

Význam dosaženého vzdělání ve vztahu k profesní spokojenosti v období střední dospělosti

Bc. Simona Banzelová

Diplomová práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Simona Banzelová**

Osobní číslo: **H110027**

Studijní program: **N7501 Pedagogika**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Význam dosaženého vzdělání ve vztahu k profesní spokojenosti v období střední dospělosti**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti profesní spokojenosti a dosaženého vzdělání.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu metodou dotazování.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

GÖTTLICOVÁ, Marcela a Radomila SOUKALOVÁ. Současná role vysoké školy při formování občanské společnosti. Zlín: VeRBuM, 2010. ISBN 978-80-87500-00-2.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

KOUCKÝ, Jan a Martin LEPIČ. Kvalifikační požadavky na vzdělání v krajích České republiky. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7290-371-9.

MAYEROVÁ, Marie a Jiří RŮŽIČKA. Řízení profesní kariéry. Západočeská univerzita v Plzni, 2001. ISBN 80-7082-835-8.


RYŠKA, Radim. Kvalita škol a hodnocení výsledků vzdělávání. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova v Praze, 2008. ISBN 978-80-7290-368-9.

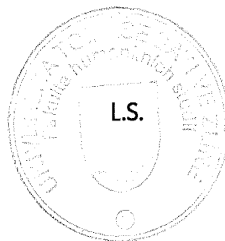
Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Pavla Andrysová, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2012**

Termín odevzdání diplomové práce: **26. dubna 2013**

Ve Zlíně dne 14. února 2013


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 20. 4. 2013

.....
Bary

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

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

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Práce pojednává o zmapování spokojenosti se současnou profesí u dospělých jedinců v návaznosti na dosažené vzdělání. Cílem je zjistit zdali jednotlivci v dospělém věku jsou se svým zaměstnáním spokojeni v závislosti na vystudovaný obor, nebo u svého zaměření nezůstali a pracovní uplatnění, se kterým se sžili, našli v jiné oblasti.

Otázkou ke zkoumání je, zda dosažený stupeň a zaměření vzdělání bylo správným rozhodnutím pro spokojený pracovní život i v budoucnu.

Klíčová slova:

profesní spokojenost, kariéra, vzdělání, střední dospělost

ABSTRACT

This thesis deals with the analysis of satisfaction with current profession of adults in relation to the level of education. The aim is to determine whether adult individuals are satisfied with their job, depending on the field of study or if they changed their professional orientation and found a job in another area.

The question to explore is whether the achieved level and focus of education was the right decision for a happy working life in the future.

Keywords:

professional satisfaction, career, education, middle adulthood

MOTTO

„Tajemství úspěchu v životě není dělat, co se nám líbí, ale nalézt zalíbení v tom, co děláme.“

T. A. Edison

Ráda bych poděkovala Mgr. Pavle Andrysové, Ph.D. za odborný a vstřícný přístup při zpracování mé diplomové práce.

Poděkování patří i mým nejbližším za podporu během celého studia.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce je totožná s elektronickou verzí nahranou do IS/STAG.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 PROFESNÍ SPOKOJENOST	12
1.1 FAKTORY PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI.....	12
1.1.1 Motivační faktory.....	13
1.1.2 Pracovní perspektiva	13
1.2 PROFESNÍ KARIÉRA.....	14
1.2.1 Kritéria kariéry	15
1.2.2 Cíle a přístupy k profesní kariéře	15
1.2.3 Neúspěch v profesní kariéře.....	16
1.2.4 Typy kariérních potřeb.....	16
1.2.5 Kariérové typy osobnosti	17
1.2.6 Kariérové kotvy.....	18
2 FAKTORY VZDĚLÁVÁNÍ	19
2.1 PŘÍSTUP KE VZDĚLÁVÁNÍ	19
2.1.1 Motivace a seberealizace.....	19
2.1.2 Efektivita vzdělávání.....	20
2.1.3 Perspektivy terciárního vzdělávání	21
2.2 PROFESNÍ ORIENTACE VE VZDĚLÁVÁNÍ	22
2.2.1 Profesionální orientace v historii	22
2.2.2 Profesionální orientace v současnosti	23
2.2.3 Podmínky v zahraničí.....	24
2.3 VLIV OKOLÍ NA VZDĚLÁVÁNÍ	24
3 OBDOBÍ STŘEDNÍ DOSPĚLOSTI	26
3.1 CHARAKTERISTIKA OBDOBÍ STŘEDNÍ DOSPĚLOSTI.....	26
3.1.1 Změna profesní role	28
3.1.2 Gender rozdíly.....	29
3.1.3 Krize dospělého věku.....	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	34
4 METODOLOGIE VÝZKUMU	35
4.1 DRUH VÝZKUMU	35
4.2 VÝZKUMNÝ CÍL	35
4.2.1 Výzkumný problém.....	35
4.2.2 Dílčí výzkumné otázky	35
4.3 FORMULACE HYPOTÉZ.....	36
4.4 VÝZKUMNÝ VZOREK	36
4.5 VÝZKUMNÁ METODA	38
4.5.1 Definování proměnných.....	39
4.6 ZPRACOVÁNÍ DAT.....	41
5 VÝSLEDKY VÝZKUMU	43

5.1	ZAMĚSTNANOST V OBORU	43
5.2	SPOKOJENOST SE SOUČASNÝM ZAMĚSTNÁNÍM	44
5.3	MÍRA SPOKOJENOSTI S MOTIVAČNÍMI FAKTORY	45
5.4	ROZDÍLY MEZI STUPNĚM DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ A PROFESNÍ SPOKOJENOSTÍ	46
5.5	SOUVISLOST MEZI PROFESNÍ SPOKOJENOSTÍ A PŮVODNÍMI PŘEDSTAVAMI O STUDOVANÉM OBORU	48
5.6	SPOKOJENOST S DOSAŽENÝM STUPNĚM VZDĚLÁNÍ U MUŽŮ A ŽEN.....	48
5.7	SOUVISLOST MEZI PROFESNÍ SPOKOJENOSTÍ A OHODNOCENÍM V ZAMĚSTNÁNÍ.....	49
5.8	DŮLEŽITOST HODNOT V ZÁVISLOSTI NA DOSAŽENÉM STUPNI VZDĚLÁNÍ.....	49
5.9	SOUVISLOST MEZI POSTOJI KE VZDĚLÁVÁNÍ A POTŘEBOU KARIÉRNÍHO RŮSTU.....	50
5.10	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ	51
	ZÁVĚR	54
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	56
	SEZNAM OBRÁZKŮ	59
	SEZNAM TABULEK.....	60
	SEZNAM PŘÍLOH.....	61

ÚVOD

Situace, kdy přijde čas volby našeho zaměstnání, se jednou dotkne každého jedince. Ačkoliv, tomu tak nemusí být jen poprvé a naposledy. Lidé často polemizují nad svým profesním zaměřením či životem vůbec až v pozdějším věku. Zvažují, zda jsou na místě, se kterým jsou spokojeni, zda se posunuli takovým směrem, kterým původně chtěli nebo dochází pomalu k závěru, že se ocitli v zaběhlém stereotypu, do kterého ani neví, jak a proč upadli.

Myslím si, že skutečně existují lidé, kteří od prvopočátku jdou za svými sny, jsou poháněni silnou motivací, která je úspěšně žene za daným cílem, kterého nakonec i dosáhnou. Takové štěstí však určitě nepotká většinu z nás. Naše honba po vědomostech, úspěšně složených životních zkouškách a osobní spokojenosti začíná u výběru vzdělání a zaměření. Ne vždy pak musí odpovídat konečnému výběru povolání, a to ať už úmyslně či nikoliv. Profesní spokojenosti můžeme dosáhnout i bez ohledu na dosažené vzdělání, někdy naopak záleží na míře uspokojení našich potřeb a dostatečném, a tedy i nutném, vzdělání se pak nevyhneme. Faktory, ovlivňující naše další rozhodování v určité etapě života, a rozvahu nad tím, kde se právě ocitáme, jsou různorodé a individuální. Může jimi být výběr instituce ke studiu, směr či životní situace, ve kterých se ocitneme, náhoda nebo lidé, kteří ovlivní naše rozhodnutí.

Vzdělání je prvním pomyslným odrazovým můstkem k našemu pracovnímu úspěchu a dobrému pocitu ze sebe sama. Zda má hlavní vliv právě na profesní spokojenost a pracovní prostředí, ve kterém se ocitáme, je otázkou ke zkoumání.

Část práce je zaměřena na přiblížení problematiky profesní spokojenosti, na faktory, které ji určují a celkové přístupy k ní. Dále je zmíněna efektivita a celkové perspektivy vzdělávání, které může jedince správně motivovat na své cestě za úspěchem. Na počátku je však důležitá volba profesní orientace ve vzdělávání, od které se odvíjí další jedinečný směr každého člověka. Neméně důležitý je i popis daného životního období, ve kterém se jedinec ocitá, v tomto případě se jedná o střední dospělost. Charakteristika této etapy je popsána ve třetí kapitole společně s dalšími specifiky, pro střední dospělost typickými.

Tématem ke zkoumání je, zda vzdělání, kterého jedinec dosáhne, má vliv také na celkovou spokojenost v pracovní oblasti, ve které působí. Profesní spokojenost je ovlivňována různými faktory a prvotní příčinou může být právě dosažené vzdělání, které člověku otevírá specifické možnosti a příležitosti vlastního prosazení v životě na určité úrovni.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PROFESNÍ SPOKOJENOST

Jen člověk je sám sobě jedinou osobou ve svém životě, který má nejlepší předpoklady k tomu, aby věděl co je pro něj nejlepší, a sice on sám. Jde jen o možnosti a schopnosti práce se sebou samým, formování našich představ, cílů a tužeb. Práce a tedy i kariéra je důležitou součástí našeho života a tvoří základ pro další fungování, a proto je důležité najít spokojenost i v pracovní oblasti. (Bartoníčková, 2007, s. 30)

Celková spokojenost člověka vyjadřuje schopnost vyrovnání se s životními podmínkami a okolnostmi. Součástí celkové životní spokojenosti je i pracovní spokojenost. Pocity spokojenosti člověka jsou považovány za subjektivní, jak co se týče pracovního, tak i osobního života. Spokojenost ovlivňují naplněné cíle a jiné události, které jedinec považuje za pozitivní. Pracovní spokojenost je vymezena v souvislosti s uspokojováním potřeb člověka nebo s postoji k práci samotné. Co se týče postojů člověka k práci, zde se promítá i jeho vlastní uspokojování potřeb. Jedinec, který má zajištěnou dobrou úroveň pracovní spokojenosti, si zároveň přirozeně udrží i kladný postoj k vlastní práci. Pracovní spokojenost jako pojem není dosud jednotně v literatuře a teorii vymezen. Z důvodu působení rozličných a různorodých faktorů je zobecnění všech poznatků o pracovní spokojenosti obtížné. Pracovní spokojenost je ovlivněna mnohými faktory a skutečnostmi, které jsou proměnlivé, dá se tedy tvrdit, že pracovní spokojenost je nestálý pojem. Jsou vlivy, které působí na pracovní spokojenost stále a považujeme je za dlouhodobější, jiné působí pouze krátkodobě, situačně. (Kociánová, 2010, s. 34 - 35)

1.1 Faktory pracovní spokojenosti

Soubor faktorů, které působí na pracovní spokojenost, tvoří související komplex. Vlivy pracovní spokojenosti rozdělujeme na vlivy dotýkající se pracovní činnosti, podmínek a okolností práce, dále to jsou vlivy ze strany jedinců a jejich osobních charakteristik a v neposlední řadě mimo organizační faktory, které působí zvnějšku. Vlivy, které ovlivňují pracovní činnost, spočívají v charakteru práce, do okolností práce zahrnujeme uznání a ocenění, profesní rozvoj a postup v kariéře, mezilidské vztahy, prostředí a podmínky práce apod. Osobnostní charakteristiky pracovníka se týkají jeho motivací, potřeb, sebereflexe, postojů, hodnot nebo zájmů a celkové aspirace a identifikace s profesí. Řada šetření poukazuje na faktory, které působí na pracovní spokojenost více kladně a některá naopak více záporně. (Kociánová, 2010, s. 36)

1.1.1 Motivační faktory

Nejčastěji zmiňovanou teorií pracovní motivace je Herzbergova dvoufaktorová motivačně-hygienická teorie. Teorie zakládá na předpokladu, že člověk se rozhoduje mezi dvěma skupinami potřeb, které jsou si v protikladu. Je to potřeba vyhnout se bolesti a potřeba psychického růstu. Herzberg dále zjistil, že na motivaci a pracovní spokojenost mají vliv faktory vnější neboli hygienické a faktory vnitřní, takzvané motivátory. Jestliže vnější hygienické faktory působí nepříznivě, vyvolají v jedinci negativní pocity v jeho pracovní rovnováze a na motivaci působí celkově záporně. Jestliže naopak působí příznivě, nevyvolají tak sice spokojenost, ale ani nespokojenost, výrazněji tedy nepůsobí. Naopak je tomu u vnitřních motivátorů. Jestliže vnitřní faktory působí nepříznivě, pracovníci nejsou nespokojeni, ale taktéž nejsou ani spokojeni, vytváří se tak neutrální pocit. V situaci kdy působí motivátory příznivě, vytváří tak podmínky pro pracovní spokojenost a ovlivňují pozitivně i pracovní motivaci. (Herzberg, 1971 cit. podle Pauknerová, 2012, s. 176)

S kariérou patřičně souvisí i získaná společenská prestiž, která udává odpovídající hodnotu pozice jedince ve společnosti. Jelikož je to společensky uznávaná hodnota, týká se každého člověka, na kterého působí jako celoživotní motivační faktor. Takovýto motiv posouvá člověka k odpovídajícímu sociálnímu postavení a lepšímu sebehodnocení. Prestiž řadíme mezi sociální motivy, které byly vytvořeny na základě procesu socializace, a také v odpovídajícím sociálním kontextu obecně. Do kontextu spadá působení i dalších osob a skupin lidí, kteří určují vnější kritéria pro vytvoření sociální hodnoty. Důvodem, proč společenskou prestiž vnímáme jako lidskou potřebu, je ten, že lidstvo vždy procházelo stratifikačním vývojem a různým členěním. V západních kulturách tak můžeme vnímat jako znak prestiže vyšší vzdělání, materiální bohatství nebo upřednostňování mužského pohlaví. V pozadí zůstává nevzdělanost, chudoba a také opačné, ženské, pohlaví. To vše může souviset s nízkou sociální hodnotou člověka. Potřeba vyššího sociálního postavení je chápána jako všeobecný sociální motiv. (Cakirpaloglu, 2012, s. 189)

1.1.2 Pracovní perspektiva

Perspektiva profesního uplatnění je důležitým faktorem pracovní spokojenosti. Rozlišujeme několik typů koncepcí pracovní kariéry, které jsou zaměřeny spíše na muže. Ženy mají orientaci na profesi odlišnou od druhého pohlaví, jelikož přetrvává hlavní orientace na péči o děti a rodinu jako takovou. Tento předpoklad má své kořeny nejen v tradicích očekávaných rolí, ale také je dán biologicky. Samozřejmě i ženy mají své

osobní typy kariér, z nichž lze zmínit například dvoustopou kariéru, kdy žena i po narození dítěte pečuje jak o dítě a rodinu tak i její kariéra není přerušena. Vhodnou volbou je tak pro typy osobností, které zastávají významnější pozice ve společnosti. Typy kariéry tedy dle následující koncepce rozlišujeme na stabilní, konvenční, nestabilní a difusní. Stabilní kariéra spočívá ve znacích jako je totožnost předchozí přípravy a samotného výkonu profese, konvenční typ má naopak delší cestu od zkoumání až k profesní stabilitě. U nestabilního typu pracovník střídá povolání, vhodnou volbou je zde i rekvalifikace. Difusní typ kariéry vede pracovníka jen k sledování výhod bez daného cíle. (Farková, 2009, s. 60 – 63)

