož cílem je: „... sloužit jednotlivcům každého věku a v každé životní situaci při volbě povolání, odborné přípravě a povolání a při řízení jejich kariéry“ (Vendel, 2008, str. 51).

Široké kontexty a interdisciplinarita kariérového poradenství vyžaduje součinnost řady specialistů jako jsou výchovní poradci, školští, poradenští a personální psychologové, pracovníci úřadů práce, sociální pracovníci, lékaři, právníci apod. Objektem poradenských aktivit je populace členěná zpravidla do dvou skupin podle převažujících okruhů problémů:

- žáci, studenti a mladiství (výběr typu studia a školy, výběr povolání, orientace na trhu práce, příprava na zařazení do zaměstnání apod. s přispěním zejména výchovných poradců a pedagogicko-psychologických poraden) – aktuální situaci v českých podmínkách zmapovaly Zapletalová a Vaňková (2007),
- dospělá populace (kariérový vývoj v organizaci, zajištění zaměstnatelnosti, zvládání organizačních změn, ztráta zaměstnání a hledání jiného uplatnění za participace poradenských, pracovních a personálních psychologů, personalistů, sociálních pracovníků, specialistů na úřadech práce apod.).

Přístupy ke kariérovému poradenství lze stručně a pouze ilustrativně přiblížit na následujících dvou příkladech. První z nich a velmi často používaný vychází z Hollandova modelu a Vendel (2008) jej označuje jako strukturální přístup, který

zahrnuje tři fáze či kroky: (1) poznávání klienta, (2) získání informací o světě práce, (3) propojení obou předchozích souborů informací. K poznávání klienta slouží soubor vhodné psychologické diagnostiky v podobě testů a specificky zaměřených dotazníků, významnou roli má i strukturovaný rozhovor zaměřený na osobní cíle, životní vzory, rodinné zázemí a podporu, případně dosavadní životní historii apod. Stejnou důležitost má i soubor informací o školách a jejich zaměřeních, o povoláních a nárocích, které vyžadují. Poradci mohou vycházet z popisů povolání, klasifikačních systémů povolání a z přehledů nároků na jednotlivá povolání. Porovnáním informací o klientovi a informací o okruhu relevantních profesí vrcholí poradenská činnost. Tuto náročnou fázi v poradenství usnadňují některé metody, které identifikují potenciál a zaměření člověka, a současně nabízejí okruhy vhodných profesí. Také některé komplexnější metody analýzy profese (profesiogramy) zahrnují současně požadované schopnosti, zájmy, hodnoty a osobnostní vlastnosti spolu s potřebnou kvalifikací, dovednostmi, případně zkušenostmi. Současné počítačové programy usnadňují volbu studia nebo povolání také tím, že pomáhají při volbě nabídkou účelově strukturovaných informací a umožňují snížit počet uvažovaných alternativ.

Jennifer Kidd (in Wolfe, Dryden, 1996) vyděluje čtyři etapy poradenského procesu (se zjevným důrazem na counseling): (1) vytváření vztahu mezi poradcem a klientem, (2) sebezpoznání klienta, (3) hledání nových perspektiv, (4) formování strategií a plánů. Vytvoření vhodného vztahu s klientem je nezbytným předpokladem pro další poradenskou činnost. Podle autorky je nutno diskutovat s klientem jeho očekávání, seznámit jej s pracovním stylem poradce, upozornit, že se očekává jeho aktivní účast na setkáních. Jinými slovy, uzavírá se určitá dohoda o podmínkách a formě další spolupráce. Druhá etapa je zaměřena na sebezpoznání ve smyslu ujasnění si cílů, aspirací, převažujících zájmů, hodnot a postojů, schopností a motivačních preferencí. Ze získaného souboru informací lze sestavit preferenční směry zaměření jedince, případně je konfrontovat s jeho očekáváním a ambicemi (ve smyslu reálnosti – nereálnosti). Výsledkem může být i určitý „model“ okruhu profesí, které připadají v úvahu. Podstatou třetí fáze je ověření reálnosti takového modelu v konfrontaci s informacemi o profesích, jejich nárocích, o pracovním prostředí a o celkové situaci na trhu práce. V této souvislosti jsou zajímavé náměty autorky, která doporučuje, aby pro úplnost informací, v případě, kdy se klient rozhoduje pro působení

v určité firmě, byly uváděny i takové informace, jako je zaměření firemní kultury, systém řízení lidských zdrojů, možnosti vzdělávání a pracovního rozvoje zaměstnanců apod. Poslední etapu vidí autorka jako soubor činností, jejichž součástí je nejen volba profese, ale i změna chování, převzetí vlastní odpovědnosti za další vývoj, získávání potřebných dovedností. S tím souvisí stanovení postupných cílů v duchu schématu SMART (specific-measurable-accepted-realistic-terminated).

I když obě ukázky nejsou svým zaměřením zcela konzistentní (první přístup je zaměřen spíše na mladistvé a s tím související výběr školy či budoucí profese, druhý pak je autorkou specifikován spíše na podmínky práce s dospělými), dobře ilustrují preferující poradenský přístup ve smyslu guidance a counseling.

4.2 Teorie volby povolání a kariérového vývoje

Jestliže vyjdeme z informace, uváděné v odborných pramenech (Koščo a kol., 1980, Malotínová, 1990, Vendel, 2008), že Frank Parsons, který je považován za zakladatele systematické poradenské péče, zahájil činnost své poradny pro volbu povolání v roce 1908 a v následujícím roce vydal knihu „Choosing a Vocation“, pak se jedná o staletou historii poradenství a také problematiky volby povolání a kariérového vývoje. Za uvedené období – pro vědu nepřiliš dlouhé – vznikla řada teorií, metodických východisek a schémat postupů poradenské péče.

Stručnou charakteristikou vybraných teoretických přístupů se pokusíme zmapovat vývoj koncepcí kariérového vývoje, jejich přínosy a významné poznatky, které se staly základními kameny současného kariérového poradenství. Největší pozornost bude z pochopitelných důvodů věnována Hollandovu modelu typů osobnosti, o němž se opíráme v našem výzkumu. Ke zpracování historického přehledu jsou nám nápomocny četné přehledové práce, specificky zaměřené publikace (Koščo a kol., 1980; Malotínová, 1990, 1993; Brožek, 1991; Wolfe, Dryden a kol. 1996; Brown, Lent, 2000; Vendel, 2008) a časopisecké zdroje, z nichž čerpáme.

4.2.1 Průkopnické teorie volby povolání – F. Parsons, Ch. Bühlerová, E. Ginzberg

Frank Parsons je spojován s průkopnictvím v souvislosti s jedním z prvních pokusů o systematicky prováděné poradenství, založené na vědeckých základech. Tím

překonal předchozí převážně spontánní a „na základě zdravého rozumu“ založené snahy pomoci mladým lidem při volbě povolání. Parsonsova počáteční koncepce vycházela z požadavku poznání osobnosti (jejich rysů, vlastností a schopností), z poznání světa práce (nároků a požadavků jednotlivých profesí) a výběru vhodné profese z hlediska předpokladů a možností daného jedince (sladění požadavků profese s potenciálem jedince). V pozdější podobě této koncepce, označované jako „trait and factors theory“, se vycházelo ze zjednodušených představ, že osobnost člověka je snadno diagnosticky poznatelná struktura faktorů (schopností, zájmů, rysů, charakteru a temperamentu), které se uplatňují a ovlivňují volbu a vykonávání profese. Důraz byl položen zejména na úroveň inteligence, jejíž výše měla mít prediktivní hodnotu pro budoucí úspěšnost v povolání. Tento předpoklad se později ukázal jako mylný a predikční hodnota inteligence nebyla v této souvislosti prostřednictvím výzkumů prokázána.

V průběhu 30. let minulého století, jak uvádí Malotínová (1990), došlo k významnému obohacení a kvalitativnímu posunu Parsonovy koncepce poradenství. Bylo to jednak díky podrobným analýzám jednotlivých povolání (spolu s diferenciací úspěšných a neúspěšných vykonavatelů těchto povolání a s vypracováním psychologických profilů pro daná povolání), jednak vytvořením kvalitních diagnostických metod a jejich standardizací. S využitím statistických metod pak docházelo k nalézání validních empirických údajů využitelných při volbě povolání. Tím se Parsonsův poradenský model stal ještě propracovanějším, přehledným a pragmaticky vhodným pro praktické využití, což ilustroval Wiliamson (podle Košča a kol., 1980, str. 136) schématem využitelným pro poradenství při volbě povolání, které popsal jako šestistupňový proces:

- analýza – soustředění a vyhodnocení informací o jedinci,
- syntéza – zpracování obrazu individuality a zvláštností klienta,
- diagnóza – popis specifických charakteristik a problémů klienta,
- prognóza – stanovení pravděpodobného vývoje klienta v zaměstnání z hlediska úspěšnosti a případných problémů,
- konzultace – následné rozhovory zaměřené na zlepšení situace klienta v zaměstnání,

- prověření – rekapitulace dosavadních kroků v případě dalších problémů a pomoc při vypracování programu dalších korektivních kroků.

Přes výhrady vztahující se především ke staticnosti Parsonsova modelu (nebral v úvahu vývoj jedince a životní fáze, v níž se nachází, opomíjel širší – zejména sociální – aspekty vlivů na volbu povolání) oslovil jeho přístup v oblasti psychologického poradenství poradce, byl využíván v období 2. světové války a přetrval až do 50. let minulého století. Mnozí z jeho následovníků dále rozpracovávali jeho model v souvislosti s praktickým využitím pro poradenství. Tak například v Anglii to byl Rodger (podle Wolfe, Dryden a kol., 1996), který zpracoval sedmibodový postup doporučený poradcům pro diagnózu, hodnocení a doporučení klientům. Za použití pozorování, rozhovoru a psychodiagnostiky se jednalo o zaměření se na: fyzické vzezření – dosažené vzdělání – obecnou inteligenci – specifické schopnosti – zájmy – celkový stav osobnosti - osobní poměry.

Všichni autoři, věnující se ve svých pracích rozvoji poradenské psychologie a specifickému poradenství pro volbu povolání, se shodují na tom, že kvalitativní vzestup poradenské psychologie byl podmíněn rozvojem především sociální psychologie (tematika role, pozice a selfkoncept apod.), klinické psychologie (formy práce s klientem, nedirektivní přístupy apod.) a především vývojové psychologie, jejíž využití se promítlo při tvorbě nových modelů profesionálního vývoje zaměřených na volbu povolání, adaptaci na povolání a na průběh vývoje pracovní kariéry jedince. Výraznou osobností, jejíž vliv na další vývoj poradenské psychologie byl nesporný, byla **Charlotte Bühlerová**.

Bühlerové pojetí vývojové psychologie jako psychologie celoživotního průběhu podnítilo pokusy o formování teorií profesionálního vývoje jako dlouhodobého a v podstatě celoživotního procesu. Její „duha života“, jejíž pomocí diferencovala jednotlivé fáze vývoje lidského jedince (období růstu, přípravy na praktický život, stabilizace, udržování a stárnutí), se promítla v pozdějších pokusech o vymezení významných fází člověka z hlediska jeho prvotní orientace ve světě práce, volby povolání, přípravy na povolání, nástupu do zaměstnání, vytváření a stabilizace pracovní kariéry a ústupu z pracovních aktivit. Můžeme předpokládat, že v tomto pohledu na pracovní život i život člověka obecně spočívá inspirace modelů života v povolání, jak jej vypracoval například Super.

Do této vývojové linie náleží (podle Koščo a kol., 1980) i psychologicko-sociologické výzkumy životní historie, biografické zkoumání životní historie významných osobností a analýza životních situací, které vedly k tvorbě významných děl, vynálezů a objevů, studium a analýza typických průběhů vývoje pracovní kariéry lidí vykonávajících stejná povolání apod.

Jeden z prvních pokusů zakomponovat poznatky vývojové psychologie do teoretického modelu sloužícího k pochopení procesu volby povolání je spojován s interdisciplinárním týmem (psycholog, sociolog, ekonom, psychiatr), jehož vůdčí osobností byl **E. Ginzberg**. Na základě analýzy dosud provedených výzkumů i výzkumů vlastních formulovali některé závěry, které se vztahovaly ke třem problémovým okruhům spojeným s volbou povolání (jak je shrnují Koščo a kol., 1980, Malotínová, 1990, Wolfe, Dryden a kol., 1996). První se týká skutečnosti, že volbu povolání ovlivňují nejméně čtyři významné proměnné, kterými jsou:

- faktor reality – objektivní realita nutí jedince k rozhodnutí ohledně volby povolání,
- faktor učení – ovlivňuje proces vzdělávání, které determinuje rozhodování o volbě povolání,
- emocionální faktory – ovlivňující zaměření člověka a vlastní volbu povolání,
- faktory osobních hodnot – působí ve smyslu preferencí v průběhu volby povolání.

Druhým závěrem je stanovení volby povolání jako nenávratného, ireverzibilního procesu. Volba povolání – podle Ginzberga a jeho spolupracovníků – je zvláště v pokročilých fázích volby a přípravy na povolání natolik vázaná na časovou a finanční investici, že změna povolání je velmi obtížná a je převážně chápána jako selhání a neúspěch. Toto konstatování se stalo příčinou mnoha kritických ohlasů z řad odborníků a sám Ginzberg je časem formuloval méně kategoricky.

Třetím závěrem je rozlišení tří období, kterými od raného dětství do 25. roku života prochází jedinec v souvislosti s volbou povolání. Každé období má svou specifickou funkci, průběh i vnitřní strukturu vzhledem k vývoji jedince a k jeho zaměření na budoucí povolání. Jednotlivá období jsou označena jako (1) období fantazie, (2) období pokusné volby a (3) období realistické volby.

Období fantazie (od raného dětství do 10 let) je chápáno jako perioda prehistorie profesionálního vývoje, kdy převažují hry, imitace činností dospělých, výběr činnostních aktivit podle vlastních preferencí, zpravidla impulzivních a dočasných, souvisejících s prožitkem vnitřního uspokojení při výkonu „profese“. Tyto aktivity bývají zpočátku značně odtržené od reality, v pozdějším věku se však projevuje důraz na průběh činností, na typickou komunikaci a stylizaci chování v rámci „pracovní role“ tak, jak jsou tyto skutečnosti odpozorovány v reálném životě.

Období pokusné volby (11 – 16 let) je podle autorů vývojově bohatší a vyžaduje vnitřní diferenciaci na několik fází. V zájmové fázi (11 – 12 let) převažuje preference na profesionální činnosti podle toho, co je oblíbené a preferované s odmítáním těch, které jsou nezajímavé nebo neoblíbené. V následující fázi (13 – 14 let) vstupuje do diferenciaci a preference profesí rozvoj schopností a porovnání nároků kladených profesními aktivitami. V další navazující periodě (15 – 16 let) se začínají projevovat hodnocení a preference hodnot, což svědčí o komplexnějším přístupu k volbě budoucí profese. Prosazuje se také vliv rodiny, širšího sociálního prostředí, působení školy, profesionálních vzorů a autorit. Jedinec zužuje uvažovaný výběr profese na dvě nebo tři možnosti, častá je však nerozhodnost.

Období realistické volby (17 let až raná dospělost) je charakterizováno třemi fázemi, jimiž jedinec prochází. Fáze již nejsou vymezeny věkově, nýbrž s důrazem na probíhající procesy. Explorační fáze se vztahuje k prvním rokům po volbě povolání, které mohou mít podobu odborného studia a přípravy na povolání, jejíž součástí je i „zpětná vazba“ umožňující korekci původního rozhodnutí. Následující zkušenosti a dosažené výsledky se zhodnocují v následující fázi – krystalizaci. Tento proces vede k přijetí a formování určitého „vzoru“ povolání, což nevylučuje omyly, projevující se těžkostmi a změnou rozhodnutí. Období realistické volby završuje podle Ginzberga a jeho spolupracovníků fáze specifikace představující završení celého procesu. Jejím obsahem je integrace předchozích fází, stabilizace profesního zaměření a volba profesní specializace.

Průběh uvedených období a fází – jak uvádějí autoři – probíhá s individuálními odlišnostmi, které jednotlivé fáze zkracují nebo zpomalují. V případě, kdy se objevuje sociální naléhavost co nejrychleji se ekonomicky osamostatnit (například v podmínkách ekonomicky slabých rodin) se celý proces urychluje a dříve zmíněný faktor reality

výrazně ovlivňuje rychlost, s jakou jedinec prochází obdobími volby povolání. Naopak prodlužování může být ovlivněno prodlužující se odbornou přípravou a vzděláváním, emoční labilitou, nerozhodností apod.

Ginzbergova koncepce vzbudila ve své době značnou pozornost a vedla k tomu, že získala řadu následovníků a pokračovatelů (mimo jiné to byl i D. E. Super). Její silnou stránkou byl především interdisciplinární přístup a také výrazné empirické poznatkové zázemí, na jehož základě byla stanovena zmíněná období a jejich fáze. Výraznou zásluhou bylo rozšíření tradičních konceptů volby povolání o širší časový rámec, s akcentem na průběh vytváření představ o budoucím povolání, na volbu profesního zaměření a její zrání a specifikaci. Poněkud konzervativní byl původní názor hlásající nenávratnost volby povolání, který vyvolal již tehdy nesouhlas řady Ginzbergových současníků. Následující korekci tohoto pohledu dal za pravdu další dynamický vývoj požadavků na změnu profese v průběhu pracovního života jedince.

4.2.2 Pokus o komplexní teorii a pojetí jevů spojených s profesionálním vývojem – D. E. Super

Donald E. Super se na přelomu 50. a 60. let minulého století stal jednou z nejvlivnějších a respektovaných osobností v oblasti teorií profesního poradenství. Inspirován periodizací Ch. Bühlerové a ovlivněn pojetím E. Ginzberga odmítal doposud převažující statický přístup k volbě povolání, vycházející z porovnávání nároků profese s rysy osobnosti uchazeče. Preferoval dynamický, vývojově orientovaný přístup, který vedl k rozpracování stádií profesionálního vývoje. Tento přístup dokumentují také jeho teoretická východiska formulovaná ve dvanácti premisách, jeho vymezení pojmů profesionálního vývoje a profesionální zralosti, pojetí kariéry v profesionálním vývoji, pojem self-conceptu a stanovení determinant volby povolání a kariérového vývoje. Svým způsobem se jedná o názornou ilustraci vlivu především vývojové a sociální psychologie, ale také poznatků z psychologie osobnosti na pojetí a koncipování základních koncepcí v poradenské psychologii. U Supera se setkáváme s dosud nejkompexnějším pojetím teorie poradenství a profesionálního vývoje, které je, i přes některé výhrady a kritiku, doposud inspirativní v oblasti teorie a praxe poradenské psychologie a kariérového poradenství.

Při stručné a výběrově zpracované charakteristice Superovy koncepce vycházíme z jeho původní práce (1957), z některých jeho prací, v nichž doplňuje nebo upravuje své koncepty a modely (1980, 1988), a z odborných pohledů a komentářů specialistů v oblasti poradenské psychologie (Koščo a kol., 1980, Wolfe, Dryden, 1996, Vendel 2008).

Jak uvádí Koščo a kol. (1980), pracovní východiska později koncipované teorie Super formuloval již ve svých přednáškách a časopiseckých publikacích v období první poloviny 50. let minulého století. V pozdější, rozšířené a formulačně precizované podobě je otiskl v publikaci (Super, 1957), v níž charakterizoval *prvotní verzi své koncepce, jejíž páteří je následujících dvanáct premis/propozicí* (upraveno):

- (1) Profesionální vývoj je postupný, kontinuální a ireverzibilní proces.
- (2) Profesionální vývoj je strukturovaný predikabilní proces.
- (3) Profesionální vývoj je dynamický proces kompromisu nebo syntézy.
- (4) Pojetí sebe se začíná vytvářet před dospíváním, postupně krystalizuje a promítá se i do kontextů souvisejících s profesí.
- (5) Realita osobnostních charakteristik a realita vlivu společnosti se promítá do volby povolání a se zráním jedince hraje stále významnější roli.
- (6) Identifikace s rodičem nebo s náhradní osobou je v přímém vztahu s vývojem adekvátních rolí, což se promítá i v oblasti profesionálních plánů.
- (7) Směr a postup kariérového vývoje na vertikální ose ovlivňuje řada faktorů (inteligence jedince, jeho zájmy, postoje a hodnoty, ale také sociálně ekonomické zázemí rodiny, požadavky ekonomiky apod.).
- (8) Oblast zvoleného povolání se vztahuje k jedincovým zájmům, hodnotám a potřebám, bývá v souladu s působením rodičů nebo s náhradními rolovými modely.
- (9) Každé povolání vyžaduje charakteristickou strukturu schopností, zájmů a vlastností osobnosti, současně však dává široký prostor pro uplatnění se jedincům s různými charakteristikami a zaměřením.
- (10) Životní a pracovní spokojenost závisí na míře, v níž může jedinec uplatnit své schopnosti, zájmy a osobní vlastnosti.
- (11) Stupeň uspokojení z práce souvisí s možností seberealizace (uskutečnit představu sebe).

(12) Práci a povolání lze postavit do centra osobnostní organizace většiny lidí, i když někdy hraje roli spíše periferní či nevýznamnou.

V Superově teorii volby povolání hrají významnou roli některé pojmy. Jedná se zejména o *pojmy profesionální vývoj, profesionální zralost, životní vývojová úloha, pojetí profesní kariéry a termín „self-concept“*. Profesionální vývoj v Superově pojetí je chápán jako proces růstu a učení, který zahrnuje bohatý komplex všech aspektů a etap vývoje chování vztahujícího se k povolání. Projevuje se jako progresivní nabývání a modifikace kapacit jedince a rozšiřování jeho dispozic pro zvládnutí různých druhů profesionálního chování. Procesu profesionálního vývoje jsou vlastní atributy jako jsou: (1) nepřetržitost a kontinuita, (2) pravidelnost a průběh v rámci standardů chování a (3) dynamika vyplývající ze stále nových úkolů souvisejících s profesionálním vývojem (učení se novému, překonávání překážek a neúspěchů apod.). Koncept profesionální zralosti vyplynul z longitudinálního výzkumu prováděného na populaci amerických žáků a studentů. Výsledky vedly k rozlišení žáků „zralých“ a „nezralých“. Profesionální zralost se projevuje větším objemem a lepším zpracováním informací o profesi, o nárocích na její výkon a charakteru práce vyšším uvědoměním si významu školní přípravy pro budoucí profesionální činnost.

V Superově koncepci profesionálního vývoje hrál významnou roli koncept vývojových úloh (podle Košča a kol. 1980 jej převzal od Havighursta). Ty jsou vymezeny jako soubor očekávání společnosti nebo určité sociální skupiny od člověka, který v průběhu vývoje zastává určité role spojené s řešením úkolů spojených s danou vývojovou fází. Úspěch dosažený při řešení úkolů přináší jedinci uspokojení a vytváří důvěru při vyrovnávání se s dalšími následnými úkoly, zatímco neúspěch je příčinou nespokojenosti, nejistoty a konfliktů s prostředím. Super rozpracoval přehled vývojových úloh pro jednotlivá životní stadia, pro periody předškolního věku, základní školy, střední školy, mladé dospělosti, zralé dospělosti a nastupujícího stáří.

Pracovní kariéru Super (1957, str. 23) vymezuje jako „... sled zaměstnání, prací a pozic, které člověk zaujímá v průběhu života v práci“. Je to sled pracovních událostí, kdy člověk stoupá, klesá nebo setrvává na pracovních pozicích, které může zastávat v jedné nebo následně v několika organizacích. V jeho pojetí kariéra přesahuje periodu aktivního výkonu profese. Rozlišuje předprofesionální fázi završenou volbou povolání a etapu poprofesionální, v níž člověk ještě „těží“ ze svých pracovních zkušeností

a prestiže dříve zastávané pozice. Superově pojetí self-conceptu a jeho významu při volbě povolání bude věnována pozornost v následující 5. kapitole.

Jedním z nejvýznamnějších počinů Supera bylo *rozpracování modelu profesionálního vývoje v průběhu celkové životní dráhy člověka*. V původním modelu rozlišil pět stadií, z nichž každé členil do několika specifických fází. První dvě stadia jsou velmi blízká vývojovým obdobím, jak je stanovil Ginzberg.

1. Stadium růstu (od narození do 14 let) – vývoj v této fázi je určován potřebami a fantazií, postupně narůstá vliv zájmů a projevujících se schopností. Vývoj self-conceptu je určován zejména identifikací s rodiči a se vzory z prostředí mimo rodinu. Růstové stadium se dále člení na fázi fantazie, fázi zájmů a fázi schopností.

2. Stadium explorace (15 – 24 let) – existuje bohatší soubor informací o různých povoláních, které jsou konfrontovány s vlastními představami o možnosti jejich vykonávání, s názory lidí danou profesi vykonávajících, případně s prvními vlastními krátkodobými pracovními a rolovými zkušenostmi. Toto stadium je dále členěno na fázi pokusnou, přechodnou a zkušební.

3. Stadium budování a konsolidace (25 – 44 let) – dochází k výběru vhodné profese a k pokusu o stabilizaci a vytvoření stabilnější pracovní pozice. V počátcích tohoto stadia nemusí jedinec dosáhnout potřebného uspokojení a pak dochází ke změnám a k hledání jiného profesního zaměření. Z dílčích fází se jedná o zkušební fázi (25 – 30 let), v níž se „dolaďuje“ vztah k profesi, a fázi stabilizace (31 – 44 let), v jejímž průběhu se ujasňuje typ kariéry a možnosti kariérového rozvoje. Úspěšná stabilizace bývá spojená také se zvýšenou pracovní produktivitou.

4. Stadium růstu (45 – 64 roků) – typická je snaha stabilizovat, udržet získané místo, v případě možnosti zhodnotit získané zkušenosti a usilovat o vyšší pozici ve firemní hierarchii. Při narušení nebo nepříznivé změně profesionálního vývoje převládá snaha pokračovat ve směru vybudované profesní linie.

5. Stadium poklesu, ústupu (od 65. let a dále) – v této periodě, kdy dochází k oslabování fyzických a duševních sil se mění pracovní aktivita, jsou vyčleněny dvě fáze výrazně určené mírou pracovní aktivity. Perioda v rozsahu 65 až 70 let – nazvaná zpomalovací – bývá často spojena s odchodem do důchodu nebo s výrazným snížením pracovní aktivity. Po 70. roce věku dochází povětšinou k zanechání práce, ale i v této fázi se projevují větší individuální rozdíly v souvislosti s pracovním zapojením.

V průběhu 80. let minulého století Super se svými spolupracovníky některé své modely upravil a inovoval. Týká se to především stanovení čtyř místo pěti původních životních stadií a specifikací životních rolí a úloh. V upraveném zpracování čtyř životních stadií člení každé z nich do tří fází takto (Super et al., 1988):

- období průzkumu (fáze krystalizace, fáze specifikace, fáze završení),
- období ustálení (fáze stabilizace, fáze konsolidace, fáze vzestupu),
- období udržování (fáze udržení si, fáze aktualizování, fáze inovování),
- období uvolňování (fáze zpomalení, fáze plánování odchodu, fáze reálného odchodu).

V takto upraveném modelu došlo také k revizi vztahu mezi věkem a daným obdobím, který je - oproti první věkově pevně fixované verzi – více flexibilní.

Rozpracování životních úloh vedlo Supera (1980) k vymezení životních rolí, které obrazně vyjádřil prostřednictvím duhy života (viz vliv Bühlerové), znázorňující vývoj jedince v biodromálním kontextu. Průběh života charakterizuje v určitých časových pásmech rolmi jako jsou: dítě, student, občan, pracovník, manžel/ka, „homemaker“, rodič a důchodce. Tyto role mohou mít variabilní sekvenci a mohou být identifikovány i jiné, než uvedené role.

Superovo dílo je velmi mnohostranné, komplexní a systematické, ovlivňující poradenskou teorii a praxi. Především volbu povolání a kariérový vývoj „vtiskl“ do celkového běhu života jedince. Vedle tradičních rysů a vlastností osobnosti, které jsou významné při volbě povolání, přihlédl k širokému komplexu faktorů objektivní povahy, jenž hrají při volbě povolání značnou roli (vliv trhu práce, sociálních podmínek rodiny, působení sociálních skupin a vzorů apod.). Poukázal na význam procesu mentálního a fyzického zrání jedince, které se projevuje v jeho sebepojetí, umožňující poznat a vnímat sebe sama a také odlišnosti od druhých. Vyčlenil vývojové etapy jedince vztahující se k volbě povolání a formování pracovní kariéry a tím přispěl k porozumění základním problémům, v nichž se člověk ocitá v průběhu svého života v souvislosti se světem práce. Tím obohatil poznatkové zázemí pro praktickou poradenskou činnost a pro stanovení vhodných postupů a přístupů ke klientům v různých fázích jejich života (preferoval interview a cílené užití psychodiagnostiky). Prosazoval takový poradenský

přístup, který vedl k rozvoji potřebných složek osobnosti ve vztahu k profesionálnímu životu, k poznání sebe sama a světa práce, k vlastnímu autonomnímu rozhodnutí bez ovlivňování expertem.

4.2.3 Teorie volby povolání vycházející z potřeb – A. Roe, D. C. McClelland

Anne Roe je autorkou koncepce zaměřené na výběr povolání založený na individuálních rozdílech mezi lidmi, konkrétně pak na odlišnostech jejich potřeb, které jsou utvářeny v interakci mezi rodiči a dětmi. Pro porozumění autorčině koncepci je nutné poukázat jak na její odborné zaměření, které ji výrazně ovlivnilo, tak na některá obecná východiska, jež formulovala.

Jak uvádí Koščo a kol. (1980), Anne Roe se dostala k problematice volby povolání přes psychoanalyticky orientovanou klinickou psychologii, které se původně věnovala. Vedle klinicko psychologické erudice se věnovala antropologii a sociologii, což podpořilo jednak její interdisciplinární zaměření, jednak vedlo k vnímání a posuzování řady odborných problémů v kontextu běhu života a širších společenských vlivů. Ještě jako klinická psycholožka zaregistrovala, jak významný je svět práce pro jedince, jaké tužby a cíle s ním spojuje, jaké potřeby pracovní činnost může uspokojovat a samozřejmě i to, jaké problémy přináší neuspokojení z práce a limitování nebo nemožnost realizovat se v zaměstnání. V této souvislosti se Roe opírala o Maslowovu teorii motivace zaměřenou na potřeby člověka, formy jejich uspokojování a význam tohoto procesu pro vývoj jedince.

Další významné východisko její koncepce tvoří pojetí interindividuálních rozdílů v souvislosti s profesionálním vývojem. Akceptuje možné vlivy genetické „výbavy“ jedince a vliv sociálního prostředí ve vývoji osobnosti člověka, ale za rozhodující považuje „... vliv rodiny a konkrétně rané dětské zážitky uspokojení nebo frustrace v rodinném prostředí“ (Koščo a kol., 1980, str. 182). V tomto případě je její psychoanalytické zaměření velmi markantní a projevuje se i v následujícím východisku, typickém pro její přístup k problematice volby povolání.

Tímto východiskem je rozpracování teze o významu rodiny na budoucí profesní orientaci v tom smyslu, že „...nejvýraznějším činitelem směru volby povolání a stylu budoucího chování v profesionálním životě je rodinné pozadí, rodinná atmosféra a rané zkušenosti z dětství...“ (Koščo a kol., 1980, str. 184). Tento názor rozpracovává

v souvislosti s typy rodinné atmosféry (osciluje v dimenzích teplo – chlad) a s převažujícími vztahy rodičů k dětem (nadměrná péče a nadměrné nároky vs. emocionální odmítání a zanedbávání péče). Výchovný styl a rodičovské „praktiky“, rodičovská láska a péče se projeví u jedince již v dětství, ale výrazněji v dospělosti v jeho inklinaci k lidem nebo od lidí. Důsledkem rodinného prostředí jsou, jak uvádí autorka, výrazně se projevující rozdíly v orientaci „na osoby“ (person directed) a „ne na osoby“ (non person directed) – tedy na procesy a věci. V tom spatřuje podstatu odlišného chování lidí a příčinu upřednostňování určitých skupin zaměstnání.

Uvedená východiska, výzkumy prováděné se studenty a se skupinou odborných pracovníků, některá praktická pozorování a postřehy vedly k vypracování dvojdimenzionálního schématu klasifikace povolání. Jednu dimenzi představuje osm základních skupin povolání a druhou dimenzi šest hierarchicky seřazených úrovní komplexnosti, v nichž může být povolání vykonáváno. Základní skupiny povolání si lze představit seřazené do kruhového systému v podobě disku, kde sousední skupiny (tedy i 1 a 8) jsou si v zaměření a v náplni činností nejvíce podobné. Jednotlivé skupiny jsou nazvány a popsány takto (upraveno podle Koščo a kol., 1980, Vendel, 2008):

- I. Služby – profese jsou zaměřeny na činnosti vykonávané ve prospěch jiných osob (sociální pracovník, terapeut, číšník apod.).
- II. Obchodování – vyžaduje přesvědčivost a dovednost přimět jiné ke koupi (různé podoby prodejců jako jsou dealeři, stánkoví prodavači, obchodní zástupci apod.).
- III. Organizování – převažující činností je řízení na různých úrovních (ředitel, úředník, sekretářka apod.).
- IV. Výrobní/technologická produkce – podstatou je tvorba produktu, výrobku, jeho údržba a přeprava (inženýři, technici, mechanici apod.).
- V. Práce v přírodě – jedná se o orientaci na přírodu ve smyslu její ochrany, pěstování zemědělských produktů nebo péče o lesní hospodářství (farmáři, lesníci, chovatelé dobytka apod.).
- VI. Věda – dominantní je rozvoj vědeckých poznatků a jejich aplikace v četných vědeckých oblastech (vědečtí pracovníci, vysokoškolští učitelé, vědečtí laboranti apod.).

- VII. Všeobecná kultura – převažuje zájem o kulturu a humanitní vědy, o právní vědy nebo historii (vysokoškolští učitelé, redaktoři, knihovníci apod.).
- VIII. Umění a zábava – sem náleží zaměření na oblast hudby, výtvarného umění, literatury a na sport různého druhu (tvořiví umělci, restaurátoři, fotografové, profesionální sportovci apod.).

Stanovených šest hierarchických úrovní vyjadřuje v rámci daného „segmentu“ povolání potřebnou míru kvalifikace, úrovně schopností a dovedností nebo odpovědnosti. Tuto skutečnost je možné názorně ilustrovat na III. skupině – Organizování. Jednotlivé úrovně jsou charakterizovány následujícími profesemi:

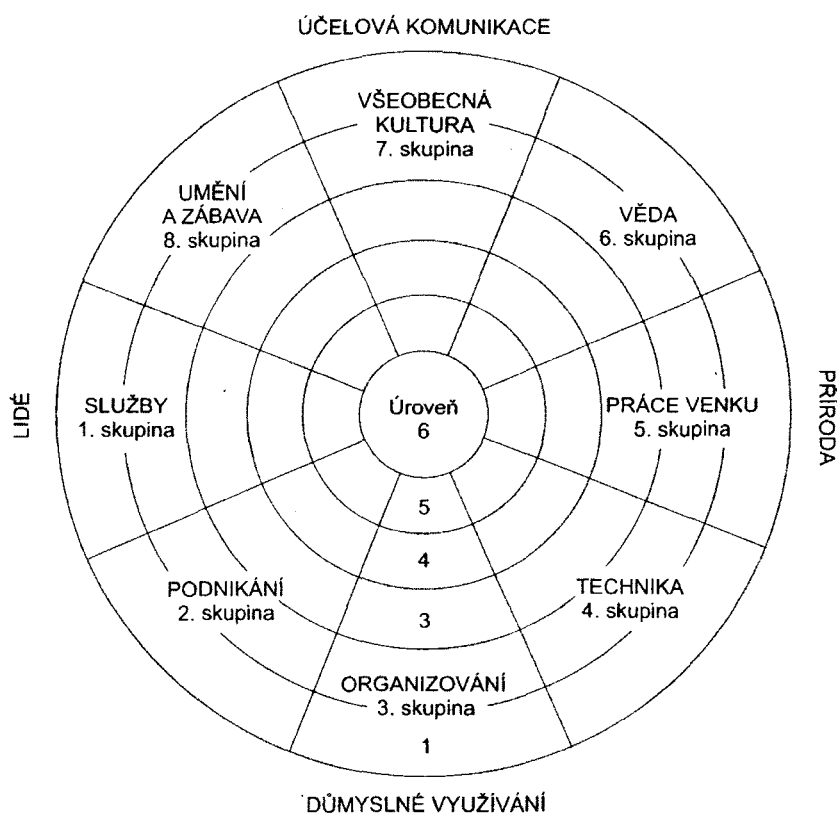
1. úroveň – ministři, generální ředitelé, vedoucí bankéři,
2. úroveň – vládní úředníci, kontroloři, makléři,
3. úroveň – účetní, personalisté, samostatní živnostníci,
4. úroveň – úředníci, pokladní, skladníci,
5. úroveň – sekretářky, asistentky, recepční,
6. úroveň – doručovatelé, uklízečky, sanitáři.

Obrazové vyjádření profesních skupin a jejich úrovní je zachyceno na obrázku 3.

Teoretická východiska i celá koncepce, jak ji formulovala Roe, nedoznala v čase podstatných změn, spíše určité aktualizace vzhledem k druhům profesí, které řadila do jednotlivých skupin. Přínos její práce pro rozvoj poradenské psychologie s ohledem na volbu

povolání je odlišný v části týkající se teoretické koncepce a v části vztahující se k vytvořenému klasifikačnímu systému povolání. Její teoretická východiska a koncepce jako celek sice vyvolala zájem odborníků a vedla k provedení četných výzkumů, ovšem nebyla potvrzena, nebo jen částečně. Zato její dvojdimenzionální systém povolání se v praxi uchytil a je ceněnou pomůckou pro práci poradců s klienty. Je velmi ilustrativní a přehledně nabízí nejen zaměření profese a její specifické nároky, ale i úroveň potřebné kvalifikace, které klient musí dosáhnout, a nezbytné osobní předpoklady.

Obr. 3 Skupiny povolání a jejich úrovně podle A. Roe (převzato: Vendel, 2008, str. 36)



David C. McClelland se věnoval problematice motivace člověka od počátku 50. let minulého století a až do konce 90. let upřesňoval svou teorii motivace na základě empirických studií prováděných se svými pracovníky. Pod vlivem sociologa Maxe Webera zapracoval některé jeho hypotézy do svých teoretických východisek a dospěl k názoru, že ideologie společnosti zdůrazňuje význam výkonu člověka a jeho výchova a vedení směřuje k dosažení výkonu. Lidé se silnou výkonovou motivací dávají pak přednost zaměstnáním a pozicím, kde se mohou realizovat, a to především v manažerských pozicích (volně podle Madsena, 1980 a Vendela, 2008).

McClelland se svými spolupracovníky rozlišili explicitní motivační systém (ten odráží podněty z vnějšího prostředí, které ovlivňují chování člověka) a implicitní motivační systém (neuvědomělé motivy získané v raném vývoji dítěte). K implicitním motivům řadí:

- potřebu výkonu (souvisí s tendencí srovnávat se či konfrontovat svůj výkon s nějakým neformálním či formálně stanoveným standardem),
- potřebu afiliace (projevuje se jako touha po přijetí ostatními, po přátelských vztazích, potřeba být mezi lidmi),
- potřebu moci (snaha působit na druhé, ovlivňovat je, přesvědčovat, získávat je pro určitý cíl nebo ideu apod.).

Bělohlávek (1994) spojuje převládající potřeby – jak je stanovil McClelland – s tendencí vybírat si určitá povolání, odpovídající zaměření jedince. *Lidé s převažující potřebou výkonu* potřebují v práci větší samostatnost, možnost rozhodovat za sebe, mít zpětnou informaci o svém výkonu. Jejich spokojenost naplňuje pocit dobře vykonané práce, uznání ostatních i finanční ohodnocení, které chápou jako důsledek jejich kvalitní a oceněné práce. Lidé se silnou potřebou výkonu nacházejí uplatnění v širokém spektru povolání a to tam, kde nacházejí prostor pro samostatnost, rychlou znalost výsledků práce a kde mohou mít osobní odpovědnost. Jako nejčastější oblasti jsou uváděny vlastní podnikání a prodej rozmanitých komodit či služeb. Lidé s vysokou *potřebou afiliace* nacházejí uplatnění v profesích, kde mohou být mezi lidmi, komunikovat s nimi, případně o ně pečovat. Pro ně vhodná povolání se nabízejí v oblasti sociální péče, zdravotnictví, školství, klubových a volnočasových aktivit apod. *Převažující potřeba moci* nachází uplatnění v profesích a pracovních činnostech spojených s koordinací, usměrňováním, rozhodováním, nebo i s určitou mírou manipulace. „Vhodný prostor“ pro naplnění mocenských potřeb skýtají manažerské pozice, učitelství, bezpečnostní složky státu (armáda, policie, vězeňská služba) apod.

McClelland dospěl k uvedeným typům potřeb – jak již bylo zmíněno – na základě empirických studií, při nichž používal především projektivní techniky (zejména T.A.T. a rozbor psaného textu zpracovaného na zadané téma). Vendel (2008) upozorňuje na konstatování některých autorů, že uvedené potřeby zjištěné projektivními

metodami nebyly potvrzeny dotazníky a sebehodnotícími škálami. Na základě toho vysuzují, že projektivní nástroje jsou vhodné pro zjišťování potřeb vycházejících z implicitního motivačního systému, a proto mají svůj význam i v kariérovém poradenství.

4.2.4 Teorie volby povolání vycházející z typů osobnosti – J. L. Holland

John L. Holland je autorem jedné z nejrozšířenějších koncepcí volby povolání a z ní vycházející metody, široce akceptované v poradenské praxi. Šíří komplexnosti jeho pohledu na problematiku volby povolání sice nelze srovnávat například s pohledem Supera, ale jeho teoretická východiska a exaktnost, s níž se pokoušel o jejich prokázání, stejně jako systematická práce na propracování diagnostických metod měla velký ohlas u odborníků z oblasti poradenské teorie i praxe. Lze oprávněně předpokládat, že od 60. let minulého století, kdy začal nejdříve časopisecky a poté i knižně publikovat, vznikly stovky studií jiných autorů, kteří ověřovali jak platnost Hollandových teoretických východisek, tak validitu a další „parametry“ jeho metod, a to v souvislosti s různými proměnnými, které byly testovány. Hollandovou předností je, že se o takové studie zajímal, zpracovával je a využíval k propracování teorie kariérové volby i metod samotných (jako příklad může sloužit jeho longitudinální výzkum na vzorku více než 3 000 studentů - Holland, 1968). Jeho ambicí bylo vypracovat integrovanou, konzistentní teorii s aplikovatelným výstupem, s využitím v té době známých psychologických poznatků. Autor „přiznává“ také inspirování některými psychologickými typologiemi a typy osobnosti, které jsou v psychologii známy (Jung, Sheldon, Spranger, Guilford a další). Se svými spolupracovníky usiloval o porozumění některým základním aspektům, spojeným s volbou povolání, jako jsou:

- porozumění procesu volby povolání,
- význam profesionální role, pochopení jejího vývoje a změn,
- utváření historie profesionálního života,
- predikce uplatnění a úspěchu v povolání,
- utváření a zdroje kreativity v profesionálním vývoji,
- zdroje a předpoklady (ne)spokojenosti pracovníka v profesionálním životě.

