

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Kariérní poradenství a životní spokojenost studentů

Bakalářská práce

Autor: Jakub Kasanda

Vedoucí práce: PhDr. Andrea Hlubučková

2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jakub Kasanda

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Kariérního poradenství a životní spokojenost studentů

Název anglicky

Career guidance and student life satisfaction

Cíle práce

Práce má teoreticko-empirický charakter.

Cílem této bakalářské práce je charakterizovat vysokoškolské kariérové poradenství na České zemědělské univerzitě, popsat jeho cíle, funkčnost a nabízené služby.

Dále na základě průzkumného šetření student zmapuje tuto službu a aktuální životní spokojenost klientů.

Metodika

V teoretické části práce bude na základě dostupných informačních zdrojů vymezena odpovídající terminologie a budou popsána teoretická východiska.

Praktická část práce zmapuje poradenské služby kariérového centra České zemědělské univerzity, popíše také principy a zásady vysokoškolského poradenství. Zabývat se bude klienty vysokoškolského kariérního centra. Stanoví si průzkumnou otázku/hypotézu. Poté provede průzkumné šetření na základě standardizovaného Dotazníku životní spokojenosti.

Student vypracuje práci v souladu s Průvodcem zpracováním bakalářské práce (vydalo IVP) a průběžně konzultuje s vedoucím práce.

Práci odevzdá vedoucímu práce do poloviny února 2023.

Doporučený rozsah práce

dle kritérií pro bakalářskou práci

Klíčová slova

kariérové poradenství, spokojenost, dotazník

Doporučené zdroje informací

ATHANASOU, J. A. – PERERA, H. N. *International handbook of career guidance*. Cham: Springer, 2020. ISBN 978-3-030-25152-9.

BOBEK, M. – PENIŠKA, P. *Práce s lidmi : učebnice poradenství, koučování, terapie a socioterapie pro pomáhající profese : s úvodem do filozofie práce s lidmi, systémových věd a psychologie*. Brno: NC Publishing, 2008. ISBN 978-80-903858-2-5.

HAYES, N. – BREJLOVÁ, D. *Aplikovaná psychologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-807-4.

NAKONEČNÝ, M. *Lexikon psychologie*. Praha: Vodnář, 2013. ISBN 978-80-7439-056-2.

PÝCHOVÁ, Š. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-604-7.

SUCHÝ, J. – NÁHLOVSKÝ, P. *Životní koučování a sebekoučování : klíč k pozitivním změnám a osobní spokojenosti*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4010-2.

VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Andrea Hlubučková

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2022

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 6. 2022

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 01. 03. 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Kariérní poradenství a životní spokojenost studentů

vypracoval/a samostatně a citoval jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použil/a a které jsem rovněž uvedl/a na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědom/a, že na moji bakalářskou/závěrečnou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědom/a, že odevzdáním bakalářské/závěrečné práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V Praze dne

.....

(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych touto cestou poděkoval zejména své vedoucí bakalářské práce, paní doktorce PhDr. Andree Hlubučkové za odborné vedení mé bakalářské práce a veškeré poskytnuté rady. V neposlední řadě děkuji také své rodině a partnerce za neutuchající podporu.

Abstrakt

Cílem mé bakalářské práce bylo charakterizovat vysokoškolské kariérové poradenství na České zemědělské univerzitě, popsat jeho cíle, funkčnost a nabízené služby a také popsat životní spokojenost. V praktické části bylo cílem zjistit a porovnat spokojenost v oblasti práce a zaměstnání a finanční situace mezi prvními a třetími ročníky všech studentů bakalářských oborů České zemědělské univerzity. Při zpracování byla využita standardizovaná metoda Dotazníku životní spokojenosti od J. Fahrenberga, M. Myrteka, J. Schumachera a E. Brählera.

Teoretická část se zabývala obecnou charakteristikou kariérového poradenství, popsala jeho cíle a činnosti a také využívané formy a metody poradenství. Následně popsala kariérové poradenství na České zemědělské univerzitě. Na konci teoretické části práce charakterizovala životní spokojenost a co ji ovlivňuje.

Z výsledků praktické části vzešlo, že obě skupiny respondentů jsou spíše spokojeni v oblasti práce a zaměstnání. V oblasti financí jsou spíše spokojeni studenti prvních ročníků. Třetí ročníky se pohybovali na pomezí spokojenosti a nespokojenosti.

Na základě těchto výsledků byla navržena doporučení pro maximalizaci spokojenosti v práci a zaměstnání (např. podpoření dobré atmosféry na pracovišti či účast na teambuildingových aktivitách) a s finanční situací (např. možnost spoření nebo omezení méně důležitých výdajů).

Klíčová slova

kariérové poradenství, spokojenost, dotazník

Abstract

The aim of my bachelor's thesis was to characterize the career counseling at the Czech University of Life Sciences, to describe its goals, functionality and services offered, and to describe life satisfaction. In the practical part, the aim was to determine and compare job and employment satisfaction and financial situation among first and third year students of all bachelor degree programmes at the Czech University of Life Sciences. The standardized method of the Life Satisfaction Questionnaire by J. Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher and E. Brähler was used.

The theoretical part dealt with the general characteristics of career counselling, described its objectives and activities as well as the forms and methods of counselling used. Subsequently, it described specifically career counselling at the Czech University of Life Sciences. The last part of the theoretical work characterized life satisfaction and what affects it.

The results of the practical part showed that both groups of respondents were rather satisfied in the field of work and employment. First year students are more likely to be satisfied in the area of finance. Third year students were on the borderline between satisfaction and dissatisfaction.

Based on these results, recommendations were proposed to maximize job and work satisfaction (e.g., promoting a good workplace atmosphere or participating in team-building activities) and financial well-being (e.g., saving on bank account or reducing less important expenses).

Keywords

career counselling, satisfaction, questionnaire

OBSAH

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 Cíle práce.....	11
2 Metodika.....	11
3 Kariérové poradenství	12
3.1 Definice kariérového poradenství	12
3.2 Cíle a činnosti kariérového poradenství	13
3.3 Formy kariérového poradenství	15
3.4 Metody kariérového poradenství.....	16
3.4.1. Aktivní a pasivní poradenství	17
4 Kariéra	18
4.1.1. Vnější a vnitřní kariéra	18
4.2 Plánování kariéry	18
5 Kariérní poradenství na vysokých školách.....	21
5.1 Kariérní centrum na České zemědělské univerzitě	22
5.1.1. Webové stránky a sociální sítě.....	23
5.1.2. Nabízené služby pro studenty	24
5.1.3. Nabízené služby pro firmy.....	27
6 Životní spokojenost	29
6.1 Well-being.....	30
6.2 Co životní spokojenosti ovlivňuje?	31
PRAKTICKÁ ČÁST	34
7 Charakteristika cílové skupiny	34
8 Vlastní průzkumné šetření	36

8.1	Popis metodologie.....	36
8.2	Cíl šetření a stanovení hypotéz	36
8.3	Metoda sběru dat.....	37
8.4	Realizace průzkumného šetření.....	37
8.5	Dotazník životní spokojenosti.....	37
8.5.1.	Jednotlivé škály dotazníku životní spokojenosti	38
8.6	Analýza a interpretace dat dotazníku	40
8.7	Výsledky vlastního šetření	40
8.8	Vyhodnocení hypotéz.....	54
9	Vlastní doporučení.....	57
	ZÁVĚR	59
	SEZNAM ZDROJŮ.....	61
	SEZNAM GRAFŮ	65
	SEZNAM TABULEK	65
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	65

ÚVOD

Studium na vysoké škole je pro mnoho studentů náročné období z hlediska nových výzev, množství úkolů, které je studentům zadáváno, stresu ze zkoušek, nebo mnoho studentů řeší otázku skloubení studijního, osobního a pracovního života. Řeší i otázku kariéry a jak ji zvládnout, jak ji správně směřovat, protože snad každý z nás chce žít spokojený život a chce dosahovat menších či větších životních cílů.

Mnoho studentů se během studia na vysoké škole začíná také osamostatňovat a nedílnou součástí toho je i vlastní živobytí, kdy někteří již bydlí sami nebo například s partnery či spolužáky. S tím jsou spojené nejrůznější výdaje jako jsou platby za nájem, energie a různé další. Zároveň chtějí mít nějaké prostředky pro vlastní užitek – ne vždy jich ale je dostatek. Nejen tyto, ale i další faktory ovlivňují životní spokojenost, která v našem každodenním životě hraje nezaměnitelnou roli.

Mě zajímalo, jaké spokojenosti dosahují první a třetí ročníky bakalářských oborů v oblasti práce a zaměstnání a v oblasti finanční situace. Tedy jak tyto dvě oblasti vnímají studenti, kteří z velké většiny nastoupili na vysokou školu poprvé v porovnání s těmi, kteří již mají se studiem zkušenost a mohli se této životní etapě již přizpůsobit.

Teoretická část je rozdělena na několika kapitol. V první kapitole je popsáno kariérové poradenství, jeho cíle, formy, činnosti a metody. Ve druhé kapitole je popsána kariéra a její plánování. Třetí kapitola se zabývala kariérovým poradenstvím na vysokých školách a charakteristikou kariérového centra ČZU. Ve čtvrté kapitole se věnuji pojmu životní spokojenosti a popisují faktory, které životní spokojenost ovlivňují.

V praktické části jsem nejdříve charakterizoval cílovou skupinu, poté jsem se věnoval popisu dotazníku životní spokojenosti a oblastem, které měří. Následovalo srovnání životní spokojenosti mezi studenty první a třetí ročníků bakalářských oborů České zemědělské univerzity ve dvou zmíněných oblastech – práce a zaměstnání a finanční situace, který byl proveden prostřednictvím standardizovaného dotazníku životní spokojenosti s přidávanými a upravenými otázkami pro účely této bakalářské práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíle práce

Práce měla teoreticko-empirický charakter. Cílem této bakalářské práce bylo charakterizovat vysokoškolské kariérové poradenství na České zemědělské univerzitě, popsat jeho cíle, funkčnost a nabízené služby. Dále na základě průzkumného šetření student zmapoval tuto službu a aktuální životní spokojenost klientů.

2 Metodika

V teoretické části práce byla na základě dostupných informačních zdrojů vymezena odpovídající terminologie a byla popsána teoretická východiska. Praktická část práce zmapovala poradenské služby kariérového centra České zemědělské univerzity, popsala také principy a zásady vysokoškolského poradenství. Zabývala se klienty vysokoškolského kariérového centra. Stanovila si průzkumnou otázku/hypotézu. Poté bylo provedeno průzkumné šetření na základě standardizovaného Dotazníku životní spokojenosti.

3 Kariérové poradenství

Mnoho z nás pravděpodobně někdy řešilo otázku, kam směřovat dále svou kariéru. Nezáleželo na tom, zda jsme právě dokončili střední školu, vysokou školu, nebo jsme jen měnili práci. Já sám jsem se ve svém osobním životě setkal se spoustou lidí, kteří nevěděli, co chtěli dělat dál; zda si chtěli dodělat vysokou školu a povýšit své vzdělání, nebo chtěli úplně změnit svou pracovní pozici. V tento moment přichází na řadu jedna z možností a tou je právě kariérové poradenství.

V dalších částí práce se zaměřím nejdříve na obecnou charakteristiku kariérového poradenství, popíšu využívané formy, jakými je poradenství poskytováno, a dále charakterizují pojem kariéra.

3.1 Definice kariérového poradenství

Definice a charakteristik kariérového poradenství je mnoho. Ať otevřete jakoukoliv knihu, dočtete se jinou definici. Pýchová (2020, s. 11) například říká, že kariérové poradenství je o podpoře lidí (kohokoliv, v jakékoliv etapě života) v tom, aby se mohli zamyslet sami nad sebou, nad smyslem své práce a investicí své energie a o orientaci v nových situacích, které s sebou přináší svět práce, ve kterém se pohybujeme. Vendel (2008, s. 11) říká, že poradenství v dnešních dnech poskytuje lidem pomoc tak, aby si byli schopni plánovat a řídit vlastní život s větší samostatností a kompetencemi. Lidé jako jednotlivci se učí převzít odpovědnost za svůj kariérový vývoj včetně toho, že se učí novým vědomostem a dovednostem.

Pravděpodobně nejvýstižnější definici kariérového poradenství předkládá OECD (2004, s. 2), která ji popisuje jako služby a aktivity zaměřené na pomoc lidem různého věku a v různých fázích života při výběru školního nebo odborného vzdělání, zaměstnání a při řízení své profese. Tyto služby zahrnují poskytování kariérových informací, poradenských rozhovorů, vzdělávacích programů pro osobní rozvoj, používání hodnotících a sebehodnotících nástrojů a uvědomění si svých schopností a dovedností při řízení své kariéry.

Služby kariérového poradenství poskytují nejen zaměstnavatelé, ale nedílnou součástí je i veřejný a soukromý sektor, nevládní organizace, veřejné služby zaměstnanosti,

různá pracoviště, ale také vzdělávací instituce poskytující odbornou přípravu, terciární sektor, univerzity a vysoké školy (Hargašová, Praha, s. 227).

Důležité je to, že každá z definic – i když jinými slovy – popisuje kariérové poradenství jako určitou formu vedení jedince k samostatnosti, uvědomění si vlastních hodnot a kompetencí a jejich následnému uplatnění. Kariérové poradenství tedy představuje soubor služeb a aktivit vykonávaných s úmyslem pomáhat jednotlivcům každého věku a v každé životní situaci při volbě povolání, odborné přípravě a při řízení vlastní kariéry.

V minulosti se pojetí kariéry a poradenství odlišovalo od pojetí současného. Kromě pojmu "kariérové" nebo "kariérní" poradenství se dříve používal termín "profesní poradenství", byl však používán spíše v negativním pojetí. Nynější označení "kariérové" v souvislosti s poradenstvím, a pojmy jako kariérní vývoj nebo kariérní orientace se začaly používat až v 80. letech minulého století. Aktuálně se pro popis služeb spojených s poskytováním poradenství a souvisejících informací, konzultací a poskytování rad, právních služeb a pomoci při řízení vlastní kariéry v zemích EU používají nejrozličnější pojmy – profesní, kariérní ale i školské poradenství a podobně (Vendel, 2008, s. 50).

Pojem "profesní orientace" se používá i dnes. Podle Svobodové (2015, str. 11-12) se jedná o typ pracovního poradenství, který se zaměřuje na aktuální situaci na trhu práce a hledání pracovních příležitostí z hlediska využití kvalifikací klientů. Kromě toho se také zabývá profesní kariérou se zaměřením na udržení pracovních míst a výběrem vzdělání s ohledem na rozvoj sociálních kompetencí a pracovních zkušeností klientů.

3.2 Cíle a činnosti kariérového poradenství

Služby kariérového poradenství jsou určeny pro klienty každé věku, kteří mají nějaký důvod k vyhledávání a využívání takových služeb. Příkladem může být volba dalšího studia na střední či vysoké škole, různé dobrovolné i nedobrovolné změny profesní dráhy, zvyšování či změna kvalifikace a s tím souvisejících kompetencí apod.

Úkolem kariérového poradenství je dosahování určitých cílů. Tyto cíle a jejich pojetí se však v literatuře různě liší podle toho, jakým směrem jsou zaměřeny. Rozlišuje se primárně volba studia a volba povolání, ale výjimkou není ani řízení kariéry.

Pojetím klíčových cílů se zabýval například Vendel (2008, s. 51), který říká, že se má jedincům **pomáhat při hledání nejvhodnějšího pracovního prostředí**. Tento princip vychází z tzv. teorie rysů a faktorů, kdy se rysy osob porovnávají s faktory pracovního prostředí. Ke zjišťování těchto „rysů a faktorů“ poradci využívají různé psychodiagnostické nástroje, jako jsou testy schopností nebo dotazníky zájmů. Pokud je kariérní poradenství realizováno podle tohoto principu, je zaměřeno na dva cíle, a sice na **optimální výběr povolání** a na **bezproblémovou adaptaci na povolání**.

Šuláková, Bartůňková, Hůle a kol. (2012, s. 12) zmiňují, že je potřeba přistupovat ke klientovi individuálně, přihlížet k jeho potenciálu a jeho možnému budoucímu uplatnění. Zároveň zdůrazňuje, že je potřeba si uvědomit individuální aspirace klientů vzhledem k jejich sociálnímu postavení. Např. klienti ze sociálně znevýhodněných rodin mají výrazně nižší aspirace. Poradce tedy nemůže přenášet vlastní aspirace na klienta. V opačném případě to může mít negativní dopad nejen na poradenský proces, ale také na vzdělávání klienta. Z toho vyplývá, že dalším cílem je **poskytování rovných pracovních a studijních příležitostí pro sociálně znevýhodněné skupiny**.

