

**Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie**

**Spokojenost se zvoleným oborem profesní orientace studentů
obchodních akademií s ohledem na osobnostní typ dle
J. L. Hollanda**

Bussines college students satisfaction with chosen filed of vocational orientation taking in
the account J. L. Holland's model of personality types.



Magisterská diplomová práce

Autor: Bc. Barbora Vincencová

Vedoucí práce: DiS. PhDr. Klára Seitlová, Ph.D.

Olomouc 2024

Poděkování

Ráda bych poděkovala DiS. PhDr. Kláře Seitlové, Ph.D. za cenné rady a komentáře, podnětné připomínky a také za trpělivost a vstřícný přístup při vedení mé práce.

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma: „*Spokojenost se zvoleným oborem profesní orientace studentů maturitních ročníků obchodních akademií s ohledem na osobnostní typ dle J. L. Hollanda*“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Praze dne

Podpis

OBSAH

ÚVOD	5
TEORETICKÁ ČÁST	6
1. Kariéra - pojetí, vymezení a koncepce kariéry	6
1.1 Kariéra (career)	6
1.2 Kariérový vývoj (career development)	6
1.3 Profesní orientace, kariérové rozhodování, volba povolání	7
1.4 Kariérová zralost, kariérová připravenost	7
2. Teorie kariérového vývoje	9
2.1 Hugo Münsterberg - Psychotechnika	10
2.2 Frank Parsons – Teorie rysů a faktorů	10
2.3 John. L. Holland – Model typů osobnosti a pracovního prostředí	11
2.4 Eli Ginzberg a spolupracovníci	15
2.5 Donald E. Super – Teorie životních stadií	16
2.6 Linda Gottfredsonová – Teorie ohraničení a kompromisu	19
2.7 Anne Roeová – Teorie osobnostního vývoje a kariérové volby	20
2.8 John D. Krumboltz – Teorie sociálního učení	22
2.9 Mark L. Savickas – Konstrukce kariéry: vývojová teorie profesního chování	23
3. Adolescence jako rámec kariérové volby	24
3.1 Obecné charakteristiky adolescence	24
3.2 Adolescence a vývoj myšlení	25
3.3 Adolescence a vývoj emocí	25
3.4 Adolescence a vývoj vůle	26
3.5 Adolescence a vývoj zájmů	26
3.6 Adolescence a vývoj sebepojetí, utváření identity	26
3.7 Adolescence a perspektivní orientace	27
4. Vnější faktory působící na kariérové rozhodování	28
4.1 Vliv rodiny	28
4.2 Vliv vrstevníků	30
4.3 Vliv školy, učitelů a poradenských pracovníků	30
4.4 Další zdroje informací	31
4.5 Limity profesní volby	32

EMPIRICKÁ ČÁST	34
5. Výzkumný problém, cíle a hypotézy	34
5.1 Výzkumný problém	34
5.2 Výzkumné cíle	35
5.3 Výzkumné otázky a hypotézy	36
6. Metodologický rámec výzkumu	37
6.1 Metody získávání dat	37
6.2 Výzkumný soubor	39
6.3 Sběr dat	40
6.4 Etické aspekty výzkumu	41
6.5 Vyhodnocení a analýza dat	41
7. Výsledky výzkumu	42
7.1 Výsledky deskriptivní statistiky	42
7.1.1 Představa o budoucím zaměstnání na konci základní školy	42
7.1.2 Faktory ovlivňující volbu oboru studia na střední škole	43
7.1.3 Míra identifikace s oborem	44
7.1.4 Důvody nízké identifikace s oborem	46
7.1.5 Zájem o uplatnění ve studovaném oboru	47
7.1.6 Popis výzkumného souboru z hlediska Hollandovy typologie osobnosti	48
7.2 Výsledky inferenční statistiky	52
7.2.1 Vymezení pojmů - operacionalizace	52
7.2.2 Korelační analýza	54
8. Diskuse	60
9. Závěr	65
10. Souhrn	67
Seznam použité literatury:	70

PŘÍLOHY

Příloha 1: Abstrakt v českém jazyce

Příloha 2: Abstrakt v anglickém jazyce

Příloha 3: Dotazník Spokojenost s kariérovou volbou

Příloha 4: Ukázka části datové matice

ÚVOD

„Život je součet všech našich rozhodnutí“

Albert Camus

V životě učiníme mnoho různých rozhodnutí. Většinu z nich si ani neuvědomujeme, některá rozhodnutí jsou důležitější a vyžadují více naší pozornosti a odpovědnosti. Rozhodování spojené s profesní volbou patří mezi ta nejvýznamnější a má velké dopady na životní dráhu člověka. V naší kultuře je téma volby povolání aktuální zejména v období ukončení základní školy, kdy dospívající stojí často poprvé před tak zásadní životní volbou. Z hlediska vývoje jde o období bouřlivého vývoje myšlení i emocí a značná část žáků na takovou volbu není dostatečně zralá, což se odráží v nerozhodnosti nebo neschopnosti učinit tak zodpovědné rozhodnutí.

V teoretické části této práce si nejprve vymezíme některé pojmy používané v souvislosti s kariérovou volbou. Dále se věnujeme představení základních teorií kariérového vývoje. Věnujeme se také atributům dospívání v kontextu kariérové volby a vnější determinantům a limitům, které tuto volbu ovlivňují.

Cílem empirické části práce je popsat na výběrovém soboru studentů faktory ovlivňující volbu oboru střední školy, míru identifikace (spokojenosti) s oborem, faktory vedoucí k nízké identifikaci s oborem, zájem o uplatnění v oboru a typy osobnosti dle J. Hollanda. Dále si klademe za cíl prozkoumat možnosti využití typologie osobnosti dle J. Hollanda k predikci spokojenosti s volbou oboru (identifikace s oborem) a zájmu o uplatnění v oboru.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Kariéra - pojetí, vymezení a koncepce kariéry

V oblasti teorie kariérového vývoje panuje značná diverzita v používaných pojmech, jednotliví autoři je používají různě a neshodují se v jejich vymezení. V této kapitole se proto budeme věnovat bližšímu seznámení s některými základními pojmy, se kterými budeme nadále pracovat.

1.1 Kariéra (*career*)

Kariéru bychom mohli jednoduše definovat jako sled pracovních zkušeností jedince v průběhu času, jehož centrálním tématem je práce a čas (Arthur et al., 1989). V dnešní době však na kariéru bývá nahlíženo jako na celoživotní koncept, který mimo profesní kariéry zahrnuje i celou životní dráhu člověka (Hlad'o, 2012). Toto pojetí vychází z definice Supera, který kariéru definoval jako „*kombinaci a sekvenci rolí, které člověk zastává v průběhu života*“ (Super, 1980, s. 282). To zahrnuje role spojené s prací společně s doplňujícími rodinnými a občanskými rolemi (Super, 1980). Pojem kariéra tedy nevztahujeme čistě na profesní činnosti, ale i k procesům předcházejícím a následujícím, tedy k životní dráze jedince jako k celku.

1.2 Kariérový vývoj (*career development*)

Kariérový vývoj lze definovat jako komplexní vývojový proces budování kariéry, který zahrnuje rozličné faktory, které kariéru souhrnně ovlivňují a formují. Searsová (1982, citováno v Hlad'o, 2012) popisuje kariérový vývoj jako všeobecný model psychologických, sociologických, výchovně vzdělávacích a fyzických faktorů a příležitostí, které společným působením vytvářejí podobu celoživotní dráhy jedince. Peterson a kol. (2002) zdůrazňuje procesuální pojetí kariérového vývoje a definuje ho jako uskutečňování řady kariérových rozhodnutí, která v průběhu života utvářejí ucelenou kariérovou dráhu. Dle Savickase (2002) jsou základem kariérového vývoje změny v profesním chování, které je možné u člověka v průběhu času pozorovat a měřit.

1.3 Profesní orientace, kariérové rozhodování, volba povolání

V tuzemské i cizojazyčné odborné literatuře se setkáváme s různými pojmy, které souvisí s procesem volby nebo nasměrování kariérového vývoje.

Profesní orientace je definována jako dlouhodobý proces začleňování mladých do světa práce (Friedmann, 2011). Hlavním obsahem procesu profesní orientace je utváření reálného profesního cíle a perspektivy a rozvoj vlastností a schopností, které jsou významné pro proces volby povolání a pro jeho výkon (Průcha et al., 2003). Dle Hřebíčka (1987, citováno v Hlad'o 2012) jde o činnosti, které se zabývají vedením a usměrňováním dětí, dospívajících i dospělých s cílem dosažení připravenosti pro uvědomělou volbu povolání a její další zpřesňování. Tyto činnosti obsahují diagnostiku profesního vývoje, budování profesní informovanosti a formování profesních zájmů, postojů, motivů, které vedou ke způsobilosti pro samostatné řešení profesních dilemat a voleb. Dle Friedmanna (2011) se v současnosti od pojmu ustupuje a namísto něj se spíše užívá pojem **kariérové poradenství**.

Pojem **kariérové rozhodování** (*career decision making*) se užívá zejména v anglo-americké literatuře, nicméně postupně se s ním setkáváme i v českém prostředí (srov. Trhlíková et al., 2007; Vendel, 2008). Pojem obecně označuje proces hledání uskutečnitelných kariérových alternativ, jejich porovnávání a následný výběr. Zahrnuje jak volbu vzdělávací dráhy, tak volbu povolání (Hlad'o, 2012).

Volba povolání (*career choice*) je definována jako proces, který zahrnuje rozhodování o volbě studia, volbě konkrétního povolání a celou profesní dráhu člověka (Průcha et al., 2003). Setkat se můžeme i s užším pojmem **prvotní volba povolání**, která označuje zvažování celkové profesní orientace na konci povinného vzdělávání, hledání vhodného studijního nebo učebního oboru a výběr konkrétní střední školy. Pro tento proces se používá také pojem **volba další vzdělávací dráhy** (Hlad'o, 2012). Na volbu povolání nelze nahlížet jako na jednorázový akt, naopak je složitým, multifaktorově podmíněným procesem, který probíhá skrze množství jednotlivých voleb při řešení vývojových úkolů a odehrává se během celé životní dráhy člověka (Super, 1979, citováno v Hlad'o, 2012).

1.4 Kariérová zralost, kariérová připravenost

Pojem **kariérová zralost** (*career maturity*) představuje schopnost člověka vypořádat se s vývojovými úkoly, se kterými se setkává v průběhu své profesní dráhy (Vendel, 2008). Tato schopnost se posuzuje na základě srovnání s vrstevníky, kteří se nacházejí ve stejné fázi života a řeší tak stejné vývojové úkoly. Vyvíjí se v průběhu celého profesního života,

dle Hřebíčka (2002) jde o nikdy nekončící proces. Proto někteří odborníci považují termín „zralost“ za nešikovně zvolený (vytváří dojem něčeho dokončeného) a např. Hlad'ó (2012) používá pro srovnatelnou schopnost termín **kariérová připravenost** (*career readiness*).

Na kariérové zralosti/připravenosti se podílí několik složek osobnosti jedince (Hlad'ó, 2011). Kognitivní složka představuje znalost světa práce a procesu volby, afektivní složka obsahuje postoje k volbě povolání a konativní složka schopnost činit kariérová rozhodnutí.

Ze zahraničních výzkumů vyplývá, že se kariérová zralost zvyšuje postupně s věkem (Vendel, 2008). Výzkum W. Pattonové a P. A. Creeda (2001) ukázal, že mladí lidé ve věku 15-17 let mají zralejší a zodpovědnější postoje a zároveň více vědomostí o volbě povolání, než jedinci ve věku 12-14 let. Dle Hlad'a (2013) se však kognitivní, afektivní a konativní složka kariérové připravenosti nevyvíjejí stejným tempem. Může tak docházet k určité nevyváženosti, na základě které vznikají rozdíly v připravenosti žáků na volbu povolání. U značné části žáků na konci povinné školní docházky tak není kariérová připravenost dostatečná, co se odráží v nerozhodnosti při volbě studia a neschopnosti činit zodpovědná kariérová rozhodnutí (Vendel, 2008).

2. Teorie kariérového vývoje

Cílem této kapitoly je seznámit čtenáře s přehledem základních koncepcí kariérových teorií. Kariérové teorie se výrazněji začaly vyvíjet v první dekádě 20. století vlivem rozvoje vědních oborů, zejména věd o člověku a společnosti – psychologie, biologie, pedagogiky, sociologie a ekonomie (Bubelíni, 1981). K intenzivnímu rozvoji v této oblasti dochází od 50. let 20. století. V té době vzniká velký počet nových teorií, různých myšlenek a přístupů. V současnosti při systematizaci a kategorizaci kariérových teorií neexistuje shoda (Hlad'o, 2012). Liší se jak názory odborníků na váhu různých faktorů ovlivňujících jedince a jeho kariéru, tak i kritéria, podle kterých různí odborníci kariérové teorie třídí.

V oblasti kariérových teorií lze například rozlišovat přístupy strukturální a procesuální. Pro **strukturální přístupy** (*structural approaches*) je charakteristické spojení a interakce mezi jedincem a pracovním prostředím. Jde například o konfrontační model H. Münsterberga, teorii rysů a faktorů F. Parsonse, nebo model typů osobnosti a pracovního prostředí J. L. Hollanda. Strukturální přístupy jsou kritiky označovány za zjednodušující, spíše popisné, nežli vysvětlující a příliš statické. **Procesuální přístupy** (*process approaches*) nespojují explicitně jedince a pracovní prostředí. Kariérový vývoj považují za proces, který probíhá v průběhu delšího časového úseku a tvoří protiklad k událostem, které nastávají v jednom konkrétním okamžiku života jedince. Procesuální přístup se poprvé objevuje v práci E. Ginzberga, asi nejstrukturovanějším příkladem tohoto přístupu je teorie D. E. Supera (Hlad'o, 2012).

Zunker (2008) používá dělení, které zároveň znázorňuje vývoj přístupu ke kariérovému poradenství a dělí teorie do čtyř kategorií. Pod **teorie zaměřené na vlastnosti** (*trait oriented theories*) řadí např. teorie F. Parsonse a J. L. Hollanda. **Teorie sociálního učení a kognitivní teorie** (*social learning and cognitive theories*) zahrnují teorie J. D. Krumboltze a A. Roeové. **Vývojové teorie** kariérové volby (*developmental theories*) pak zahrnují teorie D. E. Supera a L. Gottfredsonové. **Teorie člověka v prostředí** (*person-in-environment theory*) obsahuje teorii konstrukce kariéry M. L. Savickase.

Pattonová a McMahonová (2015) dělí teorie podle zaměření na obsah a proces. Obsahem rozumí ty faktory působící na kariérový vývoj, které jsou vnitřní, nebo mají kořeny v prostředí, kde daný jedinec žije. Mezi obsahové faktory patří interpersonální systém, sociální systém a environmentálně-sociální systém. Hlavními představiteli **teorií zaměřených na obsah** jsou F. Parsons a J. L. Holland. Procesem pak autorky rozumí vývoj a rozhodovací procesy. Mezi procesuální vlivy patří změny v průběhu času, příležitosti

a rekurzivnost, tj. otevřenost a interakce mezi obsahovými vlivy a změnami v čase a příležitostmi. Mezi **teorie zaměřené na proces** řadí teorie E. Ginzberga a jeho spolupracovníků, D. E. Supera a L. Gottfredsonové. Teorie, které se snaží propojit a rozvinout oba uvedené přístupy – tedy **teorie zaměřené na obsah a proces** – pak dle autorek představuje např. teorie volby povolání a uspokojování potřeb A. Roeové nebo teorie sociálního učení J. Krumboltze, lze sem zařadit i teorii konstrukce kariéry M. L. Savickase.

2.1 Hugo Münsterberg - Psychotechnika

H. Münsterberg je spolu s W. Sternem považován za zakladatele psychotechniky (Bubelíni, 1981; Kohoutek, 2008). Münsterberg byl přesvědčen, že pomocí psychologických testů je možné změřit určitý počet základních psychických vlastností, které jsou významné pro jednotlivá povolání, a rozhodnout tak o způsobilosti jedince pro vykonávání určité profese. Vycházel z postulátu, že kvantifikovanou strukturou schopností, zájmů a osobnostních rysů jedince lze konfrontovat se strukturou profesních požadavků a příležitostí. Výsledkem této konfrontace by pak měla být adekvátní volba povolání (Kohoutek, 2008).

2.2 Frank Parsons – Teorie rysů a faktorů

První světově proslulou teorií volby povolání a zároveň model poradenské podpory vytvořil americký sociolog F. Parsons. Vycházel z přesvědčení, že člověka profesně limitují fyzické a psychické vlastnosti, kterými se lidé mezi sebou navzájem liší. Člověk tedy nemůže vykonávat jakékoli povolání, ale je pro něj vhodné jen jedno, nebo několik sobě podobných povolání. Také jednotlivé profese mají své specifické charakteristiky, kterým je třeba se přizpůsobit (Hlad'o, 2012).

Parsons (1909) popsal **tři stěžejní kroky kariérové volby**: 1) porozumění a jasné pochopení sebe, svých vloh, schopností, zájmů, hodnot, ambicí, zdrojů a omezení, 2) získání informací o světě práce – znalost požadavků, podmínek úspěchu, výhod a nevýhod, kompenzací, příležitostí a možností v jednotlivých pracovních činnostech, 3) vykonání rozhodnutí na základě rozumné úvahy nad vztahem faktorů 1) a 2) a nalezení vzájemné shody mezi nimi.

Volba povolání je zde vnímána jako jednorázové přiřazení člověka k adekvátní pracovní pozici. Z dnešního pohledu je teorii vytýkáno, že opomíjí dynamiku osobnosti, vývoj a aktivitu člověka, které ho formují (Hlad'o, 2012; Patton & McMahon, 2015). Dalším

terčem kritiky je Parsonsův předpoklad, že pro každého jednotlivce je vhodný pouze jeden profesní cíl (Malotínová, 2002). Parsonsova teorie nicméně významnou měrou podnítila rozvoj dalších kariérových teorií a z nich vycházejících psychodiagnostických metod.

2.3 John. L. Holland – Model typů osobnosti a pracovního prostředí

Na práci F. Parsonse konceptuálně navazuje J. Holland se svým typologickým přístupem. Holland zkonstruoval dodnes velmi rozšířenou, uznávanou a výzkumně i v praxi snad nejčastěji ověřovanou teorii pracovních typů osobnosti a pracovního prostředí. Hollandův model využíváme v našem výzkumu, budeme se tedy teorii věnovat trochu podrobněji.

Holland vybudoval teorii na třech předpokladech: všeobecná teorie osobnosti, modely pracovního prostředí a typy osobnosti. Osobnost Holland vnímá jako produkt interakce dědičnosti a prostředí, které jsou ovlivňovány různými osobními, kulturními, sociální a fyzikálními činiteli. Na základě této interakce vzniká určitá hierarchie návyků, způsobů sociálního chování, sociální vzorů a způsobů řešení sociálních situací. Člověk pak v dospělosti volí taková povolání, která odpovídají hierarchii a struktuře jeho osobnosti (Koščo, 1987). Holland předpokládá, že mezi typem osobnosti a typem pracovního prostředí existuje určitý vztah a určité typy osobnosti usilují o takové prostředí, které jim je přirozené.

Základní principy Hollandovy teorie lze shrnout do čtyři bodů (Holland, 1997):

- Většina lidí v naší kultuře může být kategorizována do jednoho ze šesti základních typů osobnosti: realistický (*realistic*), vědecký (*investigative*), umělecký (*artistic*), sociální (*social*), podnikavý (*enterprising*) a konvenční (*conventional*).
- Existuje šest typů pracovního prostředí, které lze popsat pomocí shodných kategorií.
- Lidé vyhledávají takové pracovní prostředí, které jim umožní uplatnit své dovednosti, schopnosti, projevit postoje a hodnoty a umožní jim chopit se přiměřených úkolů a rolí.
- Kariérové chování je determinováno interakcí mezi osobností a prostředím.

Podle Hollandovy teorie patří většina lidí v naší kultuře k jednomu ze šesti základních **typů osobnosti**, které představují osobní orientaci či životní styl (Hlad'o, 2012; Holland, 1996):

- **Realistický typ osobnosti** (*Realistic*) – osobnost s manuální životní orientací se vyznačuje schopnostmi a dovednostmi spojenými s fyzickou aktivitou. Lidé tohoto typu bývají sportovně a technicky založení a manuálně zruční. Preferují konkrétní, jasně

stanovené činnosti. Mají rádi práci s různými objekty, materiály, surovinami, nástroji, rostlinami a zvířaty.

- **Vědecký typ osobnosti** (*Investigative*) – osobnost s intelektuální životní orientací. Lidé tohoto typu osobnosti mívají obvykle logické myšlení a vědecké či matematické schopnosti, rádi pracují sami a řeší vědecké problémy. Preferují poznávací aktivity, rádi zkoumají, snaží se věcem porozumět a pochopit je.
- **Umělecký typ osobnosti** (*Artistic*) – životní orientace této osobnosti je estetická. Lidé tohoto typu mají obvykle umělecké schopnosti, rády vytvářejí a usilují o sebevyjádření. Preferují práci tvůrčí před prací rutinní a založenou na dodržování pravidel.
- **Sociální typ osobnosti** (*Social*) – osobnost s podporující životní orientací. Lidé se sociálním typem osobnosti mívají sociální a pedagogické schopnosti. Bývají společenští, zajímají se o lidi kolem sebe a jejich problémy, jsou družní a rádi pomáhají.
- **Podnikavý typ osobnosti** (*Enterprising*) – osobnost s podnikavou životní orientací. Tito lidé mají dobré organizační a vyjadřovací schopnosti. Zajímají se o politiku a finance. Rádi přesvědčují, řídí a ovlivňují druhé lidi.
- **Konvenční typ osobnosti** (*Conventional*) – osobnost s konformní životní orientací. Lidé tohoto typu osobnosti se rádi podřizují řádu a pravidlům, mají rádi jednoznačné požadavky. Preferují aktivity kancelářského typu, mají administrativní, obchodní a matematické schopnosti.

Uvedeným typům osobnosti pak odpovídá šest **typů pracovního prostředí**. Tato prostředí vyžadují určité osobnostní vlastnosti a skýtají příležitost pro využití specifických zájmů a schopností (Holland, 1973; Vendel, 2008). Typy pracovního prostředí Holland specifikuje takto (Hlad'o, 2012; Holland, 1996):

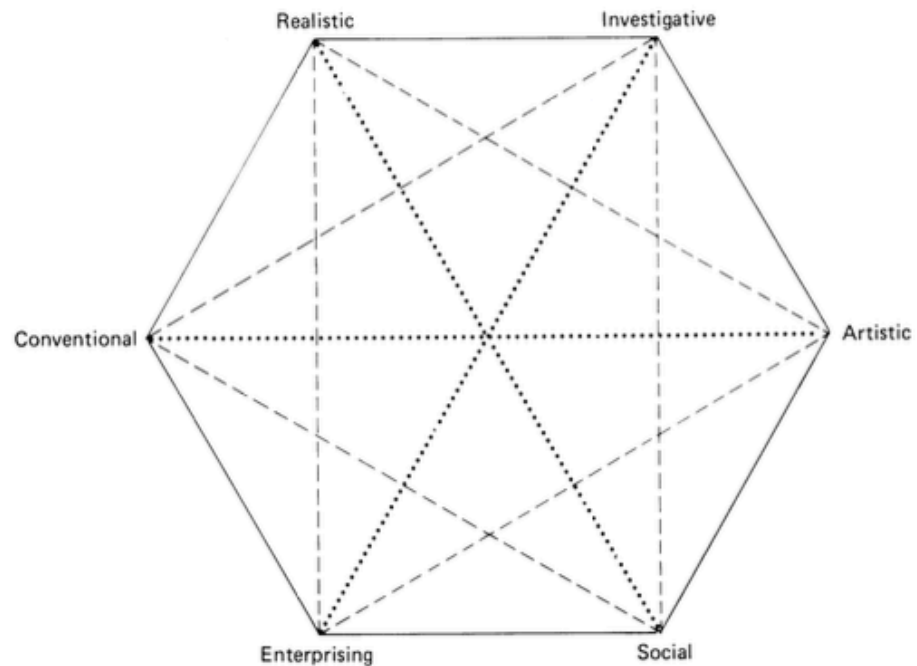
- **Realistické pracovní prostředí** (*Realistic*) představují řemeslně technické typy povolání – technické obory, řemesla, práce venku, zpracovatelské a důlní obory. Prováděné činnosti jsou obvykle pohybové, manuální či technické, práce s předměty, stroji, nástroji, rostlinami či zvířaty
- **Vědecké pracovní prostředí** (*Investigative*) – vědecko výzkumné typy povolání – vědecká, intelektuální a některá technická povolání a veřejné služby. Pracovní činnosti obsahují zkoumání, studium, analyzování a vyhodnocování jevů, řešení problémů a intelektuální činnosti.