Koncipování teoretických východisek, jejich ověřování a upřesňování lze sledovat v jeho zásadních a shrnujících publikacích zaměřených na volbu povolání (Holland 1966, 1973, 1997), stejně jako v odborných člancích, z nichž vycházíme.

Pro pochopení **Hollandova přístupu k volbě povolání** je nutné přiblížit základní pilíře jeho koncepce: (1) jeho teorii osobnosti, (2) stanovení modelů prostředí, (3) stanovení typů osobnosti a (4) způsoby interakce jedince s daným prostředím. *Osobnost člověka* je, podle Hollanda, produktem dědičnosti a prostředí, které utvářejí a formují individualitu člověka. Především prostředí (rodina, škola, přátelé, vrstevníci, ale také vlivy fyzikálního a sociálního prostředí) a zkušenosti jedince s tímto prostředím se významně podílejí na utváření jeho preferencí, hodnot, návyků, zájmů, rysů osobnosti, způsobů překonávání stresu a řešení situací, vzorů sociálních rolí apod., a tím jej predeterminují v tom, že vyhledává a vybírá si prostředí (včetně pracovního profesního), ve kterém může uspokojovat své orientace, preference a zaměření.

Druhým předpokladem Hollandovy teorie je konstatování, že všechna povolání je možné kategorizovat do šesti velkých skupin (tříd), které vytvářejí *základní modely profesionálního prostředí* v určitém rámci společenskoeconomických podmínek. Nechápe je jako „čisté“ typy prostředí, spíše jako modelové konstrukce určitých pracovních prostředí (seskupující řadu profesí) se svými nároky na osobnost člověka. Vyčleňuje tato prostředí, která charakterizuje specifickými znaky:

- realistické prostředí,
- vědecké prostředí,
- umělecké prostředí,
- sociální prostředí,
- podnikatelské prostředí,
- konvenční prostředí.

Dalším předpokladem teorie je vyčlenění šesti *základních osobnostních typů* – šesti převažujících preferencí či orientací, které představují odlišný styl chování ve vztahu k prostředí a korespondují s uvedenými modely prostředí. Holland rozlišuje

následující typy osobního zaměření, které charakterizuje převažujícími činnostními preferencemi, životním stylem a chováním a nároky vyžadovanými při výkonu profese:

- realistická orientace,
- výzkumná orientace,
- umělecká orientace,
- sociální orientace,
- podnikatelská orientace,
- konvenční orientace.

Předpokládá (a dokazuje) určitou korelaci mezi zaměřením osobnosti a daným prostředím. Stručná charakteristika profesních prostředí osobnostních typů je uvedena v následující přehledné tabulce 3.

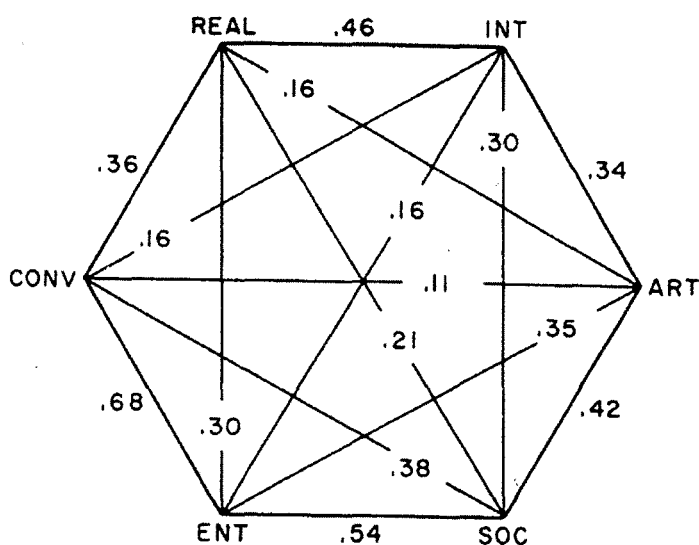
Čtvrtým předpokladem, stanoveným Hollandem, je stanovení možností *interakce typu osobnosti a modelu profesionálního prostředí*, které jsou charakterizovány dimenzemi kongruentní – inkongruentní, konzistentní – inkonzistentní, homogenní – heterogenní. Kongruentní interakce vyjadřuje shodu typu osobnosti s modelem prostředí. Konzistencí rozumí jednoznačnost sledu hierarchie profilu osobnosti a konfigurace modelu prostředí. Homogenita vyjadřuje stupeň čistoty typu osobnosti a modelu prostředí (tedy výrazná převaha jednoho typu osobnosti a jednoho modelu prostředí). Holland však sledoval také všechny možné nejednoznačnosti, rozkolísanosti, limity ve výběru, kompenzační mechanismy apod.

Tab. 3 Modely vnějšího prostředí a typy osobnosti podle Hollanda
(upravená souhrnná ilustrace podle revize z roku 1994)

Model prostředí	Typ	Zaměření osobnosti
Stimuluje lidi vykonávat práci se stroji a nástroji, vyžaduje technické kompetence, jednoduché vidění světa, vyznávání tradičních hodnot a postojů.	Realistický (Realistic)	Konformní, dogmatický, málo pružný, praktický, realistický, rezervovaný, fyzicky zdatný, vytrvalý, materialisticky založený.
Stimuluje k vědeckým aktivitám, vyžaduje vědecké kompetence a schopnosti pro vědeckou práci, vidění světa v komplexu, abstraktní myšlení, nezávislost, originalitu.	Vědecký (Investigative)	Analytický, kritický, precizní, intelektuální, radikální, racionální, introspektivní, rezervovaný, nezávislý, uzavřený, originální.
Stimuluje k uměleckým aktivitám, vyžaduje umělecké kompetence, expresivitu, originalitu, intuitivitu, nezávislost a umělecké schopnosti.	Umělecký (Artistic)	Komplikovaný, emocionální, expresivní, idealistický, imaginativní, nepraktický, impulzivní, nezávislý, otevřený, originální, senzitivní.
Stimuluje k sociálním aktivitám, vyžaduje sociální kompetence, porozumění druhým, kooperativnost, sociabilitu, vidění světa očima druhých, preferenci sociálních hodnot a postojů.	Sociální (Social)	Kooperativní, empatický, přátelský, idealistický, persuasivní, odpovědný, klidný, chápatelý, vstřícný, ochotný pomáhat.
Stimuluje k podnikatelským nebo řídicím aktivitám jako je prodej nebo vedení lidí, vyžaduje podnikatelské kompetence, agresivitu, sociabilitu, sebevědomí, výřečnost, preferenci hodnot jako je síla, status a peníze.	Podnikavý (Enterprising)	Ambiciózní, asertivní, dominantní, energický, sociabilní, exhibicionista, extrovertní, optimistický, sebevědomý, usilovný, ziskuchtivý, dobrodružný.
Stimuluje ke konvenčním činnostem jako je sběr a uspořádání dat, vyžaduje úřednické kompetence, cit pro systém a pořádek, zvládání stereotypní a jednoduché práce.	Konvenční (Conventional)	Konformní, dogmatický, metodický, nepružný, praktický, vytrvalý, důkladný, hospodárný, poslušný, svědomitý, výkonný.

Vztahy a řazení stanovených typů Holland upřesnil a dopracoval do současné podoby (po první revizi) a zveřejnil je ve své knižní publikaci v roce 1973. Od té doby je pořadí typů R – I – A – S – E – C stabilní a je vyjádřeno prostřednictvím hexagonu. Typy na sebe kontinuálně navazují a jejich pořadí vyjadřuje typovou blízkost. Podle Hollanda se čisté typy vyskytují velmi zřídka, převažují typy smíšené. Uvádí, že zpravidla dominuje jeden typ s určitými přesahy nejbližších sousedních typů. Tuto skutečnost je možné znázornit blízkými trojicemi typů, z nichž ten prostřední je dominující: C – R – I, R – I – A, I – A – S, A – S – E, S – E – C, E – C – R. Blízkost/vzdálenost typů je znázorněna na obr. 4.

Obr. 4 Psychologická blízkost mezi typy podle Hollanda (převzato: Holland, 1973, str. 23)



Statistickým zpracováním dat stanovil úroveň shody jednotlivých typů a rozdělil je do tří úrovní takto (Holland, 1997, str. 33):

Vysoká úroveň shody: RI, RC, IR, IA, AS, SA, SE, ES, EC, CE, CR.

Střední úroveň shody: RA, RE, IS, IC, AR, AE, SI, SC, EA, ER, CS, CI.

Nízká úroveň shody: RS, IE, AC, SR, EI, CA.

Zajímavá je sonda, kterou autor provedl na populaci 200 subjektů s cílem zjistit, jaké je orientační rozložení jednotlivých typů v populaci. Získal následující výsledky (Holland, 1997, str. 49):

Typ	Procent
Realistický	10
Vědecký	4
Umělecký	2
Sociální	6
Podnikavý	14
Konvenční	64
C e l k e m	100

Hollandova teoretická východiska, osobnostní typy, typologie prostředí a klasifikace povolání byly základem pro **vytvoření potřebné diagnostiky a umožnění praktického využití**. Jeho základní metoda Self-Directed Search (SDS) byla postupem času propracována, byly vytvářeny její varianty, byla zpracována forma „papírová“ a „elektronická“ forma, s níž pracuje poradce, a samovyhodnocovací forma pro klienty, byly zhotoveny četné jazykové mutace. Metoda SDS byla od jejího vytvoření v roce 1970, jak uvádějí Spokane a Holland (1995), třikrát revidována, naposledy v roce 1994, kdy bylo upraveno 70 položek, byla zjišťována vnitřní konzistence a reliabilita test – retest. Upraveny byly i manuály jak pro poradce, tak pro uživatele. Stručná charakteristika metody bude uvedena v empirické části práce. Hollandova tvorba diagnostiky a na ni navazující pomůcky vhodné pro profesní poradenství však byla rozsáhlejší².

Holland se zabýval také úvahami o možnostech praktického využití své teorie, diagnostických metod a zpracované klasifikace povolání. Uplatnění vidí ve čtyřech oblastech: v kariérovém poradenství, v sociálních vědách, v procesu vzdělávání, v oblasti obchodu a průmyslu. Z pochopitelných důvodů klade největší důraz na možnosti využití *v oblasti kariérového poradenství*, které je zaměřeno na pomoc lidem

² Manual for the vocational preference inventory (VPI), 1965, A psychological classification scheme for vocations and major fields, 1966, ACT guidance profile manual, 1968, The self-directed search (SDS), 1970, Counselor's guide for the self-directed search, 1971, A psychological classification of occupations, 1972.

všech věkových kategorií při překonávání potíží souvisejících s volbou povolání, nebo se zaměřením a rozvojem pracovní kariéry. V této oblasti specifikuje tyto směry poradenských aktivit: (a) poznávání zaměření člověka, jeho orientace a potenciálu vzhledem ke vhodným profesím, pomoc při volbě povolání, predikce úspěšnosti jedince v dané profesi, analýza příčin nespokojenosti v povolání, posouzení aspirací jedince s ohledem na typ jeho osobnosti a dané pracovní prostředí, (b) kariérová intervence při usměrňování kariéry pracovníků, harmonizace vztahů osobnost - prostředí, (c) nabídnutí souboru relevantních informací o požadavcích a nárocích jednotlivých profesí, což umožní optimální volbu profese nebo profesního zaměření, (d) pomoc speciálním skupinám osob (minority, nezaměstnaní, mentálně a fyzicky postižení, propuštění vězni apod.) při vhodném zařazení do světa práce.

Holland je toho názoru, že systém informací, které soustředil o řadě profesí, může být *uplatněn v základním i aplikovaném výzkumu některých sociálních věd* jako je například psychologie, sociologie nebo ekonomie, při studiu pracovních historií lidí i při analýze zaměstnanecké mobility. Soudí, že v oblasti práce s lidmi může být jeho profesní klasifikace užitečná při analýze zaměstnaneckých údajů, a to podle zaměření osobnosti, podle typu prostředí a podle vyžadovaných kompetencí a jejich úrovně.

V oblasti vzdělávání vidí Holland široké možnosti aplikace především v souvislosti s profesním poradenstvím:

- jeho diagnostika skýtá studentům všech úrovní škol informace o nich samotných,
- vytvořené individuální profily (metodou SDS) mohou být základem systematicky organizované poradenské činnosti na školách,
- při hledání vhodného profesního zaměření mohou posloužit informace o profesích a typech prostředí,
- klasifikace profesí umožňuje vytvořit šest typů curricula (studijního směřování), což dává škole představu, které kompetence, zájmy, dovednosti a zkušenosti by měly být u žáků rozvíjeny a posilovány.

Pro sféru obchodu a průmyslu – především v případě velkých organizací – vidí možnosti využití v systému práce s lidmi a při (kariérovém) rozvoji zaměstnanců. Vyjmenovává v podstatě všechny zásadní oblasti personálních aktivit jako jsou

přijímání, povyšování, plánování lidských zdrojů, změna pracovního zařazení apod. Další aplikační možnost nachází v situaci organizačních změn v souvislosti s přemísťováním zaměstnanců, s jejich rekvalifikací, s výcvikovými programy, s potřebami vhodného pracovního zařazení apod.

Jak již bylo úvodem v této subkapitole uvedeno, měly Hollandovy publikace **značnou odezvu u odborné veřejnosti**. Jsou to zejména úvahy a komentáře k jeho teoretickým východiskům, zkoumání oprávněnosti stanovení šesti modelů prostředí a typů osobnosti, ověřování validity a reliability metody SDS, vyhodnocování (ne)shody různých forem administrace metody, srovnávání vhodnosti SDS s jinými podobnými metodami pro poradenskou praxi apod. Pouze výběrově a ilustrativně uvedeme některé nálezy, které se vztahují k uvedeným, ale i dalším problémům souvisejícím s jeho pracemi, a byly publikovány v odborných časopisech.

Chyby při skórování – Miller (1997) se zaměřil na srovnání počtu chyb, ke kterým dochází při skórování Hollandova dotazníku. Šetření proběhlo ve dvou časových termínech a bylo zjištěno, že počet a druh chyb se v obou časových expozicích nelišil. Probandi (středoškolští studenti) hodnotili práci s dotazníkem velmi příznivě.

Formy administrace dotazníku – existuje celá řada studií porovnávajících výsledky dotazníku prezentovaného formou papír-tužka prostřednictvím PC a prostřednictvím internetu. Kolektiv autorů vedených Lumsdenem (2004) konstatuje, že prezentace dotazníku SDS uvedenými formami jsou statisticky i prakticky ekvivalentní a probandi dosahují stejných skóre. Autoři současně konstatují, že k podobným výsledkům dospělo předchozích 11 studií, s nimiž své výsledky srovnávali. Reardon a Longhead (1988), Mckee a Levinson (1990), Cohen a Barak (2002) potvrzují srovnatelnost forem prezentace dotazníku, dodávají však, že probandi (středoškolští studenti) hodnotili elektronickou administraci jako „přívětivější“ a deklarovali preferenci elektronické podoby dotazníku.

Sledování kulturních odlišností a tvorba jazykových mutací dotazníku – Gliden a Greenwood (1997) referovali o poměrování kulturních odlišností ve struktuře profesních zájmů. Dále informovali o přípravě španělské verze dotazníku SDS metodou překlad-repřeklad s konstatováním, že vytvořená verze je adekvátním překladem SDS formy E (Easy).

Srovnávání zájmových dimenzí s dimenzemi osobnosti – Holland spolu s Gottfredsonem a Jonsem (1993) porovnávali šest Hollandových zájmových dimenzí s pěti v psychologii tradičními dimenzemi osobnosti. Zjistili, že sociální a podnikavý typ vysoce koreluje s extroverzí, vědecký a umělecký typ pozitivně koreluje s otevřeností a konvenční typ koreluje se sebevědomím.

Srovnání metody SDS s podobnými poradenskými metodami – Bowman (1991) referoval o srovnání dvou dotazníků: Hollandova SDS a dotazníku Career Decision-Making (CDM). Dospěl k závěru, že SDS vyžaduje více času a věnování se klientovi a je méně vhodný pro jednorázové setkání s klientem než CDM, který při jednorázovém setkání nabízí více informací a přesněji naviguje klienta k budoucímu chování. V Jonesově studii (2000) se jedná o porovnání tří poradenských metod: (1) SDS, (2) Job Enhanced (Cutler, Ferry, Kauk, Robinett, 1995) a (3) Career Key (Jones, 1993). Autor se zaměřil na časovou náročnost práce a vyhodnocení, spokojenost s prací s dotazníkem a na množství nabídnutých profesí. Došel k závěru, že i přes určitou odlišnost časových dispozic pro práci s dotazníkem jsou z hlediska profesní orientace a nabídek profesí uvedené metody srovnatelné.

Pohledy na konstrukční validitu dotazníku SDS – Oosterveld (1994) konstatoval, že dřívější výzkumy jen částečně podporovaly konstrukční validitu dotazníku SDS, který vychází z šestifaktorového modelu ohraničeného osobnostními faktory rysů osobnosti. S využitím konfirmatorní faktorové analýzy zjišťoval, zda multirysový a multimetodický model je vhodnější pro vyčlenění strukturálních vztahů a ke stanovení jiných faktorů. Provedeným měřením dospěl k desetifaktorovému modelu, který považuje za vhodnější, než původní Hollandův model. Dospěl k následujícím faktorům: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional, Activities, Competencies, Occupational preferences, Self-rating of abilities.

Hollandova teorie volby povolání a z ní vyplývající praktické výstupy (metody, katalog 160 profesí, manuály pro poradce a uživatele) jsou svébytné a originální, a tomu odpovídá i zájem odborné veřejnosti. Z odborných pramenů vyplývá, že zastánci převažují nad odpůrci a kritiky Hollanda. Největší výhrady se vztahují spíše k jeho teoretickým východiskům a hypotézám, případně k metodologii prováděných výzkumů (nesplnění některých formálních nároků na výstavbu teorie, práce se statickým

modelem společnosti a člověka, který nebere v úvahu ani změnu prostředí ani změny ve struktuře osobnosti člověka, výzkumy prováděné na specifické populaci středo- a vysokoškoláků, výhrady vůči validitě hexagonu apod.), než k vytvořeným diagnostickým metodám a s nimi spojenými dalšími materiály. Z přístupných pramenů vyplývá, že především Hollandova metoda SDS je v souvislosti s poradenskou činností zcela srovnatelná s podobnými metodami a dá se předpokládat, že je i nejrozšířenější v mezinárodním rozměru.

Vzhledem k zaměření této metody a možností jejího využití, vzhledem k samovyhodnocovací verzi dotazníku přístupné v českém jazyce jsme v souvislosti se zaměřením našeho výzkumu považovali metodu za plně vyhovující.

5. Osobnost člověka a determinanty kariérové orientace a kariérového vývoje

5.1 Vývojové fáze člověka z pohledu kariérové orientace a kariérového vývoje

V koncepcích mnoha autorů uvedených v předchozí kapitole, ale i u dalších významných odborníků zaměřených na kariérové poradenství, hrají významnou roli v jejich pohledu na kariérový vývoj životní stádia, jimiž jedinec prochází. V této souvislosti, jak uvádí Vendel (2008), se v poradenské psychologii zaměřené na kariérové poradenství uchytily *koncepty životních vývojových úloh a kariérové zralosti*, které zpopularizoval Super. Super (podle Koščo a kol., 1980) vymezil vývojové úlohy jako soubor očekávání, které má sociální prostředí (společnost, rodina apod.) na jedince, který prochází určitými vývojovými fázemi. Úspěch v jednotlivých fázích spojených s věkem člověka je předpokladem pro úspěch ve fázi další, promítá se v oceňování okolím, což se odráží v sebevědomí jedince. Při neúspěchu lze očekávat potíže při naplňování dalších vývojových úloh, zklamání okolního prostředí a ztrátu jistoty i spokojenosti člověka. Koncept kariérové zralosti vyjadřuje existenci typických vývojových etap, pro které jsou charakteristické kvalitativní odlišnosti v úrovni informovanosti, ve vztahu a v motivaci k dané profesi. Kariérová zralost – oproti nezralosti – se projevuje obsažnější informovaností o profesi, o charakteru činnosti a o nárocích na nositele profese, je spojena s konkrétní představou o smyslu školní přípravy a získávání potřebných dovedností vzhledem k budoucí profesní činnosti, a s vědomím podmínek nezbytných pro úspěšnost v profesi.

Uvedené koncepty jsou užitečné v tom smyslu, že pomáhají v bohatém a mnohostranném proudu vývoje jedince specifikovat ty osobnostní projevy a podmínky prostředí, které jsou důležité především pro směřování k určitému povolání a k jejímu preferování před ostatními. V intencích takového zaměření bude i náš pohled na vybrané životní fáze jedince selektivní, se zaměřením na ty aspekty jeho vývoje, které se vztahují k rodící se a dále se vyvíjející kariérové orientaci.

V závislosti na zaměření našeho výzkumu, v němž jsou sledovanou populací vysokoškolští studenti, u nichž chceme zachytit retrospektivně vývoj jejich kariérové orientace do současné doby, se zaměříme na tři vývojové etapy stanovené podle úrovně vzdělání, jímž procházeli:

- I. etapa 6-15 let (základní škola),
- II. etapa 15 – 19 let (střední škola),
- III. etapa 19 – 25 let (vysoká škola).

Při charakteristice jednotlivých etap se opíráme o práce českých a slovenských vývojových psychologů (Farková, 2009; Kuric a kol., 1986; Langmeier, Krejčířová, 2006; Macek, 1999; Macek, Lacinová, 2006; Vágnerová, 1996, 2000, 2007), které budou doplněny informacemi z tuzemských publikací a zahraničních studií, zaměřených na některé specifické otázky spojené s kariérovou orientací u mladistvých.

I. etapa (6 – 15 let) představuje významný institucionální i osobní předěl v životě jedince. Nástup do školy znamená započetí dlouhodobé periody vzdělávání, širšího sociálního začlenění a působení komplexnějších socializačních vlivů. Přijetí do školy je spojeno s posouzením školní zralosti jako jednoho z předpokladů úspěšnosti ve škole (Vágnerová, 1996). Z hlediska našeho tematického zaměření přichází dítě do školy s určitou poznatkovou vybaveností týkající se zaměstnání rodičů, je seznámeno s určitým okruhem profesí, s předmětem jejich činnosti, má vlastní zkušenosti s kontaktem s některými z nich za doprovodu a komentářů rodičů (lékař, prodavač, recepční, poštovní doručovatelka, bankovní úředník apod.). V podobě hry kooperačního typu si děti modelují situace související s vykonáváním některé z odpozorovaných profesí. Děti v těchto hrách napodobují oblečení, stylizaci role i specifickou komunikaci, to vše s koloritem jejich fantazie. Již v tomto věku se projevuje určitá výběrovost – děti se leckdy hraní některých rolí dožadují, jiné odmítají. Přisuzují těmto rolím určitou atraktivitu vyplývající ze sociální prestiže, činnostní zajímavosti, vnějších znaků např. v podobě oblečení (uniformy), mocenské pozice (možnost organizovat chování ostatních) apod. Uvědomují si také genderovou polaritu povolání ve smyslu diferenciací „mužských“ a „ženských“ povolání. Vlastní představa o budoucím povolání v této fázi života je mlhavá a značně proměnlivá, vázaná nejčastěji na profesi rodičů nebo na nahodilé a situační impulzy z vnějšího sociálního prostředí s významnou rolí masmédií. Pozornému rodiči neuniknou již projevující se předpoklady pro úspěšné

vykonávání některých činností jako je manuální obratnost, technický náhled, výtvarné projevy, paměťové schopnosti, sociální dovednosti apod.

Perioda základní školní docházky bývá vzhledem k překotnému vývoji dětí v tomto období často členěna do několika period. Vágnerová (2000) rozlišuje raný školní věk (6 – 8 let), střední školní věk (8 – 12 let) a starší školní věk (12 – 15 let). V průběhu uvedených period se rozvíjí a zdokonalují poznávací procesy, *základní schopnosti a dovednosti*, probíhá socializace, emoční vývoj a *vývoj sebepojetí*. Současně se rozšiřuje okruh poznatků o přírodě a společnosti, o světě práce a různých povoláních. Z hlediska budoucí volby povolání hrají významnou roli *zájmy*, ať již v podobě preference některých předmětů, nebo mimoškolní zájmy. Podle názoru poradenských psychologů (Klímová, 1969; Wedlichová, Mrázová, Šikulová, 2007; Mezera, 2009) jsou to zejména zájmy, které bývají východiskem při úvahách o dalším vzdělávání a profesní dráze. Zájmy představují centrální kategorii při rozvoji jedince, protože obsahují významnou složku motivační struktury, podmiňují školní úspěšnost, přinášejí emocionální uspokojení a podílejí se na formování osobnosti. Postupně se stávají diferencovanějšími, bohatšími, prohlubují se, jsou více spjaty s vnitřním světem jedince, podílejí se na utváření jeho vlastností a na krystalizování životních hodnot.

Koncem základní školní docházky jsou žáci postaveni před volbu dalšího studijního zaměření a *nasměrování profesionální perspektivy*. Většina z nich nemá vyhraněný profesionální cíl, spíše jen profesionální přání, jehož zdroje vycházejí z rady a doporučení rodičů, z elementárních představ o budoucím povolání nebo z emocionálně fantazijní vize o profesní budoucnosti. Poměrování vlastních schopností a předpokladů ve vztahu k nárokům a požadavkům potenciální profese je nepřesné, spíše intuitivní. Langmeier a Krejčířová (2006, str. 159) s odvoláním na zahraniční výzkumy diferencují tři typy volby povolání:

- Typ A – volba je ovlivněna přáním rodičů nebo nahodilými vlivy bez ohledu na vlastní zájmy a sklony.
- Typ B – volba probíhá na základě určitého přání, které je však podepřeno jen vágními představami a obecnou orientací o budoucím povolání. Konečnou volbu většinou ovlivňuje tlak z nejbližšího okolí.

- Typ C – volba je ovlivněna osobním plánem a podporovaná cílevědomostí a zaujetím.

S odvoláním na stejné zdroje autoři uvádějí, že až 50% žáků a mladistvých náleží do typu B. Je tedy zřejmé, že většina mladých lidí v tomto období je nevyhraněných, nemá jasnou představu o povolání, má málo detailní informace potřebné k racionálnímu rozhodování. To vše v procesu všestranného lidského „dozrávání“, při nedokončeném vývoji schopností, za mnohdy nevyhraněného zájmového zaměření a pokračujícího formování charakterových vlastností. Je tedy zřejmé, že v této životní etapě je žádoucí odborná pomoc za účasti několika aktérů, kterými jsou rodiče a poradenští specialisté v rámci školy, pedagogicko-psychologické poradny nebo jiné poradenské pracoviště. V této fázi života směřují žáci buď přímo k přípravě na profesi (učební obor), nebo k zaměření na určitou specializovanou oblast (odborné školy), nebo ke studiu obecnějšího zaměření, které předchází více specializovanou vysokoškolskou přípravu.

V porovnání s fázemi růstu jedince, jak je vyznačil Super (1957), jsou to na sebe navazující fáze fantazie, fáze zájmů a fáze schopností, jimiž Super (podobně jako Ginzberg) přesně vystihuje toto období, které jsme charakterizovali s využitím poznatků vývojové psychologie. Jeho členění odpovídá charakteristice první vývojové etapy, jak je zpracována na základě poznatků vývojové psychologie.

II. etapa (15 – 19 let) je ve vývojové psychologii označována jako adolescence. Vágnerová (2000) ji ve shodě s dalšími odborníky vymezuje dvěma milníky, kterými jsou na počátku tohoto období ukončení povinné školní docházky a na konci pak buď dovršení přípravného profesního období s následujícím nástupem do zaměstnání a s dosažením ekonomické samostatnosti, nebo s maturitou, související s rozhodováním o studiu na vysoké škole (vysokoškoláci jsou pro nás preferovanou populací a předmětem výzkumu).

V psychickém vývoji mladistvých dochází ke *zdokonalování poznávacích procesů*, rozhodovací procesy jsou však snadno ovlivněny emocemi, a bariérou je malá životní zkušenost a nedostatečné předjímání důsledků rozhodnutí a jednání. I nadále se rozvíjejí schopnosti a prostřednictvím sportovních, pracovních či zájmových aktivit se formují volní a charakterové vlastnosti. Školní výkon a výsledky studia mohou být zvláště na konci této periody ovlivněny vizí budoucího povolání a uvědoměním si významu školní přípravy pro profesionální dráhu.

Z hlediska utváření profesní orientace hrají stále výraznější roli *zájmy*, jimž někteří mladí lidé věnují značné úsilí a čas. V rámci zájmového zaměření získávají podrobnější informace o předmětu svého zájmu, k tomu mohou již přistupovat i zkušenosti z praktické realizace. Tím se prohlubuje náhled na činnosti a nároky související s některými povoláními. Účinnost těchto aktivit se zvyšuje, je-li mladistvý podporován a instruován dospělými.

V tomto období krystalizuje mravní vývoj mladistvých, ovlivňovaný rodinou a dalšími socializačními vlivy. V souvislosti s tím se formuje *hodnotová orientace*, která se vztahuje také k pracovní činnosti a k atributům vázaným k budoucímu povolání. K úvahám o budoucím povolání se vztahují jedincem preferované hodnoty, jako jsou samotný obsah práce, společenská prestiž, peníze, moc, možnost sociálního kontaktu, služba lidem apod., které výrazně ovlivňují volbu povolání (Říčan, 1989; Vágnerová, 2006).

Neméně významným momentem při formování adolescenta je *utváření sebepojetí*, hledání vlastní identity související s poznáváním sebe sama a vlastní (ne)dostačivosti ve vztahu k nárokům života v daném období, s vědomím svých cílů a tužeb, a také s vědomím toho, co chce, kam směřuje, kde vidí své místo ve společnosti a ve světě práce³. V terminologii vývojového úkolu pro danou životní etapu se tedy podle Macka (1999) jedná, mimo jiné, o ujasnění hierarchie hodnot a vztahu ke světu, o vytvoření představy o budoucích prioritách v dospělosti a o získání budoucí ekonomické nezávislosti v souvislosti s volbou povolání a získání základní profesní kvalifikace.

Také v období adolescence je stále aktuální problém kariérové zralosti mladistvých, který nabývá na složitosti. Vedle kariérové vyhraněnosti, schopnosti volby povolání, představy o náročnosti a požadavcích budoucí profese vystupují do popředí další proměnné v podobě konkrétního časového období, v němž se projevují širší kulturní a ekonomické kontexty ovlivňující volbu povolání. Vendel (2008) s poukazem na některé zahraniční studie vychází z předpokladu, že se věkem kariérová zralost zvyšuje. V zahraničních výzkumech kariérové zralosti prokazovali studenti závěrečných ročníků středních škol větší míru zralosti než studenti na počátku studia. Důsledkem

³ Stojí za připomenutí, že sebepojetí jako self-concept má významné místo v Superově koncepci kariérového vývoje.

nezralosti je nerozhodnost při volbě povolání a poradenství psychologové se shodují v tom, že mezi žáky základních škol a studenty středních škol je procento nerozhodných vysoké a značná část z nich potřebuje odbornou pomoc při výběru studia, povolání a plánování pracovního života.

Super (1980) v této etapě nachází a diferencuje dvě fáze: pokusnou fázi (15 – 17 let), kdy v souvislosti s povoláním jsou úvahy ovlivněny vlastními zájmy, schopnostmi a cíli, ale zatím na úrovni představ, fantazie a diskusí o budoucích možnostech, a fází přechodnou (18- 21 let), v níž narůstá význam reality a pocit závaznosti s blížící se volbou povolání nebo dalšího studijního nasměrování. I toto Superovo členění je v souladu se zpracovanou charakteristikou této etapy.

III. etapa (19 – 25 let) se podle vývojových psychologů nachází na hranici rané dospělosti. Říčan (1989), Vágnerová (2007) a Farková (2009) shodně uvádějí některé charakteristiky, které jsou *projevem dospělosti*, i když v této vývojové fázi existují ještě značné interindividuální odlišnosti a velká variabilita cest k dospělosti. Ve vztahu ke světu práce uvádějí následující znaky dospělosti:

- Schopnost konat produktivní práci, jejíž smysl je pochopen, a která vede k existenční samostatnosti a nezávislosti.
- Schopnost spolupracovat bez zbytečných konfliktů, schopnost vést jiné a podřízovat se.
- Samostatné hospodaření, organizování denního programu, odpovědné řešení vzniklých problémů.
- Zralé chování vůči nadřízeným či autoritám, schopnost s nimi samostatně jednat, obhajovat a vysvětlovat své kroky.
- Realistické plány do budoucna, které odpovídají osobním zájmům a schopnostem.

Mladí lidé v počáteční fázi dospělosti již nežijí tolik fantazií jako adolescenti. Dětské a adolescentní iluze se přetvářejí v naděje a vize. Jsou realističtější, více pragmatičtí, opouštějí černobílé vidění světa, jsou více posílení životními zkušenostmi a výrazněji se projevujícími schopnostmi. Osobnostní rozvoj v této fázi života probíhá na úrovni sebepojetí a ve vztahu k jiným lidem. Individualizace směřuje k dosažení stabilní, realistické a přijatelně pozitivní identity. Svoboda v rozhodování se váže

s přijetím zodpovědnosti, sebedůvěra je doplněna odhadem vlastních sil, průběh jednání je korigován ovládním emocí. Individuálně specifický způsob chápání a přijímání rolí je spojen s ustálením vlastností osobnosti, hodnot, postojů a životního stylu (Vágnerová, 2007). Langmeier a Krejčířová (2006) poukazují u této věkové skupiny na plné rozvinutí zájmů, na stabilizaci morálních hodnot a krystalizaci právního vědomí ve vztahu k okolnímu světu, k přírodě a k lidem.

Z hlediska vyhodnocování relevantních informací, posuzování svých možností, reálnosti vlastních vizí, přiměřenosti rozhodování apod. je významná *proměna kognitivních funkcí* mladých lidí ve zmíněném věkovém rozmezí. Výše uvedení autoři uvádějí shodně následující projevy, které jsou víceméně již vlastní mladým dospělým:

- Akceptování nejednoznačnosti a proměnlivosti v životní realitě, která je rozmanitá, proměnlivá a nejednoznačná.
- Pracování s protiklady, které bývají mnohdy integrovány do jednoho celku a nemusejí se vylučovat.
- Schopnost sebekritického pohledu na sebe a své počínání, na ovlivnění některými okolnostmi, které mohly zkreslit vlastní názor, pohled nebo hodnocení.
- Otevřenost novým podnětům a změnám, která je v největší míře přisuzována právě mladým dospělým.
- Rozvoj praktické inteligence projevující se zvládáním každodenních životních úkolů, a to v kontextu situace a podmínek, v nichž jsou řešeny.

Specifickou zkušenost přináší mladým dospělým *vykonávaná profese nebo dočasně prováděná pracovní činnost*. V pracovním procesu uplatňované specifické kompetence vedou k akceleraci osobního rozvoje, ke korekci vlastního sebevědomí, k upřesnění obsahu a významu rolí v síti mezilidských vztahů. Zkušenosti z pracovního prostředí vedou ke korekci životních cílů a plánů, ovlivňují představu dalšího životního naplnění a korigují doposud vytvořené perspektivy. Dochází také k vyhraněnému uvědomění si svého stávajícího - byť dočasného - začlenění ve struktuře společnosti, k ustálení jisté formy životního stylu (Farková, 2009).

V období rané dospělosti se mladí lidé rozdělují do dvou „proudů“: (1) jedinci, kteří vstoupí do praktického života, (2) jedinci, kteří se dále specializují dalším studiem.

Do první kategorie patří především mladí dospělí, kteří ukončením učebního poměru nebo specializovaným středoškolským studiem jsou připraveni na převzetí profesní role a rozvinutí svého kariérového zaměření v prostředí dané organizace, nebo volbou samostatné pracovní aktivity. Především jejich začlenění do organizací a fáze profesního startu přináší nové zkušenosti, nové situace, naděje i zklamání. Ve stručném souhrnu připomeňme konfrontaci představ mladého pracovníka s realitou organizace, náročnost adaptace na organizační, pracovní a sociální aspekty působení v organizaci, prožívání situace začínajícího a nezkušeného, nenaplnění očekávání finančního a společenského ohodnocení apod. V období 1 – 3 let však dochází k vyřešení počátečních problémů (stabilizací, změnou pracovního zařazení nebo odchodem jinam) a nastává fáze profesní konsolidace, která je důležitá pro další kariérový rozvoj (Štikar a kol., 2003; Vágnerová, 2007).

U vysokoškoláků je svět práce zatím spíše zdrojem potřebných financí a zkušeností. Vesměs jde o kontakty dočasné, nezávazné, pro organizace i vysokoškoláky účelové. Pokud tyto kontakty s praxí souvisejí s budoucím profesním zaměřením, pak se jedná o významné nahlédnutí do budoucí reality, což může mít důležitý korektivní dopad na studijní zaměření, případně na studium vůbec. V průběhu periody vysokoškolského studia dochází k ověřování správnosti volby vysokoškolského studia, výběru vysoké školy a daného oboru. Významnými indikátory mohou být studijní (ne)úspěchy, (ne)zaujetí skupinou odborných předmětů, předjímaní případného (ne)uspokojení z práce na základě praktických zkušeností ze studentských praxí a dočasných úvazků. Dá se říci, že v průběhu prvních dvou ročníků studia se rozhoduje o setrvání na škole v závislosti na posouzení správnosti předchozí volby. Během posledních dvou ročníků studia se doladuje specializace a zaměření, které však nemusí být definitivní. Ukončení vysoké školy mívá několik forem „výstupů“, z nichž nejčastější jsou: (1) identifikace s budoucím profesním zaměřením a výkon profese, (2) akceptování profesního zaměření, ale jeho neuskutečnění v důsledku situace na trhu práce a z jiných objektivních příčin, (3) nepřijetí profesního zaměření vyplývajícího ze studia a orientace na jiný obor lidské činnosti, (4) přijetí profesního moratoria (podle Vágnerové, 2007) ve formě studia další vysoké školy, doktorského studia nebo studijního pobytu doma či v zahraničí.

Super (1980) v uvedeném věkovém rozpětí diferencuje dvě fáze: fázi přechodu (18 – 21) a fázi zkušební (22 – 25). V přechodné fázi narůstá pocit závaznosti a význam reality. Tomu napomáhá specializovaná odborná příprava, v jejímž rámci jsou jasnější kontury budoucího povolání. Také sebepojetí v profesionálním kontextu se naplňuje konkrétním obsahem a je více fixováno na reálné stránky profese, na níž se mladý člověk připravuje. Zkušební fázi prostupují profesionální činnosti, konkrétní pracovní úkoly a povinnosti. V dané realitě si mladí dospělí prověřují své budoucí či začínající povolání, zaměřují se na jeho příznivé i nepříznivé stránky a testují si vizi setrvání v povolání a svého dalšího možného vývoje. Přesto však je to období poměrně nestabilní, v němž mladí lidé hledají svou identitu, uvědomují si i jiné možnosti životní a profesní orientace než je ta, kterou si zvolili.

5.2 Subjektivní determinanty kariérové orientace a kariérového vývoje

Subjektivní determinanty tvoří skupinu faktorů, které významně ovlivňují kariérovou orientaci jedince. Již v průběhu školní docházky a dalšího studia se rodiče snaží postihnout projevy činnosti svých potomků, které by svědčily o výraznějších schopnostech či talentu na určitý specifický druh aktivit. To převážně v kontextu budoucí možné profesní orientace a profesního zaměření v souvislosti s volbou dalšího specifického vzdělání a přípravy pro určité povolání. Před podobným problémem stojí poradci, když klienti žádají pomoc při výběru vhodného studia nebo povolání. Také jejich přístup vychází z poznání subjektivních odlišností a specifík jedince, jen jejich metody jsou odlišné a vycházejí z poznatků o faktorech, které hrají důležitou roli ve školním a kariérovém vývoji člověka (Vendel, 2008).

Za základní faktory, jejichž sledování je v kariérovém poradenství důležité, jsou nejčastěji uváděny: kariérová zralost, schopnosti, zájmy, hodnoty, postoje, osobnostní vlastnosti a vystižení procesu integrace a organizace osobnosti jedince (pojetí self-, to ovšem u věkově zralejších jedinců). Na význam některých z uvedených faktorů, v souvislosti s kariérovým poradenstvím, se dále podrobněji zaměříme bez nároků na charakteristiku a hodnocení jednotlivých teoretických koncepcí s nimi souvisejících.

Schopnosti představují subjektivní potenciál člověka, jehož poznání a rozvíjení je významné nejen pro zařazení jedince do optimálního výukového/výcvikového

programu, ale také pro další rozvoj osobnosti člověka, pro jeho sebehodnocení a nalezení uspokojení v pracovní činnosti. Je známo, že nemožnost uplatnit a rozvíjet své schopnosti je silným zdrojem pracovní i životní nespokojenosti (Štikar a kol., 2003). Schopnosti přitom podle Supera (1980) představují relativně nejsnadněji pozorovatelný a měřitelný aspekt chování, projevující se v činnosti a v plnění úkolů.

Obecná charakteristika schopností je v odborné literatuře zaměřené na osobnost člověka spojena především s pojetím individuálně psychologických zvláštností (umožňují osvojovat si snadněji určitý soubor dovedností) či s charakteristikou potenciálu člověka umožňujícího dostát nárokům okolního světa. „Schopnost je tedy vždy schopností k něčemu, k realizaci určitých aktivit, činností či třídy činností:“ (Mikšík, 2007, str. 127). Učebnicově nejfrekventovanější je členění schopností na obecné (zejména inteligence) a specifické, jejichž diferenciaci dále v textu podřídíme našemu zaměření na kariérové poradenství.