Šuláková, Bartůňková, Hůle a kol. (2012, s. 13) zmiňují hlavní cíl kariérního poradenství, kterým je podle nich **zvýšení formální kvalifikace klientů** (získání maturity, výučního listu, či vyššího vzdělání) s ohledem na budoucí uplatnitelnost zvolené profese. Směřování k tomuto cíli by mělo být stanoveno za pomoci fází spolupráce s klientem odvíjející se od individuálního přístupu ke klientovi. Celý cyklus zpravidla probíhá tímto způsobem v těchto fázích:

- rozpoznání reálné motivace a potenciálu klienta,
- zprostředkování konkrétního vzdělávacího oboru,
- podpora během studia.

Jak již definice napověděly, poskytované služby kariérního poradenství se skládají z mnoha činností. Například Hansen (2007, s. 1) používá rozdělení činností od autorů Bazansona a Turcotta (2004) do 5 částí, kterými jsou: kariérové informace, kariérová výchova, kariérové poradenství, zaměstnanecké poradenství a zprostředkování práce.

První částí je poskytování veškerých *kariérových informací*, které jsou potřebné k plánování, získání i udržení si zaměstnání. Součástí je také poskytování informací o možnostech studia a práce, dovednostech potřebných pro konkrétní pozice, trendech

na trhu práce a podmínkách pro získání a udržení zaměstnání. Dále poskytují informace o možnostech vzdělávání a školení. Tyto informace jsou základem pro další služby kariérního poradenství.

Druhá část kariérového poradenství zahrnuje *kariérní výchovu*, která je poskytována odbornými poradci, učiteli a dalšími pracovníky ve vzdělávacích institucích. Cílem této části je pomoci studentům pochopit svou motivaci a hodnoty a také jim pomoci pochopit, jak by mohli být prospěšní společnosti. Tyto služby zahrnují shromažďování informací o trhu práce a o znalostech potřebných pro volbu vzdělání a zaměstnání.

Cílem třetí části nazvané jako *kariérové poradenství* je jasné stanovení cílů a přání, pochopení vlastní identity, zvládnání změn v zaměstnání a konání uvědomělých rozhodnutí.

Zaměstnanecké poradenství pomáhá ujasnit si své pracovní cíle, pomáhá jasně definovat pracovní cíle, objevovat a využívat pracovní a vzdělávací příležitosti a ty uplatňovat v osvojování dovedností potřebných v rámci vyhledávání a udržení si zaměstnání.

Pátá část je nazvaná jako *zprostředkování práce* a jejím cílem je pomoc s hledáním konkrétních pracovních pozic a doporučování zaměstnanců.

3.3 Formy kariérového poradenství

Formy poskytování kariérového poradenství jsou v zásadě dvě a rozdělit je můžeme na **individuální a skupinové** podle toho, jak je ke klientovi přistupováno. Individuální poradenství se koná tzv. jeden na jednoho. Skupinové poradenství se koná většinou v menších skupinách, nejsou ale výjimkou ani větší skupiny. V případě větších skupin hovoříme o tzv. hromadné poradenství. (Slavík, Zounková, 2014, s. 12).

Při individuálním poradenství probíhá sezení pouze mezi klientem a poradcem a je tedy velice osobní. Zároveň se jedná o nejrozšířenější formu poradenství. Výhodou je, že se klient nemusí stydět před větším počtem účastníků a není ani nijak ovlivňován ostatními. Navíc je možné přizpůsobit poradenský proces na míru konkrétním potřebám klienta. Naopak nevýhodou může být uzavřenost klienta nebo časová náročnost. (Nováková, 2008, s. 36; Slavík, Zounková, 2014, s. 13-14).

Skupinové poradenství lze ještě rozdělit podle počtu členů skupiny na malé (3-15 členů), střední (16-30 členů) a velké (30 a více členů). Práce s velkými skupinami ovšem směřuje k poradenství hromadnému. U této formy poradenství je důležité, aby poradce uměl kontrolovat reakce, názory i emoce všech účastníků a dokázal na ně adekvátně reagovat. Výhodou může být podílení se o životní zkušenosti a příběhy, vzájemná motivace nebo učení se jeden od druhého, na druhou stranu se může objevit vzájemně ovlivňování. Nevýhodou může být stud účastníků před ostatními a neprojevení svého názoru kvůli obavám z negativních reakcí. (Gabura, 1995, s. 90; Slavík, Zounková, 2014, s. 12-13).

Poslední formou je hromadné poradenství. To je velmi podobné skupinovému poradenství a vykazuje téměř stejné znaky. Odlišuje se tím, že není možné využívat skupinovou dynamiku mezi jednotlivými jejími členy (Procházka, 2014, s. 216).

Kromě individuálního a skupinového poradenství existuje další rozdělení podle způsobu kontaktu – jakým způsobem se poradce a klient setkávají. Může se jednat o osobní poradenství, kdy se klient a poradce setkávají tváří v tvář, nebo o distanční poradenství, kdy se komunikuje prostřednictvím telefonu nebo internetu. (Zvariková, 2009, s. 226-227).

3.4 Metody kariérového poradenství

Nejběžnější a nejzákladnější metodou v individuálním poradenství je rozhovor nebo také interview. Díky rozhovoru si poradce může vytvořit potřebný vztah ke klientovi a dokáže díky němu snáz předávat potřebné informace. Dále díky rozhovoru poradce lépe odhadne, jak klient pokročil ve svých úvahách o svém budoucím povolání a jak přemýšlí o své budoucnosti. Aby byly uspokojeny potřeby související s měnícím se charakterem práce v zaměstnání, doporučuje se, aby série poradenských rozhovorů byla vedena ve velkém časové rozpětí (Vendel, 2008, s. 95). V rámci individuálního poradenství lze využít mnoho dalších metod, mezi velmi využívané lze zařadit například případové studie nebo různé testy.

Langer (2008) uvádí mezi nejběžnější metody skupinového poradenství prezentaci, řízenou diskusi a přednášku. Mezi méně často používané techniky, které však mohou

být účinné, pokud jsou správně použity, patří například brainstorming, případové studie, hraní rolí nebo práce ve skupině.

3.4.1. Aktivní a pasivní poradenství

Poradenství lze také rozdělit podle přístupu ke klientovi na tzv. direktivní a indirektivní respektive aktivní a pasivní. V aktivním neboli direktivním poradenství poradce zpravidla rozhovor vede formou monologu a často klientovi dává direktivní pokyny, s čímž souvisí i chování a jednání, a navozuje klientovi situace, pro které by se měl rozhodnout. Oproti pasivnímu neboli nedirektivnímu poradenství, ve kterém poradce poslouchá a parafrázuje klienta. (Slavík, Zouňková, 2014, s. 15).

4 Kariéra

V odborném jazyce se pojem kariéra označuje jako profesní nebo profesionální dráha, která se odehrává v určitém čase, kdy jedinec získává nové zkušenosti, nabývá nových dovedností, rozvíjí svou osobnost a realizuje svůj potenciál (Lukášová, 2006).

Často může působit, že se v rámci kariéry člověk posouvá jen vzhůru. Milkovich a Boudreau (1993, s. 433) však zdůrazňují, že to tak není vždy. Kariéra je sled konkrétních pracovních míst a pracovních rolí, které člověk během života vystřídá. Tvoří ji sled událostí v profesním životě, kdy pracovník stoupá vzhůru, stagnuje nebo sestupuje v rámci hierarchie pracovních pozic, a přitom nabírá a zhodnocuje pracovní zkušenosti.

Kariéru lze hodnotit podle různých kritérií, které se liší u každého jedince. Kritéria mohou být například osobní rozvoj, plat nebo získávání nových zkušeností. Proto je kariéra každého jednotlivce unikátní. Vždy má ale svůj začátek – ať už při nástupu do školy nebo do práce, a má určitý konec (Bělohlávek, 1994, s. 9).

4.1.1. Vnější a vnitřní kariéra

Bělohlávek (1994, s. 12-13) dále rozlišuje kariéru na **vnější** a **vnitřní**. **Vnější** kariéra se týká personální sféry. Můžeme ji vidět především v životopisech přikládaných k přihláškám do zaměstnání nebo ve výčtu absolvovaných škol a kurzů či předchozích zaměstnání a dalších pracovních změnách. Nevíme ale nic o tom, jaké si člověk kladl cíle a zda je splnil nebo ne, ani s jakými překážkami se potýkal během své pracovní dráhy. **Vnitřní** kariéra se týká významu jednotlivých událostí člověka a zaobírá se postoji pracovníka, jeho osobním růstem i zkušenostmi.

4.2 Plánování kariéry

Pauknerová a kol. (2009, s. 63) definuje plánování kariéry jako proces, během něhož si jedinec stanoví osobní a profesionální cíle, kterých chce ve svém životě dosáhnout včetně způsobů, jež mu pomohou k jejich naplnění.

Bělohlávek (1994, str. 9) zmiňuje termín „rozvoj kariéry“, který rozděluje na dvě složky: plánování a management. Plánování kariéry pro jednotlivce znamená hledání

a realizaci vlastní kariérní cesty. Z pohledu organizace je důležité, aby se všichni pracovníci mohli rozvíjet ve své kariéře a využívat svůj potenciál – tedy management kariéry. Prospěšné pro jednotlivce i pro organizaci je, když jsou tyto složky naplněny, protože jednatelce při realizaci svého pracovního potenciálu naplňuje potřeby organizace. Při plánování kariéry je důležité nejdříve poznat své silné a slabé stránky, provést průzkum trhu práce, určit si cíle a na jejich základě vytvořit plán aktivit k jejich dosažení (Pauknerová, 2009, str. 30-35, 63).

Bělohlávek (1994, s. 40) uvádí, že je možné kariéru rozdělit do čtyř zásadních životních etap:

- přípravné období (do prvního nástupu do zaměstnání),
- počátek kariéry (od prvního nástupu do 35 let),
- střední věk (od 35 do 55 let),
- starší věk (55 a více let).

Pro **přípravné období** je důležité rozhodnout se pro studijní obor a související školu, volbu budoucího povolání nebo cestu, kterou se chce člověk v životě vydat. Pokud si děti vybírají povolání podle svých rodičů, příbuzných či blízkých, začleňují se do práce lépe. Důvod je ten, že jsou dlouhou dobu diváky pracovního prostředí a díky tomu si utváří poměrně přesnou a zpravidla i reálnou představu o dané profesi (Bělohlávek, 1994, s. 41).

Počátek kariéry je pro jedince velkým krokem, protože se stává samostatným a odpoutává se od svých rodičů. Často zakládá vlastní rodinu a buduje svůj život podle svých představ. Po skončení studia nebo vyučení se jedinec setkává s reálnou prací, což může být zdrojem nejistoty a zklamání, protože práce se často odlišuje od toho, co se naučil ve škole. Může se setkávat s úkoly, při kterých nevyužívá nabytých znalostí nebo dovedností. (Bělohlávek, 1994, s. 41-42).

Nejen setkání s realitou, jež je rozdílná od studia na škole, může být pro někoho důvodem k návštěvě kariérového poradce. Ten hraje velkou roli jak při plánování kariéry, tak i v jejím průběhu. Poradce má různé metody, jako například psychodiagnostické metody nebo sebesposuzovací formuláře, které pomáhají klienta poznat. Může také použít SWOT analýzu, která pomáhá zjistit silné a slabé stránky klienta (Pauknerová, 2009, s. 63-67; Miller a Němejč, 2014, s. 13-14).

Pauknerová (2009, s. 31) sice dále uvádí, že SWOT analýza je primárně určená pro vytyčování strategických cílů v rámci organizací, je však vhodná i pro individuální plánování kariéry jednotlivců. Na jedné straně se zaměřuje na rozlišení předností a nedostatků klienta, na straně druhé na možná ohrožení a příležitosti vyplývající z vnějších faktorů..

Název SWOT analýza je zkratkou z prvních písmen čtyř anglických slov. *Silné stránky* – *Strengths*, *slabé stránky* – *Weaknesses*, *příležitosti* – *Opportunities* a *hrozby* – *Threats* (Machálek, Nesrstová, 2011, s. 20).

Silné stránky jsou posuzovány při využívání vlastních znalostí, zkušeností, schopností a dovedností, slabé stránky při jejich nedostatku. Příležitosti při možnostech a hrozby se posuzují v rámci překážek, které brání v dosahování cílů a zároveň se posuzuje i možnost jejich přeměnění v příležitosti (Miller a Němejc, 2014, s. 13-14).

Pauknerová (2009, s. 34-35) zmiňuje důležitý krok v oblasti plánování kariéry, a tím je vytyčování kariérových cílů. Zároveň je nezbytné brát v potaz různé druhy cílů, a to zejména v závislosti na čase. Tedy cíle krátkodobé, střednědobé nebo dlouhodobé. V současné době je však potřeba myslet i na alternativní cíle, jelikož se mění požadavky organizací. Poradce by měl brát v úvahu možnosti případných změn a flexibilitu. A právě flexibilita a alternativní přístupy vytyčování cílů jsou součástí aktuální koncepce kariéry. K tomu lze využít například techniku **SMART**, která pomůže stanovit cíle tak, aby byly:

- **Specific** – konkrétní,
- **Measurable** – měřitelné,
- **Acceptable** – přijatelné,
- **Realistic** – realistické,
- **Time-limited** – časově.

Samotné stanovení cílů včetně případných alternativ je výborným prvním krokem, podstatné je ale i plánování a dodržování aktivit potřebných k jejich dosahování. Je nutné zvažovat vhodnost konkrétních aktivit vzhledem k jednotlivým cílům z hlediska možností klienta, jeho osobního potenciálu nebo jeho nejbližších sociálních kontaktů (Pauknerová, 2009, s 36).

5 Kariérní poradenství na vysokých školách

Kariérní poradenství má velký význam pro vysokoškolské studenty, legislativně však příliš upraveno není. Jedinou výjimku je možné nalézt v zákoně o vysokých školách č. 111/1998 Sb. v § 21 odst. 1 písm. d), který zní: „*Veřejná vysoká škola je povinna poskytovat uchazečům o studium, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby související se studiem a s možností uplatnění absolventů studijních programů v praxi*“ (Zákony pro lidi, 2010).

První náznaky poradenství se dají najít nalézt již kolem roku 1975, kdy začala fungovat tzv. Pedagogicko-psychologická poradna v rámci Ústavu sociálního lékařství, což byla první samostatná poradna tohoto druhu. O rok později byla založena Studentská poradna v rámci Centra preventivního lékařství 3. lékařské fakulty, která se zabývala psychologickým a studijním poradenstvím (Freibergová, 2001).

Nováček (2009, s. 3) uvádí, že v České republice došlo k rozvoji poradenství a poradenských služeb po roce 1990, kdy hlavním důvodem byl nárůst počtu vysokoškolských studií a tím pádem i snaha o rozšíření přístupu k nim.

Přibližně od roku 1993 se pro rozvoj vysokoškolského poradenství prosazuje model komplexní poradenské péče, který je založen na vzájemném vztahu výchovy, vzdělání a volby povolání. Tento model se zabývá nejrůznějšími problémy, s nimiž se mladí lidé mohou setkávat od počátečního rozhodování o pomaturitním studiu a vstupu na vysokou školu až po ukončení studia a nástupu do praxe. Vysoké školy většinou nabízejí tyto poradenské služby prostřednictvím specializovaných center; buď mají speciální kariérní centra, nebo jsou kariérní služby součástí informačních center, která se zabývají také studijním nebo jiným poradenstvím. Některé vysoké školy nemají kariérní centra a místo toho se kariérním poradenstvím zabývá oddělení uvnitř univerzity (Nováček, 2009, s. 6).

Na vysokých školách jsou kariérní služby poskytovány přes kariérní centra, ale tento název není stále na všech univerzitách úplně zažitý a používáný. Některé vysoké školy taková kariérní centra nemají, a tak kariérní služby poskytují jiné instituce, například psychologické poradny nebo poradenská centra (Gončarová, 2015, s. 18).