- **Umělecké pracovní prostředí** (*Artistic*) – umělecko tvořivé typy povolání – např. literární, hudební, výtvarné a polygrafické obory nebo řemesla. Pracovní činnosti zahrnují uměleckou tvorbu, využívání imaginace, tvořivosti a intuice.
- **Sociální pracovní prostředí** (*Social*) – vychovávající a pomáhající typy pomáhání – např. výchovná, pedagogická a sociální povolání a služby spojené s péčí. Pracovní činnosti zahrnují vzdělávání, informační a poradenskou činnost, lékařství, pomáhající činnosti.
- **Podnikavé pracovní prostředí** (*Enterprising*) – řídicí a podnikavé typy povolání – manažerské, organizační a obchodní obory, prodej a obyt, veřejné služby a politika. Pracovní činnosti mohou zahrnovat řízení, přesvědčování a ovlivňování lidí, obchod a prodej.
- **Konvenční pracovní prostředí** (*Conventional*) – administrativně právní typy povolání – úřednické a kancelářské obory, veřejné služby, obchod a administrativa. Pracovní činnosti zahrnují systematickou a přesnou práci s daty a fakty, administrativní činnosti s důrazem na detail.

Mezi typologií osobnosti a typologií prostředí existuje **vzájemný vztah**. Dle Hollandovy teorie si jedinec volí určitá povolání, která jsou v souladu s hierarchií a strukturou jeho osobnosti a jsou schopna uspokojit jeho individuální potřeby (Mezera, 2005). Čím je osobnost vyhraněnější, tím přesněji může být člověk zařazen do odpovídajícího pracovního prostředí. Lze předpokládat, že lidé, kteří si volí zaměstnání v prostředí odpovídajícím typu jejich osobnosti, budou v zaměstnání spokojenější a úspěšnější (Holland, 1997). Zpočátku se Holland domníval, že každý jedinec je definován pouze jedním ze šesti uvedených typů osobnosti. V následujících revizích však tuto myšlenku opouští a tvrdí, že ačkoli zpravidla jeden typ dominuje, jedinec nemusí patřit výlučně do určitého typu osobnosti, ale zpravidla různou měrou odpovídá různým typům osobnosti (Holland, 1996).

Vztahy a řazení typů osobnosti resp. pracovního prostředí Holland v rámci první revize teorie upravil, dopracoval do současné podoby a publikoval v roce 1973. Od té doby je pořadí typů R-I-A-S-E-C stabilní a lze vyjádřit hexagonálním modelem (Obrázek č. 1). Typy na sebe navazují a jejich uspořádání vyjadřuje typovou blízkost. Nejčastěji dominuje jeden typ s jistými přesahy do nejbližších sousední typů, což lze vyjádřit třípísmenným kódem, z nichž prostřední typ bude dominující (např. RIA – příklad vysoké konzistence, RAE – příklad nízké konzistence).

Obrázek č. 1: Hollandův hexagonální model



Pozn.: Realistic – realistický, Investigative – vědecký, Artistic – umělecký, Social – sociální, Enterprising – podnikavý, Conventional – konvenční

Zdroj: Hlad'o, 2009, upraveno.

Proces volby povolání probíhá v rámci **interakce mezi osobností a prostředím** a probíhá dle Hollandovy teorie ve dvou fázích. Jedinec se nejprve orientuje na širší oblast pracovní činnosti (na skupinu povolání), která odpovídá jeho pracovnímu typu osobnosti. Ve druhé fázi pak z této širší oblasti vybírá specifická povolání, ke kterým je přitahován (Mezera, 2005).

Druh interakce typu osobnosti a pracovního prostředí lze charakterizovat třemi dimenzemi. **Kongruence** vyjadřuje shodu typu osobnosti s typem prostředí, tedy nakolik jsou osobnostní předpoklady kompatibilní s požadavky preferované profese. **Konzistencí** se rozumí soudržnost profesní volby, tedy zda jedinec vybírá z různých typů prostředí, které jsou si blízké, nebo vzdálené – v tom případě do volby může vstupovat nahodilost či neznalost sebe sama nebo pracovního prostředí. **Homogenita** vyjadřuje shodu zvolené úrovně profese s úrovní schopností a aktuální dosahované výkonnosti jedince (Hlad'o, 2012; Mezera, 2005).

Hollandova teorie podnítila množství výzkumů volby povolání a kariérového vývoje.. Dle Zunkera (2006) většina výzkumů (více než 500 studií) validitu Hollandova

modelu a hypotéz potvrzuje. Teorii je kritiky vytýkáno, že se zaměřuje na přiřazení jedince k prostředí a nebere v úvahu kontextuální aspekty. Nesnaží se ani vysvětlit příčinu toho, proč se lidé vyvíjejí do různých pracovních typů osobnosti (Hlad'o, 2012). Hollandova teorie je dodnes velmi rozšířenou, uznávanou a výzkumně i v praxi snad nejčastěji ověřovanou teorií profesní volby, stejně jako z ní vycházející diagnostické metody pro zjišťování shody osobnosti se zvoleným povoláním.

2.4 Eli Ginzberg a spolupracovníci

V 50. letech minulého století uplatnila interdisciplinární skupina kolem E. Ginzberga (ve složení psycholog, sociolog, ekonom a psychiatr) jako jedna z prvních při zkoumání kariérového rozhodování vývojově psychologický přístup. Na základě svého výzkumu přišli výzkumníci s teorií, že volba povolání není jednorázovým aktem, ale dynamickým vývojovým procesem, který trvá cca od prepubertálního období do věku kolem 20 let. Každý jedinec prochází třemi obdobími (Ginzberg et al., 1951, citováno v Hlad'o, 2012):

Období fantazijní volby (od raného dětství do 11 let). Dítě si na základě svých potřeb a různých sociálních podnětů ve fantazii představuje, čím se stane. Děje se tak zejména na základě hry, bez znalostí a vědomostí o požadavcích vysněných povolání nebo o vlastních schopnostech. Dítě je v této fázi přesvědčeno, že se může stát čímkoli.

Období pokusné volby (od 11 do 16 - 17 let). V této fázi se jedinec pokouší o volbu povolání na základě sebehodnocení dle svých zájmů (11 – 12 let), osobnostních předpokladů a schopností (13 – 14 let) a hodnotové orientace (15 – 16 let). Objektivní požadavky společnosti a světa práce ještě do volby zcela nezasahují.

Období realistické volby (od 17 let po ranou dospělost). Mladý člověk je již schopen při volbě povolání brát v potaz faktory subjektivní i objektivní a učinit mezi nimi přiměřený kompromis. Toto období Ginzberg člení na tři stadia: 1) explorace – kritické posuzování faktorů, 2) krystalizace – uskutečnění volby povolání a 3) zpřesňování – získávání informací a vzdělání potřebného k dosažení vytyčeného cíle.

Tento proces Ginzberg považoval za nezvratný s odůvodněním, že jedinec se nemůže časově ani psychologicky vrátit do bodu, kdy bylo možné volbu změnit, přičemž významnou roli zde hraje tlak sociálního prostředí. Celý proces se děje na základě kompromisů mezi osobními faktory, hodnotami, přáními, cíli, schopnostmi, zájmy a vnějšími podmínkami světa práce. Jde o řetěz na sebe postupně navazujících determinujících voleb (Hlad'o, 2012).

Později provádí Ginzberg (1972) kritickou revizi původní teorie. Kariérní volbu nově chápe jako časově neomezený proces, který prostupuje celým pracovním životem člověka. Přehodnocuje i tezi o nevratnosti volby povolání, přesto se nadále domnívá, že řada dílčích rozhodnutí pracovní perspektivu jedince značně ovlivňuje, a zdůrazňuje důležitost včasného rozhodnutí o budoucí kariérní dráze. Označení „kompromis“ pak nahrazuje pojmem „optimalizace“.

Ginzberg a jeho spolupracovníci otevřeli svými myšlenkami cestu k novému nahlížení na volbu povolání. Významným přínosem je také fakt, že Ginzbergova teorie přináší respekt k vývojovým hranicím mladých lidí a varuje před kladením neadekvátních požadavků na ně (Hlad'o, 2012).

2.5 Donald E. Super – Teorie životních stadií

Na přelomu 50. a 60. let minulého století významně ovlivnil pohled na kariérní vývoj D. Super, který (ovlivněn pojetím E. Ginzberga) odmítal doposud převažující statický přístup k volbě povolání, vycházející z porovnání osobnostních rysů jedince a nároků povolání. Super preferoval dynamický, vývojově orientovaný přístup (Koščo, 1987).

V prvotní verzi své koncepce publikoval Super (1957) **dvanáct základních premis:**

- Profesní vývoj je postupný, kontinuální a nevratný proces.
- Profesní vývoj je zákonitě strukturovaný, prediktabilní proces.
- Profesní vývoj je dynamický proces kompromisu či syntézy.
- Sebepojetí se začíná vytvářet před dospíváním, postupně se krystalizuje a promítá se i do profesních kontextů.
- Realita charakteristik osobnosti a vlivu společnosti se promítá do volby
- Povolání postupně se zráním jedince hraje stále významnější roli.
- Identifikace jednotlivce s rodičovskou osobou je v přímém vztahu s vývojem adekvátních rolí. To se promítá i do oblasti profesionálních plánů.
- Směr a postup kariérového vývoje jedince na vertikální ose ovlivňuje řada faktorů (inteligence, zájmy, postoje a hodnoty, stejně jako sociálně ekonomické zázemí rodiny, požadavky ekonomiky apod.).
- Oblast povolání, do které jedinec vstupuje, se vztahuje k jeho zájmům, hodnotám a potřebám. Bývá v souladu s působením rodičů a dalších rolových modelů.

- Každá profese vyžaduje určitou charakteristickou strukturu schopností, zájmů, vlastností osobnosti. Dává však současně široký prostor pro uplatnění jedincům s různými charakteristikami a zaměřením.
- Pracovní a životní spokojenost je závislá na míře, ve které jedinec může uplatnit své schopnosti, zájmy, hodnoty a osobní vlastnosti.
- Stupeň uspokojení z práce souvisí s možností seberealizace (uskutečnění self-conceptu).
- Práci a profesi můžeme postavit do centra osobnostní organizace většiny lidí, ačkoli v některých případech hraje roli spíše periferní (Rymešová, 2010; Super, 1957).

V centru Superova díla je teorie **profesního vývoje** (*vocational development*) jakožto procesu růstu a učení, který je základem postupných změn kariérového chování. Na základě tohoto procesu se utváří, vyvíjí a neustále mění způsobilost jedince řešit v průběhu života aktuální problémy v oblasti profese a práce (Hlad'o, 2012).

Významnou roli v Superově teorii hraje **sebepojetí člověka** (self-concept), které chápe jako fenomenální zkušenost identity „Já“. Je to představa o sobě, to, co si jedinec o sobě myslí, obraz, který o sobě má. Sebepojetí je výsledkem fyzického, mentálního a sociálního zrání a interakcí s dospělými lidmi a jejich pracovním chováním (Hlad'o, 2012; Koščo, 1987). Transformace sebepojetí do reality profesního vývoje se děje prostřednictvím procesů identifikace, zkušeností a pozorování (Koščo, 1987).

Dalším významným pojmem v Superově teorii je **kariévní zralost**, kterou popisuje jako připravenost k volbě povolání nebo vzdělání. Dimenze kariévní zralosti vymezuje jako orientaci na kariévní volbu, informovanost a plánování, konzistenci v preferencích, krystalizaci povahových rysů, samostatnost a přijetí zodpovědnosti za svou volbu a realistické preference. Za znaky kariévní nezralosti považuje neznalost profesí a jejich požadavků, neznalost faktorů determinujících výběr povolání, neschopnost propojovat každodenní zkušenosti s plány do budoucna (Bubelíni, 1981).

Profesní vývoj chápe Super jako součást obecného vývojového procesu, který probíhá v průběhu celého života jednotlivce (Bubelíni, 1981). Na základě toho identifikoval a charakterizoval **pět vývojových období**, jejichž označení naznačují hlavní vývojové úkoly, kterých má být během každého z nich dosaženo. Původně Super chápal tato stadia jako sukcesivní (jdoucí za sebou v časovém sledu), později připustil, že ne každý jedinec projde chronologicky všemi stadii (Vendel, 2008).

Stadium růstu (4 – 13 let) se dle Supera (1957) vyznačuje rozvojem sebepojetí pomocí identifikace s blízkými osobami. Dochází k přejímání různých stereotypních představ o profesích a povoláních. Děti si také osvojují postoje, které reflektují tradiční

genderové stereotypy. V tomto stadiu převládá hra a nárůst sociální aktivity, zvyšuje se význam zájmů a schopností. Hlavní vývojovou úlohou je dle Vendela (2008) krystalizace, určení, upřesnění a uskutečnění kariérních voleb. Jedinec posuzuje svoje dovednosti, hodnoty a volí si obecnou oblast volby, kterou pak zužuje do konkrétní oblasti a následně i činí potřebné kroky k jejímu uskutečnění. Stadium růstu má tři subfáze, subfázi fantazie (4 – 10 let, dominuje hra a hraní rolí), subfázi zájmů (11 – 12 let, preference aktivit z hlediska zájmů) a subfázi schopností (13 – 14 let – rozhodující jsou schopnosti, uvědomění nároků školních a pracovních požadavků) (Koščo, 1987).

Stadium zkoumání (14 – 24 let) je obdobím, kdy jedinec začíná shromažďovat specifické informace o světě práce i o sobě. Na základě toho pak přizpůsobuje své zájmy a pracuje na svých schopnostech a pokouší se uskutečnit sebepojetí v pracovních a dalších životních rolích (Super, 1957). Mladí lidé často střídají zájmy, zajímají se o velké množství různých oborů a činností, aniž by si stanovovali priority. Dle Hlad'a (2012) v tomto stadiu jedinec transformuje stereotypy získané ve stadiu růstu pod vlivem přesnějších informací ze světa práce získaných jak z kontaktu s osobami zastávajícími daná povolání, tak z vlastních počátečních pracovních zkušeností. Povolání posuzuje s ohledem na vlastní schopnosti a dovednosti a velkou roli zde hraje sebepojetí a sebehodnocení. V rámci stadia zkoumání vymezuje Super subfázi pokusnou (15 – 17 let, propojení zájmů, schopností, plánů s reálnými možnostmi), přechodovou (18 – 21 let, roste váha reality a pocit závaznosti) a zkušební (21 – 24 let, formuje se reálná představa vzdělávání a povolání) (Koščo, 1987).

V průběhu **stadia budování** (25 – 44 let) se jedinec snaží najít si trvalé místo ve světě práce. Koncentruje se na rozvoj ve zvolené profesi, dosažení pracovního úspěchu a uspokojení (Hlad'o, 2012). Stadium je tvořeno dvěma subfázemi – zkušební (25 – 30 let) a stabilizační (31 – 44 let). Pokud není člověk spokojen s volbou, dochází ve zkušební subfázi ke změně profesní orientace. V subfázi stabilizace pak dochází k ujasnění představy a struktury pracovní dráhy (Koščo, 1987).

Ve **stadiu udržování** (45 – 65 let) se člověk zaměřuje na udržování sebepojetí a dosaženého statusu. Porovnává stávající pracovní pozici s možnostmi trhu práce a zvažuje možnosti zhodnocení získaných zkušeností (Koščo, 1987). Při nepříznivé změně profesního vývoje převládá snaha pokračovat ve směru již vybudované profesní dráhy (Rymešová, 2010). Před vstupem do stadia udržování může jedinec přehodnotit svou profesní dráhu a případně změnit povolání. Takovou situaci teorie označuje jako minicyklus, jedinec znovu prochází fázemi zkoumání a budování v další profesi (Patton & McMahon, 2015; Zunker, 2006).

Ve věku nad 65 let je obvyklý vstup do **stadia odpoutání**. Dochází k ubývání sil fyzických i duševních, pracovní aktivita se snižuje a jedinec se zaměřuje na rozvíjení sebepojetí, které je oddělené od pracovního života. Člověk v tomto období plánuje odchod do důchodu, který završuje jeho kariérový vývoj (Hlad'o, 2012).

Superova mnohostranná a systematická teorie představuje významný koncepční přelom v chápání profesního vývoje. Stala se inspirací pro řadu dalších výzkumů. Dle Zunkera (2006) je však s ohledem na její široký záběr složité provést její komplexní vědecké ověření. Vendel (2008) pak upozorňuje na to, že se Super soustředí pouze na jedince a nezohledňuje časové a kulturní souvislosti. Přesto je význam Superovy teorie profesionálního vývoje mimořádný a stále nachází odezvu po celém světě. V nedávné době ji například aktualizoval a rozšířil M. L. Savickas (2002).

2.6 Linda Gottfredsonová – Teorie ohraničení a kompromisu

Také teorie ohraničení a kompromisu předpokládá, že kariérová volba je vývojovým procesem, který začíná již v dětství a sebepojetí v tomto vývoji zastává klíčovou úlohu. Gottfredsonová přinesla do teorií kariérové volby prvky sociálních a kognitivních vlivů (Gottfredson, 2005). Předpokládá, že pro uspokojivou volbu povolání je třeba určitá úroveň kognitivních schopností (zapamatování, porozumění, analýza apod.), díky kterým si jedinec vytváří **kognitivní mapy povolání**. Součástí těchto kognitivních map je sebepojetí, které má pak vliv na hodnocení možných alternativ kariérové volby.

Kromě genetických předpokladů (intelektu) má důležitý vliv na kariérovou volbu i socioekonomické zázemí jedince (Zunker, 2006). Formuje totiž jeho zájmy a dovednosti. I přes jistá omezení vyplývající z genetických předpokladů a prostředí, z něhož pochází, je jedinec chápán jako aktivní činitel kariérové volby. Základní tezí teorie ohraničení a kompromisu je, že se člověk v rámci vývoje snaží nalézt to nejlepší uplatnění pro své genetické předpoklady v rámci omezení prostředí, ve kterém žije. Kariérová volba tak není chápána jako výběr, ale spíše proces omezování a vyřazování kariérových alternativ z dalšího uvažování. Povolání, která odpovídají genetickým předpokladům, schopnostem, pohlaví jedince a zároveň jeho socioekonomickému prostředí pak Gottfredsonová označuje jako tzv. **zónu akceptovaných alternativ** (Gottfredson, 2005).

V rámci procesu omezování a vyřazování profesních alternativ prochází jedinec dle Gottfredsonové čtyřmi stádii (Gottfredson, 2005; Patton & McMahon, 2015).

Orientace na velikost a sílu (3 - 5 let) – u dětí v tomto věku začíná období stálosti objektu. Okolní svět rozdělují jednoduchým způsobem na silné a slabé a sledují to, co dělají ti silní. Začínají chápat, že povolání je jednou z rolí dospělého člověka.

Orientace na pohlavní role (6 - 8 let) – v tomto věku rozlišují děti lidi zejména podle pohlaví a orientují se hlavně podle viditelných atributů (např. oblečení, vzhled, typické aktivity). Uvažují v tomto období dichotomicky, takže určité aktivity typické pro jedno pohlaví hodnotí jako nevhodné pro pohlaví druhé.

Orientace na sociální hodnocení (9 - 13 let) – u dětí nastupuje fáze abstraktního myšlení. Znají již více povolání a chápou, že lidé, kteří se věnují podobným aktivitám, nemusí dělat zároveň stejné povolání. Děti se v tomto věku typicky zaměřují na sociální status, začínají rozeznávat vysoký a nízký status jednotlivých povolání a odmítají dělat ta povolání, jejichž status vnímají jako nízký. Více také chápou svoje schopnosti a dovednosti. Pochopení sociálních rozdílů a vlastních schopností dále formuje jejich sebepojetí.

Orientace na vnitřní jedinečnost Já (od 14 let) - dospívající si jsou již vědomi svých zájmů, dovedností a osobnostních rysů, které jsou pevnou součástí jejich sebepojetí. Profese hodnotí podle toho, do jaké míry odpovídají jejich vnitřnímu Já.

Nedílnou součástí procesu profesního vývoje je dle Gottfredsonové (2005) také **kompromis**, který jedinec uplatňuje v reakci na setkání s pracovní realitou a objektivními překážkami a příležitostmi. Jedinec slevuje ze svých preferovaných voleb v pořadí opačném k uvedenému procesu – nejdříve slevuje ze svých zájmů, pak z prestiže a nakonec může zvolit i profesi, kterou na začátku zcela odmítal (Gottfredson, 2005; Patton & McMahon, 2015).

Hlavním přínosem teorie ohraničení a kompromisu je zdůraznění významu interakce předpokladů jedince a jeho socio-ekonomického zázemí v celém procesu kariérového vývoje.

2.7 Anne Roeová – Teorie osobnostního vývoje a kariérové volby

A. Roeová je autorkou koncepce zaměřené na interakci osobních a kontextuálních proměnných, hlavní pozornost věnuje vztahu rodič – dítě a míře uspokojení potřeb dítěte. Roeová se k problematice kariérové volby dostala přes psychoanalyticky orientovanou klinickou psychologii, antropologii a sociologii (Koščo et al., 1980). Díky tomuto

interdisciplinárnímu zaměření přistupovala k řadě odborných problémů v kontextu širších společenských vlivů. Roeová akceptuje vliv genetické výbavy jedince a vliv sociálního prostředí, za rozhodující na vývoj osobnosti člověka však požaduje vliv raných dětských zážitků uspokojení nebo frustrace v rodinném prostředí. Rodinnou atmosféru a zkušenosti z dětství tak považuje za nejvýraznější činitele směru volby povolání a stylu budoucího profesního chování (Koščo et al., 1980).

Podle Roeové způsoby a míra uspokojování potřeb v dětství určuje, které potřeby budou u jedince v budoucnosti nejsilnější (Patton & McMahon, 2015). Klasifikuje tři typy rodičovských postojů k uspokojování potřeb dítěte (Roe, 1957). **Citové přetěžování** (*emotional concentration*) obsahuje dva typy postojů. Hyperprotektivní rodiče podporují závislost dítěte a omezují jeho explorativní chování. Nadměrně vyžadující rodiče naopak očekávají od dítěte perfektní výkony a mají nepřiměřené nároky na (nejen) školní úspěšnost. **Akceptování** (*acceptance*) představuje postoj, kdy je dítě plně přijímané a integrované v rodině. V případě milující akceptace jsou nároky kladené na dítě přiměřené s předpokladem jeho nezávislosti a zodpovědnosti za svá rozhodnutí. Je povzbuzováno k plnění úkolů tak, jak to dokáže. Postoj podmiňující akceptace se projevuje na straně rodičů nekonzistencí a častou absencí projevů lásky. **Vyhýbání** (*avoidance*) pak představuje rodičovský postoj charakteristický emočním odmítáním až zanedbáváním dítěte.