Vendel (2008) uvádí, že v počátcích uplatňování psychologie při volbě povolání se předpokládalo, že intelekt zjišťovaný příslušnými testy a vyjadřovaný vyšší skóre IQ je základním a dostatečným východiskem pro predikci úspěchu v povolání. I když současný výklad takovou absolutizaci intelektu nepřisuzuje, stále se jedná o jedno z důležitých vodítek, které v komplexu specifických schopností umožňují predikci vhodného studijního nebo pracovního zaměření, kde by jedinec obstál ve vztahu k nárokům a požadavkům. Výše skóre v testech inteligence – především v jejich verbální části – prokazuje poměrně vysokou korelaci se studijní úspěšností a výkonností, a to u studentů středních i vysokých škol. Následně také prokazují studenti s vyšším skóre intelektu větší úspěšnost v povolání (Brown, Lent, 2000; Vendel, 2008). Další vývoj v poradenské psychologii směřoval ke kombinování metod zjišťujících úroveň intelektových schopností s technikami, které poskytují širší profil specifických schopností. Přesto stále ještě část poradců klade větší váhu na profil intelektu, než na soubor specifických schopností, jejichž kombinace pro jednotlivá povolání jsou (podle jejich názoru) velmi komplexní a nesnadno postižitelná.

V průběhu poradenské praxe se však prokázalo, že používání kombinace metod, které podrobněji postihují strukturu specifických schopností, je namístě vzhledem k tomu, že různé druhy studijních oborů a pracovních zaměření vytvářejí specifické konfigurace a poradenské posouzení vycházející z profilu specifických schopností by

mělo mít dostatečně silnou váhu. Další významná zkušenost se pojí se zjištěním, že nejvyšší skóre, získané v příslušné metodice, není vždy nejvýhodnější vzhledem k povaze oboru nebo pracovní činnosti. Je vhodné zaměřit se na optimálnost skóre, které se v terminologii psychologie práce a organizace vyjadřuje „pracovní způsobilostí“ – tedy adekvátností vůči nárokům oboru/profese (Brown, Lent, 2000; Štikar a kol., 2003).

Existuje mnoho členění specifických schopností poplatné většinou výchozí teoretické koncepci autorů nebo jejich zaměřením na některou z aplikovaných oblastí. Z hlediska poradenské psychologie je vhodné takové členění, které nabízí například Vendel (2008, str. 59-60), jenž odráží autorovo praktické poradenské zaměření. Jeho stručný výčet má v našem případě spíše ilustrativní funkci. Autor rozlišuje devět druhů speciálních schopností (zkráceno a upraveno):

- Řídící schopnosti – schopnost ovlivňovat druhé pro dosažení cílů, schopnost organizovat, vytyčovat cíle a motivovat lidi k jejich dosažení.
- Technické schopnosti – předpoklady k práci s technickými zařízeními, stroji a nástroji, schopnost zpracovávat různé materiály.
- Schopnosti matematického myšlení – schopnost uskutečňovat různé matematické úkony, operace, chápání matematických zákonů a zvládnutí kvantitativního myšlení.
- Prostorová představivost – schopnost představit si předmět v prostoru z různých úhlů a pohledů.
- Jazykové schopnosti – ovládnutí gramatiky a stylistiky jazyka, plynulost řeči a slovní zásoba.
- Administrativní schopnosti – schopnost rychle a přesně provádět administrativní úkony, schopnost vést přehledné záznamy, výkazy a přehledy s pečlivostí a důsledností.
- Sociální schopnosti – chápání lidí, vzhled do sociálních situací, společenská ohleduplnost a takt.
- Umělecké schopnosti – schopnost umělecké tvořivé práce (psát, kreslit, modelovat, herecké schopnosti, pohybové nadání, znalost hry na hudební nástroje apod.).

- Schopnost vědeckého myšlení – schopnost abstraktního myšlení, schopnost experimentovat a chápat principy vědecké práce.

Příslušné metody zaměřené na zjišťování specifických schopností mívají zpravidla vnitřní diferenciaci rozlišující potřebnou úroveň schopnosti z hlediska požadavků na daný obor či profesi (například u prostorové představivosti společně pro architekta, tesaře i zedníka).

Zájmy jsou obvykle charakterizovány jako zvláštní forma motivů. Projevují se preferencí určité poznávací aktivity, zaměřeností jedince na nějaký předmět, děj nebo jev s doprovodem cílevědomé aktivity vedoucí k uspokojování předmětu zájmu. Motivační účinek má samotný cíl konání, průběh aktivity a případná manipulace s instrumenty potřebnými k dosažení cíle (Mikšík, 2007). Nakonečný (1995) rozeznává v určování zájmu tři prvky: (1) mobilizaci pozornosti, (2) citový vztah a (3) snahové tendence. Touto charakteristikou přibližuje zájmy postojům, které mají podobné komponenty a lze předpokládat, že pozitivní zájem bude doprovázen také kladně zaměřeným postojem. Dá se předpokládat také úzká souvislost zájmů s ideály a s hodnotovou orientací jedince. Další provázanost můžeme usuzovat ve vztahu k volnému jednání, kdy naplňování hlubokého zájmu může iniciovat značné volní úsilí při překonávání případných překážek.

Z charakteristiky zájmů vyplývá, že povzbuzují k činnosti a v činnosti samotné se konstituují a prohlubují. Této okolnosti přisuzuje Mikšík (2007) důležitou roli při volbě povolání, naplňování volného času, pěstování sociálních kontaktů apod. V odborné literatuře panuje vesměs soulad při rozlišování zájmů z hlediska jejich utváření. Hovoří se o spontánních zájmech jako o bezprostředně vzniklých, dočasných a přechodných, a o setrvalých zájmech projevujících se stálostí motivačních přístupů a vztahů jedince k předmětům a jevům objektivní reality. Takové členění je důležité v souvislosti s odlišením zájmové proměnlivosti mladistvých nebo nevyhraněnosti a rozpolcenosti některých dospělých, a zájmové vyhraněnosti a motivační stálosti související s integrovanou a zralou osobností jedince.

Koščo a kol. (1980) i další autoři (Cooper, Robertson, 1988; Brown, Lent, 2000; Anderson a kol., 2001) upozorňují v souvislosti s kariérovým poradenstvím na jedné straně na význam zájmů pro kariérovou orientaci a volbu povolání, na druhou stranu na často existující nesoulad mezi zájmovým zaměřením a úrovní struktury potřebných

schopností. Lze tedy konstatovat, že zájmy mohou vypovídat o směru volby, o zaujetí při vykonávání činnosti, o úsilí věnovanému dosažení cíle, ale mají malou predikční hodnotu ve vztahu k úspěšnosti a úrovni vykonávané práce. Vendel (2008) však uvádí, že zájmy korelují s vnímanými schopnostmi, což podle něj prokazuje užitečnost informování klienta o jeho výkonu při standardizovaných testech. Má-li člověk pozitivní informaci o svých schopnostech, snadno si k nim vypěstuje pozitivní vztah.

V souvislosti s praxí kariérového poradenství označuje Vendel (2008, str. 65) zájmy jako „...nejčastěji používanou nonkognitivní proměnnou...“. Podle jeho názoru kognitivní testy mohou představovat východisko pro volbu určitých povolání, avšak nekognitivní faktory typu motivace mohou ovlivnit zaujetí činností a spokojnost člověka.

Z hlediska možností praktického uplatnění v psychologickém poradenství přejímá Vendel (2008, str. 66) Superův přístup k rozpoznávání zájmů s využitím:

- zájmových dotazníků a inventářů (tzv. měřené zájmy),
- výsledků dosažených například v testech vědomostí (tzv. testované zájmy),
- pozorování při výkonu oblíbených činností (tzv. projevené zájmy),
- informací poskytnutých klientem (tzv. vyjádřené zájmy).

Uvedená diferenciací je důležitá při kontaktu s klientem, kdy pro poradce je důležité vědět, jakou predikční validitu mají jeho vyjádřené zájmy a je-li možné je brát v úvahu. Podle vlastního výzkumu autora byla značná shoda mezi vyjádřenými a měřenými zájmy. V návaznosti na toto zjištění konstatuje, že použití zájmového inventáře v poradenství není vždy nutné. Využití dotazníku je zvláště vhodné tehdy, když klient sám nevyjádří žádnou volbu nebo preferenci.

Nakonečný (1995, str. 134)) uvádí Gulfordem sestavený přehled následujících kategorií zájmů, který nám slouží k ilustraci zájmové diferenciací:

- umělecké zájmy,
- lingvistické zájmy,
- vědecké zájmy,
- zájmy vztahující se k práci v přírodě,
- obchodně politické zájmy,
- zájmy vztahující se k sociálním aktivitám,

- zájmy související s péčí a osobní službou,
- zájmy úřednického typu.

Hodnoty představují „...nejpodstatnější přístupy či postoje člověka k základním oblastem životní reality“ (Mikšík, 2007, str. 84), které se projevují v jeho každodenní činnosti. Hodnotu lze chápat jako to, co je subjektivně žádoucí a pozitivní, po čem člověk touží a přeje si, aby se stalo součástí jeho života. Hodnota obsahuje incentivu iniciující rozhodování a jednání člověka. Má však trvalejší charakter ovlivňující výběrovost jedince ve smyslu zaměření na to, co je pro něj dobré, užitečné nebo příjemné. Hodnoty „vyrůstají“ ze zobecněných společenských pravidel, norem či zkušeností a neomezují se jen na dílčí jevy nebo konkrétní situace.

Nakonečný (1995) uvádí, že v odborné literatuře obvyklé třídění hodnot se člení na: 1. hodnoty materiální povahy (jídlo, bydlení, majetek apod.), 2. hodnoty sociální (přátelství, spolupráce apod.) a 3. duchovní hodnoty (pravda, dobro, krása apod.). Toto členění je však velmi hrubé a nevystihuje bohatost a vnitřní diferenciaci hodnot. Hodnoty jedince vytvářejí více či méně homogenní soubor, v němž lze rozlišit určitou hierarchii podle významnosti, naléhavosti nebo aktuálnosti jednotlivých hodnot. Tento systém hodnot se v průběhu života stabilizuje (přejímáním některých společenských hodnot a utvářením hodnot vlastních), je však proměnlivý a zásadně jej mohou změnit například traumatizující zkušenosti jednotlivce.

Ve vztahu k pracovní činnosti se projevují hodnoty ve dvojím kontextu: jednak jako samotná hodnota zajímavé a naplňující práce ve vztahu k jiným životním hodnotám, jednak v souvislosti s preferencí určité pracovní činnosti, jejího zaměření, obsahu, přínosu pro jedince apod. K pracovní činnosti se nejčastěji vztahují tyto hodnoty (upraveno podle Vendela, 2008, str. 69):

- Výkon – hodnota se projevuje v potřebě vlastní realizace v činnosti, která dává pocit významnosti nebo užitečnosti.
- Status – souvisí s vnímáním jedince a jeho činnosti, profese nebo zastávané pozice jinými lidmi. Ocenění statusu pracovníka bývá spojeno s jeho mocenskou pozicí a pravomocemi, s platem, s atraktivitou vykonávané práce apod.
- Altruismus – tato hodnota, na rozdíl od předešlé, je spojena s možností pomáhat a sloužit druhým.

- Jistota zaměstnání – tato hodnota se projevuje ve dvou konotacích jako mít stálé místo (udržet si práci) a mít stabilní místo (práci, která se nemění).
- Rozmanitost práce – hodnota se vztahuje k různorodosti, zajímavosti, případně k tvořivosti, kterou vykonávaná práce vyžaduje (a umožňuje).
- Výdělek – dobrý plat je indikátorem úspěšnosti jedince a posiluje jeho osobní prestiž ve srovnání s jinými lidmi.

Členění pracovních hodnot, které vypracoval Super, je často přejímáno a uváděno i jinými autory (např. Koščo a kol., 1980; Brown, Lent, 2000; Vendel, 2008). Pracovní hodnoty jsou Superem charakterizovány ve třech kategoriích jako:

- vnitřní (obsahové) hodnoty, vztahující se k vlastní práci – představují je například tvořivost, altruismus, seberealizace apod.,
- vnější (kontextové) hodnoty související s výsledky práce a s návratností jejího efektu – jedná se o plat, prestižní postavení, možnost stylu života apod.,
- průvodní hodnoty související s doprovodnými či sekundárními projevy práce – pracovat s lidmi, mít dobré nadřízené, mít stálé zaměstnání apod.

Hodnoty spolu se schopnostmi a zájmy významně ovlivňují profesní orientaci jedince, jeho kariérové zaměření, pracovní plány a cíle. Super (1980) považuje hodnoty za více ovlivňující kariérovou orientaci, než zájmy. Tento názor je v oblasti poradenské teorie a praxe velmi rozšířený. Vendel (2008), s odvoláním na Roundsovy výzkumy publikované na počátku 90. let minulého století uvádí, že hodnoty – oproti zájmům – jsou lepšími predikátory spokojenosti v zaměstnání, a to u mužů i žen. Kompatibilitu hodnot a zájmů však považuje za důležitou pro kvalitní rozhodování o volbě povolání.

Duffy a Sedlacek (2007) upozorňují na metaanalýzu longitudinálních studií, jejíž výsledky prezentovali Low, Yoon a Roberts v roce 2005. Autoři uvedli, že jejich zjištění umožňuje konstatovat, že po 18. roce se výrazně stabilizují subjektivní faktory, které ovlivňují kariérovou orientaci, jako jsou zájmy, hodnoty, self-efficacy, dovednosti a celková struktura osobnosti. Tento proces pokračuje do rané dospělosti.

Zjišťování nejen zájmů, ale i hodnot, je pro kvalitu kariérového poradenství považováno za důležité. Brawn a Lent (2000) uvádějí dvě možnosti identifikace hodnot klienta v procesu kariérového poradenství: (1) využitím dotazníků hodnotové orientace, (2) vysouzením jeho hodnotové preference z poradenského rozhovoru. Vendel (2008)

v rámci své reflexe poradenské praxe považuje práci s dotazníky hodnotové orientace v průběhu poradenských setkání za zdlouhavou, spojenou s rizikem jejich potřebné spolehlivosti a s možností nepřesného poradenského vyústění zvláště u mladších klientů s nestabilizovaným hodnotovým systémem. Nepopírá však význam znalosti hodnot klienta pro kvalitní poradenskou práci.

V poradenské praxi v souvislosti s kariérovým poradenstvím se přihlíží také k **vlastnostem a rysům osobnosti**, které sice z hlediska volby povolání nejsou určujícími, ale jsou významnými komponentami doplňujícími poznání osobnosti klienta. Selhání nebo nedostatečný výkon totiž nemusí vycházet z nedostatečných schopností nebo nevyhraněných zájmů jedince, ale může být podmíněn některými jeho osobnostními vlastnostmi, které nepodporují očekávaný výkon (nekoncentrovanost, liknavost, nízké sebevědomí apod.).

Vlastnosti a rysy osobnosti vyjadřují takové charakteristiky jedince, které se vyskytují, respektive opakují vždy za srovnatelných situací. V konceptu psychologie osobnosti, v souvislosti s potřebami praktické aplikace poznatků, představují vlastnosti a rysy osobnosti klíčový aspekt, umožňující vystihnout individuální zvláštnosti jedince a podat jeho specifickou psychologickou charakteristiku (Nakonečný, 1995). Pojetí vlastností a rysů osobnosti umožňuje vystihnout individuální rozdíly v chování lidí, dává nahlédnout na smysl chování člověka a umožňuje posuzovat vnitřní konzistenci chování jedince, což je předpokladem pro predikci jeho chování.

Vendel (2008) uvádí, že vlastnosti a rysy osobnosti je vhodné brát v úvahu především při pracovním zařazování člověka. Jako příklad uvádí známou dimenzi extroverze – introverze, která je jednak významná pro zaměření člověka na skupiny profesí (prodejce, učitel, herec vs. účetní, technik, laborant), jednak je důležitá z hlediska nároků na dynamiku chování potřebnou při výkonu profese. S uvedenou dimenzí se pojí dílčí vlastnosti, jako jsou například otevřenost, společenskost, nebo naopak ostych a nesmělost. Dalšími uváděnými osobnostními vlastnostmi jsou například dominance či průbojnost nezbytná u profesí vyžadujících prosazování se (manažer, policista, kontrolor), svědomitost a sebedisciplína (lékař, terapeut, pilot). S odkazem na zahraniční výzkumy uvádí Vendel tři vlastnosti, které byly vyčleněny jako významné pro výkon všech zaměstnání: svědomitost, vytrvalost a samostatnost.

Existují pokusy propojit osobnostní dotazníky s osobnostními profily různých povolání. Nejznámějším takovým pokusem je Cattelův dotazník 16 PF, který umožňuje porovnat osobnostní profil klienta s profilem povolání, o něž má klient zájem. Tento postup však není podle Clarksona (1998) v současné poradenské praxi příliš rozšířen a může sloužit spíše k doplňkovému porovnání osobnostních profilů.

V souvislosti s kariérovou orientací a rozvojem kariéry jedince jsou v odborné literatuře často uváděny jako významné pojmy **sebepojetí (self-concept)** a **sebeúčinnost (self-efficacy)**. Oba pojmy slouží zejména k vystižení organizace osobnosti, jeho aktivity v různých vývojových fázích a individuality osobnosti v různých kontextech jeho života. **Pojetí self-conceptu** hraje významnou roli v řadě psychologických teorií a koncepcí, jako například v analytické psychologii (Jung), v pojetí vývoje osobnosti neopsychoanalytiků (Sullivan, Horneyová), ve fenomenologicky orientované psychologii (Rogers) apod. Mikšík (2007) přisuzuje sebepojetí význam z hlediska organizovanosti osobnosti a její celkové konzistence v souvislosti s percipováním vlastního Já, percipováním sebe k druhým lidem a k rozmanitým aspektům života. Podle Macka (2008, str. 93) „...sebepojetí implikuje především kognitivní obsah, často i strukturu sebereflexe“. Na jiném místě tentýž autor dodává, že sebepojetí zahrnuje také emocionální stránku zmíněné reflexe.

Pojetí self-conceptu včlenil průkopnický D. E. Super do svých teoretických východisek souvisejících s kariérovým vývojem jedince a s kariérovým poradenstvím. Jak uvádějí Koščo a kol. (1980), sehrává self-concept významné místo v Superově teorii profesionálního vývoje a je důležitým diferenciacním činitelem pracovní kariéry. Podle Supera hraje sebepojetí důležitou roli při volbě povolání, při utváření představy jedince o jeho místě ve světě práce. Self-conceptu přisuzuje dynamický charakter v ontogenezi jedince – je to činitel ovlivňující jednání člověka také vzhledem k preferencím a volbám budoucího povolání. Vyzvedává aktivitu a iniciativu jedince při vytváření a přeměnách představy sebe a při hledání takového uplatnění, které by jedinci přineslo uspokojení. S tím souvisí i možný rozpor mezi sebepojetím a požadavky povolání. Převod sebepojetí do reality profesionálního vývoje se děje podle Supera prostřednictvím identifikace s modely profesních rolí lidí ve svém okolí, vlastní zkušeností a pozorováním či využíváním zkušeností jiných. Superovo pojetí self-conceptu a jeho využití v souvislosti s kariérovým poradenstvím bylo odborníky

pozitivně přijato a významně ovlivnilo obecné pojetí, teoretická východiska a praxi profesionálního poradenství.

Pojetí sebeúčinnosti (self-efficacy), překládané do češtiny též jako vlastní účinnost nebo sebeuplatnění, vychází ze sociálně kognitivní teorie A. Bandury a souvisí s tezí o schopnosti „... organizovat a uplatnit takové formy jednání, které povedou k dosažení daného výsledku“ (Bandura, 1997, str. 3). Koncept sebeúčinnosti zahrnuje zaměřenost na dosažení cíle, efektivitu jednání vycházející z potřebných dovedností vhodně integrovaných do směrů aktivit, pružně a dynamicky prováděných vzhledem k aktuálním podmínkám. V intencích pojetí self-efficacy reagují lidé na rozpory mezi stanovenými cíli a reálně dosaženými výsledky. Splnění pro jedince významných cílů vede k pocitům spokojenosti, neúspěch vyvolává pocit nespokojenosti. Odraz vlastní self-efficacy významně určuje, zda nespokojenost jedince se sebou samým povede ke zvýšení úsilí, nebo zapříčiní rezignaci na stanovené cíle. Přesvědčenost jedince o svých schopnostech jej vede v případech, kdy se mu nedaří realizovat své cíle, ke zvýšenému úsilí a k hledání účinnějších forem chování, jimiž by dosáhl úspěchu. Jestliže převažují pochybnosti o vlastních schopnostech, pak neúspěch může odradit od dalšího snažení. Přesvědčení člověka o vlastní způsobilosti a o efektivitě určitého jednání, jehož realizace povede k dosažení žádoucích důsledků, se v několika studiích prokázalo jako významný prediktor chování jedince.

V souvislosti s pracovními aktivitami člověka interpretuje Buchtová (2001) Bandurův koncept self-efficacy ve snaze vysvětlit typy chování, které souvisejí s aktivitami nebo rezignací při ztrátě zaměstnání v závislosti na vnímaném self-efficacy. Předpokládá, že lidé s vysokou mírou vnímané sebeúčinnosti budou vyvíjet déletrvající aktivitu při hledání práce, než ti, jejichž sebehodnocení je nízké a opakované neúspěchy při hledání práce mohou podlomit důvěru ve vlastní schopnosti. Očekává také výrazně vyšší pocity nespokojenosti u neúspěšně práci hledajících nezaměstnaných, jejichž aspirace na získání jiného zaměstnání je vyšší, než u lidí bez práce, ale kteří jsou ochotni spokojit se s prací, i když neodpovídá jejich představě. Uvedené předpoklady potvrzují také některé studie. Luthans (1992) se odvolává na výzkum, v němž lidé s vyšším self-efficacy projevovali větší vytrvalost a získávali lepší práci.

Driver (1988) a Arnold (2001) zpracovali stručné přehledy studií zaměřených na self-efficacy v souvislosti s kariérovým zaměřením, kariérovou volbou a kariérovým

vývojem. Pokusili se o formulování závěrů vyplývajících z jednoznačných a shodných zjištění. Konstatují, že vnímaná sebeúčinnost přímo či nepřímo ovlivňuje výběr a řízení kariéry. Kariérové rozhodování je determinováno mírou, s jakou lidé věří, že jsou schopni změnit svou profesní dráhu a jsou způsobilí vykonávat jinou práci. Vyšší míra self-efficacy ovlivňuje, kolik energie a vůle při překonávání bariér jsou lidé ochotni vynaložit, a jak vysoké kariérové cíle si stanoví. Pozitivně se projevuje také v tom, že umožňuje lidem výběr z širšího spektra kariérových možností (nízké self-efficacy je příčinou limitů při volbě povolání). Self-efficacy ovlivňuje volbu kariérového zaměření a vykonávaných pracovních aktivit, které zpětně působí na formování vlastních schopností a zájmů, což se projevuje v preferenci typu práce, kterou by lidé chtěli vykonávat. Vhodnými kariérovými intervencemi lze pozitivně ovlivnit míru osobní sebeúčinnosti, což je předpokladem pro další pozitivní kariérový rozvoj a s ním spojenou spokojenost v zaměstnání.

Z hlediska kariérové volby je věnována pozornost vztahu vnímané self-efficacy s očekáváními, zájmy a výběrem či preferencí stanovených cílů. Lent a kol. (2008) provedli longitudinální výzkum u populace studentů technického zaměření, který potvrdil, že vnímaná sebeúčinnost může sloužit jako časový prediktor vyjádřeného očekávání a stanovení cílů v souvislosti s kariérovou volbou.

5.3 Objektvní a situační determinanty kariérové orientace a kariérového vývoje

Super (1980) ve svých prakticky zaměřených statích, Blocher (podle Vendela, 2008) ve zpracovaném přehledu relevantních studií z konce minulého století a studie zpracované v prvním desetiletí současného století (Philips, Christopher-Sisk, Gravio, 2001; Kenny, Bledsoe, 2004; Patton, Creed, 2007 a další) shodně uvádějí značnou nevyhraněnost a neorientovanost mladých lidí (zejména středoškoláků, ale často i vysokoškoláků) v případě své kariérové volby. Jedná se především o nedostatek potřebných informací umožňujících cílesměrnou profesní orientaci a volbu, a s tím související nerozhodnost a odkládání rozhodnutí, o mlhavé představy požadavků a nároků v povoláních, o existenci nereálných plánů ovlivněných významnými osobnostmi, informacemi z masmédií apod. K tomu přistupuje i zatím nedostatečná schopnost vyhodnotit situaci na trhu práce, související s preferencemi některých okruhů

povolání či s omezeními a limity pro druhé obory. Uvedení autoři se vesměs shodují, že taková situace vytváří prostor pro sociální tlak a často nekvalifikovaný vliv rodiny, vrstevníků, známých a účelové ovlivňování masmédií. Někteří odborníci doporučují zavedení programů plánování kariéry na středních školách, které eliminují nepříznivé situační vlivy, a s nímž jsou pozitivní zkušenosti (viz Bardick, Berns, Magnusson, Wilko, 2006).

Uvedené studie a názory jejich autorů tak upozorňují na nezanedbatelný vliv objektivních a situačních faktorů, které zasahují do kariérové orientace a volby povolání. Z předních teoretiků volby povolání se v empiricky zaměřených pasážích svých publikací o nich zmiňují zejména Super a Holland. Super (1980) rozlišuje čtyři skupiny takových faktorů (volně upraveno):

- rodina a rodinné zázemí – zahrnuje povolání otce a matky, socioekonomický status rodičů, finanční situace rodičů, aspirace rodičů na uplatnění svých dětí, jejich postoje ke vzdělání dětí, vzájemné vztahy v rodině apod.,
- situace ve vlastní rodině - stav, počet závislých členů rodiny, věk, zdravotní stav, aspirace životních partnerů apod.,
- současná všeobecná situace – aktuální socioekonomický status, finanční situace, regionální příslušnost (město – venkov), začlenění v subkultuře, rasová nebo náboženská příslušnost apod.,
- aktuální celospolečenské ekonomické podmínky – všeobecná hospodářská situace v zemi, situace na trhu práce, změny ve struktuře povolání v dané etapě vývoje společnosti apod.

Super uvádí, že uvedené podmínky se objevují v různých kombinacích a ovlivňují individuální profesionální vývoj tak, že jej mohou podporovat, tlumit nebo specifickým způsobem modifikovat.

Holland (1973) hovoří obecněji o vlivech faktorů prostředí, kterým přisuzuje stejnou účinnost jako osobním faktorům při volbě povolání a v kariérovém vývoji. Podotýká, že vnější vlivy v souvislosti s profesní orientací a volbou povolání působí nejsilněji v období raného dospívání a postupně jsou utlumovány vlivem vzrůstající kariérové zralosti (ve smyslu Superova pojetí).

Zahraniční studie, zaměřené na vliv objektivních a situačních faktorů na profesní orientaci a volbu povolání z přelomu 20. a 21. století, přináší řadu pozoruhodných výsledků ukazujících na význam některých sledovaných faktorů. Noech a kol. (podle Vendela, 2008) poukazují na konflikty mezi přáním bezprostředního okolí a vlastní volbou mladistvého, a na nerealistická očekávání rodičů a učitelů vzhledem k možnostem studentů.

Keny a Bledsoe (2005) sledovali zdroje podpory při kariérovém rozhodování u vzorku 322 středoškoláků. Zjistili čtyři nejčastější zdroje podpory při rozhodování: rodiče, učitele, vrstevníky ze školy a blízké přátele. Vliv rodiny se nejvýrazněji projevuje sdělením kariérového očekávání, při nasměrování kariérové orientace a upozorněním na možné bariéry a limity při dosahování vytyčených cílů. Učitelé podporují odborné zaměření související se školní přípravou a vrstevníci přispívali k zaměření souvisejícím se školní přípravou a při identifikaci možných bariér při dosahování kariérových cílů.

Phillips, Christopher a Gravino (2001) identifikovali ve svém výzkumu provedeném na 58 mladých dospělých (ve věku 18-29 let) následující skupiny osob, které v uvedeném poměru intervenovaly při rozhodování o kariérovém zaměření: rodiče (34%), přátelé (19%), významní lidé z okolí (13%), učitelé a poradci (11%), jiní dospělí z okolí (5%). Zbývající část představovali nespecifikovaní ostatní lidé. Mezi nejčastější formy podpory patřily (bez kvantitativního vyjádření): přímá rada, získání informací potřebných pro rozhodování, hledání alternativ pro volbu, kritika, „pošťouchnutí“ ve smyslu aktivování dotyčného, pasivní podpora a neúmyslná či bezděčná podpora.

Burke s Fishenbaumem (2008) zjišťovali vliv různých faktorů na volbu manažerské kariéry u amerických studentů MBA. Zjistili významný vliv spíše osobnostních faktorů na volbu kariéry manažerského typu (nezávislost, touha po vzdělání, finanční zabezpečení a benefity), než vliv jiných osob na kariérovém rozhodování. Je nutno dodat, že se jedná o specifickou, hodnotově a motivačně vyhraněnou populaci v pokročilejší fázi kariérové zralosti a specifického nasměrování na dosažení manažerských pozic.

Poole, Langan-Fox a Ciavarella (1991) referují o longitudinálním výzkumu zaměřeném na adolescentní studenty (vzorek 3.000 studentů). Zjistili, že vedle subjektivních faktorů (zájmy, schopnosti a motivace vzdělávat se) to byly především

některé situační kontexty, které ovlivnily jejich volbu školy připravující na výkon konkrétního povolání. Jednalo se o očekávání a vliv rodičů spolu se socioekonomickým zázemím rodiny. Autoři konstatují, že vliv uvedených faktorů byl výraznější u hochů než u dívek.

Další výzkumy byly zaměřeny na sledování generových a rasových/kulturních odlišností v preferencích kariérové volby. Duffy a Sedlacek (2007) sledovali na rozsáhlém vzorku 31.700 středoškoláků proměnné, které ovlivňují potenciální zaměření jejich budoucí kariéry. Zjistili, že studenti kladli větší důraz na vydělávání peněz a získávání hmotných výhod, zatímco studentky preferovaly profese, jejichž součástí je práce s lidmi a společenská prospěšnost. Ve stejném výzkumu studenti bílé barvy pleti při zvažování budoucí kariéry preferovali nezávislost a naplnění intristických zájmů, Afroameričané a studenti asijského původu preferovali více extristické hodnoty. Inkson, Kharpova a Parker (2007) shrnuli několik výzkumů zaměřených na kulturní odlišnosti projevující se v kariérové orientaci a volbě povolání. V jednom z provedených šetření se ukázalo, že ženy v Číně, Argentíně a Mexiku usilují o stejné typy kariéry jako muži, bez ohledu na existující limity v kulturních hodnotách převládajících v jejich zemích. Uvedení autoři konstatují, že kontextuální faktory, projevující se v jednotlivých zemích, jsou výraznými predikátory pro volbu a zaměření kariéry. Vedle těchto vlivů existují četná specifika, vstupující do procesu volby a vývoje kariéry člověka. Jako příklady uvádějí:

- význam rodiny, kolektivistického posuzování a zásahu oficiálních autorit v Číně,
- vnímání úspěchu v pracovní kariéře jako výsledku kolektivního úsilí v případě argentinských žen,
- vliv a význam široké sociální sítě příbuzných a známých v případě kariérové orientace a hledání pracovních příležitostí v Číně a v Rusku.

V téže přehledové studii uvádějí Inkson, Kharpova a Parker výsledky zajímavého šetření, provedeného v Rusku ve třech vývojových etapách: během poslední fáze existence SSSR, v průběhu 90. let minulého století v etapě politických a ekonomických přeměn Ruska a na počátku nového tisíciletí. Prokázaly se výrazné změny ve sledovaných devíti „západních“ attributech pracovní kariéry, které byly jednoznačně

ovlivněny sociálními, politickými a ekonomickými kontexty souvisejícími se změnami v této zemi.

Je zřejmé, že objektivní a situační determinanty výrazně zasahují do kariérové orientace, volby povolání a dalšího kariérového vývoje. Za jejich příznivé konstelace mohou podporovat individuální preference jedince, být v souladu s jeho zaměřením, tužbami a cíli. Mohou být však také v ostrém protikladu a vytvářet silné bariéry vůči individuálnímu směřování a snažení. Z hlediska poradenských aktivit představují uvedené determinanty kontextuální faktory, na které poradci upozorňují a nabádají k volbě jiných či náhradních variant kariérové orientace a volby povolání, zohledňujících potenciál a zaměřenost osobnosti jedince.

II. Část empirická

6. Cíle výzkumu a hypotézy

Cílem výzkumného projektu je:

1. Zmapování osobní historie respondentů se zaměřením na vývoj profesní orientace s ohledem na hlavní činitele objektivní i subjektivní povahy, ovlivňující jejich konkrétní profesní nasměrování.
2. Zjištění odlišností v zaměření osobnosti studentů z hlediska jejich motivačního ladění, preference hodnot, zájmů a volby vykonávané činnosti, to v souvislosti se studiem oboru a jejich kariérovým nasměrováním.
3. Posouzení diagnostického potenciálu Hollandova dotazníku SDS diferencovat relevantní typy osobnosti studentů vzhledem k zaměření a specifikům studovaného oboru (budoucí profese).
4. Vyhodnocení možností praktického využití výsledků výzkumu se zaměřením na faktory, které mohou sloužit jednak k prohloubení identifikace studentů se svým oborem v průběhu studia, jednak k návrhu strategie aktivního rekrutmentu adeptů na studium ze strany České zemědělské univerzity.
5. Zpracování odhadu setrvání absolventů v pracovním zařazení souvisejícím s vystudovaným oborem do pěti let od ukončení studia.

V souvislosti s provedeným výzkumem **byly formulovány hypotézy.**

K Dotazníku 1 se vztahují následující hypotézy:

H1: Studenti FAPPZ vykazují v průběhu studia na střední škole vyšší zájem (afinitu) o studijní obor než studenti PEF.

H2: Studenti FAPPZ vykazují v průběhu studia na základní škole vyšší zájem (afinitu) o studijní obor než studenti PEF.

H3: Studenti FAPPZ vykazují v průběhu dosavadního života vyšší zájem (afinitu) o studijní obor než studenti PEF.

H4: Faktory vlivu na rozhodování studentů FAPPZ při volbě profese na střední škole se liší od faktorů vlivu uváděných studenty PEF.

H5: Faktory vlivu na rozhodování studentů FAPPZ při volbě profese na základní škole se liší od faktorů vlivu uváděných studenty PEF.

H6: Míra vlivu rodinné tradice na výkon povolání se u studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

H7: Zaměření aktivit, kterými studenti zaplnili případný časový odstup mezi začátkem současně probíhajícího studia a ukončením střední školy, se u studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

H8: Míra zastoupení jednotlivých zdrojů motivace ovlivňujících volbu profese se u studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

H9: Míra zastoupení jednotlivých zdrojů motivace ovlivňujících studium zvoleného oboru se u studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

H10: Hodnotová orientace se u studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

K Dotazníku 2 se vztahuje následující hypotéza:

H11: Hodnocení zájmových oblastí se u studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

K Dotazníku 4 se vztahují následující hypotézy:

H12: Pravděpodobnost zastoupení jednotlivých osobnostních typů podle Hollanda se v souborech studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

H13: Pravděpodobnost zastoupení jednotlivých osobnostních typů podle Hollanda se v souborech sledovaných ročníků vzájemně liší.

H14: Pravděpodobnost zastoupení jednotlivých osobnostních typů podle Hollanda se v souborech mužů a žen vzájemně liší.

H15: Míra zastoupení jednotlivých zdrojů motivace ovlivňujících na volbu profese se u absolventů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

7. Výběr souboru, profilace studia, organizace sběru dat a statistické zpracování dat

Výběrový soubor tvořili studenti České zemědělské univerzity v Praze, a to Provozně ekonomické fakulty (dále jen PEF) oboru Provoz a ekonomika a Podnikání a administrativa a studenti Fakulty agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů (dále jen FAPPZ) studující v oborech odvozených od oborů Živočišná produkce a Rostlinná produkce. Zkoumaný soubor byl sestaven příležitostným výběrem z celkové sumy všech **studentů sledovaných oborů 1. ročníku bakalářského a 2. ročníku navazujícího magisterského stupně denní formy studia** (viz Tab. 4). Soubor se skládal z celkového počtu 471 respondentů, z nichž 296 bylo z PEF a 175 z FAPPZ. Z hlediska pohlaví bylo ve zkoumaném souboru zastoupeno 330 studentek (197 PEF, 133 FAPPZ) a 141 studentů (99 PEF, 42 FAPPZ). Rozložení podle uvedených kritérií obsahuje tabulka 5.

Tab. 4 Základní soubor studentů sledovaných oborů

Ročník	PEF			FAPPZ			Celkem		
	Absolutní četnosti			Absolutní četnosti			Absolutní četnosti		
	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem
1.roč. Bc.	535	360	895	471	164	635	1006	524	1530
2.roč. Mgr.	339	103	442	177	55	232	781	158	939
Celkem	874	463	1337	648	219	867	1787	682	2469

Tab. 5 Výběrový soubor studentů

Ročník	PEF			FAPPZ			Celkem		
	Absolutní četnosti			Absolutní četnosti			Absolutní četnosti		
	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem
1.roč. Bc.	118	79	197	80	29	109	198	108	306
2.roč. Mgr.	79	20	99	53	13	66	132	33	165
Celkem	197	99	296	133	42	175	330	141	471

Tabulka 6 obsahuje demografické charakteristiky výběrového souboru. Většina respondentů pochází z Prahy či krajského města (223), 150 z města vyjma krajského a 97 z venkovských obcí (ve výzkumu nebylo zjišťováno aktuální bydliště respondentů).

Tab. 6 Rozdělení studentů podle sídla

Sídlo	Absolutní četnosti	Procentuální četnosti
Praha či krajské město	223	47,3
Město (vyjma krajského)	150	31,8
Vesnice, osada	97	20,6
Bez označení	1	0,2
Celkem	471	100,0

Výzkum se uskutečnil v průběhu 6. – 9. týdne výuky zimního semestru 2008 v rámci profilových přednášek. Účast na výzkumu byla dobrovolná. Studentům byla zaručena anonymita. Dotazník byl administrován a vyplňován hromadně a na místě. Administrování předcházela krátká instruktáž, vysvětlení záměru šetření a některá praktická upozornění.

Výběrový soubor absolventů tvořili absolventi denní formy magisterského stupně studia na České zemědělské univerzitě v Praze, a to na Provozně ekonomické fakultě obory Provoz a ekonomika a Podnikání a administrativa a na Fakultě agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů bez rozlišení oborů s odstupem od ukončení studia minimálně jeden rok, maximálně pět let (viz Tab. 7). Data souboru absolventů byla získána od 224 respondentů, a to od 154 absolventů PEF a 70 absolventů FAPPZ (viz Tab. 8). Absolventi byli osloveni elektronickou cestou. Pro vyplnění ankety byl zařízen přímý vstup na internetovou adresu [http:// www.old.pef.czu.cz/kos/pruzkum](http://www.old.pef.czu.cz/kos/pruzkum).

Tab. 7 Základní soubor absolventů

PEF	FAPPZ	Celkem
Absolutní četnosti	Absolutní četnosti	Absolutní četnosti
2376	736	3112

Tab. 8 Výběrový soubor absolventů

PEF			FAPPZ			Celkem		
Absolutní četnosti			Absolutní četnosti			Absolutní četnosti		
Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem
107	47	154	58	12	70	165	59	224

Předvýzkum byl realizován v průběhu května 2008 na vzorku 70 posluchačů 1. ročníku bakalářského stupně studia, a to 45 z PEF a 25 z FAPPZ. Na základě

předvýzkumu byla pozměněna část úvodní instrukce týkající se přibližného času nutného pro vyplnění dotazníku. Místo původní časové dotace odhadované na cca 80-90 min respondentům postačovalo k úplnému vyplnění dotazníku cca 50-60 min. V tom smyslu byla také upravena instrukce.

Dále bylo sjednoceno grafické provedení všech dotazníků s grafikou Dotazníku 4 a všechny dotazníky byly sloučeny do jednoho testového sešitu. To umožnilo lepší orientaci respondentů ve sledu otázek a tím došlo k výraznému poklesu počtu nevyplněných položek. Ze statistického zpracování výsledků bylo již možno zachytit rozdíly ve výsledcích Dotazníku 4 (Dotazníku volby povolání podle Self-Directed Search Johna Hollanda) mezi studenty obou sledovaných fakult, v Dotazníku 1 pak byly zachyceny napovídající rozdíly v oblasti kariérových preferencí.

Pro lepší porozumění studijnímu zaměření a odborné profilaci studentů jsme využili zpracovaných **profilů absolventů obou fakult**, které jsou součástí akreditačních materiálů obou fakult.

Profil absolventů PEF

Absolventi oboru se uplatní v řídicích funkcích v celé oblasti agrárního sektoru, širokého spektra navazujících odvětví a při správě a řízení všech typů podniků, od individuálních hospodářství, velkých podniků až po národní a nadnárodní instituce, v soukromém i státním sektoru. Nacházejí zaměstnání v podnicích služeb, projektových a poradenských organizacích, v podnicích zpracovatelské sféry, ve finančních institucích i na vědecko-výzkumných pracovištích, v zemědělském školství, úřadech, místní a regionální správě a administrativě. Absolventi naleznou uplatnění i v podnikatelských činnostech. Zde uplatní své ekonomické a manažerské vzdělání. Budou se dobře orientovat v podmínkách tržního prostředí při správě a řízení všech typů podniků.

Profil absolventů FAPPZ

Absolventi oboru se uplatní ve vedení soukromých farem, jako profesní specialisté v oboru pěstování rostlin či prvovýroby chovů hospodářských zvířat, v nižších a středních řídicích a odborných funkcích na farmách s rostlinnou produkcí, na nižších manažerských pozicích v poradenských a specializovaných službách (se zaměřením na zootechniku či rostlinnou produkci), na nižších a středních odborných

funkcích v kontrolních a inspekčních či výzkumných organizacích a pojišťovnictví, ve zpracovatelském průmyslu. Absolventi dále naleznou uplatnění v oblasti chovu jednotlivých druhů zájmových zvířat – chovných stanicích, zoologických zahradách, chovatelských svazech. Dále pak v oblasti služeb a nevýrobních institucí – šlechtění zvířat, krmivářském průmyslu, ochraně zvířat. Oblast uplatnění představují i nižší a střední manažerské funkce ve specializovaných odborech územní samosprávy, stavebních úřadech, ministerstvech, ve správě národních parků, chráněných oblastí, rezervací, či posty specialistů ve veřejné správě, v soukromých institucích a agenturách v oblasti zemědělství a péče o krajinu.

Metody statistické analýzy dat vycházely z cíle výzkumu – ověřit výzkumné hypotézy o statistické závislosti distribuce sledovaných proměnných na vybraných třídících znacích souboru respondentů, tedy detekci rozdílné distribuce sledovaných proměnných v jednotlivých podsouborech.