Nováček (2009, s. 6-7) dále uvádí, že formy, kterými jsou poradenské služby poskytovány, mohou být různé včetně použitých metod. Nejpoužívanější metody jsou

téměř vždy rozhovory, dále různé semináře, workshopy zaměřené na dovednosti, psychodiagnostiku nebo řešení modelových situací. Pokud se jedná o semináře na téma profesního poradenství, bývají zaměřeny na přípravu k přijímacímu pohovoru, tvorbu a úpravu životopisu či trénink komunikačních a prezentačních dovedností. Poradny též organizují bloky, kde jednotlivci vyplňují osobnostní dotazníky, testy vědomostí nebo inteligenční a výkonové testy. Tato centra pak ve spolupráci se zaměstnavateli často nabízejí možnosti stáží či rovnou zaměstnání. Poradny také velmi často pracují s otázkami týkajícími se formy a typu studia, přijímacího řízení, studia v zahraničí nebo administrativního zajištění studia.

Kariérové poradenství by mělo být součástí studijního poradenství, protože se zaměřuje na to, jak se absolventi mohou uplatnit po skončení studia. Pomáhá studentům nebo zájemcům o studium řešit problémy s aktuálně probíhajícím studiem, nebo jim radí, jak si vybrat zahraniční stáž (Strádal a kol., 2013).

5.1 Kariérní centrum na České zemědělské univerzitě

Career Center ČZU je celouniverzitním kariérním centrem pro všechny studenty univerzity, které zároveň úzce spolupracuje s Klubem absolventů. Cílem kariérního centra je usnadnit studentům České zemědělské univerzity vstup na trh práce. Naplňování těchto cílů centrum dosahuje širokou nabídkou služeb zaměřujících se na osobní rozvoj, získání relevantních informací pro rozhodování o jejich budoucí kariéře a v neposlední řadě propojuje studenty s potenciálními budoucími zaměstnavateli (Career center ČZU, 2022).

Kariérové centrum se nachází v budově Knihovny v kanceláři č. 239, kam můžou zavítat všichni studenti a zájemci o poradenské služby. Ty jsou poskytovány pro všechny studenty, kterých je na České zemědělské univerzitě cca 22 000 a navštěvují dohromady 6 fakult a 1 institut. Poradenství je poskytováno od roku 2015 několika pracovníky a poradci, kdy každý se specializuje na jinou formu poradenství. V nabídce je široká škála služeb od osobních konzultací až po specificky zaměřené události, které studentům pomáhají s jejich vlastním rozvojem, nebo se díky nim seznámí s významnými organizacemi (Výroční zpráva, 2020, s. 47).

Každý rok Kariérní centrum ČZU realizuje kolem 50 aktivit. V roce 2021 jich bylo konkrétně 48 a těchto aktivit využilo téměř 3 000 studentů. Hojně využívány byly i osobní konzultace (využilo jich 56 studujících), které jsou poskytovány studentům i studentkám a také absolventům a absolventkám do 3 let od absolvování. Důležitou aktivitou je i Veletrh pracovních příležitostí, který se konal online a navštívilo jej 750 studentů ČZU. V roce 2021 Kariérní centrum ČZU představilo nový program Career Exploring určený všem studujícím, který má za cíl rozvoj kompetencí pro 21. století. Zaměřen je na studenty nižších ročníků a poskytuje návody a aktivity s cílem získání ucelenější představy o své budoucí kariéře do konce svého studia. Tuto testovací verzi programu navštívilo dohromady 192 studentů a studentek (Výroční zpráva, 2021, s. 46).

Aktuálními poradci jsou Mgr. Přemysl Gubani v roli vedoucího Career Center ČZU, který se zaměřuje primárně na poradenství v oblasti životopisů, přípravy na pohovor nebo oslovování potenciálních zaměstnavatelů. Poradkyně PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D. se specializuje na kariérové poradenství v oblasti profesní orientace a zjišťování silných a slabých stránek jedince. Oblast poradenství pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením zajišťuje poradkyně Hana Potměšilová. Součástí týmu je ještě Lukáš Gábor, který v Career Center ČZU figuruje na pozici projektového manažera (Studenti & absolventi, 2022).

Služby jsou poskytovány na základě domluvy a nemají konkrétní časový rámeček. Domluva probíhá buď telefonicky, nebo je možná přes webový formulář na stránkách kariérového centra ČZU.

5.1.1. Webové stránky a sociální sítě

Na web kariérního centra se lze dostat několika způsoby. Nejjednodušší a nejpřímější cestou je z konkrétní webové adresy, která je <https://cc.czu.cz>.

Pokud neznám přímou webovou adresu, je další možností návštěva hlavní stránky webu České zemědělské univerzity a poté přesunutí se pomocí „scrollování“¹ do dolní části stránky mezi tzv. bannery neboli reklamní proužky, mezi kterými se nachází

¹ Scrollování – posouvání se pohybem kolečka myši „nahoru“ nebo „dolů“ po stránce

tmavě zelený proužek s logem kariérového centra a nápisem „CAREER CENTER“. Kliknutím na tento „banner“ je uživatel přesměrován na web kariérového centra.

Další již o něco složitější cesta je návštěva webových stránek České zemědělské univerzity a dále následování sekce „O ČZU“ – „Rektorátní pracoviště“. V první polovině se nachází tzv. Odborné úseky, mezi nimiž je také sekce „Kariérní centrum“. Sekce obsahuje stručné informace včetně kontaktu a také odkaz na samotné webové stránky.

Na hlavní stránce kariérového centra se v její horní části nachází odkazy na dílčí sekce odkazující na to, pro koho jsou určeny – tedy primárně pro studenty & absolventy, ale jsou nabízeny i služby pro firmy. Nedílnou součástí je i sekce „O kariérovém centru“ popisující činnost centra, a také „Kontaktujte nás“, kde jsou stručně popsány možnosti kontaktu včetně sociálních sítí. Poslední odkaz se týká Veletrhu pracovní příležitosti.

Pro rychlejší orientaci a přehled se na hlavní stránce ještě nachází kalendář s přehledem akcí, které se budou v nejbližších dnech konat. V oddíle „Informace a aktuality“ si zájemce může konkrétní akci rozkliknout a přečíst si o ní detailnější informace jako je například program; pro koho je určena; místo a čas konání, a případně se na takovou akci lze rovnou registrovat.

5.1.2. Nabízené služby pro studenty

Kariérové poradenství

Služba kariérního poradenství je zaměřena primárně na způsob hledání pracovních nabídek na trhu práce. Poskytuje zájemcům rady, jak a kde hledat pracovní místa a poradí, které nabídky vzhledem k vlastní osobě mohou být vhodnější a které méně (Studenti & absolventi, 2022).

Kontrola životopisu

S hledáním práce souvisí i tvorba životopisu. Aby byl opravdu zajímavý, zaujal, a především splňoval všechny náležitosti, je nabízena i možnost jeho kontroly, kdy se zájemce s poradcem podívají na strukturu životopisu a vedou diskuzi nad všemi body,

které se v daném životopise nachází, měl by se nacházet nebo naopak přebývají a případně jej společně upraví (Studenti & absolventi, 2022).

Příprava na pohovor

Během tohoto bloku je možné se dozvědět, jak se na pohovor připravit, jaké otázky zaměstnavatel může a naopak nemůže pokládat a jak takový pohovor vůbec zpravidla probíhá a co od něj očekávat (Studenti & absolventi, 2022).

Elevator pitch

Jde o velmi stručné představení toho nejdůležitějšího o své vlastní osobě. Hübnerová (2020) říká, že cílem elevator pitch je navnadit druhou stranu natolik, aby se o vás chtěla dozvědět více. Cílem této služby je říct si, jak si takový elevator pitch připravit a co do něj ideálně obsáhnout (Studenti & absolventi, 2022).

Kariérní koučink

Konzultace na téma kariérového koučinku se zaměřuje na člověka a jeho vlastní individualitu. Zaměřuje se na odhalení silných a slabých stránek. K dispozici jsou i různé formy osobnostních testů, které jsou zaměřeny na osobnost nebo na profesní orientaci jedince (Studenti & absolventi, 2022).

Workshopy

Součástí nabídky služeb kariérního centra jsou i workshopy z mnoha pracovních oblastí podporující osobní rozvoj, které jsou koncipovány zpravidla jako bloky trvající 90 minut. U některých akcí je těchto bloků více podle důležitosti a obsáhlosti tématu. Níže uvádím několik nejvýznamnějších workshopů. Aktivit je však více a jsou postupně zveřejňovány v sekci „Aktuality“ a také v kalendáři akcí (Studenti & absolventi, 2022).

Jak si hledat a úspěšně najít práci v 21. století?

Jedná se o workshop skládající se ze dvou 90minutových přednášek, jež na sebe navazují, nebo o 3hodinový blok. Obsahem workshopu je zamýšlení se a diskuse nad tím, podle jakých kritérií vybírat zaměstnavatele nebo jak se téměř s jistotou dostat na pohovor. Řeší se ale i problematika životopisu nebo jak napsat motivační dopis, co

je obsahem pohovoru, nebo co personalista sleduje jednotlivými otázkami (Studenti & absolventi, 2022).

Side off university

Semestrální dobrovolný kurz vedený nejrůznějšími specialisty určitých firem pro nejmotivovanější studenty, kteří si chtějí prohloubit znalosti v konkrétních oborech nebo se chtějí dozvědět více informací o určitém tématu související s trhem práce. Výjimečnost tohoto kurzu podtrhuje možnost získat po jeho absolvování certifikát o účasti na daném semináři a také šanci dostat potenciální nabídky stáží u konkrétních firem (Studenti & absolventi, 2022).

Discover Company

Workshop, během něhož se představují různé společnosti. Lze nahlédnout do jejich firemní kultury a každodenních činností nebo zjistit možnosti kariérního postupu. Součástí je i diskuze s HR zástupci o procesech při výběru nových zaměstnanců a o tom, jaký profil má uchazeč ideálně mít, aby měl šanci uspět. Přidaná hodnota tohoto workshopu je v diskuzi a sdílení zkušeností se zaměstnanci, již nastupovali na absolventské pozice (Studenti & absolventi, 2022).

FAQ: TRH PRÁCE

Moderovaná diskuze mezi studenty vybraných oborů a třemi různými zaměstnavateli z několika oborů, která trvá 90 minut. Účastníci zjistí, jaké rozdíly jsou mezi jednotlivými společnostmi a jejich obory a budou tak moci porovnat, jaký směr bude pro jejich kariéru ten nejideálnější (Studenti & absolventi, 2022).

Kariéra s diplomem ČZU

Diskuze s absolventy České zemědělské univerzity na téma jejich studia, pracovní kariéry a současné pracovní pozice. Je možné se setkat s lidmi, kteří vystudovali stejnou školu nebo studovali na stejné fakultě, ba dokonce i stejný obor. Jejich příběhy a zkušenosti mohou inspirovat a mohou pomoci při vlastním kariérním rozhodování nebo při plnění vlastních snů (Studenti & absolventi, 2022).

Pitch Boot Camp

Pro mladé a motivované studenty je k dispozici tzv. Pitch Boot Camp. Jde o dvoudenní akci zaměřenou na rozvíjení dovedností, která podporuje řízení své vlastní kariéry a propojuje odborníky s mnohaletou praxí z manažerských pozic se studenty s cílem jejich kariérního rozvoje. V prvním dni účastníci plní úkoly, pomocí nichž odpovídají na otázky zaměřující se na jejich osobu, schopnosti a dovednosti, co mohou nabídnout, a učí se prezentovat tyto informace zajímavou formou (Studenti & absolventi, 2022).

Druhý den je rozdělen na dva bloky. Nejdříve je vedena diskuze mezi účastníky a profesionály, kteří se vzájemně baví o běžných tématech za účelem setřesení nervozity. Následuje nejdůležitější část, během které profesionálové sedí se soudci a s účastníky u stolu. Ti mají 2 minuty na krátké, ale co nejpoutavější představení sebe sama. Poté následuje 8 minut, během kterých dostávají zpětnou vazbu. Soudci potom vyplňují hodnotící formulář pro každého z účastníků, se kterými se potkali, a můžou mu předat svůj kontakt. Nakonec následuje doba pro neformální diskuzi a pobavení se o společném zážitku (Studenti & absolventi, 2022).

Další rozvojové workshopy

V průběhu roku jsou pořádány různé další rozvojové workshopy zaměřující se například na boj s prokrastinací, zdokonalení prezentačních schopností nebo plnění si vlastních snů a vizí. Jsou pořádány ve spolupráci se společností Grow Job (Studenti & absolventi, 2022).

Veletrh pracovních příležitostí

Akce představující nepřehledné množství firem a společností, přičemž účastníci mají možnost se seznámit s firemní kulturou, zástupci HR oddělení, s aktuálně nabízenými pozicemi pro absolventy, anebo se dozví o možnostech praxí a letních stáží (Studenti & absolventi, 2022).

5.1.3. Nabízené služby pro firmy

Spolupráce kariérového centra s různými firmami je důležitou činností z hlediska rozvoje kariérového centra i společností, protože Českou zemědělskou univerzitu každý rok opustí na 4500 absolventů, kteří míří na trh práce. Smyslem služeb pro firmy

je cílené oslovení studentů a budoucích absolventů a nabídnutí brigády, praxe, stáže a v nejlepším případě i zaměstnání. Veškeré tyto aktivity probíhají převážně skrz workshopy, případně další aktivity, které byly zmíněny v kapitole „Nabízené služby pro studenty“ a jsou tedy vesměs identické (Pro firmy a partnery, 2022).

6 Životní spokojenost

Co znamená být v životě spokojený? Může se jednat o pocit štěstí a naplnění či něco úplně jiného. Na tuto otázku totiž neexistuje jednoznačná odpověď, proto si na ni musí odpovědět každý sám. Jedná se o individuální záležitost každého z nás, protože každý z nás má jiný žebříček hodnot a jiné priority. Pro někoho může být spokojenost založena na bohatství nebo vysoké výhře, pro jiného na práci, která ho baví, pro dalšího to může znamenat mít kde bydlet nebo mít krásnou a zdravou rodinu.

Velký psychologický slovník (2010, s. 544) uvádí, že se jedná o příjemný pocit, který vzniká působením pozitivních vztahů mezi lidmi či při dobře vykonané práci. Čím déle ale trvá, tím je pro daného jedince více demotivující. Ačkoliv to může znít zvláště, je to logické, protože pokud by byli lidé neustále spokojeni, byli by ze začátku nadšeni, po čase by ale ztratili motivaci a chuť cokoliv dělat, protože by byly ovlivněny stereotypem.

Na téma životní spokojenosti již vzniklo mnoho prací a nejrůznějších výzkumů. Cílem vždy bylo zjistit, jak jsou lidé spokojeni nejen ve svých životech celkově, ale také jak jsou spokojeni v jednotlivých oblastech života. Příkladem takové oblasti života je finanční situace, bydlení, manželství a partnerství, volný čas, ale také třeba sexuální život nebo práce a zaměstnání. Těchto oblastí je o poznání více, blíže se jim věnuji zejména v praktické části v popisu Dotazníku životní spokojenosti.

Mezi nejvýznamnější české výzkumy se řadí například analýza *Životní pohody českých obyvatel*, která byla prováděna Českým statistickým úřadem v roce 2013. Cílem bylo zjistit, jak jsou občané České republiky spokojeni v jednotlivých oblastech (bydlení, osobní vztahy, profese aj.) (Šustová, 2014, s. 10).

Respondenti vyjadřovali míru své spokojenosti pomocí posuzovací škály. Výsledky ukázaly, že obyvatelé České republiky jsou se sebou a svým životem celkově spokojeni. V rámci vybraných oblastí byli obyvatelé České republiky nejspokojenější se svými osobními vztahy a s bydlením, naopak menší spokojenost vyjádřili se svou finanční situací (Šustová, 2014, s. 10).

Míra spokojenosti se mezi muži a ženami v zásadě neliší. Ženy jsou spokojenější se svými osobními vztahy, muži naopak se svou finanční situací a zaměstnáním (Šustová, 2014, s. 4).

6.1 Well-being

Jedním z takových témat je též problematika vlastní úvahy nad lidským prožíváním a hodnocením vztahu k sobě i okolnímu světu a jeho psychologického zpracování. V literatuře je tento pojem označován právě jako well-being (Blatný, 2005, s. 12).

Well-being se v české názvosloví překládá nejčastěji jako duševní nebo osobní pohoda a mimo odborný jazyk jako životní spokojenost. Jinde se tento pojem ovšem nepřekládá a je používán ve své původní podobě (Blatný, 2005, s. 12).