Právě rodičovské postoje podle Roeové určují, jestli si jedinec zvolí spíše profesi založenou na práci s lidmi (personální orientace), nebo spíše orientovanou materiálně (non-personální orientace) (Patton & McMahon, 2015). Na základě tohoto východiska vypracovala dvojdimenzionální schéma klasifikace povolání, kde jednu dimenzi tvoří osm základních skupin povolání (Služby, Obchodování, Organizování, Výrobní/technologická produkce, Práce v přírodě, Věda, Všeobecná kultura, Umění a zábava) a druhou dimenzi šest hierarchicky seřazených úrovní komplexnosti dle potřebné míry kvalifikace, schopností a dovedností a odpovědnosti (Hlad'o, 2012; Koščo et al., 1980).

Pozdějšími výzkumy však teoretické závěry Roeové potvrzeny nebyly. Dle Pattonové a McMahonové (2015) přímá vazba mezi vztahy v rodině a volbou povolání neexistuje, u velmi specifických zájmů však existuje souvislost mezi zkušenostmi z dětství a primárními pracovními činnostmi. Hlavní přínos práce Roeové lze spatřit v tom, že zdůraznila význam mnoha kontextuálních faktorů v kariérovém vývoji, popsala limity dědičnosti a vliv očekávání rodičů na kariérovou volbu (Hlad'o, 2012). Také její dvojdimenzionální systém povolání se v praxi uchytil a stal se ceněnou pomůckou v poradenské praxi (Rymešová, 2010).

2.8 John D. Krumboltz – Teorie sociálního učení

Teorie J. D. Krumboltze vychází z Bandurovy teorie sociálního učení. Ta zde slouží jako teoretický rámec, na jehož základě Krumboltz vysvětluje procesy vzniku profesních preferencí a kariérní volby (Krumboltz & Worthington, 1999).

Krumboltzova teorie bere v úvahu genetické predispozice, význam sociálních zkušeností, aktivit jedince a zdůrazňuje kontext, ve kterém učení probíhá. Jedinec na základě svých přímých i nepřímých zkušeností získává informace o sobě i o světě práce. Kariérová volba tedy čerpá jak z vrozených dispozic a dovedností, tak z informací nabytých zkušenostmi (Patton & McMahon, 2015).

Krumboltz vymezuje čtyři primární kategorie vlivů, které působí na kariérové rozhodování (Krumboltz et al., 1976; Patton & McMahon, 2015):

Genetická výbava a speciální schopnosti (*genetic endowment and special abilities*) – první kategorii tvoří zděděné předpoklady, které předurčují schopnosti jedince a ovlivňují tak jeho vzdělávací a profesní preference (např. pohlaví, inteligence, fyzické znaky, speciální schopnosti..). Některé vlohy se mohou rozvíjet pouze za příznivých podmínek prostředí.

Podmínky prostředí a události (*environmental conditions and events*) – druhá kategorie je složena z podmínek prostředí a událostí, které se v tomto prostředí odehrávají. Mohou být zapříčiněny lidskou činností nebo přírodními silami a často jsou mimo kontrolu jedince. Události mohou být plánované i neplánované. Jde např. o politickou a ekonomickou situaci, množství pracovních příležitostí, společenské změny, technologický rozvoj, dostupnost vzdělání, přírodní katastrofy... apod. Krumboltz zdůrazňuje, že takovéto události ovlivňují především rozvoj schopností jedince a jeho kariérové preference.

Zkušenosti získané učním a řešením problémů (*learning experiences*) – každý jedinec během vývoje získá jedinečnou kombinaci tzv. zážitků učení, které výrazně ovlivňují jeho kariérové preference a volbu povolání. Krumboltz je člení na zážitky instrumentálního učení (tj. přímé zážitky, kdy se jedinec učí z reakce ostatních lidí na jeho chování a z následků svého jednání) a zážitky asociálního učení (jedinec se učí pozorováním chování a reakcí druhých lidí).

Dovednosti při řešení úkolu (*task approach skills*) jsou výsledkem interakce předchozích faktorů. Jde o kognitivní a konativní dovednosti, které jedinec využívá v procesu kariérového rozhodování - například výkonnostní standardy, pracovní návyky, emoční reakce, kognitivní procesy apod.

Hlavní přínos Krumboltzovy teorie je zdůraznění složitosti faktorů, které kariérové rozhodování ovlivňují. Teorie potvrzuje důležitost kontextu na volbu profese. Podle Krumboltze úspěšný kariérový vývoj vyžaduje, aby byl jedinec vystaven co možná největšímu množství zážitků učení (Hlad'o, 2012; Patton & McMahon, 2015).

2.9 Mark L. Savickas – Konstrukce kariéry: vývojová teorie profesního chování

M. Savickas aktualizoval a rozšířil teorii D. Supera o profesním vývoji a poprvé vydal svoji Vývojovou teorii konstrukce kariéry v roce 2001. Dle Savickase jedinec utváří svoji kariéru tím, že určuje význam svého profesního chování a pracovních zkušeností. Předkládá komplexní výklad kariérového vývoje (co, jak, proč) na základě tří klíčových složek teorie – profesní osobnosti (*vocational personality*), kariérové adaptability (*career adaptability*) a životních témat (*life themes*) (Patton & McMahon, 2015; Savickas, 2002; Savickas, 2005).

Profesní osobnost Savickas definuje jako schopnosti, potřeby, hodnoty a zájmy člověka, které souvisí s jeho kariérou. Zájmy vnímá jako dynamický proces a navrhuje, aby zájmové inventáře (např. vycházející z Hollandovy teorie) byly používány k tvorbě možností, avšak nikoli předpovědí (Savickas, 2005).

Kariérová adaptabilita je psychosociální konstrukt, který označuje připravenost a prostředky člověka k tomu, aby zvládal úkoly profesního vývoje, pracovní změny či traumata. Říká nám, jakým způsobem jedinec svou kariéru utváří. Savickas se tímto konstruktem snaží nahradit Superův konstrukt kariérní zralosti. Kariérovou adaptabilitu tvoří dimenze připravenosti k reakci (*response readiness*) a zdroje zvládání (*coping resources*). Adaptivní jedinec je ten, který se začíná zajímat o svou pracovní budoucnost, buduje osobní kontrolu nad svou pracovní budoucností, projevuje zájem zkoumáním svých možných budoucích „self“ a posiluje důvěru v dosažení svých cílů (Savickas, 2005).

Životní témata jsou narativní složkou Savickasovy teorie. Tato složka se zaměřuje na důvody kariérového chování. Teprve prostřednictvím příběhu konkrétního jedince lze integrovat předchozí dvě složky do jednoho celku. Jedinec prostřednictvím příběhu vyjadřuje svoji jedinečnost a kontextualizuje se z hlediska času, místa a role (Savickas, 2005).

Teorie M. Savickase odráží snahu vnést do teorií kariérového vývoje aktuálnost i ve 21. století a zároveň přináší konstruktivistický pohled (Patton & McMahon, 2015).

3. Adolescence jako rámec kariérové volby

S ohledem na zaměření naší práce se v následující části práce věnujeme vymezení období adolescence coby ontogenetického stádia, v rámci kterého u mladých lidí v naší sociokulturní realitě dochází ke kariérnímu rozhodování. K prvotní volbě povolání respektive oboru profesního orientace u nás dochází u žáků kolem 15. roku věku, u studentů gymnázií pak kolem 19. roku věku.

Podle Macka (2003) existují v zásadě dvě časová pojetí adolescence. V prvním pojetí, které bylo v minulosti přijímáno zejména v Evropě, je adolescence pojem užívaný po období, které následuje po pubescenci. Časově jde o věkové rozmezí zhruba mezi 15 - 22 lety. S touto periodizací se můžeme setkat např. u Heluse (2003), Říčana (2006) nebo Langmajera a Krejčířové (2006). Druhé pojetí, rozšířené původně v USA, ale v současnosti stále více po celém světě, charakterizuje adolescenci jako celé období mezi dětstvím a dospělostí (tedy již od cca 10 – 11 let). K tomuto pojetí se přiklání např. Macek (2003) nebo Vágnerová (2012). Výzkumy a texty, citované v této kapitole, často pocházejí z anglosaského prostředí, které pojímá adolescenci v této širší periodizaci.

3.1 Obecné charakteristiky adolescence

Období mezi dětstvím a dospělostí je obdobím velkých změn v oblasti somatické, psychické i sociální. Podle Vágnerové (2012) představuje dospívání specifické období se svými typickými znaky v rámci životního cyklu a svým objektivním a subjektivním významem. „*Je to období hledání a přehodnocování, v němž má jedinec zvládnout vlastní proměnu, dosáhnout přijatelného sociálního postavení a vytvořit si subjektivně uspokojivou, zralejší formu vlastní identity*“ (Vágnerová, 2012, s. 367). V kontextu životní dráhy jedince je adolescence chápána jako tranzitní stádium, přechodové období mezi dětstvím a dospělostí, mezi světem vzdělávání a práce (Taxová, 1987, citováno v Hlad'o, 2009).

Změny v somatické oblasti, **fyzické dospívání** a tělesná proměna, jsou asi neviditelnějším výrazným znakem dospívání. Změny probíhají velmi dynamicky, různým tempem, disproporčně a vyznačují se individuální variabilitou, mimo jiné i rozdílností v průběhu u dívek a chlapců. Tyto probíhající změny dospívající subjektivně citlivě prožívají, což se promítá i do jejich chápání vlastní identity (Taxová, 1987, citováno v Hlad'o, 2009).

V **sociální oblasti** dochází k přechodu k vyšší samostatnosti, nezávislosti, zodpovědnosti. Jedním z klíčových vývojových úkolů je emancipace od přílišné závislosti na rodičích a rodině a budování nových sociálních rolí. Na důležitosti nabývají vrstevnické vztahy - kamarádké, přátelské, milostné a sexuální, které jsou emočně intenzivně prožívány. (Langmajer & Krejčířová, 2006). Vztahy k rodičům přesto zůstávají velmi významné. V případě volby povolání se na ně adolescenti obracejí na prvním místě a vnímají je jako skutečně důležité osoby, které je nejvíce ovlivňují (Hlad'o, 2012).

Současně probíhá v období dospívání řada významných a nápadných **psychických změn**. Hlásí se nové pudové tendence, mladý člověk hledá způsoby jejich uspokojování a kontroly. Toto období se vyznačuje celkovou emoční labilitou a zároveň rozvoje abstraktního způsobu myšlení. Proměnou prochází celá osobnost - mění se hodnoty, postoje, zájmy a motivace, rozvíjí se aspirace a životní cíle (Langmajer & Krejčířová, 2006).

3.2 Adolescence a vývoj myšlení

Oblast myšlení je v adolescenci ovlivněna dozráváním prefrontální mozkové kůry. Ta je centrem rozhodování a řízení různých projevů a má významný vliv na uvažování a chování člověka. Uplatňuje se například i při kontrole impulzivity. Její dozrávání je významným předpokladem rozvoje kognitivních schopností, umožňuje zpracovávat větší množství informací, tlumit ty informace, které nejsou významné a neblokovat tak přijetí dalších (Vágnerová, 2012). Dle Piageta (1970) nastává v tomto období stadium formálních operací, adolescent (na rozdíl od dítěte) uvažuje nezávisle na přítomnosti, dokáže logicky přemýšlet o abstraktních pojmech. Langmeier (1991) posun v oblasti myšlení popisuje jako změnu kvality myšlenkových operací. Adolescent si osvojuje práci s obecnějšími a abstraktnějšími pojmy, získává jistotu na úrovni symbolického uvažování. Nespokojí se s jediným řešením problému, zvažuje alternativy a hodnotí možné závěry. Je schopen si vytvářet domněnky, které se neopírají o reálnou zkušenost. Dokáže aplikovat logické operace nezávisle na obsahu předchozích soudů. Je schopen metakognice - dokáže přemýšlet o myšlení a vytvářet soudy o soudech.

3.3 Adolescence a vývoj emocí

Kromě dozrávání prefrontální mozkové kůry na počátku dospívání dozrává i limbický systém, který tvoří centrum **emočního prožívání**. To má vliv na nárůst tendencí reagovat emocionálně a na zvýšení intenzity emočních prožitků (Vágnerová, 2012). Podle

Stuchlíkové (2007) však není jasné, zda emoční změny v adolescenci předcházejí, následují nebo doprovázejí sociálně kognitivní vývoj. V pozdní adolescenci pak dochází k větší stálosti a rovnováze emočního prožívání. Tělo se vyrovnává s hormonálními změnami, adaptuje se na pohlavní zralost a náhlé a nepřiměřené kolísání nálad se zmírňuje (Vágnerová, 2012).

3.4 Adolescence a vývoj vůle

V oblasti **volných vlastností** je adolescence obdobím nestálosti, nicméně emoční zklidnění, ke kterému dochází v pozdějším stádiu adolescence, má za následek i stabilizaci volní autoregulace. Projevuje se to schopností odložit nebo vzdát se aktuálního uspokojení, což je důležité zejména v situacích zátěže a stresu, ve kterých roste význam vůle a sebekontroly.

3.5 Adolescence a vývoj zájmů

K významným změnám dochází v adolescenci i v **oblasti zájmů**. Typicky dětské zájmy jsou nahrazovány novými, vyspělejšími. Tyto změny odrážejí dynamiku vývoje osobnosti (rozvoj motoriky, percepce a dalších schopností) a jsou velmi individuální (Langmeier & Krejčířová, 2006). Pro volbu povolání je tento fakt významný, protože zájmy jsou důležitým prvkem v každém stádiu kariérového rozhodování a podílejí se na vytváření životních plánů. Má-li jedinec jasně vyhraněné zájmy, má daleko lepší představu o tom, co by chtěl v životě dělat a zároveň větší šance uspět ve zvoleném vzdělání a profesi (Hlad'o, 2012).

3.6 Adolescence a vývoj sebepojetí, utváření identity

Podle Eriksonovy teorie psychosociálního vývoje (Erikson, 2002) je v období adolescence mladý člověk postaven před psychosociální konflikt, ve kterém proti sobě stojí identita a konfuze rolí. Úkolem mladého člověka je **nalézání vlastní identity**, aby čelil nebezpečí, že nebude vědět, kým vlastně je. Dosažení jasného a stabilního pocitu vlastní identity je významnou součástí vývojového úkolu dospívání (Langmeier & Krejčířová, 2006).

Hledání identity je dynamickým procesem. Vstupují do něj prvky sebepoznávání a sebehodnocení, při kterém jsou vzájemně propojeny a srovnávány jednotlivé složky *já* (Macek, 2008). Na významu nabývá tzv. *možné já*, které vyjadřuje představy a přání ohledně

vlastní budoucnosti (Macek, 2003). Tzv. *ideální já* (tj. jaký bych chtěl být) je v rámci sebereflexe srovnávání s reálným *aktuálním já* (tj. jaký jsem) a s *požadovaným já* (jaký bych měl být). Rozpor mezi těmito představami vytváří neklid a napětí a může se stát zdrojem frustrace (McKenna, 2005).

Sebepojetí (self-concept) považuje Super za klíčový prvek v procesu profesního vývoje. Různé představy o sobě determinují i představu sebe sama ve vztahu k povolání. Případný nesoulad self-conceptu a požadavků povolání může narušit samotnou volbu a spokojenost v profesi (Koščo, 1987).

3.7 Adolescence a perspektivní orientace

Stále důležitější úlohu v motivačních procesech začíná hrát zaměření na cíl a **orientace na budoucnost**. Adolescenti si začínají uvědomovat, že některá jejich rozhodnutí (a patří sem i volba povolání) mohou mít významný vliv na jejich budoucí život (Macek, 2003). Uvažují o obsahu a smyslu vzdělávání, začínají si uvědomovat jeho význam pro budoucnost, což ovlivňuje motivaci k učení a školní úspěšnost. Perspektivní orientace je vede k aktivnímu přístupu k profesní budoucnosti (Hlad'o, 2012).

4. Vnější faktory působící na kariérové rozhodování

Kromě vlastní osobnosti a aktivity jedince jsou průběh rozhodování i finální profesní volba adolescenta ovlivněny i sociálně-ekonomickými vlivy, kulturními vlivy, působením sociálního okolí, školního prostředí a v neposlední řadě rodinného zázemí.

Dle výzkumného šetření mezi absolventy středních škol Národního ústavu pro vzdělávání (Trhlíková, 2019) mezi hlavní motivační faktory, které je ovlivnily při výběru oboru na střední škole, uváděli absolventi maturitních oborů na prvním místě vlastní zájem o obor (83,6% absolventů), dále snadné uplatnění na trhu práce (61,1 %), očekávané dobré finanční ohodnocení (44,2 %) a blízkost školy (42,7 %). 30,7 % absolventů uvedlo jako významný motivační faktor přání nebo vzor rodičů.

Šťastnová a Drahoňovská (2012) v rámci svého výzkumu zjišťovaly, z jakých zdrojů čerpají informace pro výběr školy nebo správné nastavení profesní kariéry žáci na konci základních a středních škol. U obou skupin žáků jako nejdůležitější zdroj informací sloužila rodina (zde získávalo informace 88,9 % žáků ZŠ a 70,1 % žáků SŠ) a internet (83,3 % žáků ZŠ a 72,6 % žáků SŠ), dále škola, kam se hlásili (82,6 % žáků ZŠ a 56,7 % žáků SŠ), současná škola (63,44 % žáků ZŠ a 54 % žáků SŠ) a kamarádi (60,7 % žáků ZŠ a 63,9 % žáků SŠ). Jako méně významné zdroje informací pak uvedli žáci úřad práce, noviny a časopisy, pedagogicko-psychologické poradny nebo televizi.

V této kapitole se budeme podrobněji věnovat některým vnějším determinantům kariérové volby – vlivu sociálního okolí (rodina, vrstevníci, učitelé, odborníci z poradenských zařízení), dalším zdrojům informací (tisk, internet) a vnějším limitům a omezením, kterým musí jedinec svoji volbu přizpůsobit.

4.1 Vliv rodiny

Kariérové rozhodování jedince je ovlivňováno sociálním prostředím, v němž žije. Nejvýznamnější roli v tomto procesu sehrává rodina. Rodina plní v procesu kariérové volby jednu z nejdůležitějších rolí. Je hlavní oporou utváření profesní perspektivy jedince, při výběru školy a tedy profesního zaměření poskytuje primární rady. Dle Řičana (2006) by **rodiče** měli být rádci, rozšiřovat rozhled a zájmy dítěte, poskytovat informace a usměrňovat, avšak rozhodnutí o své volbě by mělo učinit samo dítě. V době prvotní kariérové volby na konci základní školy je pro jedince svoboda vysokou hodnotou. Nevhodný tlak rodičů by mohl vést k prodloužené pubescentní vzpouře.

To, že rodinné zázemí a rodiče jsou hlavními stimuly v průběhu rozhodování, potvrzují mnohé výzkumy (Hlad'o, 2009; Hlad'o, 2013; Trhlíková & Eliášková, 2009). Walterová, Greger a Novotná (2009, citováno v Hlad'o, 2013) v dotazníkovém šetření mezi pražskými žáky zjišťovali, jak oni a jejich rodiče hodnotí vliv jednotlivých aktérů na jejich rozhodování o další profesní dráze (na třibodové škále velký vliv – střední vliv – žádný vliv). Velký vliv připisovali žáci i jejich rodiče nejčastěji žákovi samotnému (89 % žáků, 70 % rodičů), hned poté následovali rodiče, přičemž větší vliv byl přisuzován matkám (43 % resp. 41 %), než otcům (28 % resp. 31 %). Také podle analýzy Hlad'a a Drahoňovské (2012) připisuje rodičům velký vliv na volbu další profesní dráhy na konci základní školy 40 % českých žáků. Dle novějšího výzkumu Trhlíkové (2019) pak velký význam při své minulé volbě oboru střední školy připisuje přání nebo vzoru rodičů 30,7 % absolventů maturitních oborů. Šťastnová a Drahoňovská (2012) upozorňují, že zatímco přímý vliv rodičů na výběr školy připouští jen něco přes třetinu žáků základních škol, v otázce na využití rad přiznalo vliv rodičů více než 80 % dotázaných. Je tedy otázkou, nakolik žáci rozlišují radu a přímý vliv.

Dle Macka (2003) řada studií dokazuje, že co se týče hodnotové orientace, adolescenti se více podobají vlastním rodičům, než přátelům, zejména pokud jde o tzv. cílové hodnoty, které souvisejí s jejich osobní perspektivou. Tato identifikace se projevuje v aspirační úrovni dospívajícího. K důležitým faktorům determinujícím profesní volbu tedy patří i **vzdělání rodičů a jejich sociálně-ekonomický status**. Děti vyučených rodičů častěji volí střední školu s odborným zaměřením, zatímco děti vysokoškoláků preferují všeobecné vzdělání na gymnáziu (Trhlíková & Eliášková, 2009). Také dle Katrňáka (2006) jsou vzdělanostní aspirace dětí tím vyšší, čím je vyšší vzdělání a zaměstnanecký status rodičů. Ve srovnání výsledků výzkumu Pražské skupiny školní etnografie (1991 a 2002) lze však pozorovat, že vliv reprodukce vzdělání rodičů má zeslabující tendenci (Viktorová, 2009). Rymešová ve své disertační práci zaměřené na vysokoškoláky dospěla k závěru, že ačkoli vliv rodičů při prvotní volbě profesní orientace na konci základní školy je statisticky významný, na konkrétní výkon povolání mají rodinné tradice nízký vliv (Rymešová, 2010).

Katrňák (2006) a Viktorová (2009) dále nacházejí vyšší vzdělanostní aspirace u dětí vyrůstajících v **úplně rodině** oproti dětem, které vychovává pouze matka. Pokud jde o sourozence, **starší sourozenci** zastávají v procesu profesní volby spíše úlohu informátorů, sdílejí své zkušenosti, stávají se zdrojem rad a jejich názory jsou využívány pro ověření cílů, postupů řešení a konečných rozhodnutí (Hlad'o, 2009).

4.2 Vliv vrstevníků

Úloha **vrstevníků** v procesu profesní volby spočívá primárně ve zprostředkování informací pro rozhodování a ve stabilizaci emocí. Adolescenti dílčí pomoc hledají a nalézají zejména u spolužáků zejména s ohledem na podobnost zájmů a problémů, které právě řeší (Hlad'o, 2009). Dle Hlad'a a Drahoňovské (2012) vliv vrstevníků na rozhodování v poslední době roste, ačkoli i podle nich jejich hlavní úlohou zůstává zejména poskytování informací. Z analýzy dat jejich výzkumu vyplývá, že při rozhodování o volbě střední školy žáky kamarádi ovlivňují více než sourozenci a učitelé.

4.3 Vliv školy, učitelů a poradenských pracovníků

Role **školy**, učitelů a poradenských pracovníků je také diskutovanou otázkou v rámci kariérového rozhodování. Součástí Rámcového vzdělávacího programu základního vzdělávání je již od roku 2004 vyčleněna vzdělávací oblast „Člověk a svět práce“, která obsahuje doporučené tematické okruhy, z nichž okruh „Svět práce“ je povinný a je doporučeno ho zařadit do posledních ročníků 2. stupně základních škol. Má pomoci k lepší orientaci žáka v procesu volby povolání a využití informací pro výběr vhodného vzdělávání.