V případě kategoriálních proměnných jsme použili Pearsonův χ^2 - test homogenity. Pro podrobnější „post hoc“ analýzu jsme v případě multinomických znaků použili adjustované reziduály, které testují signifikanci odchylek četností v jednotlivých polích kombinačního třídění od očekávaných četností specifikovaných nulovou hypotézou. V případě analýzy statistické závislosti dichotomických znaků jsme použili exaktní Fischerův test

V případě kvantitativních (kardinálních) závislých proměnných jsme aplikovali odpovídající multivariční model analýzy variance (MANOVA), samozřejmě s kontrolou případných dalších nezávislých proměnných (např. pohlaví, ročník studia, atp.). V jednoduchých případech (bez kontroly dalších proměnných) jsme vystačili s aplikací dvouvýběrového t-testu. Pro adekvátnost použití těchto metod jsme vždy kontrolovali nutné předpoklady použití (shodnost populačních rozptylů a dostatečnost rozsahu výběru - předpoklad normálního rozdělení výběrového průměru plynoucího z centrálních limitních vět).

V souboru se výjimečně vyskytla nekompletní či nejednoznačná data. Do vlastní statistické analýzy vstupuje pouze počet osob s kompletními daty v dané části dotazníku.

Pro realizaci výsledků byl použit systém SPSS.

8. Metodologické vymezení výzkumu a použité metody

Provedený výzkum je typem neexperimentálního výzkumného plánu, který slučuje prvky orientačního výzkumu (jinak také nazývaného sonda či mapující výzkum) s diferenčním přehledem (Ferjenčík, 2000). Cílem šetření je jednak deskripce, zorientování se a porozumění danému problému, jednak zachycení a deskripce rozdílů mezi zkoumanými výběry. Z hlediska časového parametru lze výzkum charakterizovat jako transverzální.

Mezi použitými metodami převažují dotazníky, které jsou doplněny anketou. Dotazníkové metody vytvářejí soubor 4 metod zahrnující standardizovanou metodu, resp. metodu, jejíž standardizace na české populaci probíhá, upravený sémantický diferenciál, dotazník převzatý a vlastní dotazník zpracovaný „ad hoc“ a upravený k účelu výzkumu (viz Příloha 2). Dotazníkový soubor obsahuje 252 položek s dobou administrace 60 minut. Je uveden oslovením respondentů a obsahuje základní identifikační údaje (fakulta, obor, ročník, pohlaví a velikost sídla, v němž respondent žije).

Dotazník 1 – Vývoj představ o budoucím povolání, motivace ke studiu zvoleného oboru a hodnotová orientace

Dotazník je sestavený ad hoc pro účel výzkumu a je tvořen třemi tematickými částmi zaměřenými na: (1) zachycení vývoje představ o budoucím povolání, jak se utvářely v průběhu základní a střední školy včetně označení osob nebo okolností, které uvedené představy podporovaly, (2) zdroje motivace ke studiu zvoleného oboru, (3) aktuální hodnotovou orientaci zaměřenou na pracovní hodnoty zjišťované převzatou metodou (Knox, Butzel, 2002) ve vlastním překladu a úpravě. Respondenti vyplňovali dotazník podle uvedené instrukce.

Dotazník 2 - Diferenční zájmový dotazník (DZT)

Metoda, jejímž autorem je E. Todt (1995, v překladu E. Smékalové), je zaměřen na 13 zájmových oblastí, pro které byly vytvořeny položky seskupené do čtyř skupin. Jsou to: činnosti (20 položek), povolání (10 položek), knihy (20 položek) a časopisy (10 položek).

Metodu lze využívat ve školních poradnách, v poradnách pro volbu povolání a při vědeckém zkoumání vybraných skupin probandů. Dotazník je možné předkládat v celé nebo zkrácené formě s využitím oblasti „činnosti“ (v našem výzkumu byla použita zkrácená forma). Pro zkrácenou formu je doporučena část „činnosti“ proto, že „...většina publikovaných zájmových dotazníků obsahuje převážně popis činnosti“ (Todt, 1995, str. 9). Respondenti vyplňovali dotazník podle instrukcí uvedených v testové příručce.

Dotazník 3 – Sémantický diferenciál

Sémantický diferenciál (Osgood, Suci, Tannenbaum, 1957) je charakterizována jako metoda pro měření psychologického významu věcí, zpravidla pojmů. Jinak řečeno, jedná se o nástroj vhodný k měření konotativních významů pojmů jako bodů v tom, co autoři nazývají „sémantickým prostorem“ (Kerlinger, 1972). Sémantický diferenciál se sestává z určitého počtu škál (obvykle sedmibodových) utvářených bipolárními adjektivy. Výběr adjektiv je, podle Osgooda, určen dvěma kritérii: reprezentativností a relevancí ve vztahu k použitým pojmům.

Naším ústředním pojmem byl výraz „inženýr“. Ten představuje jednak cílovou metu pro studenty vybraných fakult, jednak se v souvislosti se studijním zaměřením nachází v kontextu společenské prestiže budoucího povolání. Zvoleno bylo 20 sedmistupňových škál, tvořených dvaceti bipolárními adjektivy, při jejichž výběru jsme nezohledňovali Osgoodem stanovené faktory (hodnocení, potence, aktivita). Naším převažujícím kritériem byla relevance adjektiv k „vykreslení“ vztahu k danému pojmu. Deset bipolárních dvojic adjektiv bylo vybráno z původního seznamu 50ti dvojic adjektiv uvedených v původní práci Osgooda a jeho spolupracovníků. Deset dvojic bylo sestaveno tak, aby umožnily vystihnout relevantní vztah ke stanovenému pojmu. Respondenti zaznamenávali odpovědi standardním způsobem.

Osgoodova adjektiva

dobrý – špatný
těžký – lehký
silný – slabý
vysoký – nízký
příjemný – nepříjemný
prázdný – plný
bohatý – chudý
aktivní – pasivní
blízký – vzdálený
rychlý – pomalý

Naše vybraná adjektiva

zajímavý – nezajímavý
užitečný – neužitečný
atraktivní – obyčejný
dominantní – podřizující se
prestižní – tuctový
úspěšný – neúspěšný
uznávaný – podceňovaný
obtížný – snadný
družný – samotářský
okázalý - neokázalý

Adjektiva byla uspořádána v pořadí: naše vybraná adjektiva, Osgoodova adjektiva s tím, že „příznivé“ a „nepříznivé“ polarity byly střídány.

Dotazník 4 – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry (DVP)

Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry (Jörin, Stoll, Bergmann, Eder, 2003, překlad a úprava S. Hoskocová) je původní úspěšnou metodou Self-Directed Search vypracovanou J. Hollandem. Metoda se sestává ze samovyhodnocovaného dotazníku a z rejstříku profesí. Vnitřní strukturu dotazníku tvoří: osobní údaje, vysněná povolání, přání a nápady, činnosti, schopnosti, povolání, vlastní odhad, vyhodnocení odpovědí, instrukce k vlastnímu vyhodnocení a další informace orientující respondenta v některých aspektech volby povolání. V našem případě byl s výjimkou osobních údajů využit celý dotazník. Respondenti vyplňovali dotazník podle standardní instrukce.

Anketa pro absolventy

Anketa obsahuje 17 položek a byla rozesílána absolventům, kteří ukončili studium v rozpětí 1 – 5 let elektronickou cestou (viz Příloha 3). Absolventi byli osloveni úvodním motivačním dopisem s přímým vstupem do dotazníku umístěného na internetové adrese. Kromě základních osobních údajů respondenti označovali, které skutečnosti a do jaké míry v průběhu studia na České zemědělské univerzitě je motivovaly a výrazně ovlivňovaly jejich profesní zaměření dané studovaným oborem. Závěrečný dotaz se týkal jejich setrvání v profesi, na kterou se studiem připravovali, případně zjišťoval důvod jejich kariérového odklonu.

9. Výsledky výzkumu

9.1 Analýza a interpretace Dotazníku 1

H1: Studenti FAPPZ vykazují v průběhu studia na střeňí škole vyšší zájem (afinitu) o studijní obor než studenti PEF.

Hypotézu H1 plní dotazníková položka č. 6., za pomoci které byly zjišťovány představy studentů ve věku 18-19 let o jejich budoucím povolání.

Posluchači PEF označili za nejvíce preferovanou profesi manažera 25,3%. Dále pak následovali ekonom 12,8%, podnikatel 5,4%, účetní 5,1% či právník 3,0%.

Posluchači FAPPZ uvedli jako preferované povolání veterináře 16,6%, dále pak chovatele 11,4%, zahradního architekta 10,8% či zootechnika 5,1%.

Odpovědi (preference povolání) respondentů byly dichotomicky kategorizované ve smyslu „Vazba na studovaný obor“ versus „Vazba mimo obor“ a následně byla analyzována asociace této proměnné s aktuálně studovaným oborem (Pearsonův χ^2 test).

U 335 respondentů (z toho 202 PEF a 133 FAPPZ) byla zjištěna vazba na obor, u 135 byla zjištěna vazba mimo obor (viz tabulka 9).

Tab. 9 Zastoupení vazby na obor v oblasti kariérových preferencí na střední škole

	PEF		FAPPZ	
	Vazba na obor (%)	Vazba mimo obor (%)	Vazba na obor (%)	Vazba mimo obor (%)
Ženy	68,5	31,5	78,9	21,1
Muži	67,7	32,3	66,7	33,3

V porovnání fakult byl zjištěn statisticky významný rozdíl v kategorii ženy (χ^2 (df = 1) = 4,34; p = 0,024).

Na základě získaných dat můžeme konstatovat, že u souboru žen ve věku 18-19 let byl prokázán statisticky významný rozdíl v zájmu o obor, kterému se pak věnují dalším studiem. Ženy studující FAPPZ mají významně vyšší tendenci

prokazovat zájem o obor než ženy studující PEF. Tento rozdíl se neprokázal u souboru mužů.

H2: Studenti FAPPZ vykazují v průběhu studia na základní škole vyšší zájem (afinitu) o studijní obor než studenti PEF.

Hypotézu H2 plní dotazníková položka č. 8., za pomoci které byly zjišťovány představy studentů ve věku 14-15 let o jejich budoucím povolání.

Odpovědi (preferance povolání) respondentů byly dichotomicky kategorizované ve smyslu „Vazba na studovaný obor“ versus „Vazba mimo obor“ a následně byla analyzována asociace této proměnné s aktuálně studovaným oborem.

Posluchači PEF uváděli pro tento věk preferované povolání ekonoma 6,4%, dále pak právníka 5,7%, učitele 5,4% a manažera 3,7% .

Posluchači FAPPZ uvedli jako preferované povolání opět (viz. ot. 6) veterinárního lékaře 22,3%, dále pak chovatele 6,3% a učitele 5,1%.

V rámci uvedených dat byla zjišťována vazba oboru zvažovaného na základní škole ve věku 14-15 let s aktuálně studovaným oborem. Výsledné hodnoty zachycuje tabulka 10.

Tab. 10 Zastoupení vazby na obor v oblasti kariérových preferencí na základní škole

	PEF		FAPPZ	
	Vazba na obor (%)	Vazba mimo obor (%)	Vazba na obor (%)	Vazba mimo obor (%)
Ženy	25,9	74,1	56,4	43,6
Muži	37,4	62,6	52,4	47,6

V porovnání fakult byl zjištěn statisticky významný rozdíl v kategorii ženy (χ^2 (df = 1) = 31,29; $p < 0,001$).

Můžeme tedy konstatovat, že v souboru žen ve věku 14-15 let byl prokázán statisticky významný rozdíl v zájmu o obor (pouze u souboru žen), kterému se pak věnují dalším studiím. Ženy studující FAPPZ mají statisticky významně vyšší tendenci prokazovat zájem o obor než ženy studující PEF.

H3: Studenti FAPPZ vykazují v průběhu dosavadního života vyšší zájem (afinitu) o studijní obor než studenti PEF.

Hypotézu H3 plní dotazníková položka č. 12., pomocí které byly zjišťovány všechny představy studentů o jejich budoucím povolání tak, jak chronologicky následovaly v průběhu jejich života od dětství po současnost. Pro statistické zpracování byla otázka kvalitativně vyhodnocena pro každého respondenta jako celek s výstupem v dichotomickém hodnocení je přítomna/ není přítomna vazba s aktuálně studovaným oborem, kdy pozitivní hodnocení předpokládalo vazbu na zvolený obor alespoň v ½ uvedených povolání. Dosažené výsledky nalezneme v tabulce 11.

Tab. 11 Zastoupení vazby na obor v oblasti kariérových preferencí v průběhu života

	PEF		FAPPZ	
	Vazba na obor (%)	Vazba mimo obor (%)	Vazba na obor (%)	Vazba mimo obor (%)
Ženy	17,3	82,7	67,7	32,3
Muži	15,2	84,8	42,9	57,1

Výsledky prokázaly vysoce statisticky významný rozdíl mezi fakultami (χ^2 (df = 1) = 100,93; $p < 0,001$). Studenti FAPPZ prokazují významně vyšší preferenci povolání, která se vážou k současně studovanému oboru než studenti PEF.

Tuto skutečnost dále podporují zjištěné statisticky významné rozdíly mezi studenty s vazbou k oboru ve vztahu k jejich pohlaví a příslušnosti k fakultě. Byly zjištěny významné rozdíly jak ve skupině žen (χ^2 (df = 1) = 86,01; $p < 0,001$), kdy vazbou k oboru prokázalo 67,7% z řad studentek FAPPZ oproti 17,3% z PEF, tak ve

skupině mužů (χ^2 (df = 1) = 12,62; p=0,001), kdy podíl studentů s vazbou k oboru na FAPPZ dosáhl 42,9%, u studentů PEF pak 15,2%.

Můžeme tedy konstatovat, že mezi studenty PEF a FAPPZ, a to jak v souboru žen, tak v souboru mužů existuje statisticky významný rozdíl v míře jejich zájmu z pohledu celkové anamnézy povolání o v budoucnu studovaný obor.

Studenti FAPPZ mají statisticky významně vyšší tendenci prokazovat zájem o obor než studenti PEF.

H4: Faktory vlivu na rozhodování studentů FAPPZ při volbě profese na střední škole se liší od faktorů vlivu uváděných studenty PEF.

Hypotézu H4 plní dotazníková položka č. 7., za pomoci které bylo u posluchačů zjišťováno, kdo ve věku 18-19 let nejvíce ovlivnil jejich představy o budoucím povolání. Kompletní tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik je uvedena v příloze 4.

Byl shledán signifikantní rozdíl mezi studenty obou fakult v distribuci hlavního vlivu na volbu profese preferované v průběhu střední školy (χ^2 (df = 8) = 57,51; p < 0,001).

Z analýzy adjustovaných reziduálů vyplývá signifikantní rozdíl u kategorií Rodiče, Prarodiče, Příbuzní, Známi, Masmédia a Jiné vlivy (viz Tab. 12).

U ostatních faktorů nejsou rozdíly mezi posluchači PEF a FAPPZ.

Zatímco studenti PEF se cítí nejčastěji ovlivnění rodiči, jinými vlivy - což ve většině případů zastupovalo vlastní rozhodnutí, vlivem masmédií a dále i známými a příbuznými, studenti FAPPZ udávají nejvyšší význam jiných vlivů a vlivu rodičů, ostatní kategorie vidí pro svoji volbu jako marginální.

Tab. 12 Zastoupení faktorů vlivu na rozhodování při volbě profese na střední škole

Kategorie vlivu	PEF (%)	FAPPZ (%)
Rodiče	32,1	20,6
Prarodiče	0,3	2,9
Sourozenci	1,4	0,0
Příbuzní	7,4	2,3
Známí	9,1	3,4
Kamarádi	7,4	10,9
Četba	3,0	6,9
Masmédia	15,2	5,1
Jiné vlivy	24,0	48,0

Můžeme tedy konstatovat, že mezi studenty PEF a FAPPZ existuje statisticky významný rozdíl mezi faktory vlivu uváděnými při volbě profese na střední škole, a to u faktorů Rodiče, Prarodiče, Příbuzní, Známí, Masmédia a Jiné vlivy (viz adjustované reziduály v příloze 4).

H5: Faktory vlivu na rozhodování studentů FAPPZ při volbě profese na základní škole se liší od faktorů vlivu uváděných studenty PEF.

Hypotézu H5 plní dotazníková položka č. 9., pomocí které bylo u posluchačů zjišťováno, kdo ve věku 14 - 15 let nejvíce ovlivnil jejich představy o budoucím povolání. Kompletní tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik je uvedena v příloze 4.

Byl shledán signifikantní rozdíl mezi studenty obou fakult v distribuci hlavního vlivu na volbu profese preferované v průběhu základní školy (χ^2 (df = 8) = 20,64; p = 0,008). Z analýzy adjustovaných reziduálů vyplývá signifikantní rozdíl u kategorií Jiné vlivy a Masmédia (viz Tab. 13).

U skupin ostatních faktorů nejsou rozdíly mezi posluchači PEF a FAPPZ.

Zatímco posluchači PEF v tomto období přisuzují největší vliv rodičům a dále pak jiným vlivům a masmédiím, posluchači FAPPZ udávají nejvyšší vliv jiným vlivům a dále pak rodičům, vliv médií na své rozhodnutí pocítují jako minimální.

Tab. 13 Zastoupení faktorů vlivu na rozhodování při volbě profese na základní škole

Kategorie vlivu	PEF (%)	FAPPZ (%)
Rodiče	31,4	28,6
Prarodiče	2,4	5,7
Sourozenci	2,0	0,0
Příbuzní	5,7	4,6
Známí	7,1	6,3
Kamarádi	10,5	6,3
Četba	5,1	5,7
Masmédia	10,5	4,6
Jiné vlivy	25,3	38,3

V rámci otázky došlo dále k statisticky významnému posunu v hodnocení vlivu masmédií na volbu povolání v daném věku mezi hodnocením souborů prvního bakalářského a druhého navazujícího magisterského ročníku (χ^2 (df = 8) = 166,72; $p = 0,033$). Významně častěji uváděli význam masmédií na svoji volbu studenti prvních ročníků oproti ročníkům končícím.

Můžeme tedy konstatovat, že mezi studenty PEF a FAPPZ existuje statisticky významný rozdíl mezi faktory vlivu uváděnými při volbě profese na základní škole, a to u faktorů Jiné vlivy a Masmédia (viz adjustované reziduály v příloze 4).

H6: Míra vlivu rodinné tradice na výkon povolání se u studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

Hypotézu H6 plní dotazníkové položky č. 10 a 11. Dotazníková položka č. 10. zjišťovala, zda posluchači navazují na výkon profese některého z rodičů. Dotazníková

položka č. 11. zjišťovala, zda posluchači navazují na výkon profese některého z prarodičů.

U skupiny rodičů byl zaznamenán statisticky významný rozdíl (χ^2 (df = 1) = 8,40; p = 0,002) ve skutečnosti, zda student pokračuje v povolání svých rodičů. Studenti PEF v ní pokračují významně častěji než studenti FAPPZ (viz Tab. 14).

U proměnné „vliv prarodičů“ nebyl zaznamenán statisticky významný rozdíl mezi respondenty PEF a FAPPZ.

Tab. 14 Vliv rodinné tradice na výkon povolání

PEF		FAPPZ	
Vazba na povolání rodiče ANO (%)	Vazba na povolání rodiče NE (%)	Vazba na povolání rodiče ANO (%)	Vazba na povolání rodiče NE (%)
21,4	78,6	10,9	89,1

Můžeme tedy konstatovat, že mezi studenty PEF a FAPPZ existuje statisticky významný rozdíl v míře vlivu rodinné tradice na výkon povolání, a to u kategorie Rodiče.

H7: Zaměření aktivit, kterými studenti zaplnili případný časový odstup mezi začátkem současně probíhajícího studia a ukončením střední školy, se u studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

Hypotézu H7 plní dotazníková položka č. 13., která zjišťovala, zda se u posluchačů vyskytl časový odstup mezi začátkem současně probíhajícího studia a ukončením střední školy, popřípadě, jakými aktivitami byl zaplněn.

Přímo po ukončení střední školy začalo studovat na ČZU 60,8% respondentů z PEF a 68,0% respondentů z FAPPZ. Ti, u kterých se časová prodleva vyskytla, vybírali v dichotomickém hodnocení z nabízených možností (možnost volby i více kategorií zároveň). Procentuální četnosti odpovědí prezentuje následující tabulka 15.

Tab. 15 Aktivita mezi ukončením střední školy a současně probíhajícím studiem

Aktivita	PEF (%)	FAPPZ (%)
Studium na jazykové škole	11,5	4,6
Studium na vyšší odborné škole	3,7	0,6
Studium na jiné vysoké škole	13,9	13,1
Zaměstnání	10,5	10,3
Příležitostné brigády	22,0	16,0
Jiné	6,8	2,9

Byly zjištěny statisticky významné rozdíly mezi fakultami v otázce zaplnění časového odstupu studiem jazykové školy (χ^2 (df = 1) = 6,47; p = 0,007), které výrazněji preferují studenti PEF, a dále v otázce předcházejícího studia na vyšší odborné škole (χ^2 (df = 1) = 4,38; p = 0,029), kteréžto řešení opět výrazně preferují posluchači PEF.

U skupin ostatních faktorů nejsou rozdíly mezi posluchači PEF a FAPPZ.

Můžeme tedy konstatovat, že zaměření aktivit, kterými studenti zaplnili případný časový odstup mezi začátkem současně probíhajícího studia a ukončením střední školy, se u studentů FAPPZ a PEF statisticky významně liší v kategoriích Studium na jazykové škole a Studium na vyšší odborné škole.

H8: Míra zastoupení jednotlivých zdrojů motivace ovlivňujících volbu profese se u studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

Hypotézu H8 plní dotazníková položka č. 14., která zjišťovala na čtyřstupňové škále motivaci k profesi, na kterou se studenti připravují. Výsledky prezentujeme ve sloučené formě na základě stanoveného dichotomického znaku ano/ne a v pořadí od nejvíce preferovaného faktoru po nejméně preferovaný (seřazeno podle procentuálního zastoupení). (viz Tab. 16 a 17).

Tab. 16 Přehled motivů k volbě profese u studentů PEF

Pořadí vlivu		PEF	
		Silně či velmi silně (%)	Mírně či vůbec (%)
1.	Vlastní pracovní zkušenost	62,7	37,3
2.	Odborná praxe	50,0	50,0
3.	Výuka předmětů ve škole	48,3	51,7
4.	Profesní vzor odborníka	39,2	60,8
5.	Rodiče	36,3	63,7
6.	Vyučující	27,8	72,2
7.	Známí	27,3	72,7
8.	Spolužáci	21,1	78,9
9.	Jiné	10,5	89,5

Tab. 17 Přehled motivů k volbě profese u studentů FAPPZ

Pořadí vlivu		FAPPZ	
		Silně či velmi silně (%)	Mírně či vůbec (%)
1.	Odborná praxe	58,5	41,5
2.	Vlastní pracovní zkušenost	56,7	43,3
3.	Výuka předmětů ve škole	46,5	53,5
4.	Profesní vzor odborníka	37,4	62,6
5.	Vyučující	32,6	67,4
6.	Rodiče	28,7	71,3
7.	Spolužáci	25,6	74,4
8.	Známí	19,9	80,1
9.	Jiné	15,7	84,3

Mezi výrazné vlivy respondenti zařadili Vlastní pracovní zkušenost a Odbornou praxi. Rodiče uvedlo jako silný či velmi silný prvek motivace 36,3% posluchačů PEF a 28,7% posluchačů FAPPZ.

Mezi fakultami byl zjištěn statisticky významný rozdíl v hodnocení skupiny Jiné vlivy na motivaci k profesi (χ^2 (df = 3) = 8,11; p = 0,044), kdy její nulový vliv udávají významně častěji posluchači PEF.

Dále byl mezi fakultami zjištěn statisticky významný rozdíl ve vlivu skupiny Rodiče na motivaci k profesi (χ^2 (df = 3) = 20,06; p < 0,001). Posluchači FAPPZ významně častěji než posluchači PEF hodnotí své rodiče jako bez vlivu na příznivé ovlivnění motivace k profesi.

U skupin ostatních motivačních faktorů nejsou rozdíly mezi posluchači PEF a FAPPZ.

U vlastní pracovní zkušenosti byl dále zjištěn statisticky významný rozdíl mezi prvním ročníkem bakalářského a druhým ročníkem navazujícího magisterského studia, kdy dochází k významně vyšší preferenci tohoto kritéria právě u studentů končících ročníků (χ^2 (df = 3) = 10,54; p = 0,014).

Můžeme tedy konstatovat, že míra zastoupení jednotlivých zdrojů motivace s vlivem na volbu profese se u studentů FAPPZ a PEF statisticky významně liší v hodnocení skupiny Jiné vlivy a Rodiče.

H9: Míra zastoupení jednotlivých zdrojů motivace ovlivňujících studium zvoleného oboru se u studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

Hypotézu H9 plní dotazníková položka č. 15., která zjišťovala na čtyřstupňové škále míru vlivu jednotlivých zdrojů motivace ke studiu daného oboru. Respondenti zde hodnotili kategorie Zájem o obor, Ekonomické motivy, Společenská prestiž, Vliv tradice v rodině, Vlastní ctižádost, Osobní dominance, Sociální prostředí a Rozvoj tvořivosti. Výsledky prezentujeme ve sloučené formě na základě stanoveného dichotomického znaku ano/ne a v pořadí od nejvíce preferovaného faktoru po nejméně preferovaný (seřazeno podle procentuálního zastoupení). (viz Tab. 18 a 19).

S výjimkou kategorie Rozvoj tvořivosti, který posluchači vesměs hodnotili jako významný nebo velmi významný, či z hlediska významnosti poměrně nízko hodnocené kategorie Vliv tradice v rodině, byly u všech dalších faktorů zachyceny statisticky významné rozdíly.

Tab. 18 Přehled motivů ke studiu zvoleného oboru u studentů PEF

Pořadí vlivu		PEF	
		Silně či velmi silně (%)	Mírně či vůbec (%)
1.	Ekonomické motivy	86,5	13,5
2.	Vlastní ctižádost	76,7	23,3
3.	Společenská prestiž	65,2	34,8
4.	Zájem o obor	64,8	35,2
5.	Sociální prostředí	62,5	37,5
6.	Rozvoj tvořivosti	60,5	39,5
7.	Osobní dominance	37,1	62,9
8.	Vliv tradice v rodině	14,5	85,5

Tab. 19 Přehled motivů ke studiu zvoleného oboru u studentů FAPPZ

Pořadí vlivu		FAPPZ	
		Silně či velmi silně (%)	Mírně či vůbec (%)
1.	Zájem o obor	88,6	11,4
2.	Vlastní ctižádost	63,8	36,2
3.	Rozvoj tvořivosti	56,3	43,7
4.	Sociální prostředí	43,1	56,9
5.	Ekonomické motivy	39,8	60,1
6.	Osobní dominance	25,4	74,6
7.	Společenská prestiž	23,0	77,0
8.	Vliv tradice v rodině	9,8	90,2

Studenti FAPPZ hodnotí statisticky významně vyšší zastoupení kategorie Zájem o obor (χ^2 (df = 3) = 38,34; $p < 0,001$).

Posluchači FAPPZ hodnotí statisticky významně nižší zastoupení (tj. bez vlivu či s mírným vlivem) motivace ke studiu zvoleného oboru v kategorii Ekonomické motivy (χ^2 (df = 3) = 133,17; $p < 0,001$) a kategorii Společenská prestiž (χ^2 (df = 3) = 100,00; $p < 0,001$).

Statisticky významný rozdíl jsme zaznamenali také v hodnocení vlivu faktoru Vlastní ctižádost, kdy je prokázáno vyšší zastoupení tohoto faktoru jako motivačního prvku u souboru posluchačů FAPPZ (χ^2 (df = 3) = 13,87; $p = 0,003$).

Faktor Osobní dominance je jako motivační kritérium hodnocen jako bez vlivu statisticky významně častěji u skupiny studentů FAPPZ (χ^2 (df = 3) = 56,40; $p < 0,001$).

Skupina studentů FAPPZ dále statisticky významně častěji hodnotí jako bez vlivu či s mírným vlivem faktor Sociální prostředí (χ^2 (df = 3) = 18,14; $p < 0,001$).

Můžeme tedy konstatovat, že míra zastoupení jednotlivých zdrojů motivace s vlivem na studium zvoleného oboru se u studentů FAPPZ a PEF statisticky významně liší v hodnocení skupiny Zájem o obor, Ekonomické motivy, Společenská prestiž, Vlastní tížádost, Osobní dominance a Sociální prostředí.

H10: Hodnotová orientace se u studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

Hypotézu H10 plní dotazníková položka č. 16. Tato část dotazníku představuje hodnotovou orientaci respondentů. Respondenti se zde na čtyřstupňové škále vyjadřovali k míře důležitosti třiceti tří rozmanitých příčin uspokojení, které lidé nacházejí ve své práci, a to ve vztahu ke své budoucí profesi, a z nabízených hodnot vybírají čtyři nejdůležitější. Z tohoto výběru byl pro každou položku vytvořen dichotomický znak je/není ve výběru čtyř nejdůležitějších hodnot. Statistická analýza proběhla testem rozdílu každé hodnoty. Kompletní tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik je uvedena v příloze 5.

Tabulka 20 uvádí pořadí preferovaných hodnot seřazené sestupně podle procentuálního zastoupení, dále rozdělené podle fakult.

Studenti PEF statisticky významně preferují oproti studentům FAPPZ položky Zisk a výnos, Sociální kontakt a Práce s druhými.

Studenti FAPPZ statisticky významně preferují položky Životní styl, Morální naplnění, Pomoc ostatním a Pomoc společnosti.

Tab. 20 Pořadí preferovaných hodnot podle fakult

Pořadí	Fakulta = PEF	%	Fakulta = FAPPZ	%
1.	22. Bezpečnost	42,8	22. Bezpečnost	40,0
2.	27. Zisk a výnos	34,3	30. Životní styl	38,6
3.	30. Životní styl	26,9	13. Vědomosti	24,1
4.	33. Časová volnost	26,9	6. Přátelství	23,5
5.	6. Přátelství	25,4	27. Zisk a výnos	22,9
6.	19. Změna a proměnlivost	25,1	33. Časová volnost	22,3
7.	3. Sociální kontakt	22,3	1. Pomoc společnosti	22,3
8.	13. Vědomosti	18,8	29. Morální naplnění	20,0
9.	24. Uznání	18,0	28. Nezávislost	19,9
10.	28. Nezávislost	17,7	19. Změna a proměnlivost	19,3
11.	4. Práce s druhými	12,4	2. Pomoc ostatním	14,5
12.	14. Intelektuální status	12,0	16. Tvořivost (obecně)	13,9
13.	16. Tvořivost (obecně)	12,0	24. Uznání	13,3
14.	29. Morální naplnění	10,6	14. Intelektuální status	10,8
15.	8. Rozhodování	9,2	25. Vzrušení	10,8
16.	5. Sounáležitost	8,5	3. Sociální kontakt	7,2
17.	2. Pomoc ostatním	7,8	32. Fyzická výzva	7,2
18.	25. Vzrušení	7,4	8. Rozhodování	6,6
19.	1. Pomoc společnosti	6,7	5. Sounáležitost	6,1
20.	10. Moc a autorita	6,7	15. Umělecká tvorba	5,4
21.	23. Stablní tempo	6,4	31. Komunita, společenství	5,4
22.	15. Umělecká tvorba	4,6	4. Práce s druhými	5,4
23.	32. Fyzická výzva	3,9	12. Samostatná práce	4,8
24.	26. Dobrodružství	3,5	10. Moc a autorita	4,2
25.	31. Komunita, společenství	3,2	23. Stablní tempo	4,2
26.	17. Estetika	2,8	7. Soutěžení	3,0
27.	18. Kontrola	2,8	26. Dobrodružství	3,0
28.	12. Samostatná práce	2,5	21. Stabilita	3,0
29.	21. Stabilita	2,1	18. Kontrola	2,4
30.	7. Soutěžení	1,8	17. Estetika	2,4
31.	20. Precizní práce	1,8	11. Ovlivňování lidí	1,2
32.	11. Ovlivňování lidí	1,1	20. Precizní práce	1,2
33.	9. Práce pod tlakem	0,7	9. Práce pod tlakem	0,6

Ve struktuře hodnotové orientace byly zjištěny statisticky významné rozdíly mezi fakultami v oblasti Zisk a výnos ($p = 0,014$), Životní styl ($p = 0,011$), Sociální

kontakt ($p < 0,001$), Práce s druhými ($p = 0,020$), Morální naplnění ($p = 0,007$), Pomoc ostatním ($p = 0,035$) a Pomoc společnosti ($p < 0,001$).

Podobně jako u ostatních analýz jsme považovali za užitečné při porovnání obou fakult kontrolovat další znak - pohlaví respondenta. Podmíněná procentuální rozložení kompletně prezentuje příloha 5. Mezi fakultami byl u skupiny studentek PEF oproti studentkám FAPPZ zjištěn statisticky významný rozdíl v preferenci Sociální kontakt ($p < 0,001$) a Práce s druhými ($p = 0,026$). Skupinou studentů FAPPZ byl statisticky významně preferován faktor Morální naplnění, a to jak skupinou Studentky ($p = 0,033$), tak skupinou Studenti ($p = 0,042$). Skupiny Studentky ($p < 0,001$) i Studenti ($p = 0,042$) též fakulty pak statisticky významně preferovali i Pomoc společnosti.

Můžeme tedy konstatovat, že hodnotová orientace se u studentů FAPPZ a PEF statisticky významně liší v preferenci hodnot (položek) Zisk a výnos, Životní styl, Sociální kontakt, Práce s druhými, Morální naplnění, Pomoc ostatním a Pomoc společnosti.

9.2 Analýza a interpretace Dotazníku 2

H11: Hodnocení zájmových oblastí se u studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

Hypotézu H11 plní škály Dotazníku 2.

Dotazník zájmové orientace měří preferenci jedenácti zájmových oblastí. Jsou to:

SV	Sociální výchova a péče
PH	Politika a hospodářství
ŘH	Řízení a hospodářství
ZA	Zábava
TP	Technika a přírodní vědy
BI	Biologie
MA	Matematika
HU	Hudba
UM	Umění
LJ	Literatura a jazyk
SP	Sport

Tabulka 21 uvádí pořadí hodnocení zájmových oblastí, seřazených sestupně podle aritmetického průměru skóru preference. Toto pořadí je vypracováno pro každou fakultu zvlášť. Kompletní tabulka základních statistických charakteristik a výsledky MANOVA jsou uvedeny v příloze 6.

Tab. 21 Pořadí hodnocení zájmových oblastí podle fakult

	PEF N=290			FAPPZ N=173		
	Oblasti zájmu	Aritmetický průměr	Standardní odchylka	Oblasti zájmu	Aritmetický průměr	Standardní odchylka
1.	ZA	45,0	6,06	ZA	42,4	7,31
2.	SP	39,0	7,07	BI	41,5	7,12
3.	LJ	35,2	8,28	SP	35,8	7,64
4.	PH	33,8	9,01	SV	36,1	8,28
5.	UM	33,7	9,87	UM	34,2	11,12
6.	SV	33,6	8,28	LJ	33,8	8,41
7.	HU	33,5	10,14	HU	33,0	10,83
8.	BI	32,7	8,57	PH	26,4	8,62
9.	MA	31	9,66	MA	24,5	8,34
10.	ŘH	29,9	8,17	ŘH	24,2	7,56
11.	TP	24,0	8,08	TP	22,8	7,71

U posluchačů FAPPZ zaujímá obor biologie, který představuje hlavní obor tohoto studijního směru, hned druhé místo. Toto silně koresponduje se zjištěními ot. 6, kdy posluchači jmenovitě uvádějí v nadprůměrné míře zájem o povolání spojená právě s tímto oborem.

Posluchači PEF, kteří ve značné míře uvádějí v ot. 6 zájem o manažerské pozice, kladou v oblasti zájmů oblast řízení až na předposlední místo. I druhý nejbližší obor zájmu – hospodářství – se nachází až na čtvrté pozici.

Pro ověření hypotézy H11 jsme použili vícerozměrný model analýzy variance (MANOVA) s kontrolou efektu – pohlaví respondentů. Vzhledem k tomu, že interakční efekt mezi faktory prokázala MANOVA jako nevýznamný, lze přímo interpretovat výsledky F-testů sólových efektů obou faktorů.

V dotazníku zájmové orientace byly zjištěny statisticky významné rozdíly mezi fakultami, a samozřejmě i mezi pohlavím.

Skupina posluchačů PEF významně více oproti FAPPZ preferuje (statisticky významně vyšší průměrná hodnota škály) faktory: Zábava ($p < 0,001$), Sport ($p = 0,001$), Literatura a jazyk ($p = 0,003$), Politika a hospodářství ($p < 0,001$), Matematika ($p < 0,001$) a Řízení a hospodářství ($p < 0,001$).

Skupina posluchačů FAPPZ oproti PEF významně preferuje faktory: Biologie ($p < 0,001$) a Sociální výchova a péče ($p = 0,035$).

U skupin ostatních zájmových položek nebyly prokázány statisticky významné rozdíly mezi posluchači PEF a FAPPZ.

Ve výsledcích výzkumu se samozřejmě projevil efekt pohlaví.

Skupina ženy významně více oproti skupině mužů preferuje faktory: Sociální výchova a péče ($p < 0,001$), Řízení a hospodářství ($p = 0,003$), Zábava ($p < 0,001$), Biologie ($p < 0,001$), Hudba ($p < 0,001$), Umění ($p < 0,001$), Literatura a jazyk ($p < 0,001$).

Skupina mužů významně více oproti skupině žen preferuje faktor: Technika a přírodní vědy ($p < 0,001$).

U skupin ostatních zájmových položek nejsou rozdíly mezi posluchači u souboru mužů a žen.

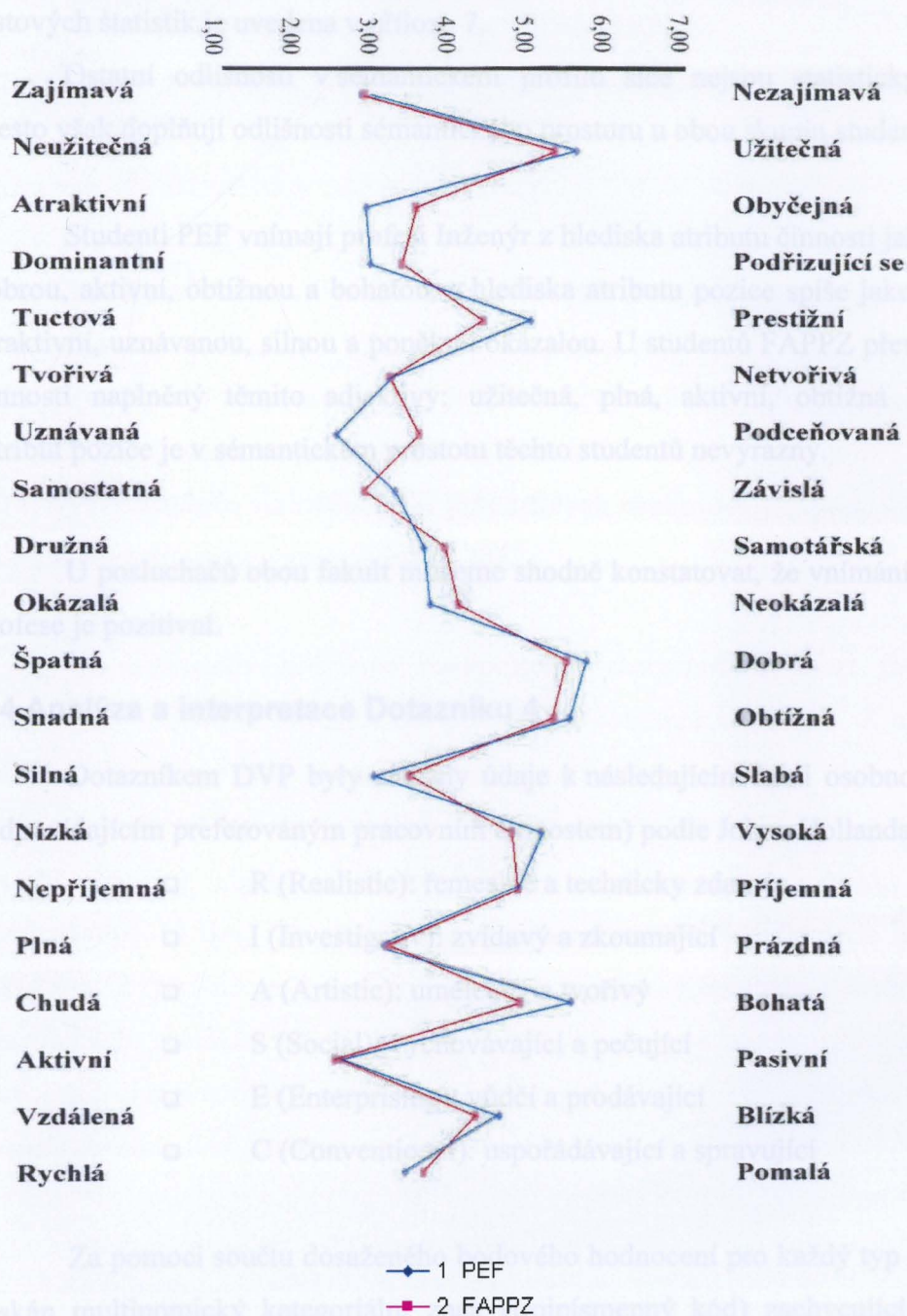
Můžeme tedy konstatovat, že hodnocení zájmových oblastí se u studentů FAPPZ a PEF statisticky významně liší u faktorů Zábava, Sport, Literatura a jazyk, Politika a hospodářství, Matematika, a Řízení a hospodářství, Biologie a Sociální výchova a péče.

9.3 Analýza a interpretace Dotazníku 3

V rámci dotazníku 3 vyjadřovali posluchači na sedmistupňové škále svoji představu spojenou s profesí Inženýr v rámci sémantického prostoru.

Graf 1 vychází z aritmetických průměrů skóru preference jednotlivých faktorů dosažených na bipolární škále sémantického prostoru z pohledu obou sledovaných fakult.

Graf 1 Zobrazení vnímání charakteristik profese Inženýr v sémantickém prostoru z pohledu fakult



Statistická analýza dat prokázala při porovnání fakult statisticky významný rozdíl u adjektiv Atraktivní – Obyčejná ($p < 0,001$), Tuctová – Prestižní ($p < 0,001$), Uznávaná – Podceňovaná ($p < 0,001$) a Chudá – Bohatá ($p < 0,001$), přičemž jsou

interpretovány pouze ty rozdíly, kde rozdíl průměru činí více než půl bodu na stupnici sémantického hodnocení. Kompletní tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik je uvedena v příloze 7.

Ostatní odlišnosti v sémantickém profilu sice nejsou statisticky významné, přesto však doplňují odlišnosti sémantického prostoru u obou skupin studentů.