Pracovní perspektivy z výsledků různých výzkumů pracovní spokojenosti byly často chápány ze stran pracovníků jako omezené. V současnosti v době změn, které se probíhají ve společnosti, se vytváří volnější prostor pro uplatnění jednotlivců, ale zároveň pociťují i zvýšení rizik co se týče jejich jistot. Z toho vyplývá předpoklad, že někteří lidé budou považovat neohrazené pracovní perspektivy za spíše nevýhodné. Mohou tak pociťovat negativní ovlivňování jejich pracovní spokojenosti. (Pauknerová, 2012, s. 184)

1.2 Profesní kariéra

Odpovědí na otázku, co se rozumí pojmem kariéra, bude řada rozličných věcí. Jednak je zde přesvědčení, že kariéra znamená stabilní život nebo také větší uznání a lepší pozici ve společnosti či moc rozhodnutí za jiné. Člověku si sám utváří v průběhu svého života vlastní životní cestu, kterou se ubírá a tuto cestu lze chápat jako „určitým člověkem uskutečňovaný, interpretovaný a prožívaný prostor života, který probíhá v podmínkách určité historické epochy a v určitém ekonomickém, politickém, etnickém a kulturním uspořádání společnosti.“ (Mayerová, Růžička, 2001, s. 5)

Kariéra je vždy považována za určitý druh postupu a dráhy, která se odehrává na časové ose. Má svůj vlastní začátek, který se vztahuje na dobu nástupu do zaměstnání a na konec. Celá fáze prochází řadou stádií, která mohou mít své pokračování a daný cíl. (Bělohávek, 1994, s. 4)

V průběhu posledních desetiletí ve společnosti, přicházející o přirozené konkurenční prostředí, získal pojem kariéra jiný význam. Kdysi existující systém příslušností, daný například příslušností k třídnímu původu nebo protekcí, zpřístupnil některým lidem cestu k rychlé kariéře, aniž by na této skutečnosti měli vlastní zásluhy a podíl. Kariéra nebyla

brána jako přirozená součást životní cesty, ale používal se zabarvený výraz kariérismus, který vyjadřoval negativní stránku morálních hodnot člověka. Kariérismus tak nabyl negativního významu, kdy vnímáme člověka jako sobeckého a usilujícího bezohledně o pouze vlastní prospěch. Představa žádoucí a ideální profesní kariéry je určena obecně přijímanými společenskými postoji a na základě toho je pro určitou dobu v určité společnosti velmi specifická. U kariéry nelze tedy jen hovořit o absolvování pracovní dráhy, jde spíše o výsledek správných rozhodnutí ve správný čas. Tímto je zřejmé, že pro každého člověka je kariéra opravdu jedinečná. (Mayerová, Růžička, 2001, s. 7 - 11)

1.2.1 Kritéria kariéry

Jestliže usilujeme o sledování a srovnávání kariéry jedince a chceme posuzovat i její úspěšnost, je za potřebí si stanovit příslušná kritéria. Kritériím je přisuzována různá důležitost, ať už se jedná o platový postup, osobní rozvoj nebo nabývání nových zkušeností. Za tradiční kritérium považujeme *pozici*. Pozice je spojována dále například se mzdou nebo jinými materiálními zvýhodněními. Získaná pozice v organizaci může být čistě formálního charakteru a nemusí být spojována s velkou pravomocí. Existují také jedinci, kteří netouží po formálním postavení, ale daleko perspektivnější je pro ně další kritérium kariéry, *reálná moc*. Dalším samozřejmým a používaným kritériem je *plat*, který poskytuje jasné srovnání dvou zaměstnání či srovnání mezi dvěma jedinci. Dalším ukazatelem kariéry mohou být *symbolické předměty*, mezi které spadají služební vozy a jiná majetková zvýhodnění a v neposlední řadě také *množství podřízených pracovníků*. Jde o vyjádření důležitosti jedince či pracovníka pro společnost nebo organizaci, stoupající počet podřízených lze chápat jako vzestup v kariérové cestě. Neopomenutelné nesmí zůstat *získávání zkušeností a znalostí* nebo také *tvůrčí a duševně náročná činnost*. Samostudiem pracovníka roste jeho výkonnost a s ním i hodnota na trhu práce a tvůrčí činnost může být pro zaměstnance samotného považována za daleko důležitější a přínosnější kritérium než ostatní činnosti. (Bělohlávek, 1994, s. 9 - 11)

1.2.2 Cíle a přístupy k profesní kariéře

V průběhu životní dráhy si člověk volí takové cíle, aby byly v průběhu svého snažení naplněny. Každý dosažený cíl je pro člověka naplněním části života nebo také může zůstat nenaplněný. Prožitky, které jedinec při cestě za svými cíly zažívá, mají pro každého člověka jiný význam a hodnotu. Je možno rozdělit životní cíle do několika kategorií, které ho provází v průběhu života. Ve vztahu ke kariéře lze zejména hovořit o vzdělávacích

cílech, které vedou od prvotního obecného vzdělávání až k dlouhodobému či celoživotnímu vzdělávacímu procesu. Jedná se o přijímání a zpracovávání informací a rovněž zdolávání překážek v průběhu studia. Dále pak pracovní a profesní cíl se zaměřuje na vstup do pracovního světa, který ovlivňují dosažené pracovní výsledky a vynaložené úsilí na ně. Společně s těmito cíli jdou ruku v ruce také cíle zaměřené na sociální život, partnerský nebo také utilitární cíle. (Mayerová, Růžička, 2001, s. 14)

1.2.3 Neúspěch v profesní kariéře

Profesní neúspěch se může prokázat v několika podobách. Jsou jimi subjektivní důvody a pocity neúspěchu a pak ty objektivní, popřípadě jde o propojení obou. U subjektivního pojetí jde především o negativní hodnocení vlastního výkonu a profesní dráhy celkově. Člověk si svým negativním prožíváním uvědomuje nenaplněná očekávání a nesplněné životní cíle. Objektivně přisouzený neúspěch jedinci je výrazem negativního hodnocení výsledků činnosti jedince. Člověk tak nezvládá úlohu ve své společenské roli a v pracovním prostředí. Takovéto špatné hodnocení jedince ze strany vedení znamená nutný tlak na jedince, se kterým je zapotřebí se dokázat vyrovnat. V případě nepřijetí kritiky nastává nežádoucí situace, postavení se proti názoru druhého a dojde tak k rozporu mezi oběma stranami. Zdrojem nepřiměřených aspirací jedince může být i nesprávné sebehodnocení, které může být příliš nízké či vysoké. K vytváření sebehodnocení významně přispívá také rodinné zázemí a prostředí, zejména v období dětství a dospívání. Jedinec může také trpět špatnou schopností hodnotit příslušné situace vůbec, schopnost vzdát se nepřiměřených představ nebo ideálů. Předcházení neúspěchu závisí hlavně na jedinci samotném. O profesní kariéře lze hovořit pouze v situaci, kdy se jedinec byl schopen již prosadit jak po stránce ekonomické a společenské, tak i v případě, kdy získá uznávané postavení. Nutností je v takovém případě udržení si a zajištění takového postavení a je nezbytné nadále pečovat o vhodné zvládání dalších úkolů a situací. Schopnost vypořádat se s neúspěchem v profesní kariéře jedince vyžaduje nároky na vlastnosti jedince, hodnotovou orientaci a motivační profil. (Mayerová, Růžička, 2001, s. 94 - 101)

1.2.4 Typy kariérních potřeb

McClelland (1989) rozlišuje dva druhy motivačního systému. *Explicitní motiv* směřuje vnímání na podněty, které přichází z prostředí a usměrňují jednání člověka. *Implicitní motivy* jsou motivy, které si jedinec neuvědomuje, takové, které získal v raném stádiu

svého vývoje. Explicitními motivy jsou osobní cíle a zaměřují se na konkrétní objekty. K implicitním motivům lze zařadit například potřebu moci, afiliace a výkonu. (McClelland, 1989 cit. podle Vendel, 2008, s. 39 - 40)

Jedinci s potřebou výkonu vnímají potřebu v osobní odpovědnosti, samostatnosti, soutěživosti s ostatními a ve zdolávání překážek. U potřeby afiliace nebo také přátelství člověk usiluje o udržování vztahů s ostatními, vnímání pocitu blízkosti druhých a zapojení do práce s ostatními. Potřeba moci se projeví potřebou řídit chování ostatních, přejímat odpovědnost za ostatní a moci ovlivňovat chování okolo sebe. (Bělohlávek, 1994, s. 21 - 22)

1.2.5 Kariérové typy osobnosti

Typy profesionální osobnosti, které rozpoznal John Holland (1966), vykazují znaky vyhledávání takového prostředí, které vyhovuje jejich povaze. Holland vymezil šest typů osobnosti dle profesionálního prostředí, které si sami jedinci vybrali a které preferují:

- Typ realistický – vyznačuje potřebou fyzické aktivity
- Typ zkoumavý – upřednostňuje organizování a poznávání
- Typ sociální – preference interpersonální aktivity a sociální práce
- Typ konvenční – vyhledávání práce a činnosti vymezené jasnými pravidly a příkazy
- Typ podnikavý – využití schopností k získávání ostatních a dosažení cílů
- Typ umělecký – usilování o vyjádření vlastních cílů a pocitů

Orientace v typu osobnosti lze využít a změřit v Hollandově dotazníku. Ten se týká 160 profesí, které jsou vyčleněny a jedinci se přiklání svým názorem k vybraným z nich. Jestliže je preferován výrazně jeden typ, orientace na profesi jedince je jasná. V případě, že je veden souboj dvou typů osobnosti, může dojít ke kariérovým konfliktům ve volbě profese. Potlačené varianty mohou vycházet na povrch i do budoucna. Holland však dokázal některé typy profesionální osobnosti přiblížit k sobě a zkombinovat tak podobné varianty, které se mohou doplňovat. Jestliže si je tedy souboj dvou typů osobnosti blízký, není tento fakt na škodu. (Holland, 1966 cit. podle Bělohlávek, 1994, s. 22 - 23)

1.2.6 Kariérové kotvy

Edgar Henry Schein se zabýval několik let studiem kariéry absolventů, u kterých zjistil, že si každý nový pracovník vytváří vlastní obraz o sobě samém a zároveň si dopracovává své profesionální pojetí. Pojetí je tvořeno třemi složkami, které se nazývají kariérní kotvou. (Schein, 1978 cit. podle Bělohlávek, 1994, str. 23 – 24)

Kotva je souborem, který je tvořen subjektivním vnímáním svého talentu, hodnot a motivů, které vedou jedince k vedení nebo usměrňování osobní kariéry. Rozlišujeme celkem pět typů těchto kariérových kotev:

- Technicko-funkční kompetence
- Manažerská kompetence
- Jistota
- Kreativita
- Autonomie

Lidé upřednostňující technicko-funkční kompetence jsou hluboce přesvědčeni o významnosti své činnosti v oboru tak, že je pro ně nepřijatelné odbočit z této cesty a věnovat se snad i lukrativnější nabídce, jen aby nezanedbali vlastní produktivní práci, které se věnují.

Manažerská kompetence má znaky silné motivovanosti pro dosažení dané pozice. Podmínkou úspěšnosti jedinců s manažerskou kompetencí je dosažení ideální kombinace tří hlavních aspektů, kterými jsou: analytický, interpersonální a emocionální. Tito jedinci mají jasný cíl, kterým je samotný management. Lidé opírající se o pilíř jistoty jsou pod úplnou vládou svého zaměstnavatele. Jistotu se v tomto případě myslí stálé zaměstnání s výhodami. Příkazy tito jedinci respektují na prvním místě, za to odvahu naberou jen v málokterých situacích, ve kterých by se měli či mohli prosadit. Méně obvyklá je kotva zaměřená na kreativitu. Jedinci jsou v tomto případě progresivní a chtějí dokázat něco nového a přijít s novými nápady. Jejich motivací je převážně vlastní výtvar, až pak finanční zisk. Posledním typem je jedinec tíhnoucí k autonomii a nezávislosti. Tento člověk nelehce přijímá pravidla a normy, které převažují v dané organizaci nebo při práci. Samostatnost a nezávislost je pro ně na prvním místě. (Bělohlávek, 1994, s. 24 - 27)

2 FAKTORY VZDĚLÁVÁNÍ

Faktorů, které ovlivňují vzdělávání, je nespočet. Mezi ty nejvíce zásadní řadíme vlastní přístup jedince ke svému vzdělání, s tím související motivaci a následnou seberealizaci. Neméně důležitá je rodinná opora a názory blízkého okolí, které tvarují celkový přístup jedince. Celková efektivita vzdělávání se u jednotlivců také liší a terciární vzdělávání má rovněž různou hodnotu pro člověka. Prvotní význam má však původní orientace na profesi, ke které jedinec tíhne již v mladším věku.