Well-being (nebo česky známý také jako **duševní pohoda**, blahobyt) je podle Prothea (2015) kombinací několika faktorů:

- naší potřeby navazovat, a především žít co nejkvalitnější vztahy,
- úrovně vlastního duševního a fyzického zdraví a fyzické kondice,
- potřeby naší bezpečnosti a stability našich financí,
- našeho nadšení pro to, co nás v životě naplňuje,
- naší sounáležitosti se sociálními prostředím, ve kterém se pohybujeme.

Z psychologického pohledu není osobní pohoda (well-being) složený jen ze složek emocionálních a poznávacích, ale zařazují se k nim i postojové složky. Ty jsou důležité zejména z toho důvodu, že je při nich zaujímán nějaký postoj (Blatný, 2005, s. 14).

Již přes 80 let se problematice well-being věnuje v oboru psychologie, sociologie či ekonomie americká výzkumná společnost Gallup, která na základě dlouhodobých studií a výzkumu lidí z více než 150 zemí světa přišla na 5 významných faktorů, podle kterých lze rozlišovat životy lidí na ty, kteří svůj život prožívají a kteří jej spíše přežívají. Tyto klíčové elementy však můžeme ovlivnit.

Rath a Harter (2010) uvádí, že těchto pět elementů je něco jako měna života, na které nám lidem záleží. Nezahrnují všechny nuance toho, co je v životě důležité, představují však pět kategorií, které jsou zásadní pro většinu lidí.

Klíčové elementy well-being jsou podle Prothea (2015) tyto:

- **Smysluplnost:** Většina z nás potřebuje v životě dělat něco smysluplného, něco, co nás v životě naplňuje. Potřebujeme to dělat ideálně každý den a nezáleží, zda se jedná o oblast práce, školy, rodiny nebo třeba našich koníčků. Podstatné je, že v dané činnosti vidíme smysl a jsme motivováni dosahovat svých cílů.
- **Vztahy:** Extrémně důležitá je pro naše zdraví kvalita našich vztahů. Denně potřebujeme interagovat s lidmi až 6 hodin, abychom omezili stres.
- **Společnost:** Potřebujeme se zapojovat do života v prostředí, ve kterém se pohybujeme. Pozitivními emocemi nás ovlivňuje například vzdělávání druhých, dárcovství nebo různé formy dobrovolnictví.
- **Finance:** Finanční stabilita a dostatek peněz nám umožňuje denně dělat to, co chceme. Potřebujeme zvládat vlastní ekonomickou situaci.
- **Zdraví:** Díky pravidelné fyzické aktivitě a vyvážené, zdravé stravě můžeme omezit únavu a být celkově spokojenější, což pomáhá k celkovému duševnímu a fyzickému zdraví a souvisí s dostatkem energie umožňující každodenní aktivity.

Dále Prothea (2015) uvádí, že jednotlivé oblasti well-being se vzájemně ovlivňují a pokud si tuto propojenost uvědomíme, můžeme zvýšit jejich dopad na celkovou životní spokojenost. Podle výzkumu Gallup je oblast smysluplné činnosti možná tou nejvýznamnější ze všech oblastí.

6.2 Co životní spokojenosti ovlivňuje?

Životní styl

„Životní styl zahrnuje formy dobrovolného chování v daných životních situacích, které jsou založené na individuálním výběru možností“ (Machová a Kubátová, 2015, s. 16). Autorky dále uvádějí, že lidé mají možnost rozhodovat se, jak chtějí žít svůj život včetně toho, jak se starat o své zdraví. Avšak existují i další faktory, které mohou ovlivňovat způsob života, a to jak pozitivně, tak negativně.

K životnímu stylu neodmyslitelně patří i zdraví, na něž mají vliv vnitřní i vnější faktory. Vnější faktory ovlivňující zdraví jednotlivce lze rozdělit do tří skupin. První

skupinou jsou naše životní volby, jako je stravování, užívání alkoholu a dalších látek. Druhou skupinou jsou podmínky, ve kterých žijeme nebo pracujeme, tedy kvalita ovzduší a pracovního prostředí. Třetí skupinou jsou zdravotnické služby, které ovlivňují zdravotní stav jedince méně než předchozí skupiny. Vnitřním faktorem je genetika neboli to, co zdědíme od svých biologických rodičů (Machová a Kubátová, 2015, s. 13).

Rodina a vztahy

Rodina a mezilidské vztahy hrají v roli člověka významnou roli. Mohou nám přinášet lásku, potěšení nebo podporu, naproti tomu nám mohou přinášet strach, stres nebo nenávisť. Rodina je nenahraditelným prvkem socializace a základní jednotkou společnosti, se kterou přicházíme do kontaktu již od začátku našeho života. Učí nás porozumět dnešnímu světu, tradicím, zvykům, ale i zákonům (Výrost a Slaměník, 2008, s. 50).

Sexuální život

Sexualita má významný vliv nejen na celkovou spokojenost člověka, ale také na spokojenost v partnerských nebo manželských vztazích. Z psychologického hlediska je sexualita chápána jako soubor projevů lidského chování a pocitů, které vycházejí z fyzických i mentálních rozdílů mezi pohlavími. Kromě plnění biologické reprodukční funkce přináší sexuální život uspokojení jak po fyzické, tak po psychické stránce (Velký psychologický slovník, 2010, s. 523).

Studium a zaměstnání

Zaměstnání je možné popsat jako činnosti, za kterou pracující člověk dostává pravidelnou mzdu. V České republice se o tuto oblast stará Ministerstvo práce a sociálních věcí zejména prostřednictvím zákoníku práce 262/2006 Sb., který upravuje právní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a vším, co s tím souvisí (MPSV.cz, 2022).

Ulrychová (2012, s. 36) zmiňuje čtyři významné faktory podle psycholožky Evy Rheinwaldové, které ovlivňují spokojenost a nespokojenost v zaměstnání:

1. *Míra pracovní zátěže* se týká toho, jak moc je člověk při práci zatěžován. Je důležité, aby tato zátěž byla v rozumné míře a aby nevyčerpávala pracujícího

fyzicky a psychicky. I přesto může méně práce vést k nadbytečnému času a nudě během pracovní doby.

2. *Fyzické faktory* se týkají prostředí, ve kterém zaměstnanec pracuje. Jde například o hluk, teplotu, stav ovzduší.
3. *Společenské postavení* zahrnuje to, jak je jedinec vnímán ostatními zaměstnanci (jak jej respektují) nebo se jedná o změny pracovní pozice (povýšení nebo sestoupení z vyšší pozice na nižší).
4. *Zodpovědnost*, která je často zdrojem stresu. Stres může být způsoben buď příliš velkou nebo nedostatečnou zodpovědností, což může vést k pocitu, že pozice jedince nemá žádný význam.

Tyto faktory lze vzhledem k povaze práce aplikovat i na studium na vysoké škole.

Finance a bydlení

Výzkum provedený Českým statistickým úřadem v roce 2013 ukázal, že lidé jsou nejspokojenější s bydlením a nejméně spokojeni se svou finanční situací. Lidé, kteří jsou vlastníky domu nebo bytu, jsou nejspokojenější s bydlením, protože vlastnictví znamená, že dům je jejich a mohou s ním nakládat, jak se jim zlíbí, což není možné u pronájmu (Šustová, 2014, s. 10).

Volný čas

Průcha a kol. (2013) uvádí, že volný čas je konkrétní doba, kterou člověk má a se kterou může naložit podle vlastních potřeb. Předchází ji však často splnění různých povinností, jako je péče o domácnost, rodinu, ale také čas strávený v práci anebo naplňování fyzických potřeb, jako je spánek. V tomto čase se můžeme věnovat našim zájmům, ale bohužel nemusíme mít dost času na to, abychom se jim věnovali naplno. Denně máme 24 hodin, z nichž většinou trávíme nějaký čas v práci nebo ve škole a poté se vracíme domů a musíme se postarat o rodinu nebo domácnost, takže nám nakonec zbyvá volného času méně, než bychom si přáli.

PRAKTICKÁ ČÁST

Bakalářská práce se zabývá problematikou životní spokojenosti mladé dospělosti. Cílem průzkumného šetření je porovnat a zjistit, jak jsou spokojeni jedinci mladé dospělosti v konkrétních oblastech popsanych v dalších kapitolách praktické části této bakalářské práce, kterými se Dotazník životní spokojenosti zabývá. Konkrétní cílovou skupinou jsou studenti České zemědělské univerzity.

V rámci hypotéz se zabývám porovnáním životní spokojenosti prvních a třetích ročníků bakalářského studia všech fakult a oborů ČZU v oblasti práce a zaměstnání a finanční situace. Má bakalářská práce tak může ukázat, zdali jsou spokojenější studenti třetích ročníků oproti studentům prvních ročníků bakalářských programů se zaměřením na svou kariéru a finanční situaci.

7 Charakteristika cílové skupiny

Cílovou skupinou v této bakalářské práci jsou studenti vysoké školy – konkrétně studenti České zemědělské univerzity. Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách chápe studenta bakalářského nebo magisterského programu od okamžiku přijetí na vysokou školu. Před přijetím na vysokou školu musí student úspěšně ukončit úplné střední nebo úplné střední odborné vzdělání. (Zákon č. 111/1998 Sb., s. 18).

Z hlediska psychologie se jedná o období dospělosti. Ta se obvykle označuje jako raná, časná nebo také mladá. Vágnerová (2007, s. 11) uvádí, že období mladé dospělosti se pohybuje od 20 do 40 let života. Jedinec se v tomto období setkává se společenskými změnami, které nejvíce vnímá především v nových rolích, jimž je potřeba přizpůsobit své chování.

Podle Kohoutka (2002, s. 108) se mladá dospělost pohybuje v rozmezí 20. a 30. roku života. Některé publikace toto období pojmenovávají také jako období první dospělosti. Pro člověka v tomto období je nejtýpější práce, protože je na vrcholu tělesné výkonnosti – profesní pozice však ještě nebývá ustálená. Jedince se snaží být nezávislý na okolí. Během této doby se mění sebeúcta a sebedůvěra v závislosti na úspěších a neúspěších v osobním i profesním životě.

Obvyklými znaky myšlení jedinců v období mladší dospělosti je schopnost kompromisu, jednání s protiklady a sebekritičnost. Psychické potřeby mladého člověka naplňuje získávání profesní role. Ta má dvě fáze. První se nazývá *fáze profesního startu*, ve které působí dva hlavní činitelé – ztráta výhod a slev spojených se statusem studenta, a setkání se s realitou, která bývá odlišná od jeho představ. Druhou fází je tzv. *fáze profesní konsolidace*, pro kterou je typické profesní zaujetí, během kterého jedince usiluje o rozvoj kariéry. Zhruba ve 30. roku života jedinec hledá alternativy pro svůj další život a pokouší se najít kompromis mezi rodinou a kariérou (Slavík a kol., 2012, s. 104-105, Vágnerová, 2007, s. 53-54).

V současnosti může být pro mladé lidi velmi stresující nezaměstnanost, která jim brání v osamostatnění a zůstávají tak déle závislí na svých rodičích. Nejenže nemohou rozvíjet své dovednosti a schopnosti, ale může to mít i negativní vliv na jejich pozdější životní styl, protože si nevytvářejí pracovní návyky a zvyknou si na život na sociální podpoře. To může být důvodem, proč mnoho mladých lidí odkládá rozhodnutí o svém povolání. Svůj čas vyplňují krátkodobými zaměstnáními jako jsou brigády nebo částečné úvazky, které mají zkušební nebo ekonomický charakter (Vágnerová, 2007, s. 50-53).

Dalším faktorem je, že s rostoucí modernizací společnosti mladí lidé již nemusí okamžitě přebírat roli dospělých a požadavky na ně jsou s časem nižší. Navíc delší studium oddaluje vstup na trh práce a také se vytváří individuální cesty k dospělosti (Langmeier, Krejčíková, 2006, s. 170-171).

8 Vlastní průzkumné šetření

V praktické části je popsáno realizované šetření, které proběhlo metodou dotazníku. Využit pro tyto účely byl standardizovaný Dotazník životní spokojenosti převeden do elektronické podoby a mírně upraven pro potřeby této bakalářské práce. Následně je popsána metodologie, postup a hodnocení celého šetření. Výsledná data jsou interpretována a hypotézy ověřeny.

8.1 Popis metodologie

Cílem průzkumného šetření bylo zjistit a zároveň porovnat životní spokojenost studentů České zemědělské univerzity. Průzkumné šetření probíhalo formou kvantitativního průzkumu, pro nějž byla zvolena metoda sběru dat s využitím standardizovaného Dotazníku životní spokojenosti.

8.2 Cíl šetření a stanovení hypotéz

Cílem šetření je zjistit a na závěr porovnat, jak jsou studenti ve svém životě spokojeni nebo nespokojeni. Dalším cílem je porovnání spokojenosti mezi studenty prvních a třetích ročníků bakalářských programů se zaměřením na kariéru; konkrétně v oblasti práce a zaměstnání, a také porovnání spokojenosti s finanční situací.

V rámci průzkumného šetření byly stanoveny tyto průzkumné **otázky/hypotézy**:

Hypotéza č. 1:

Studenti 1. ročníků bakalářských oborů jsou méně spokojeni oproti studentům 3. ročníků bakalářských oborů v oblasti *práce/zaměstnání*.

Hypotéza č. 2:

Studenti 1. ročníku bakalářských oborů jsou méně spokojeni se svou *finanční situací*, než studenti 3. ročníku bakalářských oborů.

Hypotéza č. 3:

Výběr studia pozitivně přispívá k budoucí profesní orientaci jedince.

8.3 Metoda sběru dat

Pro tento průzkum životní spokojenosti v mladém věku jsem si vybral metodu dotazníku, abych získal co největší množství odpovědí od co nejvíce respondentů. Z hlediska cílové skupiny, jímž byli studenti České zemědělské univerzity, mi tato varianta přišla jako nejvhodnější i vzhledem k velkému počtu studentů naší školy. Dotazník byl inspirován standardizovaným Dotazníkem životní spokojenosti a pro jednodušší manipulaci a snazší distribuci byl převeden do online podoby, do které byly přidány otázky zaměřující se na školní prostředí. Jedná se zejména o otázky dotazující se na formu studia, studovaný ročník a také otázka, která zjišťuje, na které fakultě respondenti studují.

Dotazník se skládal z 20 otázek a byl rozdělen na dvě části. Prvních 10 otázek se zaměřovalo na osobnost respondenta a jeho studium či zaměstnání. V druhé části se nacházelo 10 otázek zaměřujících se na samotný Dotazník životní spokojenosti, přičemž některé otázky byly mírně upraveny pro účely této bakalářské práce.

8.4 Realizace průzkumného šetření

Dotazník byl následně umístěn na sociálních sítích ve studentských skupinách České zemědělské univerzity. Sběr dat probíhal v období měsíců listopadu a prosince roku 2022. V prosinci téhož roku byl také rozposlán mezi účastníky akcí kariérového centra ČZU, kteří se některé z akcí zúčastnili v období zimního semestru akademické roku 2022/2023. Za tu dobu jsem nasbíral **182** vyplněných odpovědí.

8.5 Dotazník životní spokojenosti

Autory Dotazníku životní spokojenosti jsou Jochen Fahrenberg, Michael Myrtek, Jorg Schumacher a Elmar Brahler. Do českého jazyka jej přeložili Kateřina a Tomáš Rodný (Rodná & Rodný, 2001).

Dotazník je určen především dospělé populaci, použitelný je ale i u dětí starších 14 let. Dotazníkem je měřena celková životní spokojenost, která se skládá z deseti dílčích oblastí. Těmito oblastmi jsou zdraví, práce a zaměstnání, finanční situace, volný čas, manželství a partnerství, vztah k vlastním dětem, vlastní osoba, sexualita, bydlení

a přátelé, známí a příbuzní. Každá zmíněná oblast obsahuje sedm tvrzení, u kterých respondent postupně vyjadřuje svou spokojenost pomocí sedmibodové Likertovy škály od hodnoty „velmi nespokojen/a“ po hodnotu „velmi spokojen/a“. Odpovědi jsou poté hodnoceny číselně od 1 do 7, kde 1 představuje nejnižší spokojenost a 7 nejvyšší spokojenost. Nakonec se dotazník vyhodnocuje sečtením odpovědí v každé z oblastí. Čím vyšší hodnoty, tím vyšší spokojenost.