Studenti PEF vnímají profesi Inženýr z hlediska atributu činnosti jako užitečnou, dobrou, aktivní, obtížnou a bohatou, z hlediska atributu pozice spíše jako dominantní, atraktivní, uznávanou, silnou a poněkud okázalou. U studentů FAPPZ převažuje atribut činnosti naplněný těmito adjektivy: užitečná, plná, aktivní, obtížná a samostatná. Atribut pozice je v sémantickém prostoru těchto studentů nevýrazný.

U posluchačů obou fakult můžeme shodně konstatovat, že vnímání jimi zvolené profese je pozitivní.

9.4 Analýza a interpretace Dotazníku 4

Dotazníkem DVP byly získány údaje k následujícím šesti osobnostním typům (odpovídajícím preferovaným pracovním činnostem) podle Johna Hollanda:

- R (Realistic): řemeslně a technicky zdatný
- I (Investigativ): zvědavý a zkoumající
- A (Artistic): umělecký a tvořivý
- S (Social): vychovávající a pečující
- E (Enterprising): vůdčí a prodávající
- C (Conventional): uspořádávající a spravující

Za pomoci součtu dosaženého bodového hodnocení pro každý typ osobnosti byl získán multinomický kategoriální znak (troj písmenný kód) zachycující v sestupném pořadí tři nejvýše hodnocené osobnostní typy.

Výsledky DVP byly sledovány v několika rovinách:

1. porovnání PEF a FAPPZ,

2. porovnání 1. ročníku bakalářského a 2. ročníku navazujícího magisterského studia v rámci PEF a 1. ročníku bakalářského a 2. ročníku navazujícího magisterského studia v rámci FAPPZ,
3. porovnání ženy a muži v rámci PEF a ženy a muži v rámci FAPPZ.

V souvislosti s těmito rovinami byly ověřovány následující hypotézy:

H12: Pravděpodobnost zastoupení jednotlivých osobnostních typů podle Hollanda se v souborech studentů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

H13: Pravděpodobnost zastoupení jednotlivých osobnostních typů podle Hollanda se v souborech sledovaných ročníků vzájemně liší.

H14: Pravděpodobnost zastoupení jednotlivých osobnostních typů podle Hollanda se v souborech mužů a žen vzájemně liší.

Při porovnání distribuce osobnostních charakteristik mezi fakultami jsme samozřejmě uvažovali možný efekt pohlaví respondenta a ročníku. Z tohoto důvodu jsme použili třífaktorový model MANOVA. Všechny interakční efekty mezi faktory prokázala analýza jako nevýznamné. Z tohoto důvodu lze přímo interpretovat výsledky F-testů sólových efektů všech tří faktorů. Zatímco efekt ročníku je statisticky nevýznamný, ukázaly se statisticky významné rozdíly u některých dimenzí mezi fakultami a samozřejmě i mezi muži a ženami. Kompletní tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik je uvedena v příloze 8. Základní statistické charakteristiky prezentuje následující tabulka 22. V tabulce je ignorován nesignifikantní efekt ročníku.

Tab. 22

Tabulka distribuce osobnostních charakteristik podle Hollanda mezi fakultami a s přihlédnutím k efektu pohlaví

	Fakulta	Pohlaví	Aritmet. průměr	Std. odchylka
holl_r	PEF	ŽENY	18,8	7,8
		MUŽI	27,6	9,1
		Total	21,8	9,2
	FAPPZ	ŽENY	21,8	7,7
		MUŽI	28,4	7,7
		Total	23,4	8,1
	Total	ŽENY	20,0	7,9
		MUŽI	27,8	8,7
		Total	22,4	8,9
holl_i	PEF	ŽENY	19,4	6,8
		MUŽI	22,2	8,1
		Total	20,3	7,4
	FAPPZ	ŽENY	26,1	8,2
		MUŽI	26,0	8,3
		Total	26,1	8,2
	Total	ŽENY	22,1	8,1
		MUŽI	23,3	8,3
		Total	22,5	8,2
holl_a	PEF	ŽENY	27,4	8,9
		MUŽI	21,5	10,3
		Total	25,4	9,8
	FAPPZ	ŽENY	25,4	10,5
		MUŽI	19,9	10,0
		Total	24,1	10,7
	Total	ŽENY	26,6	9,6
		MUŽI	21,0	10,2
		Total	24,9	10,1
holl_s	PEF	ŽENY	29,0	9,1
		MUŽI	22,2	7,8
		Total	26,7	9,2
	FAPPZ	ŽENY	28,1	9,4
		MUŽI	22,9	8,6
		Total	26,9	9,4
	Total	ŽENY	28,7	9,2
		MUŽI	22,4	8,0
		Total	26,8	9,3

holl_e	PEF	ŽENY	33,1	8,5
		MUŽI	34,9	9,1
		Total	33,7	8,8
	FAPPZ	ŽENY	20,4	9,7
		MUŽI	22,6	9,1
		Total	20,9	9,6
	Total	ŽENY	27,9	11,0
		MUŽI	31,3	10,7
		Total	28,9	11,0
holl_c	PEF	ŽENY	29,3	8,4
		MUŽI	22,7	7,7
		Total	27,1	8,7
	FAPPZ	ŽENY	21,1	8,5
		MUŽI	18,4	7,3
		Total	20,5	8,3
	Total	ŽENY	26,0	9,3
		MUŽI	21,5	7,8
		Total	24,6	9,1

Na základě získaných dat vyplynuly následující rozdíly F-test MANOVA):

Ve skupině posluchačů PEF je statisticky významně vyšší průměrný skór škály E (Enterprising): vůdčí a prodávající ($p < 0,001$), a C (Conventional): uspořádávající a spravující ($p < 0,001$), oproti skupině posluchačů FAPPZ, kde je statisticky významně vyšší průměr skóru I (Investigativ): zvědavý a zkoumající ($p < 0,001$).

U ostatních škál osobnosti nebyly nalezeny signifikantní rozdíly mezi posluchači PEF a FAPPZ.

Z hlediska pohlaví jsou v souboru žen významně častěji zastoupeny typy osobnosti A (Artistic): umělecký a tvořivý ($p < 0,001$), S (Social): vychovávající a pečující ($p < 0,001$) a C (Conventional): uspořádávající a spravující ($p < 0,001$).

V souboru mužů pak nalezneme významně častěji typ osobnosti R (Realistic): řemeslně a technicky zdatný ($p < 0,001$) a E (Enterprising): vůdčí a prodávající ($p = 0,041$).

V zastoupení ostatních typů osobnosti nebyly nalezeny signifikantní rozdíly mezi souborem mužů a žen.

Můžeme tedy konstatovat, že pravděpodobnost zastoupení jednotlivých osobnostních typů podle Hollanda se v souborech studentů FAPPZ a PEF statisticky významně liší u typu I, E a C.

Nebyly shledány statisticky významné rozdíly v pravděpodobnosti zastoupení jednotlivých osobnostních typů v souborech sledovaných ročníků.

Dále můžeme konstatovat, že pravděpodobnost zastoupení jednotlivých osobnostních typů podle Hollanda se v souborech mužů a žen statisticky významně liší u typu R,A,S, E a C.

Na základě aritmetických průměrů skóru preference byly získány trojpísmenné kódy (první tři v pořadí), a ty byly následně porovnávány s Rejstříkem profesí, kde jsou uvedena konkrétní povolání (rozčleněná dále dle požadavků na vzdělání), která nejlépe korespondují s profesním zaměřením respondenta.

Při porovnávání četností multinomických kategoriálních znaků (trojpísmenných kódů) získaných testem, které se v další deskripci váží s vhodností pro výkon určité profese, lze postupovat dvojím způsobem:

I. vytvoření jakéhosi „průměrného (typického) studenta“ tím, že za využití aritmetického průměru absolutních četností sestavíme „průměrný kód“, tj. budeme pracovat s kódem, který zastupuje tři aritmetickým průměrem nejvýše zastoupené typy (činnosti) v sestupném pořadí (tudíž principem, za pomoci kterého je výsledný kód sestavován u jednotlivce);

II. modus (nejfrekventovanější kód) v souboru získaných kódů.

V rámci porovnání fakult jsme vyhodnocovali oběma možnými způsoby (I., II.).

V rámci porovnání jednotlivých výše uvedených kategorií uvnitř fakult (ženy versus muži, první ročník versus pátý) jsme, z důvodu zachování vypovídací hodnoty výstupů, pracovali pouze s multinomickými kategoriálními znaky (trojpísmennými kódy) získanými metodou aritmetického průměru.

Ad.1. Porovnání PEF a FAPPZ

Typický student **PEF** (viz obr. 5) v obou výše uvedených variantách měření odpovídá osobnostnímu typu:

ECS

Kód **ECS** je v Rejstříku profesí spojen mimo jiné s výkonem povolání Podnikový hospodář, Organizátor, Ekonom maloobchodu, Obchodník, Vedoucí prodeje, Odborný personalista, Správce majetku.

Typický student **FAPPZ**, stanovený variantou měření I. – aritmetickým průměrem, odpovídá osobnostnímu typu (viz Obr. 5):

ISR

Kód **ISR** je mimo jiné spojen s výkonem povolání Inženýr agronom.

Typický student FAPPZ, stanovený variantou měření II. - modus, odpovídá osobnostnímu typu:

SIA

ISR

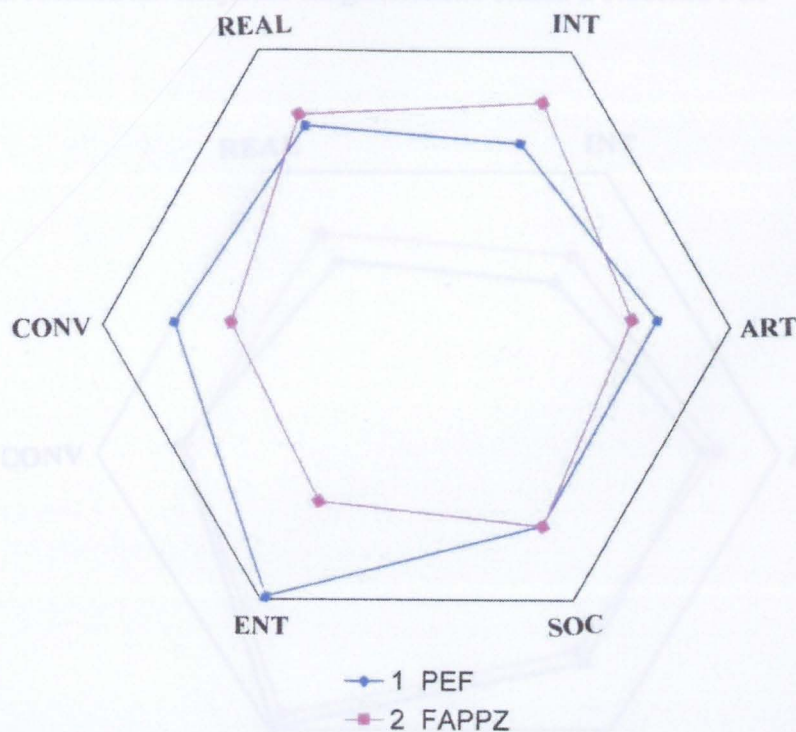
SCI

Kód **SIA** zastřešuje povolání Lékař

Kód **ISR** je mimo jiné spojen s výkonem povolání Inženýr agronom.

Kód **SCI** zastřešuje mimo jiné povolání Asistent lékaře.

Obr. 5 Zastoupení osobnostních typů podle fakult



Ad.2. Porovnání 1. ročníku bakalářského a 2. ročníku navazujícího magisterského studia v rámci PEF a 1.ročníku bakalářského a 2. ročníku navazujícího magisterského studia v rámci FAPPZ

Typický student **prvního ročníku bakalářského studia PEF** odpovídá osobnostnímu typu (viz Obr. 6):

ECR

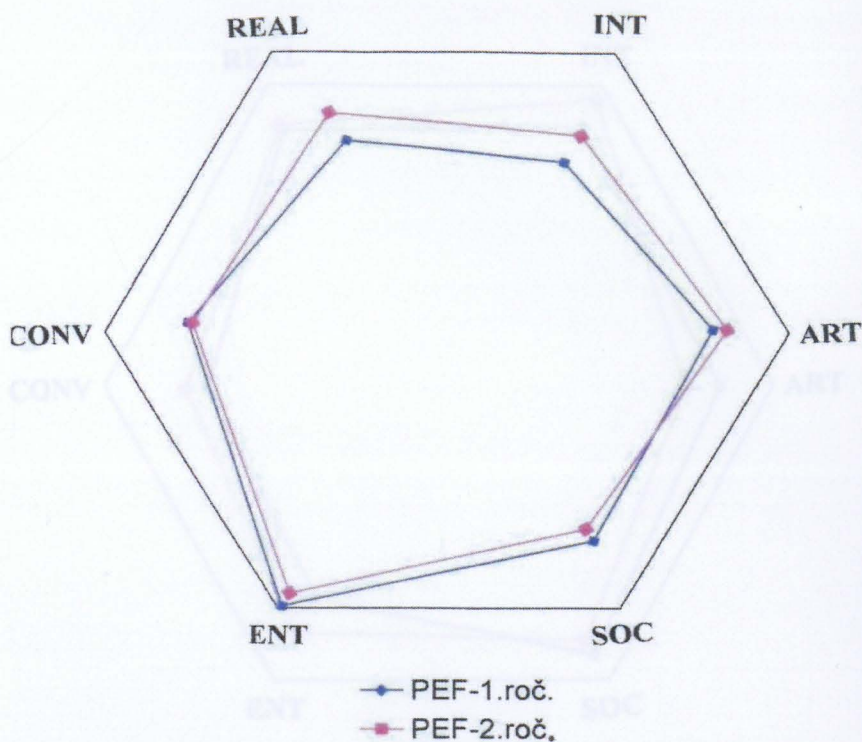
Kód **ECR** mimo jiné zahrnuje povolání Obchodník v oboru zemědělství, Provozní pracovník malého podniku, Podnikatel.

Typický student **druhého ročníku navazujícího magisterského studia PEF** odpovídá osobnostnímu typu (viz Obr. 6):

ECA

Kód **ECA** zastřešuje povolání jako je Ekonom odborník na export, Product-Manager, Vedoucí pracovník marketingu.

Obr. 6 Zastoupení osobnostních typů – porovnání 1. ročníku bakalářského a 2. ročníku navazujícího magisterského studia u studentů PEF



Typický student **prvního ročníku bakalářského studia FAPPZ** odpovídá osobnostnímu typu (viz Obr. 7):

SIR

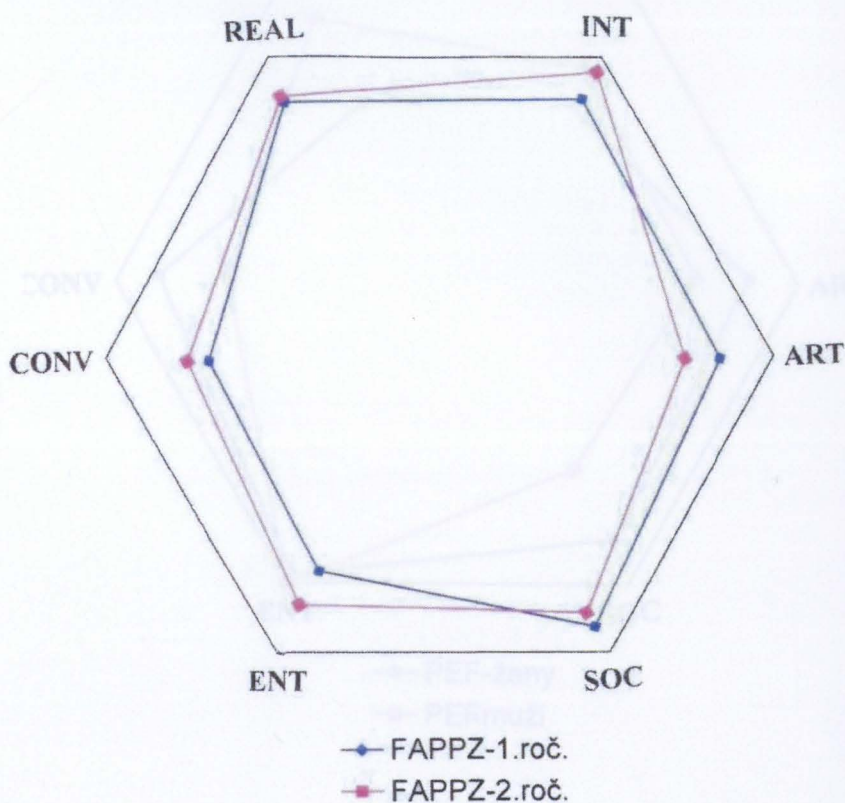
Kód **SIR** zastřešuje povolání Fyzioterapeut.

Typický student **druhého ročníku navazujícího magisterského studia FAPPZ** odpovídá osobnostnímu typu (viz Obr. 7):

IRS

Kód **IRS** Zastřešuje mimo jiné povolání Agronom, Odborný pracovník v oboru zdravé výživy, Zoolog.

Obr. 7 Zastoupení osobnostních typů – porovnání 1. ročníku bakalářského a 2. ročníku navazujícího magisterského studia u studentů FAPPZ



Ad. 3. Porovnání ženy a muži v rámci PEF a ženy a muži v rámci FAPPZ

Typická **studentka PEF** odpovídá osobnostnímu typu (viz Obr. 8):

ECS

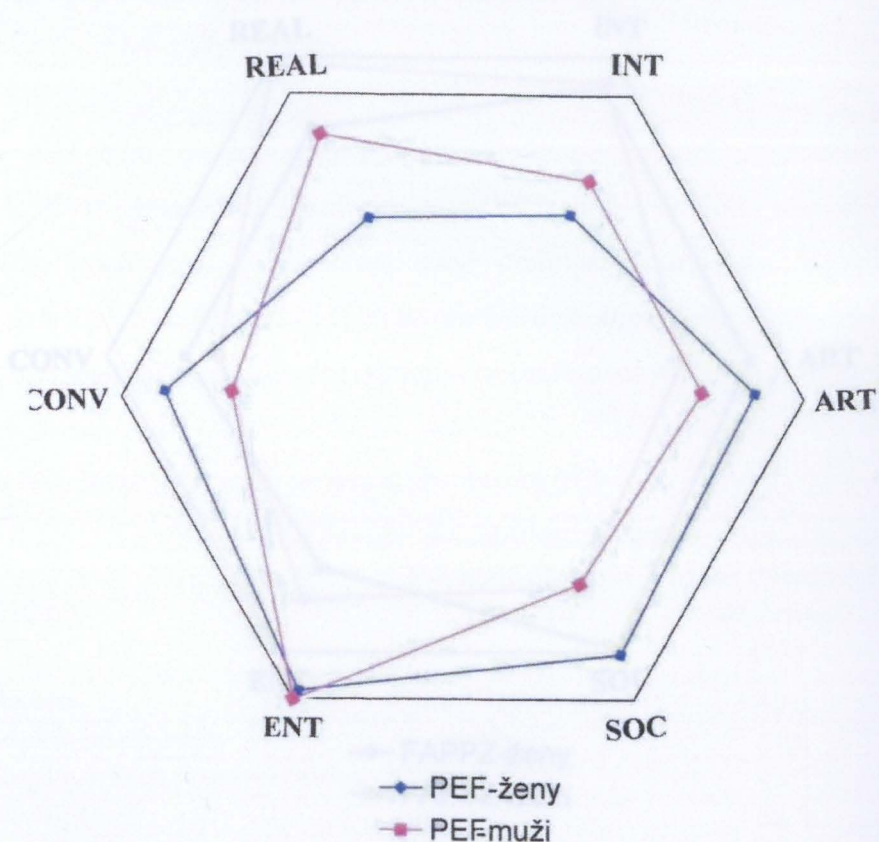
Kód **ECS** zastřešuje mimo jiné povolání Podnikový hospodář, Organizátor, Obchodník, Vedoucí obchodní filiálky, Odborný personalista, Správce majetku.

Typický **student PEF** odpovídá osobnostnímu typu (viz Obr. 8):

ERI

kód **ERI** zastřešuje mimo jiné profesi Vedoucí výroby.

Obr. 8 Zastoupení osobnostních typů u studentů PEF – rozdělení muži – ženy



Typická **studentka FAPPZ** odpovídá osobnostnímu typu (viz Obr. 9):

SIA

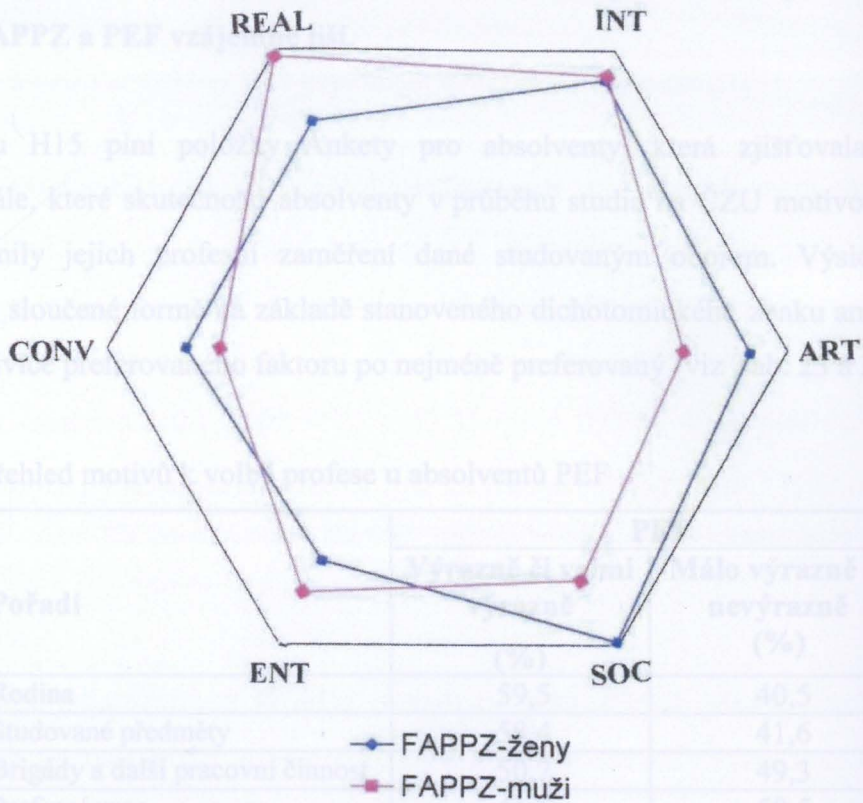
Kód **SIA** zastřešuje mimo jiné povolání Lékař pro přírodní a alternativní léčbu.

Typický **student FAPPZ** odpovídá osobnostnímu typu (viz Obr. 9):

RIE

Kód **RIE** zastřešuje mimo jiné povolání Farmář provozující biologické zemědělství, Inženýr mlékárenství, Inženýr potravinářských zařízení, Zemědělský inženýr.

Obr. 9 Zastoupení osobnostních typů u studentů FAPPZ – rozdělení muži – ženy



Pořadí	Motiv	Výrazně či velmi výrazně (%)	Málo výrazně či nevýrazně (%)
1.	Rodina	59,5	40,5
2.	Studované předměty	41,6	58,4
3.	Brigády a další pracovní činnosti	49,3	50,7
4.	Profesní vob	58,5	41,5
5.	Praxe během studia	40,2	59,8
6.	Známi a kamarádi	40,9	59,1

Na základě zjištěných skutečností můžeme konstatovat, že výsledky Dotazníku volby povolání a plánování profesní kariéry (podle Self-Directed Search Johna Hollanda) odpovídají zaměření jednotlivých fakult.

Dále lze konstatovat, že tento dotazník se pro práci se zkoumanou populací osvědčil i v kontextu odrazu vývoje zaměření studenta na jeho budoucí profesi. Tento fakt zachycuje porovnání prvního a pátého ročníku, kdy výsledný kód v prvním ročníku výrazně koresponduje s preferovaným povoláním na konci středoškolského studia (ot. 6.) (zde je především u studentů FAPPZ zachycen výrazný zájem o lékařské obory), kód získaný pro pátý ročník se pak více přibližuje získané odbornosti a profilu absolventa dané fakulty.

7.	Brigády a další pracovní činnosti	37,2	62,8
8.	Praxe během studia	35,7	64,3
9.	Známi a kamarádi	32,9	67,1
10.	Jiné vlivy	0,0	100,0

9.5 Analýza a interpretace Ankety pro absolventy

H15: Míra zastoupení jednotlivých zdrojů motivace ovlivňujících volbu profese se u absolventů FAPPZ a PEF vzájemně liší.

Hypotézu H15 plní položky Ankety pro absolventy, která zjišťovala na čtyřstupňové škále, které skutečnosti absolventy v průběhu studia na ČZU motivovaly a výrazně ovlivnily jejich profesní zaměření dané studovaným oborem. Výsledky prezentujeme ve sloučené formě na základě stanoveného dichotomického znaku ano/ne a v pořadí od nejvíce preferovaného faktoru po nejméně preferovaný (viz Tab. 23 a 24).

Tab. 23 Přehled motivů k volbě profese u absolventů PEF

Pořadí		PEF	
		Výrazně či velmi výrazně (%)	Málo výrazně či nevýrazně (%)
1.	Rodina	59,5	40,5
2.	Studované předměty	58,4	41,6
3.	Brigády a další pracovní činnost	50,7	49,3
4.	Profesní vzor	41,5	58,5
5.	Praxe během studia	40,2	59,8
6.	Známí a kamarádi	40,9	59,1
7.	Profesoři	31,1	68,9
8.	Jiné vlivy	0,0	0,0

Tab. 24 Přehled motivů k volbě profese u absolventů FAPPZ

Pořadí		FAPPZ	
		Výrazně či velmi výrazně (%)	Málo výrazně či nevýrazně (%)
1.	Studované předměty	71,4	28,6
2.	Profesoři	52,8	47,2
3.	Rodina	44,3	55,7
4.	Profesní vzor	42,8	57,2
5.	Brigády a další pracovní činnost	37,2	62,8
6.	Praxe během studia	35,7	64,3
7.	Známí a kamarádi	32,9	67,1
8.	Jiné vlivy	0,0	0,0

Absolventi PEF uvádějí mezi motivy, které nejméně ovlivnily jejich volbu profese Rodinu a Studované předměty, dále pak Brigády a další pracovní činnost, Profesní vzor, Praxi během studia a vliv Znamých a kamarádů.

Absolventi FAPPZ uvádějí jako nejsilnější motiv Studované předměty,

Pro analýzu rozdílu distribuce všech sledovaných proměnných mezi oběma fakultami byl použit klasický χ^2 test homogenity. Kompletní tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik je uvedena v příloze 9.

Signifikantní rozdíl byl zjištěn ve vlivu faktoru Vyučující v rámci ČZU na profesní orientaci respondentů (χ^2 (df = 3) = 12,31; p = 0,006). Vyučující výrazně nebo velmi výrazně ovlivnili spíše absolventy FAPPZ než absolventy PEF.

U skupin ostatních motivačních faktorů nejsou rozdíly mezi posluchači PEF a FAPPZ.

Můžeme tedy konstatovat, že míra zastoupení jednotlivých zdrojů motivace s vlivem na volbu profese se u absolventů FAPPZ a PEF statisticky významně liší u faktorů Vyučující a Mimostudijní pracovní aktivity.

Současná kariéra

V rozmezí minimálně 1 roku a maximálně 5 let od absolutoria se vystudované profesi věnuje 68,2% absolventů PEF a 67,1% absolventů FAPPZ (viz Tab. 25).

Tab. 25 Přehled setrvání absolventů v profesi

Fakulta	Působí v oboru (%)	Působí mimo obor (%)
PEF	68,2	31,8
FAPPZ	67,1	32,9

V době, kdy probíhal výzkum, zastávalo 17,5% absolventů PEF a 17,1% absolventů FAPPZ manažerskou pozici.

Jako důvod změny vystudované profese uvádí 2,6% absolventů PEF a 12,8% absolventů FAPPZ málo pracovních příležitostí v oboru; 26,2% absolventů PEF a 4,3% absolventů FAPPZ odvedla od výkonu vystudované profese zajímavá nabídka.

10. Diskuze

První výzkumný cíl směřoval ke zmapování osobní historie respondentů a zaměřil se na vývoj jejich profesní orientace s ohledem na hlavní činitele objektivní i subjektivní povahy ovlivňující jejich konkrétní profesní nasměrování.

Dotazníkem pro studenty byly zjištěny následující údaje:

Při pohledu na kariérové preference studentů koncem studia na střední škole můžeme o studentech FAPPZ konstatovat, že projevují výrazný zájem o obory, které se těsně váží s jejich současným studiem. Mezi nejčastěji preferovaná povolání patří veterinární lékař, chovatel, zahradní architekt. Z genderového hlediska jsou v zájmové oblasti vyhraněnější ženy, u kterých dosahuje vazba na obor téměř osmdesát procent. U mužů je toto zastoupení srovnatelné s mírou vazby u studentů PEF.

Také studenti PEF projevují v období středoškolských studií zájem o obory, které se váží s jejich současným studiem. Zároveň se zde objevil velmi zajímavý trend, a to uvádět jako preferenční volbu nikoliv konkrétní povolání (jako tomu bylo u studentů FAPPZ), ale žádanou pozici. Více než jedna čtvrtina studentů označila jako svůj kariérový cíl pozici manažera. Konkrétní povolání ekonom, které zastupovalo druhou nejčastější volbu, uvedla přibližně pouze jedna osmina studentů PEF. Z hlediska příslušnosti k pohlaví zde nebyly shledány výrazné rozdíly.

Podobný trend v oblasti profesní orientace v období konce základní školy (14-15 let), kdy studenti volili typ střední školy, nalezneme pouze u studentů FAPPZ. Ti prokazují významnou (nadpoloviční) vazbu na obor i v tomto poměrně raném věku. U studentů PEF je tato preference významně slabší, kdy mírně vyšší vyhraněnost prokazují muži. Nejčastější volbou studentů FAPPZ pro toto období je opět veterinární lékař, následovaný chovatelem a učitelem. Nejčastější volbu studentů PEF představoval právník, následovaný učitelem a dále manažerem.

Při analýze celkového přehledu kariérových preferencí v průběhu dosavadního života studentů lze vysledovat významné rozdíly mezi fakultami, a to u mužů i žen. I z celkového pohledu vidíme v oblasti kariérových preferencí jako nejvíce vyhraněné ženy studující FAPPZ. Zde můžeme u 67,7% studentek nalézt převažující preference takových povolání, která se váží k předmětu jejich současného studia. U mužů

studujících FAPPZ tuto tendenci nalézáme u 42,9% respondentů. Posluchači PEF projevují vazbu na obor studia v případě studentek 17,3% a studentů v 15,2%.

Shrneme-li tato fakta, můžeme konstatovat, že posluchači FAPPZ v převažující míře projevují v průběhu celého svého dosavadního života tendenci preferovat taková povolání, která se váží s předmětem jejich studia. Je-li tímto studentem žena, tato tendence se jeví ještě výraznější. U posluchačů PEF nalezneme preference kariérových cílů v návaznosti na studovaný obor až v průběhu střední školy, kdy navíc dochází před preferencí konkrétního povolání k preferenci pracovní pozice.

Studenti FAPPZ udávají také poněkud přímější cestu ke svému současnému studiu (udávají menší procento prodlevy mezi studiem na střední škole a současným studiem), než studenti PEF. Studenti PEF také výrazně častěji řeší prodlevu mezi studiem na střední a vysoké škole absolvováním vyšší odborné nebo jazykové školy.

V míře vlivu sociálního prostředí studenta na jeho kariérovou volbu, a to jak pro období střední, tak pro časově vzdálenější období základní školy, se v našem výzkumu výrazně potvrdila teorie Langmeiera a Krejčířové (2006). Zatímco u vysokého procenta studentů FAPPZ je jejich volba od raného mládí ovlivněna osobním plánem a podporovanou cílevědomostí a zaujetím (tzv. Typ C), u posluchačů PEF volba vesměs probíhá na základě určitého přání, které je však podepřeno jen vágními představami a obecnou orientací o budoucím povolání. Konečnou volbu většinou ovlivňuje tlak z nejbližšího okolí (tzv. Typ B). V kontextu s tímto také posluchači FAPPZ udávají jako nejvýraznější vliv na kariérovou volbu vlastní rozhodnutí, pro posluchače PEF představují nejzřetelnější faktor ovlivnění rodiče.

Výše uvedené skutečnosti již jen završuje fakt, že posluchači PEF jsou výrazněji ovlivněni rodinnou tradicí, ve které pokračují.

Závěrem můžeme konstatovat následující:

Studenti FAPPZ jsou v průběhu života, a to již od raného dětství, poměrně silně orientováni ve svých kariérových volbách zájmy o obory, které se těsně váží s jejich současným studiem. Tato volba je od raného mládí ovlivněna osobním plánem a je podporovaná cílevědomostí a zaujetím. Nejsilněji se pak projevuje v období střední školy, a to především u žen. Studenti PEF se orientují na obory s vazbou k jejich studiu až v období studia na střední škole. Jejich konečnou volbu většinou ovlivňuje tlak z nejbližšího okolí, klíčovou roli zde hraje názor rodičů.

Druhý výzkumný cíl se vztahoval ke zjištění odlišností v zaměření osobnosti studentů z hlediska jejich motivačního ladění, preference hodnot, zájmů a volby vykonávané činnosti, to v souvislosti se studiem oboru a jejich kariérovým nasměrováním. Dotazníkem pro studenty byly zjištěny následující údaje:

V oblasti motivace jsme se zabývali dvěma hlavními oblastmi, a to motivací ke zvolené profesi a motivací ke studiu. V oblasti motivace ke zvolené profesi posluchači PEF, stejně jako posluchači FAPPZ, hodnotí jako nejvíce motivující k výkonu zvolené profese vlastní pracovní zkušenost a odbornou praxi. Tato skutečnost plně odpovídá poměrně vysoké kariérní zralosti u studentů FAPPZ, kteří si již od raného věku poměrně autonomně volí cestu k naplnění svých zájmů, a vlastní praktická zkušenost ji pomáhá rozvíjet a směřovat.

V zajímavém kontrastu je tato skutečnost u skupiny studentů PEF. Ač uvádějí vysokou míru vlivu rodičů na svoji kariérovou volbu, zároveň rodiče charakterizují jako málo motivující k výkonu povolání. Z uvedených kontrastů můžeme spekulativně vyvozovat, že zatímco u studentů FAPPZ můžeme uvedené vlivy charakterizovat v intencích podpory stávající volby, v případě posluchačů PEF se domníváme, že tuto motivující skutečnost můžeme chápat jako impuls k volbě samé, kterou pak rodiče schválí. Tuto naši úvahu silně podporuje skutečnost, že zájem o obory korespondující s volbou profese se u těchto studentů projevuje až v průběhu střední školy, nikoliv dříve. Zde také student obvykle začíná s vlastní pracovní zkušeností spojenou s výdělečnou činností, a to i tehdy, pokud sám o své vůli tyto činnosti nevyhledával. Jsou mnohdy spojeny s povinnou praxí vykonávanou v rámci středoškolské výuky. Tato praxe má navíc velmi často právě administrativní charakter.

V otázce motivace ke studiu se opět potvrdil rozdílný přístup posluchačů obou fakult ke zvolenému oboru. Zatímco pro studenty FAPPZ je jednoznačně motivujícím zájem o obor, až poté následuje vlastní ctižádost. Například ekonomické motivy vidí jako prakticky irelevantní, pro studenty PEF je primárně motivujícím prvkem právě ekonomický faktor, dále vlastní ctižádost, společenská prestiž a teprve pak zájem o obor.

Z pohledu struktury zájmů získané výsledky výrazně korespondují s dalšími zjištěními. U posluchačů FAPPZ i v této oblasti nalezneme integritu studované oblasti

a předmětu aktivního zájmu. Biologie, která je hlavní náplní studia na této fakultě, je na čelní pozici ihned za (v tomto věku i relativně pochopitelnou) položkou Zábava. V součinnosti s hlavními prvky motivujícími k výkonu zvolené profese uváděnými skupinou studentů FAPPZ (vlastní pracovní zkušenost a odborná praxe), koreluje tento výsledek pozitivně s důležitostí role, kterou Mikšík (2007) přisuzuje charakteristice zájmů, jenž povzbuzují k činnosti a v činnosti samotné se konstituují a prohlubují. U skupiny posluchačů FAPPZ shledáváme údaje, které nás opravňují hovořit v kontextu s touto skupinou o zájmové vyhraněnosti a motivační stálosti související s integrovanou a zralou osobností jedince.

Posluchači PEF se ve struktuře zájmů jeví jako nevyhranění, nevyzrálí, bez jasnějšího směřování ke studované oblasti. Položka Řízení a Hospodářství, nejvíce korespondující se zaměřením školy a zároveň i s kariérovou orientací před nástupem do zvoleného studia, je druhou od konce. K zamyšlení u skupiny studentů PEF svádí položka na čtvrtém místě zájmu – Politika a Hospodářství. Z analýzy absolventů, kterou udělala fakulta k příležitosti svého stého výročí, vyplynulo poměrně vysoké zapojení absolventů do politiky či vrcholných funkcí ve státní správě.

Také ve struktuře hodnotové orientace nalezneme v rámci fakult výrazné rozdíly.

Umístění položky Vědomosti na třetím místě hodnotové orientace u studentů FAPPZ (výše než Zisk a výnos) svědčí spolu s výrazně upřednostňovaným morálním akcentem a altruistickými hodnotami (Pomoc ostatním, Pomoc společnosti) o návaznosti na celkový rámec dalších zjištění.

Tento rámec se pak také dotváří u studentů PEF, kdy na předním místě nacházíme právě položku Zisk a výnos. Silnější akcent, než je tomu u studentů FAPPZ, pokládají studenti PEF na afiliativní hodnoty (Sociální kontakt, Práce s druhými).

Na základě uvedených zjištění můžeme konstatovat následující závěry:

Studenti FAPPZ projevují v oblasti motivačního ladění, preference hodnot a zájmů vysokou shodu s volbou vykonávané činnosti, můžeme v tomto případě hovořit o kariérní vyhraněnosti a značné kariérové zralosti. Zájmy lze hodnotit jako relativně trvalé a odpovídající zvolené profesi, preferované hodnoty podporují zaměření, motivační prvky doladují vyhraněnost osobnosti studentů.

Studenti PEF se projevují jako osobnostně a kariérově méně zralí. Zájem o obor můžeme hodnotit jako okrajový, účelový. Do popředí zájmu se dostávají spíše ekonomické a společenské benefity spojené s očekávanou pozicí. Struktura preference hodnot tuto naši domněnku posiluje.

Třetí výzkumný cíl byl zaměřen na **posouzení diagnostického potenciálu Hollandova dotazníku DVP diferencovat relevantní typy osobnosti studentů vzhledem k zaměření a specifikům studovaného oboru (budoucí profese)**. Výsledky DVP byly vyhodnoceny a zpracovány v několika rovinách. Jednu rovinu představovalo zachycení nejvýraznějších typů osobností podle Hollanda ve vztahu k jednotlivým fakultám. Druhou rovinu tvořilo porovnání získaných výsledků u 1. ročníku bakalářského a 2. ročníku navazujícího magisterského studia v rámci jednotlivých fakult. Třetí rovinu tvořilo zachycení nejvýraznějších typů osobnosti v rámci příslušnosti k pohlaví a k dané fakultě.

U posluchačů PEF ve všech sledovaných rovinách jasně dominuje typ osobnosti Podnikavý (Enterprising). Hollandem je charakterizován jako směřující k podnikatelským nebo řídicím aktivitám jako je prodej nebo vedení lidí, vyžadující podnikatelské kompetence, agresivitu, sociabilitu, sebedůvěru, výřečnost, preferující hodnoty jako je síla, status a peníze.

Druhým nejvýrazněji zastoupeným typem osobnosti (doplňkovým) je typ Konvenční (Conventional), který lze charakterizovat inklinováním ke konvenčním činnostem jako je sběr a uspořádání dat, vyžadováním úřednické kompetence, citem pro systém a pořádek, zvládnutím stereotypní a jednoduché práce.

Se zjištěnými skutečnostmi pozitivně korelují také další získaná data. Z nich vyplývá tendence posluchačů PEF směřovat k manažerským pozicím (viz Diskuze – první výzkumný cíl), a dále preference ekonomických faktorů, společenské prestiže a uspokojení vlastní ctižádosti (viz Diskuze – druhý výzkumný cíl). Do celkového kontextu lze zařadit i výčet povolání, která se váží na dané typy osobností, mezi jinými například podnikový hospodář, organizátor, ekonom, obchodník, odborný personalista, podnikatel, vedoucí pracovník marketingu a další.

U posluchačů FAPPZ ve všech sledovaných rovinách vystupují do popředí dva typy osobnosti, a to typ Vědecký (Investigative) a typ Sociální (Social). Vědecký typ podle Hollanda podněcuje k vědeckým aktivitám, vyžaduje vědecké kompetence

a schopnosti pro vědeckou práci, nezávislost, originalitu. Můžeme jej charakterizovat jako kritický, precizní, radikální, racionální, nezávislý, uzavřený. Typ Sociální stimuluje k sociálním aktivitám, vyžaduje sociální kompetence, porozumění druhým, kooperativnost, sociabilitu, preferenci sociálních hodnot a postojů. Můžeme jej charakterizovat jako kooperativní, přátelský, idealistický, odpovědný, vstřícný, ochotný pomáhat. Tento typ je ve výsledcích výzkumu více vázán na příslušnost k ženskému pohlaví.

Především (ale nejen) jako specifikum mužů se projevuje silný příklon k charakteristice typu Realistický (**Realistic**). Tento osobnostní typ stimuluje lidi vykonávat práci se stroji a nástroji, vyžaduje technické kompetence, vyznává tradiční hodnoty a postoje. Také u této skupiny studentů nalézáme shodu s dalšími získanými daty. Nejčastější preferované povolání – veterinární lékař (viz Diskuze – první výzkumný cíl) – v sobě zahrnuje právě kombinaci kardinálních prvků I – S. Ve shodě jsou i deklarované preference studentů FAPPZ, a to především zájem o obor, ale i o rozvoj tvořivosti. (viz Diskuze – druhý výzkumný cíl). Celkový kontext doplňuje i výčet povolání vázaných s danou kombinací typů osobností, mezi jinými například inženýr agronom, lékař, odborný pracovník v oboru zdravé výživy, zoolog, farmář, inženýr mlékárenství, inženýr potravinářských zařízení, zemědělský inženýr a další.

Na základě výše uvedených skutečností můžeme potvrdit vysoký diagnostický potenciál Hollandova dotazníku pro populaci vysokoškolských studentů, kdy lze za pomoci uvedené metody diferencovat relevantní typy osobnosti studentů vzhledem k zaměření a specifickým studovaného oboru. Metoda je prokazatelně schopna i jemné diferenciaci vzhledem k příslušnosti k pohlaví.