2.1 Přístup ke vzdělávání

Jak uvádí výsledky z projektu Výzkum pro státní správu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, dotazovaní respondenti by rádi dosáhli nejvyššího stupně vzdělání, a rovněž tento úspěch, ne-li větší, očekávají i u svých dětí. Z toho vychází fakt, že kritérium dosažení vysokého vzdělání pro respondenty znamená faktor úspěchu, který ovlivní jejich příležitost prosazení se v životě. Dále dle výsledků výzkumu hodnotili ekonomickou situaci rodiny a její životní úroveň a došli k závěrům, že čím vyšší vzdělání, resp. nejlépe terciární vzdělání, tím vyšší spokojenost a naopak. Lze usoudit, že vyšší úroveň vzdělání má rozhodující vliv na postavení člověka v jeho profesi či zaměstnání. Předmětem zkoumání byl také soulad vzdělání a postavení v zaměstnání. Celkově 75% dotazovaných uvedlo, že jejich současné postavení v práci je v souladu s dosaženým vzděláním, dále 5% prokázalo, že jejich postavení je vyšší než vzdělání a zbylých 20% dosáhlo vyššího vzdělání než je jejich v současnosti vykonávaná práce. (Burda, Festová, Úlovcová, Vojtěch, 2003, s. 10 - 14)

2.1.1 Motivace a seberealizace

Základ slova motivace se odvíjí z latinského „moveo“, neboli hýbat. Motivací rozumíme celý proces, který se odehrává v osobnosti člověka, který určuje jeho směr. Ve výchovně-vzdělávacím procesu chápeme motiv jako pohnutku žádoucí, vedoucí k pozitivním činnostem. V procesu učení je podstatné, aby se motivace ubírala směrem z vnějších podnětů k vnitřním. Aby k takovéto situaci došlo, je zapotřebí dbát například na věnování pozornosti rodině či učiteli, vyposlechnout si i jejich názor, který lze sloučit či zvážit dále s názorem osobním, aby tak vznikla motivace. Za těchto podmínek student dojde ke zjištění, že učit se chce sám, chce dále poznávat svět, věnovat se příslušnému oboru či tématu a uspět na tomto vybraném poli působnosti. (Slavík a kol., 2012, s. 41)

Základní pohnutkou pro rozhodnutí se ke studiu a dosažení vyššího vzdělání je motivace. Druh motivace se u jednotlivců liší a každého k dosažení co nejvyššího vzdělání vede jiný důvod. Respondenti výzkumu uvedli jako nejsilnější faktor motivace ke vzdělávání se a ke studiu finanční ohodnocení a prospěch, bez ohledu na dosažené vzdělání. Na druhém místě v tabulce se umístila motivace získání zajímavého pracovního místa. Poslední místo zaujímá potřeba získání vysvědčení či diplomu. Autor výzkumu uvádí, že charakteristika tohoto rozhodnutí vede respondenty zřejmě k úmyslu uplatnění na pracovním trhu, že diplom potvrzuje jejich kvalifikaci nejen pro samotný výkon práce, ale i pro odměňování, co se týče mzdových tarifů. (Burda, Festová, Úlovcová, Vojtěch, 2003, s. 15 - 16)

Moderní pojetí seberealizace se od staršího pojetí velmi liší. Na člověka již nepůsobí vnější účely, úkoly nebo cíle v takové míře, aby jim podléhal, nepodřizuje se tak ničemu předepsanému. Seberealizace je popisována jako experimentální cesta, na které člověk zjišťuje čím vším je a za jakým cílem se bude ubírat. (Beneš, 2002, s. 76 - 77)

Každý usiluje o naplnění vlastních vytyčených cílů a každý jinak. Záleží, jakou životní dráhu si člověk zvolí a jak svůj život naplní. Každý jeden dosažený cíl může znamenat pro jedince splněný hlavní úkol nebo pouze dílčí, anebo zůstane zapomenutý, nesplněný. Hodnoty si člověk určuje dle vlastního uvážení a jim přikládá příslušný a osobitý význam. Životní cíle můžeme rozdělit do několika oblastí, jako jsou studijní a vzdělávací cíle, pracovní a profesní cíle, partnerské či sociální. A právě vzdělávací oblast se vztahuje nejen k dosaženému odbornému vzdělání, ale také k celkové vzdělávací aktivitě a práci na sobě samém. Do jaké míry je člověk ochoten na sobě pracovat, na vlastní seberealizaci. Záleží na ochotě překonat problémy a nastolené překážky ve vzdělávání. Značná část lidí, zejména na počátku dospělosti, se domnívá, že dosáhla celkového vrcholu a výše již není možno postoupit. Aspirace na další vzestup v kariérní či vzdělávací oblasti se z různých důvodů vytrácejí, ať už z důvodu dostatečného momentálního uspokojení, ale také z neuspokojení. Je zcela kontraproduktivní zabývat se nad oprávněností této myšlenky, ale naopak se pozitivně motivovat k další aktivitě a produktivitě postavení, posílení sebedůvěry a perspektivy vlastního konání. (Mayerová, Růžička, 2008, s. 14 – 22)

2.1.2 Efektivita vzdělávání

Efektivita vzdělávání je hodnocena v několika časových úrovních, a to buď jako okamžitá, dlouhodobá, aplikační nebo celková. Jestliže se zaměříme na dlouhodobou etapu, jedná se o semestr či pololetí, kdy je možno zjistit celkový progres nabytých znalostí jedince.

Důležitou složkou je aplikační podoba efektivity, která udává, jak jedinec dokáže získané informace a dovednosti použít a aplikovat v praxi, při konkrétních situacích a při setkání s různorodými problémy. I přesto tak můžeme posoudit pouze neobjektivní stránku věci, a sice nepřímo zjistit nabyté znalosti, jelikož řešení podobných situací vyžaduje značnou míru vlastní kreativity jedince. (Slavík a kol., 2012, s. 235 – 236)

Efektivita vzdělávání jistě souvisí s přístupem k němu. Přístup je podmíněn nejen motivací, ale také typem osobnosti člověka. V této souvislosti lze hovořit o předpokladech studenta, o jeho schopnostech a dovednostech, které dále utváří a formuje. Přejít například na vysokou školu vyžaduje větší dávku sebe organizace, samostatnosti a další možnosti voleb. (Slavík a kol., 2012, s. 19 – 20)

2.1.3 Perspektivy terciárního vzdělávání

Úkolem vysokých škol je patřit na nejvyšší úroveň vzdělanosti, poznání a veškerého svého konání. Vysoké školy dle svého zaměření podporují činnost vědy, výzkumu nebo jiné tvůrčí činnosti, dále umožňují dosažení příslušné profesní kvalifikace a přípravu pro odbornou činnost. Velkou váhu mají v podpoře celoživotního vzdělávání a otevírají dveře k získání, prohlubování či rozšiřování znalostí z různorodých oblastí. Samozřejmostí je vzájemná spolupráce se zahraničními projekty a institucemi, výpomoc pracovníků a výměna studentů mezi jednotlivými zeměmi. (Slavík a kol., 2012, s. 11-13)

Změny v terciárním sektoru vzdělávání umocnily zájem o vysokoškolské vzdělání a dále podpořily českou ekonomiku k větší konkurenceschopnosti, trvalému rozvoji či rozšíření sociálních a kulturních hodnot. (MŠMT, 2008)

Stále větší a rostoucí počet vysokých škol a tedy i jejich vzájemné soupeření je na úrovni, která přesahuje hranice republiky a zasahuje již do Evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání. Rozrůstání možnosti terciárního vzdělávání zaznamenává Česká republika v nevyšší míře z celkového počtu rozvinutých zemí světa. Téměř 60% mladých lidí z populace se rozhodne pro pokračování ve studiu na vysoké škole a dalších 7% zvolí vyšší odborné vzdělání, které rovněž zahrnujeme do terciárního vzdělávání. (Koucký, Lepič, 2008, s. 5-19)

Setkáváme se však s problémem dostatečného kvantitativního uspokojení na poli vysokých škol všech studentů, kteří tvoří poptávku po studiu. S tím spojená kvalita studia by neměla

zůstat opomenuta, ale naopak by měla být prvotním cílem celé školské politiky. (Göttlichová, Soukalová, 2010, s. 14)

2.2 Profesní orientace ve vzdělávání

Profesní orientaci lze chápat jako začleňování mladých jedinců do nového světa, který se týká práce. Jedná se o dlouhodobý proces a profesní orientace je jednou z jeho součástí. Cílem profesní orientace je „utváření a rozvíjení reálného profesního cíle a perspektivy mladého člověka a vlastností a schopností, významných pro proces volby povolání, jeho vykonávání a eventuální rekvalifikace“. (Průcha, Walterová, Mareš, 2003 cit. podle Friedmann et al., 2011, s. 13)

Profesní orientace se týká i procesu volby, a to zejména výchovy k odpovědnosti za tuto volbu, která se může týkat již pracovního nebo studijního rozhodnutí. U školního vzdělávání se používají hojně pojmy jako je výchova k volbě povolání, výchova k povolání a kariérová výchova. Celá tato problematika je v posledních letech velmi probíraná a diskutovaná, a tak byla vhodně zaštitěna pod termín *kariérové poradenství*. Pod pojmem kariérového poradenství si lze představit jakýsi celek rozličně zaměřených služeb, které jsou patřičně organizovány a mají společný cíl, kterým je pomoc a podpora jedince v jeho osobité cestě za svým vzděláváním a získaným povoláním. Neodmyslitelnou součástí, které poskytují zmíněné služby je přístup k informacím a pomoci při profesní realizaci. (Friedmann et al., 2011, s. 13)

„Kariérové poradenství je proces, kdy člověk s pomocí podpůrných opatření rozvíjí své osobní zdroje tak, aby byl schopen stanovit, uskutečnit, následně upravit či změnit své životní cíle v dlouhodobém i krátkodobém výhledu“. (Nilsson, 2003 cit. podle Friedmann et al., 2011, s. 13 – 14)

2.2.1 Profesní orientace v historii

Svou historii má i proces začleňování mladých lidí do světa práce. Průběh a podmínky tohoto procesu vždy závisely na různých změnách společenských, ale i ekonomických, politických nebo technických. Základem všech získaných prací bylo zajištění existence jako takové. Začleňování probíhalo za podmínek úměrným tělesnému a psychickému stavu jedince, plynulým tempem. Co se týče technického zaměření, tam se pohybovaly většinou děti po boku svých rodičů, a tak se přiučovaly tímto způsobem v daném oboru, tímto způsobem si předávali zkušenosti. Tento způsob dal základ pro první učební obory. Nároky

na kvalifikovanost ale stále stoupaly, a tak bylo nutností zvyšování znalostí a dovedností za pomoci technického vzdělávání. Pro udržení rozvoje společnosti vždy bylo a bude potřeba schopných technicky vzdělaných lidí. Problematika profesní orientace je stále aktuální v každém období. Paradoxem ale zůstává, že s rostoucí nezaměstnaností v České republice je v technických oborech stále velký nedostatek odborníků s příslušnou kvalifikací. Důvody můžeme hledat i v nefunkčním systému profesní orientace, problém v začleňování do pracovní činnosti mladých lidí je zde tedy stále. Práci chápeme jako činnost zaměřenou nejen tělesně, ale i duševně, jedinec tak s její pomocí uspokojuje své potřeby a vytváří hodnoty ceněné nejenom jím samotným, ale také společností. (Friedmann et al., 2011, s. 16)

2.2.2 Profesní orientace v současnosti

Na pedagogický proces, kterým je profesní orientace, působí různé činitele. Hlavní složkou, která má důležité působení, je škola, a to samozřejmě ve spolupráci s rodinou. Na celém procesu se aktivně podílejí jak výchovní poradci, tak i například školní psychologové. Důležitou součástí celého poradenství v tomto směru jsou i informační střediska, která provozují úřady práce. Podpora přichází i z řad různých organizací, kterými jsou neziskové organizace, pracovní agentury nebo střední školy. Cílem všech zmíněných subjektů je kvalitní výběr studijní či profesní dráhy tak, aby volba jedince byla co nejvíce v souladu s jeho možnostmi a předpoklady ale také se společenskou poptávkou. I při nedostatku kvalifikovaných odborníků se zvyšuje nezaměstnanost, objevují se neustále problémy s uplatněním absolventů středních škol na celkovém trhu práce. Nezaměstnanost se však týká všech věkových skupin. Příčinou může být jak neschopnost reálného zhodnocení vlastních možností uplatnění, tak i nepřijetí odpovědnosti a nepřipravenost na svá rozhodnutí o profesním životě. (Friedmann et al., 2011, s. 16 – 17)

V současné době se kariérové poradenství stává součástí i dalších poskytovaných služeb. Služby jsou poskytovány několika různými odborníky, kteří jsou zaměřeni vždy na jinou oblast poradenství. Na povrch se dostává nutnost vyčlenění standardů profese kariérového poradce, který se bude specializovat na různé typy služeb v poradenství a také na různých úrovních. Samotné služby musí nabízet kvalifikované předpoklady všech poradců, kteří se angažují v kariérovém poradenství. Pozitivní zprávou zůstává, že kariérové poradenství se dostalo do období podpory a rozvoje tohoto oboru. Je však nezbytné dále pracovat na

interakci kariérové výchovy a poradenství tak, aby spolupráce přinesla efektivní systém přípravy pro volbu povolání. (Hlad'o, 2012, s. 113)

2.2.3 Podmínky v zahraničí

Vyspělé země disponují zajištěním kariérového poradenství, které je zde jako forma pomoci pro jedince, kteří se rozhodují v otázkách vzdělávání nebo volby povolání. Poradenství je dostupné nejen pro studenty ale zpravidla i pro všechny nezaměstnané. V poslední době vedle klasických přístupů k pomoci ve volbě zaměření existují také kvalitativní přístupy, které zohledňují celý životní příběh a dráhu za výběrem profese. (Mc Mahon, Patton, 2006 cit. podle Friedmann et al., 2011, s. 17)

Tyto přístupy vychází z celého života člověka, bere v úvahu jeho životní zážitky a zkušenosti, které během dosavadního života nabyl. Významný vliv, který se reflektuje i do výběru profesní dráhy, má v jeho životě škola i rodina. Jedná se o útlý věk, kdy je jedinec nejvíce ovlivňován působícími okolními výchovnými faktory. Na základních školách se běžně zařazuje do výuky orientace na profesi, bere se jako nedílná součást celého vzdělávání a výchovy. Obsah takových vzdělávacích programů se pak zaměřuje na sebepoznávání, uvědomování si různých příležitostí a na rozhodování se. Na školách se uplatňují zejména dva didaktické přístupy, jde o předání informací a předávání zkušeností učením. Pomocí těchto metod se lépe jedinec seznamuje se zážitkem s prací nebo s prací ve skupině. Například v Anglii se žáci před opuštěním základní školy týden věnují pracovním zkušenostem, než školu opustí. Dochází k tomu prostřednictvím simulování práce nebo sledováním pracovníků v nějaké profesi (work shadowing). Od roku 2002 byl také zaveden integrovaný poradenský systém, který poskytuje službu osobního poradce. Podobné podmínky nabízí i jiné země jako je Rakousko, Německo nebo Švýcarsko. (Friedmann et al., 2011, s. 17 - 18)

2.3 Vliv okolí na vzdělávání

Rodinu považujeme za jednu z nejvýznamnějších institucí, která je podstatná v kariéřním rozhodování se. Sociální faktory a prostředí hrají nejdůležitější roli jako vliv na vzdělávání jedince. Volba povolání a tedy i dráhy profesní kariéry, pro kterou se člověk rozhoduje již v průběhu svého dospívání, je ovlivňována nejen rodinným prostředím, postoji rodičů a stylem jejich výchovy, ale také ostatními interpersonálními vztahy a konečnými ukotvenými potřebami a zájmy jedince. Mezi ostatní působící faktory lze zařadit

vzdělávací systém či příležitosti, socioekonomický status jedince, aktuální situaci na trhu práce apod.