Na každé základní škole působí **výchovný poradce**, součástí jehož práce je i profesní poradenství. Ten by se měl zaměřovat na korekci rozhodovacího procesu s ohledem na zájmy, kognitivní předpoklady a osobnostní specifika žáka. Dále by měl spolupracovat s třídními učiteli, speciálními pedagogy, školními psychology, úřady práce, pedagogicko-psychologickými poradnami a připravovat pro žáky a rodiče konkrétní aktivity, například plánovat exkurze a besedy, návštěvy v poradenských střediscích, organizovat prezentace nabídek středních škol a podobně (Hlad'o & Drahoňovská, 2012; Krejčová, 2009). **Třídní učitel** by měl zařazovat diskuse o tématu budoucí volby povolání do programu třídnických hodin. Výhodou třídního učitele je podrobnější znalost žáků, jejich schopností a předpokladů i častější kontakt s jejich rodiči. Na některých školách působí také **školní psycholog**, který může nerozhodnutým dětem a jejich rodičům pomoci komplexně posoudit možnosti dítěte, strukturu jeho zájmů a kognitivních předpokladů, případně zprostředkovat odbornou pomoc a hlubší diagnostiku. Tu mimo jiné může zajistit **pedagogicko-psychologická poradna**, která se věnuje zejména žákům nerozhodnutým nebo žákům se speciálními vzdělávacími potřebami. Psycholog zde posoudí schopnosti a dovednosti žáka, jeho osobnostní charakteristiky, kognitivní styl, techniky učení, zájmovou orientaci, preference a aspirace. Poradny také mají přehled o spektru možností středního vzdělávání, naplní jednotlivých

oborů a návaznosti dalšího studia (Hlad'o & Drahoňovská, 2012). Langmeier a Krejčířová (2006) zdůrazňují význam poradenské pomoci s ohledem na to, že dospívající často mají nejasné, nekonkrétní a spíše široce orientované představy o povolání.

Vliv učitelů a kariérových poradců na rozhodování o prvotní volbě profesní orientace je však dle Hlad'a a Drahoňovské vnímán žáky a jejich rodiči jako malý. V jejich šetření se učitelé umístili až za vlivem kamarádů a sourozenců, následování třídními učiteli, výchovnými poradci, poradci z pedagogicko-psychologických poraden a odborníky z úřadu práce (Hlad'o & Drahoňovská, 2012). Vliv školních poradců na volbu povolání mapoval výzkum Národního ústavu odborného vzdělávání (2003, citováno v Hlad'o, 2012). Podle vyjádření respondentů doporučení výchovných poradců do svého rozhodování promítlo 43 % žáků ZŠ až za doporučením rodičů (78 %) a příbuzných a přátel (50 %). Za výchovnými poradci se umístili poradci z úřadu práce (34 %), učitelé (18 %) a poradci z pedagogicko-psychologických poraden (11 %). Dle Walterové, Gregera a Novotné (2009, citováno v Hlad'o, 2012) však jako významný vliv učitelů vnímali ti žáci, kteří v době dotazování ještě nebyli rozhodnuti, na kterou střední školu si přihlášku podají, zatímco rozhodnutí žáci učitelům žádný vliv nepřisuzovali.

Dle poznatků Hlad'a a Drahoňovské (2012) mají žáci a rodiče o kariérovém poradenství ve školách i mimo školy vcelku malé povědomí. Vidí zde možnost zlepšení v oblasti propagace poradenských služeb obecně a zároveň cílenosti na vhodné skupiny klientů – a to jak přímo na žáky, tak na jejich rodiče.

4.4 Další zdroje informací

Významnou roli v systému poradenských a informačních služeb v procesu přípravy na povolání jsou **Informačně poradenská střediska Úřadů práce**. Mají k dispozici informace o typech škol a učilišť, jejich náročnosti, požadavcích, o počtu přijímaných žáků a v neposlední řadě o situaci a vývoji na trhu práce. V rámci poradenství pro volbu povolání poskytují skupinové i individuální poradenské služby pro žáky a rodiče. Také mají k dispozici informační brožury a letáky s nabídkou středních škol. Ve spolupráci se školami pak pořádají Burzu škol, jejíž cílem je získání informací od zástupců vzdělávacích zařízení v regionu (Hlad'o & Drahoňovská, 2012).

Velmi významným zdrojem informací jsou **dny otevřených dveří** na jednotlivých školách, a to zejména ve fázi užšího výběru, kdy mají často vliv na konečné rozhodnutí. Žáci a rodiče se zde mohou osobně seznámit s atmosférou a prostředím školy, pedagogy

a studenty a dozvědět se zde konkrétní informace o podmínkách studia a vzdělávacích programech. Jednotlivé školy se také prezentují na **veletrzích středních škol** v daném regionu. I zde lze získat informace o možnostech studia, specifikách vzdělávacích programů a podobně přímo od zástupců škol (Hlad'o & Drahoňovská, 2012).

Poslední dobou stále využívanějším zdrojem informací je **internet**. Ve výzkumu Hlad'a a Drahoňovské (2012) uvedlo internet jako zdroj informací při rozhodování o volbě povolání 94 % respondentů. Mezi nejčastěji zmiňované internetové zdroje patří atlasskolstvi.cz, stredniskoly.cz, infoabsolvent.cz, dále pak oficiální webové stránky škol a internetové stránky s informacemi o přípravě na přijímací zkoušky (Hlad'o & Drahoňovská, 2012).

4.5 Limity profesní volby

V průběhu profesní volby se jedinec setkává s určitými omezeními a limity, kterým musí svoji volbu přizpůsobit. Reálná volba je pak často výsledkem kompromisu mezi přáním a možnostmi.

Příležitosti a limity volby často vycházejí z **demografické situace a struktury vzdělávacího systému**, tedy v možnostech reálné nabídky navazujícího vzdělání se zohledněním počtu míst na jednotlivých školách. Zatímco od roku 2010 vzhledem k poklesu počtu patnáctiletých začal boj středních škol o studenty, od školního roku 2017/18 začaly počty žáků vstupujících do prvních ročníků opět růst (Vojtěch & Chamoutová, 2018) a aktuálně stojí české školství a hlavně žáci a rodiče před opačnou situací – nedostatkem míst na preferovaných školách. Rozhodnutí mohou usnadnit informace o převisu nabídky či poptávky na konkrétních školách v předešlých letech. Výběr konkrétní školy také ovlivňují informace o úrovni jednotlivých škol. Podle Smetáčkové (2009) rozhodování probíhá ve třech fázích – stupeň vzdělání, obor a nakonec konkrétní škola.

Rolí ve volbě profesní orientace hraje i **pravděpodobnost úspěšného uplatnění** absolventů na trhu práce, kde se měnící situace odráží ve změnách v zájmu o obory a střední školy. Tento faktor uvádí jako důvod pro volbu oboru 61,1% absolventů maturitních oborů (Trhlíková, 2019), což je druhý nejčastěji uváděný faktor hned po vlastním zájmu o obor.

Limitujícími faktory pak může být i **finanční situace** rodičů nebo **vzdálenost a dostupnost** jednotlivých škol. Blízkost školy nebo dojíždění uvádí jako důvod volby oboru 42,7% absolventů (Trhlíková, 2019).

Omezit možnosti výběru mohou dále například špatné **studijní výsledky** obecně, případě neoblíbenost nějakého konkrétního předmětu, kterému se žáci chtějí vyhnout (Trhlíková, 2019). V některých případech se limitujícím faktorem můžou stát například požadavky na **zdravotní stav** studenta.

EMPIRICKÁ ČÁST

5. Výzkumný problém, cíle a hypotézy

5.1 Výzkumný problém

Volba povolání je komplexní rozhodovací proces sestávající z mnoha aspektů. Hraje v něm úlohu více vnitřních i vnějších činitelů, jak jsme se snažili popsat v teoretické části práce. V době prvotní volby povolání na konci základní školy ještě značná část žáků nedisponuje dostatečnou kariérovou připraveností, což často vede k nerozhodnosti (Vendel, 2008). Žáci pak mohou volit obor studia například na základě názoru rodičů nebo vrstevníků, bez hlubšího sebepoznání. Častou volbou u těch žáků, kteří si nejsou jistí svým profesním směřováním, je studium skupiny oborů Ekonomika a administrativa. Dle výzkumného šetření Národního ústavu pro vzdělávání (Trhlíková, 2019) 33 % absolventů maturitních studijního oboru z odvětví Ekonomika a administrativa uvedlo, že při možnosti znovu se rozhodovat o oboru studia by volili jiný obor SŠ nebo gymnázium. Mezi důvody uvedlo 65,9 % z nich, že je obor přestal zajímat, a 46,3 % uvedlo, že obor ani nechtěli studovat.

Z hlediska trhu práce pak tvoří absolventi škol tradičně jednu z rizikových skupin. V době krize má míra nezaměstnanosti tendenci růst u absolventů podstatně rychleji než u ostatních skupin zaměstnanců (Trhlíková, 2019). Úspěšnost absolventů na trhu práce je mimo jiné významně ovlivněna absolvovaným oborem, jeho perspektivností a poptávkou zaměstnavatelů. Například v roce 2019 dosahovala míra nezaměstnanosti absolventů středního vzdělání s maturitní zkouškou 3,8 %, absolventi skupiny oborů Ekonomika a administrativa pak dosahovali míry nezaměstnanosti 5,1 % (Trhlíková, 2019). Z tohoto pohledu se zdá, že riziko nezaměstnanosti je u absolventů těchto oborů vyšší.

Výzkumným problémem této práce je ověřit možnost využití typologie dle Johna Hollanda jako prediktoru spokojenosti se zvoleným oborem, respektive změny profesní orientace u studentů středních odborných škol skupiny oborů Ekonomika a administrativa. Existence takových prediktorů by mohla v praxi přispět například ke správnému zacílení kariérového poradenství v rámci školních poradenských pracovišť a nebo pedagogicko-psychologických poraden. Navazujeme přitom například na výzkum P. Rymešové (2010), který na souboru studentů České zemědělské univerzity potvrzuje vysoký diagnostický potenciál Hollandova dotazníku na populaci vysokoškolských studentů, kdy pomocí DVP lze diferencovat relevantní typy osobnosti studentů vzhledem k zaměření a specifikům studovaného oboru.

Do skupiny oborů Ekonomika a administrativa spadají obory Ekonomika a podnikání a Obchodní akademie. Dle rámcových vzdělávacích programů MŠMT (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2024) se absolvent oboru Ekonomika a podnikání může uplatnit například jako ekonom, finanční referent, referent marketingu, asistent, sekretář, obchodní zástupce, referent ve státní správě, bankovní a pojišťovací pracovník a dalších ekonomicko-administrativních pozicích. U absolventa oboru Obchodní akademie uvádí rámcový vzdělávací program tytéž pozice a navíc pozici účetního. Dle srovnání se seznamem povolání Dotazníku volby povolání a plánování kariéry DVP (Jörin et al., 2003) tato povolání spadají do pracovního prostředí typu E a C dle typologie J. Hollanda.

5.2 Výzkumné cíle

Cílem výzkumu je zmapovat na souboru studentů středních odborných škol skupiny oborů Ekonomika a administrativa typy osobnosti dle J. Hollanda, základní motivační faktory, které ovlivnily jejich volbu oboru střední školy, míru jejich identifikace (spokojenosti) se zvoleným oborem a v případě nízké identifikace s oborem faktory, které k ní vedou. Dále si klademe za cíl prozkoumat možnosti predikce míry identifikace (spokojenosti) se zvoleným oborem s využitím Hollandovy typologie osobnosti.

Byly stanoveny tyto **výzkumné cíle**:

1. Popsat faktory ovlivňující volbu oboru střední školy, míru identifikace (spokojenosti) s oborem, faktory vedoucí k nízké identifikaci s oborem, zájem o uplatnění v oboru a typy osobnosti dle J. Hollanda u souboru studentů.
2. Prozkoumat možnosti predikce spokojenosti s volbou oboru - identifikace s oborem s využitím typologie osobnosti dle J. Hollanda.
3. Prozkoumat možnosti predikce zájmu o uplatnění v oboru s využitím typologie osobnosti dle J. Hollanda.

5.3 Výzkumné otázky a hypotézy

Na základě předchozích výzkumů byly formulovány následující výzkumné otázky a hypotézy:

K výzkumnému cíli č. 1 stanovujeme následující výzkumné otázky a hypotézu:

- VO1: Jaké faktory nejčastěji vstupují do volby oboru střední školy u studentů z výzkumného souboru?
- VO2: Jaká je míra identifikace u studentů ve výzkumném souboru?
- VO3: Jaké jsou nejčastější důvody pro nízkou identifikaci se studovaným oborem u studentů z výzkumného souboru?
- VO4: Jaké je zastoupení jednotlivých typů osobnosti dle J. Hollanda u studentů z výzkumného souboru?
- VO5: Jaká je míra zájmu o uplatnění v oboru u studentů ve výzkumném souboru?
- H1: Studenti z výzkumného souboru dosahují nejvyšších skóreů na škálách DVP E a DVP C.

K výzkumnému cíli č. 2 stanovujeme následující hypotézy a výzkumné otázky:

- H2: Existuje statisticky významný rozdíl v dosažených skórech na škálách DVP E a DVP C mezi studenty s vysokou a nízkou identifikací s oborem
- H3: Studenti s vysokou identifikací s oborem dosahují vyšších skóreů na škálách DVP E a DVP C než studenti s nízkou identifikací s oborem.
- VO6: Lze využít výsledky na škálách DVP E a DVP C k predikci identifikace s oborem?

K výzkumnému cíli č. 3 stanovujeme následující hypotézy a výzkumné otázky:

- H4: Existuje statisticky významný rozdíl v dosažených skórech na škálách DVP E a DVP C mezi studenty se zájmem o uplatnění v oboru a studenty bez zájmu o uplatnění v oboru.
- H5: Studenti se zájmem o uplatnění v oboru dosahují vyšších skóreů na škálách DVP E a DVP C než studenti bez zájmu o uplatnění v oboru.
- VO7: Lze využít výsledky na škálách DVP E a DVP C k predikci zájmu o uplatnění v oboru?

6. Metodologický rámec výzkumu

6.1 Metody získávání dat

Pro výzkum jsme zvolili **kvantitativní metodologický design** ve formě dotazníkového šetření. V rámci kvantitativního výzkumu byly použity 2 metody sběru dat. Pro diagnostiku osobnostního typu dle J. Hollanda jsme použili Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry DVP (Jörin et al., 2003). Pro získání přehledu o zdrojích motivace ke studiu zvoleného oboru a spokojenosti s volbou oboru jak retrospektivně (minulá volba SŠ), tak prospektivně (volba oboru dalšího studia nebo pracovního uplatnění), jsme pro účel tohoto výzkumu sestavili dotazník vlastní konstrukce Spokojenost s kariérovou volbou, který v úvodní části zjišťuje i základní demografické údaje.

Dotazník volby povolání a plánování kariéry DVP

Dotazník volby povolání a plánování kariéry DVP (Jörin et al., 2003) je českou adaptací původní metody Self-Directed Search (SDS) vypracované J. Hollandem. Autorkou prvního českého vydání, které vydalo Testcentrum roku 2003, je S. Hoskocová.

DVP je založený na Hollandově typologii osobnosti a pracovního prostředí. Holland uvádí šest typů pracovního prostředí a k nim šest příslušných osobnostních typů: realistický (R), vědecký (I), umělecký (A), sociální (S), podnikavý (E) a konvenční (C). Hollandova typologie je blíže popsána v teoretické části práce. DVP je v České republice využíván zejména v kariérovém poradenství, je užitečný zejména při volbě povolání a plánování profesní kariéry, ale také při ověřování správnosti volby kariéry již realizované nebo při rozmísťování zaměstnanců v rámci společnosti. Často se používá v oblasti výzkumu.

DVP lze administrovat skupinově formou tužka – papír, čas administrace není omezen. Je určen pro respondenty od 15 let a pro dospělou populaci. Jde o sebesuzovací diagnostickou metodu. Ačkoli obsahuje instrukce k vlastnímu vyhodnocení, je vhodná dodatečná konzultace s profesionálním poradcem.

DVP obsahuje sebehodnotící dotazník a rejstřík profesí. Testová část dotazníku obsahuje šest škál, které představují jednotlivé osobnosti typy. Položky jsou rozčleněny do několika částí: oblast Činnosti (11 dichotomických položek), oblast Schopnosti (11 dichotomických položek), oblast Povolání (14 dichotomických položek) a odhad vlastních schopností v porovnání s vrstevníky (2 položky se sedmibodovou škálou Likertova typu). Dotazník také obsahuje část na vyhodnocení odpovědí a instrukci k vlastnímu vyhodnocení včetně stručné interpretace výsledného kódu. Hrubý skóre škál se vypočítá

sečtením kladných odpovědí jednotlivých škál a přičtením bodů za vlastní odhad schopností. Hrubý skóre jednotlivých škál se tak pohybuje v rozmezí 2 – 50 bodů. Výsledky v jednotlivých škálách se pak seřadí v sestupném pořadí a tři nejvyšší hodnoty tvoří třímístný kód popisující osobnost a pro ni vhodné pracovní prostředí (Jörin et al., 2003).

Skórování je ipsativní. Dotazník sám představuje výstupní správu určenou pro respondenta, jež obsahuje vyhodnocení i krátkou interpretaci. Nejsou zde tedy žádné doporučené standartní skóre. U české verze nejsou dostupné informace o psychometrických charakteristikách (Kašpárková, 2014). Výzkumy ověřující psychometrické vlastnosti původní metody Self-Directed Search však ukazují na vysokou vnitřní konzistenci škál i stabilitu v čase (Spokane & Holland, 1995).

Dotazník Spokojenost s kariérovou volbou vlastní konstrukce

Dotazník Spokojenost s kariérovou volbou je inspirován výzkumným šetřením Národního ústavu pro vzdělávání (NÚV) (Trhlíková, 2019), které mapuje situaci a úspěšnost absolventů středních škol vybraných oborů při přechodu na pracovní trh a do terciárního vzdělávání a jejich zpětné hodnocení vzdělanostní volby. Šetření se mimo jiné zaměřilo na analýzu reflexe výběru oboru (motivační faktory vedoucí k výběru oboru studia), míru identifikace s vystudovaným oborem a příčiny nespokojenosti a zájem absolventů o pracovní uplatnění v oboru. Uváděné motivační faktory jsme ještě rozšířili o další faktory, které vzešly z literární rešerše a zmiňujeme je v teoretické části práce.

Dotazník obsahuje 24 položek a je v plném znění uveden v Příloze č. 3.

- První dvě položky zjišťují popisné charakteristiky respondentů.
- Položka č. 3 se ptá na **vysněné zaměstnání na konci základní školy**, vede studenta k rozpomínání na dobu volby střední školy.
- Následuje část zaměřená na zmapování **zdrojů motivace, které studenta vedly k volbě aktuálně studovaného oboru střední školy**. Jde o 12 položek (položka č. 4 – 15) Likertova typu se čtyřbodovou škálou, na které respondenti posuzují, jak moc je uvedené skutečnosti ovlivnily, s póly 1 – rozhodně ano a 4 – rozhodně ne. Položka č. 4 se ptá na **vlastní zájem studenta o studovaný obor na konci základní školy**.
- Položka č. 16 vyjadřuje **míru identifikace s oborem**, ptá se na to, zda by student zopakoval volbu svého oboru.
- Následuje část zaměřená na **příčiny nízké identifikace s oborem**, kterou vyplňují pouze respondenti, kteří by volbu oboru nezopakovali. Obsahuje 7 položek (položka č. 17 – 23)

Likertova typu se čtyřbodovou škálou, na které respondenti posuzují, jak moc je uvedené skutečnosti ovlivnily, s póly 1-rozhodně ano a 4-rozhodně ne.

- Poslední položka č. 24 sleduje **zájem o uplatnění (práci nebo další studium) v oboru**.

Ve fázi předvýzkumu jsme na souboru 5 probandů dobrovolníků (studentů v maturitním ročníku středních odborných škol různých oborů) ověřili srozumitelnost položek dotazníku Spokojenost s kariérovou volbou a časovou dotaci na vyplnění obou dotazníků. Se započítáním času pro zadání instrukce a samovyhodnocení DVP trvalo probandům vyplnění v průměru 35 minut.

6.2 Výzkumný soubor

Základní soubor je definován jako studenti maturitního ročníku středních odborných škol skupiny oborů Ekonomika a administrativa (Kód: 63) v Plzeňském kraji. Pod tuto skupinu oborů spadají obory Ekonomika a podnikání (M 63-41-M/01) a Obchodní akademie (M 63-41-M/02). Očekáváme, že mezi maturanty těchto studijních oborů zachytíme i studenty, jejichž typologie dle Johna Hollanda neodpovídá zvolenému oboru, protože tento obor je často volen žáky, kteří ještě nejsou rozhodnutí o směru své kariérové volby (Trhlíková, 2019).

Velikost základního souboru odhadujeme dle statistiky žáků přijatých do prvních ročníků skupiny oborů Ekonomika a administrativa ve školním roce 2020/21, kterých bylo dle statistiky Národního pedagogického institutu České republiky 460 (Informační systém Infoabsolvent, 2024). Cílem bylo získat počet respondentů odpovídající minimálně 20 % základního souboru ze 2-3 různých škol.

Výběrový soubor se skládá ze 147 studentů maturitních ročníků 3 středních odborných škol skupiny oborů Ekonomika a administrativa z Plzně. V případě výběru škol jsme použili záměrný výběr. Na stránkách www.infoabsolvent.cz jsme vyhledali školy v Plzeňském kraji dané skupiny oborů. Z důvodu omezení vlivu vedlejších proměnných vstupujících do procesu volby střední školy (jako např. finanční situace, nutnost dojíždění, dostupnost různých oborů středního vzdělávání) jsme vyřadili soukromé školy, kde se platí školné, a upřednostnili jsme výběr škol přímo v Plzni. Z oslovených škol byly ochotny umožnit sběr dat tři školy, z toho 1 škola oboru Obchodní akademie (2 třídy) a 2 střední odborné školy oboru Ekonomika a podnikání (4 třídy). 147 respondentů výběrového souboru představuje 31,95% základního souboru.

V tabulce č. 1 jsou uvedeny popisné charakteristiky sledovaného souboru. Výběrový soubor se skládá z 33 mužů a 114 žen. Věk respondentů se pohybuje mezi 18 a 21 lety, průměrný věk respondentů je 18,77 let se směrodatnou odchylkou (dále jen SD) 0,67.

Tabulka č. 1

Charakteristiky výzkumného souboru (N = 147)

Rod	Počet	Relativní četnost	Průměrný věk	SD	Minimum	Maximum
Muži	33	22%	18,91	0,77	18	21
Ženy	114	78%	18,73	0,64	18	21
Celkem	147	100%	18,77	0,67	18	21

Přehled rozdělení studentů dle jednotlivých škol ukazuje tabulka č. 2.

Tabulka č. 2

Rozložení dle jednotlivých škol (N = 147)

Škola	Počet	Relativní četnost
OA	51	35%
SOŠ 1	77	52%
SOŠ 2	19	13%
Celkem	147	100%

6.3 Sběr dat

Sběr dat na školách probíhal postupně v období mezi 4. 3. 2024 a 14. 3. 2024 vždy po domluvě se zástupci pedagogického sboru (ve dvou školách po domluvě se zástupkyní ředitele, v jedné škole po domluvě se studenty a pedagogy, kteří umožnili sběr dat v rámci své vyučovací hodiny) v předem dohodnuté časy. Administrace byla uskutečněná postupně v jednotlivých třídách skupinově, formou tužka – papír. Na sběr dat byla v každé třídě vyčleněna jedna vyučovací hodina (45 minut). Studenti byli informováni o dobrovolnosti a anonymitě výzkumu a byli stručně seznámeni s účelem výzkumu. Pro zvýšení motivace jim byla nabídnuta možnost individuální konzultace vyhodnocení DVP, přičemž základní vyhodnocení ve formě třípísmenného kódu a krátký popis osobnostních typů dle J. Hollanda měli vzhledem k samovyhodnocovací formě DVP k dispozici ihned po administraci. Možnosti konzultace využili 3 studenti. Dále byla studentům poskytnuta informace o dalších

možnostech konzultace kariérové volby v rámci školního poradenského pracoviště a dalších institucí.