Zjištěná data neprokázala významné rozdíly mezi sledovanými ročníky v rámci fakult. Vzhledem ke skutečnosti, že se stejný trend projevil i v dalších částech šetření, nelze jej spojovat s nižší diferenciací v rámci této metody.

Čtvrtý výzkumný cíl byl zaměřen na vyhodnocení možností praktického využití výsledků výzkumu se zaměřením na faktory, které mohou sloužit jednak k prohloubení identifikace studentů se svým oborem (a s fakultou) v průběhu studia, jednak k návrhu strategie aktivního rekrutmentu adeptů na studium ze strany České zemědělské univerzity.

Nutno konstatovat, že v současné době neexistuje jednotný hodnotící systém vysokých škol, se kterým by byl všeobecný konsensus, a na základě kterého by bylo možné určit pozici Provozně ekonomické fakulty a Fakulty agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů České zemědělské univerzity na trhu vysokého školství.

Z rozhovorů, které jsou pracovníky Katedry psychologie PEF ČZU pravidelně opakovány se všemi studenty prvního ročníku obou fakult (při setkáních v rámci pravidelné výuky), a které jsou zaměřeny na motivaci ke studiu, na plány do budoucna plyne, že pro většinu zájemců o studium není ani jedna z uvedených fakult fakultou první volby. Posluchači FAPPZ uvádějí jako nejžádanější metu obvykle Fakultu přírodních věd UK, posluchači PEF uvádějí právnické fakulty či některou z fakult VŠE. Potěšitelné pro obě zúčastněné fakulty je ale skutečnost, že po prvním ročníku uvažuje o přestupu z vlastní vůle již jen zlomek z původního počtu posluchačů.

Z výše uvedených důvodů a navíc v důsledku nepříznivého trendu demografického vývoje pro nejbližší roky bude v budoucnu nutné počítat se zvýrazněním politiky aktivního rekrutmentu obou fakult. FAPPZ v současné době jen s potížemi naplňuje počty vypsaných míst na jednotlivých oborech. Počet uchazečů o studium na PEF dosud zhruba 4-5x překračuje kapacitní možnosti fakulty. V některých oborech (převážně inženýrských) byl však už zachycen výrazný pokles zájmu.

V současné době mají PEF i FAPPZ již vypracovány některé postupy rekrutmentu pro období, ve kterém studenti mohou podávat přihlášky ke studiu. Obě fakulty pravidelně koncem měsíce ledna pořádají Dny otevřených dveří, kdy jsou pro studenty středních škol pořádána setkání s vedením a akademickými pracovníky školy, včetně krátké exkurze po areálu (zde fakulta využívá svého jedinečného uspořádání typu campus).

Druhým hlavním pilířem rekrutmentu obou fakult, který reaguje na stále narůstající vliv internetového prostředí, jsou elektronické stránky fakult, kde je pro zájemce o studium k dispozici poměrně značné množství informací. V oblasti působnosti tohoto média jde o něco dále PEF, která přes internetový portál přijímá od tohoto roku i závaznou přihlášku ke studiu a pokud tento přístup zájemce zvolí, všechny další kontakty ze strany fakulty se odehrávají přes toto médium.

Do rámce aktivního rekrutmentu pak patří metoda aplikovaná v rámci PEF, která patří spolu se Dny otevřených dveří k historicky nejstarším opatřením. Jedná se o návštěvy doktorandů na středních školách, které se konají začátkem kalendářního roku. Dlouhodobě jsou sledovány statistiky, ze kterých středních škol v rámci Prahy i celé České republiky přichází na PEF nejvíce posluchačů, a na tyto školy je pak tato aktivita zaměřena. V rámci setkání se studenty probíhá v končících ročnících prezentace fakulty, diskuse, jsou připraveny tištěné materiály.

Návrhy na další možná opatření, v nichž se promítnou poznatky získané naším výzkumem, budou uvedeny v závěru práce.

Pátý výzkumný cíl směřoval ke zpracování odhadu setrvání absolventů v pracovním zařazení souvisejícím s vystudovaným oborem do pěti let od ukončení studia. Výzkum prokázal, že na obou fakultách téměř sedmdesát procent absolventů v časovém odstupu jednoho až pěti let stále vykonává profesi v oboru, který vystudovali. Důvodem, proč absolventi opustili zvolený obor, je u PEF nejčastěji zajímavá nabídka (tvoří více než čtvrtinový podíl), u FAPPZ je to nedostatek pracovních příležitostí v oboru.

Z hlediska porovnání ambicí z dob studia se skutečností je z našeho pohledu zajímavé zjištění poměru zastoupení osob, které ve sledovaném období zastávaly manažerskou pozici. Studenti PEF, kteří v době středoškolských studií výrazně preferovali volbu manažerské pozice a kteří v prvním ročníku bakalářského i v posledním ročníku navazujícího studia (muži stejně jako ženy) vykazovali podle Hollandovy typologie podle preferovaných činností nejsilnější příklon k vůdčímu typu osobnosti (E - Enterprisig), vykonávají tuto pozici přibližně v sedmnácti procentech. Ve skupině absolventů FAPPZ, kteří v oblasti kariérových voleb prakticky neprojevili jakékoliv vůdčí ambice, a podle Hollandovy typologie nalezneme mírný příklon k vůdčímu typu pouze u skupiny mužů, je míra zastoupení v manažerských pozicích prakticky stejná jako u absolventů PEF. Tento paradox vysvětlujeme názorem, že absolvování úplného vysokoškolského vzdělání je formálním předpokladem pro zařazování do manažerských pozic, a to mnohdy bez ohledu na fakt, zda v této oblasti jedinec primárně projevuje manažerské ambice či nikoliv. Ve skupině osob

orientovaných na stejný obor pak tedy v oblasti manažerských funkcí „obsadí“ přibližně stejné množství pozic.

Závěrem můžeme konstatovat, že šetření na vzorku absolventů plynule dokreslilo hlavní charakteristiky studentů sledovaných oborů. Absolventi FAPPZ i zde projevili tendenci pokračovat ve zvoleném oboru, jako hlavní důvod jejich odklonu od jeho vykonávání uvedli nedostatek pracovních příležitostí. Absolventi PEF i zde projevili ochotu podlehnout zajímavé nabídce a odchýlit se od zvoleného oboru.

11. Závěr

Výsledky provedeného výzkumu spolu se znalostí odborného zaměření příslušných fakult České zemědělské univerzity v Praze a profilování jednotlivých pracovišť, a s pedagogickou i poradenskou zkušeností s jejich studenty umožňuje stručné bilanční zhodnocení provedeného šetření, formulování některých praktických doporučení a úvahu o možnostech pokračování či rozšíření výzkumu.

Z hlediska **zaměření našeho výzkumu** se ukázala jako šťastná volba fakult, na nichž se realizovalo – s laskavým svolením vedení fakult - šetření. Oba fakultní soubory studentů představují poměrně odlišné a do jisté míry specifické skupiny, které se v průběhu dosavadního života formovaly odlišným způsobem a dospěly k jisté profesní orientaci. Jejich modalita je podpořena zájmovou orientací a vyhraněností, preferencí některých hodnot, převažujícími motivačními vlivy a postojovým zaměřením, stejně jako průběhem kariérového dozrávání v časové periodě mezi ukončením základního vzdělání a maturitní zkouškou. U jedné skupiny studentů se jedná o přímočařejší orientaci a volbu, která vychází z hlubšího a vyhraněnějšího zájmového zaměření a z převážně vlastního rozhodnutí s preferencí odbornosti v dalším kariérovém vývoji. U druhé skupiny je determinace ke kariérovému nasměrování postavena na širším, všeobecnějším základě, s nejednoznačnou volbou ve vztahu k odbornosti, podporovanou především rodinou. Vysokoškolské vzdělání je pojímáno spíše jako formální předpoklad pro získání zajímavé práce nebo pozice v organizaci. Tyto uvedené skutečnosti považujeme za velmi důležité v souvislosti s procesem získávání uchazečů o studium příslušných oborů, vzhledem k zaměření přijímacího řízení i s ohledem na koncipování studia příslušných oborů na Univerzitě. V neposlední řadě jsou získané informace o osobnostním profilování studentů zmíněných fakult a oborů důležité pro poradenskou činnost, která má na Univerzitě jistou tradici.

Praktická doporučení, inspirovaná a podpořená naším výzkumem, směřujeme především do oblasti, kterou považujeme v současné době za aktuální – rekrutment zájemců o studium. Vzhledem k tomu, že výzkum prokázal značné odlišnosti mezi studenty obou sledovaných fakult, je nutné zacílit konkrétní doporučení na konkrétní fakultu.

Návrh opatření pro PEF

Výzkum prokázal správné zacílení rekrutmentu PEF na skupinu středoškoláků. Většina z budoucích studentů této fakulty začíná spojovat své představy o budoucím povolání s obory studia na PEF až v průběhu střední školy. Dá se zde předpokládat existence dvou klíčových vlivů – vlastní pracovní zkušenosti a vlivu rodičů. Při požadavku změny trendu z „druhé volby“ na první by bylo vhodné se v první řadě soustředit právě na tyto klíčové aktivity.

Vlastní pracovní zkušenost má vliv spíše na výběr oboru budoucího povolání, nikoliv na volbu cesty k tomuto povolání – v našem případě vzdělávací instituce. Z hlediska rekrutmentu by tedy bylo ideální nabídnout spojení těchto dvou skutečností – oboru a cesty ke zvolené odbornosti. Podle našeho názoru toto lze uskutečnit třemi základními cestami. První cestou by byla funkce fakulty jako zprostředkovatele této praxe mezi studentem (dosud střední školy) a podnikem. Druhá cesta vede k potencionálním zaměstnavatelům, kteří by (díky vypracování systému spolupráce s praxí, třeba pomocí vytvoření jakési „personální líhně“, kterou by mohli používat pro potřeby své organizace, řešením firemních témat prostřednictvím atestačních prací či na základě jiných forem spolupráce) signalizovali případným zájemcům o zaměstnání v manažerských postech, že tato studijní cesta je podporovaná a reálná. Třetí cestou je vytvoření silné pozice Public Relations, za pomoci které by fakulta jasně dávala najevo, kdo je a co nabízí. Pro úspěch v této oblasti je každopádně nezbytné zaujmout středoškoláka o něco dříve, než v končícím maturitním ročníku.

Dosud vesměs nevyužitým zjištěním je výrazný vliv rodičů na rozhodování svých potomků. Jistá informace směrem k této skupině jde prostřednictvím tištěné informace. Bylo by ale jistě možné tuto informaci modifikovat tak, aby se stala pro rodiče přitažlivější. Její současná podoba je určena především studentské části populace.

Prakticky neošetřenou oblastí je rodová vazba, projevující se právě na této fakultě. Kvalitnější práce s absolventy je jedním z předpokladů zajištění přílivu nových studentů z těchto řad, a to o generaci mladších. Fakulta sice již začala pracovat na tvorbě databází absolventů, ale jen po několik posledních let je ponechávána elektronická adresa, kterou obdrží studenti při nástupu do studia (jejím prostřednictvím komunikují se školou a plní některé své povinnosti), i svým absolventům. Udržení komunikačního spojení, vytvoření systému práce s absolventy, udržení jejich zájmu

o dění na fakultě, vytvoření a podpora pocitu hrdosti na svoji alma mater, by přispěly k udržení již zmíněné rodové tradice.

Tak, jak je zvykem v tržním prostředí, i v nabídce vysokého školství bude zřejmě nutné při tvorbě nabídky vzdělávání postupovat v souladu s poptávkou. V souladu s tímto se nabízí i myšlenka na „změnu rétoriky“ fakulty. Pokud bude zájem o určitý produkt či službu vymezenou určitými termíny či charakteristikami, a tyto charakteristiky budou korespondovat s cíli fakulty a s náplní studia, pak je možné tyto požadované charakteristiky formulovat právě těmi obraty, kterým společenské skupiny, z nichž pocházejí adepti na vzdělání, rozumí a požadují. Srozumitelná, žádoucí a žádaná náplň studia je, podle našeho názoru, jedním z hlavních předpokladů identifikace studenta se studovaným oborem a fakultou.

Ruku v ruce s tímto obvykle jde i práce na nových akreditovaných studijních oborech. Nalezení konsensu mezi akademickým pojetím širokého univerzálního vzdělání v terciálním sektoru a požadavky trhu však není vždy jednoduchý. V tomto případě je možná na místě nechat se přiměřeně inspirovat nabídkami soukromých vysokých škol, které se vesměs řídí právě tržními principy. Není však lehké najít míru mezi nabídkou a podbízením (žádaným a „laciným“).

Identifikaci s oborem a prohloubení zájmu o něj jde také ruku v ruce s odbornými a osobnostními charakteristikami vyučujících a možností studentů setkávat se s význačnými odborníky z praxe (zde je nutné si však uvědomit provázanost odbornosti s pedagogickými schopnostmi, která není samozřejmostí).

Mimo prohloubení zájmu o obor je pro fakultu životně důležitá i identifikace studentů s fakultou a zajištění jejího časového i společenského přesahu. Možný, poměrně jednoduše zaplnitelný a dosud zcela nevyužitý prostor se nachází v oblasti statusových symbolů spojených se statusem absolventa PEF. V zahraničí je tento systém hojně využíván a slouží jednak k osobní prezentaci absolventa (obzvláště u prestižních vzdělávacích institucí), dále pak k identifikaci kolegů (což může hrát důležitou roli především v obchodním světě) a rozvinutí kolegiality napříč časovou osou.

Návrh opatření pro FAPPZ

V rámci rekrutmentu studentů FAPPZ vzniká paradoxně díky jejich vyhraněnosti menší a zároveň složitější prostor pro podpůrná opatření. Vzhledem ke skutečnosti, že studenti jeví zájem o obor, je nejdůležitějším prvkem vytvoření takového systému Public Relations na fakultě, aby tuto fakultu studenti chápali jako žádanou a žádoucí cestu ke kýženému vzdělání, a tudíž získání nejvyšších oprávnění k činnostem stran svého zájmu. Přízvisko „zemědělská“ v názvu univerzity v současné době v pojetí laické veřejnosti bohužel poněkud snižuje atraktivitu vzdělávacího zařízení. Při vhodně prezentování profilování univerzity by se však v budoucnu mohlo toto označení stát devizou odlišující od mnoha podobně orientovaných vzdělávacích zařízení terciálního sektoru a zároveň určující orientaci na stále vysoce perspektivní oblast.

Na základě zjištěných faktů, které poukazují na poměrně vysokou kontinuitu vývoje zájmu o obor již od raného dětství, se jeví jako nejvýhodnější soustava jakýchsi „vědeckých inkubátorů“ či jen pořadatelsví či spolupořadatelsví jednotlivých akcí pro mladší, starší školní věk, pro středoškolské období. Tyto činnosti by pak bylo nezbytné důsledně uplatňovat pod hlavičkou fakulty a pokud možno je na sebe vázat. Hlavní snaha by měla spočívat na propojení odbornosti, vědy jako hry a pozitivního emočního zážitku. Není přitom nutné tyto aktivity provozovat výlučně v prostředí univerzity (ač i to je motivační).

Pro prohloubení identifikace s fakultou je nutná také vysoká odbornost vyučujících a jejich zápal pro vyučovaný obor, zároveň však i pedagogický um, který v případě této konkrétní fakulty bude sloužit k současnému zvládnutí výuky na více úrovních – od nutného penza u studentů orientovaných na jiný obor, po hluboký zájem doprovázený mnohaletým studiem dané problematiky.

Dalším prostředkem rekrutmentu je, stejně jako u PEF, nabídka nových studijních oborů. Pro účely této fakulty přichází do úvahy i větší množství tzv. malých oborů. Také pro FAPPZ lze doporučit tvorbu databáze absolventů a snahu o udržení kontaktů. Přichází však v úvahu spíše z důvodu nabídky dalšího postgraduálního vzdělávání absolventů.

Jako možná **návaznost na provedený výzkum** se jeví možnost rozšíření výzkumu na longitudinální formu, která umožní zachytit případné změny osobní

historie, odlišnosti v zaměření osobnosti studentů z hlediska jejich motivačního ladění, preference hodnot, zájmů a volby vykonávané činnosti, to v souvislosti se studiem oboru a jejich kariérovým nasměrováním. U skupiny absolventů by pak longitudinální studie podpořila přesnost zpracování odhadu setrvání absolventů v pracovním zařazení souvisejícím s vystudovaným oborem, případně odhalila posun společenské poptávky a umožnila tak včasnou reakci fakulty na případné změny.

Rozšíření provedeného výzkumu na další fakulty tvořící součást České zemědělské univerzity v Praze by jim umožnilo řešit problematiku identifikace studentů se svým oborem (a s fakultou) v průběhu studia. Také by jim tímto krokem bylo umožněno zpracování návrhů strategie aktivního rekrutmentu adeptů na studium.

Literatura

Akademický slovník cizích slov. Praha, Academia 1995.

Anderson, N. a kol.: Handbook of industrial, work and organizational psychology. Vol. 1, 2. London, SAGE Publications 2001.

Appelbaum, S. H., Santiago, V.: Career development in the plateaued organization. Career Development International, 1997, Vol. 2, Issue 1, pp. 28-39.

Applied psychology: International perspectives on counseling psychology. 2007. vol. 56, issue 1 (special issue).

Armstrong, M.: Personální management. Praha, Grada 1999.

Armstrong, P. I., Day, S. X., McVay, J. P., Rounds, J.: Holland's RIASEC model as an integrative framework for individual differences. Journal of Counseling Psychology, 2008, 55, 1, 1-18.

Arnold, J., Cooper, C. L., Robertson, I., T.: Work psychology. London, Pitman Publ. 1995.

Arnold, J.: The psychology of careers in organizations. In: Cooper, C., L., Robertson, I., T. (Eds.): International Review of Industrial and Organizational Psychology. 1997, Vol. 12, 1-37.

Arnold, J.: Careers and career management. In: Anderson, N., Ones, D., S., Sinangil, H., K., Viswesvaran, Ch. (Eds.): Handbook of industrial, work and organizational psychology. Vol. 2. London, SAGE Publ. 2001, 115-132.

Arnold, J. a kol.: Psychologie práce. Brno, Computer Press 2007.

Bandura, A.: Self-efficacy. The exercise of control. New York, Freeman and Company 1997.

Barak, A., Cohen, L.: Empirical examination of an online version of the self-direction search. Journal of Career Assessment, 2002, 10, 4, 387-400.

Bardick, A.D., Berns, K. B., Magnusson, K. C., Wilko, K. D.: Junior high school student's career plans for future: a Canadian perspective. Journal of Career Development, 1996, 32, 3, 250-271.

Bedrnová, E., Nový, I. a kol.: Psychologie a sociologie v řízení. Praha, Management Press 2007.

Bedrnová, E. a kol.: Management osobního rozvoje – Duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl. Praha, Management Press 2009.

Bělohlávek, F.: Osobní kariéra. Praha, Grada 1994.

Bělohlávek, F.: Organizační chování. Olomouc, Rubico 1996.

Boerlijst, J. G.: Career development and career guidance. In: Drenth, P. J. D., Thierry, H., de Wolff, Ch. J. (Eds.): handbook of work and organizational psychology. Volume 3: Personnel psychology. Trowbridge, Psychology Press 1998, pp. 273-296.

Browman, S.: Comparing the self-directed search and the career decision-making system for counsellor use. Guidance and Counseling, 1991, 6, 4, 1-7.

Brown, S. D., Lent, R. W. (Eds.): Handbook of counseling psychology. New York, J. Wiley and Sons 2000.

Brožek, J.: Počátky poradenství pro volbu povolání v Československu. Československá psychologie, 1991, 35, 1, 82-86.

Buchtová, B.: Sociální psychologie nezaměstnanosti. In: Výrost, J., Slaměník, I. (Eds.): Aplikovaná sociální psychologie II. Praha, Grada 2001, str. 81-111.

Bureš, Z.: Psychologie práce a její užití. Praha, Práce 1981.

Burke, R. J., Fishenbaum, L.: Career choice in management: findings from US MBA students. Career Development International, 2008, 13, 4, 346-361.

Butcher, D., Harvey, P.: Meta-ability development: a new koncept for career management. Career Development International, 1998, Vol. 3, Issue 2, str. 75-78.

Cascio, W. F.: Managing human resources. New York, McGraw-Hill 1992.

Clark, F. A.: Total career management. Strategie for creating management careers. London, McGraw-Hill Book Comp. 1992.

Clarkson, P. (Ed.): Counselling psychology. London, Routledge 1998.

Cohen, L.: Empirical examination of an online version of the Self-Direction Search. Journal of Career Assessment, 2002, 10, 4, 387-400.

Cooper, G. L., Robertson, I. T. (Eds.): International review of industrial and organizational psychology 1988. New York, J. Wiley and Sons 1988.

Cooper, G. L., Robertson, I. T. (Eds.): International review of industrial and organizational psychology 1997. Volume 12. New York, J. Wiley and sons 1997.

Daniel, J., Pikala, I. a kol.: Psychológia práce. Bratislava, Práca 1976.

Danziger, N., Rachman-Moore, D., Valency, R.: The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 2008, 13, 1, 7-19.

Drenth, P. J. D., Thierry, H., de Wolff Ch. J. (Eds.): Handbook of work and organizational psychology. Volume 3: Personnel psychology. Trowbridge, Psychology Press 1998.

Driver, M. J.: Career concepts: A new approach to career research. In: Katz, R. (Ed.), *Career issues in human resource management*. New York, Prentice-Hall, 1982.

Driver, M., J.: Careers: a review of personal and organizational research. In: Cooper, C., L., Robertson, I., T. (Eds.): *International review of industrial and organizational psychology*. New York, J. Wiley and Sons, 1998, 245-277.

Duffy, R. D., Sedlacek, W. E.: What is most important to student's long-term career choices. *Journal of Career Development*, 2007, 34, 2, 149-163.

Dunnette, M. D., Hough, L. M. (Eds.): Handbook of industrial and organizational psychology. Volume 2. Palo Alto, Consulting Psychologists Press, Inc. 1991.

Farková, M.: Dospělost a její variabilita. Praha, Grada Publishing 2009.

Feehan, P. F., Johnston, J. A.: The self-directed search and career self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 1999, 7, 2, 145-159.

Ferjenčík, J.: Úvod do psychologického výzkumu. Praha, Portál 2000.

Gálik, M.: Psychológia v personálných činnostiach. Bratislava, Práca 1978.

Glidden, T., Greenwood, A. K.: A validation study of the Spanish self-direction search using back-translation procedures. *Journal of Career Assessment*, 1997, 5, 1, 105-113.

Gordon, J. R.: A diagnostic approach to organizational behavior. 4. edition. Boston, Allyn and Bacon 1993.

Gottfredson, G. D., Jones, E. M., Holland, J. L.: Personality and vocational interests: the relation of Holland's six interest dimensions to five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*, 1993, 40, 4, 518-524.

Havlová, J.: Profesní dráha ve 20. století. Praha, Karolinum 1996.

Hiriyappa, B.: Organizational behavior. New Delhi, NEIL 2009.

Holland, J. L.: The psychology of vocational choice. Toronto, Ginn and Comp. 1966.

Holland, J. L.: Explorations of a theory of vocational choice: VI. A longitudinal study using a sample of typical college students. *Journal of Applied Psychology. Monograph Supplement*, 1968,52, 1, 12-37.

Holland, J. L.: Making vocational choices – a theory of careers. New Jersey, Prentice-Hall Inc. 1973.

Holland, J. L.: Making vocational choices. 3-d edition. Lutz, Psychological Assessment Resources Inc. 1997.

Inkson, K., Khapova, S. N., Parker, P.: Careers in cross-cultural perspective. *Career Development International*, 2007, 12,1, 5-8.

Jex, S. M., Britt, T. W.: Organizational psychology. New Persey, J. Wiley and Sons 2008.

Jones, L. K.: Comparing the effect of the Career Key with Self-Directed Search and Job-OE among eighth grade students. *Professional School Consulting*, 2000,3,4,1-17.

Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, Ch., Eder, F.: DVP – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry (podle Self-Directed Search Johna Hollandra). Praha, Testcentrum 2003.

Kenny, M. E., Bledsoe, M.: Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behaviour*, 2005, 66, 2, 257-272.

Kerlinger, F. N.: Základy výzkumu chování. Praha, Academia 1972

Kidd, J., M.: Career interventions in the workplace. Benefits to individuals and organization. Paper presented at IV. European congress of psychology, Athens, July 1995.

Kirovová, I.: Některé aspekty rozvoje kariéry u studentů VŠB – TU Ostrava. Doktorská disertační práce. Praha, FF UK 2000.

Kirovová, I.: Tradiční a současná psychologická smlouva. *Psychologie v ekonomické praxi*, 2005,55,3-4,109-118.

Kirovová, I.: Kariéra v souvislosti s přechodem k postindustrialismu. Ostrava,VŠB-TU 2007.

Klímová, M.: Školní a profesionální poradenství. SPN, Praha 1969.

Knox, D. L., Butzel, S. S.: Work values-intangible work rewards. Greensboro, Butterworth – Heinemann 2002.

Kosman, R. L.: The clinical practice of career assessment. Washington, APA 1991.

Koščo, J.: Poradenstvo v ekonomickej praxi. In: Daniel, J., Pikala, J.: Psychológia práce. Práca, Bratislava 1976.

Koščo, J., Fabián, D., Hargašová, M., Hlavenka, V.: Teória a prax poradenskej psychológie. Bratislava, SPN 1980.

Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů. Praha, Management Press 1995.

Král, J.: Poradenství pro volbu povolání na úřadech práce – současnost a budoucnost. Psychologie v ekonomické praxi. 1998, 33, 3-4, 177-180.

Kváčová, L.: Kariérový rozvoj pracovníků. Psychologie v ekonomické praxi. 2003, 38, 3-4, 121-131.

Kuric, J a kol.: Ontogenetická psychologie. Praha, SPN 1986.

Landy, F. J.: Psychology of work behavior. Boston, Brooks/Cole Publ. Copany 1989.

Langmeier, J., Krejčířová, D.: Vývojová psychologie. 2. vydání. Praha, Grada Publishing 2006.

Lemrová, S., Vtípil, Z., Bělohávek, F., Indra, P.: Vztah kariérových kotev k vybraným osobnostním dimenzím u českých manažerů. Psychologie v ekonomické praxi. 2007, 42, 1-2, 2-40.

Lent, R. W., Shen, H. B., Singley, D., Schmidt, J. A., Schmidt, L. C.: Longitudinal relations of self-efficacy to outcome expectations, interests and major choice goals in engineering students, Journal of Vocational Behavior, 2008, 73, 1, 52-62.

Lent, R. W., Lopez, A. M., Lopez, F. G., Hung-Bin Sheu: Social cognitive career theory and the prediction of interests and choice goals in the computing disciplines. Journal of Vocational Behavior, 2008, 73, 52-62.

Lumsten, J. A., Sampson, J. P., Reardon, R. C., Lenz, J. G., Peterson, G. W.: A comparison study of the paper-and-pencil, personal computer and internet versions of Holland's Self-Directed Search. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 2004, 37, 85-94.

Luthans, F.: Organizational behavior. 6. edition. New York, McGraw-Hill 1992.

Macek, P.: Adolescence. Praha, Portál 1999.

Macek, P.: Sebesystém, vztah k vlastnímu Já. In: Výrost, J., Slaměník, I. (Eds.): Sociální psychologie. 2. přepracované vzdání, Praha, Grada 2008, str. 89 – 108.

Macek, P., Lacinová, L. (Eds.): Vztahy v dospívání. Brno, Barrister & Principal 2006.

Madsen, K. B.: Teorie motivace. Praha, Academia 1980.

Malotínová, M.: Základní informace o teoriích profesní volby. Pracovní text. Praha, Katedra psychologie FF UK 1990.

Malotínová, M.: Psychotechnika a počátky profesního poradenství v Československu. Psychologie v ekonomické praxi, 1993,28, 3-4, 111-116.

Matoušek, O., Růžička, J., Hladký, A.: Člověk a práce. Praha, Svoboda 1972.

Mayerová, M., Růžička, J.: Moderní personální management. Praha, H&H 2000.

Mayerová, M., Růžička, J.: Řízení profesní kariéry. Plzeň, Západočeská univerzita 2001.

McKee, L. M., Levinson, E. M.: A review of the computerized version of the Self-Directed Search. Career Development Quarterly, 1990, 38, 325-334.

McKenna, E.: Business psychology and organisational behaviour. 3. edition. Somerset, Psychology Press Ltd. 2000.

McShane, S. L., von Glinow, M.A.: Organizational behavior. New York, McGraw-Hill, 2000.

Mezera, A.: Pro jaké povolání se hodím? Praha, Computer Press 2008.

Mikšík, O.: Psychologická charakteristika osobnosti. Praha, Karolinum 2007.

Miller, M. J.: Error rates on two forms of the Self-Directed Search and satisfaction with the results. Journal of Employment Counseling, 1997,34, 98-103.

Moorhead, G., Griffin, R. W.: Organizational behavior. 2. edition. Dallas, Houghton Mifflin Comp. 1989.

Muchinsky, P. M.: Psychology applied to work. Boston, Brooks/Cole Publ. Company 1997.

Mullins, L. J.: Management and organizational behaviour. London, Pitman Publishing 1993.

Murény, K. R., Saal, F. E.: Psychology in organization: Integrating science and practice. London, LEA Ass. and Publ. 1990.

Nakonečný, M.: Psychologie osobnosti. Praha, Academia 1995.

- Noe, R., A., Hollenbeck, J., R., Gerhard, B., Wright, P., M.:** Human resource management: gaining a competitive advantage. Boston, IRWIN 1994.
- Norvik, H.:** Work activity and career goals in Hollend's and Schein's theories of vocational personalities and career anchors. *Journal of Vocational Behavior*. 1991, 38, 165-178.
- Oosterveld, P.:** Confirmatory factor analysis of the self-directed search test, a multitrait – multimethod approach. *Person. Individ. Diff.*, 1994, 17, 4, 565-569.
- Organ, D. W., Bateman, T. S.:** Organizational behavior. 4. edition. Boston. Irwin 1991.
- Orpen, Ch., Pool, K.:** The joint effects of individual career planning and organizational career management on employee job performance and job involvement. *Studia Psychologica*. 1995, 37, 1, 27-29.
- Osgood, C., Succi, P., Tannenbaum, P.:** The measurement of meaning. Urbana, University of Illinois Press 1957.
- Patton, W., Creed, P.:** The relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents. *Journal of Career Development*, 2007, 34, 2, 127-148.
- Phillips, S. D., Christopher-Sisk, E. K., Gravino, K. L.:** Making career decision in a relational context. *The Counseling Psychologist*, 2001, 29, 3, 193-213.
- Poole, M. E., Langan-Fox, J., Ciavarella M.:** A contextualist model of professional attainment: results of longitudinal study of career paths of men and woman. *The Counseling Psychologists*, 1991, 19, 4, 603-624.
- Reardon, R., Longhead, T.:** A comparison of paper-and-pencil and computer versions of the Self-Directed Search. *Journal of Counseling and Development*, 1988, 67, 3, 249-252.
- Robertson, I. T., Cooper, G. L. (Eds.):** Personnel psychology and human resource management. New York, J. Wiley and sons 2001.
- Robitschek, Ch., Woodson, S. J.:** Vocational psychology: using one of counseling psychology's strengths to foster human strength. *The Counseling Psychologist*, 2006, 34, 2, 260-275.
- Růžička, J.:** Psychologie v práci s lidmi. Praha, Svoboda 1978.
- Růžička, J. a kol.:** Řízení profesní kariéry zaměstnanců. Praha, VŠE 1993.

- Růžička, J., Koš, M.:** Řízení profesní kariéry. Psychologie v ekonomické praxi. 1997, 32, 3-4, 91-96.
- Rymeš, M.:** Profesionální kariéra absolventů vysokých škol. Psychologie v ekonomické praxi. 1995, 30, 3-4, 155-160.
- Říčan, P.:** Cesta životem. Praha, Panorama 1989.
- Schultz, D. P., Schultz, S., E.:** Psychology and industry today. New York, Macmillan Publ. Comp. 1986.
- Sparrow, P., Hiltrop, J. M.:** European human resource management in transition. New York, Prentice Hall 1994.
- Spokane, A. R., Holland, J. L.:** The self-directed search – a family self-guided career interventions. Journal of Career Assessment, 1995, 3, 4, 373-390.
- Stewart, J., Knowles, V.:** The changing nature of Graduate Careers. Career Development International, 1999, Vol. 2, Issue 7, pp. 370-383.
- Stýblo, J.:** Personální management. Praha, Grada 1993.
- Stýblo, J.:** Moderní personalistika:trendy, inspirace, výzvy. Praha, Grada 1998.
- Super, D. E.:** The psychology of careers. New York, Harper 1957.
- Super, D. E.:** A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 1980,16, 282-298.
- Super, D. E. et al.:** Adult career concerns inventory. Palo Alto, Consulting Psychologists Press 1988.
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J.:** Psychologie ve světě práce, Praha, Karolinum 2003.
- Torrington, D., Hall, L.:** Personnel management, HRM in action. New York, Prentice Hall 1995.
- Toth, E.:** Diferenciační zájmový test. Brno, Psychodiagnostika 1995.
- Tureckiová, M.:** Řízení a rozvoj lidí ve firmách. Praha, Grada 2004.
- Tyson, S., Jackson, T.:** Organizační chování. Praha, Grada 1997.
- Urban, J.:** Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu. Praha, Grada 2003.

Zapletalová, J., Vaňková, H.: Kariérové poradenství - přítomnost a budoucnost. Praha, IPPP 2007.

Vágnerová, M.: Vývojová psychologie I. Praha, Karolinum 1996.

Vágnerová, M.: Vývojová psychologie. Praha, Portál 2000.

Vágnerová, M.: Vývojová psychologie II. Praha, Karolinum 2007.

Velký sociologický slovník. I. svazek. Praha, Karolinum 1996.

Vendel, Š.: Kariévní poradenství. Praha, Grada 2008.

Warr, O., Pearce, A.: Preference for careers and organizational cultures as a function of logically related personality traits. *Applied Psychology: An International Review*, 2004, 53, 3, 423-435.

Wedlichová, I., Mrázová, E., Šikulová, R.: Pomáháme žákům s výběrem vzdělávání a profesní dráhy. Praha, Hněvín 2007.

Werther, Jr., W. B., Davis, K.: Lidský faktor a personální management. Praha, Victoria Publishing 1989.

Wolf, R., Dryden, W. (Eds.): Handbook of counselling psychology. London, SAGE Publications 1996.

Internetové zdroje

<http://en.wikipedia.org/wiki/Oxford-English-Dictionary>

<http://www.britannica.com>

Přílohy

Seznam příloh:

- Příloha 1: Seznam grafů, obrázků a tabulek
- Příloha 2: Dotazník kariérového rozvoje pro studenty ČZU
- Příloha 3: Anketa absolventů
- Příloha 4: Tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik položek 7 a 9 Dotazníku 1 (Faktory vlivu na rozhodování studentů)
- Příloha 5: Tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik položky 16 Dotazníku 1 (Hodnotová orientace)
- Příloha 6: Tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik Dotazníku 2 (Zájmy)
- Příloha 7: Tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik Dotazníku 3 (Sémantický diferenciál)
- Příloha 8: Tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik Dotazníku 4 (DVP)
- Příloha 9: Tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik Ankety absolventů

Příloha 1

Seznam grafů, obrázků a tabulek

f 1 Zobrazení vnímání charakteristik profese Inženýr v sémantickém prostoru z pohledu fakult

- . 1 Životní cykly podle Levinsona
- . 2 Fáze vývoje kariéry podle Gordonové (upraveno)
- . 3 Skupiny povolání a jejich úrovně podle A. Roe (převzato: Vendel, 2008, str. 36)
- . 4 Psychologická blízkost mezi typy podle Hollanda (převzato: Holland, 1973, str. 23)
- . 5 Zastoupení osobnostních typů podle fakult
- . 6 Zastoupení osobnostních typů – porovnání 1. ročníku bakalářského a 2. ročníku navazujícího magisterského studia u studentů PEF
- . 7 Zastoupení osobnostních typů – porovnání 1. ročníku bakalářského a 2. ročníku navazujícího magisterského studia u studentů FAPPZ
- . 8 Zastoupení osobnostních typů u studentů PEF – rozdělení muži – ženy
- . 9 Zastoupení osobnostních typů u studentů FAPPZ – rozdělení muži – ženy

- ulka 1 Hlavní znaky pojetí kariéry
- ulka 2 Model vývoje kariéry v organizaci
- ulka 3 Modely vnějšího prostředí a typy osobnosti podle Hollanda (upravená souhrnná ilustrace podle revize z roku 1994)
- ulka 4 Základní soubor studentů sledovaných oborů
- ulka 5 Výběrový soubor studentů
- ulka 6 Rozdělení studentů podle sídla
- ulka 7 Základní soubor absolventů
- ulka 8 Výběrový soubor absolventů
- ulka 9 Zastoupení vazby na obor v oblasti kariérových preferencí na střední škole
- ulka 10 Zastoupení vazby na obor v oblasti kariérových preferencí na základní škole
- ulka 11 Zastoupení vazby na obor v oblasti kariérových preferencí v průběhu života
- ulka 12 Zastoupení faktorů vlivu na rozhodování při volbě profese na střední škole
- ulka 13 Zastoupení faktorů vlivu na rozhodování při volbě profese na základní škole
- ulka 14 Vliv rodinné tradice na výkon povolání
- ulka 15 Aktivity mezi ukončením střední školy a současně probíhajícím studiem
- ulka 16 Přehled motivů k volbě profese u studentů PEF
- ulka 17 Přehled motivů k volbě profese u studentů FAPPZ
- ulka 18 Přehled motivů ke studiu zvoleného oboru u studentů PEF
- ulka 19 Přehled motivů ke studiu zvoleného oboru u studentů FAPPZ
- ulka 20 Pořadí preferovaných hodnot podle fakult
- ulka 21 Pořadí hodnocení zájmových oblastí podle fakult
- ulka 22 Tabulka distribuce osobnostních charakteristik podle Hollanda mezi fakultami a s přihlédnutím k efektu pohlaví
- ulka 23 Přehled motivů k volbě profese u absolventů PEF
- ulka 24 Přehled motivů k volbě profese u absolventů FAPPZ
- ulka 25 Přehled setrvání absolventů v profesi

Příloha 2

Dotazník kariérového rozvoje pro studenty ČZU

DOTAZNÍK KARIÉROVÉHO ROZVOJE PRO STUDENTY ČZU

Školní rok 2008/09

KÓD:

Vážený studente,

obracím se na Vás se žádostí o spolupráci na výzkumu, který se vztahuje k vývoji profesní orientace vysokoškolských studentů. Sledovány jsou faktory, které u mladých lidí ovlivňují zaměřenost a vztah k profesi, kterou by chtěli vykonávat, respektive se na její výkon připravují. V pozadí výzkumu je také ověřování některých teoretických konceptů, které se vztahují k uvedeným problémům.

Dotazníky, jimiž budete procházet, Vás povedou k rozpomínání a bilanci Vašich představ o povoláních, jak se vyskytovaly v průběhu Vašeho dosavadního života. To vše ve vztahu k Vaším převažujícím motivům a hodnotám, které skýtají potřebný zdroj energie k naplnění Vašich cílů, představ a tužeb vztahujících se k dané profesi.

Dotazníky se nezaměřují na zjištění, zda někdo je lepší nebo horší, nejde o výkonové testy. Jedná se o vystižení autentičnosti každého z Vás, kdy odpovědi nejsou ani dobré, ani špatné, ale Vaše. Proto Vás žádám o otevřenost a důvěru.

Vyplňování dotazníků je naprosto anonymní. Získané údaje se budou vyhodnocovat skupinově s ohledem na studovaný obor, ročník studia nebo pohlaví studentů. Zpracovaná zpráva poslouží především k vědeckým účelům a částečně také jako zpětná vazba v souvislosti se zdroji motivace ke studiu zvoleného oboru.

Lze předpokládat, že vyplňování dotazníků zabere asi 50-60 minut práce. Pracujte, prosím, soustředěně a samostatně. V případě nějaké nejasnosti nebo nejistoty se zeptejte.

S poděkováním za spolupráci

PhDr. Pavla Rymešová
Katedra psychologie, PEF ČZU

Údaje respondenta (vyplňte, prosím, či označte podle instrukce)

1) Fakulta: _____ 2) Obor: _____ 3) Ročník: _____

4) Pohlaví (označte křížkem): 1. žena 2. muž 5

5) V jakém sídle žijete (nebo jste převážně žili) s rodiči (číslo označující hodící se volbu zapište do rámečku):

1. Praha či krajské město

2. město (vyjma krajského)

3. vesnice, osada 6

D O T A Z N Í K – 1

Pokyny:

Pozorně přečtete zadání všech částí dotazníku a odpověď zaznamenejte žadáním způsobem. **Nevynechávejte, prosím, žádné otázky** a reagujte na všechny nabízené varianty.