Celková životní spokojenost se ale počítá jen ze sedmi oblastí (zdraví, finanční situace, volný čas, vlastní osoba, sexualita, bydlení a přátelé, známí, příbuzní). Tři zbývající oblasti (práce a zaměstnání, manželství a partnerství, vztah k vlastním dětem) se nezahrnují do celkové spokojenosti z toho důvodu, že ne všichni respondenti na ně mohou odpovědět (např. respondent nemá vlastní děti, není zaměstnaný nebo nemá partnera/partnerku).

Vyhodnocení dotazníku je náročné nejen pro respondenty, ale i průzkumníky, kteří jej vyhodnocují. Důvodem je velké množství položek (70), které se v dotazníku nacházejí.

8.5.1. Jednotlivé škály dotazníku životní spokojenosti

V této podkapitole se zabývám konkrétnějším popisem jednotlivých oblastí, ze kterých se Dotazník životní spokojenosti skládá. Fahrenberg a kol. (2001, s. 60-62) popisuje tyto oblasti takto:

Zdraví – zahrnuje posouzení spokojenosti v rámci tělesného zdravotního stavu, duševní i tělesné kondice, duševní výkonnosti a odolnosti proti nemocem.

Práce a zaměstnání – posuzuje míru spokojenosti se svou pozicí v zaměstnání a souvisejícími úspěchy spolu s možností budoucího vzestupu. Hodnotí také míru spokojenosti s jistotou budoucího setrvání v zaměstnání, úspěchy i možnosti postupu, ale také spokojenost s atmosférou na pracovišti nebo míru pracovní zátěže či pestrost, kterou zaměstnání nabízí.

Finanční situace – posuzuje, jak jsou jedinci spokojeni s výší svého příjmu, výší svého majetku a zdali považují svůj životní standard za uspokojující. Totéž platí pro zajištění vlastní existence, možnosti budoucího výdělku včetně zajištění ve stáří. Tomu odpovídá i spokojenost rodiny s jejími finančními možnostmi.

Volný čas – v této oblasti se posuzuje hodnota spokojenosti související s množstvím volného času, ale i jeho kvalitou. Zahrnuje se i dovolená, doba pro své vlastní koníčky, čas pro blízké osoby. Dále se hodnotí celková pestrost volného času.

Manželství a partnerství – posuzuje spokojenost v důležitých aspektech partnerského života respektive manželství; spokojenost s požadavky, se společnými aktivitami, s otevřeností a upřímností partnera, pochopením i ochotou pomáhat, s něžností i bezpečím.

Vztah k vlastním dětem – hodnotí, jak osoby s vlastními dětmi vycházejí, kolik radosti s nimi prožívají, jak jsou spokojeni s úspěchy a pokroky dětí ve škole nebo v zaměstnání, zdali a jak moc jsou spokojeni se svým vlivem, který na děti mají, s uznáním, kterého se jim od dětí dostává, nebo se společnými aktivitami a tím, jak si jich děti cení. Hodnotí i míru spokojenosti s námahou a náklady, které je děti stojí.

Vlastní osoba – posuzuje míru spokojenosti se svými schopnostmi a dovednostmi, spokojenosti se způsobem, jakým až doposud žijí, se svým vnějším vzhledem, sebevědomím a sebejistotou, se svou povahou, radostí ze života a životní energií neboli vitalitou, nebo jak vychází s ostatními lidmi.

Sexualita – zaobírá se mírou spokojenosti se svou tělesnou přitažlivostí, sexuální výkonností, četností svých sexuálních kontaktů nebo s doteky, které si s partnerem věnují. Dále měří spokojenost se sexuálními reakcemi, otevřeností, se kterou může mluvit o sexuální oblasti nebo obecnou sexuální harmonii s partnerem.

Přátelé, známí a příbuzní – hodnotí míru spokojenosti se svými sociálními kontakty; s okruhem svých známých a přátel, s příbuznými, s kontaktem se svými sousedy, s podporou a pomocí, kterou známí a příbuzní poskytují, se společenskou angažovaností či s různými veřejnými a spolkovými aktivitami, a také celkovou četností styků s ostatními.

Bydlení – posuzuje spokojenost s velikostí, stavem a polohou svého bytu, s výdaji spojenými s bydlením (nájem, splátky), s dopravní dosažitelností, s okolním hlukem a obecně se standardem svého bytu.

8.6 Analýza a interpretace dat dotazníku

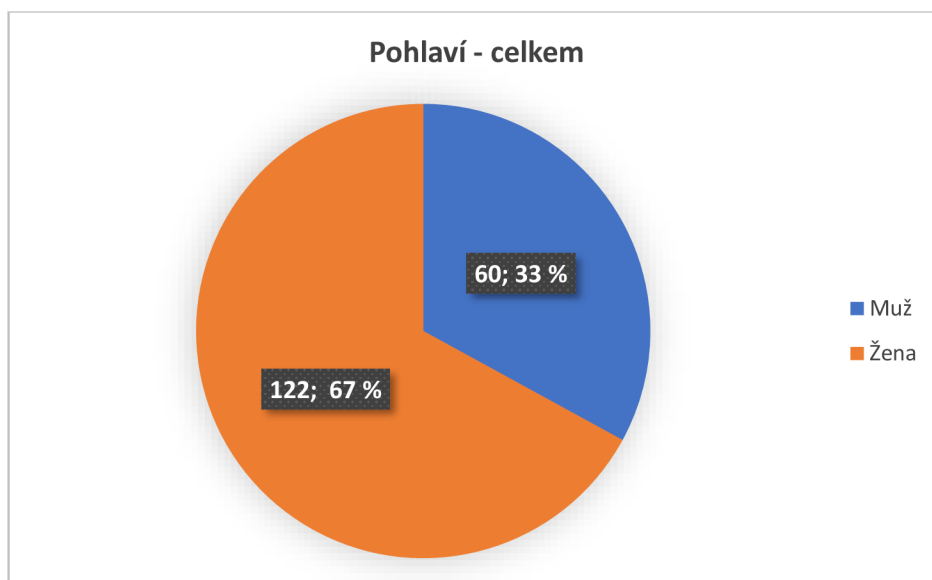
Průzkumu se zúčastnilo celkově **182** respondentů ve věku od 19 do 52 let, největší vzorek se pohyboval ve věku od 19 do 22 let. Z toho dotazník vyplnilo **71** respondentů prvních a **36** respondentů třetích ročníků všech fakult a oborů bakalářských studijních programů. Dotazník vyplnilo i **34** respondentů magisterského studia a **4** respondenti doktorského studia.

8.7 Výsledky vlastního šetření

Otázka pohlaví

První otázka se ptala respondentů na pohlaví. U této otázky byly nabízeny dvě možnosti – tedy muž a žena, a poté ještě třetí možnost „Jiné“, kam mohl respondent uvést případnou jinou variantu. Možnost pohlaví „Jiné“ však neuvedl žádný respondent, a proto není v grafu zahrnuta. Dotazník vyplnilo dohromady **60** (33 %) mužů a **122** (67 %) žen a je tedy zřejmé, že dotazník vyplnilo celkově více žen.

Graf 1: Pohlaví – všichni respondenti



Zdroj: vlastní šetření

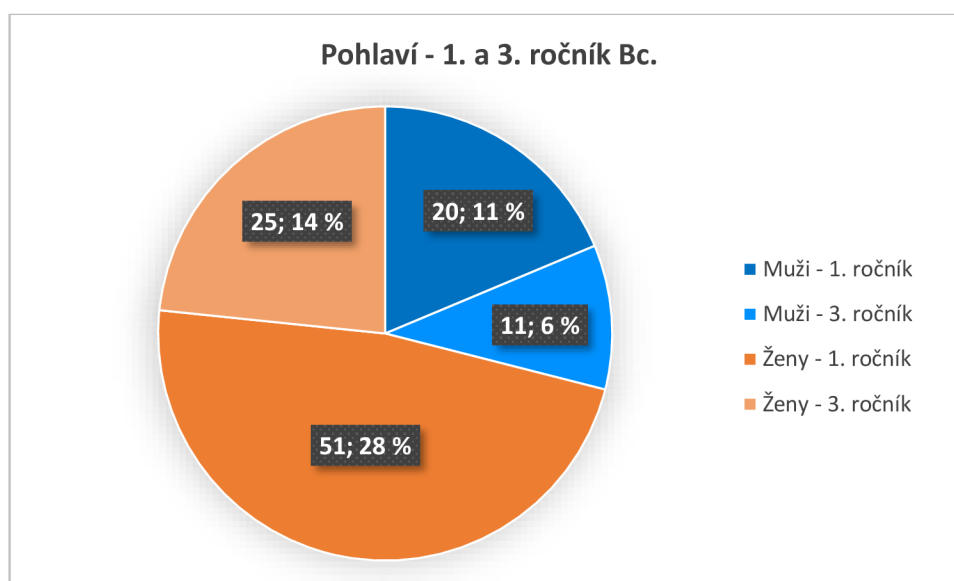
Otázka pohlaví – 1. a 3. ročníky bakalářských oborů

Vzhledem k hypotézám, které se týkají prvních a třetích ročníků všech bakalářských oborů, jsem ještě otázku pohlaví dále detailněji vyhodnocoval a zjistil jsem, že v rámci

prvních ročníků bakalářských oborů dotazník vyplnilo **20** mužů (11 %) a **51** žen (28 %). U třetích ročníků vyplnilo dotazník **11** mužů (6 %) a **25** žen (14 %). Největší zastoupení tedy mají ženy studující 3. ročník, následují ženy studující 1. ročník. Za nimi jsou muži studující 1. ročník a nejméně respondentů bylo z řad mužů studujících 3. ročník.

Procentuální vyjádření je počítáno ze všech 182 respondentů. Zbývajících 75 respondentů (41 %) zastupují ostatní ročníky a nejsou relevantní pro tuto otázku.

Graf 2: Pohlaví - 1. a 3. ročníky bakalářských oborů



Zdroj: vlastní šetření

Otázka zaměřená na všechny studenty zjišťující zastoupení studentů na jednotlivých fakultách / institutu

Jelikož bylo průzkumné šetření prováděno na studentech České zemědělské univerzity, chtěl jsem znát zastoupení studentů jednotlivých fakult. Výsledky prezentované v grafu níže se týkají celkového počtu všech respondentů.

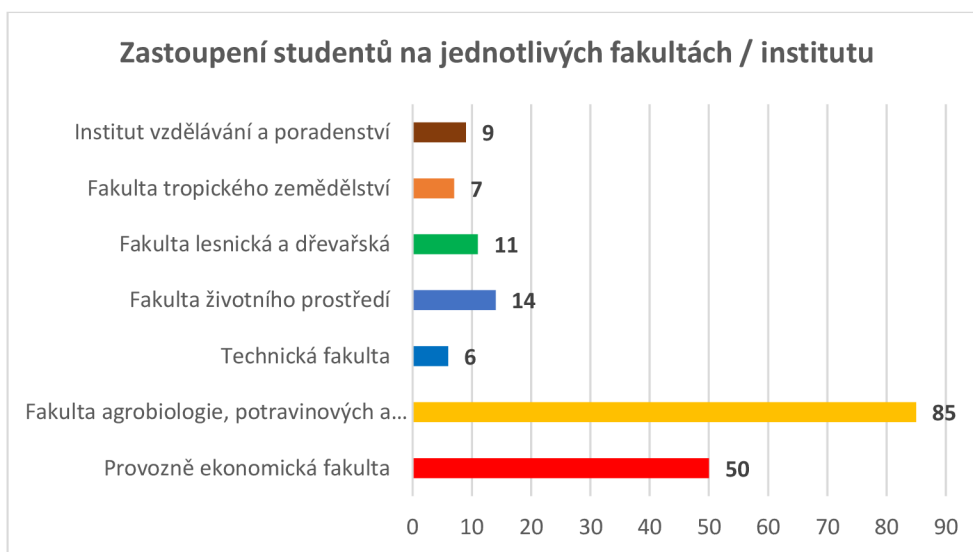
V rámci jednotlivých fakult a institutu dotazník vyplnilo:

- **50** (27.5 %) respondentů Provozně ekonomické fakulty,
- **85** (46.7 %) respondentů Fakulty agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů,
- **6** (3.3 %) respondentů Technické fakulty,
- **14** (7.7 %) respondentů Fakulty životní prostředí,

- **11** (6.1 %) respondentů Fakulty lesnické a dřevařské,
- **7** (3.8 %) respondentů Fakulty tropické zemědělství,
- **9** (4.9 %) respondentů Institutu vzdělávání a poradenství.

Jak již z grafu a výsledků vyplývá, dotazník vyplnilo nejvíce studentů z Fakulty agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů, následovány Provozně ekonomickou fakultou. Ostatní fakulty spolu s institutem se pohybují s výrazně nižším počtem respondentů, avšak s podobným zastoupením.

Graf 3: Studovaná fakulta / institut – všichni respondenti



Zdroj: vlastní šetření

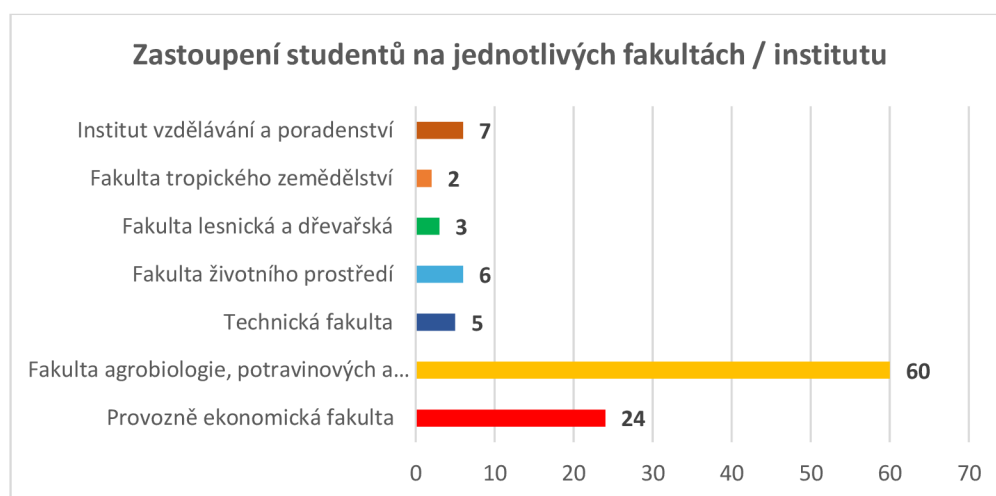
Otázka zaměřená na *studenty 1. a 3. ročníků bakalářských oborů zjišťující zastoupení studentů na jednotlivých fakultách / institutu*

Vzhledem k hypotézám mě zajímalo, kolika respondentům odpovídá zastoupení prvních a třetích ročníků bakalářských oborů. Výsledky jsou následující:

- **24** (13.2 %) respondentů Provozně ekonomické fakulty,
- **60** (33 %) respondentů Fakulty agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů,
- **5** (2.8 %) respondentů Technické fakulty,
- **6** (3.3 %) respondentů Fakulty životního prostředí,
- **3** (1.7 %) respondentů Fakulty lesnické a dřevařské,
- **2** (1.1 %) respondentů Fakulty tropické zemědělství,
- **7** (3.9 %) respondentů Institutu vzdělávání a poradenství.

Výsledky jsou z hlediska počtu velmi podobné jako u předešlé otázky. Nejvíce respondentů bylo z Fakulty agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů, hned za nimi byli počtem respondenti z Provozně ekonomické fakulty. Ostatních fakulty opět s výrazně nižším počtem respondentů, avšak s velice podobnými počty odpovědí. Procentuální vyjádření je počítáno opět ze všech 182 respondentů. Podobně jako u předchozí otázky týkající se pohlaví je zbývajících 75 respondentů (41 %) v tomto případě irelevantních pro tuto otázku.

Graf 4: Studovaná fakulta / institut - 1. a 3. ročníky bakalářských oborů



Zdroj: vlastní šetření

Otázka vlivu volby studia na budoucí profesní orientaci

Tato otázka byla přidána nad rámec otázek, které jsou součástí standardizovaného dotazníku životní spokojenosti. Přidal jsem ji z jednoduchého důvodu – vnímám kolem sebe mnoho diskuzí na téma volby vysoké školy respektive volby studovaného oboru v souvislosti s budoucí profesní orientací. Setkávám se často s otázkou, zdali jedinec chce reálně pracovat v tom oboru, který studuje. Někdy totiž během studia student zjistí, že obor je o něčem jiném, než si představoval, nebaví ho, a vyvolá to v něm určitou nejistotu ohledně svého dalšího budoucího uplatnění. Na druhé straně si může potvrdit, že volba studia byla správná a pozitivně přispěla k jeho pracovnímu uplatnění.