Použité dotazníky byly administrovány společně (v jednom sešitě) v pořadí Spokojenost s kariérovou volbou a Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry (DVP). Pořadí metod bylo určeno záměrně, aby odpovědi respondenta v dotazníku Spokojenost s kariérovou volbou nebyly předem ovlivněny uvažováním nad položkami DVP. Čas administrace včetně samovyhodnocení DVP se pohyboval od 35 do 45 minut.

Výzkumu se zúčastnili všichni studenti, kteří byli v den administrace přítomni ve škole. Dotazník vyplnilo celkem 149 studentů. 2 respondenti byli ze statistického zpracování dat vyřazeni pro neúplnost vyplnění dotazníku. Analýza byla tedy zpracována na výzkumném souboru 147 respondentů.

6.4 Etické aspekty výzkumu

V úvodní informaci k dotazníku byli respondenti seznámeni se skutečností, že účast ve výzkumu je dobrovolná, anonymní a z výzkumu mohou kdykoli odstoupit. Na první straně dotazníku si každý respondent vytvořil vlastní kód respondenta, který zajistil jeho anonymitu. Poskytnutá data jsou po celou dobu výzkumu zcela anonymní. Kód slouží pouze pro případ, že by respondent chtěl později z výzkumu odstoupit. Respondenti měli možnost kontaktovat výzkumníka e-mailem nebo telefonicky, tyto kontakty byly uvedeny na listě s vyhodnocením DVP, který si každý respondent odnesl.

Výzkum byl proveden v souladu s etickými zásadami sdílenými evropskými psychology a v souladu s platným právním řádem České republiky.

6.5 Vyhodnocení a analýza dat

Sběr dat probíhal formou tužka – papír. Sebraná data byla přepsána do datové tabulky za použití programu Microsoft Excel. Vyhodnocení dat proběhlo v programu Statistica 14. Data byla analyzována prostřednictvím deskriptivní statistiky a inferenční statistiky. Ze statistických metod jsme využili dvouvýběrový Wilcoxonův test, Spearmanův korelační koeficient a logistickou regresní analýzu. Všechny hypotézy byly testovány na hladině významnosti $\alpha = 0,05$.

7. Výsledky výzkumu

V následujících podkapitolách jsou prezentovány výsledky statistické analýzy dat. První podkapitola slouží v souladu s výzkumným cílem č. 1 k popisu výzkumného souboru z hlediska faktorů vstupujících do procesu volby oboru, míry identifikace s oborem, faktorů vedoucích k nízké identifikaci s oborem a zastoupení jednotlivých typů osobnosti dle J. Hollanda. Druhá podkapitola pak ověřuje hypotézy spojené s výzkumným cílem č. 2 – prozkoumat možnosti predikce míry identifikace s oborem s využitím typologie osobnosti dle J. Hollanda – a vyjadřuje se k jejich platnosti.

7.1 Výsledky deskriptivní statistiky

Tato část práce za pomoci deskriptivní statistiky popisuje výzkumný soubor z hlediska faktorů vstupujících do volby oboru, míry identifikace s oborem, faktorů vedoucích k nízké identifikaci s oborem a zastoupení jednotlivých typů osobnosti dle J. Hollanda. Kapitola poskytuje odpovědi na výzkumný cíl č. 1, respektive na související výzkumné otázky a výzkumnou hypotézu.

- VO1: Jaké faktory nejčastěji vstupují do volby oboru střední školy u studentů z výzkumného souboru?
- VO2: Jaká je míra identifikace u studentů ve výzkumném souboru?
- VO3: Jaké jsou nejčastější důvody pro nízkou identifikaci se studovaným oborem u studentů z výzkumného souboru?
- VO4: Jaké je zastoupení jednotlivých typů osobnosti dle J. Hollanda u studentů z výzkumného souboru?
- VO5: Jaká je míra zájmu o uplatnění v oboru u studentů ve výzkumném souboru?
- H1: Studenti z výzkumného souboru dosahují nejvyšších skóru na škálách DVP E a DVP C.

7.1.1 Představa o budoucím zaměstnání na konci základní školy

Pomocí položky č. 3 dotazníku Spokojenost s kariérovou volbou jsme vedli respondenty k rozpomínání na dobu volby střední školy. Ptali jsme se, zda studenti měli na konci základní školy vysněné povolání a případně jaké. Uvedená povolání jsme následně porovnali se seznamem profesí DVP a přiřadili jim kódy dle RIASEC.

122 respondentů, tj. 82,99 % výzkumného souboru, uvedlo, že na konci základní školy nemělo žádné vysněné povolání. Vysněné povolání na konci základní školy uvedlo pouze 25 žáků (17,01 % výzkumného souboru). Z toho 17 respondentů (11,57 % výzkumného souboru) uvedlo povolání s vazbou na studovaný obor, tedy takové, které obsahuje dle seznamu profesí DVP kód C nebo E. Šlo například o povolání účetní, podnikatel, obchodník, právník, delegát cestovní kanceláře, letuška, prodavač.

Můžeme tedy konstatovat, že pouze 11,57 % respondentů uvádí, že mělo v době prvotní volby povolání na konci základní školy vysněné zaměstnání s vazbou na studovaný obor.

7.1.2 Faktory ovlivňující volbu oboru studia na střední škole

Volba oboru studia na střední škole je významným bodem v průběhu vzdělávací a profesní dráhy, který má vliv na její další průběh, úspěšnost při studiu, možnost pokračovat v terciárním vzdělávání i uplatnění na trhu práce. Zdroje motivace k volbě střední školy jsme mapovali pomocí položek 4 – 15 dotazníku Spokojenost s kariérovou volbou vlastní konstrukce, který byl inspirován výzkumným šetřením NÚV (Trhlíková, 2019).

Tato podkapitola přináší odpovědi na výzkumnou otázku **VO1: Jaké faktory nejčastěji vstupují do volby oboru střední školy u studentů z výzkumného souboru?**

Z pohledu reflexe faktorů, které ovlivnily jejich výběr aktuálně studovaného oboru, uvádějí respondenti nejčastěji **Dobré uplatnění na trhu práce** (70,07 %). **Vlastní zájem o obor** uvádí respondenti ve výzkumném souboru jako druhý nejčastější faktor (66,67 % respondentů). **Dobré očekávané finanční ohodnocení** uvádí 63,27 % respondentů. 61,22 % respondentů připustilo vliv rodičů na jejich volbu oboru studia.

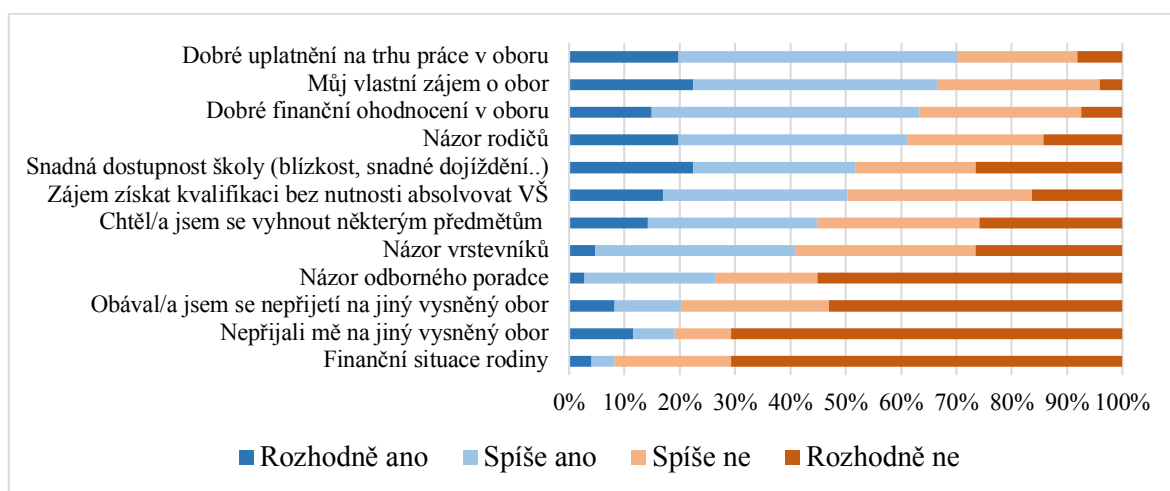
Přehled všech sledovaných faktorů je uveden v Tabulce č. 3 a podrobněji v grafu – obrázek č. 2.

Tabulka č. 3

Faktory ovlivňující volbu oboru studia na střední škole (N = 147)
(v % odpovědí rozhodně ano + spíše ano)

Faktor ovlivňující volbu oboru	Rozhodně ano/Spíše ano
Dobré uplatnění na trhu práce v oboru	70,07%
Můj vlastní zájem o obor	66,67%
Dobré finanční ohodnocení v oboru	63,27%
Názor rodičů	61,22%
Snadná dostupnost školy (blízkost, snadné dojíždění..)	51,70%
Zájem získat kvalifikaci bez nutnosti absolvovat VŠ	50,34%
Chtěl/a jsem se vyhnout některým předmětům	44,90%
Názor vrstevníků	40,82%
Názor odborného poradce	26,53%
Obával/a jsem se nepřijetí na jiný vysněný obor	20,41%
Nepřijali mě na jiný vysněný obor	19,05%
Finanční situace rodiny	8,16%

Obrázek č. 2 Faktory ovlivňující volbu oboru studia na střední škole (v % odpovědí) (N = 147)



7.1.3 Míra identifikace s oborem

V rámci hodnocení spokojenosti s volbou oboru střední školy považujeme za zásadní odpověď na otázku, zda by studenti na konci studia volbu svého oboru zopakovali. Podíl respondentů, kteří by si v případě, že by mohli svoji studijní volbu zopakovat, vybrali stejný obor studia, představuje ukazatel „míra identifikace s oborem“.

Tato podkapitola přináší odpovědi na výzkumnou otázku **VO2: Jaká je míra identifikace u studentů ve výzkumném souboru?**

V našem výzkumném souboru (N = 147) by si znovu stejný obor studia vybralo 94 studentů, což představuje **míru identifikace s oborem 63,95 %**. Z toho 11 studentů (7,48 % výzkumného souboru) by volilo stejný obor, ale na jiné škole, což může odrážet jistou nespokojenost s úrovní studia nebo některé interpersonální faktory. Při bližší kontrole dat jsme zjistili, že jde o studenty z různých tříd a škol. 53 studentů (36,05 %) by při možnosti opakované volby volili jiný obor studia, přičemž 48 studentů by volilo jiný obor středního odborného vzdělání a 5 studentů by volilo raději gymnázium nebo lyceum. Podrobný přehled přináší tabulka č. 4.

Tabulka č. 4

Volba oboru studia v případě možnosti opakované volby

Volba	Respondenti celkem (N = 147)		Muži (N = 33)		Ženy (N = 114)	
Stejný obor stejná škola	83	56,46%	22	66,67%	61	53,51%
Stejný obor jiná škola	11	7,48%	4	12,12%	7	6,14%
Jiný obor SOŠ	48	32,65%	6	18,18%	42	36,84%
Obečné vzdělání	5	3,40%	1	3,03%	4	3,51%
Celkem stejný obor	94	63,95%	26	78,79%	68	59,65%
Celkem jiný obor	53	36,05%	7	21,21%	46	40,35%

Následující tabulky ukazují srovnání míry identifikace s oborem mezi jednotlivými školami (Tabulka č. 5) a dle rodu (Tabulka č. 6). Z pohledu srovnání jednotlivých škol vykazují vyšší míru identifikace s oborem (68,42 %) studenti školy SOŠ 2. **Z pohledu rodu dosahují vyšší míry identifikace s oborem muži (78,79 %), mezi ženami by si znovu zvolila stejný obor mírně nadpoloviční většina (59,56 %).**

Tabulka č. 5

Míra identifikace s oborem – dle škol

Škola	Zvolil/a by stejný obor	Zvolil/a by jiný obor
OA (N = 51)	62,75%	37,25%
SOŠ 1 (N = 77)	63,64%	36,36%
SOŠ 2 (N = 19)	68,42%	31,58%
Celkem (N = 147)	63,95%	36,05%

Tabulka č. 6

Míra identifikace s oborem – dle rodu

Rod	Zvolil/a by stejný obor	Zvolil/a by jiný obor
Muži (N = 33)	78,79%	21,21%
Ženy (N = 114)	59,65%	40,35%
Celkem (N = 147)	63,95%	36,05%

7.1.4 Důvody nízké identifikace s oborem

Nízká identifikace s oborem může být důsledkem různých faktorů. Příčinou mohou být chybějící informace nebo vnější příčiny vedoucí k chybné prvotní volbě oboru. Nespokojenost může pramenit také z rozčarování z obsahu studia, vysokých nároků nebo nízké úrovně přípravy v oboru. Dalšími důvody pro nespokojenost mohou být faktory související s uplatněním na trhu práce, jako je špatné finanční ohodnocení, pracovní podmínky nebo nedostatek pracovních příležitostí v oboru.

V této podkapitole přinášíme odpovědi na výzkumnou otázku **VO3: Jaké jsou nejčastější důvody pro nízkou identifikaci se studovaným oborem u studentů z výzkumného souboru?**

Důvody nízké identifikace s oborem jsme zkoumali u studentů, kteří uvedli, že by v případě možnosti volby volili jiný obor studia (N = 53 studentů, 36,05 % výzkumného souboru). V rámci našeho výzkumného souboru respondenti nejčastěji uvádějí jako hlavní důvod hypoteticky odlišné volby oboru **ztrátu zájmu o vystudovaný obor** (71,70 %). Významnou roli hraje také vysoká **náročnost studia** (62,26 % respondentů). 39,62 % respondentů uvádí, že obor **nikdy nechtěli studovat**.

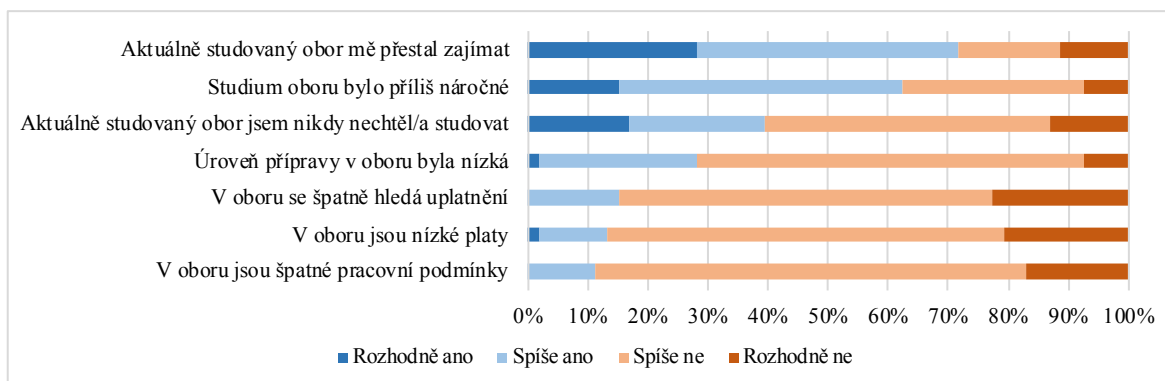
Přehled důvodů nízké identifikace s oborem je uveden v tabulce č. 7 a podrobněji v grafu na obrázku č. 3.

Tabulka č. 7

Důvody nespokojenosti s oborem (v % odpovědí rozhodně ano + spíše ano) (N = 53)

Položka	Rozhodně ano/spíše ano
Aktuálně studovaný obor mě přestal zajímat	71,70%
Studium oboru bylo příliš náročné	62,26%
Aktuálně studovaný obor jsem nikdy nechtěl/a studovat	39,62%
Úroveň přípravy v oboru byla nízká	28,30%
V oboru se špatně hledá uplatnění	15,09%
V oboru jsou nízké platy	13,21%
V oboru jsou špatné pracovní podmínky	11,32%

Obrázek č. 3 Důvody nespokojenosti s oborem (v % odpovědí) (N = 53)



7.1.5 Zájem o uplatnění ve studovaném oboru

Na konci střední školy stojí studenti před rozhodováním o svém dalším kariérovém směřování. V této podkapitole přinášíme odpovědi na výzkumnou otázku **VO5: Jaká je míra zájmu o uplatnění v oboru u studentů ve výzkumném souboru?**

Tabulka č. 8 shrnuje kariérové plány výzkumného souboru. 53,06 % respondentů uvedlo, že si přeje dále pokračovat ve studiu, 46,94 % respondentů plánuje nastoupit do práce. **O další studium nebo práci ve studovaném oboru má zájem 40,82% respondentů**, 39,46 % výzkumného souboru směřuje mimo obor. Zbýlých 19,73 % bude hledat práci v jakémkoli oboru.

Tabulka č. 8

Další kariérové plány respondentů

Kariérové plány	Respondenti celkem (N = 147)		Muži (N = 33)		Ženy (N = 114)	
	N	%	N	%	N	%
Práce ve stejném oboru	22	14,97%	8	24,24%	14	12,28%
Práce v jiném oboru	18	12,24%	4	12,12%	14	12,28%
Práce v jakémkoli oboru	29	19,73%	9	27,27%	20	17,54%
Studium ve stejném oboru	38	25,85%	8	24,24%	30	26,32%
Studium v jiném oboru	40	27,21%	4	12,12%	36	31,58%
Práce	69	46,94%	21	63,64%	48	42,11%
Studium	78	53,06%	12	36,36%	66	57,89%
Stejný obor	60	40,82%	16	48,48%	44	38,60%
Jiný obor	87	59,18%	17	51,52%	70	61,40%

Následující tabulky srovnávají zájem o uplatnění v oboru mezi jednotlivými školami (Tabulka č. 9) a dle rodu (Tabulka č. 10). Nejvyšší zájem o setrvání v oboru mají studenti školy č. 3 (57,89 %). **Muži mají v plánu hledat uplatnění v oboru častěji (48,48 %) než ženy (38,60 %).**

Tabulka č. 9

Zájem o uplatnění v oboru – dle škol (N = 147)

Škola	Stejný obor	Jiný obor
OA (N = 51)	41,18%	58,82%
SOŠ 1 (N = 77)	36,36%	63,64%
SOŠ 2 (N = 19)	57,89%	42,11%

Tabulka č. 10

Zájem o uplatnění v oboru – dle rodu (N = 147)

Rod	Stejný obor	Jiný obor
Muž (N = 33)	48,48%	51,52%
Ženy (N = 114)	38,60%	61,40%

7.1.6 Popis výzkumného souboru z hlediska Hollandovy typologie osobnosti

Tato část práce přináší popis našeho výzkumného souboru z hlediska Hollandovy typologie osobnosti a vyjádření k výzkumné hypotéze **H1: Studenti z výzkumného souboru dosahují nejvyšších skóre na škálách DVP E a DVP C.**

Ačkoli je námi použitá metoda DVP v praxi používanou diagnostickou pomůckou, psychometrické údaje pro českou populaci chybějí. Z toho důvodu jsme v prvním kroku ověřovali u dotazníku DVP vnitřní konzistenci škál vyjádřenou hodnotou Cronbachova koeficientu α . Za minimální hodnotu koeficientu reliability, který potvrzuje kvalitu diagnostického nástroje, považujeme hodnotu 0,7 (Urbánek et al., 2011).

Hodnoty Cronbachova koeficientu α jednotlivých škál dotazníku DVP jsou uvedené v tabulce č. 11. Hodnoty odrážejí poměrně vysokou konzistenci škál, můžeme tedy konstatovat, že jednotlivé položky uvnitř škál spolu vzájemně korelují a reliabilitu jednotlivých škál považujeme za vyhovující.

Tabulka č. 11

Hodnoty Cronbachova koeficientu α pro škály DVP

Škála DVP	Cronbachova α
DVP R - Realistický typ	0,84
DVP I - Vědecký typ	0,73
DVP A - Umělecký typ	0,85
DVP S - Sociální typ	0,80
DVP E - Podnikavý typ	0,85
DVP C - Konvenční typ	0,76

Normalitu rozdělení jsme ověřovali nejprve opticky pomocí zobrazení histogramů. U položek DVP R a DVP I histogram vykazuje kladné zešikmení. Přistoupili jsme proto k provedení Shapirova-Wilksova testu. Předpoklad normality je porušen u čtyř položek ze šesti, DVP R ($W = 0,918$; $p < 0,000$), DVP I ($W = 0,960$; $p < 0,000$), DVP A ($W = 0,979$; $p < 0,05$) a DVP C ($W = 0,975$; $p < 0,01$). K testování hypotéz budeme proto využívat neparametrické testy.

V tabulce č. 12 jsou uvedeny popisné charakteristiky škál DVP. **Nejvyšších průměrných skóre dosahují respondenti na škále DVP S – sociální typ, dále na škále DVP E – podnikavý typ. Mediány těchto dvou škál jsou shodné. Na škále DVP C - konvenční typ dosahují studenti třetí nejvyšší průměrné skóre a medián.**

Tabulka č. 12

Deskriptivní statistiky škál dotazníku DVP (N = 147)

Škála DVP	Průměr	Medián	SD
DVP R	14,38	12,00	8,89
DVP I	14,63	14,00	7,09
DVP A	20,24	20,00	9,49
DVP S	27,14	27,00	8,96
DVP E	26,13	27,00	10,80
DVP C	24,11	24,00	8,99

Při vizuálním srovnání výsledků dle rodu (tabulka č. 13) vidíme, že se liší. Muži dosahují nejvyšších průměrných skóre a mediánů na škále DVP E – podnikavý typ, na druhém a třetím místě pak na šále DVP C – konvenční typ a DVP S – sociální typ. Ženy dosahují nejvyšších průměrných skóre a mediánů na škále DVP S – sociální typ, dále na škále DVP – E a na škále DVP – C.

Tabulka č. 13

Srovnání deskriptivních charakteristik škál dotazníku DVP dle rodu

Škála DVP	Muži (N = 33)			Ženy (N = 114)		
	Průměr	Medián	SD	Průměr	Medián	SD
DVP R	22,21	20,00	9,85	12,11	11,00	7,18
DVP I	17,70	17,00	7,50	13,74	12,00	6,74
DVP A	17,94	18,00	8,14	20,91	21,50	9,77
DVP S	24,70	24,00	7,63	27,85	28,00	9,22
DVP E	31,33	33,00	12,48	24,62	25,00	9,82
DVP C	25,82	26,00	9,93	23,61	23,50	8,68

Statistickou významnost rozdílů mezi muži a ženami jsme ověřili pomocí dvouvýběrového Wilcoxonova testu (Tabulka č. 14). Rozdíly mezi muži a ženami jsou statisticky významné na škálách DVP R ($p < 0,001$), DVP I ($p = 0,008$) a DVP E ($p = 0,003$). Na všech těchto třech škálách dosahovali vyšších skóre muži.