Základní informace

6. Jaká byla Vaše nejvýraznější představa o budoucím povolání koncem studia na střední škole (18-19 let)?
Uveďte, prosím, tuto profesi
- 7) Kdo tuto představu nejvíce ovlivnil (číslo označující hodící se volbu запиšte do rámečku)?
- | | |
|---------------|---|
| 1. Rodiče | 5. Známi |
| 2. Prarodiče | 6. Kamarádi |
| 3. Sourozenci | 7. Četba |
| 4. Příbuzní | 8. Masmédia <input type="checkbox"/> 7 |
9. Jiné vlivy (uveďte jaké)
- 8) Jaká byla Vaše nejvýraznější představa o budoucím povolání koncem docházky na základní školu (14 – 15 let)?
Uveďte, prosím, tuto profesi
- 9) Kdo tuto představu nejvíce ovlivnil (číslo označující hodící se volbu запиšte do rámečku)?
- | | |
|---------------|---|
| 1. Rodiče | 5. Známi |
| 2. Prarodiče | 6. Kamarádi |
| 3. Sourozenci | 7. Četba |
| 4. Příbuzní | 8. Masmédia <input type="checkbox"/> 8 |
9. Jiné vlivy (uveďte jaké)
10. Vykonává některý z Vašich rodičů profesi, na kterou se v současné době připravujete?
Prosím, patřičnou odpověď označte křížkem.
- 1.ANO 2.NE 9
11. Zastával tuto profesi také některý z Vašich prarodičů (označte křížkem)?
- 1.ANO 2.NE 10
12. Napište, prosím, do tabulky všechna povolání, o kterých jste uvažoval/a ve svých představách a tužbách. Rozpomínejte se a postupujte od Vašeho nejútlejšího věku do současnosti v časové řadě (chronologicky). Nemusíte zaplnit všechny řádky.

a) Povolání	b) kdo ovlivnil	c) jaká okolnost ovlivnila
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		

13. Pokud se vyskytl časový odstup či prodleva mezi začátkem Vašeho současného studia na ČZU a ukončením střední školy, uveďte, prosím, jakými aktivitami byl zaplněn. Patříčnou odpověď označte křížkem (lze i více):

	ANO	NE	
1. Studium na jazykové škole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
2. Studium na vyšší odborné škole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
3. Studium na jiné vysoké škole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
4. Zaměstnání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
5. Příležitostné brigády	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
6. Jiné, uveďte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16

14. Jaký význam přisuzujete v dosavadním průběhu studia na VŠ těm skutečnostem, které příznivě ovlivňují motivaci k dané profesi, na kterou se připravujete. Označte, prosím, číslem vepsaným do rámečku podle následující škály všechny uvedené možnosti:

4 - velmi silně, 3 - silně, 2 - mírně, 1 - vůbec

1. Výuka předmětů ve škole	<input type="checkbox"/>	17
2. Vaši vyučující	<input type="checkbox"/>	18
3. Profesionální vzor nějakého odborníka	<input type="checkbox"/>	19
4. Odborná praxe	<input type="checkbox"/>	20
5. Vlastní pracovní zkušenost	<input type="checkbox"/>	21
6. Rodiče	<input type="checkbox"/>	22
7. Známi	<input type="checkbox"/>	23
8. Spolužáci	<input type="checkbox"/>	24
9. Jiné vlivy (uveďte jaké)	<input type="checkbox"/>	25

15. Pokuste se vystihnout jednotlivé zdroje Vaší motivace ke studiu daného oboru a jejich význam pro Vás. Označte, prosím, číslem vepsaným do rámečku podle následující škály všechny uvedené možnosti:

4 - velmi silně, 3 - silně, 2 - mírně, 1 - vůbec

1. Zájem o obor (radost z vykonávání činnosti, zvědavost, objevování apod.)	<input type="checkbox"/>	26
2. Ekonomické motivy (životní standard, požadovaný životní styl, zabezpečení apod.)	<input type="checkbox"/>	27
3. Sociální prestiž (sociální váha profese, uznání, reprezentant oboru apod.)	<input type="checkbox"/>	28
4. Vliv tradice v rodině (pokračování tradice, očekávání rodiny, převzetí firmy apod.)	<input type="checkbox"/>	29
5. Vlastní ctížádost (dokázat něco jiným, sobě, vyzkoušet své síly, mít kvalifikaci aj.)	<input type="checkbox"/>	30
6. Osobní dominance (možnost mít převahu, řídit, rozhodovat apod.)	<input type="checkbox"/>	31
7. Sociální prostředí (být mezi zajímavými lidmi, podílet se na řešení problémů apod.)	<input type="checkbox"/>	32
8. Rozvoj tvořivosti (rozvíjet studiem poznání, svou tvořivost a originalitu)	<input type="checkbox"/>	33

16. V následujícím přehledu jsou uvedeny rozmanité příčiny uspokojení, které lidé nacházejí ve své práci. Postupně si je pročítejte a označte číslem míru důležitosti, jakou jim sám/a přisuzujete ve vztahu k vlastní budoucí profesi. Jinak řečeno, co a v jaké míře očekáváte, že by Vám měla poskytnout Vaše budoucí profese. Své odpovědi na všechny uvedené možnosti označte do rámečku číslem s využitím následující škály:

4 - velmi důležité, 3 - důležité, 2 - málo důležité, 1 - nedůležité

1. Pomoc společnosti : Dělat něco, co přispívá ke zlepšení světa, ve kterém žijí.	<input type="checkbox"/>	34
2. Pomoc ostatním : Být součástí přímé pomoci ostatním lidem, jedincům nebo malým skupinám.	<input type="checkbox"/>	35
3. Sociální kontakt : Mít každodenní kontakt s lidmi.	<input type="checkbox"/>	36
4. Práce s druhými : Mít úzké pracovní vztahy s lidmi jako součást pracovní aktivity.	<input type="checkbox"/>	37
5. Sounáležitost : Být přijímán jako člen dané skupiny, organizace.	<input type="checkbox"/>	38

4 – velmi důležité, 3 – důležité, 2- málo důležité, 1 – nedůležité

6. **Přátelství:** Mít úzké osobní vztahy s lidmi jako součást své pracovní aktivity. 39
7. **Soutěžení:** Provádět činnosti, které vedou ke srovnávání s druhými a vedou ke zjištění, kdo je lepší. 40
8. **Rozhodování:** Mít možnost určovat, co a jak se bude provádět. 41
9. **Práce pod tlakem:** Pracovat v podmínkách, kdy převládá časový tlak a práce je hodnocena nadřizeným, zákazníkem apod. 42
10. **Moc a autorita:** Řídit pracovní aktivity druhých a mít možnost rozhodovat. 43
11. **Ovlivňování lidí:** Být v pozici, kde je nutné měnit postoje a názory druhých lidí. 44
12. **Samostatná práce:** Plánovat a vykonávat vlastní práci bez kontaktu s druhými. 45
13. **Vědomosti:** Mít možnost získávat poznatky, porozumění jevům a zákonitostem. 46
14. **Intelektuální status:** Být vnímán jako osoba s vysoce intelektuálními dovednostmi, nebo jako expert v dané oblasti. 47
15. **Umělecká tvorba:** Mít tvořivou práci v libovolné oblasti umění. 48
16. **Tvořivost (obecně):** Vytvářet a realizovat nové představy, programy, organizační struktury, nebo cokoliv původního a originálního. 49
17. **Estetika:** Mít možnost studovat nebo hodnotit krásu věcí, předmětů, návrhů apod. 50
18. **Kontrola:** Mít práci, v níž jsem přímo odpovědný za práci druhých a musím na ně dohlížet. 51
19. **Změna a proměnlivost:** Mít pracovní úkoly, které se často mění a práce je různorodá. 52
20. **Precizní práce:** Mít práci za podmínek, v nichž je velmi malá tolerance k chybám. 53
21. **Stabilita:** Mít rutinní práci a povinnosti, které jsou stabilní a dají se předvídat. 54
22. **Bezpečnost:** Mít jistotu práce a odpovídající finanční odměnu. 55
23. **Stabilní tempo:** Mít práci za podmínek, kdy jsou vysoce stabilní podmínky i tempo práce. 56
24. **Uznání:** Být v práci uznáván za kvalitu práce viditelnými nebo veřejnými formami. 57
25. **Vzrušení:** Mít práci, která mi poskytne výrazné zážitky a vzrušení. 58
26. **Dobrodružství:** Mít práci, která obsahuje prvky rizika. 59
27. **Zisk a výnos:** Mít v práci velkou pravděpodobnost získání značného finančního obnosu nebo materiálního zisku. 60
28. **Nezávislost:** Mít možnost ovlivňovat vlastní práci bez výrazného přímého zasahování druhými. Nemuset dělat to, co řeknou druzí. 61
29. **Morální naplnění:** Mít pocit, že má práce výrazně přispívá k zachování morálních standardů, které považuji za důležité. 62
30. **Životní styl:** Najít místo v životě (obec, region), které odpovídá mému životnímu stylu a poskytuje mi příležitosti dělat věci, které se mi líbí. 63
31. **Komunita, společenství:** Žít v obci nebo v jiném sídle, které mě vtáhne do společenského dění. 64
32. **Fyzická výzva:** Mít odpovědnou práci obsahující takové fyzické nároky, jejichž zvládnutí by mi poskytovalo uspokojení. 65
33. **Časová volnost:** Mít odpovědnou práci, kterou bych mohl vykonávat podle vlastního časového rozvrhu. Mít práci, která nevyžaduje pevnou pracovní dobu. 66

Podle předchozího seznamu hodnot označte čtyři, které jsou pro Vás nejdůležitější. Pokuste se seřadit je podle Vaší preference. Označení provedte vepsáním pořadového čísla uvedeného v každém řádku vlevo do rámečku, kdy 1 představuje nejdůležitější příčinu:

1. 67 2. 68 3. 69 4. 70

DOTAZNÍK – 2

Pokyny:

Uved'te, jak rád/a byste se zabýval/a činnostmi, které jsou zde uvedeny. Nezáleží na tom, zda je můžete vykonávat. Jde jen o to, jak rád/a byste je vykonával/a nebo mohl/a vykonávat. Označte, prosím, číslem zapsaným do rámečku podle následující škály všechny uvedené možnosti.

5 – velmi rád, 4 – rád, 3 – ani rád, ani nerad, 2 – nerad, 1 – velmi nerad

1. Založit si sbírku hmyzu	<input type="checkbox"/>	71
2. Trénovat sportovní družstvo	<input type="checkbox"/>	72
3. Kreslit karikatury	<input type="checkbox"/>	73
4. Účastnit se lidové zábavy	<input type="checkbox"/>	74
5. Informovat se o cílech různých politických stran	<input type="checkbox"/>	75
6. Navštívit zoologickou zahradu	<input type="checkbox"/>	76
7. Matematicky vyhodnotit výsledky zkušebního letu	<input type="checkbox"/>	77
8. Prohlížet si výkladní skříně obchodů	<input type="checkbox"/>	78
9. Zkoumat pomocí moderních metod fyzikální vlastnosti materiálu	<input type="checkbox"/>	79
10. Učit se cizím jazykům	<input type="checkbox"/>	80
11. Kontrolovat daňová přiznání	<input type="checkbox"/>	81
12. V zimě krmit lesní zvěř	<input type="checkbox"/>	82
13. Příležitostně pomáhat starým lidem s těžkými pracemi	<input type="checkbox"/>	83
14. Řešit matematické hádanky	<input type="checkbox"/>	84
15. Zkoumat rozdíly mezi různými státními útvary (demokracie, diktatura ap.)	<input type="checkbox"/>	85
16. Sbírat skici významných malířů	<input type="checkbox"/>	86
17. Podílet se na výstavbě dálničního mostu jako technický pracovník	<input type="checkbox"/>	87
18. Zpívat ve sboru	<input type="checkbox"/>	88
19. Účastnit se kurzu první pomoci	<input type="checkbox"/>	89
20. Pořádat kartotéční listky	<input type="checkbox"/>	90
21. Užívat si zábavy a rozptýlení velkého města	<input type="checkbox"/>	91
22. Lyžovat	<input type="checkbox"/>	92
23. Pozorovat chování zvířat	<input type="checkbox"/>	93
24. Poslouchat klasickou hudbu (Beethovena, Mozarta atd.)	<input type="checkbox"/>	94
25. Založit a vést kartotéku stavu skladových zásob	<input type="checkbox"/>	95
26. Cvičit na nářadí	<input type="checkbox"/>	96
27. Psát obsahy anglických nebo francouzských článků	<input type="checkbox"/>	97
28. Komponovat malé hudební skladby	<input type="checkbox"/>	98
29. Počítat v bance úroky a úroky z úroků pohledávat	<input type="checkbox"/>	99
30. Účastnit se horského výstupu	<input type="checkbox"/>	100
31. Napsat článek o cílech sociální péče	<input type="checkbox"/>	101
32. Zkontrolovat správnost seznamu jmen nebo údajů	<input type="checkbox"/>	102
33. Účastnit se kurzu smírcích soudců	<input type="checkbox"/>	103
34. Provádět fyzikální pokusy	<input type="checkbox"/>	104
35. Zúčastnit se party	<input type="checkbox"/>	105
36. Vypočítat geometrická tělesa	<input type="checkbox"/>	106
37. Provádět léčebnou gymnastiku s postiženými dětmi	<input type="checkbox"/>	107
38. Hrát hudební skladbu	<input type="checkbox"/>	108
39. Zkoumat využívání státních peněz	<input type="checkbox"/>	109
40. Pracovat v atomové elektrárně	<input type="checkbox"/>	110

5 – velmi rád, 4 – rád, 3 – ani rád, ani nerad, 2 – nerad, 1 – velmi nerad

41. Navrhovat vzorky tapet	<input type="checkbox"/>	111
42. Provázet hajného při obchůzce lesa	<input type="checkbox"/>	112
43. Diskutovat o potřebě právního řádu	<input type="checkbox"/>	113
44. Diskutovat o hudebním představení	<input type="checkbox"/>	114
45. Účastnit se shromáždění akcionářů	<input type="checkbox"/>	115
46. Navrhoval plakáty	<input type="checkbox"/>	116
47. Určovat specifickou hmotnost těles	<input type="checkbox"/>	117
48. Číst zábavné romány	<input type="checkbox"/>	118
49. Vést skupinu mládeže	<input type="checkbox"/>	119
50. Modelovat ze sádry, hlíny či jiného materiálu	<input type="checkbox"/>	120
51. Dopisovat si s cizinci	<input type="checkbox"/>	121
52. Objasnit právní vztahy ve sporu	<input type="checkbox"/>	122
53. Zřídit stanový tábor pro mládež	<input type="checkbox"/>	123
54. Prohlížet si informace o nových knihách	<input type="checkbox"/>	124
55. Vyplňovat formuláře	<input type="checkbox"/>	125
56. Vybírat rámy na obrazy	<input type="checkbox"/>	126
57. Diskutovat o lidských právech	<input type="checkbox"/>	127
58. Sbírat životopisy slavných lidí	<input type="checkbox"/>	128
59. Objasňovat význam fyziky pro techniku	<input type="checkbox"/>	129
60. Porovnávat nabídky různých firem	<input type="checkbox"/>	130
61. Psát krátké příběhy	<input type="checkbox"/>	131
62. Vypočítat u novostavby zatížení nosníků	<input type="checkbox"/>	132
63. Vychovávat obtížně vychovatelné děti a pečovat o ně	<input type="checkbox"/>	133
64. Chodit na operety	<input type="checkbox"/>	134
65. Zúčastnit se krasobruslení	<input type="checkbox"/>	135
66. Vyvíjet výkonné motory letadel	<input type="checkbox"/>	136
67. Počítat z hlavy	<input type="checkbox"/>	137
68. Vést sbor	<input type="checkbox"/>	138
69. Vyřizovat někomu jinému záležitosti na úřadech	<input type="checkbox"/>	139
70. Procvičovat si českou gramatiku	<input type="checkbox"/>	140
71. Spolupracovat s konstrukčním oddělením automobilky	<input type="checkbox"/>	141
72. Psát slohové práce	<input type="checkbox"/>	142
73. Založit sbírku uměleckých pohlednic	<input type="checkbox"/>	143
74. Pomáhat kamarádům při řešení početních úkolů	<input type="checkbox"/>	144
75. Vypracovat účelný systém zakládání úředních spisů	<input type="checkbox"/>	145
76. Sbírat, lisovat a nalepovat rostliny do herbáře	<input type="checkbox"/>	146
77. Aranžovat výklady	<input type="checkbox"/>	147
78. Chodit na výstavy výtvarného umění	<input type="checkbox"/>	148
79. Počítat s obecnými čísly	<input type="checkbox"/>	149
80. Chodit vypomáhat do nemocnice	<input type="checkbox"/>	150
81. Číst detektivní romány	<input type="checkbox"/>	151
82. Učit se rozeznávat hlasy ptáků	<input type="checkbox"/>	152
83. Řešit matematické problémy z oblasti techniky a ekonomiky	<input type="checkbox"/>	153
84. Diskutovat o problému spoluzodpovědnosti v politickém životě	<input type="checkbox"/>	154
85. Poslouchat přednášky o spisovatelích a jejich díle	<input type="checkbox"/>	155
86. Chodit na opery	<input type="checkbox"/>	156

5 – velmi rád, 4 – rád, 3 – ani rád, ani nerad, 2 – nerad, 1 – velmi nerad

87. Starat se o lidi propuštěné po odpykání trestu	<input type="checkbox"/>	157
88. Jezdit autem na výlety	<input type="checkbox"/>	158
89. Prořezávat stromy	<input type="checkbox"/>	159
90. Poslouchat populární hudbu v rádiu	<input type="checkbox"/>	160
91. Číst díla moderních spisovatelů	<input type="checkbox"/>	161
92. Účastnit se zasedání městského zastupitelstva	<input type="checkbox"/>	162
93. Vypracovat návrh na snížení daní	<input type="checkbox"/>	163
94. Číst kritiky na knihy	<input type="checkbox"/>	164
95. Vést mládežnickou ubytovnu	<input type="checkbox"/>	165
96. Číst dobrodružné romány	<input type="checkbox"/>	166
97. Seřadit stroje pro nový pracovní proces	<input type="checkbox"/>	167
98. Hledat ohnivzdorné materiály (pro stavbu letadla)	<input type="checkbox"/>	168
99. Zkoumat způsoby orientace zvířat	<input type="checkbox"/>	169
100. Chodit do kina	<input type="checkbox"/>	170
101. Přemýšlet o různých způsobech řešení matematické úlohy	<input type="checkbox"/>	171
102. Udělat dřevořezbu, linoryt	<input type="checkbox"/>	172
103. Zkoumat vznik mořských proudů	<input type="checkbox"/>	173
104. Zkoumat a popsat rostlin. a živočiš. svět v určitých oblastech (močál, louka, ap.)	<input type="checkbox"/>	174
105. Pěstovat lehkou atletiku	<input type="checkbox"/>	175
106. Srovnávat zpracování určitého tématu u různých spisovatelů	<input type="checkbox"/>	176
107. Hrát v orchestru	<input type="checkbox"/>	177
108. Sbírat potraviny a oblečení pro trpící lidi	<input type="checkbox"/>	178
109. Založit sbírku mušlí	<input type="checkbox"/>	179
110. Hledat zjednodušení postupu výpočtů	<input type="checkbox"/>	180
111. Hrát karty	<input type="checkbox"/>	181
112. Pravidelně trénovat jeden sport	<input type="checkbox"/>	182
113. Zkoumat elektrickou vodivost různých kapalin	<input type="checkbox"/>	183
114. Odvozovat matematické důkazy	<input type="checkbox"/>	184
115. Vést práce na úřadě a dohlížet na ně	<input type="checkbox"/>	185
116. Obětovat kapesné na nové sportovní vybavení	<input type="checkbox"/>	186
117. Spolupracovat na rozpočtu pro větší podnik	<input type="checkbox"/>	187
118. Číst texty dramát s rozepsanými rolemi	<input type="checkbox"/>	188
119. Kreslit výkresy, akvarely či olejomalby	<input type="checkbox"/>	189
120. Číst vtipy a veselé výroky	<input type="checkbox"/>	190
121. Diskutovat o aktuálních úkolech odborů	<input type="checkbox"/>	191
122. Hrát stolní tenis nebo odbíjenou	<input type="checkbox"/>	192
123. Číst pohádky nevidomým dětem	<input type="checkbox"/>	193
124. Vypočítat obrat podniku za minulý rok	<input type="checkbox"/>	194
125. Hrát fotbal	<input type="checkbox"/>	195
126. Ilustrovat knihy	<input type="checkbox"/>	196
127. Pěstovat rostliny a pozorovat jejich vývoj	<input type="checkbox"/>	197
128. Učit se hrát na klavír	<input type="checkbox"/>	198
129. Účastnit se sportovních přeborů	<input type="checkbox"/>	199
130. Pomáhat v oblasti postižené katastrofou	<input type="checkbox"/>	200
131. Registrovat v zásilkovém obchodním domě dodané a vydané zboží	<input type="checkbox"/>	201
132. Chodit na koncerty	<input type="checkbox"/>	202

D O T A Z N Í K – 3

Pokyny:

Pomocí dvojic protikladných přídavných jmen a číselné stupnice vyjádřete svoji vlastní představu, která se váže k profesi **INŽENÝR**. Některé z následujících dvojic přídavných jmen umožňují vyjádřit určité hodnocení, jiné spíše dojem či pocit, který se Vám vybaví. Obojí posuzování má svůj význam. Zvolené hodnocení, které odpovídá Vaší představě, vyjádřete tak, že křížkem označíte čtvereček, který se nachází pod příslušným číslem na číselné stupnici 1 – 7. Pracujte, prosím, svižným tempem a nebraňte se označit první nápad, který se Vám vybaví.

Příklad: Zábavná **1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** Nudná

Jestliže profesi inženýra ekonomie považujete za **maximálně zábavnou**, označte křížkem čtvereček nacházející se pod číslem 1. Jestliže máte představu, že zábava a nuda jsou **rovnoměrně zastoupeny**, pak označte čtvereček pod číslem 4. Považujete-li tuto profesi za jednoznačně **mechanickou** a **nudnou**, pak označte čtvereček pod číslem 7. Ostatní čísla na stupnici vyjadřují mezistupně mezi uvedenými variantami.

	1	2	3	4	5	6	7		
1. Zajímavá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nezajímavá	203
2. Neužitečná	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Užitečná	204
3. Atraktivní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Obyčejná	205
4. Dominantní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Podřizující se	206
5. Tuctová	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Prestižní	207
6. Tvořivá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Netvořivá	208
7. Uznávaná	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Podceňovaná	209
8. Samostatná	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Závislá	210
9. Družná	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Samotářská	211
10. Okázalá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Neokázalá	212
11. Špatná	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Dobrá	213
12. Snadná	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Obtížná	214
13. Silná	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Slabá	215
14. Nízká	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vysoká	216
15. Nepříjemná	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Příjemná	217
16. Plná	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Prázdná	218
17. Chudá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bohatá	219
18. Aktivní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pasivní	220
19. Vzdálená	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Blízká	221
20. Rychlá	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pomalá	222

D O T A Z N Í K - 4

Tento dotazník dává možnost zjistit něco o sobě a o souvislostech mezi osobními zájmy a schopnostmi na jedné straně a profesními perspektivami a šancemi na straně druhé. Tato dotazníková metoda Vám nabídne cenné informace o Vašem zaměření a preferencích, které lze využít při zaměření své budoucí kariéry. Upozorní Vás na vaše silné stránky a převažující orientaci, kterou lze stále rozvíjet a posilovat vzhledem k budoucímu profesnímu začlenění.

Pečlivě si přečtěte instrukce, které se nacházejí vždy na začátku každé části dotazníku. Nezapomeňte vyplnit všechny položky dotazníku a sečtěte odpovědi po jednotlivých blocích podle zadání. Na závěr dotazníku můžete sami podle instrukcí dotazník vyhodnotit, a tak zacytit, kde spočívá těžiště Vašich zájmů a schopností.

innosti

Následující seznam obsahuje činnosti, které lidé dělají v povolání či ve volném čase. Křížkem označte činnosti, které byste dělal/a rád/a. Nehraje přitom roli, jak dobře by byla tato činnost provedená, ale kolik potěšení by Vám přinesla. Křížkem označte také ty činnosti, které byste dělal/a nerad/a a které Vás příliš nezajímají. **každém řádku označte pouze jednu z možností!**

	rád/a	nerad/a
stlačit elektrická zařízení (připojování, zabudování)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
solupracovat s dobrým/dobrou mechanikem/mechaničkou nebo technikem/techničkou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
robit knihovnu ze dřeva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
solvovat praxi v nějaké dílně	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
solupracovat na rekonstrukci bytu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
avštěvovat kurz pro automechaniky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pravit jízdní kolo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řpravit zesilovací soupravu pro nějaký koncert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bsluhovat stroje nebo nářadí s motorem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
racovat na zahradě nebo v zemědělství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řpracovávat kov nebo vyrábět něco z kovu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celkový počet rád/a	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	223

	rád/a	nerad/a
řst vědecké knihy nebo časopisy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
racovat ve výzkumném ústavu nebo v laboratoři	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
avštěvovat kurz biologie (nebo si zvolit biologii jako výberový předmět)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řrovádět experimenty s chemikáliemi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řřbývat se nějakou vědeckou teorií	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
avštěvovat kurz fyziky nebo chemie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řučit se nový programovací jazyk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řřanalýzovat zdroje a dokumenty o nějaké historické epoše	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řracovat na projektu v oblasti humanitních nebo přírodních věd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řřeologicky zkoumat vrstvy hornin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řracovat dlouhodobě na řešení nějakého problému	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celkový počet rád/a	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	224

A

	rád/a	nerád/a
Kreslit, skicovat nebo malovat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Navrhovat nábytek, oděvy nebo plakáty	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hrát na hudební nástroj	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fotit portréty nebo jiné motivy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Napsat povídku, román nebo divadelní hru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aranžovat nebo složit hudbu jakéhokoliv druhu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spolupracovat s nějakým nadějným umělcem/umělkyní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vystupovat před ostatními (tančit, zpívat, hrát divadlo apod.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Graficky zpracovat prospekt (propagační leták)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Restaurovat staré umělecké předměty nebo starožitný nábytek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pracovat jako maskér/maskérka v divadle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Celkový počet rád/a

225

S

	rád/a	nerád/a
Setkávat se se zkušenými vychovateli/vychovatelkami nebo terapeuty/terapeutkami	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Navštěvovat kurz na téma „práce ve skupině“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Navštěvovat někoho v nemocnici nebo domově důchodců	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pracovat jako dobrovolník u nějaké dobročinné organizace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vést rozhovor na téma kriminalita mládeže	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Číst psychologické články a knihy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mluvit o vztahových problémech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pomáhat dětem s domácími úkoly	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vést aktivity pro duševně nemocné lidi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pracovat v poradně pro drogově závislé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poskytovat druhým lékařskou péči	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Celkový počet rád/a

226

E

	rád/a	nerád/a
Seznámit se se strategiemi vedoucími ke společenskému úspěchu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vést a organizovat práci druhých lidí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Účastnit se konference	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Navštívit krátký kurz o technikách správy a vedení lidí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Převzít zodpovědnost za pracovní skupinu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vést vlastní obchod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskutovat s osobnostmi z hospodářství, ekonomiky a politiky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pracovat jako poradce pro podnikovou sféru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plánovat financování nějaké akce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nakupovat a prodávat akcie na burze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pracovat v reklamním oddělení nějakého podniku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Celkový počet rád/a

227

C

	rád/a	nerád/a
Vést účetnictví v malém podniku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zadávat data do počítače	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obsluhovat kopírku nebo jiné kancelářské stroje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Navrhovat systémy vedení dokladů a knih	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Provádět v nějaké firmě výpočet a výplatu mezd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ověřovat správnost tiskovin nebo účtů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vytvořit seznam výrobků nebo nákupů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vést seznamy a databáze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Registrovat a spravovat osobní údaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Provádět písařské práce na počítači	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vyplňovat formuláře (např. daňové přiznání)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Celkový počet rád/a

228

chopnosti

Zakřížkujte „ano“ u činností, které dobře a kompetentně zvládáte. Křížkem označte „ne“ u činností, které ještě nedělal/a, nebo které dobře neumíte – **V každém řádku označte pouze jednu z možností!**

	ano	ne
okážu pracovat s pilou, svěrákem nebo bruskou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
auta umím vyměnit olej nebo pneumatiku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mám dobře zacházet s šicím strojem nebo vrtáčkou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu podle plánu sestavit nebo opravit nábytek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu provést jednoduché elektrikařské opravy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu vyměnit duši u jízdního kola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu sekerou sekat dřevo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mám vyčistit ucpaný odpad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mám vyrobit jednoduché předměty ze dřeva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mám vytapetovat pokoj	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mám řídit traktor, autobus nebo nákladní auto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Celkový počet ano

229

	ano	ne
mám použít algebru k řešení matematických problémů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mám provést experiment nebo projekt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozumím pojmu „polocas rozpadu“ u radioaktivního prvku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu graficky znázornit matematickou funkci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu interpretovat jednoduché chemické vzorce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozumím tomu, proč se satelity nezřítí na zem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu napsat vědeckou zprávu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozumím teorii „Velkého třesku“ o vzniku vesmíru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu vysvětlit roli DNK v genetice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozumím teorii vzniku různých hornin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu popsat stav věci pomocí vědeckých pojmů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Celkový počet ano

230

	ano	ne
hraji na hudební nástroj	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu hrát v divadelní hře	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu přednést báseň	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu namalovat obraz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu něco vymodelovat z hlíny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu zazpívat u písně druhý hlas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu navrhnout oděv, plakát nebo nábytek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu napsat dobrou povídku nebo báseň	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu udělat uměleckou fotografii	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu upravit výkladní skříň	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
okážu vyrazově tancit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Celkový počet ano

231

S	ano	ne
Je pro mne snadné dobře vycházet s druhými lidmi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu vzdělávat a učit druhé lidi s výraznou trpělivostí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Můžu pracovat v charitě nebo jiné dobročinné organizaci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ostatní za mnou často chodí, aby se mnou hovořili o svých problémech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu dobře výchovně působit na děti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu pomoci lidem, kteří jsou smutní nebo zmatení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mám porozumění pro mezilidské vztahy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu se vcítit do prožívání druhých lidí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu snadno navodit důvěrnou a vřelou atmosféru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raději pracuji s lidmi než s předměty a idejemi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu doma pečovat o nemocné nebo staré lidi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celkový počet ano		<input type="text"/>

232

E	ano	ne
Dokážu ostatní motivovat k maximálním výkonům	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu dobře hovořit před lidmi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umím vést reklamní kampaň	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu vést a organizovat práci druhých lidí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu navést lidi k tomu, aby věci dělali tak, jak si přejí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu uvažovat podnikatelsky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu být velmi přesvědčivý/-a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu dobře plánovat a organizovat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mám vůdčí schopnosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokázal/a bych vést vlastní obchod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu úspěšně vyjednat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celkový počet ano		<input type="text"/>

233

C	ano	ne
Bez potíží dokážu systematicky uspořádat velké množství dokumentů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu na počítači vytisknout etikety s adresami nebo hromadnou korespondenci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu vyřídit v krátkém čase velký objem písařské či kancelářské práce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu používat programy pro zpracování textů či dat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu správně zaúčtovat příjmy a výdaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu v účetnictví spočítat „má dáti“ a „dal“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu napsat správně úřední dopis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu vytrvale a pečlivě pracovat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu vyplnit daňové přiznání či objednávku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokážu zacházet s různými kancelářskými stroji (např. kopírkou)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bez námahy se dokážu řídit přesnými předpisy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celkový počet ano		<input type="text"/>

234

Povolání

Následuje seznam, ve kterém můžete vyjádřit sympatie či antipatie k různým povoláním nebo funkcím. Načte povolání, která by Vás zajímala nebo oslovila křížkem u možnosti „ano“. U povolání, která spíše mítáte nebo pro Vás nejsou zajímavá, označte křížkem „ne“.

/ každém řádku označte pouze jednu z možností!

	ano	ne
elektrik/električka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
automechanik/automechanička	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řezáček/řezáčka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řidič/ka nákladního auta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
instalátor/ka, topenář/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
opravář/ka elektroniky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zámečnický/zámečnicka nebo malíř/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řemeslník v zemědělství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zahradník/zahradnice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
elektrikář/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řemeslník/ka vrtulníku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
uhlář/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řemeslník/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řemeslník/lesnice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Celkový počet ano 235

A

	ano	ne
keramik/keramička, zlatník/zlatnice nebo umělecký/-á sklář/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hudebník/hudebnice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fotograf/ka nebo filmář/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
herec/herečka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
spisovatel/ka nebo básník/básnířka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
architekt/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kulturní kritik/kritička nebo novinář/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
artista/artistka nebo tanečník/tanečnice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zpěvák/zpěvačka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
výtvarný/-á umělec/umělkyně	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
autor/ka scénářů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
autor/ka karikatur nebo komiksů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
grafik/grafička	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
módní návrhář/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Celkový počet ano 237

	ano	ne
meteorolog/meteoroložka (věda o počasí a počasí)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
biolog/bioložka nebo laborant/ka tomto oboru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
astronom/ka (hvězdář/ka)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
programátor/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
antropolog/antropoložka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
chemik/chemička nebo laborant/ka tomto oboru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
amatérsky pracující vědec/vědkyně	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vědecký/-á novinář/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
farmaceut/ka (lékárník/lékárnice)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vědec/vědkyně nebo vědecký/-á asistent/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
experimentální psycholog/psycholožka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
výzkum životního prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
historik/historička	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
řemeslník/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Celkový počet ano 236

S

	ano	ne
poradce/poradkyně pro volbu povolání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
speciální pedagog/pedagožka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
učitel/ka v mateřské škole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
poradce/poradkyně pro drogově závislé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mistr/mistřka pro učně	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
psychoterapeut/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
manželský poradce/poradkyně	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
logoped/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vedoucí na dětském táboře	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sociální pracovník/pracovnice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rehabilitační sestra/pracovník	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dětský/-á vychovatel/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdravotní sestra/sanitář	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
poradce/poradkyně pro rozvoj	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Celkový počet ano 238

E	ano	ne
odborník/odbornice na turistiku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
podnikový/-á ekonom/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jednatel/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
prezident/ka organizačního výboru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
poradce/poradkyně pro podnikatele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
burzovní makléř/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vedoucí prodeje (marketing)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
práce v oddělení pro styk s veřejností	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vedoucí televizní stanice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
poradce/poradkyně pro zákazníky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
politik/politička	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ředitel/ka letiště	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
manažer/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
organizátor/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Celkový počet ano

239

C	ano	ne
účetní nebo zaměstnanec /zaměstnankyně v účtárně	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
správce/správkyně sítě	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kontrolor/ka či revizor/ka v hospodářské sféře	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zaměstnanec obchodního oddělení (úředník/úřednice)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pokladník/pokladní v bance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
správce/správkyně realit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pojišťovací expert/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dopravní revizor/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sekretář/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
archivář/ka nebo knihovník/knihovnice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovník/pracovnice u přepážky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ověřování kvality materiálu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
referent/ka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zaměstnanec/zaměstnankyně soudu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Celkový počet ano

240

Vlastní odhad

U každé následující vlastnosti odhadněte, jak jste na tom ve srovnání s dalšími osobami Vašeho věku. Svůj odhad proveďte tak přesně, jak jen to bude možné.

Označte křížkem odpovídající číslo a pokud možno se vyhněte stejnému hodnocení všech schopností.

	řemeslná zdatnost	vědecké schopnosti	umělecké schopnosti	výchovné schopnosti	obchodní zdatnost	předpoklady pro kancelářskou práci
7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1
	R	I	A	S	E	C
	241	242	243	244	245	246

	porozumění technice	všeobecné znalosti	hudební schopnosti	schopnost vcítění	organizační talent	smysl pro povinnost a pořádek
7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1
	R	I	A	S	E	C
	247	248	249	250	251	252

Vyhodnocení odpovědí

Začněte na str. 9. Spočítejte, kolikrát jste křížkem označili variantu rád/a. Do tabulky v každé skupině činností, schopností a povolání запиšte počet odpovědí rád/a nebo ano k příslušnému typu-písmenu.

Činnosti

(str. 9 – 10)

..... R I A S E C

Schopnosti

(str. 11 – 12)

..... R I A S E C

Povolání

(str. 13 – 14) Pozor na pořadí!!

..... R I A S E C

Vlastní odhad

(str. 15)

Která čísla jste zaškrtili?

..... R I A S E C

..... R I A S E C

Součet

Sečtěte pět hodnot pro R,
pět hodnot pro I,
pět hodnot pro A atd.

R	I	A	S	E	C

Srovnejte nyní šest výsledných součtů: která hodnota je nejvyšší, která je druhá nejvyšší a která třetí nejvyšší? Písmena, u kterých máte tři nejvyšší hodnoty, tvoří Váš celkový kód. Do rámečků dole zaneste svůj kód.

Příklad: Pokud byste měli hodnoty R = 40 I = 35 A = 20 S = 25 E = 30 C = 20,
bude Váš celkový kód **RIE**.

Pokud jsou dvě hodnoty stejně vysoké, pak získáte dva kódy. V takovém případě zaznamenejte oba kódy nad sebe.

Příklad: Pokud byste měli hodnoty R = 15 I = 35 A = 30 S = 30 E = 20 C = 15,
budou Vaše celkové kódy **IAS** a **ISA**.

Příklad: Pokud byste měli hodnoty R = 15 I = 30 A = 30 S = 35 E = 40 C = 15,
budou Vaše celkové kódy **ESI** a **ESA**.

Celkový kód

(kód ze tří písmen,
kód podle Hollanda)

nejvyšší
hodnota

druhá nejvyšší
hodnota

třetí nejvyšší
hodnota

Co znamená Váš kód

Co znamenají tato písmena? V následujícím textu najdete krátký popis

Tabulka 1: Šest osobnostních typů podle Johna Hollanda

Kód R (Realistic): řemeslně a technicky zdatný

Osoby tohoto typu rády pracují rukama a s konkrétními předměty, zajímají se o nářadí a stroje. Jsou rády venku a dávají přednost fyzické práci.

Typičtí představitelé se vyznačují následujícími vlastnostmi: *spojení s přírodou, zemitost, praktičnost, zdravé sebevědomí a spíše konzervatismus.*

Kód I (Investigative): zvědavý a zkoumající

Osoby tohoto typu se rády hluboce zabývají duchovními či přírodovědnými problémy. Analyzují, zkoumají, učí se, čtou, píší a rády počítají.

Typičtí představitelé se vyznačují následujícími vlastnostmi: *zvědavost, vynalézavost, intelektuálnost, přesnost, logičnost, racionalita a výkonnost.*

Kód A (Artistic): umělecký a tvořivý

Osoby tohoto typu se rády vyjadřují slovně či tvořivým způsobem. Zabývají se rády výstředními nápady, speciálními materiály, hudbou a kulturou. Za důležitou považují estetiku.

Typičtí představitelé se vyznačují následujícími vlastnostmi: *fantazie, tvořivost, výraznost, intuitivnost, otevřenost, citlivost, nekonvenčnost, svéhlavost a idealismus.*

Kód S (Social): vychovávající a pečující

Osoby tohoto typu se rády a ochotně starají o druhé lidi. Vychovávají, učí, radí, pečují, léčí a dbají o tělesnou, duševní i duchovní pohodu.

Typičtí představitelé se vyznačují následujícími vlastnostmi: *přátelskost, ochota pomáhat, vřelost, soucit, pochopení, radost z kontaktů, idealismus a zčásti poučování.*

Kód E (Enterprising): vůdčí a prodávající

Osoby tohoto typu motivují, přesvědčují a rády vedou, řídí a organizují.

Starají se o hospodářské plánování a finanční cíle.

Typičtí představitelé dokáží strhnout ostatní a vyznačují se následujícími vlastnostmi: *sebevědomí, motivovanost, zaměřenost na úspěch, ctížádostivost, dominance, odpovědnost a společenskost.*

Kód C (Conventional): uspořádávající a spravující

Osoby tohoto typu pracují rády pořádně, přesně a s dobrou organizací, zpravidla v kanceláři.

Zpracovávají, kontrolují a předávají čísla či texty. Jsou pro ně důležitá jasná pravidla.

Typičtí představitelé se vyznačují následujícími vlastnostmi: *pečlivost, přesnost, orientace na detaily, vytrvalost, pořádnost, praktičnost, přizpůsobivost, svědomitost.*

Příloha 3
Anketa absolventů



Základní údaje

Fakulta Vašeho studia:

Obor studia:

Forma studia (převažující):

Rok ukončení studia:

Jakého nejvyššího akademického titulu jste dosáhli v rámci studia na naší univerzitě:

Jste: žena muž

Věk:

Studium

Které skutečnosti Vás v průběhu studia na ČZU motivovaly a výrazně ovlivnily Vaše profesní zaměření dané studovaným oborem? Odpovězte, prosím, na všechny uvedené alternativy a označte jejich význam. K hodnocení využijte následující škálu:

	velmi výrazně	výrazně	málo výrazně	vůbec
1. Studované předměty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Vaši profesoři	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Jiný člověk - profesní vzor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Rodina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Praxe během studia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Brigády a další pracovní činnost mimo studium	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Známí a kamarádi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Jiné vlivy, které Vás výrazně ovlivnily (uvedte jaké):	<input type="text"/>			

Současnost

Zastáváte v současné době profesi, na kterou jste byl připravován během studia na ČZU?

ANO

NE

Příloha 4

Tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik položek 7 a 9 Dotazníku 1 (Faktory vlivu na rozhodování studentů)

Crosstab

			fakulta		Total
			PEF	FAPPZ	
p_07	Rodiče	Count	95	36	131
		% within fakulta	32,1%	20,6%	27,8%
		Adjusted Residual	2,7	-2,7	
Prarodiče	Prarodiče	Count	1	5	6
		% within fakulta	,3%	2,9%	1,3%
		Adjusted Residual	-2,4	2,4	
Sourozenci	Sourozenci	Count	4	0	4
		% within fakulta	1,4%	,0%	,8%
		Adjusted Residual	1,5	-1,5	
Příbuzní	Příbuzní	Count	22	4	26
		% within fakulta	7,4%	2,3%	5,5%
		Adjusted Residual	2,4	-2,4	
Známí	Známí	Count	27	6	33
		% within fakulta	9,1%	3,4%	7,0%
		Adjusted Residual	2,3	-2,3	
Kamarádi	Kamarádi	Count	22	19	41
		% within fakulta	7,4%	10,9%	8,7%
		Adjusted Residual	-1,3	1,3	
Četba	Četba	Count	9	12	21
		% within fakulta	3,0%	6,9%	4,5%
		Adjusted Residual	-1,9	1,9	
Masmédia	Masmédia	Count	45	9	54
		% within fakulta	15,2%	5,1%	11,5%
		Adjusted Residual	3,3	-3,3	
Jiné vlivy	Jiné vlivy	Count	71	84	155
		% within fakulta	24,0%	48,0%	32,9%
		Adjusted Residual	-5,4	5,4	
Total	Total	Count	296	175	471
		% within fakulta	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	57,514 ^a	8	,000
Likelihood Ratio	60,687	8	,000
Linear-by-Linear Association	15,396	1	,000
N of Valid Cases	471		

a. 4 cells (22,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,49.

Crosstab

			fakulta		
			PEF	FAPPZ	Total
p_09	Rodiče	Count	93	50	143
		% within fakulta	31,4%	28,6%	30,4%
		Adjusted Residual	,6	-,6	
	Prarodiče	Count	7	10	17
		% within fakulta	2,4%	5,7%	3,6%
		Adjusted Residual	-1,9	1,9	
	Sourozenci	Count	6	0	6
		% within fakulta	2,0%	,0%	1,3%
		Adjusted Residual	1,9	-1,9	
	Příbuzní	Count	17	8	25
		% within fakulta	5,7%	4,6%	5,3%
		Adjusted Residual	,5	-,5	
	Známí	Count	21	11	32
		% within fakulta	7,1%	6,3%	6,8%
		Adjusted Residual	,3	-,3	
	Kamarádi	Count	31	11	42
		% within fakulta	10,5%	6,3%	8,9%
		Adjusted Residual	1,5	-1,5	
Četba	Count	15	10	25	
	% within fakulta	5,1%	5,7%	5,3%	
	Adjusted Residual	-,3	,3		
Masmédia	Count	31	8	39	
	% within fakulta	10,5%	4,6%	8,3%	
	Adjusted Residual	2,2	-2,2		
Jiné vlivy	Count	75	67	142	
	% within fakulta	25,3%	38,3%	30,1%	
	Adjusted Residual	-3,0	3,0		
Total	Count	296	175	471	
	% within fakulta	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,640 ^a	8	,008
Likelihood Ratio	22,903	8	,003
Linear-by-Linear Association	1,410	1	,235
N of Valid Cases	471		

a. 2 cells (11,1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,23.