Kromě interakce člověka a jeho prostředí na rozhodovací proces o volbě povolání má vliv také celková skladba osobnosti, do níž spadají například zkušenosti nebo potenciál dané osoby, kterým disponuje. V celkovém náhledu na kariérové rozhodování již v dospívání je důležitý význam i neformálního prostředí. Dle výzkumného šetření je zejména důležitý vliv rodičů. Při rozhodování a řešení úkolů, které se týkají volby povolání, jsou dospívající orientováni primárně na rodiče. Rodiče se stávají hlavním informačním zdrojem a iniciátorem pro finální rozhodování se o své profesi a působí tak jak přímo tak i nepřímo na svého potomka. Svou důležitou roli sehrává také socioekonomický status rodičů, tedy jaké kvalifikace oba rodiče dosáhli, výše jejich vzdělání a celková prestiž profese rodičů. Dále na jedince působí styl výchovy rodičů, jejich přístup a vzájemná interakce v rodině, neméně důležitá je komunikace mezi členy rodiny a vzory, kterými se může dítě inspirovat. (Hlad'o, s. 111)

Dochází k případům, kdy rodiče mnohdy nevěří či neočekávají plány svých potomků, co se osamostatnění týče, neplánují s nimi tedy konkrétní budoucnost. Těmto dětem pak schází vůle k samostatnosti a přebírání odpovědnosti za své činy, neuvědomují si své kompetence vůči vlastnímu rozhodování a vůči roli pracovní nebo sociální. (Procházková, 2011 cit. podle Hlad'o, 2012, s. 112)

Za pomoci analýz výzkumů konaných jak u nás, tak i v zahraničí, bylo zjištěno, že dospívající si jsou vědomi horšího přínosu z řad učitelů a pracovníků odborných poraden než hodnotí u své rodiny a vrstevníků. Nelze však opomíjet významnost poradenství ze strany učitelů a odborníků. Dokážou poskytovat specifické informace o různých vzdělávacích oborech, jejich náplních a perspektivách vybraných profesí. Tímto přístupem lze rozvíjet zájem jedince o daný obor, projevit odborný potenciál a ovlivnit tak jeho úsudek pozitivním a přínosným způsobem. (Hlad'o, 2012, s. 112)

3 OBDOBÍ STŘEDNÍ DOSPĚLOSTI

Po stránce psychologické i biologické lze období dospělosti nazvat obdobím zrání jedince. U vývoje jedince, od dětství až do dospělosti, se do popředí dostává spíše sociální vliv a působení biologických faktorů ustupuje. Dospělost se dostává do etapy stability a větší reality života. Období střední dospělosti trvá od 30 do 45 let. Důležitou složkou v tomto období je zejména rodina, vykonávané zaměstnání, zájmy a udržení stálého životního standartu s potřebným pohodlím. Kromě fyzické dospělosti rozlišujeme i psychickou dospělost. Ta se projevuje samostatným jednáním člověka, který stejně tak i samostatně dokáže přemýšlet, přejímá zodpovědnost za své konání a je schopen organizovat a plánovat svůj život. (Farková, 2009 cit. podle Průcha, 2012, s. 79)

V období dospělosti se jedinec nejaktivněji podílí v pracovní oblasti, určuje tak své sebeurčení a zaměření. V tomto stádiu vývoje člověka dochází k celkové stabilizaci jedince, ať už se jedná o jeho osobní, pracovní či společenský život. (Mayerová, Růžička, 2001, str. 44)

Období středního věku je plné protikladů, kdy si jedinec uvědomuje dosažený vrchol svého života, stádium kdy je plný sil, ale rovněž přichází uvědomění si doby příchodu stagnace a úbytku energie. Negativní myšlenky si však nepřipouští příliš k tělu a užívá si více pocitu spokojenosti s vlastním životem a jeho naplňováním, na základě toho se jedinec vyvine do dostatečně sebevědomého a jistého člověka. (Čermáková, 1997 cit. podle Vágnerová, 2007 s. 179)

3.1 Charakteristika období střední dospělosti

Období středního věku není jasně vymezeno od jiných období, žádnými pevnými body. V období střední dospělosti se očekává od jedince celková stabilizace, jak po stránce profesní, tak i rodinné. K tomu může dojít v případě, že je zúročeno úsilí o vybudování spokojených vztahů s lidmi a dostaví se i výsledky v pracovní sféře, po cestě za vzděláním. Střední dospělost chápeme jako dosažení vrcholu zralosti člověka, ale také přijetí zodpovědnosti za své činy. Společnost si žádá zvládnutí všech povinností a starostí a zároveň je ceněno dosažení harmonie a vyváženosti ve svém životě. Být otevřen všem názorům a zároveň být přístupný naopak i pro ostatní je ceněným faktorem tohoto období. Střední dospělost dává poslední příležitost pro prozatím neuskutečněné plány a nedosažené cíle, ale zároveň také uzavírá některé etapy a možnosti dalších rozhodnutí. Řeč je například o mateřství u ženy či uzavření manželství u muže. Je důležité brát zřetel i na tzv.

subjektivní věk, který udává pocit, na kolik let se lidé věkově cítí, než je jejich reálný věk. Pocit většina lidí udává o 10 až 15 % nižší než je skutečnost. (Vágnerová, 2007, s. 178)

Člověk ve střední dospělosti se snaží ztotožnit se svými cíli a rovněž je prosadit. Prosadit vlastní představy se jeví jako podstatná věc a jestliže nedojde k naplnění těchto představ, je člověk frustrován a neuspokojen. V některých případech je zklamání sebe sama bráno jako životní neúspěch a odráží se i v pracovní či morální stránce člověka. Dále se vytváří jasnější obraz profesní kariéry člověka. Ta se zaměřuje na konkrétní profesní oblast v daném oboru nebo na postupné zařazování se v organizaci. Každopádně jde vždy o dosažení maximálního výsledku založeném na vydaném úsilí jedince, který dosáhl úspěchu. V počátcích procesu přizpůsobování se podmínkám organizace se pracovník musí vyrovnat s celkovým složením ostatních pracovníků a zapadnout tak do tohoto kolektivu. Upevňuje se svými kolegy vzájemné vztahy, ztotožňuje se s vlastním profilem, který se utváří postupně. V úplných počátcích dospělosti je nutné zvládnout jak pracovního, tak i rodinného života. Jedinec projevuje snahu v uplatnění se na pracovním poli, vykazuje úsilí o stabilitu a jistotu. Vzestup v kariéře je další podmínkou spokojenosti v životě jedince a naplňuje jím svou životní dráhu. Vrcholu dosahuje jedinec ve své pracovní kariéře v druhé části období dospělosti. V tomto období dochází k sebehodnocení a hodnocení nabytých zkušeností a znalostí. Kariéra se jeví jako vyhraněná a přesně se orientující. Vhodné je plánování kariéry v předstihu několika let, kdy následné úsilí je silnější a jedinec je tak motivovanější v cestě ke svému osobnímu růstu. Jestliže je vydané úsilí oceněno, vnímá jej člověk jako potvrzení svého úspěchu. (Mayerová, Růžička, 2001, s. 44 - 45)

Po třicátém roku života nastává období tzv. hlavního života. Hlavním posláním člověka v tomto období je milovat a pracovat. Jedinec prožívá jen pomalé změny na své tělesné stránce i duševní. Měl by zejména mít hlavní bod zájmu mimo své já, přijímat zodpovědnost za své potomky, či blízké ve svém okolí. Jde o stádium naplnění svého života a dosažení jeho smyslu. Střední dospělost plní hlavní vývojový úkol, jenž je generativita, odvozeno z latinského slova ve smyslu tvoření. Jedinec prochází hlavní zkouškou etapy svého života, vzdání se sobeckosti a rozdání se pro jiné. Jestliže pak člověk trpí nedostatkem odvahy a ochoty žít pro druhé, je stále zaměřen na vlastní vyniknutí a užívání si života pro sebe. Do popředí staví vlastní nabytý majetek, touhu po udržení moci a péči o vlastní osobu. (Říčan, 2009, s. 282)

Období středního věku, mezi 30. a 45. rokem, je ohroženo také úbytkem atraktivity po fyzické stránce. Pokles fyzické atraktivity se týká obecněji více žen než mužů, význam se

příkládá socio-kulturnímu fenoménu, díky němuž se tyto změny dotýkají více žen. Okolo 40. roku si člověk uvědomuje ztrátu půvabu či horší fyzické kondice, avšak se změny nemusí týkat i změny výkonnosti člověka. Dokonce může dojít k opačnému efektu, a to spíše u mužů, kteří mohou jak sami sobě, tak i svému okolí připadat přitažlivější jako vyzrálí muži. Profesní stránka v období střední dospělosti je poznamenána příslušností k určité specifické skupině. Jedinec tak může přesunout těžiště svého zájmu mimo vlastní osobu a upnout se například na profesní kariéru. Rovněž náležitost k dané sociální skupině je definitivní. Svou rolí, kterou přijímá v tomto období, člověk dokazuje své kvality a uspokojuje také vlastní seberealizaci. Jedinec se však už nezaměřuje primárně na finanční zisk a prestiž v práci. Vlastní úspěch ustupuje před pocitem pohody a jistoty a s postupem věku se tento pocit ještě více umocňuje. Muži prožívají intenzivněji vztah ke své práci než je tomu u žen. Netíží je tolik zodpovědnosti za chod domácnosti a péči o děti, naopak se více podílí na osobním postavení v práci, ke které mají snazší přístup. Avšak opět čím je jedinec starší, tím více jsou tyto rozdíly mezi muži a ženami smazávány. (Zacharová, Šimíčková-Čížková, 2011, s. 94 – 95)

3.1.1 Změna profesní role

Kompetence ve věku střední dospělosti jsou ustáleny nebo naopak rozvíjeny. Člověk má své jasné místo v profesi, kterou vykonává nebo také získává novou, vyšší pozici. Je si vědom svých profesních kvalit, které umí dobře prodat a obhájit tak své pracovní místo. Úspěchem v práci obhajuje své osobní kvality a utvrzuje vlastní autoritu. Střední věk je spojován i s bilancováním také z profesního hlediska. Člověk se utvrzuje ve směru svého profesního zaměření. Pomíjivým se stává i pocit lpění na názorech společnosti či druhých lidí, důležitým je pouze individuální názor jedince a jeho hodnoty. Do popředí se dostává vnitřní spokojenost oproti vnějšímu ocenění například nadřizovaným. Jedinec je často pod tlakem právě svého bilancování, pokud dojde k názoru, že jím zvolený obor mu nepřináší takové uspokojení v životě, jaké očekával. Dostává se do etapy poslední možnosti změnit své zaměření a usilovat o sebeuplatnění v jiné oblasti a uspokojit tak své vnitřní potřeby. Jedinec čelí více tlaku při prosazování mladších kolegů v jeho pracovním kolektivu, tento nátlak způsobuje větší úsilí v uplatnění se, ale také si vybírá svou daň po psychické stránce člověka. Ten je více stresován očekáváním svých nadřizovaných, jestliže již má dlouholetou praxi za sebou a výsledky musí odpovídat jeho maximálním možnostem a schopnostem. Udržení výkonnosti není jednoduchým počinem, jestliže stres neustále narůstá i v tomto období. V horším případě může člověk s nemotivovanou činností skončit se syndromem

vyhoření. Tím trpí zejména lidé, kteří nemají negativní pocity vykompenzovány profesními úspěchy tak, aby je vnitřně naplňovaly a tím i odměňovaly. Střední dospělost je kategorie, která je nejvíce ohrožena právě syndromem vyhoření. Lidé, kteří spadají do této kategorie a navíc nemají úplnou rodinu a postrádají citovou oporu, jsou k syndromu vyhoření náchylnější ze všech nejvíce. V některých případech se jedinec musí vyrovnat a vypořádat s faktem, že jeho ambice nebyly v profesi naplněny, a výsledky neodpovídají prvotním očekáváním, a tak nastává nutnost smíření se. Zralosti jedinec dosáhne při získání rovnovážného stavu mezi realitou a původními tužbami. Na tomto základě dojde k závěru, že je nutno využít jiných potencionálních zdrojů uspokojujících původní přání. (Vágnerová, 2007, s. 196 – 198)

Co se spokojenosti s pracovní pozicí týče, její četnost ve středním věku narůstá a dochází k její stabilizaci. Jestliže lidí zvládnou etapu bilancování, na jejím konci se cítí spíše spokojeni, ať už se jedná o jejich vlastní rezignaci nebo uspokojení, na základě skutečných pocitů. Při dosažení čtyřiceti let jsou si dospělí vědomi, že je nutné přijmout realitu takovou, jaká se jeví, jelikož nepřibývá možností na změnu. Lidé se raději zaměří na kladnou stránku své vykonané práce a nesplněné cíle či očekávání jim tak nezpůsobují nepříjemné pocity a trápení. Změny v hodnocení vlastní pozice v práci mohou být způsobeny a spojovány s větší mírou koncentrace na rodinné zázemí a jistoty, které se nachází mimo pracovní oblast. (Whitbourne, 2001 cit. podle Vágnerová, 2007, s. 202)

3.1.2 Gender rozdíly

Většina jedinců ve střední dospělosti již dospěla do fáze uzavření manželství nebo početí dětí, dostávají se do stádia zaměřeného na vlastní vnitřní potřeby a na proces individuace. Přeměna identit v době střední dospělosti je ovlivněna spoluprací bazálních archetypů, animy a anima. Ženskou stránku představuje anima, která se soustřeďuje na emocionální část a mužskou, kterou reprezentuje odvaha či vzdor, zase animus. Oba archetypy se nacházejí jak v mužské tak i v ženské psychice v nevědomí. K individuaci jedince může dojít pouze tehdy, jestliže se oba archetypy dostanou do fáze harmonizace a souznění, porozumí si a vyrovnají se tak navzájem. Tímto způsobem člověk dosáhne lepší kontroly nad svým jednáním a emocemi. City, které jsou projevem lásky, jsou hlubší a pevnější. Pokud však jedinec, který čelí tomuto soupeření dvou archetypů, nedokáže přijmout a rozumět své nevědomé a vědomé části, čelí tak situaci, která se projeví zkratovitým chováním jedince. Prokáže se tak nedostatečný rozvoj emocionální stránky. Příkladem

může být zaslepená zamilovanost vyzrálého muže k mladé dívce. Jedinec pak okamžitě popírá předem přijaté důležité hodnoty ve svém životě a potlačuje racionální stránku věci. Celkově je tedy podstatné dospět do fáze, kdy se v člověku vyrovnávají složky jako je emotivnost, soupeřivost či racionalita. Jestliže pak jedinec dosáhne rovnovážného stavu mezi feminitou, ženskou stránkou, a maskulinitou, mužskou stránkou, dosáhne tak zralosti středního věku. (Jung, 1997 cit. podle Vágnerová, 2007, s. 186)

Muži ustupují od svého dominantního přístupu a jsou více nakloněni emočnímu prožívání a naslouchání druhého. Většina mužů prožívá toto období jako vrchol svého života naplněný spokojeností, ovšem jen za podmínek, kdy se jim do života nedostane větší množství problémů. V takových případech se mnohdy spíše muži hůře vypořádávají s nastalými komplikacemi než ženy. Změny ve středním věku u žen se zase projevují pozvolným přijetím sebejistoty, asertivity a rozhodného chování. Prožívají lepší sebe prosazení se v profesi, ale i rodině. V situaci, kdy ženy dosáhly zase svého vrcholu v životě, úspěšně se postaraly o vývoj a péči o své děti a dosáhly přívětivé profesní dráhy, jsou spokojeny a žádné další výrazné změny je již nelákají. (Vágnerová, 2007, s. 187)

Ke konci mladé dospělosti dochází k návratu většiny žen zpět do svého zaměstnání. Stejně jako pro muže, tak i pro ženu je profese a úspěch v ní důležitou součástí, která tvoří část její identity. Profese je pro ženy významné ve smyslu sociální prestiže a získání nových kontaktů ze společnosti. Po ekonomické stránce se aktivita žen ocitá na svém vrcholu, kdy je zaměstnáno přes 90% všech žen (Čermáková, 2000, cit. podle Vágnerová, 2007, s. 202).