Tabulka č. 14

Srovnání výsledků škál DVP dle rodu (Muži N = 33, Ženy N = 114); dvouvýběrový Wilcoxonův test

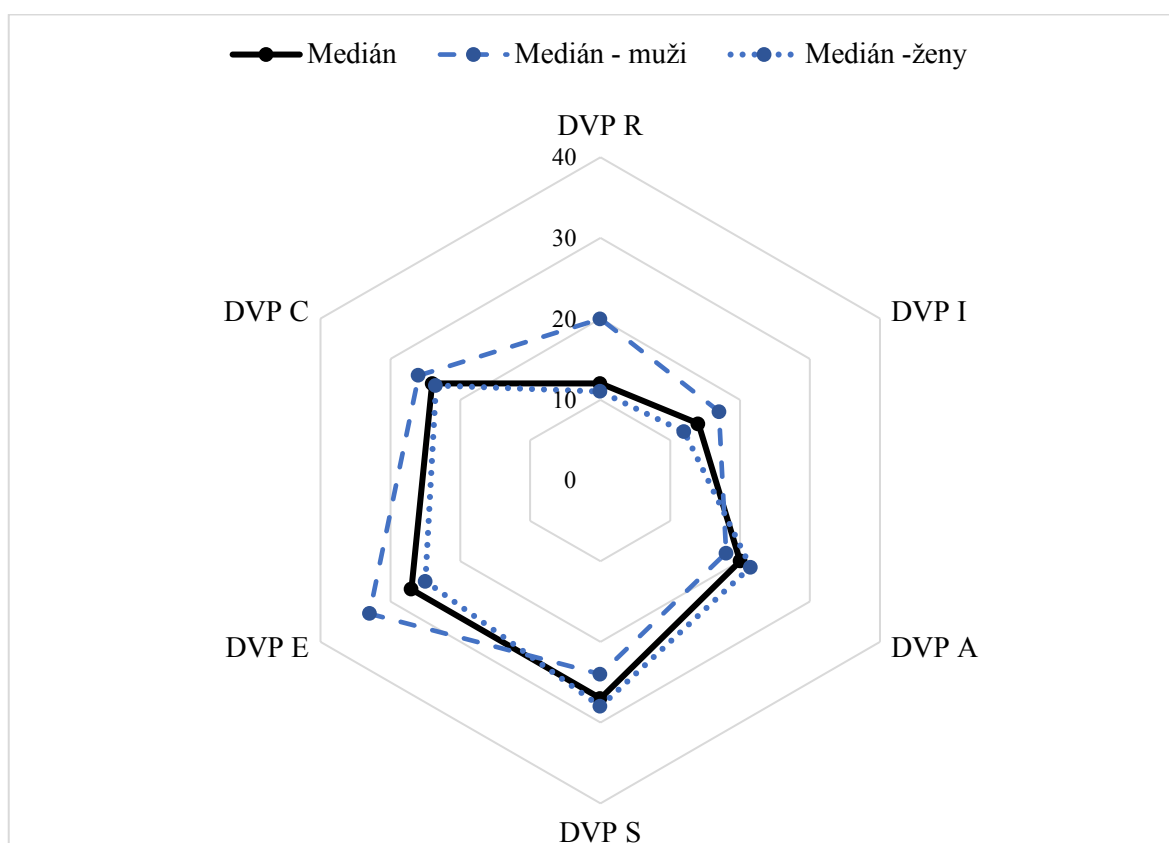
Škála DVP	U	Z	p
DVP R	727	5,355	0,000
DVP I	1305	2,672	0,008
DVP A	1490	-1,813	0,070
DVP S	1478	-1,869	0,062
DVP E	1248	2,936	0,003
DVP C	1642	1,107	0,268

Pozn.: červeně označené hodnoty jsou významné na hladině $\alpha < 0,05$

Pro lepší vizualizaci výsledků jsme na základě dosažených mediánů hrubých skóre vytvořili Hollandův hexagonální model zastoupení jednotlivých typů osobnosti ve výzkumném souboru (Obrázek č. 4). Vytvořili jsme tedy jakéhosi „**typického studenta**“, který odpovídá osobnostnímu typu SEC, přičemž „**typický student – muž**“ odpovídá osobnostnímu typu ECS a „**typická studentka – žena**“ odpovídá osobnostnímu typu SEC. Našemu předpokladu, že respondenti budou skórovat nejvýše na škálách DVP C a DVP E, tedy odpovídají výsledky mužů, zatímco ženy skórují nejvýše na škále DVP S. Vzhledem k převažujícímu zastoupení žen ve výzkumném souboru se osobnostní profil vyjádřený hexagonálním modelem žen blíží profilu „typického studenta“.

Obrázek č. 4

Hollandův hexagonální model - zastoupení osobnostních typů podle rodu



K výzkumnému cíli č. 1. byla stanovena 1 hypotéza:

- H1: Studenti z výzkumného souboru dosahují nejvyšších skóre na škálách DVP E a DVP C. **Hypotézu H1 zamítáme.**

7.2 Výsledky inferenční statistiky

Tato část práce přináší odpovědi k výzkumnému cíli č. 2, jímž je *prozkoumat možnosti predikce spokojenosti s volbou oboru - identifikace s oborem s využitím typologie osobnosti dle J. Hollanda*, a k výzkumnému cíli č. 3, jímž je *prozkoumat možnosti predikce a zájmu o uplatnění v oboru s využitím typologie osobnosti dle J. Hollanda*. K těmto cílům byly stanoveny následující hypotézy a výzkumné otázky:

- H2: Existuje statisticky významný rozdíl v dosažených skórech na škálách DVP E a DVP C mezi studenty s vysokou a nízkou identifikací s oborem.
- H3: Studenti s vysokou identifikací s oborem dosahují vyšších skóreů na škálách DVP E a DVP C než studenti s nízkou identifikací s oborem.
- H4: Existuje statisticky významný rozdíl v dosažených skórech na škálách DVP E a DVP C mezi studenty se zájmem o uplatnění v oboru a studenty bez zájmu o uplatnění v oboru.
- H5: Studenti se zájmem o uplatnění v oboru dosahují vyšších skóreů na škálách DVP E a DVP C než studenti bez zájmu o uplatnění v oboru.
- VO6: Lze využít výsledky na škálách DVP E a DVP C k predikci identifikace s oborem?
- VO7: Lze využít výsledky na škálách DVP E a DVP C k predikci zájmu o uplatnění v oboru?

7.2.1 Vymezení pojmů - operacionalizace

Spokojenost s volbou oboru představují v naší práci následující ukazatele:

- ukazatel **Identifikace s oborem (SPO1)**. Vysokou míru identifikace s oborem vykazují studenti, kteří by v případě možnosti opakování volby střední školy volili stejný obor (položka dotazníku Spokojenost s kariérovou volbou č. 16).
- ukazatel **Zájem o uplatnění v oboru (SPO2)**. Vysoký zájem o uplatnění v oboru vykazují studenti, kteří mají v plánu práci nebo další vzdělávání ve vystudovaném oboru (položka dotazníku Spokojenost s kariérovou volbou č. 24).

Jednotlivé **typy osobnosti dle J. Hollanda** představují součty hrubých skóre dosažené na jednotlivých škálách dotazníku DVP:

- **DVP R – realistický typ** (HS 2 - 50)
- **DVP I – vědecký typ** (HS 2 - 50)
- **DVP A – umělecký typ** (HS 2 - 50)
- **DVP S – sociální typ** (HS 2 - 50)
- **DVP E – podnikavý typ** (HS 2 - 50)
- **DVP C – konvenční typ** (HS 2 - 50)

Další proměnné, které mohou vstupovat do vztahu mezi výše uvedenými proměnnými, představují **faktory ovlivňující volbu oboru studia na střední škole FV1 – FV12**, které jsme zjišťovali pomocí položek č. 4 – 15 dotazníku Spokojenost s kariérovou volbou. Studenti v dotazníku posuzovali jednotlivé faktory podle toho, jak moc je ovlivnily při volbě oboru, na škále Likertova typu s póly 1 – rozhodně ano a 4 – rozhodně ne. Pro účely analýzy jsme za účelem lepší srozumitelnosti toto skórování reverzně obrátili tak, aby vysoký skóre logicky odpovídal vysokému vlivu faktoru. Seznam jednotlivých položek uvádí Tabulka č. 15.

Tabulka č. 15

Faktory ovlivňující volbu oboru studia na střední škole

Kód	Faktor ovlivňující volbu oboru studia na střední škole
FV1	Můj vlastní zájem o obor
FV2	Názor rodičů
FV3	Názor odborného poradce
FV4	Názor vrstevníků
FV5	Zájem získat kvalifikaci bez nutnosti absolvovat VŠ
FV6	Dobré uplatnění na trhu práce v oboru
FV7	Dobré finanční ohodnocení v oboru
FV8	Nepřijali mě na jiný vysněný obor
FV9	Obával/a jsem se nepřijetí na jiný vysněný obor
FV10	Chtěl/a jsem se vyhnout některým předmětům
FV11	Finanční situace rodiny
FV12	Snadná dostupnost školy (blízkost, snadné dojíždění..)

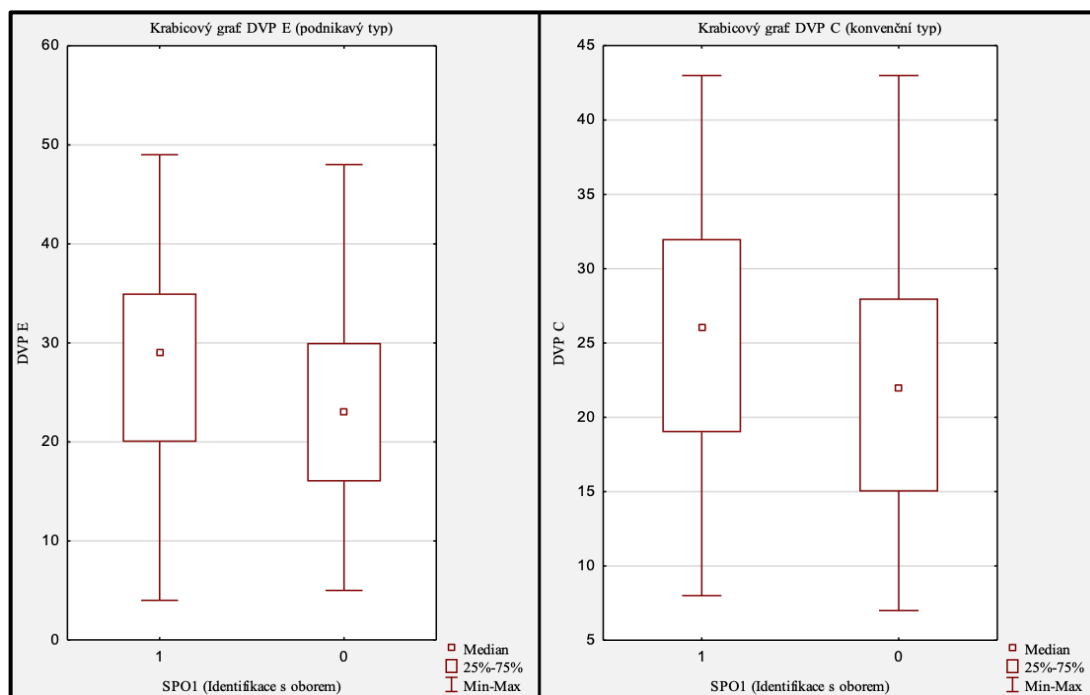
7.2.2 Korelační analýza

K ověření hypotéz H2 – H5 jsme použili dvouvýběrový Wilcoxonův test.

V rámci srovnání výsledků dosahovaných respondenty na škálách DVP z pohledu **Identifikace s oborem (SPO1)** se potvrdil statisticky významný rozdíl na škálách DVP E a DVP C. Na ostatních škálách DVP nebyl nalezen statisticky významný rozdíl. **Respondenti s vysokou identifikací s oborem dosahují signifikantně vyšších skóre než studenti s nízkou identifikací s oborem na škále DVP E** ($U = 1860$; $Z = 2,55$; $p = 0,01$; $AUC = 0,63$) **a na škále DVP C** ($U = 1978$; $Z = 2,07$; $p = 0,04$; $AUC = 0,60$). Rozdíl mezi mediány zobrazují krabicové grafy na Obrázku č. 5.

Obrázek č. 5

Porovnání skóre na škálách DVP E a DVP C u respondentů s vysokou a nízkou Identifikací s oborem (SPO1)



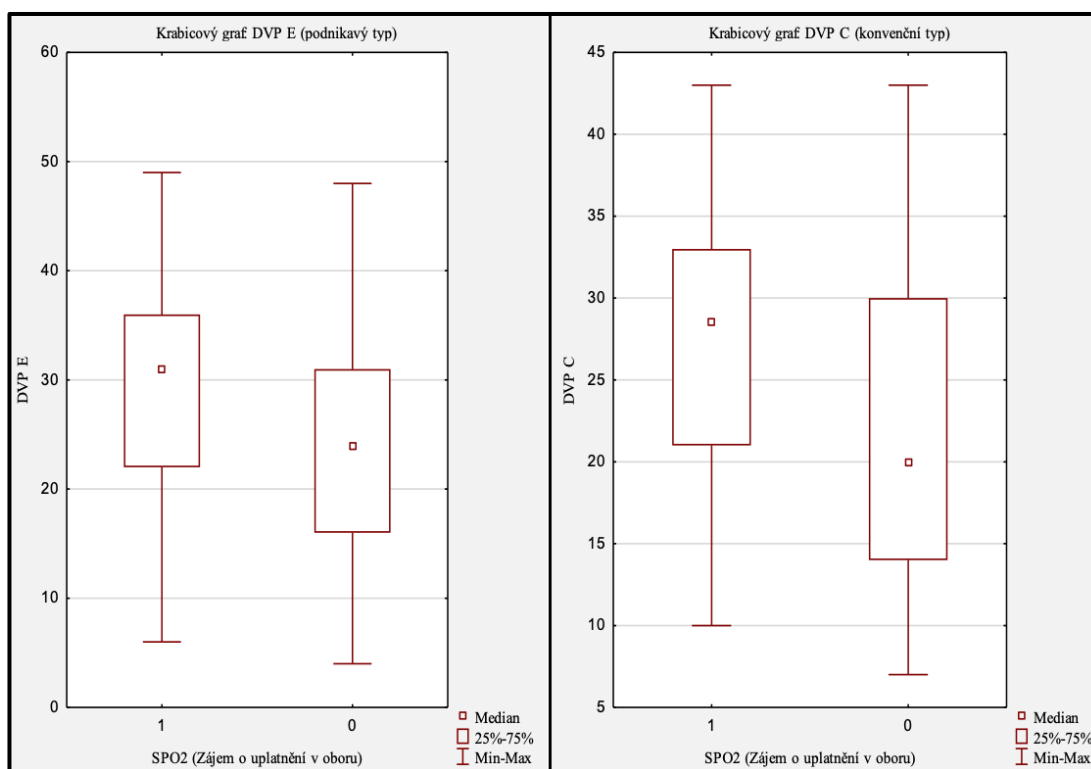
K výzkumnému cíli č. 2 byly stanoveny 2 hypotézy:

- H2: Existuje statisticky významný rozdíl v dosažených skóre na škálách DVP E a DVP C mezi studenty s vysokou a nízkou identifikací s oborem. **Hypotézu přijímáme.**
- H3: Studenti s vysokou identifikací s oborem dosahují vyšších skóre na škálách DVP E a DVP C než studenti s nízkou identifikací s oborem. **Hypotézu přijímáme.**

V rámci srovnání výsledků dosahovaných respondenty na škálách DVP z pohledu **Zájmu o uplatnění v oboru (SPO2)** se potvrdil **statisticky významný rozdíl na škálách DVP E a DVP C**. Na ostatních škálách DVP nebyl nalezen statisticky významný rozdíl. **Respondenti s vysokým zájmem o uplatnění v oboru dosahují signifikantně vyšších skóre než studenti s nízkým zájmem o uplatnění v oboru na škále DVP E** ($U = 1861,5$; $Z = 2,95$; $p < 0,01$; $AUC = 0,64$) **a na škále DVP C** ($U = 1678$; $Z = 3,67$; $p < 0,001$; $AUC = 0,68$). Rozdíl mezi mediány zobrazují krabicové grafy na obrázku č. 6.

Obrázek č. 6

Porovnání skóre na škálách DVP C a DVP E u respondentů ze vysokým a nízkým zájmem o uplatnění v oboru



K výzkumnému cíli č. 3 byly stanoveny 2 hypotézy:

- H4: Existuje statisticky významný rozdíl v dosažených skórech na škálách DVP E a DVP C mezi studenty se zájmem o uplatnění v oboru a studenty bez zájmu o uplatnění v oboru. **Hypotézu přijímáme.**
- H5: Studenti se zájmem o uplatnění v oboru dosahují vyšších skóre na škálách DVP E a DVP C než studenti bez zájmu o uplatnění v oboru. **Hypotézu přijímáme.**

7.2.3 Regresní analýza

V dalším kroku inferenční analýzy jsme v souvislosti s **výzkumnými otázkami VO6 a VO7** ověřovali možnost využít škál DVP k predikci identifikace s oborem a zájmu o uplatnění v oboru. Vzhledem k binaritě závisle proměnných Identifikace s oborem (SPO1) a Zájem o uplatnění v oboru (SPO2) jsme použili metodu logistické regrese.

Nejprve jsme ověřili, které další proměnné kromě typů osobnosti dle J. Hollanda do modelu vstupují. K identifikaci statisticky významných vztahů mezi faktory ovlivňujícími volbu střední školy (proměnné FV1 – FV12) a SPO1 a SPO2 jsme použili metodu Spearmanova korelačního koeficientu. Podařilo se nám prokázat statisticky významné slabé až středně silné vztahy mezi proměnnými, jejichž přehled uvádí Tabulka č. 16.

Tabulka č. 16

Spearmanův korelační koeficient – statisticky významné vztahy mezi položkami FV a SPO1 a SPO2

Kód	Popis	SPO 1		SPO 2	
		Rs	p	Rs	p
FV1	Můj vlastní zájem o obor	0,45	0,000	0,30	0,000
FV2	Názor rodičů	-0,10	0,231	-0,10	0,239
FV3	Názor odborného poradce	-0,07	0,388	-0,05	0,560
FV4	Názor vrstevníků	0,00	0,990	-0,04	0,626
FV5	Zájem získat kvalifikaci bez nutnosti absolvovat VŠ	-0,04	0,637	-0,02	0,801
FV6	Dobré uplatnění na trhu práce v oboru	0,21	0,010	0,16	0,056
FV7	Dobré finanční ohodnocení v oboru	0,11	0,166	0,12	0,152
FV8	Nepřijali mě na jiný vysněný obor	-0,37	0,000	-0,12	0,145
FV9	Obával/a jsem se nepřijetí na jiný vysněný obor	-0,32	0,000	-0,25	0,003
FV10	Chtěl/a jsem se vyhnout některým předmětům	0,01	0,952	0,01	0,891
FV11	Finanční situace rodiny	-0,02	0,844	-0,22	0,006
FV12	Snadná dostupnost školy (blízkost, snadné dojíždění..)	0,00	0,977	0,09	0,265

Pozn.: červeně označené hodnoty jsou statisticky významné na hladině $\alpha < 0,05$

Na základě nalezených vztahů byla provedena logistická regresní analýza k prověření možnosti predikčních vztahů. Do jednotlivých modelů byly zahrnuty položky DVP a FV, u kterých byl v rámci korelační analýzy nalezen statisticky významný vztah s daným regresorem. Výsledkem jsou následující regresní modely.

Identifikace s oborem

Regresní model pro závisle proměnnou Identifikace s oborem (SPO1) ukazuje, že statisticky významné jsou z šesti testovaných prediktorů tři proměnné:

- Vyšší skóre na položce FV1 (Vlastní zájem o obor) šanci na vysokou identifikaci s oborem zvyšuje. Zvýší-li se skóre o jeden bod (např. ze „spíše ano“ na „rozhodně ano“), zvýší se šance, že student by na konci střední školy zopakoval svoji volbu oboru studia, 2,95krát.
- Vyšší skóre v položce FV8 (Nepřijali mě na jiný obor) šanci na vysokou identifikaci s oborem snižuje. Zvýší-li se skóre o jeden bod, změní se šance, že by student na konci střední školy zopakoval svoji volbu oboru studia, 0,59krát, to znamená, že se sníží.
- Vyšší skóre v položce FV 9 (Obával/a jsem se nepřijetí na jiný obor) šanci na vysokou identifikaci s oborem snižuje. Zvýší-li se skóre o jeden bod, změní se šance, že by student na konci střední školy zopakoval svoji volbu oboru studia, 0,63krát, tedy se sníží.

Nalezený model má středně silnou prediktivní schopnost. Kvalitu modelu vyjadřuje hodnota ukazatelů Cox-Snell $R^2 = 0,28$; Nagelkreg $R^2 = 0,38$. Podrobné výsledky uvádíme v Tabulce č. 17.

Tabula č. 17

Logistický regresní model se závislou proměnnou SPO1 - Identifikace s oborem

	Poměr šancí	Odhad parametru	St. chyba	Waldova statistika	p
Absolutní člen	0,24	-1,43	1,10	1,69	0,193
FV1	2,95	1,08	0,31	12,05	0,001
FV6	1,26	0,23	0,27	0,71	0,399
FV8	0,59	-0,52	0,20	6,91	0,009
FV9	0,63	-0,46	0,22	4,33	0,037
DVP E	1,01	0,01	0,02	0,04	0,835
DVP C	1,00	0,00	0,03	0,00	0,963

Pozn.: červeně označené hodnoty jsou statisticky významné na hladině $\alpha < 0,05$

Výše uvedený regresní model přináší odpověď na výzkumnou otázku **VO6: Lze využít výsledky na škálách DVP E a DVP C k predikci identifikace s oborem?** Vliv výsledků na škálách DVP E a DVP C na výši identifikace s oborem na konci středoškolského studia se nepodařilo prokázat. **Hodnoty dosažených hrubých skóreů na škále DVP E (podnikavý typ) a DVP C (konvenční typ) nelze využít k predikci identifikace s oborem.**

Zájem o uplatnění v oboru

Pro závisle proměnnou Zájem o uplatnění v oboru (SPO2) byly z pěti testovaných prediktorů statisticky významné dvě proměnné:

- Vyšší skóre na položce FV1 (Vlastní zájem o obor) šanci na zájem o uplatnění v oboru zvyšuje. Zvýší-li se skóre o jeden bod (např. ze „spíše ano“ na „rozhodně ano“), zvýší se šance, že student bude na konci střední školy chtít pracovat nebo dále studovat ve stejném oboru, 1,7krát.
- Vyšší skóre na škále DVP C (Konvenční typ osobnosti) šanci na zájem o uplatnění v oboru zvyšuje. Zvýší-li se hrubý skóre o jeden bod, zvýší se šance, že student bude na konci střední školy chtít pracovat nebo dále studovat ve stejném oboru, 1,07krát. Na škále DVP C lze dosáhnout skóru 2 – 50, takže například rozdíl 10 bodů zvyšuje šanci $1,07^{10} = 1,97$ krát a rozdíl 20 bodů 3,86krát.

Kvalitu modelu vyjadřuje hodnota ukazatelů Cox-Snell $R^2 = 0,19$; Nagelkrege $R^2 = 0,25$. Tento model má tedy nižší prediktivní schopnost než model pro závisle proměnnou Identifikace s oborem (SPO1). To naznačuje, že na zájem o uplatnění v oboru mají vliv ještě další vlivy, které jsme v našem modelu nedokázali popsat. Podrobné výsledky uvádíme v Tabulce č. 18.