Příloha 5

Tabulka základních statistických charakteristik a testových statistik položky 16 Dotazníku 1 (Hodnotová orientace)

fakulta	PEF	FAPPZ	p
	%	%	(Fisher)
1. Pomoc společnosti	6,7	22,3	0,000
2. Pomoc ostatním:	7,8	14,5	0,035
3. Sociální kontakt:	22,3	7,2	0,000
4. Práce s druhými:	12,4	5,4	0,020
5. Sounáležitost:	8,5	6,1	n
6. Přátelství:	25,4	23,5	n
7. Soutěžení:	1,8	3,0	n
8. Rozhodování:	9,2	6,6	n
9. Práce pod tlakem:	0,7	0,6	n
10. Moc a autorita:	6,7	4,2	n
11. Ovlivňování lidí:	1,1	1,2	n
12. Samostatná práce:	2,5	4,8	n
13. Vědomosti:	18,8	24,1	n
14. Intelektuální status:	12,0	10,8	n
15. Umělecká tvorba:	4,6	5,4	n
16. Tvořivost (obecně):	12,0	13,9	n
17. Estetika:	2,8	2,4	n
18. Kontrola:	2,8	2,4	n
19. Změna a	25,1	19,3	n
20. Precizní práce:	1,8	1,2	n
21. Stabilita:	2,1	3,0	n
22. Bezpečnost:	42,8	40,0	n
23. Stabilní tempo:	6,4	4,2	n
24. Uznání:	18,0	13,3	n
25. Vzrušení:	7,4	10,8	n
26. Dobrodružství:	3,5	3,0	n
27. Zisk a výnos:	34,3	22,9	0,014
28. Nezávislost:	17,7	19,9	n
29. Morální naplnění:	10,6	20,0	0,007
30. Životní styl:	26,9	38,6	0,011
31. Komunita,	3,2	5,4	n
32. Fyzická výzva:	3,9	7,2	n
33. Časová volnost:	26,9	22,3	n
str 1			

HODNOTY										
	ŽENY						MUŽI			
	n = 320	PEF n = 193	FAPPZ n = 127	p (Fisher)			n = 129	PEF n = 90	FAPPZ n = 39	p (Fisher)
	%	%	%				%	%	%	
22. Bezpečnost:	46,7	47,2	46,0		27. Zisk a výnos:	48,1	53,3	35,9		
30. Životní styl:	34,1	29,5	40,9		22. Bezpečnost:	29,5	33,3	20,5		
33. Časová volnost:	25,9	28,5	22,0		30. Životní styl:	24,0	21,1	30,8		
6. Přátelství:	25,0	26,9	22,0		28. Nezávislost:	24,0	22,2	28,2		
19. Změna a proměnlivost:	23,4	25,4	20,5		6. Přátelství:	24,0	22,2	28,2		
13. Vědomosti:	23,1	21,8	25,2		33. Časová volnost:	23,3	23,3	23,1		
27. Zisk a výnos:	22,8	25,4	18,9		19. Změna a proměnlivost:	21,7	24,4	15,4		
3. Sociální kontakt:	18,1	24,9	7,9	p < 0,001	13. Vědomosti:	14,8	12,4	20,5		
24. Uznání:	16,9	19,7	12,6		24. Uznání:	14,7	14,4	15,4		
28. Nezávislost:	16,3	15,5	17,3		29. Morální naplnění:	14,1	10,0	23,7	p = 0,042	
29. Morální naplnění:	14,1	10,9	18,9	p = 0,033	8. Rozhodování:	14,0	14,4	12,8		
1. Pomoc společnosti :	12,8	6,2	22,8	p < 0,001	3. Sociální kontakt:	13,2	16,7	5,1		
16. Tvořivost (obecně):	12,8	11,9	14,2		4. Práce s druhými:	12,4	14,4	7,7		
14. Intelektuální status:	11,9	11,4	12,6		16. Tvořivost (obecně):	12,4	12,2	12,8		
2. Pomoc ostatním:	10,0	7,3	14,2		1. Pomoc společnosti :	11,6	7,8	20,5	p = 0,042	
5. Sounáležitost:	9,1	10,9	6,3		25. Vzrušení:	11,6	10,0	15,4		
4. Práce s druhými:	8,8	11,4	4,7	p = 0,026	10. Moc a autorita:	10,9	13,3	5,1		
25. Vzrušení:	7,5	6,2	9,4		14. Intelektuální status:	10,9	13,3	5,1		
23. Stabilní tempo:	6,6	7,3	5,5		2. Pomoc ostatním:	10,9	8,9	15,4		
8. Rozhodování:	5,9	6,7	4,7		31. Komunita, společenství:	6,2	4,4	10,3		
15. Umělecká tvorba:	5,3	4,7	6,3		7. Soutěžení:	6,2	4,4	10,3		
32. Fyzická výzva:	5,0	4,1	6,3		18. Kontrola:	6,2	5,6	7,7		
12. Samostatná práce:	3,8	3,1	4,8		26. Dobrodružství:	6,2	7,8	2,6		
10. Moc a autorita:	3,8	3,6	3,9		32. Fyzická výzva:	5,4	3,3	10,3		
17. Estetika:	3,4	3,6	3,1		5. Sounáležitost:	3,9	3,3	5,1		
21. Stabilita:	3,1	3,1	3,1		15. Umělecká tvorba:	3,9	4,4	2,6		
31. Komunita, společenství:	3,1	2,6	3,9		20. Precizní práce:	3,1	3,3	2,6		
26. Dobrodružství:	2,2	1,6	3,1		23. Stabilní tempo:	3,1	4,4	0,0		
18. Kontrola:	1,3	1,6	0,8		11. Ovlivňování lidí:	2,3	3,3	0,0		
20. Precizní práce:	0,9	1,0	0,8		12. Samostatná práce:	2,3	1,1	5,1		
7. Soutěžení:	0,6	0,5	0,8		9. Práce pod tlakem:	0,8	1,1	0,0		
9. Práce pod tlakem:	0,6	0,5	0,8		17. Estetika:	0,8	1,1	0,0		
11. Ovlivňování lidí:	0,6	0,0	1,6		21. Stabilita:	0,8	0,0	2,6		

Příloha 6

Tabulka základních statistických charakteristik a testových
statistik Dotazníku 2 (Zájmy)

General Linear Model

Descriptive Statistics

	fakulta	pohlaví	Mean	Std. Deviation	N
d2_sv	PEF	ŽENY	35,61	8,037	195
		MUŽI	29,43	7,168	95
		Total	33,58	8,276	290
	FAPPZ	ŽENY	37,77	7,813	131
		MUŽI	30,83	7,548	42
		Total	36,09	8,283	173
	Total	ŽENY	36,48	8,007	326
		MUŽI	29,86	7,287	137
		Total	34,52	8,359	463
d2_ph	PEF	ŽENY	33,31	9,150	195
		MUŽI	34,72	8,700	95
		Total	33,77	9,014	290
	FAPPZ	ŽENY	26,08	8,530	131
		MUŽI	27,55	8,901	42
		Total	26,43	8,619	173
	Total	ŽENY	30,40	9,575	326
		MUŽI	32,52	9,338	137
		Total	31,03	9,545	463
d2_fh	PEF	ŽENY	31,03	8,278	195
		MUŽI	27,61	7,485	95
		Total	29,91	8,173	290
	FAPPZ	ŽENY	24,58	7,569	131
		MUŽI	22,90	7,457	42
		Total	24,17	7,555	173
	Total	ŽENY	28,44	8,593	326
		MUŽI	26,17	7,761	137
		Total	27,76	8,411	463
d2_za	PEF	ŽENY	46,28	5,996	195
		MUŽI	42,52	5,377	95
		Total	45,04	6,055	290
	FAPPZ	ŽENY	43,25	7,233	131
		MUŽI	39,71	6,982	42
		Total	42,39	7,312	173

Descriptive Statistics

	fakulta	pohlaví	Mean	Std. Deviation	N
d2_za	Total	ŽENY	45,06	6,678	326
		MUŽI	41,66	6,030	137
		Total	44,05	6,670	463
d2_tp	PEF	ŽENY	22,25	7,508	195
		MUŽI	27,62	8,036	95
		Total	24,01	8,077	290
	FAPPZ	ŽENY	22,21	7,053	131
		MUŽI	24,83	9,294	42
		Total	22,85	7,711	173
	Total	ŽENY	22,23	7,317	326
		MUŽI	26,77	8,505	137
		Total	23,57	7,953	463
d2_bi	PEF	ŽENY	33,63	8,503	195
		MUŽI	30,66	8,405	95
		Total	32,66	8,571	290
	FAPPZ	ŽENY	42,71	6,504	131
		MUŽI	37,60	7,622	42
		Total	41,47	7,117	173
	Total	ŽENY	37,28	8,943	326
		MUŽI	32,79	8,754	137
		Total	35,95	9,112	463
d2_ma	PEF	ŽENY	30,42	9,817	195
		MUŽI	32,08	9,272	95
		Total	30,97	9,657	290
	FAPPZ	ŽENY	24,60	8,304	131
		MUŽI	24,31	8,535	42
		Total	24,53	8,337	173
	Total	ŽENY	28,08	9,658	326
		MUŽI	29,70	9,712	137
		Total	28,56	9,692	463
d2_hu	PEF	ŽENY	34,37	10,396	195
		MUŽI	31,85	9,427	95
		Total	33,54	10,142	290
	FAPPZ	ŽENY	34,25	10,697	131
		MUŽI	29,24	10,469	42
		Total	33,03	10,829	173

Descriptive Statistics

	fakulta	pohlaví	Mean	Std. Deviation	N
d2_hu	Total	ŽENY	34,32	10,502	326
		MUŽI	31,05	9,794	137
		Total	33,35	10,395	463
d2_um	PEF	ŽENY	35,92	9,714	195
		MUŽI	29,13	8,557	95
		Total	33,70	9,868	290
	FAPPZ	ŽENY	36,70	10,606	131
		MUŽI	26,62	9,104	42
		Total	34,25	11,116	173
	Total	ŽENY	36,24	10,073	326
		MUŽI	28,36	8,771	137
		Total	33,90	10,344	463
d2_lj	PEF	ŽENY	36,92	7,897	195
		MUŽI	31,73	7,971	95
		Total	35,22	8,277	290
	FAPPZ	ŽENY	35,59	7,458	131
		MUŽI	28,05	8,723	42
		Total	33,76	8,408	173
	Total	ŽENY	36,39	7,740	326
		MUŽI	30,60	8,352	137
		Total	34,67	8,347	463
d2_sp	PEF	ŽENY	38,80	7,193	195
		MUŽI	39,46	6,816	95
		Total	39,02	7,067	290
	FAPPZ	ŽENY	36,45	6,920	131
		MUŽI	33,86	9,369	42
		Total	35,82	7,639	173
	Total	ŽENY	37,86	7,167	326
		MUŽI	37,74	8,081	137
		Total	37,82	7,441	463

Multivariate Tests^b

Effect		Value	F	Hypothesis df
Intercept	Pillai's Trace	,979	1932,053 ^a	11,000
	Wilks' Lambda	,021	1932,053 ^a	11,000
	Hotelling's Trace	47,333	1932,053 ^a	11,000
	Roy's Largest Root	47,333	1932,053 ^a	11,000
fakulta	Pillai's Trace	,356	22,572 ^a	11,000
	Wilks' Lambda	,644	22,572 ^a	11,000
	Hotelling's Trace	,553	22,572 ^a	11,000
	Roy's Largest Root	,553	22,572 ^a	11,000

a. Exact statistic

b. Design: Intercept + fakulta + pohlaví + fakulta * pohlaví

Multivariate Tests^b

Effect		Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	449,000	,000
	Wilks' Lambda	449,000	,000
	Hotelling's Trace	449,000	,000
	Roy's Largest Root	449,000	,000
fakulta	Pillai's Trace	449,000	,000
	Wilks' Lambda	449,000	,000
	Hotelling's Trace	449,000	,000
	Roy's Largest Root	449,000	,000

b. Design: Intercept + fakulta + pohlaví + fakulta * pohlaví

Multivariate Tests^b

Effect		Value	F	Hypothesis df
pohlaví	Pillai's Trace	,347	21,716 ^a	11,000
	Wilks' Lambda	,653	21,716 ^a	11,000
	Hotelling's Trace	,532	21,716 ^a	11,000
	Roy's Largest Root	,532	21,716 ^a	11,000
fakulta * pohlaví	Pillai's Trace	,025	1,065 ^a	11,000
	Wilks' Lambda	,975	1,065 ^a	11,000
	Hotelling's Trace	,026	1,065 ^a	11,000
	Roy's Largest Root	,026	1,065 ^a	11,000

a. Exact statistic

b. Design: Intercept + fakulta + pohlaví + fakulta * pohlaví

Multivariate Tests^b

Effect		Error df	Sig.
pohlaví	Pillai's Trace	449,000	,000
	Wilks' Lambda	449,000	,000
	Hotelling's Trace	449,000	,000
	Roy's Largest Root	449,000	,000
fakulta * pohlaví	Pillai's Trace	449,000	,388
	Wilks' Lambda	449,000	,388
	Hotelling's Trace	449,000	,388
	Roy's Largest Root	449,000	,388

b. Design: Intercept + fakulta + pohlaví + fakulta * pohlaví

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	d2_sv	4644,731 ^a	3	1548,244	25,717	,000
	d2_ph	6026,129 ^b	3	2008,710	25,565	,000
	d2_fh	4396,350 ^c	3	1465,450	23,778	,000
	d2_za	2063,619 ^d	3	687,873	17,074	,000
	d2_tp	2208,788 ^e	3	736,263	12,510	,000
	d2_bi	9808,767 ^f	3	3269,589	52,565	,000
	d2_ma	4664,816 ^g	3	1554,939	18,428	,000
	d2_hu	1232,251 ^h	3	410,750	3,872	,009
	d2_um	6218,194 ⁱ	3	2072,731	22,017	,000
	d2_lj	3765,378 ^j	3	1255,126	20,268	,000
	d2_sp	1349,086 ^k	3	449,695	8,519	,000
Intercept	d2_sv	379210,689	1	379210,689	6298,938	,000
	d2_ph	314200,482	1	314200,482	3998,891	,000
	d2_fh	239113,591	1	239113,591	3879,712	,000
	d2_za	626382,271	1	626382,271	15547,749	,000
	d2_tp	199423,564	1	199423,564	3388,395	,000
	d2_bi	443916,442	1	443916,442	7136,873	,000
	d2_ma	263576,197	1	263576,197	3123,781	,000
	d2_hu	357240,211	1	357240,211	3367,584	,000
	d2_um	349891,142	1	349891,142	3716,593	,000
	d2_lj	371553,024	1	371553,024	5999,880	,000
	d2_sp	468670,005	1	468670,005	8878,820	,000
fakulta	d2_sv	270,245	1	270,245	4,489	,035
	d2_ph	4402,480	1	4402,480	56,031	,000
	d2_fh	2640,269	1	2640,269	42,839	,000
	d2_za	720,807	1	720,807	17,892	,000
	d2_tp	168,865	1	168,865	2,869	,091
	d2_bi	5446,641	1	5446,641	87,566	,000
	d2_ma	3922,627	1	3922,627	46,489	,000
	d2_hu	158,459	1	158,459	1,494	,222
	d2_um	63,404	1	63,404	,673	,412
	d2_lj	533,786	1	533,786	8,620	,003
	d2_sp	1343,849	1	1343,849	25,459	,000
pohlaví	d2_sv	3649,945	1	3649,945	60,628	,000
	d2_ph	176,035	1	176,035	2,240	,135
	d2_fh	550,203	1	550,203	8,927	,003
	d2_za	1131,094	1	1131,094	28,075	,000
	d2_tp	1357,009	1	1357,009	23,057	,000
	d2_bi	1385,222	1	1385,222	22,270	,000
	d2_ma	39,861	1	39,861	,472	,492
	d2_hu	1204,033	1	1204,033	11,350	,001
	d2_um	6049,869	1	6049,869	64,263	,000
	d2_lj	3444,533	1	3444,533	55,623	,000
	d2_sp	79,096	1	79,096	1,498	,222

fakulta * pohlaví	d2_sv	12,397	1	12,397	,206	,650
	d2_ph	,085	1	,085	,001	,974
	d2_řh	64,263	1	64,263	1,043	,308
	d2_za	1,061	1	1,061	,026	,871
	d2_tp	161,191	1	161,191	2,739	,099
	d2_bi	98,348	1	98,348	1,581	,209
	d2_ma	81,336	1	81,336	,964	,327
	d2_hu	132,407	1	132,407	1,248	,264
	d2_um	229,331	1	229,331	2,436	,119
	d2_lj	116,599	1	116,599	1,883	,171
	d2_sp	225,152	1	225,152	4,265	,039
	Error	d2_sv	27632,863	459	60,202	
d2_ph		36064,506	459	78,572		
d2_řh		28288,989	459	61,632		
d2_za		18492,031	459	40,288		
d2_tp		27014,391	459	58,855		
d2_bi		28549,989	459	62,200		
d2_ma		38729,179	459	84,377		
d2_hu		48691,658	459	106,082		
d2_um		43211,624	459	94,143		
d2_lj		28424,376	459	61,927		
d2_sp		24228,391	459	52,785		
Total	d2_sv	583950,000	463			
	d2_ph	487840,000	463			
	d2_řh	389599,000	463			
	d2_za	919125,000	463			
	d2_tp	286539,000	463			
	d2_bi	636680,000	463			
	d2_ma	421092,000	463			
	d2_hu	565013,000	463			
	d2_um	581670,000	463			
	d2_lj	588844,000	463			
	d2_sp	687932,000	463			
Corrected Total	d2_sv	32277,594	462			
	d2_ph	42090,635	462			
	d2_řh	32685,339	462			
	d2_za	20555,650	462			
	d2_tp	29223,179	462			
	d2_bi	38358,756	462			
	d2_ma	43393,996	462			
	d2_hu	49923,909	462			
	d2_um	49429,819	462			
	d2_lj	32189,754	462			
	d2_sp	25577,477	462			

Příloha 7

Tabulka základních statistických charakteristik a testových
statistik Dotazníku 3 (Sémantický diferenciál)

Descriptive Statistics

	fakulta	Mean	Std. Deviation	N
1. Zajímavá	PEF	2,78	1,308	295
	FAPPZ	2,82	1,433	175
	Total	2,79	1,355	470
2. Neužitečná	PEF	5,56	1,604	295
	FAPPZ	5,26	1,739	175
	Total	5,45	1,660	470
3. Atraktivní	PEF	2,84	1,356	295
	FAPPZ	3,47	1,368	175
	Total	3,08	1,393	470
4. Dominantní	PEF	2,89	1,211	295
	FAPPZ	3,29	1,278	175
	Total	3,04	1,250	470
5. Tuctová	PEF	4,95	1,377	295
	FAPPZ	4,34	1,376	175
	Total	4,73	1,406	470
6. Tvořivá	PEF	3,17	1,358	295
	FAPPZ	3,13	1,434	175
	Total	3,16	1,386	470
7. Uznávaná	PEF	2,45	1,199	295
	FAPPZ	3,51	1,745	175
	Total	2,84	1,515	470
8. Samostatná	PEF	3,21	1,373	295
	FAPPZ	2,80	1,381	175
	Total	3,06	1,389	470
9. Družná	PEF	3,57	1,286	295
	FAPPZ	3,83	1,470	175
	Total	3,67	1,362	470
10. Okázalá	PEF	3,65	,995	295
	FAPPZ	4,01	1,088	175
	Total	3,79	1,044	470
11. Špatná	PEF	5,65	1,193	295
	FAPPZ	5,39	1,259	175
	Total	5,56	1,223	470
12. Snadná	PEF	5,43	1,098	295
	FAPPZ	5,23	1,152	175
	Total	5,36	1,122	470
13. Silná	PEF	2,92	,988	295
	FAPPZ	3,37	1,101	175
	Total	3,09	1,054	470
14. Nízká	PEF	5,06	1,059	295
	FAPPZ	4,69	1,174	175
	Total	4,92	1,117	470
15. Nepříjemná	PEF	4,77	1,227	295
	FAPPZ	4,77	1,405	175
	Total	4,77	1,294	470

Descriptive Statistics

	fakulta	Mean	Std. Deviation	N
16. Plná	PEF	3,04	1,184	295
	FAPPZ	3,10	1,185	175
	Total	3,07	1,184	470
17. Chudá	PEF	5,44	1,227	295
	FAPPZ	4,78	1,357	175
	Total	5,19	1,315	470
18. Aktivní	PEF	2,47	1,228	295
	FAPPZ	2,39	1,304	175
	Total	2,44	1,256	470
19. Vzdálená	PEF	4,51	1,372	295
	FAPPZ	4,20	1,524	175
	Total	4,39	1,437	470
20. Rychlá	PEF	3,29	1,290	295
	FAPPZ	3,53	1,226	175
	Total	3,38	1,270	470

Multivariate Tests^b

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	,994	3729,773 ^a	20,000	449,000	,000
	Wilks' Lambda	,006	3729,773 ^a	20,000	449,000	,000
	Hotelling's Trace	166,137	3729,773 ^a	20,000	449,000	,000
	Roy's Largest Root	166,137	3729,773 ^a	20,000	449,000	,000
fakulta	Pillai's Trace	,229	6,657 ^a	20,000	449,000	,000
	Wilks' Lambda	,771	6,657 ^a	20,000	449,000	,000
	Hotelling's Trace	,297	6,657 ^a	20,000	449,000	,000
	Roy's Largest Root	,297	6,657 ^a	20,000	449,000	,000

a. Exact statistic

b. Design: Intercept + fakulta

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Sum of	df	Square	F	Sig.
Corrected Model	1. Zajímavá	,238 ^a	1	,238	,130	,719
	2. Neužitečná	9,435 ^b	1	9,435	3,442	,064
	3. Atraktivní	43,626 ^c	1	43,626	23,564	,000
	4. Dominantní	17,865 ^d	1	17,865	11,686	,001
	5. Tuctová	40,829 ^e	1	40,829	21,548	,000
	6. Tvořivá	,189 ^f	1	,189	,098	,754
	7. Uznávaná	123,676 ^g	1	123,676	60,756	,000
	8. Samostatná	18,175 ^h	1	18,175	9,596	,002
	9. Družná	7,900 ⁱ	1	7,900	4,286	,039
	10. Okázalá	14,281 ^j	1	14,281	13,448	,000
	11. Špatná	7,422 ^k	1	7,422	5,002	,026
	12. Snadná	4,631 ^l	1	4,631	3,703	,055
	13. Silná	22,857 ^m	1	22,857	21,492	,000
	14. Nízká	15,752 ⁿ	1	15,752	12,945	,000
	15. Nepříjemná	,002 ^o	1	,002	,001	,976
	16. Plná	,380 ^p	1	,380	,271	,603
	17. Chudá	47,868 ^q	1	47,868	29,364	,000
	18. Aktivní	,708 ^r	1	,708	,448	,504
	19. Vzdálená	10,452 ^s	1	10,452	5,107	,024
	20. Rychlá	6,024 ^t	1	6,024	3,756	,053
Intercept	1. Zajímavá	3443,523	1	3443,523	1872,301	,000
	2. Neužitečná	12856,405	1	12856,405	4690,598	,000
	3. Atraktivní	4385,005	1	4385,005	2368,463	,000
	4. Dominantní	4194,478	1	4194,478	2743,766	,000
	5. Tuctová	9490,702	1	9490,702	5008,827	,000
	6. Tvořivá	4365,533	1	4365,533	2269,673	,000
	7. Uznávaná	3896,510	1	3896,510	1914,159	,000
	8. Samostatná	3963,197	1	3963,197	2092,514	,000
	9. Družná	6015,492	1	6015,492	3263,470	,000
	10. Okázalá	6448,783	1	6448,783	6072,320	,000
	11. Špatná	13408,205	1	13408,205	9034,990	,000
	12. Snadná	12487,567	1	12487,567	9984,623	,000
	13. Silná	4341,155	1	4341,155	4081,783	,000
	14. Nízká	10441,965	1	10441,965	8581,072	,000
	15. Nepříjemná	9986,708	1	9986,708	5948,405	,000
	16. Plná	4150,286	1	4150,286	2958,279	,000
	17. Chudá	11460,157	1	11460,157	7030,233	,000
	18. Aktivní	2603,857	1	2603,857	1648,203	,000
	19. Vzdálená	8330,027	1	8330,027	4070,518	,000
	20. Rychlá	5104,807	1	5104,807	3183,010	,000

fakulta	1. Zajímavá	,238	1	,238	,130	,719
	2. Neužitečná	9,435	1	9,435	3,442	,064
	3. Atraktivní	43,626	1	43,626	23,564	,000
	4. Dominantní	17,865	1	17,865	11,686	,001
	5. Tuctová	40,829	1	40,829	21,548	,000
	6. Tvořivá	,189	1	,189	,098	,754
	7. Uznávaná	123,676	1	123,676	60,756	,000
	8. Samostatná	18,175	1	18,175	9,596	,002
	9. Družná	7,900	1	7,900	4,286	,039
	10. Okázalá	14,281	1	14,281	13,448	,000
	11. Špatná	7,422	1	7,422	5,002	,026
	12. Snadná	4,631	1	4,631	3,703	,055
	13. Silná	22,857	1	22,857	21,492	,000
	14. Nízká	15,752	1	15,752	12,945	,000
	15. Nepříjemná	,002	1	,002	,001	,976
	16. Plná	,380	1	,380	,271	,603
	17. Chudá	47,868	1	47,868	29,364	,000
	18. Aktivní	,708	1	,708	,448	,504
	19. Vzdálená	10,452	1	10,452	5,107	,024
	20. Rychlá	6,024	1	6,024	3,756	,053
Error	1. Zajímavá	860,742	468	1,839		
	2. Neužitečná	1282,736	468	2,741		
	3. Atraktivní	866,461	468	1,851		
	4. Dominantní	715,446	468	1,529		
	5. Tuctová	886,764	468	1,895		
	6. Tvořivá	900,160	468	1,923		
	7. Uznávaná	952,673	468	2,036		
	8. Samostatná	886,386	468	1,894		
	9. Družná	862,655	468	1,843		
	10. Okázalá	497,014	468	1,062		
	11. Špatná	694,526	468	1,484		
	12. Snadná	585,318	468	1,251		
	13. Silná	497,738	468	1,064		
	14. Nízká	569,491	468	1,217		
	15. Nepříjemná	785,720	468	1,679		
	16. Plná	656,576	468	1,403		
	17. Chudá	762,898	468	1,630		
	18. Aktivní	739,354	468	1,580		
	19. Vzdálená	957,729	468	2,046		
	20. Rychlá	750,563	468	1,604		

Total	1. Zajímavá	4529,000	470			
	2. Neužitečná	15236,000	470			
	3. Atraktivní	5365,000	470			
	4. Dominantní	5072,000	470			
	5. Tuctová	11423,000	470			
	6. Tvořivá	5586,000	470			
	7. Uznávaná	4874,000	470			
	8. Samostatná	5292,000	470			
	9. Družná	7187,000	470			
	10. Okázalá	7245,000	470			
	11. Špatná	15218,000	470			
	12. Snadná	14080,000	470			
	13. Silná	4994,000	470			
	14. Nízká	11978,000	470			
	15. Nepříjemná	11471,000	470			
	16. Plná	5075,000	470			
	17. Chudá	13478,000	470			
	18. Aktivní	3549,000	470			
	19. Vzdálená	10041,000	470			
	20. Rychlá	6122,000	470			
Corrected Total	1. Zajímavá	860,981	469			
	2. Neužitečná	1292,170	469			
	3. Atraktivní	910,087	469			
	4. Dominantní	733,311	469			
	5. Tuctová	927,594	469			
	6. Tvořivá	900,349	469			
	7. Uznávaná	1076,349	469			
	8. Samostatná	904,562	469			
	9. Družná	870,555	469			
	10. Okázalá	511,296	469			
	11. Špatná	701,949	469			
	12. Snadná	589,949	469			
	13. Silná	520,596	469			
	14. Nízká	585,243	469			
	15. Nepříjemná	785,721	469			
	16. Plná	656,955	469			
	17. Chudá	810,766	469			
	18. Aktivní	740,062	469			
	19. Vzdálená	968,181	469			
	20. Rychlá	756,587	469			

Příloha 8

Tabulka základních statistických charakteristik a testových
statistik Dotazníku 4 (DVP)

Descriptive Statistics

	fakulta	pohlaví	Mean	Std. Deviation	N
holl_r	PEF	ŽENY	18,82	7,770	194
		MUŽI	27,59	9,106	98
		Total	21,76	9,214	292
	FAPPZ	ŽENY	21,85	7,652	132
		MUŽI	28,44	7,723	41
		Total	23,41	8,147	173
	Total	ŽENY	20,05	7,853	326
		MUŽI	27,84	8,702	139
		Total	22,38	8,859	465
holl_i	PEF	ŽENY	19,40	6,815	194
		MUŽI	22,16	8,074	98
		Total	20,33	7,365	292
	FAPPZ	ŽENY	26,08	8,232	132
		MUŽI	26,02	8,302	41
		Total	26,07	8,225	173
	Total	ŽENY	22,10	8,106	326
		MUŽI	23,30	8,302	139
		Total	22,46	8,174	465
holl_a	PEF	ŽENY	27,38	8,936	194
		MUŽI	21,53	10,311	98
		Total	25,41	9,800	292
	FAPPZ	ŽENY	25,42	10,536	132
		MUŽI	19,85	10,044	41
		Total	24,10	10,660	173
	Total	ŽENY	26,58	9,648	326
		MUŽI	21,04	10,225	139
		Total	24,92	10,137	465
holl_s	PEF	ŽENY	29,02	9,076	194
		MUŽI	22,16	7,818	98
		Total	26,72	9,247	292
	FAPPZ	ŽENY	28,14	9,361	132
		MUŽI	22,93	8,554	41
		Total	26,90	9,418	173
	Total	ŽENY	28,66	9,188	326
		MUŽI	22,39	8,019	139
		Total	26,78	9,301	465
holl_e	PEF	ŽENY	33,10	8,539	194
		MUŽI	34,89	9,128	98
		Total	33,70	8,766	292
	FAPPZ	ŽENY	20,37	9,693	132
		MUŽI	22,61	9,061	41
		Total	20,90	9,569	173
	Total	ŽENY	27,94	10,969	326
		MUŽI	31,27	10,674	139
		Total	28,94	10,976	465

Descriptive Statistics

	fakulta	pohlaví	Mean	Std. Deviation	N
holl_c	PEF	ŽENY	29,29	8,407	194
		MUŽI	22,74	7,680	98
		Total	27,09	8,725	292
	FAPPZ	ŽENY	21,13	8,506	132
		MUŽI	18,44	7,349	41
		Total	20,49	8,306	173
	Total	ŽENY	25,98	9,340	326
		MUŽI	21,47	7,810	139
		Total	24,64	9,138	465

Multivariate Tests^b

Effect		Value	F	Hypothesis df
Intercept	Pillai's Trace	,946	1339,073 ^a	6,000
	Wilks' Lambda	,054	1339,073 ^a	6,000
	Hotelling's Trace	17,619	1339,073 ^a	6,000
	Roy's Largest Root	17,619	1339,073 ^a	6,000
fakulta	Pillai's Trace	,381	46,855 ^a	6,000
	Wilks' Lambda	,619	46,855 ^a	6,000
	Hotelling's Trace	,617	46,855 ^a	6,000
	Roy's Largest Root	,617	46,855 ^a	6,000
pohlaví	Pillai's Trace	,335	38,250 ^a	6,000
	Wilks' Lambda	,665	38,250 ^a	6,000
	Hotelling's Trace	,503	38,250 ^a	6,000
	Roy's Largest Root	,503	38,250 ^a	6,000
fakulta * pohlaví	Pillai's Trace	,024	1,897 ^a	6,000
	Wilks' Lambda	,976	1,897 ^a	6,000
	Hotelling's Trace	,025	1,897 ^a	6,000
	Roy's Largest Root	,025	1,897 ^a	6,000

a. Exact statistic

b. Design: Intercept + fakulta + pohlaví + fakulta * pohlaví

Multivariate Tests^b

Effect		Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	456,000	,000
	Wilks' Lambda	456,000	,000
	Hotelling's Trace	456,000	,000
	Roy's Largest Root	456,000	,000
fakulta	Pillai's Trace	456,000	,000
	Wilks' Lambda	456,000	,000
	Hotelling's Trace	456,000	,000
	Roy's Largest Root	456,000	,000
pohlaví	Pillai's Trace	456,000	,000
	Wilks' Lambda	456,000	,000
	Hotelling's Trace	456,000	,000
	Roy's Largest Root	456,000	,000
fakulta * pohlaví	Pillai's Trace	456,000	,080
	Wilks' Lambda	456,000	,080
	Hotelling's Trace	456,000	,080
	Roy's Largest Root	456,000	,080

b. Design: Intercept + fakulta + pohlaví + fakulta * pohlaví

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square
Corrected Model	holl_r	6663,713 ^a	3	2221,238
	holl_j	4082,707 ^b	3	1360,902
	holl_a	3381,221 ^c	3	1127,074
	holl_s	3909,827 ^d	3	1303,276
	holl_e	18155,720 ^e	3	6051,907
	holl_c	7748,213 ^f	3	2582,738
Intercept	holl_r	197585,602	1	197585,602
	holl_j	185393,053	1	185393,053
	holl_a	187414,727	1	187414,727
	holl_s	220886,888	1	220886,888
	holl_e	260193,813	1	260193,813
	holl_c	177302,910	1	177302,910

a. R Squared = ,183 (Adjusted R Squared = ,178)

b. R Squared = ,132 (Adjusted R Squared = ,126)

c. R Squared = ,071 (Adjusted R Squared = ,065)

d. R Squared = ,097 (Adjusted R Squared = ,092)

e. R Squared = ,325 (Adjusted R Squared = ,320)

f. R Squared = ,200 (Adjusted R Squared = ,195)

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	F	Sig.
Corrected Model	holl_r	34,418	,000
	holl_i	23,303	,000
	holl_a	11,728	,000
	holl_s	16,582	,000
	holl_e	73,910	,000
	holl_c	38,406	,000
Intercept	holl_r	3061,600	,000
	holl_i	3174,481	,000
	holl_a	1950,247	,000
	holl_s	2810,416	,000
	holl_e	3177,679	,000
	holl_c	2636,550	,000

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square
fakulta	holl_r	317,467	1	317,467
	holl_i	2350,797	1	2350,797
	holl_a	279,446	1	279,446
	holl_s	,282	1	,282
	holl_e	13211,621	1	13211,621
	holl_c	3283,586	1	3283,586
pohlaví	holl_r	4987,145	1	4987,145
	holl_i	154,889	1	154,889
	holl_a	2750,319	1	2750,319
	holl_s	3074,195	1	3074,195
	holl_e	342,901	1	342,901
	holl_c	1801,553	1	1801,553
fakulta * pohlaví	holl_r	100,579	1	100,579
	holl_i	168,671	1	168,671
	holl_a	1,688	1	1,688
	holl_s	57,018	1	57,018
	holl_e	4,255	1	4,255
	holl_c	313,859	1	313,859
Error	holl_r	29751,426	461	64,537
	holl_i	26922,885	461	58,401
	holl_a	44301,144	461	96,098
	holl_s	36232,667	461	78,596
	holl_e	37747,471	461	81,882
	holl_c	31001,366	461	67,248
Total	holl_r	269241,000	465	
	holl_i	265625,000	465	
	holl_a	336560,000	465	
	holl_s	373749,000	465	
	holl_e	445288,000	465	
	holl_c	320986,000	465	
Corrected Total	holl_r	36415,140	464	
	holl_i	31005,591	464	
	holl_a	47682,366	464	
	holl_s	40142,495	464	
	holl_e	55903,191	464	
	holl_c	38749,578	464	

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	F	Sig.
fakulta	holl_r	4,919	,027
	holl_i	40,253	,000
	holl_a	2,908	,089
	holl_s	,004	,952
	holl_e	161,350	,000
	holl_c	48,828	,000
pohlaví	holl_r	77,276	,000
	holl_i	2,652	,104
	holl_a	28,620	,000
	holl_s	39,114	,000
	holl_e	4,188	,041
	holl_c	26,790	,000
fakulta * pohlaví	holl_r	1,558	,213
	holl_i	2,888	,090
	holl_a	,018	,895
	holl_s	,725	,395
	holl_e	,052	,820
	holl_c	4,667	,031

Příloha 9

Tabulka základních statistických charakteristik a testových
statistik Ankety absolventů

fakulta * předm

Crosstab

			předm		
			VELMI VÝRAZNĚ	VÝRAZNĚ	MÁLO VÝRAZNĚ
fakulta	FAPPZ	Count	5	45	18
		% within fakulta	7,1%	64,3%	25,7%
	PEF	Count	6	84	61
		% within fakulta	3,9%	54,5%	39,6%
Total		Count	11	129	79
		% within fakulta	4,9%	57,6%	35,3%

Crosstab

			předm	
			NE	Total
fakulta	FAPPZ	Count	2	70
		% within fakulta	2,9%	100,0%
	PEF	Count	3	154
		% within fakulta	1,9%	100,0%
Total		Count	5	224
		% within fakulta	2,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,639 ^a	3	,200
Likelihood Ratio	4,711	3	,194
N of Valid Cases	224		

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,56.

fakulta * prof

Crosstab

			prof		
			VELMI VÝRAZNĚ	VÝRAZNĚ	MÁLO VÝRAZNĚ
fakulta	FAPPZ	Count	8	29	29
		% within fakulta	11,4%	41,4%	41,4%
	PEF	Count	5	43	88
		% within fakulta	3,2%	27,9%	57,1%
Total		Count	13	72	117
		% within fakulta	5,8%	32,1%	52,2%

Crosstab

			prof	
			NE	Total
fakulta	FAPPZ	Count	4	70
		% within fakulta	5,7%	100,0%
	PEF	Count	18	154
		% within fakulta	11,7%	100,0%
Total		Count	22	224
		% within fakulta	9,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,306 ^a	3	,006
Likelihood Ratio	11,954	3	,008
N of Valid Cases	224		

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,06.

fakulta * vzor

Crosstab

			vzor		
			VELMI VÝRAZNĚ	VÝRAZNĚ	MÁLO VÝRAZNĚ
fakulta	FAPPZ	Count	8	22	18
		% within fakulta	11,4%	31,4%	25,7%
	PEF	Count	19	45	51
		% within fakulta	12,3%	29,2%	33,1%
Total		Count	27	67	69
		% within fakulta	12,1%	29,9%	30,8%

Crosstab

			vzor	
			NE	Total
fakulta	FAPPZ	Count	22	70
		% within fakulta	31,4%	100,0%
	PEF	Count	39	154
		% within fakulta	25,3%	100,0%
Total		Count	61	224
		% within fakulta	27,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,626 ^a	3	,654
Likelihood Ratio	1,638	3	,651

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,44.

Chi-Square Tests

	Value
N of Valid Cases	224

fakulta * rodina

Crosstab

			rodina		
			VELMI VÝRAZNĚ	VÝRAZNĚ	MÁLO VÝRAZNĚ
fakulta	FAPPZ	Count	10	21	29
		% within fakulta	14,3%	30,0%	41,4%
	PEF	Count	32	59	39
		% within fakulta	20,9%	38,6%	25,5%
Total		Count	42	80	68
		% within fakulta	18,8%	35,9%	30,5%

Crosstab

			rodina	
			NE	Total
fakulta	FAPPZ	Count	10	70
		% within fakulta	14,3%	100,0%
	PEF	Count	23	153
		% within fakulta	15,0%	100,0%
Total		Count	33	223
		% within fakulta	14,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,121 ^a	3	,106
Likelihood Ratio	6,008	3	,111
N of Valid Cases	223		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,36.

fakulta * praxe

Crosstab

			praxe		
			VELMI VÝRAZNĚ	VÝRAZNĚ	MÁLO VÝRAZNĚ
fakulta	FAPPZ	Count	6	19	24

Crosstab

			praxe	
			NE	Total
fakulta	FAPPZ	Count	21	70

Crosstab

			praxe		
			VELMI VÝRAZNĚ	VÝRAZNĚ	MÁLO VÝRAZNĚ
fakulta	FAPPZ	% within fakulta	8,6%	27,1%	34,3%
	PEF	Count	33	29	49
		% within fakulta	21,4%	18,8%	31,8%
	Total	Count	39	48	73
		% within fakulta	17,4%	21,4%	32,6%

Crosstab

			praxe	
			NE	Total
fakulta	FAPPZ	% within fakulta	30,0%	100,0%
	PEF	Count	43	154
		% within fakulta	27,9%	100,0%
	Total	Count	64	224
		% within fakulta	28,6%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,283 ^a	3	,099
Likelihood Ratio	6,850	3	,077
N of Valid Cases	224		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,19.

fakulta * brigády

Crosstab

			brigády		
			VELMI VÝRAZNĚ	VÝRAZNĚ	MÁLO VÝRAZNĚ
fakulta	FAPPZ	Count	9	17	24
		% within fakulta	12,9%	24,3%	34,3%
	PEF	Count	38	40	43
		% within fakulta	24,7%	26,0%	27,9%
	Total	Count	47	57	67
		% within fakulta	21,0%	25,4%	29,9%

Crosstab

			brigády	
			NE	Total
fakulta	FAPPZ	Count	20	70
		% within fakulta	28,6%	100,0%
	PEF	Count	33	154
		% within fakulta	21,4%	100,0%
Total		Count	53	224
		% within fakulta	23,7%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,947 ^a	3	,176
Likelihood Ratio	5,200	3	,158
N of Valid Cases	224		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,69.

fakulta * známí

Crosstab

			známí		
			VELMI VÝRAZNĚ	VÝRAZNĚ	MÁLO VÝRAZNĚ
fakulta	FAPPZ	Count	2	21	30
		% within fakulta	2,9%	30,0%	42,9%
	PEF	Count	13	50	67
		% within fakulta	8,4%	32,5%	43,5%
Total		Count	15	71	97
		% within fakulta	6,7%	31,7%	43,3%

Crosstab

			známí	
			NE	Total
fakulta	FAPPZ	Count	17	70
		% within fakulta	24,3%	100,0%
	PEF	Count	24	154
		% within fakulta	15,6%	100,0%
Total		Count	41	224
		% within fakulta	18,3%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,329 ^a	3	,228
Likelihood Ratio	4,608	3	,203

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,69.

Chi-Square Tests

	Value
N of Valid Cases	224