Profesní snahy žen ve věku čtyřiceti let jsou velmi diferenciované, stejné je to i u jejich schopností a celkových znalostí. Další skupinou jsou ženy, které se spíše orientují na výkon ve své profesi a na kariérní úspěch. V dnešní době již takový problém a umění skloubit pracovní a osobní život tak, jak tomu bývalo dříve. Ve středním věku projevují ženy největší snahu prosadit se na profesním poli. Nelze opomenout i kategorii, do které spadají ženy, které jsou se svou pracovní pozicí spokojeny, jsou ekonomicky solidně zajištěny a se vztahy na pracovišti jsou rovněž spokojeny. Jedná se o skupinu žen, která se zaměřuje více na chod domácnosti, čekající na odchod do důchodu, a tak pro ně není nezbytně nutné rozvíjet dále vlastní kariérní postup a investovat tak více energie, než je nezbytně nutné. (Vágnerová, 2007, s. 203)

Profesní spokojenosti u žen ve středním věku se věnují i četné studie zejména v zahraničí. Studie poskytují popisné i empirické informace, které vyvrací některé mýty společnosti a

staví na kvalitněji podložených informacích. Z výsledků vyplývá, že poradci, kteří se věnují ženám ve střední dospělosti, by se měli stále více zaměřovat a neopomíjet jejich kariérní spokojenost. Ta je dávana do souvislosti s osobními či fyziologickými potřebami, které nesmí být opomíjeny. Všechny tyto faktory se podílí na celkové životní spokojenosti. Je zapotřebí, aby si ženy v tomto období nalézaly vlastní volnočasové aktivity, které je budou naplňovat a bavit a na základě kterých budou rozvíjet vlastní spokojenost a vnitřní štěstí. Získají tak větší kontrolu nad svým životem. Poradci v této oblasti by měli být patřičně kvalifikovaní, aby dokázali udržet tempo poradenství, jaké je v současné společnosti nastaveno. Poradci musí stejně dobře jako ženy ve střední dospělosti informovat o všech rizicích a podmínkách aktuální etapy, ve které se nacházejí, i ženy mladší. (Lewis, Borders, 1995, s. 97)

3.1.3 Krize dospělého věku

Pracující jedinci ve středním věku již většinou dosáhli stálého postavení v zaměstnání, domácnost mají již vybudovanou a děti pomalu odrůstají. Na základě již dosažených zkušeností dochází k posouzení dosažených cílů a životních plánů, které jsou v tomto období dost jasně vymezené. Pro některé to může znamenat uvědomění si nedosažitelnosti některých předem vytýčených cílů, které nebyly nikdy dosud zrealizovány, a je pravděpodobné, že také už nebudou. Ve věku od třiceti do čtyřiceti let se může objevit kariérové plató, které naznačuje rychlý vzestup pracovní pozice i platu po ukončení studia a nástupu do zaměstnání. Pracující zaznamenává pravidelný růst v organizaci a tak i dále žije v této představě, že tempo stoupání kariéry zůstane stejné. Na základě neúspěšnosti v této původní vidině člověk upadá do frustrace z neúspěšnosti a zklamání. Kariérové plató má však i svou psychologickou rovinu, kdy jedinec neřeší pouze vnější podmínky své kariéry, ale také ty vnitřní, které v určitém období dovršily své nejvyšší možné úrovně a dále nejsou naplňovány. Pracující tak vnímá svou psychickou stagnaci, kdy veškeré nutné pracovní záležitosti již zvládá bez problémů a další úkoly mu již nic nového nepřinášejí. (Peel, Clark, 1992 cit. podle Zacharová, Šimíčková-Čížková, 2011, s. 95)

Způsoby vyrovnání se s tímto obdobím jsou různé. Někteří se uchýlí k věnování se jiným radostnějším a naplňujícím činnostem mimo pracovní oblast a činnost ve svém zaměstnání již vnímají jen jako běžnou rutinu a povinnost. Jiní mohou reagovat takovým způsobem, že vyhledávají jiná zaměstnání a stále touží po vybudování nové kariéry, tzv. druhé kariéry.

Člověk pak nalézá uplatnění například ve zcela jiném zaměstnání a zaměření, popřípadě své dosavadní pracovní zkušenosti rozšiřuje a snaží se obohatit. (Bělohlávek, 1994, str. 43 – 44)

Krizí v dospělém věku můžeme nazvat i období krize životního středu. Je to období, kdy si člověk prochází důležitou avšak náročnou zkouškou, která přichází zhruba uprostřed života člověka. Krizi lze chápat jako jakýsi životní mezník jedince, který přichází v době, kdy si je jedinec vědom mantinelů ve svém životě. Je nutné vyrovnat se také se ztracenými ideály a nesplněnými vytýčenými ambicemi. Jestliže se dostaneme do pozice, kdy jsme schopni vzdát se vnitřního spěchu a honby za úspěchy a splněnými sny, jsme tak připraveni přijmout klidnější život, který bude naplněn radostí z objevení sebe samého. Člověk nesmí vnímat toto období jako poslední metu svého života, která jej něčím neustále obohacovala. Faktem je, že jedna etapa končí a jiná začíná. Těžiště zájmu je přeneseno z osoby na jiné věci, takové, které jsou v danou chvíli důležitější než cokoliv spojeného se sebou samým. Kdo je schopen žít a prožívat kvalitní rodinný život a dobře vycházet a komunikovat se svými kolegy v práci, je schopen se i poměrně snadno vyrovnat a překonat krizi středního věku. Jestliže tomu tak u někoho není, měl by si uvědomit životní priority a tento stav změnit tím, že si především najde podněty, pro které stojí za to dál žít. (Zacharová, Šimíčková-Čížková, 2011, s. 96)

V návaznosti na posun délky dožití člověka se mění i určení středu života na 35. až 45. rok života. Jiní autoři uvádějí termín krize středního věku, avšak ne pro každého je toto pojmenování příliš vhodné. Opětovné nenaplnění životních cílů se dává do souvislosti s pocitem prázdnoty, nesměřování života k vytýčenému bodu člověka ubíjí. Typickým pro střední dospělost se stává bilancování nad vlastním životem vedoucí ke změně a sebepoznání. Své místo v období střední dospělosti má i stereotyp. Jde o zvyk, kdy se člověk nepotýká s velkou zátěží a nejistotou, setkává se s předvídatelnými situacemi a vždy ví, jak si s nimi poradit. Nepřináší však s sebou jen pozitivní pocity, ale naopak může způsobovat pocity prázdnoty a nenaplnění z něčeho nového. Jedinec je již naučen jak se vypořádávat s novými situacemi a problémy, jakým způsobem je zvládat a navykl si tak na určitý vlastní styl života. Čím více stereotypu ve svém životě, tím menší množství nových podnětů. Člověk se tak dostane do fáze vyhasínání a převahy lhostejnosti. Možností, jak se člověk vypořádá s krizí ve středním věku, je spousta. Hledáním vhodných alternativ je jednou z nich, většinou pouze v myšlenkové rovině, jelikož je jedinec již opatrnější než

v mladším věku. Většinou je jedinec schopen zvážit jak klady, tak zápory svého rozhodnutí a přijmout tak i zodpovědnost za své jednání. Ideálním řešením zůstává rozhodnutí, které vyhoví jedincovým potřebám, rozvoji osobnosti a zároveň touto volbou není poškozena žádná další jiná osoba jemu nablízku. (Vágnerová, 2007, s. 180 - 182)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

V následující praktické části se zaměříme na výzkum v oblasti dosaženého vzdělání ve vztahu k profesní spokojenosti.

4.1 Druh výzkumu

Jako druh výzkumu, jsem zvolila kvantitativní formu, pomocí které zmapuji význam dosaženého vzdělání ve vztahu k profesní spokojenosti. Výzkum bude probíhat u jedinců v období střední dospělosti, kteří dosáhli různých stupňů vzdělání, a tak je kvantitativní druh výzkumu vhodnou volbou pro zmapování širšího vzorku a zjištění rozdílů mezi zkoumanými jednotlivci.

4.2 Výzkumný cíl

Cílem výzkumu je zjistit význam dosaženého vzdělání ve vztahu k současné spokojenosti v profesním životě u jedinců ve střední dospělosti.

4.2.1 Výzkumný problém

Hlavní výzkumný problém: Jaký je význam dosaženého vzdělání ve vztahu k profesní spokojenosti v období střední dospělosti?

4.2.2 Dílčí výzkumné otázky

K hlavnímu výzkumnému problému byly zformulovány následující výzkumné otázky:

1. Jsou lidé v období střední dospělosti zaměstnáni v oboru, který vystudovali?
2. Do jaké míry jsou lidé ve střední dospělosti spokojeni se svým současným zaměstnáním?
3. Existují rozdíly mezi stupněm dosaženého vzdělání a profesní spokojeností lidí ve střední dospělosti?
4. Existuje spojitost mezi původními představami o studovaném oboru a současnou profesní spokojeností u lidí ve střední dospělosti?
5. Existují rozdíly ve spokojenosti se stupněm dosaženého vzdělání mezi muži a ženami?
6. Jaká je míra spokojenosti s motivačními faktory?
7. Existuje souvislost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání?

8. Jaká je míra důležitosti u daných hodnot v závislosti na dosaženém vzdělání jedince?

9. Existuje souvislost mezi postojem k dalšímu vzdělávání a potřebou kariérního růstu?

4.3 Formulace hypotéz

H1: Existují významné rozdíly mezi jednotlivými stupni vzdělání a profesní spokojeností.

H2: Existuje souvislost mezi profesní spokojeností a původními představami o studovaném oboru.

H3: Existují rozdíly ve spokojenosti s dosaženým stupněm vzdělání u mužů a žen.

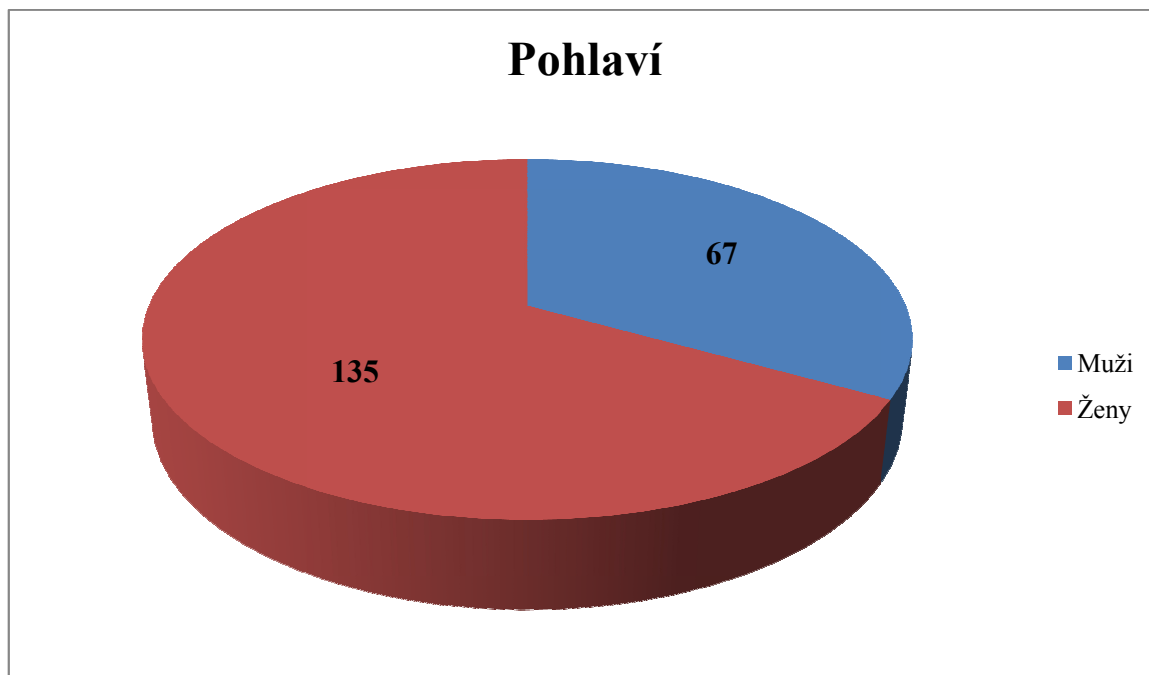
H4: Existuje souvislost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání.

H5: Existují rozdíly mezi mírou důležitosti hodnot a dosaženým vzděláním.

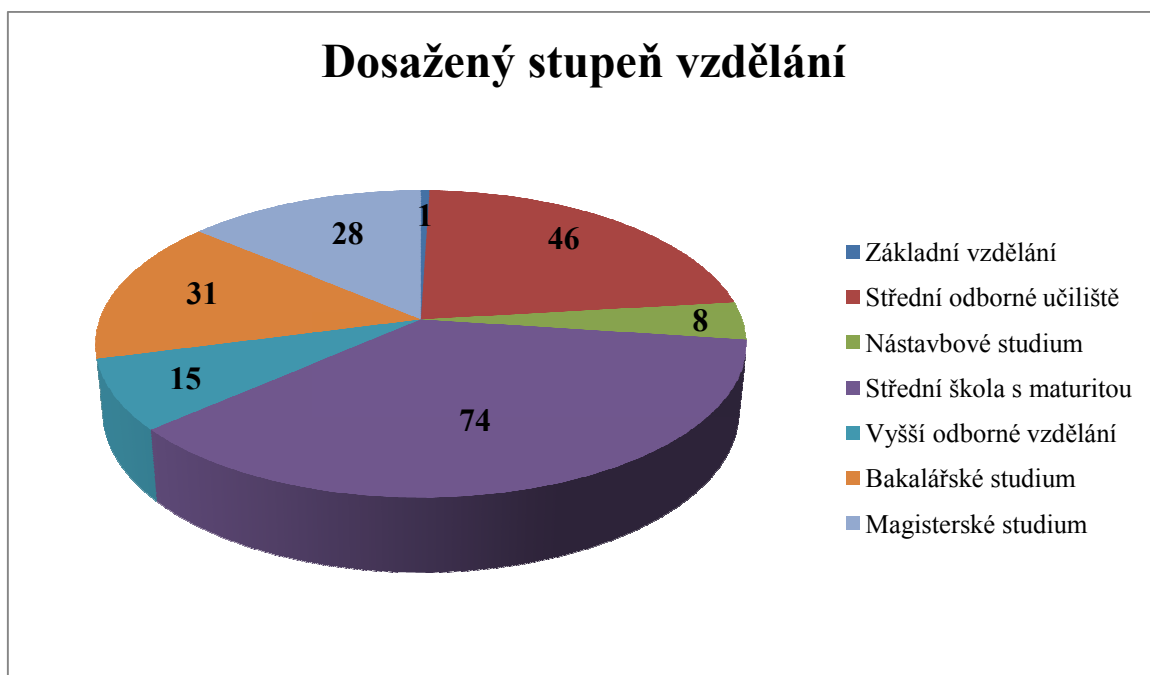
H6: Existuje souvislost mezi postoji ke vzdělávání a potřebou kariérního růstu v zaměstnání.

4.4 Výzkumný vzorek

Základní soubor tvoří jedinci v období střední dospělosti, ve věku 35 až 45 let, kteří byli vybráni dle oborového zaměření, čímž vznikne výběrový soubor. Výběr probíhal takovým způsobem, aby byla vnikla co nejširší škála zaměstnání různého oborového zaměření. Výzkumný vzorek je vytvořen záměrným výběrem z města Holešov, kdy bude osloveno 200 jedinců z různého pracovního a oborového zaměření. Kroměřížsko, do kterého spadá i město Holešov, patří ve Zlínském kraji k jedné z oblastí s největší nezaměstnaností. Z tohoto důvodu se výzkum zaměří na město Holešov a jeho zaměstnané obyvatelstvo s tím, do jaké míry jsou spokojeni se svou profesí s ohledem na jejich vzdělání a zda vykonávají práci podle svého oborového zaměření či nikoliv.



Obr. 1- Pohlaví



Obr. 2- Dosažený stupeň vzdělání

4.5 Výzkumná metoda

Jako sběr dat pro výzkum jsem zvolila metodu dotazníku. Dotazník obsahuje 13 otázek, které jsou rozčleněny do několika následujících oblastí.