Tabulka č. 18

Logistický regresní model se závislou proměnnou SPO2 - Zájem o uplatnění v oboru

	Poměr šancí	Odhad parametru	St. chyba	Waldova statistika	p
Absolutní člen	0,14	-1,98	1,06	3,47	0,062
FV1	1,70	0,53	0,26	4,10	0,043
FV9	0,69	-0,37	0,22	2,96	0,085
FV11	0,58	-0,55	0,30	3,44	0,064
DVP E	1,00	0,00	0,02	0,04	0,851
DVP C	1,07	0,06	0,03	5,30	0,021

Pozn.: červeně označené hodnoty jsou statisticky významné na hladině $\alpha < 0,05$

Výše uvedený regresní model přináší odpověď na výzkumnou otázku **VO7: Lze využít výsledky na škálách DVP E a DVP C k predikci zájmu o uplatnění v oboru?** Vliv výsledků na škále DVP E na zájem o uplatnění v oboru se nepodařilo prokázat. **Hodnoty dosaženého hrubého skóru na škále DVP E (podnikavý typ) nelze využít k predikci identifikace s oborem.** Nalezený regresní model prokázal, že výše dosaženého hrubého

skóru na škále DVP C je jedním ze statisticky významných prediktorů pro zájem o uplatnění ve studovaném oboru. Vysoký hrubý skór na škále DPV C zvyšuje šanci, že student bude mít a konci střední školy zájem pracovat nebo dále studovat v oboru. **Hodnoty dosažených hrubých skórů na škále DVP C (konvenční typ) lze využít k predikci zájmu o uplatnění v oboru**, je však nutno brát v úvahu souběžné působení prediktoru FV1 (Vlastní zájem o obor na konci základní školy). Dále je třeba brát v úvahu nepříliš vysokou prediktivní schopnost modelu (Nagelkrege $R^2 = 0,25$), která naznačuje, že se nám nepodařilo postihnout všechny faktory, které mají na zájem o uplatnění v oboru vliv.

8. Diskuse

Předkládaná magisterská diplomová práce si vytýčila tři cíle. Prvním cílem bylo popsat faktory ovlivňující volbu oboru střední školy, míru identifikace (spokojenosti) s oborem, faktory vedoucí k nízké identifikaci s oborem, zájem o uplatnění v oboru a typy osobnosti dle J. Hollanda u souboru studentů středních odborných škol skupiny oborů Ekonomika a administrativa. Druhým cílem bylo prozkoumat možnosti predikce spokojenosti s volbou oboru - identifikace s oborem s využitím typologie osobnosti dle J. Hollanda a třetím cílem bylo prozkoumat možnosti predikce zájmu o uplatnění v oboru s využitím typologie osobnosti dle J. Hollanda.

Ve zvoleném designu jsme identifikovali několik přínosů a několik rizik, která mohla zkreslit výsledky výzkumu.

Z hlediska výběru výzkumného souboru považujeme za limit nenáhodný výběr respondentů, který omezuje možnost zobecnění výsledků výzkumu. Nevýhodou se může zdát i nevyváženost výzkumného souboru z hlediska rodu, kdy v našem výzkumném souboru převažují ženy, nicméně tento poměr odpovídá zvolené populaci (studenti středních odborných škol skupiny oborů Ekonomika a administrativa). Rozsah výzkumného souboru (N = 147) považujeme v poměru k rozsahu základního souboru za dostačující (31, 95 %).

Sběr dat probíhal formou skupinové administrace tužka – papír, jejíž výhodou je vysoká návratnost - dotazník vyplnili všichni studenti, kteří byli v den administrace ve škole, na druhou stranu studenti, kteří ten den chyběli, již nemohli být do výzkumu zahrnuti. Další výhodou pro výzkumníka oproti elektronickému sběru dat je kratší fáze sběru dat. Nevýhodou formy tužka – papír je vstup lidského faktoru - riziko chyby při přepisu dotazníků do datové matice.

Je třeba brát v úvahu obecné limity používání dotazníků, které jsou založeny na sebeuposuzování. Zejména adolescenti nemusí mít plně rozvinutou schopnost sebereflexe a introspekce, mohou se přeceňovat nebo naopak podceňovat. Podstatným omezením dotazníků je také možnost záměrného zkreslení výsledků probandem (Svoboda et al., 2013). Tento limit se dá do určité míry omezit anonymní administrací. Svoji roli hraje i ochota a motivace respondentů. V našem výzkumu jsme se snažili zvýšit angažovanost respondentů tím, že jsme jim poskytli zpětnou vazbu o jejich typu osobnosti z DVP. Výhodou dotazníkového šetření je pak možnost získat v krátkém čase velké množství dat.

Pro diagnostiku osobnostního typu dle J. Hollanda jsme použili Dotazník volby povolání a pánování profesní kariéry DVP (Jörin et al., 2003), který je v České republice

využíván v kariérovém poradenství. Jak DVP, tak jeho původní verze Self-Directed Search se využívá v oblasti výzkumu v oblasti profesních zájmů. Limitem pro výzkum je neexistence norem vzhledem k ipsativnímu charakteru dotazníku. Další slabou stránkou, která může mít vliv výsledky výzkumu, je jistá neaktuálnost povolání, se kterými dotazník pracuje, a jejich pracovní náplně. Chybí „modernější“ povolání, která ve velké míře vznikají v posledních letech v souvislosti s rozvojem informačních technologií. Náplň práce některých tradičních profesí se v průběhu doby v souvislosti s využíváním počítačových systému také mění. Z těchto důvodů by byla žádoucí aktualizace jednotlivých zaměření, povolání a jejich náplně (Kašpárková, 2014). V souvislosti s tímto omezením jsme zvažovali verifikaci pomocí přidání dalšího novějšího dotazníku, který více reflektuje aktuální pracovní trh. Pro tento účel by se například hodil inventář CABIN-NET – Comprehensive Assessment of Basic Interests (Chu et al., 2023), který identifikuje 20 okruhů základních zájmů a je převoditelný na 6 osobnostních typů RIASEC. Inventář je v angličtině a obsahuje 60 položek. Po otestování časové náročnosti jsme rozhodli, že celkový čas administrace s přidáním CABIN-NET by přesáhl dobu, kterou máme v aktuálním výzkumu k dispozici. Překlad a ověření validity inventáře CABIN-NET by však mohl být tématem dalšího výzkumu s praktickým využitím v praxi.

Pro získání přehledu o zdrojích motivace ke studiu zvoleného oboru, spokojenosti s volbou oboru a zájmu o uplatnění v oboru jsme pro účel tohoto výzkumu sestavili dotazník vlastní konstrukce Spokojenost s kariérovou volbou. Inspirací nám bylo výzkumné šetření Národního ústavu pro vzdělávání (Trhlíková, 2019), které se mimo jiné zaměřilo na identifikaci a analýzu motivačních faktorů vedoucích k výběru oboru studia. Slabou stránkou dotazníku vlastní konstrukce bylo nastavení škály u položek Likertova typu logikou 1 – rozhodně ano až 4 – rozhodně ne. K tomuto nastavení nás vedlo školní prostředí, ve kterém je asociováno pozitivní hodnocení s „jedničkou“. Ve fázi statistického zpracování však toto nastavení vede horší srozumitelnosti a obtížné orientaci, proto jsme pro vyhodnocení škálu reverzně obrátili tak, aby souhlas byl asociován s vysokými hodnotami a nesouhlas s nízkými.

Dalším limitem našeho výzkumu je jeho průřezový charakter, kdy z šetření mezi studenty na konci středoškolského studia usuzujeme na možnost predikce u žáků na konci základní školy. V oblasti dotazování na zdroje motivace k volbě oboru střední školy jsme se snažili studenty motivovat k rozpominání na dobu jejich volby otázkou na jejich vysněné zaměstnání na konci základní školy. Druhá oblast, kterou je třeba v tomto kontextu zvážit, je otázka stability profesních zájmů. Z výzkumu Rymešové (2010), která prováděla šetření

na souboru vysokoškolských studentů, vyplynulo, že zastoupení rysů RIASEC u studentů prvního ročníku bakalářského studia a druhého ročníku magisterského studia se liší, přičemž na konci studia se více přibližuje získané odbornosti a profilu absolventa dané fakulty. Naproti tomu dle metaanalýzy výzkumů (Low et al., 2005) jsou z vývojového hlediska odborné (profesní) zájmy od rané adolescence (12 let) stabilní, dokonce stabilnější než osobnostní rysy, takže je lze pojmut jako dispoziční konstrukt.

Prvním výzkumným cílem naší práce bylo popsat u výzkumného souboru faktory ovlivňující volbu oboru střední školy, míru identifikace (spokojenosti) s oborem, faktory vedoucí k nízké identifikaci s oborem, zájem o uplatnění v oboru a typy osobnosti dle J. Hollanda.

Pro účely diskuse shrneme nejdříve poznatky z oblasti Hollandovy typologie osobnosti. V souladu s popisem osobnostních typů modelu RIASEC (Holland, 1996) a profily absolventů oborů Ekonomika a podnikání a Obchodní akademie (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2024) jsme očekávali, že respondenti našeho výzkumného souboru budou dosahovat nejvyšších skóre na škálách DVP E (podnikavý typ) a DVP C (konvenční typ). Oproti našim předpokladům respondenti dosahují nejvyšších mediánů na škále DVP S (sociální typ), poté na škále DVP E a na třetím místě na škále DVP C. Osobnostní typ „typického studenta“ výzkumného souboru dle Hollandovy teorie je „SEC“. To vedlo k zamítnutí hypotézy H1. Z pohledu rodu nacházíme statisticky významné rozdíly na škálách DVP R (realistický typ), DVP I (vědecký typ) a DVP E (podnikavý typ), na těchto třech škálách dosahují vyšších mediánů muži. Na škále DVP S dosahují vyšších mediánů ženy, tento rozdíl se neukázal jako statisticky významný, ale vzhledem k převaze žen ve vzorku to ovlivnilo výsledky celého výzkumného souboru. Osobnostní typ „typické studentky – ženy“ odpovídá uvedenému typu „SEC“, zatímco osobnostní typ „typického studenta – muže“ je „ECS“, což odpovídá našemu původnímu předpokladu. Nalezené rozdíly na škálách DVP R a DVP S odpovídají Hollandově popisu osobnostních typů, kdy realistický typ popisuje jako typicky maskulinní a sociální typ jako typicky feminní. Holland připouští rozdíly v osobnostních typech mezi muži a ženami, říká však, že v rámci jednoho povolání nejsou mezi osobnostními typy muž a žen rozdíly (Holland, 1973). Ověření genderových rozdílů z pohledu Hollandovy teorie v rámci oboru Ekonomika a administrativa by mohlo být tématem dalšího výzkumu.

Z hlediska faktorů ovlivňujících volbu oboru středoškolského studia uvádějí respondenti nejčastěji dobré uplatnění na trhu práce, vlastní zájem o obor a dobré očekávané finanční ohodnocení. To jsou také tři nejčastěji uváděné motivy ve výzkumném šetření NÚV

(Trhlíková, 2019). Vlastní zájem o obor uvádí respondenti jako druhý nejčastější faktor (uvedlo ho 66,7 % respondentů). Celou třetinu studentů tedy vedly k volbě oboru jiné motivy, než zájem o obor.

Míru identifikace s oborem považujeme za hlavní ukazatel spokojenosti s volbou oboru. V našem výzkumném souboru by při možnosti opakované volby znovu obor Ekonomika a administrativa volilo 63,85 % respondentů. Tato míra identifikace odpovídá výsledkům šetření NÚV (Trhlíková, 2019). Při srovnání respondentů z jednotlivých škol dosahují respondenti SOŠ 2 vyšší míry identifikace (68,42 %). Výsledky mohou být zkresleny nízkým počtem studentů z této školy (N = 19), případně mohou hrát roli další vlivy, které jsme našim výzkumem nepostihli – například kvalita výuky, motivující vyučující, školní atmosféra apod. Vyšší míru identifikace z pohledu pohlaví vykazují muži (78,79 %), což je v souladu s dřívějším zjištěním, že muži dosahují v průměru vyšších skóreů na škálách DVP E a DVP C, které odpovídají oboru studia.

Z hlediska faktorů vedoucích k nízké identifikaci s oborem uvádějí nejčastěji respondenti ztrátu zájmu o obor, náročnost studia a to, že obor nikdy nechtěli studovat. Oproti výsledkům šetření NÚV (Trhlíková, 2019) uvádí naši respondenti výrazně častěji náročnost oboru (62,26 % oproti 9,8 % u šetření NÚV). Zde mohla mít velký vliv doba testování – šetření NÚV probíhalo u absolventů, zatímco my jsme zastihli studenty v posledním ročníku v době intenzivní přípravy na maturitu.

Zájem o uplatnění v oboru deklaruje 40,82 % výzkumného souboru. Opět nacházíme větší zájem o uplatnění v u mužů (48,48 %), což je v souladu s jejich vyšší identifikací s oborem a vyššími skóreů na škálách DVP E a DVP C. Téměř třetina žen má v plánu další studium v jiném oboru, přičemž často uvádějí obory zařazené dle rejstříku profesí dotazníku DVP do typu S (sociální typ) (např. pedagogika, sociální práce, psychologie apod.). To by odpovídalo našemu předchozímu zjištění, že ženy skórují nejvýše na škále DVP S. Z pohledu jednotlivých škol nacházíme opět větší zájem o uplatnění u respondentů SOŠ 2 (57,89 %), což je v souladu s tím, že vykazují vyšší identifikaci s oborem. Procento respondentů, kteří deklarují zájem o práci nebo další studium v oboru (40,82 %) je nižší než procento respondentů, kteří by v případně možnosti opakované volby volili stejný obor (63,85 %). Zdá se, že na zájem o uplatnění v oboru mají vliv další faktory, které jsme ve výzkumu nepopsali – může to být například aktuální situace na pracovním trhu, počet pracovních příležitostí, pracovní podmínky a výše platů v oboru.

Druhým výzkumným cílem bylo prozkoumat možnosti predikce spokojenosti s volbou oboru - identifikace s oborem s využitím Hollandovy typologie. Ve výzkumném

souboru se nám podařilo potvrdit statisticky významný rozdíl mezi respondenty s vysokou a nízkou identifikací s oborem na škálách DVP E a DVP C. Studenti, kteří by znovu volili stejný obor, dosahují na obou škálách signifikantně vyšších skóre. U ostatních škál RIASEC nebyl nalezen statisticky významný rozdíl. Toto zjištění vedlo k přijetí hypotéz H2 a H3. Následná regresní analýza, kam byly zařazeny mimo proměnných DVP E a DVP C i statisticky významné faktory ovlivňující výběr oboru studia, neprokázala statistickou významnost prediktorů DVP E a DVP C. Prediktorem spokojenosti s volbou oboru se potvrdily být některé faktory ovlivňující volbu oboru studia střední školy – vlastní zájem o obor šanci na vysokou identifikaci s oborem zvyšuje, naopak situace, kdy respondent volí obor z důvodu nepřijetí nebo obavy z nepřijetí na jiný vysněný obor, šanci na spokojenost s volbou oboru snižuje. Toto zjištění nepřináší přílišnou přidanou hodnotu pro kariérové poradenství pro nerozhodnuté žáky na konci základní školy.

Třetím výzkumným cílem bylo ověřit možnost využití Hollandovy typologie pro predikci zájmu o uplatnění v oboru. Ve výzkumném souboru se podařilo potvrdit, že respondenti, kteří mají zájem pracovat nebo dále studovat ve stejném oboru, dosahují signifikantně vyšších skóre na škálách DVP E a DVP C. U ostatních škál RIASEC opět nebyl nalezen statisticky významný rozdíl. To vedlo k přijetí hypotéz H4 a H5. Z následné regresní analýzy vyplynulo, že dosažený skóre na škále DVP C je statisticky významným prediktorem zájmu o uplatnění v oboru. Dalším významným prediktorem je vlastní zájem o obor při volbě střední školy. Vliv skóre na škále DVP E na zájem o uplatnění v oboru se neprokázal.

Při zvažování možnosti využití našich zjištění v praxi kariérového poradenství v rámci školních poradenských pracovišť a nebo pedagogicko-psychologických poraden vycházíme z toho, že tyto služby vyhledávají spíše žáci nerozhodní nebo nerozhodnutí. Náš výzkum ukázal, že významným prediktorem spokojenosti s oborem Ekonomika a administrativa i zájmu o uplatnění v tomto oboru je vlastní zájem o obor v době výběru střední školy. V případě žáků, kteří nevědí, o jaký obor by měli zájem, vyšší dosažený hrubý skóre na škále DVP C (konvenční typ) zvyšuje šanci, že student bude mít na konci střední školy zájem pracovat nebo dále studovat v oboru.

9. Závěr

Cílem předkládané magisterské práce bylo popsat faktory ovlivňující volbu oboru střední školy, míru identifikace (spokojenosti) s oborem, faktory vedoucí k nízké identifikaci s oborem, zájem o uplatnění v oboru a typy osobnosti dle J. Hollanda u souboru studentů středních odborných škol skupiny oborů Ekonomika a administrativa. Dále bylo cílem práce prozkoumat možnosti využití typologie osobnosti dle J. Hollanda k predikci spokojenosti s volbou oboru (identifikace s oborem) a zájmu o uplatnění v oboru.

Z pohledu faktorů vstupujících do volby oboru střední školy respondenti nejčastěji uvádějí dobré uplatnění na trhu práce, vlastní zájem o obor a dobré očekávané finanční hodnocení.

V rámci hodnocení spokojenosti s volbou oboru střední školy považujeme za zásadní ukazatel míru identifikace s oborem, tedy podíl respondentů, kteří by si v případě možnosti opakované volby oboru studia zvolili znovu stejný obor. Ve výběrovém souboru by znovu stejný obor volilo 63,95 % respondentů, což odpovídá výsledkům šetření NÚV (Trhlíková, 2019). Vyšší míru identifikace vykazují muži (78,79 %).

K nízké identifikaci s oborem vede u respondentů nejčastěji ztráta zájmu o obor, náročnost studia a skutečnost, že obor nikdy nechtěli studovat. Náročnost studia uvádějí respondenti z našeho výzkumného souboru výrazně častěji než účastníci výzkumného šetření NÚV (Trhlíková, 2019).

Zájem o práci nebo další studium v oboru Ekonomika a administrativa deklaruje 40,82 % výzkumného souboru. Vyšší zájem o uplatnění v oboru nacházíme opět u mužů.

Z pohledu typologie osobnosti dle J. Hollanda dosahují respondenti nejvyšších mediánů na škále DVP S (sociální typ), poté na šále DVP E (podnikavý typ) a na třetím místě na škále DVP C (konvenční typ). Nepotvrdil se tedy náš předpoklad, že studenti budou v souladu s oborem studia skórovat nejvýše na škálách DVP E a DVP C. Pomocí dvouvýběrového Wilcoxonova testu byl nalezen statisticky významný rozdíl z pohledu rodu. Muži skórují signifikantně výše na škálách DVP R (realistický typ), DVP I (vědecký typ) a DVP E (podnikavý typ). Pomocí dosažených mediánů na jednotlivých škálách jsme sestavili profil „typického studenta“ výběrového souboru. „typický student – muž“ odpovídá osobnostnímu typu ECS, „typická studentka – žena“ odpovídá osobnostnímu typu SEC.

Pomocí dvouvýběrového Wilcoxonova testu se podařilo potvrdit předpoklad, že respondenti s vysokou mírou identifikace s oborem Ekonomika a administrativa dosahují signifikantně vyšších skóru na škálách DVP E a DVP C. Následně jsme provedli regresní

analýzu metodou logistické regrese, která identifikovala tři statisticky významné prediktory pro identifikaci s oborem. Vlastní zájem o obor v době volby střední školy šanci na vysokou identifikaci s oborem zvyšuje, naopak situace, kdy respondent volí obor střední školy z důvodu nepřijetí nebo obavy z nepřijetí na jiný vysněný obor, šanci na spokojenost s volbou oboru snižuje. Možnost využít výsledky na škálách DVP E a DVP C k predikci identifikace s oborem (spokojenosti s volbou oboru) se nepodařilo potvrdit.

Z pohledu zájmu o uplatnění v oboru se pomocí dvouvýběrového Wilcoxonova testu podařilo potvrdit předpoklad, že respondenti se zájmem o práci nebo další studium v oboru Ekonomika a administrativa dosahují signifikantně vyšších skóru na škálách DVP E a DVP C. Pomocí logistické regrese byl nalezen statisticky významný predikční vztah, podle kterého vyšší dosažený skór na škále DVP C zvyšuje šanci na zájem o uplatnění v oboru. Dalším statisticky významným prediktorem je vlastní zájem o obor v době volby střední školy. Možnost využít výsledky na škále DVP E k predikci zájmu o uplatnění v oboru se nepodařilo potvrdit.

Výsledky je nutné interpretovat s ohledem na omezení výzkumu, kterými jsou především nenáhodný výběr respondentů a využití dotazníků, které neobsahují normy.

10. Souhrn

Předkládaná magisterská práce se zabývá problematikou spokojenosti s kariérovou volbou v souvislosti s typologií osobnosti dle J. Hollanda. Cílem práce bylo popsat faktory ovlivňující volbu oboru střední školy, míru identifikace (spokojenosti) s oborem, faktory vedoucí k nízké identifikaci s oborem, zájem o uplatnění v oboru a typy osobnosti dle J. Hollanda u souboru studentů středních odborných škol skupiny oborů Ekonomika a administrativa. Dále bylo cílem práce prozkoumat možnosti využití typologie osobnosti dle J. Hollanda k predikci spokojenosti s volbou oboru (identifikace s oborem) a zájmu o uplatnění v oboru.

Teoretická část obsahuje čtyři kapitoly. První kapitola se věnuje bližšímu vymezení základních pojmů z oblasti teorie kariérového vývoje jak je kariéra, kariérový vývoj, profesní orientace, kariérové rozhodování, volba povolání, kariérová zralost a kariérová připravenost.

Cílem druhé kapitoly je seznámit čtenáře s přehledem základních koncepcí kariérových teorií. Kariérové teorie se výrazněji začaly vyvíjet v první dekádě 20. století vlivem rozvoje vědních oborů, zejména věd o člověku a společnosti – psychologie, biologie, pedagogiky, sociologie a ekonomie. K intenzivnímu rozvoji v této oblasti dochází od 50. let 20. století, kdy vzniká velký počet nových teorií, různých myšlenek a přístupů.

Třetí kapitola se věnuje vymezení období adolescence coby ontogenetického stádia, v rámci kterého u mladých lidí v naší sociokulturní realitě dochází ke kariérenímu rozhodování. Shrnujeme zde obecné charakteristiky adolescence, popisujeme vývoj myšlení, emocí, vůle, zájmů a sebepojetí v tomto období.

Ve čtvrté kapitole se věnujeme zmapování vnějších faktorů, které působí na kariérové rozhodování. Je jimi vliv sociálního okolí (rodina, vrstevníci, učitelé, odborníci z poradenských zařízení), další zdroje informací (tisk, internet) a vnější limity a omezení, kterým musí jedinec svoji volbu přizpůsobit.

V empirické části je nejprve vymezen metodologický rámec výzkumu. Byl zvolen kvantitativní metodologický design. Pro diagnostiku osobnostního typu dle J. Hollanda byl použit Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry DVP (Jörin et al., 2003). Pro získání přehledu o zdrojích motivace ke studiu zvoleného oboru a spokojenosti s volbou oboru jak retrospektivně (minulá volba SŠ), tak prospektivně (volba oboru dalšího studia nebo pracovního uplatnění), jsme pro účel tohoto výzkumu sestavili dotazník vlastní

konstrukce Spokojenost s kariérovou volbou, který v úvodní části zjišťuje i základní demografické údaje.

Výběrovým souborem bylo 147 studentů maturitních ročníků 3 středních odborných škol skupiny oborů Ekonomika a administrativa z Plzně. Sběr dat byl realizován skupinově formou tužka – papír.

V rámci popisu výzkumného souboru jsme identifikovali nejčastější faktory vstupující do volby oboru střední školy respondenti - dobré uplatnění na trhu práce, vlastní zájem o obor a dobré očekávané finanční hodnocení. Z pohledu míry identifikace s oborem výsledky výběrového souboru odpovídají výsledkům šetření Národního ústavu pro vzdělávání (Trhlíková, 2019), v případě možnosti opakované volby studia by stejný obor volilo 63,95 % respondentů. Vyšší míru identifikace vykazují muži (78,79 %). K nízké identifikaci s oborem vede u respondentů nejčastěji ztráta zájmu o obor, náročnost studia a skutečnost, že obor nikdy nechtěli studovat. Zájem o uplatnění ve studovaném oboru deklaruje 40,82 % výzkumného souboru. Vyšší zájem o uplatnění v oboru nacházíme opět u mužů.