Vysokou školu a následný obor si jedinec často vybírá právě podle toho, co ho baví a zajímá, a tím pádem by správně zvolené studium a následné pracovní uplatnění mělo přispívat k celkové spokojenosti.

Proto mě zajímalo, jak tuto situaci vnímají studenti naší České zemědělské univerzity a zda si myslí, že volba studia pozitivně přispívá k jejich budoucí profesní orientaci.

Z průzkumného šetření vzešlo, že **34** (19 %) studentů si myslí, že volba studia nepřispívá pozitivně k jejich budoucí profesní orientaci, naopak **148** (81 %) studentů si myslí, že volba studia přispívá pozitivně k jejich budoucí profesní orientaci.

Z těchto výsledků je patrné, že většina z dotázaných (téměř čtyři pětiny) si myslí, že volba studia pozitivně přispívá k jejich budoucí profesní orientaci.

Graf 5: Vliv volby studia na budoucí profesní orientaci



Zdroj: vlastní šetření

Životní spokojenost

Následující čtyři otázky zjišťovaly samotnou míru spokojenosti v jednotlivých oblastech – konkrétně u práce a zaměstnání a poté u finanční situace. Nejprve jsou představena data, která vyplynula z odpovědí 1. ročníků bakalářských oborů a následně data, která vyplynula z odpovědí 3. ročníků bakalářských oborů. Jak již bylo popsáno v kapitole 8.5 Dotazník životní spokojenosti, každá otázka zjišťující úroveň spokojenosti se skládá ze sedmi tvrzení a u každého takového tvrzení respondent vybírá hodnotu spokojenosti na sedmibodové Likertově škále od hodnoty „velmi nespokojen“ po odpověď „velmi spokojen“.

Pro jednodušší vyjádření výsledků byly sečteny hodnoty u odpovědi „velmi nespokojen(a)“, „nespokojen(a)“ a „spíše nespokojen(a)“. Stejným způsobem byly sečteny hodnoty „velmi spokojen(a)“, „spokojen(a)“ a „spíše spokojen(a)“. Odpověď „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“ je na pomezí spokojenosti a nespokojenosti a je tedy vyjádřena samostatně.

Otázka spokojenosti s prací a zaměstnáním – 1. ročník Bc.

Nejprve byla zjišťována míra spokojenosti v oblasti práce a zaměstnání u prvních ročníků bakalářských oborů. Celkově otázku vyplnilo **71** studentů prvních ročníků bakalářských oborů.

U prvního tvrzení „**S pestrostí, kterou mí nabízí mé zaměstnání, jsem...**“ byla největší četnost u odpovědi „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“. Takto odpovědělo 21 (29.6 %) respondentů. Po sečtení odpovědi vyjadřující míru nespokojenosti bylo zjištěno, že nespokojeno s pestrostí svého zaměstnání bylo dohromady 9 (12.7 %) respondentů. Naopak spokojenost s pestrostí svého zaměstnání vyjádřilo 41 (57.7 %) respondentů. Z grafu tedy lze vyčíst, že s pestrostí svého zaměstnání jsou respondenti vesměs spokojeni.

U druhého tvrzení „**Co se týká mých pracovních povinností a zátěže, jsem...**“ vyjádřilo nespokojenost dohromady 7 (10 %) respondentů. Největší četnost opět zaznamenala hodnota „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“, ke které se přiklonilo 21 respondentů (29.6 %). Největší četnost po sečtení zaznamenaly hodnoty vyjadřující spokojenost. Tu vyjádřilo 43 (60.4 %) respondentů. Respondenti tedy jsou s mírou zátěže a pracovními povinnostmi též vesměs spokojeni.

U třetího tvrzení, „**S atmosférou na pracovišti jsem...**“ vyjádřilo 9 (12.7 %) respondentů nespokojenost, 16 (22.5 %) respondentů nebylo ani spokojených, ani nespokojených, a 46 (64.8 %) respondentů vyjádřilo, že jsou s atmosférou na pracovišti spokojeni.

U čtvrtého tvrzení „**S možnostmi postupu, které mám na svém pracovišti, jsem...**“ uvedlo dohromady 13 (18.3 %) lidí určitou míru nespokojenosti. Naopak menší či větší míru spokojenosti vyjádřilo 26 (36.6 %) respondentů. Zdaleka největší zastoupení měla možnost „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“, která zaznamenala 32 (45.1 %)

odpovědí. Z toho lze usuzovat, že si velká část respondentů není jistá, jaké možnosti postupu jejich zaměstnání nabízí, popřípadě o nich nevědí vůbec.

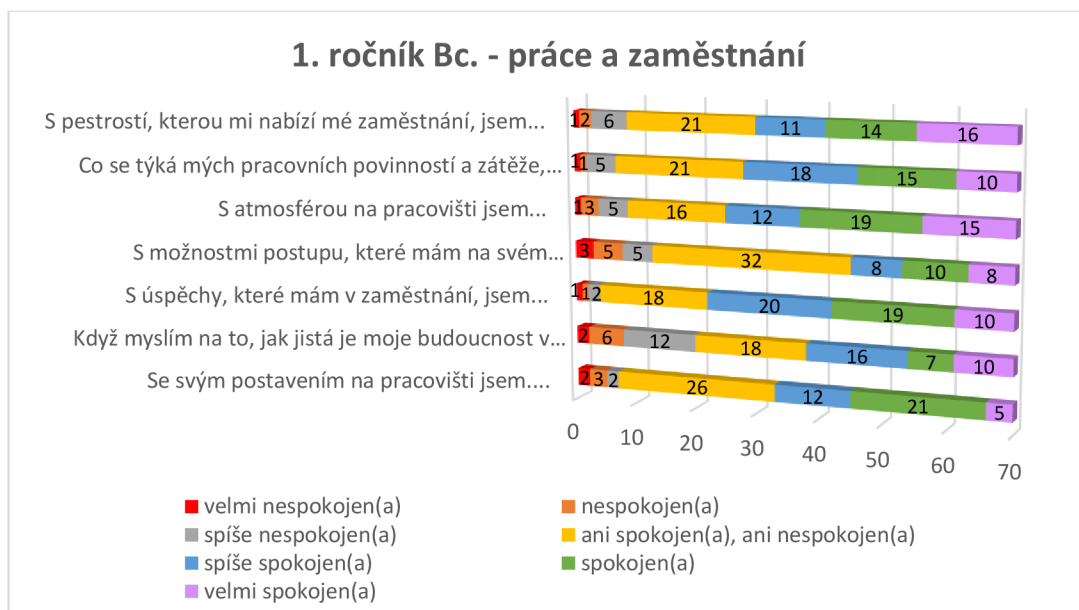
Páté tvrzení znělo „**S úspěchy, které mám v zaměstnání, jsem...**“. U tohoto tvrzení bylo nejmenší zastoupení nespokojenosti ze všech odpovědí. Nespokojenost se svými úspěchy vyjádřili pouze 4 (5.6 %) respondenti. 18 (25.4 %) respondentů se přiklonilo k možnosti „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“. Naopak největší míru spokojenosti respondenti vyjádřili právě u tohoto tvrzení. Spokojenost vyjádřilo 49 (69 %) respondentů, z čehož lze usuzovat, že jsou respondenti ve svém zaměstnání úspěšní.

Šesté tvrzení bylo „**Když myslím na to, jak jistá je moje budoucnost v zaměstnání, jsem...**“. Toto tvrzení zaznamenalo mezi prvními ročníky bakalářských oborů větší množství nespokojenosti oproti jiným otázkám. K nespokojenosti se přiklonilo 20 (28.2 %) respondentů. 18 (25.4 %) respondentů se nepřiklonilo ani ke spokojenosti, ani k nespokojenosti. Pozitivně svou budoucnost v zaměstnání vidělo 33 (46.4 %) respondentů. Z výsledků je patrná větší míra nejistoty a s tím spojená nespokojenost.

U sedmého tvrzení „**Se svým postavením na pracovišti jsem...**“ vyjádřilo nespokojenost 7 (9.8 %) respondentů. 26 (36.7 %) respondentů se pohybovalo mezi spokojeností a nespokojeností a 38 (53.5 %) respondentů je se svým postavením na pracovišti spokojených. Z toho vyplývá, že se svým postavením na pracovišti jsou respondenti ve většina případů spokojeni nebo se k tomu blíží.

Celkově lze říci, že většina respondentů prvních ročníků bakalářských oborů je v oblasti práce a zaměstnání spokojených. Z grafů je patrná větší míra spokojenosti a téměř minimální míra nespokojenosti, která je počítána většinou v jednotkách.

Graf 6: Spokojenost s prací a zaměstnáním - 1. ročník Bc.



Zdroj: vlastní šetření

Otázka spokojenosti s prací a zaměstnáním – 3. ročník Bc.

Následně byla zjišťována míra spokojenosti v oblasti práce a zaměstnání mezi studenty třetích ročníků bakalářských oborů. Tuto otázku vyplnilo **36** respondentů.

U prvního tvrzení znějící „**S pestrostí, kterou mi nabízí mé zaměstnání, jsem...**“ vyjádřilo nespokojenost 5 (14 %) respondentů. K možnosti „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“ se přiklonilo 7 (19.5 %) respondentů, a spokojených s pestrostí, kterou jim zaměstnání nabízí, bylo 24 (66.5 %) respondentů. Lze tedy říci, že i třetí ročníky jsou spokojeni s pestrostí svého zaměstnání.

U druhého tvrzení „**Co se týká mých pracovních povinností a zátěže, jsem...**“ vyjádřilo nespokojenost 5 (14 %) respondentů – stejně jako v minulém tvrzení. V tomto případě však nikdo nezvolil možnost „velmi nespokojen(a)“. Pro možnost „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“ hlasovalo 7 (19.5 %) respondentů – tedy opět stejně, jako v minulém tvrzení. Tím pádem 24 (66.5 %) respondentů vyjádřilo spokojenost s pracovními povinnostmi a zátěží. Rozdíl proti předchozímu tvrzení je jiný poměr odpovědí mezi „spíše spokojen(a)“, „spokojen(a)“ a „velmi spokojen(a)“. I v tomto případě jsou ale třetí ročníky s pracovními povinnostmi a mírou zátěže spokojeni.

Třetí tvrzení, které je „**S atmosférou na pracovišti jsem...**“ zaznamenalo nejméně odpovědi z hlediska nespokojenosti, pro kterou hlasoval 1 (3 %) respondent. Pouze 6 (16.5 %) respondentů se nepřiklonilo ani ke spokojenosti, ani k nespokojenosti. Naproti tomu 29 (80.5 %) respondentů vyjádřilo spokojenost, z čehož je možné usuzovat, že většina respondentů pracuje na pracovišti s dobrou atmosférou.

U čtvrtého tvrzení „**S možnostmi postupu, které mám na svém pracovišti, jsem...**“ se k nespokojenosti přiklonilo 7 (19.5 %) respondentů. Z grafu je patrné, že v rámci jedné hodnoty spokojenosti se – stejně jako v případě odpovědi mezi prvním ročníky – objevila největší četnost odpovědí také u tohoto tvrzení u odpovědi „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“. Tuto možnost zvolilo 13 (36 %) respondentů. Spokojenost s možnostmi postupu na pracovišti pak vyjádřilo v součtu 16 (44.5 %) respondentů. V tomto případě jsou třetí ročníky oproti prvním ročníkům spokojenější.

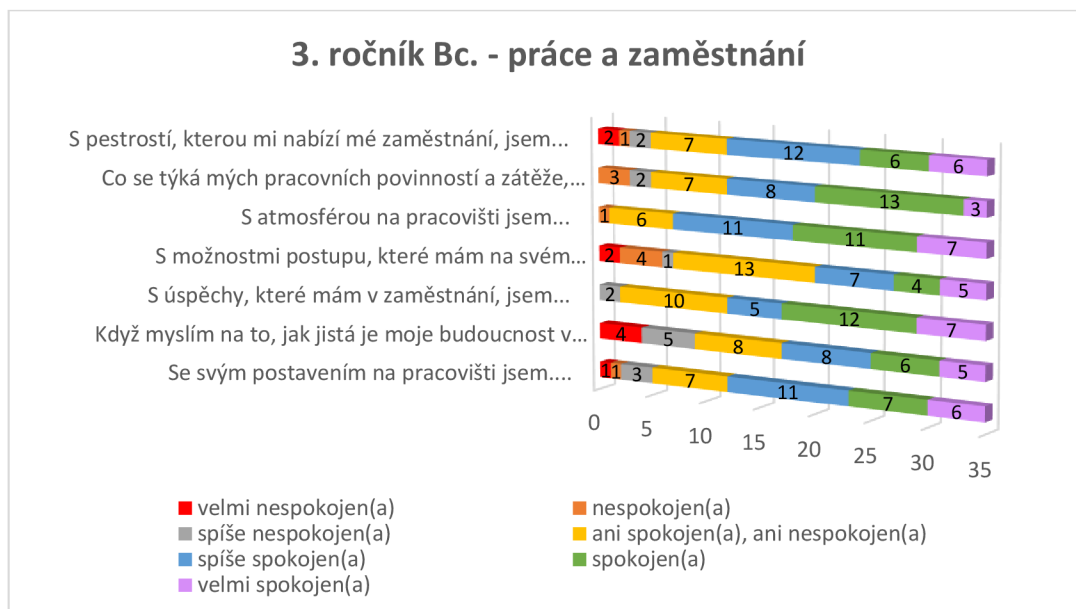
U pátého tvrzení „**S úspěchy, které mám v zaměstnání, jsem...**“ se sešli jen 2 (5.6 %) respondenti, kteří byli nespokojeni. Oba zvolili možnost „spíše nespokojen(a)“, tedy nikdo nezvolil možnost „velmi nespokojen(a)“ nebo „nespokojen(a)“. 10 (24.9 %) respondentů nebylo ani spokojených, ani nespokojených. Nejvíce respondentů hlasovalo pro některou z možností vyjadřující spokojenost – zde se sešlo 24 (69.5 %) odpovědí. Je tedy patrné, že i studenti třetích ročníků jsou se svými pracovními úspěchy spokojeni.

U šestého tvrzení „**Když myslím na to, jak jistá je moje budoucnost v zaměstnání, jsem...**“ hlasovalo 9 (25 %) respondentů pro nespokojenost a 8 (22.3 %) respondentů nebylo ani spokojených, ani nespokojených. Svou budoucnost v zaměstnání vidí pozitivně a je s ní spokojeno 19 (52.7 %) respondentů. Z odpovědí lze usoudit, že jistotu budoucnosti v zaměstnání vnímá pozitivně přes polovinu respondentů.

U posledního tvrzení, které bylo „**Se svým postavením na pracovišti jsem...**“, se 5 (14 %) respondentů přiklonilo k nespokojenosti, 7 (19.5 %) respondentů se pohybovalo na pomezí – tedy ani spokojeni, ani nespokojeni, a 24 (66.5 %) respondentů odpovědělo, že jsou se svým postavením na pracovišti spokojeni. Dle výsledků je tedy patrné, že i v tomto případě je většina respondentů se svým postavením na pracovišti spokojena.

I přes menší vzorek lidí oproti prvním ročníkům je z výsledků a z grafu patrné, že i studenti třetích ročníků jsou v oblasti práce a zaměstnání ve většině spokojeni. Míra nespokojenosti je zde zastoupena v nižších jednotkách.

Graf 7: Spokojenost s prací a zaměstnáním - 3. ročník Bc.



Zdroj: vlastní šetření

Otázka spokojenosti s finanční situací – 1. ročník Bc.

Druhá oblast, u které mě zajímaly rozdíly mezi prvními a třetími ročníky bakalářských oborů, je finanční situace. Nejdříve jsou opět představeny výsledky vztahující se ke skupině 71 studentů studující první ročník.

Prvním tvrzením bylo „**Se svým budoucím očekávaným (finančním) zajištěním ve stáří jsem...**“. S tímto tvrzením nebylo spokojeno 21 (29.6 %) respondentů. Naopak 24 (33.7 %) respondentů vyjádřilo spokojenost. Zbývajících 26 (36.7 %) respondentů nebylo ani spokojeno, ani nespokojeno. Z výsledků je patrné, že vzorek studentů prvních ročníků si není jistý svým finančním zajištěním ve stáří.