Úvod dotazníku, a tedy otázka č. 1, je věnována zjištění pohlaví a vztahuje se k výzkumné otázce č. 5 (*Existují rozdíly ve spokojenosti se stupněm dosaženého vzdělání mezi muži a ženami?*). Otázka druhá se dotazuje respondentů na vystudovaný obor či zaměření a vztahuje se k výzkumné otázce č. 1 (*Jsou lidé v období střední dospělosti zaměstnání v oboru, který vystudovali*). K téže výzkumné otázce se vztahuje i otázka z dotazníku číslo 3. Čtvrtá otázka zjišťuje dokončený stupeň vzdělání z nabízených možností a vztahují se k ní výzkumné otázky č. 3 a 8 (*Existují rozdíly mezi stupněm dosaženého vzdělání a profesní spokojeností lidí ve střední dospělosti?; Jaká je míra důležitosti u daných hodnot v závislosti na dosaženém vzdělání jedince*). Otázka pátá se ptá na spokojenost s dosaženým stupněm vzdělání, možnosti výběru jsou od *zcela spokojen/a* až po *zcela nespokojen/a* a vztahuje se k ní výzkumná otázka č. 5 (*Existují rozdíly ve spokojenosti se stupněm dosaženého vzdělání mezi muži a ženami*). Šestá otázka dotazníku, *Jaká je vaše celková spokojenost s vykonávanou profesí?*, nabízí opět možnosti od *zcela spokojen/a* po *zcela nespokojen/a* a vztahuje se k ní výzkumná otázka č. 2 (*Do jaké míry jsou lidé ve střední dospělosti spokojeni se svým současným zaměstnáním?*), výzkumná otázka č. 3 (*Existují rozdíly mezi stupněm dosaženého vzdělání a profesní spokojeností lidí ve střední dospělosti?*), výzkumná otázka č. 4 (*Existuje spojitost mezi původními představami o studovaném oboru a současnou profesní spokojeností u lidí ve střední dospělosti?*) a výzkumná otázka č. 7 (*Existuje spojitost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání?*).

Další škálová otázka č. 7 je zaměřena na míru souhlasu s původními představami o studovaném oboru (*Představy o studovaném oboru splnily mé očekávání i v praxi; Studium mne dostatečně připravilo pro výkon současného zaměstnání; Studovaný obor jsem chtěl/a vykonávat nadále i v praxi*) a souvisí s výzkumnou otázkou č. 4 (*Existuje spojitost mezi původními představami o studovaném oboru a současnou profesní spokojeností u lidí ve střední dospělosti?*). Otázka č. 8, se týká postoje k dalšímu vzdělávání (*Zvolený obor, který jsem studovala, bych si vybral/a znovu; Dokážu si představit pokračovat ve studiu i v budoucnu; Mé budoucí studium by navazovalo na obor, který jsem již vystudoval/a*) a souvisí s výzkumnou otázkou č. 4 a 9 (*Existuje spojitost mezi původními představami o*

studovaném oboru a současnou profesní spokojeností u lidí ve střední dospělosti?; Existuje souvislost mezi postojem k dalšímu vzdělávání a potřebou kariérního růstu?). Otázka č. 9 se zabývá spokojeností s pracovními podmínkami a prostředím (*Prostředky napomáhající výkonu práce; Okruh lidí, ve kterém se ve výkonu své práce pohybují; Prostředí, ve kterém se ve výkonu své práce pohybují; Klima, které je udržováno v mém pracovním prostředí; Pracovní náplň*) a souvisí s výzkumnou otázkou č. 6 (*Jaký vliv mají motivační faktory výkonu profese na profesní spokojenost?*). Spokojeností s motivací k výkonu profese se zabývá otázka č. 10 (*Vnitřní naplnění z vykonávané práce; Motivace ze strany zaměstnavatele pro výkon práce; Vnitřní motivace pro výkon práce; Seberozvoj na základě vykonávané práce; Celkový osobní přínos práce*) a vztahuje se k ní výzkumná otázka č. 6 (*Jaký vliv mají motivační faktory výkonu profese na profesní spokojenost?*). Otázka č. 11 se ptá na spokojenost s hodnocením v práci (*Slovní hodnocení v zaměstnání; Platové ohodnocení v zaměstnání; Odměny za vykonávanou práci*) a souvisí s výzkumnou otázkou č. 7 (*Existuje spojitost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání?*). Kariérní postup je otázkou v dotazníku č. 12 (*Nabízená školení v rámci výkonu práce; Doplňující vzdělání; Možnosti postupu v kariéře, které aktuální zaměstnání nabízí*) a souvisí s výzkumnou otázkou č. 9 (*Existuje souvislost mezi postojem k dalšímu vzdělávání a potřebou kariérního růstu?*). Závěrem, na důležitost hodnot v oblasti vzdělávání a profese se ptá otázka č. 13 (*Dosažené vzdělání; Další možnosti seberozvoje; Možnost postupu v kariéře; Platové ohodnocení; Náplň práce; Další možnosti vzdělávání se v průběhu výkonu práce*) a souvisí s výzkumnou otázkou č. 8 (*Jaká je míra důležitosti u daných hodnot v závislosti na dosaženém vzdělání jedince?*).

4.5.1 Definování proměnných

STUPEŇ DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ

Proměnná „stupeň dosaženého vzdělání“ je rozdělena do sedmi stupňů. Stupeň č. 1 znamená základní vzdělání, č. 2 střední odborné učiliště, č. 3 nástavbové studium, č. 4 střední škola s maturitou, č. 5 vyšší odborné vzdělání, č. 6 bakalářské studium a č. 7 magisterské studium.

MÍRA PROFESNÍ SPOKOJENOSTI

Míra profesní spokojenosti je průměrnou hodnotou odpovědí na otázku č. 6 na škále od zcela spokojen/a až po zcela nespokojen/a.

PŘEDSTAVY O OBORU

Představy o oboru jsou průměrnou hodnotou odpovědí na otázku č. 7 a 8 na škále 1 – 5, přičemž čím nižší hodnota, tím větší míra souhlasu s tvrzením.

SPOKOJENOST S DOSAŽENÝM STUPNĚM VZDĚLÁNÍ

Míra spokojenosti s dosaženým stupněm vzdělání je průměrnou hodnotou odpovědí na otázku č. 5 na škále od zcela spokojen/a až po zcela nespokojen/a.

RESPONDENTI

Proměnnou „respondenti“ tvoří ženy a muži, kteří se účastnili výzkumu.

OHODNOCENÍ

Ohodnocení je průměrnou hodnotou odpovědí na otázku č. 11 na škále 1 – 5, přičemž čím nižší hodnota, tím větší míra spokojenosti s tvrzením.

MÍRA DŮLEŽITOSTI

Míra důležitosti je průměrnou hodnotou odpovědí na otázku č. 13 na škále 1 – 5, přičemž čím nižší hodnota, tím větší míra důležitosti.

POSTOJ

Postoj je průměrnou hodnotou odpovědí na otázku č. 8 na škále 1 – 5, přičemž čím nižší hodnota, tím větší míra souhlasu.

POTŘEBA

Potřeba je průměrná hodnota odpovědí na otázku č. 12 na škále 1 – 5, přičemž čím nižší hodnota, tím větší míra důležitosti.

4.6 Zpracování dat

Počet rozdaných dotazníků byl 250 s celkovou návratností v počtu 202. Data byla zaznamenána do programu Microsoft Excel, kde byla rozčleněna do jednotlivých kategorií vztahujících se k otázkám z dotazníku. Prostřednictvím programu Statistica byla data následně zpracována za pomoci parametrických i neparametrických testů.

V rámci popisné statistiky byly vyhodnoceny tři výzkumné otázky, VO1: Jsou lidé v období střední dospělosti zaměstnáni v oboru, který vystudovali?, VO2: Do jaké míry jsou lidé ve střední dospělosti spokojeni se svým současným zaměstnáním?, VO6: Jaká je míra spokojenosti u motivačních faktorů?.

Do tabulek byly zaznamenány průměrné hodnoty a procentuální poměr daných hodnot. Průměry u jednotlivých faktorů a data v procentuálním vyjádření byly vyhodnoceny v rámci oblastí, kterých se týkaly.

K dalším výzkumným otázkám byly stanoveny následující hypotézy, u nichž byl ověřen předpoklad pro použití daného testu. U hypotézy H1: *„Existují významné rozdíly mezi jednotlivými stupni dosaženého vzdělání a profesní spokojeností.“* data nepocházela z normálního rozdělení a byla vyhodnocena neparametrickou statistikou za pomoci Kruskal-Wallisova testu. Výsledky testu doplňuje zároveň krabicový graf. Výsledek hypotézy H1 bude výsledkem výzkumné otázky č. 3 *„Existují rozdíly mezi jednotlivými stupni dosaženého vzdělání a profesní spokojenosti lidí ve střední dospělosti?“*

U hypotézy H2: *„Existuje souvislost mezi profesní spokojeností a původními představami o studovaném oboru.“* data pocházela z normálního rozdělení, a tak byla použita parametrická statistika a korelační test. Korelační koeficient byl interpretován dle Chrásky (2007, s. 105). Výsledek hypotézy H2 bude výsledkem výzkumné otázky č. 4 *„Existuje souvislost mezi původními představami o studovaném oboru a současnou profesní spokojeností u lidí ve střední dospělosti?“*

U hypotézy H3: *„Existují rozdíly ve spokojenosti s dosaženým stupněm vzdělání u mužů a žen.“* data nepocházela z normálního rozdělení a za pomoci neparametrické statistiky jsme dále použili T-test, konkrétně Kolmogorov-Smirnovův test. Výsledek hypotézy H3 bude výsledkem výzkumné otázky č. 5 *„Existují rozdíly ve spokojenosti se stupněm dosaženého vzdělání mezi muži a ženami?“*

U hypotézy H4: *„Existuje souvislost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání.“* data pocházela z normálního rozdělení a byla vyhodnocena parametrickou statistikou, tudíž byl použit test korelace. Korelační koeficient byl interpretován dle Chrásky (2007, s. 105). Výsledek hypotézy H4 bude výsledkem výzkumné otázky č. 7 *„Existuje souvislost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání?“*.

U hypotézy H5: *„Existují rozdíly mezi mírou důležitosti hodnot a dosaženým vzděláním.“* nepocházela data z normálního rozdělení a vyhodnocení probíhalo v neparametrické statistice prostřednictvím Kruskal-Wallisova testu. Pro lepší znázornění jsou výsledky zobrazeny i v krabicovém grafu. Výsledek hypotézy H5 bude výsledkem výzkumné otázky č. 8 *„Jaká je míra důležitosti u daných hodnot v závislosti na dosaženém vzdělání jedince?“*

U poslední hypotézy H6: *„Existuje souvislost mezi postoji ke vzdělávání a potřebou kariérního růstu v zaměstnání.“* data pocházela z normálního rozdělení a v parametrické statistice byl použit test korelace. Korelační koeficient byl interpretován dle Chrásky (2007, s. 105). Výsledek hypotézy H6 bude výsledkem výzkumné otázky č. 9 *„Existuje souvislost mezi postojem k dalšímu vzdělávání a potřebou kariérního růstu?“*

5 VÝSLEDKY VÝZKUMU

V úvodu této kapitoly jsou zobrazeny výsledky popisných výzkumných otázek a dále také hypotézy vztahující se k dalším výzkumným otázkám. Hypotézy byly přijaty či vyvráceny, popřípadě byly nalezeny souvislosti mezi jednotlivými proměnnými.

5.1 Zaměstnanost v oboru

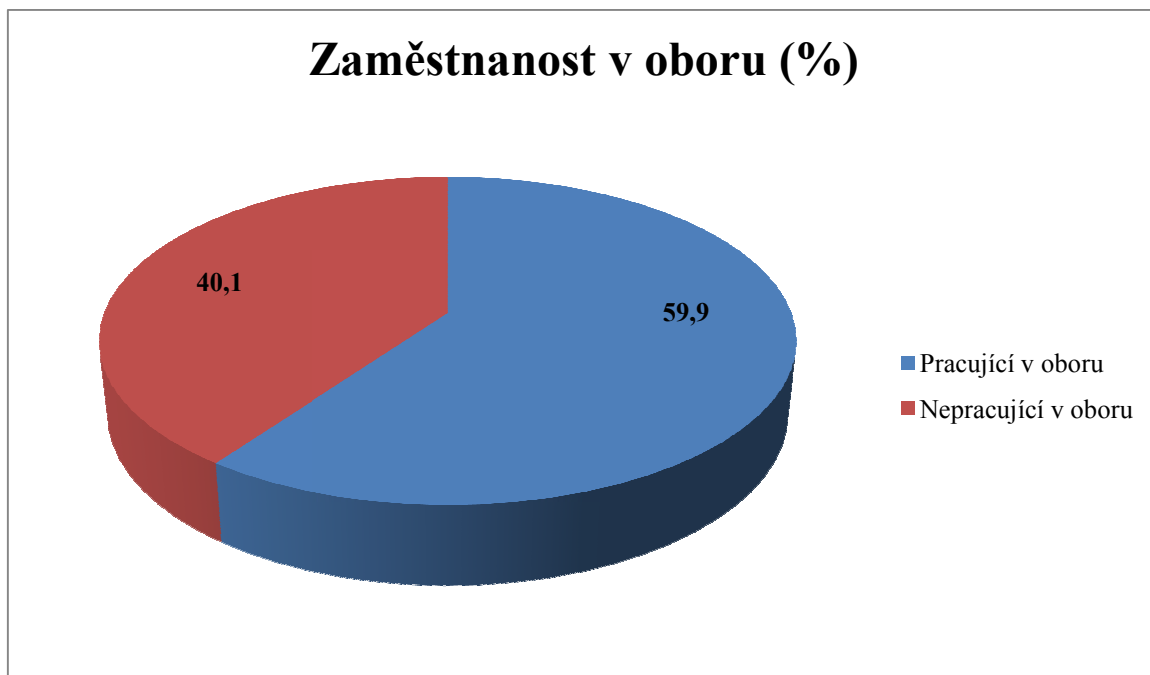
Tato oblast souvisí s výzkumnou otázkou č. 1: „*Jsou lidé v období střední dospělosti zaměstnáni v oboru, který vystudovali?*“

Tab. 1 – Zaměstnanost v oboru

	Počet respondentů	%
Pracující v oboru	121	59,90
Nepracující v oboru	81	40,10
Celkem	202	100 %

V tabulce jsou uvedena data o všech pracujících v oboru, který vystudovali a o lidech, kteří aktuálně nepracují ve svém oboru. Výsledkem je, že větší polovina oslovených lidí našla uplatnění ve svém oboru, který vystudovali a tak vykonávají zaměstnání dle vlastních původních představ, za kterými se ubírali již v průběhu zvoleného studia. Pracujících v oboru je 121, z celkového počtu 202 lidí, kteří odpovídali na otázky z dostupného dotazníku. V procentuálním vyjádření lze tedy konstatovat, že téměř 60% oslovených je zaměstnáno v oboru a zhruba 40% lidí naopak v oboru zaměstnáno není.

Předpokladem bylo, že větší část oslovené populace střední dospělosti bude pracovat ve svém oboru, který vystudovali a tato vize se i splnila. Přesto se můžeme domnívat, že 40% nepracujících v oboru není úplně malá část. Na tento fakt mohlo působit několik rozličných faktorů a různých okolností jakým mohl být mimo jiné například tlak nezaměstnanosti v dané oblasti, kdy si lidé volí zaměstnání i v oborech mimo jejich zaměření, pouze dle aktuální nabídky trhu práce.