Z pohledu typologie osobnosti dle J. Hollanda dosahují respondenti nejvyšších mediánů na škále DVP S (sociální typ), poté na šále DVP E (podnikavý typ) a na třetím místě na škále DVP C (konvenční typ). Nepotvrdil se tedy náš předpoklad, že studenti budou v souladu s oborem studia skórovat nejvýše na škálách DVP E a DVP C. Muži skórují signifikantně výše na škálách DVP R (realistický typ), DVP I (vědecký typ) a DVP E (podnikavý typ). Pomocí dosažených mediánů na jednotlivých škálách jsme sestavili profil „typického studenta“ výběrového souboru. „typický student – muž“ odpovídá osobnostnímu typu ECS, „typická studentka – žena“ odpovídá osobnostnímu typu SEC.

Pro ověření hypotéz byla použita korelační a regresní analýza. Dle výsledků analýzy se podařilo potvrdit předpoklad, že respondenti s vysokou mírou identifikace s oborem Ekonomika a administrativa dosahují signifikantně vyšších skóre na škálách DVP E a DVP C. Následně jsme provedli regresní analýzu metodou logistické regrese, která identifikovala tři statisticky významné prediktory pro identifikaci s oborem. Vlastní zájem o obor v době volby střední školy šanci na vysokou identifikaci s oborem zvyšuje, naopak situace, kdy respondent volí obor střední školy z důvodu nepřijetí nebo obavy z nepřijetí na jiný vysněný obor, šanci na spokojenost s volbou oboru snižuje. Možnost využít výsledky na škálách DVP E a DVP C k predikci identifikace s oborem (spokojenosti s volbou oboru) se nepodařilo potvrdit.

Dále se podařilo potvrdit předpoklad, že respondenti se zájmem o práci nebo další studium v oboru Ekonomika a administrativa dosahují signifikantně vyšších skóru na škálách DVP E a DVP C. Pomocí logistické regrese byl nalezen statisticky významný predikční vztah, podle kterého vyšší dosažený skór na škále DVP C zvyšuje šanci na zájem o uplatnění v oboru. Dalším statisticky významným prediktorem je vlastní zájem o obor v době volby střední školy. Možnost využít výsledky na škále DVP E k predikci zájmu o uplatnění v oboru se nepodařilo potvrdit.

Výsledky je nutné interpretovat s ohledem na omezení výzkumu, kterými jsou především nenáhodný výběr respondentů a využití dotazníků, které neobsahují normy.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511625459>
- Bubelíni, J. (1981). *Psychológia profesionálneho vývinu mládeže*. Slovenské pedagogické nakladateľstvo.
- Chu, C., Hoff, K., Liu Z., Heimpel, N., Greco, A., Oswald, F., & Rounds, J. (2023). The comprehensive assessment of basic interests – O* NET (CABIN-NET): Hierarchical RIASEC interest measure with 20 basic interests. *OSF*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/3me5r>
- Erikson, E. H. (2002). *Dětství a společnost*. Argo.
- Friedmann, Z. (2011). Profesní orientace žáků. In S. Střelec (Ed.), *Studie z teorie a metodiky výchovy II*. (s. 165-177). Masarykova univerzita.
- Ginzberg, E. (1972). Toward a Theory of Occupational Choice: A Restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20, 2-9. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1972.tb02037.x>
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 71-100). John Wiley & Sons, Inc..
- Helus, Z. (2003). *Osobnost a její vývoj*. Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta.
- Hlad'o, P. (2009). *Volba další vzdělávací dráhy žáků základních škol v kontextu rodiny*. [Disertační práce, Masarykova univerzita]. Informační systém Masarykovy univerzity. <https://is.muni.cz/th/ymucd/>
- Hlad'o, P. (2011). Longitudinální program profesní orientace jako prostředek podpory duševního zdraví. In E. Řehulka (Ed.), *Škola a zdraví 21, 2011: výchova a péče o zdraví* (s. 117-127). Masarykova univerzita.
- Hlad'o, P. (2012). *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Konvoj.
- Hlad'o, P. (2013). *Rozhodování žáků absolventských ročníků základních škol o další vzdělávací a profesní dráze: analýza na základě dotazníkového šetření a ohniskových skupin*. Mendelova univerzita v Brně.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices - a theory of careers*. Prentice-Hall Inc. <https://archive.org/details/makingvocational00holl/page/n3/mode/2up>
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397–406. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397>

- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Informační systém Infoabsolvent. (2024, 18. ledna). *Statistiky nově přijatých žáků a absolventů Plzeňský kraj*. Národní pedagogický institut České republiky.
https://www.infoabsolvent.cz/Temata/Download?Soubor=V-2.0.78_Nove_prijati_zaci_a_absolventi_PLZ_2020.pdf
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, Ch., Eder, F. (2003). *DVP – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry*. Testcentrum.
- Kašpárková, L. (2014). *Recenze dotazníku volby povolání a plánování profesní kariéry*. Testforum.cz.
 Získáno z: <https://testforum.cz/article/view/TF2015-5-37/10507>
- Katrňák, T. (2006). Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace žáků devátých tříd základních škol v České republice. In P. Matějů, & J. Straková (Eds.), *Nerovné šance na vzdělání: Vzdělanostní nerovnosti v České republice (s. 173-193)*. Academia.
- Kohoutek, R. (2008). *Dějiny psychologie pro pedagogy*. Masarykova univerzita.
- Koščo, J. (1987). *Poradenská psychológia*. SPN.
- Koščo, J., Fabián, D., Hargašová, M., & Hlavenka, V. (1980). *Teória a prax poradenskej psychológie*. SPN.
- Krejčová, L. (2009). Výchovní poradce a žáci, respektive třídy ve škole. Karriérové poradenství. In V. Meltin, & L. Krejčová (Eds.), *Výchovné poradenství (3. přepracované vydání, s. 121-123)*. Wolters Kluwer
- Krumboltz, J. D., Mitchel A. M., & Jones G. B. (1976). A Social Learning Theory of Career Selection. *A Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81.
<https://doi:10.1177/001100007600600117>
- Krumboltz, J. D., & Worthington, R. L. (1999). The School-to-Work Transition From a Learning Theory Perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 312-325.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00740.x>
- Langmeier, J. (1991). *Vývojová psychologie pro dětské lékaře (2. vydání)*. Avicenum.
- Langmeier, J., & Krajčírřová, D. (2006). *Vývojová psychologie (2. vydání)*. Grada.
- Low, K. S. D., Yoon, M, Roberts, B. W., & Rounds, J (2005). The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 131(5), 813-737.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.5.713>

- Macek, P. (2003). *Adolescence* (2. vydání). Portál.
- Macek, P. (2008). Sebesystém, vztah k vlastnímu já. In J. Výrost, & I. Slaměnik (Eds.), *Sociální psychologie* (s. 89-107). Grada.
- Malotínová, M. (2002). Teorie profesní volby. In L. Berný, J. Ciprová, J., V. Mertin, & J. Strádal (Eds.). *Poradce k volbě povolání: pro výchovné poradce a učitele* (s. 1- 14). Josef Raabe.
- McKenna, E. (2005). *Business psychology and organisational behavior*. Psychology Press Ltd.
- Mezera, A. (2005). *Hollandova teorie profesního vývoje: příručka*.
http://vychova-vzdelavani.cz/download/holand_mezera.pdf.
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2024, 20. ledna). *Rámcové vzdělávací programy*.
<https://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/ramcove-vzdelavaci-programy>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Houghton Mifflin Company.
<https://archive.org/details/choosingavocati00parsgoog>
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 336-351.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00961.x>
- Patton, W., & McMahon, M. (2015). *Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí*. Centrum Euroguidance. Dům zahraniční spolupráce.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. L., & Reardon, R. C. (2002). A cognitive information processing approach in career problem solving and decision making. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4. vydání, s. 312-369). Jossey-Bass.
- Piaget, J. (1970). *Psychologie inteligence* (2. vydání). Státní pedagogické nakladatelství.
- Průcha, J., Walterová, E., & Mareš, J. (2013). *Pedagogický slovník*. Portál.
- Rymešová, P. (2010). *Vývoj profesní orientace a kariérového nasměrování vysokoškolských studentů s přihlédnutím k Hollandovau modelu typů osobnosti*. [Disertační práce, Universita Karlova]. Digitální repozitář Univerzity Karlovy.
<https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/24310>
- Říčan, P. (2006). *Cesta životem: vývojová psychologie*. Portál.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4. vydání, s. 149-205). Jossey-Bass.

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 42-70). John Wiley.
- Smetáčková, I. (2009). Okolnosti přechodu žáků/yně ze základní na střední školu (s důrazem na genderovou perspektivu). In E. Walterová, D. Greger, & J. Novotná (Eds.), *Přechod žáků ze základní na střední školu. Pohledy z výzkumů* (s. 49-66). Paido.
- Spokane, A. R., & Holland, J. L. (1995). The self-directed search - a family self-guided career interventions. *Journal of Career Assessment*, 3(4), 373-390.
- Stuchlíková, I. (2007). *Základy psychologie emocí* (2. vydání). Portál.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper.
<https://archive.org/details/psychologyofcare0000supe/page/n111/mode/2up>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Svoboda, M., Humpolíček, P., & Šnorek, V. (2013). *Psychodiagnostika dospělých*. Portál.
- Šťastnová, P., & Drahoňovská, P. (2012). *Jak žáci základních a středních škol vybírají svou další vzdělávací nebo pracovní kariéru*. Národní ústav pro vzdělávání.
- Trhlíková, J., & Eliášková, I. (2009). Volba střední školy a kariérové poradenství. In E. Walterová, D. Greger, & J. Novotná (Eds.), *Přechod žáků ze základní na střední školu. Pohledy z výzkumů* (s. 23-48). Paido.
- Trhlíková, J., Úhlovcová, H., Vojtěch, J. (2007). *Přechod absolventů SOŠ do praxe a jejich uplatnění na trhu práce – II. etapa*. NÚOV.
- Trhlíková, J. (2019). *Přechod absolventů středních škol na trh práce – II. Etapa. Vybrané skupiny maturitních a učebních oborů*. NÚV.
- Urbánek, T., Denglerová, D., & Širůček, J. (2011). *Psychometrika: Měření v psychologii*. Portál.
- Vágnerová, M. (2012). *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. Nakladatelství Karolinum.
- Vendel, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Grada.
- Viktorová, I. (2009). Projekty budoucnosti u dětí na konci základní školy. In E. Walterová, D. Greger, & J. Novotná (Eds.), *Přechod žáků ze základní na střední školu. Pohledy z výzkumů* (s. 67-82). Paido.
- Vojtěch, J., Chamoutová, D. (2018). *Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii*. NÚV.

Zunker, V. G. (2006). *Career counseling – a holistic approach*. Thomson Brooks/Cole.

Zunker, V. G. (2008). *Career, work, and mental health: Integrating career and personal counseling*. Sage.

PŘÍLOHY

PŘÍLOHA 1

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Spokojenost se zvoleným oborem profesní orientace studentů obchodních akademií s ohledem na osobnostní typ dle J. L. Hollanda

Autor práce: Bc. Barbora Vincencová

Vedoucí práce: DiS. PhDr. Klára Seitlová, Ph.D.

Počet stran a znaků: 74 stran, 130 759 znaků

Počet příloh: 4

Počet titulů použité literatury: 61

Abstrakt: Cílem magisterské práce je zmapovat faktory ovlivňující volbu oboru střední školy, spokojenost s volbou oboru a typy osobnosti dle J. Hollanda u studentů oborů Ekonomika a administrativa a prozkoumat možnosti využití typologie osobnosti dle J. Hollanda k predikci spokojenosti s volbou oboru a zájmu o uplatnění v oboru. Ve výzkumu byl zvolen kvalitativní design. Výzkumný soubor tvoří 147 studentů. Pro diagnostiku osobnostního typu dle J. Hollanda byl použit Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry DVP. Pro získání přehledu o zdrojích motivace ke studiu zvoleného oboru a spokojenosti s volbou oboru byl sestaven dotazník Spokojenost s kariérovou volbou. Výsledky analýzy nepotvrdily předpoklad, že studenti oboru Ekonomika a administrativa skórují nejvýše na škálách DVP E (podnikavý typ) a DVP C (konvenční typ). Výsledky analýzy potvrdily, že studenti s vysokou identifikací s oborem dosahují vyšších skóre na škálách DVP E a DVP C než studenti s nízkou identifikací s oborem. Zároveň studenti se zájmem o uplatnění v oboru dosahují vyšších skóre na škálách DVP E a DVP C než studenti bez zájmu o uplatnění v oboru. Predikční vztah mezi DVP E a identifikací s oborem, DVP C a identifikací s oborem a DVP E a zájmem o uplatnění v oboru nebyl potvrzen. Byl potvrzen pozitivní predikční vztah mezi skórem na škále DVP C a zájmem o uplatnění v oboru. Do regresního modelu vstupují i další proměnné.

Klíčová slova: RIASEC, kariéra, kariérová volba, volba povolání

PŘÍLOHA 2

ABSTRACT OF THESIS

Title: Bussines college students satisfaction with chosen filed of vocational orientation taking in the account J. L. Holland´s model of personality types.

Author: Bc. Barbora Vincencová

Supervisor: DiS. PhDr. Klára Seitlová, Ph.D.

Number of pages and characters: 74 pages, 130 759 characters

Number of appendices: 4

Number of references: 61

Abstrakt: The aim of the master's thesis is to map the factors influencing the choice of secondary school field, satisfaction with the choice of field and personality types according to J. Holland among students of Economics and Administration and to explore the possibilities of using J. Holland's personality typology to predict satisfaction with the choice of field and interest in applying in field. A qualitative design was chosen in the research. The research group consists of 147 students. For the diagnosis of personality type according to J. Holland, the questionnaire DVP was used. In order to obtain an overview of the sources of motivation to study the chosen field and satisfaction with the choice of field, the Satisfaction with Career Choice questionnaire was compiled. The results of the analysis did not confirm the assumption that students of the field of Economics and Administration score the highest on the DVP E (entrepreneurial type) and DVP C (conventional type) scales. The results of the analysis confirmed that students with high identification with the field achieve higher scores on the DVP E and DVP C scales than students with low identification with the field. At the same time, students with an interest in applying in the field achieve higher scores on the DVP E and DVP C scales than students without an interest in applying in the field. The predictive relationship between DVP E and identification with the field, DVP C and identification with the field, and DVP E and interest in applying in the field was not confirmed. A positive predictive relationship between scores on the DVP C scale and interest in applying in the field was confirmed. Other variables also enter the regression model.

Key words: RIASEC, career, career choice, vocational choice

PŘÍLOHA 3

SPOKOJENOST S KARIÉROVOU VOLBOU

Vážení studenti,

tento dotazník je součástí praktické části magisterské diplomové práce zpracovávané na Katedře psychologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého Olomouc. Diplomová práce zpracovává téma spokojenosti s kariérovou volbou s ohledem na osobnostní typy dle J. L. Hollanda.

Dotazník je určen studentům středních odborných škol zaměřených na ekonomii ve 4. ročníku. Pokud mezi takové osoby nepatříte, prosím, dotazník nevyplňujte.

Dotazník je anonymní – prosím, nepište nikam své jméno. Vaše účast na výzkumu je dobrovolná. Z výzkumu můžete kdykoli odstoupit. Má-li být tento výzkum úspěšný, je důležité, abyste odpovídali uvážlivě a upřímně. V tomto dotazníku neexistují správné nebo nesprávné odpovědi. Pokuste se, prosím, odpovědět na každou položku. Pokud přesto narazíte na položku, na kterou nechcete z nějakého důvodu odpovědět, nechte ji nevyplněnou.

Dotazník obsahuje 114 položek na 8 listech, je tištěn oboustranně a jeho vyplnění Vám zabere přibližně 30 - 45 minut času.

Děkuji za Vaši ochotu a čas.

Ing. Bc. Barbora Vincencová

barbora.vincencova01@upol.cz

tel.: 725 854 378

Katedra psychologie UPOL

Vodární 6, Olomouc 771 80

Kód respondenta:

Pro vyplnění kódu vyplňte do políček níže (v tomto pořadí):

- první dvě písmena křestního jména Vašeho otce
- poslední tři číslice Vašeho telefonního čísla
- první dvě písmena rodného příjmení Vaší matky

--	--	--	--	--	--	--	--

(příklad: PA378ST)

Kód slouží pro spárování jednotlivých dotazníků v rámci výzkumu a zároveň zajišťuje anonymitu respondentů.

Instrukce k vyplnění dotazníku:

- Zvolenou odpověď označte křížkem.
- Pokud se spletete, označte nově zvolenou odpověď křížkem, a navíc ji zakroužkujte.
- Pokud se znovu spletete, novou odpověď označte křížkem, zakroužkujte, a navíc podtrhněte.



Údaje respondenta

1. Rod (vyberte jednu odpověď):

- 1 Mužský 2 Ženský

2. Věk (vypište číslovkou):

3. Měl/a jste na konci základní školy jasnou představu o svém vysněném povolání?

(vyberte jednu odpověď):

- 1 Ano - vypište povolání:

.....

- 2 Ne

4. – 15. Přečtěte si pečlivě následující položky a posuďte, jak moc následující skutečnosti ovlivnily Vaši konečnou volbu oboru středoškolského studia (obchodní akademie).

(Označte vždy jednu z uvedených čtyř možností):

		Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
4.	Můj vlastní zájem o obor	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5.	Názor rodičů	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
6.	Názor odborného poradce (učitele, výchovného poradce, psychologa, PPP, jiného odborného poradce)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
7.	Názor vrstevníků	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
8.	Zájem získat kvalifikaci bez nutnosti absolvovat VŠ	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
9.	Dobré uplatnění na trhu práce v oboru	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
10.	Dobré finanční ohodnocení v oboru	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
11.	Nepřijali mě na jiný vysněný obor	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
12.	Obával/a jsem se nepřijetí na jiný vysněný obor kvůli nedostatečným studijním výsledkům na ZŠ	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
13.	Chtěl/a jsem se vyhnout některým předmětům (např. chemii, matematice apod.)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
14.	Finanční situace rodiny	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
15.	Snadná dostupnost školy (blízkost, snadné dojíždění..)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

16. Pokud byste se mohl/a vrátit v čase a znovu volit obor SŠ, jaký obor byste volil/a?*(Označte jednu možnost a pokračujte dle instrukce):*

- 1 Stejný obor na této škole – *přeskočte na otázku 24*
 2 Stejný obor na jiné škole – *přeskočte na otázku 24*
 3 Jiný obor odborného vzdělávání – *vypište který*

..... – *pokračujte otázkou 17*

- 4 Obecné vzdělání (gymnázium, lyceum) – *pokračujte otázkou 17*

17. – 23. Pokud byste volil/a jiný obor středoškolského vzdělání, posuďte, jak moc Vás k odlišné volbě ovlivnily následující skutečnosti. (Označte vždy jednu z uvedených čtyř možností):

		Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
17.	Aktuálně studovaný obor jsem nikdy nechtěl/a studovat	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
18.	Aktuálně studovaný obor mě přestal zajímat	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
19.	Studium oboru bylo příliš náročné	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
20.	Úroveň přípravy v oboru byla nízká	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
21.	V oboru jsou nízké platy	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
22.	V oboru jsou špatné pracovní podmínky	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
23.	V oboru se špatně hledá uplatnění	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

24. Jaké jsou Vaše kariéerní plány do budoucna? (Označte jednu možnost):

- 1 Práce ve vystudovaném oboru
 2 Práce v jiném než vystudovaném oboru (*vypište v jakém*)

.....

- 3 Práce v jakémkoli oboru
 4 Další studium ve vystudovaném oboru
 5 Další studium v jiném než vystudovaném oboru (*vypište v jakém*)

.....

PŘÍLOHA 4

UKÁZKA ČÁSTI DATOVÉ MATICE

Pořadové číslo	Škola	Třída	kód respondenta	Rod	Věk	Vybrané zaměstnání	ZM1R	ZM2	ZM3	ZM4	ZM5	ZM6R	ZM7R	ZM8	ZM9	ZM10R	ZM11	ZM12R	Opakov
1		1	1 R205PE		1	20	0	3	1	2	3	3	2	2	4	3	4	4	4
2		1	1 T0121FE		1	19	0	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
3		1	1 PE502KO		0	18	0	2	2	4	4	4	1	1	4	4	1	4	1
4		1	1 PE239KR		0	18	0	3	1	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4
5		1	1 K4449JI		1	18	0	3	1	2	2	3	3	3	4	4	2	4	1
6		1	1 L0728NG		0	19	0	2	1	4	4	3	3	2	2	4	1	3	1
7		1	1 ZB977LJ		0	18	0	3	2	4	1	3	2	2	4	3	3	4	2
8		1	1 EV708NO		1	19	0	3	1	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4
9		1	1 M1924SI		1	18	0	4	3	3	2	2	4	2	4	4	1	4	2
10		1	1 JA062KL		0	19	0	4	2	4	3	1	3	3	4	4	4	3	2
11		1	1 U399NG		0	19	0	3	1	4	3	2	3	2	4	3	1	3	2
12		1	1 MA006PA		0	19	0	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3
13		1	1 NG666NG		0	19	0	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	4	1
14		1	1 J1822KR		0	19	0	3	2	2	2	3	4	4	4	2	4	2	2
15		1	1 JA242BE		0	19	0	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2
16		1	1 J0775MA		0	18	0	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2
17		1	1 J1537KE		0	18	0	3	3	3	3	3	2	2	1	4	2	4	1
18		1	1 B0013PE		0	18	0	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	1
19		1	1 MA937BO		1	18	0	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1
20		1	1 MA464MA		0	19	0	2	2	4	3	4	3	3	4	1	2	3	2
21		1	1 JA775DO		0	18	0	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4
22		1	1 T0596PA		0	19	0	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
23		1	1 A5566BE		0	19	0	3	2	2	2	1	4	4	4	4	3	4	2
24		1	1 J1772RŠ		1	18	0	3	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	1
25		1	1 J0290DA		0	19	0	4	2	2	2	1	4	4	4	4	2	3	4
26		1	2 MA216FI		0	19	0	2	1	4	4	2	1	1	4	1	4	4	3
27		1	2 LE831SK		1	19	0	3	2	2	2	4	3	3	4	2	4	3	3
28		1	2 M1563NG		1	21	1	2	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	3
29		1	2 AC278CK		0	18	0	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4
30		1	2 MK23RC		0	19	0	3	1	2	2	3	4	4	4	3	3	4	2
31		1	2 DA663PO		1	18	0	3	3	4	2	3	3	2	1	3	2	4	1
32		1	2 JA192KO		1	19	0	3	2	1	2	3	3	2	3	2	4	3	3
33		1	2 EF886GH		0	19	0	3	1	3	2	1	4	4	2	1	3	4	3
34		1	2 J1774PO		0	19	0	3	2	3	2	4	2	2	1	3	2	4	2
35		1	2 MA625JC		0	19	0	3	2	3	2	4	3	3	4	4	1	4	3
36		1	2 PA842SY		0	18	0	2	2	2	2	1	2	2	4	2	4	3	3
37		1	2 V1827TE		0	19	0	4	1	2	1	2	3	3	4	4	2	4	3
38		1	2 DA036JE		1	21	0	3	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	1
39		1	2 M1726HO		0	19	0	3	2	1	1	3	4	4	4	2	1	4	4
40		1	2 O1911SV		0	19	0	2	1	2	2	3	2	3	4	4	1	4	1