U druhého tvrzení znějící „**S možnostmi, které mohu vzhledem ke své finanční situaci nabídnout své rodině, jsem...**“ zaškrtnulo 29 (40.9 %) respondentů některou z možností vyjadřující nespokojenost a 11 (15.4 %) respondentů se nepřiklonilo ke spokojenosti, ani k nespokojenosti. Naopak 31 (43.7 %) respondentů vyjádřilo

spokojenost s tímto tvrzením. Z výsledků lze pozorovat výraznější rozdíly mezi spokojeností a nespokojeností.

Třetí tvrzení znělo „**Se svými budoucími možnostmi výdělků jsem...**“. Nespokojenost vyjádřilo 9 (12.7 %) respondentů, přičemž se nikdo nevyjádřil k možnosti „velmi nespokojen(a)“. 17 (24 %) respondentů se pohybovalo na pomezí spokojenosti a nespokojenosti. Nejvíce respondentů se vyjádřilo k některé variantě spokojenosti – odpovědělo takto 45 (63.3 %) respondentů. Jak je vidět, většina respondentů v tomto případě vidí možnosti svého budoucího výdělků pozitivně.

U čtvrtého tvrzení „**S hmotným zajištěním své existence jsem...**“ se 10 (14.1 %) respondentů vyjádřilo pro nespokojenost a 8 (11.3 %) respondentů se nepřiklonilo ani na stranu spokojenosti, ani na stranu nespokojenosti. Suverénně nejvíce respondentů se přiklonilo k některé z možností spokojenosti, konkrétně 53 (74.6 %). Z výsledků je evidentní, že respondenti prvních ročníků jsou spokojeni s hmotným zajištěním své existence.

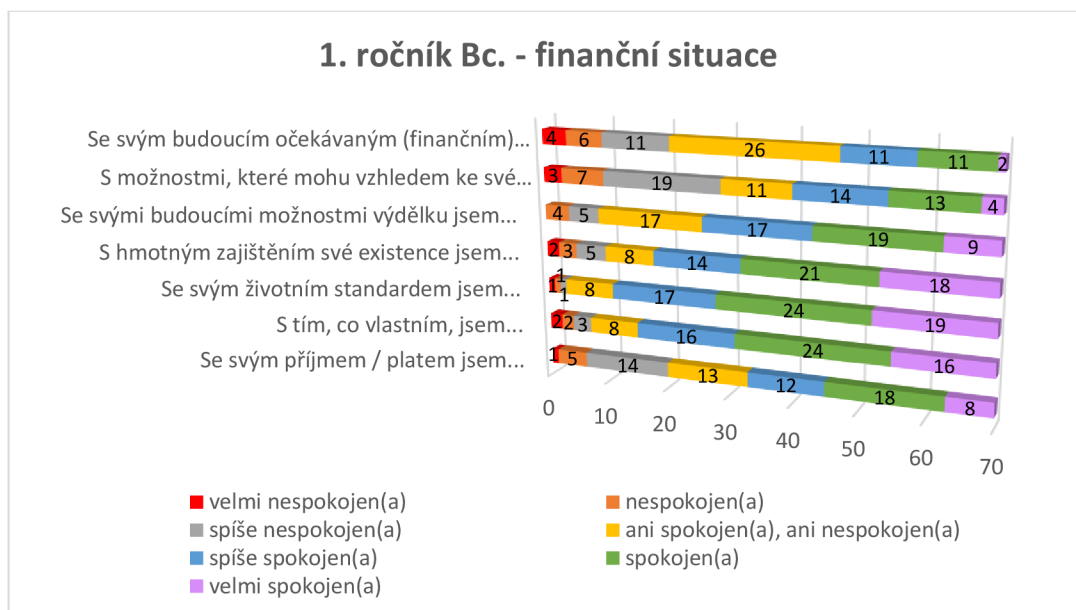
U pátého tvrzení „**Se svým životním standardem jsem...**“ byla nespokojenost zastoupena 3 (4.2 %) respondenty. Na pomezí se pohybovalo pouhých 8 (11.3 %) respondentů. Největší četnost zaznamenal součet odpovědí vyjadřující spokojenost, pro kterou hlasovalo 60 (84.5 %) respondentů, což je v součtu nejvíce odpovědí mezi tvrzeními! I zde je očividné, že je zdejší vzorek studentů se svým životním standardem spokojen.

U šestého tvrzení „**S tím, co vlastním, jsem...**“ byla spokojenost také velmi vysoká. Hlasovalo pro ni 56 (78.9 %) respondentů. Ani pro spokojenost, ani pro nespokojenost se vyjádřilo 8 (11.3 %) respondentů a pro nespokojenost hlasovalo 7 (9.8 %) studentů. Je tedy patrné, že s tím, co respondenti vlastní, jsou většinou spokojeni.

Sedmé tvrzení znělo „**Se svým příjmem / platem jsem...**“. Pro nespokojenost hlasovalo 20 (28.2 %) respondentů, dalších 13 (18.3 %) nebylo ani spokojených, ani nespokojených. Naopak spokojených bylo se svým příjmem nebo platem 38 (53.5 %) respondentů. Z výsledků tohoto tvrzení lze tedy mezi studenty prvních ročníků pozorovat ve větší míře spokojenost.

Celkově je možné z grafu a výsledků vidět, že většina prvních ročníků studujících bakalářských obor je svou finanční situací spokojena.

Graf 8: Spokojenost s finanční situací - 1. ročník Bc.



Zdroj: vlastní šetření

Otázka spokojenosti s finanční situací – 3. ročník Bc.

Míra spokojenosti s finanční situací byla následně zjišťována i u studentů navštěvující třetí ročník bakalářských oborů. Otázku vyplnilo **36** respondentů.

U prvního tvrzení „**Se svým budoucím očekávaným (finančním) zajištěním ve stáří jsem...**“ se 12 (33.3 %) respondentů přiklonilo k nespokojenosti a 8 (22.2 %) respondentů ke spokojenosti. Největší zastoupení měla možnost „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“, pro kterou hlasovalo 16 (44.5 %) respondentů. Lze tedy konstatovat, že si studenti třetích ročníků aktuálně nejsou příliš jisti budoucím finančním zajištěním ve stáří a nejsou tím pádem ani příliš spokojeni.

U druhého tvrzení „**S možnostmi, které mohu vzhledem ke své finanční situaci nabídnout své rodině, jsem...**“ se přiklonilo k nespokojenosti 14 (39 %) respondentů. Jen 6 (16.5 %) respondentů bylo na pomezí spokojenosti a nespokojenosti a 16 (44.5 %) respondentů vyjádřilo spokojenost. U tohoto tvrzení nelze objektivně říct, zda jsou respondenti spokojeni nebo nespokojeni.

U třetího tvrzení „**Se svými budoucími možnostmi výdělku jsem...**“ bylo 10 (28 %) respondentů vyjadřujících nespokojenost, dalších 6 (16.5 %) se nepřiklonilo ani ke spokojenosti, ani k nespokojenosti, a 20 (55.5 %) respondentů se svými budoucími možnostmi výdělku vyjádřilo spokojenost. Patrné tedy je, že většina respondentů tohoto tvrzení se přiklání ke spokojenosti.

U čtvrtého tvrzení „**S hmotným zajištěním své existence jsem...**“ bylo rozložení (ne)spokojenosti podobné, jako o minulé otázky. Pro nespokojenost odpovědělo 10 (28 %) respondentů, Nikdo však nezvolil variantu „velmi nespokojen(a)“. 6 (16.5 %) respondentů znovu stálo na pomezí nespokojenosti a spokojenosti, a 20 (55.5 %) respondentů s hmotným zajištěním své existence bylo spokojených.

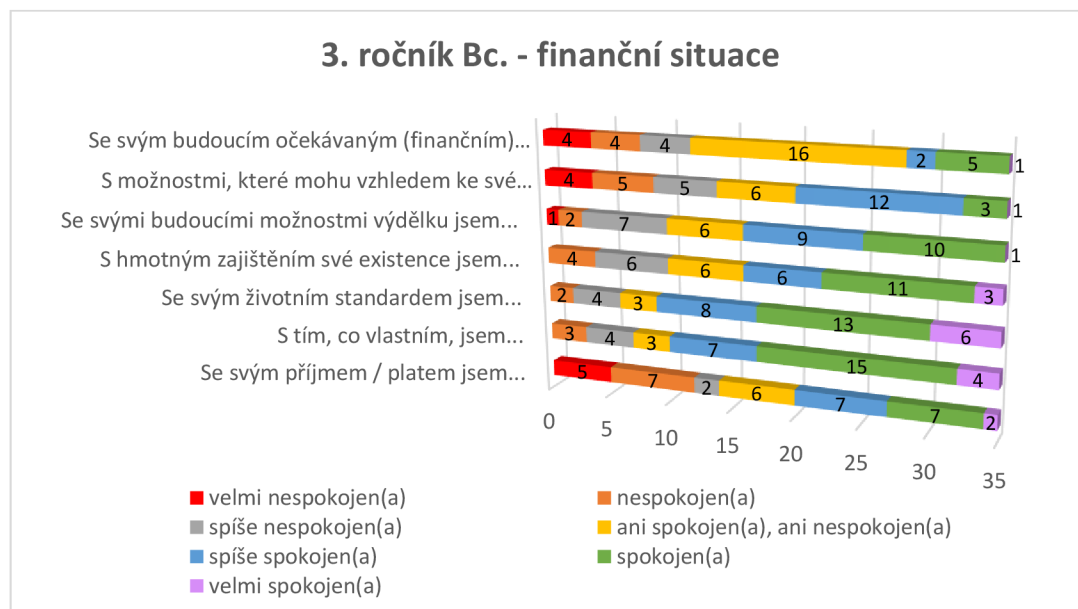
U pátého tvrzení „**Se svým životním standardem jsem...**“ se k nespokojenosti přiklonilo 6 (16.5 %) respondentů a opět se nikdo nevyjádřil pro možnost „velmi nespokojen(a)“. Pouze 3 (8.3 %) respondenti zvolili možnost „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“. Pro spokojenost hlasovalo 27 (75.2 %) respondentů, z čehož lze usuzovat, že je většina třetích ročníků se svým životní standardem spokojena.

Šesté tvrzení znělo „**S tím, co vlastním, jsem...**“ zaznamenalo 7 (19.5 %) odpovědí vyjadřující nespokojenost. Jako v předešlých dvou odpovědích, ani tady nikdo nehlasoval pro možnost „velmi nespokojen(a)“. Stejně jako u minulého tvrzení, 3 (8.3 %) respondenti hlasovali pro možnost „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“, a tedy 26 (72.2 %) respondentů hlasovalo pro některou z variant spokojenosti. Z výsledků je tedy opět patrné, že s tím, co respondenti třetích ročníků bakalářských oborů vlastní, jsou spokojeni. Tato a předešlá otázka zaznamenala zároveň podobný poměr odpovědí.

U posledního tvrzení „**Se svým příjmem / platem jsem...**“ bylo podobné množství odpovědí pro nespokojenost i pro spokojenost. U nespokojenosti bylo 14 (39 %) odpovědí, u spokojenosti 16 (44.5 %). Na pomezí stálo 6 (16.5 %) respondentů. U tohoto tvrzení tak není jasně zřejmé, zdali jsou respondenti spokojeni nebo ne.

Z výsledků lze konstatovat, že respondenti třetích ročníků bakalářských oborů jsou obecně spokojeni o něco méně se svou finanční situací v porovnání s prvními ročníky, zároveň vykazují větší míru nespokojenosti u některých tvrzení.

Graf 9: Spokojenost s finanční situací - 3. ročník Bc.



Zdroj: vlastní šetření

8.8 Vyhodnocení hypotéz

Pro snazší vyhodnocení prvních dvou hypotéz byly pro interpretaci výsledků hodnoty spokojenosti u každého tvrzení obou oblastí za každý ročník zvlášť převedeny podle následujícího klíče: velmi nespokojen(a) = 1, nespokojen(a) = 2, spíše nespokojen(a) = 3, ani spokojen(a), ani nespokojen(a) = 4, spíše spokojen(a) = 5, spokojen(a) = 6, velmi spokojen(a) = 7. Následně byl za každé tvrzení spočítán průměr a pro vyhodnocení celkové spokojenosti byl nakonec spočítán průměr z těchto průměrů.

Hypotéza č. 1: Studenti 1. ročníků bakalářských oborů jsou méně spokojenější oproti studentům 3. ročníků bakalářských oborů v oblasti práce/zaměstnání.

Oblast práce a zaměstnání zaznamenala velmi podobné výsledky u obou skupin. Ve většině tvrzení jsou o téměř nezatelný kousek spokojenější studenti třetích ročníků, jen u pestrosti vedou studenti prvních ročníků. Nejspokojenější jsou obě skupiny respondentů u tvrzení týkajících se úspěchů a atmosféry na pracovišti. Stejně jako u ostatních tvrzení se průměry rovnají hodnotě „spíše spokojen(a)“. Pokud by se výsledky zaokrouhlily na celá čísla, tvrzení by se rovnala hodnotě „spíše spokojen(a)“. Jediné tvrzení týkající se jistoty budoucnosti v zaměstnání by se rovnalo hodnotě „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“.

Vzhledem k vypočítanému celkovému průměru všech sedmi tvrzení lze obecně konstatovat, že jsou obě skupiny respondentů v práci a zaměstnání „spíše spokojeni“ bez vzájemně významných rozdílů.

Tabulka 1: Práce a zaměstnání

Postavení na pracovišti	Jistota budoucnosti	Úspěchy	Možnosti postupu	Atmosféra	Povinnosti a zátěž	Pestrost	Celkový průměr
Průměr - 1. ročník Bc. - práce a zaměstnání							
4,77	4,42	5,14	4,39	5,14	4,96	5,04	4,84
Průměr - 3. ročník Bc. - práce a zaměstnání							
4,97	4,5	5,33	4,42	5,44	4,97	4,89	4,93

Zdroj: vlastní šetření

Hypotéza nebyla potvrzena.

Hypotéza č. 2: Studenti 1. ročníku bakalářských oborů jsou méně spokojenější se svou finanční situací, než studenti 3. ročníku bakalářských oborů.

V oblasti finanční situace byly stejně jako v případě práce a zaměstnání rozdíly minimální, ačkoliv o něco znatelnější. Je zřejmé, že u některých tvrzení nejsou první ani třetí ročníky tak spokojeny nebo si nejsou jisti, zdali spokojeni jsou nebo nejsou. Největší rozdíl je u tvrzení „vlastní příjem/plat“, kdy studenti prvních ročníků jsou „spíše spokojeni“, ale hodnota u studentů třetích ročníků vyjadřuje hodnotu „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“. Obě skupiny nejsou ani spokojeny, ani nespokojeny s možnostmi, které mohou vzhledem ke své finanční situaci nabídnout rodině, stejně tak tomu je u očekávaného budoucího finančního zajištění. Mírný rozdíl je znatelný i u vlastních budoucích možností výdělku, kdy studenti prvních ročníků jsou spíše spokojeni, ale studenti třetích ročníků se blíží k možnosti „ani spokojen, ani nespokojen“. Podobný rozdíl je i u spokojenosti s vlastním životním standardem, kdy studenti prvních ročníků jsou spokojeni, studenti třetích ročníků spíše spokojeni. V ostatních případech jsou hodnoty spokojenosti vzájemně stejné.

Ačkoliv se obecně vzhledem k celkovému průměru zdá, že jsou studenti třetích ročníků méně spokojenější, nelze to potvrdit s jistotou, protože rozdíl není tak zásadní.

Tabulka 2: Finanční situace

Vlastní příjem/plat	To, co vlastním	Vlastní životní standard	Hmotné zajištění	Vlastní budoucí možnosti výdělku	Možnosti rodině	Očekávané budoucí finanční zajištění	Celkový průměr
Průměr - 1. ročník Bc. - finanční situace							
4,63	5,39	5,63	5,31	4,97	4,14	4,06	4,88
Průměr - 3. ročník Bc. - finanční situace							
3,89	5,08	5,22	4,64	4,5	3,83	3,75	4,42

Zdroj: vlastní šetření

Hypotéza nebyla potvrzena.

Hypotéza č. 3: Výběr studia pozitivně přispívá k budoucí profesní orientaci jedince.