Obr. 3 – Zaměstnanost v oboru

Situace zaměstnanosti v oboru je znázorněna i grafickým zobrazením v procentuálním vyjádření. Můžeme tak lépe vnímat poměr dvou odlišných situací zaměstnaných.

5.2 Spokojenost se současným zaměstnáním

Spokojenost se současným zaměstnáním se vztahuje k výzkumné otázce č. 2.: „Do jaké míry jsou lidé ve střední dospělosti spokojeni se svým současným zaměstnáním“.

Tab. 2 – Spokojenost se zaměstnáním

Oblast	Průměrná hodnota
Spokojenost se zaměstnáním	2,02

V oblasti spokojenosti se současným zaměstnáním jsme dospěli k závěrům, že z průměrné hodnoty, která je uvedena výše v tabulce, vyplývá, že dotazovaní respondenti jsou spíše spokojeni se svým současným zaměstnáním. Hodnota 2,02 nám uvádí průměr odpovědí ze škály 1 až 5 ve spokojenosti se zaměstnáním. Tento výsledek lze považovat za spíše pozitivní, přestože větší polovina lidí nepracuje v oblasti, kterou vystudovali, jak je uvedeno v předchozím šetření, tak i přesto dotazovaní projevují spokojenost se svým zaměstnáním. Je tak prokázáno, že lidé nevolí práci mimo svůj obor pouze z nouzové

situace na trhu práce, ale také pro vlastní zájem o změnu povolání a zaměření, se kterým jsou následně i spokojeni.

5.3 Míra spokojenosti s motivačními faktory

Míra spokojenosti u motivačních faktorů souvisí s výzkumnou otázkou č. 6: „*Jaká je míra spokojenosti u motivačních faktorů?*“.

Tab. 3 – Vnitřní a vnější motivační faktory

Motivační faktory	Průměrná hodnota
Prostředky napomáhající výkonu práce	2,15
Okruh lidí, ve kterém se ve výkonu své práce pohybují	2,10
Prostředí, ve kterém se ve výkonu své práce pohybují	2,14
Klima, které je udržováno v mém pracovním prostředí	2,52
Pracovní náplň	2,23
Vnitřní naplnění z vykonávané práce	2,23
Motivace ze strany zaměstnavatele pro výkon práce	2,78
Vnitřní motivace pro výkon práce	2,27
Seberozvoj na základě vykonávané práce	2,28
Celkový osobní přínos práce	2,19

Tabulka motivačních faktorů znázorňuje dvě kategorie, ve kterých jsou obsaženy vnitřní a vnější motivační faktory působící na zaměstnance. První polovina tabulky je tedy

věnována skupině vnějších motivačních faktorů, mezi něž jsou zařazeny prostředky napomáhající výkonu práce, okruh lidí, ve kterém se ve výkonu své práce zaměstnanec pohybuje, prostředí a klima, ve kterém se pohybuje a celková pracovní náplň daného zaměstnance. V této kategorii má nejnižší hodnotu položka „*okruh lidí, ve kterém se ve výkonu své práce pohybuji.*“ (2,10) To značí, že výpovědi se nejvíce blížili odpovědi „spíše spokojen/a“ s touto oblastí ve svém pracovním životě. Naopak faktor „*klima, které je udržováno v mém pracovním prostředí*“ (2,52) vyjadřuje nejvyšší hodnotu v této kategorii a můžeme jej proto chápat jako motivační faktor se kterým jsou zaměstnanci nejméně spokojeni. Druhá kategorie se týká vnitřních motivačních faktorů, jakými je vnitřní naplnění z vykonávané práce, motivace ze strany zaměstnavatele, vnitřní motivace pro výkon práce, seberozvoj na základě vykonávané práce a celkový osobní přínos práce. Zde je nejlépe ohodnocena položka „*celkový osobní přínos práce*“ (2,19), který se nejvíce blíží hodnocení „spíše spokojen/a“. Do protikladu v rámci stejné kategorie se staví „*motivace ze strany zaměstnavatele pro výkon práce*“ (2,78), která má naopak nejvyšší hodnotu. Pokud bychom tabulku vnímali jako jeden celek, nejlépe hodnocenou položkou je okruhu lidí, ve kterém se zaměstnanec pohybuje a faktorem, se kterým jsou lidé nejméně spokojeni, je motivace ze strany zaměstnavatele.

Výsledky zobrazené v tabulce vypovídají o tom, že pro zaměstnance je okruh lidí, ve kterém pracuje a pohybuje se, ceněnou položkou a zároveň uspokojujícím faktorem. Bohužel právě tuto podmínku nelze ničím ovlivnit ani ji předvídat. Jestliže jsou lidé nejméně spokojeni s motivací ze strany zaměstnavatele, je to znakem toho, že se zaměstnavatelé více zaměřují na jiné povinnosti a mají jiný žebříček priorit vůči svým zaměstnancům. Přitom motivace od zaměstnavatele se jeví jako důležitá součást pracovní spokojenosti, která pracovníka posouvá vpřed a uspokojuje celkové vnitřní naplnění profesní stránky osobnosti.

5.4 Rozdíly mezi stupněm dosaženého vzdělání a profesní spokojeností

H0: Neexistují významné rozdíly mezi jednotlivými stupni vzdělání a profesní spokojeností.

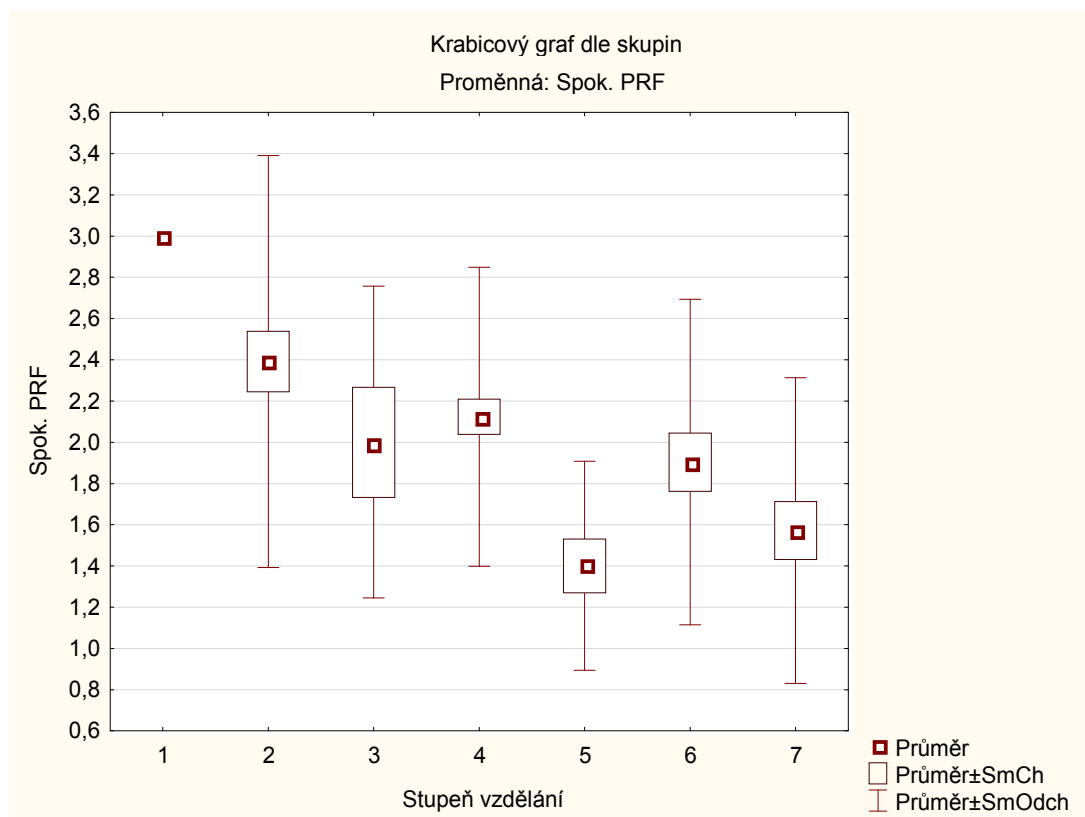
HA: Existují významné rozdíly mezi jednotlivými stupni dosaženého vzdělání a profesní spokojeností. Hypotézou H1 si zároveň odpovídáme na výzkumnou otázku č. 3 „*Existují rozdíly mezi jednotlivými stupni dosaženého vzdělání a profesní spokojenosti lidí ve střední dospělosti?*“

Tab. 4. – H1: Kruskal-Wallisův test

Závislá: Spok. PRF	Vícenásobné porovnání p hodnot (oboustr.); Spok. PRF Nezávislá (grupovací) proměnná : Stupeň vzdělání Kruskal-Wallisův test: $H(6, N=202) = 31,17108$ $p = ,0000$						
	1	2	3	4	5	6	7
	R:175,50	R:123,50	R:103,88	R:110,21	R:58,800	R:93,613	R:70,929
1		1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
2	1,000000		1,000000	1,000000	0,004143	0,583625	0,003685
3	1,000000	1,000000		1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
4	1,000000	1,000000	1,000000		0,040309	1,000000	0,052533
5	1,000000	0,004143	1,000000	0,040309		1,000000	1,000000
6	1,000000	0,583625	1,000000	1,000000	1,000000		1,000000
7	1,000000	0,003685	1,000000	0,052533	1,000000	1,000000	

1- základní vzdělání; 2- střední odborné učiliště; 3- nástavbové studium; 4- střední škola s maturitou; 5 - vyšší odborné vzdělání; 6 – bakalářské studium; 7 – magisterské studium

V tabulce jsme zaznamenali významné rozdíly v profesní spokojenosti mezi stupněm vzdělání č. 2 a 5 (střední odborné učiliště a vyšší odborné vzdělání), mezi stupněm vzdělání č. 5 a 4 (vyšší odborné vzdělání a střední škola s maturitou) a mezi stupněm vzdělání č. 7 a 2 (magisterské studium a střední odborné učiliště).



Obr. 4 – Krabicový graf

5.5 Souvislost mezi profesní spokojeností a původními představami o studovaném oboru

H2: Existuje souvislost mezi profesní spokojeností a původními představami o studovaném oboru.

Hypotézou H2 si zároveň odpovídáme na výzkumnou otázku č. 4 „Existuje souvislost mezi původními představami o studovaném oboru a současnou profesní spokojeností u lidí ve střední dospělosti?“.

Tab. 5 – H2: Test korelace

Proměnná	Korelace (List1 v Data) Označ. korelace jsou významné na hlad. $p < ,05000$ N=202 (Celé případy vynechány u ChD)			
	Průměry	Sm.odch.	Spok. PRF	Původní představy
Spok. PRF	2,019802	0,846182	1,000000	0,180665
Původní představy	2,912541	0,808705	0,180665	1,000000

Dle výsledků v tabulce bylo zjištěno, že neexistuje souvislost mezi profesní spokojeností a původními představami o studovaném oboru. Uvedený korelační koeficient **0,180665** značí velmi slabou závislost těchto dvou faktorů.

5.6 Spokojenost s dosaženým stupněm vzdělání u mužů a žen

H0: Neexistují rozdíly ve spokojenosti s dosaženým stupněm vzdělání u mužů a žen.

HA: Existují rozdíly ve spokojenosti s dosaženým stupněm vzdělání u mužů a žen.

Hypotézou H3 si zároveň odpovíme na výzkumnou otázku č. 5 „Existují rozdíly ve spokojenosti se stupněm dosaženého vzdělání mezi muži a ženami?“.

Tab. 6 – H3: Kolmogorov-Smirnovův test

Proměnná	Kolmogorov-Smirnovův test (List1 v Data) Dle proměn. Pohlaví Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
	Max záp rozdíl	Max klad rozdíl	p-hodn.	Průměr skup. 1	Průměr skup. 2	Sm.odch. skup. 1	Sm.odch. skup. 2	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2	
Spok. VZ	-0,121614	0,007407	$p > .10$	2,118519	2,358209	0,946729	1,040127	135	67	

Prostřednictvím Kolmogorov-Smirnovova testu jsme zjistili, že neexistují významné rozdíly ve spokojenosti s dosaženým vzděláním u mužů a u žen, jelikož je hodnota $p > 0,05$.

Co se týče profesní spokojenosti, uvedené výsledky nám neprokázaly rozdíly mezi muži a ženami. Můžeme tak tvrdit, že ženy staví faktory pracovní spokojenosti ve svém zaměstnání na stejnou úroveň jako muži a naopak.

5.7 Souvislost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání

H4: Existuje souvislost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání.

Hypotézou H4 si zároveň odpovíme na výzkumnou otázku č. 7 „Existuje souvislost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání?“

Tab. 7 – H4: Test korelace

Proměnná	Korelace Označ. korelace jsou významné na hlad. $p < ,05000$ N=202 (Celé případy vynechány u ChD)			
	Průměry	Sm.odch.	Spok. PRF	ohodnocení
Spok. PRF	2,019802	0,846182	1,000000	0,367409
ohodnocení	2,742574	1,019306	0,367409	1,000000

Dle dat uvedených výše v tabulce jsme na základě použití korelačního testu zjistili, že neexistuje souvislost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání. Korelační koeficient **0,367409** značí nízkou závislost.

5.8 Důležitost hodnot v závislosti na dosaženém stupni vzdělání

H0: Neexistují rozdíly mezi mírou důležitosti hodnot a dosaženým vzděláním.

HA: Existují rozdíly mezi mírou důležitosti hodnot a dosaženým vzděláním.