Hypotéza se vztahuje k otázce, zda si respondenti myslí, že volba studia pozitivně přispívá k jejich budoucí profesní orientaci viz graf vlivu volby studia na budoucí profesní orientaci. Z tabulky níže je zřejmé, že **148** respondentů se přiklání k souhlasu s tímto tvrzením a jen **34** respondentů s ním nesouhlasí. Z toho vyplývá, že většina respondentů souhlasí s tvrzením.

Tabulka 3: Volba studia a profesní orientace

Myslíte si, že volba studia pozitivně přispívá k Vaší budoucí profesní orientaci?	
Ano	148
Ne	34

Zdroj: vlastní šetření

Hypotéza byla potvrzena – volba studia pozitivně přispívá k budoucí profesní orientaci.

9 Vlastní doporučení

Z průzkumu životní spokojenosti v oblasti práce a zaměstnání a finanční situace vzešlo, že jsou obě dotazované skupiny spíše spokojené. Co by ale šlo udělat pro to, aby byla spokojenost ještě větší? Způsobů by mohlo být více.

Na začátek bych chtěl zmínit, že níže zmíněná doporučení se týkají především studentů ve věku 20-25 let respektive věkové skupiny odpovídající respondentům dotazníku této bakalářské práce.

Práce bývá místem, ve kterém trávíme velkou část našeho dne a je zdrojem radosti, ale také stresu a úzkostí. Proto bych navrhol stanovit si dílčí nebo denní cíle, kterých lze dosáhnout. Díky nim se dá plánovat lépe den a tím pádem pracovat efektivněji. Dobrým začátkem může být komunikace s nadřízeným a zjištění vzájemných představ. V práci, kterou vykonáváme, bychom zároveň měli vidět smysl.

Dalším faktorem je pracovní prostředí, protože i to má významný vliv na naši náladu a produktivitu. Pokud povaha práce umožňuje upravit si pracovní prostředí, měli bychom toho využít. Může jít například o uspořádání pracovního stolu, prosvícení místnosti či přidání rostlin.

Velmi důležitým aspektem je též dobrý vztah s kolegy. Vždy se pracuje lépe, když se svými kolegy dobře vycházíme. Podporujme tedy dobré vztahy různými teambuildingy či sbližujícími aktivitami.

Příspěvek ke spokojenosti může i rozvoj vlastních dovedností a podporování vlastního potenciálu díky různým školením a aktivitám, které rozvíjí tzv. soft skills i hard skills. Vždy bychom ale měli tyto aktivity absolvovat z vlastního zájmu a nebýt do nich nuceni.

Velmi důležitý je i zdravý životní styl a psychohygiena! Stres a neustálý tlak mívá negativní vliv na naše fyzické i psychické zdraví. Pomoci by mohlo najít si čas na relaxaci, meditaci či jiné techniky, ideálně mimo pracovní dobu. Naučme se také oddělit pracovní čas a čas pro sebe. Volný čas využívejme k aktivitám, které nás baví, pro čas s rodinou, přáteli, a podnikejme nejrůznější aktivity, které nás baví. Pokud se v aktuální práci i přes různá doporučení necítíme dobře, může být možností i změna práce.

S tím vším souvisí i finance, které za svou práci dostáváme. Podle výsledků průzkumu je zřejmé, že by spokojenost v této oblasti mohla být větší. Co proto ale udělat? Kromě výše zmíněných možností vzhledem k práci je podle mě jednou z možností odkládat si peníze stranou, spořit nebo se naučit investovat. Díky tomu můžeme mít více peněz nejen pro nouzové případy nebo tzv. na později, ale také pro vlastní užitek. Další možností je zamyslet se nad aktuálními výdaji a případně omezit ty, které nejsou zásadní. Některé věci nepotřebujeme, a ne vždy nám dělá radost všechno to, co si kupujeme. Jednou z možností je také mít rozpočet na den, týden, měsíc, a toho se držet. Pokud je možnost, čas a prostředky, můžeme zkusit vydělávat si tím, co nás baví. Ne vždy tak tomu totiž v našem aktuálním zaměstnání je. Někoho baví fotit, někoho trénovat děti, někoho úplně něco jiného. Je možné nabízet své kvality a služby ostatním.

Každý z nás je ale jiný a to, co funguje jednomu, nemusí fungovat druhému. Proto je důležitá i sebereflexe a uvědomění si, co nám pomáhá k vlastní spokojenosti. Pokusme se proto příliš nestresovat, dbát na vlastní psychické i fyzické zdraví a užívat si života naplno.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo charakterizovat vysokoškolské poradenství na České zemědělské univerzitě a popsat jeho funkčnost, cíle a nabízené služby. Dále bylo cílem prozkoumat životní spokojenost a porovnat ji v oblasti práce a zaměstnání a v oblasti finanční situace mezi studenty prvních a třetích ročníků bakalářských oborů. Práce byla rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část se skládá ze čtyř hlavních kapitol. V první jsem se snažil popsat kariérové poradenství a jeho cíle, činnosti, metody, formy. V druhé kapitole se věnuji pojmu kariéry a jejího plánování. Ve třetí kapitole jsem popsal obecně kariérové poradenství na vysokých školách a blíže se zaměřil na Kariérové centrum České zemědělské univerzity. Ve čtvrté kapitole se zabývám samotnou životní spokojeností a faktory, které ji ovlivňují.

Praktická část se zabývala nejdříve charakteristikou cílové skupiny, poté popisem dotazníku životní spokojenosti a oblastem, které zkoumá. Hlavní část patřila průzkumnému šetření, které bylo provedeno kvantitativní metodou za pomoci standardizovaného dotazníku životní spokojenosti převedeného do online podoby a pro potřeby této bakalářské práce bylo přidáno několik otázek.

Výsledky průzkumného šetření neukázaly významné rozdíly ve spokojenosti mezi studenty prvních a třetích ročníků ani v oblasti práce a zaměstnání, ani v oblasti finanční situace. Je však možné pozorovat, byť téměř neznatelně, větší spokojenost u studentů třetích ročníků v oblasti práce a zaměstnání, na druhou stranu pak větší spokojenost studentů prvních ročníků v oblasti finanční situace.

V oblasti práce a zaměstnání se u obou skupin respondentů objevila největší spokojenost u tvrzení týkající se atmosféry na pracovišti a u dosažených úspěchů. Na základě výsledků se zdá, že spolu tyto dva aspekty vzájemně souvisí a ovlivňují se tak, že lepší atmosféra na pracovišti napomáhá lepším dosahovaným úspěchům a naopak.

V oblasti finanční situace byla největší spokojenost zaznamenána u tvrzení týkající se vlastního životního standardu a toho, co respondenti vlastní. Opět spolu tyto aspekty

mohou souviset způsobem, že to, co respondenti vlastní, pozitivně ovlivňuje jejich životní standard a naopak.

Z výsledků je patrné, že obě skupiny respondentů jsou v práci a zaměstnání spíše spokojeni. Se svou finanční situací jsou spokojenější studenti prvních ročníků, kteří se pohybují u hodnoty spíše spokojen(a), kdežto třetí ročníky se pohybují spíše na pomezí (ne)spokojenosti, tedy u hodnoty ani spokojen(a), ani nespokojen(a).

Nakonec je ale důležité si uvědomit, že každý vnímá svou spokojenost jinak, každý má jiný žebříček hodnot, a to nejen v těchto oblastech. My jsme podle výsledků zjistili, že ke spokojenosti v práci pravděpodobně přispívá pozitivní atmosféra na pracovišti, díky které jedinci dosahují lepších úspěchů, a z hlediska finanční situace člověk vnímá lépe svůj životní standard, když je spokojený s tím, co vlastní.

SEZNAM ZDROJŮ

Zákon č. 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách. *Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 15.11.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>

Career center ČZU. *O nás*. [online] Copyright © 2021 [cit. 18. 10 2022]. Dostupné z: <https://cc.czu.cz/cs/r-10565-o-kariernim-centru>.

Freibergová, Z., Maříková, P., Vepřková, R. (2013). Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce. *Národní vzdělávací fond* [online]. Copyright © 2022 [cit. 06.11.2022]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/dfd11e07ab4c96fae7d2be75c3dcc05e/523-0/ips-analyza-ips-vysledky-vyzkumu.pdf>

GONČAROVÁ, E. *Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance [online], Copyright © 2015 [cit. 15. 11. 2022] ISBN 978-80-88153-07-8. Dostupné: https://webcentrum2.muni.cz/media/89498/karierni_sluzby_na_evropskych_a_americkych_univerzitach.pdf

Hübnerová, Z. 2020. Elevator pitch aneb schopnost prodat sebe i svůj nápad. *Kariérním centrum VUT*. [online] 13. 11 2020. [cit. 19. 10 2022.] Dostupné z: https://kariera.vut.cz/elevator-pitch__trashed/

Investing in career guidance. *OECD.org* [online]. Copyright © [cit. 29.10.2022]. Dostupné z: https://www.oecd.org/education/career-readiness/Investing%20in%20Career%20Guidance_en.pdf

Langer, T. (2008). Národní vzdělávací fond. *Techniky skupinového poradenství*. [online] Copyright © [cit. 1. 11. .2022]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/skupinove_poradenstvi.pdf

Lukášová, 2006. *Informační systém* [online]. Copyright © [cit. 14.10.2022]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1423/podzim2006/SPP436/um/Kariera___karierove_typy___karierove_cykly___studijni_text_2006.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Práce a právo*. [online].
Copyright © [cit. 21.12.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prace-a-pravo>

Nováček, L. (2009). *Poradenství na českých vysokých školách* [online], Copyright
2009 [cit. 15. 11. 2022]. Dostupné z:
https://is.muni.cz/do/rect/metodika/rozvoj/kvalita/Poradenstvi_final_0809.pdf

Pro firmy a partnery. *CAREER CENTER ČZU* [online]. Česká zemědělská univerzita
v Praze, Copyright © 2022 [cit. 3. 11. 2022]. Dostupné z: <https://cc.czu.cz/cs/r-10564-pro-firmy-a-partnery>

Prothea. 2015. Co je wellbeing? *Prothea.cz*. [online] Copyright © 2015. [cit. 5. 10.
2022]. Dostupné z: <https://prothea.cz/blog/co-je-wellbeing/>

Rath T., Harter J. 2010. The Five Essential Elements of Well-Being. *Gallup.com*.
[online] Copyright © 2010. [cit. 5. 10. 2022]. Dostupné z:
<https://www.gallup.com/workplace/237020/five-essential-elements.aspx>

Strádal, J. a kol. Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství.
Praha [online]. Copyright © 2013 [cit. 15. 11. 2022]. Dostupné z:
https://www.infoabsolvent.cz/Temata/Download?Soubor=F-9.0.78_Navrh_koncepce_Integrovaneho_systemu_karieroveho_poradenstvi.pdf

Studenti & absolventi. *CAREER CENTER ČZU* [online]. Česká zemědělská
univerzita v Praze, Copyright © 2022 [cit. 3. 11. 2022]. Dostupné z:
<https://cc.czu.cz/cs/r-10562-studenti-absolventi>

Šustová, Š. 2014. *Czso.cz. Český statistický úřad*. [online] Copyright © 2014. [cit.
04. 10. 2022]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/20536586/16002714.pdf/0c04c6f5-37a6-4666-81cc-ba2facb3de61?version=1.0>

Výroční zpráva o činnosti ČZU 2020 [online]. Praha: Česká zemědělská univerzita v
Praze, Copyright © 2022 [cit. 3. 11. 2022]. ISBN 978-80-213-3113-6. Dostupné z:
<https://www-czu.cz/dl/97776?lang=cs>

Výroční zpráva o činnosti ČZU 2021 [online]. Praha: Česká zemědělská univerzita v
Praze, Copyright © 2022 [cit. 21. 1. 2023]. ISBN 978-80-213-3184-6. Dostupné z:
<https://www-czu.cz/dl/107843?lang=cs>

- BARTŮŇKOVÁ, Romana, ŠULÁKOVÁ, Lada a Daniel HŮLE, a kol. *Metodika programu – kariérní poradenství*. Praha: Člověk v tísni, [2012]. ISBN 978-80-87456-26-2.
- BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-x.
- BLATNÝ, M. 2005. *Psychosociální souvislosti osobní pohody*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-86633-35-7.
- EHLOVÁ, M. *Výchovné poradenství na středních školách v kontextu současnosti*. Pardubice: Univerzita Pardubice, Fakulta filozofická, 2016. ISBN 978-80-7395-991-3.
- FAHRENBERG, Jochen. *Dotazník životní spokojenosti – džs*. Přeložil Kateřina RODNÁ, přeložil Tomáš RODNÝ. Praha: Testcentrum, 2001, 84 s. ISBN 80-86471-16-0.
- GABURA, J. a J. PRUŽINSKÁ. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. Série učebnic navržená ediční radou kateder sociální práce. ISBN 80-85850-10-9.
- HANSEN, E. *Kariérové poradenství: příručka pro země s nízkými a středními příjmy*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, 2007. ISBN 9788090400528.
- HARGAŠOVÁ, M. *Skupinové poradenství*. Praha: Grada, 2009. Psyché (Grada). 264 s. ISBN 978-80-247-2642-7.
- HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál, 2010. 797 s. ISBN 978-80-7367-686-5.
- LANGMEIER, Josefa Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1284-0.
- MACHÁLEK, P. a J. NESRSTOVÁ. *Základy fundraisingu a projektového managementu*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5518-6.
- MACHOVÁ, Jitka a Dagmar KUBÁTOVÁ. *Výchova ke zdraví*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2015. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5351-5.

- MILKOVICH, George T. a John W. BOUDREAU. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. 930 s. ISBN 80-85623-29-3.
- MILLER, I. a K. NĚMEJC. *Evaluace ve vzdělávání: textová studijní opora*. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. 78 s. ISBN 978-80-213-2455-8.
- NOVÁKOVÁ, E. (2008). *Poradenství a skupinová práce s uchazeči o zaměstnání do 25 let věku, kterým má být na úřadech práce věnována zvýšená péče*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita.
- PAUKNEROVÁ, D. *Manuál vysokoškolského profesního poradce: pracovní postupy*. Praha: Oeconomica, 2009. 99 s. ISBN 978-80-245-1599-1.
- PROCHÁZKA, R. *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada, 2014. Psyché (Grada). 256 s. ISBN 978-80-247-4451-3.
- PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.
- PÝCHOVÁ, S. a kol. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Řízení školy (Wolters Kluwer). 112 s. ISBN 978-80-7598-604-7.
- SLAVÍK, M. a J. ZOUNKOVÁ. *Poradenství: textová studijní opora*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. ISBN 978-80-213-2482-4.
- SLAVÍK, Milan a kol. *Vysokoškolská pedagogika*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2012. 253 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4054-6.
- VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007. 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5.
- VENDEL, Š. *Kariévní poradenství*. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.
- VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. *Sociální psychologie*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1428-8.
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). *Sbírka zákonů*. 22.4. 1998. ISSN 1211-1244

SEZNAM GRAFŮ

GRAF 1: POHLAVÍ – VŠICHNI RESPONDENTI	40
GRAF 2: POHLAVÍ - 1. A 3. ROČNÍKY BAKALÁŘSKÝCH OBORŮ	41
GRAF 3: STUDOVANÁ FAKULTA / INSTITUT – VŠICHNI RESPONDENTI	42
GRAF 4: STUDOVANÁ FAKULTA / INSTITUT - 1. A 3. ROČNÍKY BAKALÁŘSKÝCH OBORŮ	43
GRAF 5: VLIV VOLBY STUDIA NA BUDOUCÍ PROFESNÍ ORIENTACI	44
GRAF 6: SPOKOJENOST S PRACÍ A ZAMĚSTNÁNÍM - 1. ROČNÍK BC.....	47
GRAF 7: SPOKOJENOST S PRACÍ A ZAMĚSTNÁNÍM - 3. ROČNÍK BC.....	49
GRAF 8: SPOKOJENOST S FINANČNÍ SITUACÍ - 1. ROČNÍK BC.....	51
GRAF 9: SPOKOJENOST S FINANČNÍ SITUACÍ - 3. ROČNÍK BC.....	53

SEZNAM TABULEK

TABULKA 1: PRÁCE A ZAMĚSTNÁNÍ.....	54
TABULKA 2: FINANČNÍ SITUACE.....	55
TABULKA 3: VOLBA STUDIA A PROFESNÍ ORIENTACE	56

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

HR – Human Resources (lidské zdroje)

ČZU – Česká zemědělská univerzita