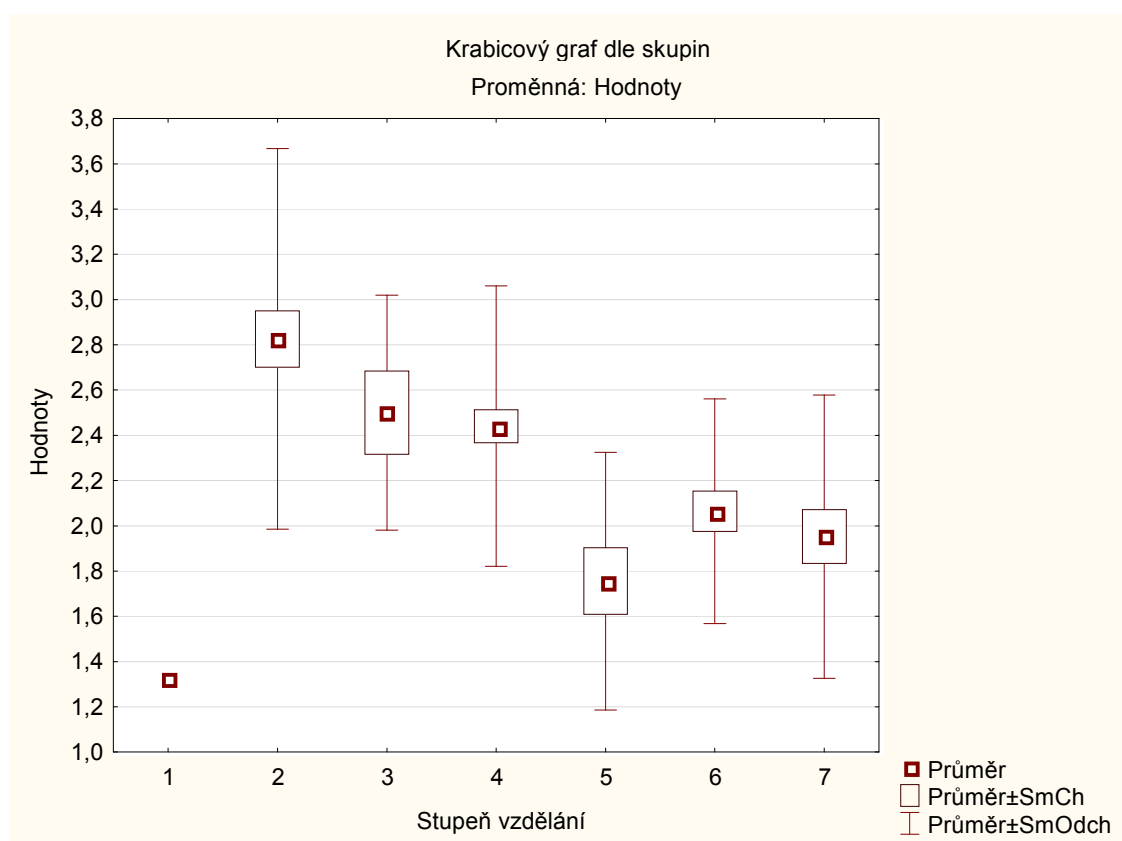
Hypotézou H5 si zároveň odpovíme na výzkumnou otázku č. 8 „Jaká je míra důležitosti u daných hodnot v závislosti na dosaženém vzdělání jedince?“

Tab. 8 – H5: Kruskal-Wallisův test

Závislá: Hodnoty	Vícenásobné porovnání p hodnot (oboustr.); Hodnoty Nezávislá (grupovací) proměnná : Stupeň vzdělání Kruskal-Wallisův test: $H(6, N=202) = 41,89888$ $p = ,0000$						
	1	2	3	4	5	6	7
	R:16,000	R:135,21	R:120,00	R:110,12	R:56,533	R:81,306	R:67,875
1		0,916680	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
2	0,916680		1,000000	0,474755	0,000126	0,001522	0,000032
3	1,000000	1,000000		1,000000	0,275958	1,000000	0,548749
4	1,000000	0,474755	1,000000		0,025688	0,451625	0,024170
5	1,000000	0,000126	0,275958	0,025688		1,000000	1,000000
6	1,000000	0,001522	1,000000	0,451625	1,000000		1,000000
7	1,000000	0,000032	0,548749	0,024170	1,000000	1,000000	

1- základní vzdělání; 2- střední odborné učiliště; 3- nástavbové studium; 4- střední škola s maturitou; 5 - vyšší odborné vzdělání; 6 – bakalářské studium; 7 – magisterské studium

Na základě Kruskal-Wallisova testu bylo ověřeno, že existují rozdíly mezi dosaženým stupněm vzdělání a důležitostí hodnot pro zaměstnance. Rozdíly byly určeny mezi stupněm vzdělání č. 2 a 5 (střední odborné učiliště a vyšší odborné vzdělání), mezi stupněm č. 2 a 6 (střední odborné učiliště a bakalářské studium), č. 2 a 7 (střední odborné učiliště a magisterské studium), stupněm č. 4 a 5 (střední škola s maturitou a vyšší odborné vzdělání) a mezi stupněm č. 4 a 7 (střední škola s maturitou a magisterské studium).



Obr. 5 – Krabicový graf

Na uvedeném krabicovém grafu je znázorněn průměr odpovědí na důležitost hodnot dotazovaných dle rozděleného stupně dosaženého vzdělání. Rozdíly mezi jednotlivými stupni vzdělání jsou patrné.

5.9 Souvislost mezi postoji ke vzdělávání a potřebou kariérního růstu

H6: Existuje souvislost mezi postoji ke vzdělávání a potřebou kariérního růstu v zaměstnání.

Hypotézou H6 si zároveň odpovíme na výzkumnou otázku č. 9 „*Existuje souvislost mezi postojem k dalšímu vzdělávání a potřebou kariérního růstu?*“.

Tab. 9 – H6: Test korelace

Proměnná	Korelace Označ. korelace jsou významné na hlad. $p < ,05000$ N=202 (Celé případy vynechány u ChD)			
	Průměry	Sm.odch.	Postoj	kariérní růst
Postoj	3,117162	1,064541	1,000000	0,323328
kariérní růst	2,651815	0,902854	0,323328	1,000000

Bylo zjištěno, že neexistuje souvislost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání, jelikož korelační koeficient **0,323328** značí nízkou závislost.

5.10 Shrnutí výsledků

Dotazovaných, kteří se zúčastnili výzkumu, bylo celkem 202, z toho 135 žen a 67 mužů. Všichni zúčastnění spadali do věkové kategorie střední dospělosti. Hlavní výzkumný problém se zabýval otázkou „*Jaký je význam dosaženého vzdělání ve vztahu k profesní spokojenosti v období střední dospělosti?*“ Výsledky výzkumu vypovídají o tom, že míra profesní spokojenosti a faktory s ní spojené spočívají v tom, jakého stupně vzdělání dotazovaní dosáhli. Podrobnější výsledky výzkumu dále reprezentují závěry výzkumných otázek a s nimi související předem stanovené hypotézy.

U první výzkumné otázky, „*Jsou lidé v období střední dospělosti zaměstnáni v oboru, který vystudovali?*“, jsme dospěli k závěru, že téměř 60% dotazovaných je zaměstnáno v oboru, který původně vystudovali. Dalších zhruba 40% uvedlo, že našlo pracovní uplatnění mimo vystudovaný obor. Lze tedy konstatovat, že větší polovina zaměstnaných je zaměstnána v oboru, který vystudovala.

Výzkumná otázka č. 2 se ptá: „*Do jaké míry jsou lidé ve střední dospělosti spokojeni se svým současným zaměstnáním?*“. Spokojenost lidí ve střední dospělosti se svým současným zaměstnáním je zastoupena výslednou hodnotou 2,02. Tento průměr odpovědí znamená, že lidé jsou spíše spokojeni se svým současným zaměstnáním.

Výzkumná otázka č. 3, „*Existují rozdíly mezi jednotlivými stupni dosaženého vzdělání a profesní spokojenosti lidí ve střední dospělosti?*“, se vztahuje k hypotéze H1: „*Existují významné rozdíly mezi jednotlivými stupni dosaženého vzdělání a profesní spokojeností.*“

Hypotéza byla potvrzena, jelikož na základě výzkumu bylo zjištěno, že existují významné rozdíly mezi jednotlivými stupni dosaženého vzdělání a profesní spokojeností.

Výzkumná otázka č. 4, „*Existuje souvislost mezi původními představami o studovaném oboru a současnou profesní spokojeností u lidí ve střední dospělosti?*“, souvisí s hypotézou H2: „Existuje souvislost mezi profesní spokojeností a původními představami o studovaném oboru.“ Hypotézu nelze přijmout, protože nebyla potvrzena. Z výzkumu vyplývá, že byla nalezena pouze velmi slabá závislost, kterou potvrzuje i koeficient 0,180665, tudíž neexistuje souvislost mezi profesní spokojeností a původními představami o studovaném oboru.

Výzkumná otázka č. 5, „*Existují rozdíly ve spokojenosti se stupněm dosaženého vzdělání mezi muži a ženami?*“, je spojena s hypotézou H3: „Existují rozdíly ve spokojenosti s dosaženým stupněm vzdělání u mužů a žen.“ Jelikož na základě testu byla hodnota $p > 10$, neprokázaly se tak rozdíly mezi muži a ženami. Můžeme tvrdit, že hypotéza nebyla potvrzena a neexistují rozdíly ve spokojenosti se stupněm dosaženého vzdělání mezi muži a ženami.

Výzkumná otázka č. 6, „*Jaká je míra spokojenosti u motivačních faktorů?*“, se týkala vnitřních a vnějších motivačních faktorů a výsledky jsou následující. V kategorii vnějších motivačních faktorů nejnižší hodnotu prokázala položka „okruh lidí, ve kterém se ve výkonu své práce pohybují.“ (2,10), což znamená, že lidé byli nejvíce spokojeni s touto uvedenou oblastí a jejich odpovědi se blížili hodnocení „spíše spokojen/a“. Nejméně spokojeni byli zaměstnanci v téže kategorii s položkou „klima, které je udržováno v mém pracovním prostředí“ (2,52) a daná hodnota se již blížila více odpovědi „ani spokojen/a, ani nespokojen/a“. V druhé kategorii „vnitřních motivačních faktorů“ zaměstnanci nejlépe ohodnotili „celkový osobní přínos práce“ (2,19) a nejhůře oblast „motivace ze strany zaměstnavatele pro výkon práce“ (2,78), kde odpovědi rovněž odpovídali hodnocení „ani spokojen/a, ani nespokojen/a“. V celkovém hodnocení jsou zaměstnanci nejvíce spíše spokojeni s okruhem lidí, ve kterém se v práci pohybují a nejméně spokojeni s motivací ze strany jejich zaměstnavatele.

U výzkumné otázky č. 7, „*Existuje souvislost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání?*“, zároveň odpovídáme na hypotézu H4: „Existuje souvislost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání.“ Na základě testování, kdy byl zjištěn korelační

koeficient 0,367409, lze soudit, že souvislost mezi profesní spokojeností a ohodnocením v zaměstnání je nízká, čili neexistuje.

Výzkumná otázka č. 8 zní: „*Jaká je míra důležitosti u daných hodnot v závislosti na dosaženém vzdělání jedince?*“. Na základě této výzkumné otázky byla stanovena hypotéza H5: „Existují rozdíly mezi mírou důležitosti hodnot a dosaženým vzděláním.“ Za pomoci testu jsme dospěli k výsledku, že hypotézu lze potvrdit. Tvrdíme tedy, že existují rozdíly mezi mírou důležitosti hodnot a dosaženým vzděláním.

Dle výzkumné otázky č. 9, „*Existuje souvislost mezi postojem k dalšímu vzdělávání a potřebou kariérního růstu?*“, byla vytvořena hypotéza H6: „Existuje souvislost mezi postoji ke vzdělávání a potřebou kariérního růstu v zaměstnání.“ Hypotéza byla zamítnuta, jelikož koeficient 0,323328 značí slabou závislost. Proto neexistuje souvislost mezi postoji ke vzdělávání a potřebou kariérního růstu v zaměstnání.

ZÁVĚR

Životní úspěchy jsou pro člověka ceněnou položkou při cestě za vlastním štěstím. Mezi takové úspěchy řadíme i dosažené a úspěšně dokončené vzdělání v oboru, který si jedinec zvolí. Jsem přesvědčena, že volba zaměření svého vzdělání dále určuje úspěšnost pokračování člověka za svými sny. Pro někoho to znamená, že se spokojí s dokončenou střední školou v daném oboru, kterému se bude dále věnovat, bude v něm pravděpodobně úspěšný a tedy i profesně spokojený. Pro jiné je potřebnější dokázat si ve vzdělání mnohem více, určovat si stále větší překážky, přes které je člověk motivován se dostat a uspokojen, jakmile jich dosáhne.

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, zda stupeň dosaženého vzdělání jedince souvisí s mírou profesní spokojenosti, kterou jedinec pocítuje ve své pracovní pozici. Na základě testování a ověřování předem stanovených hypotéz lze dospět k závěru, že vztah těchto dvou faktorů existuje. Bylo potvrzeno, že mezi lidmi s rozlišnými stupni dosaženého vzdělání jsou významné rozdíly, co se profesní spokojenosti týče. Záleží na úhlu pohledu, nako-lik je tento výsledek překvapivý. Můžeme se domnívat, že člověk s vyšším vzděláním se může cítit stále dostatečně pracovně uspokojený, jelikož vykonává práci, která jej naplňuje a v prostředí, které jej stimuluje pro výkon dané práce. Naopak člověk se vzděláním, které je nižší, není dostatečně naplňován zaměstnáním, které vykonává, není spokojen s podmínkami své práce a tak výsledná profesní spokojenost se bude lišit od ostatních více studovaných jedinců. Každopádně významné rozdíly mezi jednotlivci, rozdělenými dle stupně vzdělání, existují.

K zajímavým výsledkům přispělo i zjištění, že důležitost uvedených hodnot, kterou určovali respondenti v dotazníku, se rovněž lišila v závislosti na stupni dosaženého vzdělání. Po výsledcích testu tak byly nalezeny opět významné rozdíly mezi jednotlivými stupni vzdělání. Lze tak usuzovat, že například platové ohodnocení, seberozvoj, postup v kariéře či náplň práce nejsou řazeny na stejné úrovni v žebříčcích hodnot u člověka s nižším a u člověka s vyšším vzděláním. Zde se můžeme bavit o prioritách, které mohou být specifické pro danou skupinu osob s konkrétní úrovní vzdělání. Postup v kariéře nebo náplň vykonávané práce není natolik důležitý pro zaměstnance v dělnické profesi jako pro manažera, kterému jde o kariéerní růst v zaměstnání.

Z výsledků vyplývá, že v praxi je důležité, z pozice zaměstnavatele, brát větší ohledy na vnitřní a vnější motivátory pro zaměstnance, kteří se cítí být nespokojeni s motivací ze

strany zaměstnavatele. Za důležité se považuje udržování zdravého a podpůrného okruhu lidí, ve kterém se pracovníci v zaměstnání pohybují, jelikož tento faktor považují za uspokojující. Stává se tak dobrou motivací i pro samotný výkon práce, jestliže fungují vztahy na pracovišti, atmosféra samotné práce je považována za důležitý stimulant pro člověka.

Význam profesní spokojenosti jedince se odráží v celém jeho životě a ovlivňuje mnoho dalších věcí a naopak. Nelze jí dosáhnout ideálně u každého zaměstnance ve všech směrech, ale lze zabezpečit podporu alespoň těch složek, které se jeví jako důležité pro danou osobu. Zaměstnavatelé by se mohli zaměřit na průzkumy pracovních situací ve vlastních společnostech a zařízeních tak, aby zjistili nejvyšší a nejméně oceňované hodnoty právě jejich zaměstnanců a dokázat na nich společně zapracovat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BARTONÍČKOVÁ, Monika, 2007. *Kariérový koučink*. Praha: Alfa Publishing. ISBN 978-80-86851-51-8.
2. BENEŠ, Milan, 2002. *Idea vzdělávání v dnešní společnosti*. Praha: Eurolex Bohemia. ISBN 80-86432-40-8.
3. BĚLOHLÁVEK, František, 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-083-X.
4. FARKOVÁ, Marie, 2009. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2480-5.
5. CAKIRPALOGLU, Panajotis, 2012. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4033-1.
6. ČERMÁKOVÁ, Marie, 2000 cit. podle Marie VÁGNEROVÁ, 2007. *Vývojová psychologie II: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.
7. ČERMÁKOVÁ, Marie, 1997 cit. podle Marie VÁGNEROVÁ, 2007. *Vývojová psychologie II: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.
8. FARKOVÁ, Marie, 2009 cit. podle Jan PRŮCHA, 2012. *Alternativní školy a inovace ve vzdělávání*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7178-999-4.
9. FRIEDMANN, Zdeněk, et al., 2011. Brno: MU. *Profesní orientace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich uplatnění na trhu práce*. ISBN 978-80-210-5602-2.
10. GÖTLICHOVÁ, Marcela a Radomila SOUKALOVÁ, 2010. *Současná role vysoké školy při formování občanské společnosti*. Zlín: Verbum. ISBN 978-80-87500-00-2.
11. HERZBERG, Frederick, 1971 cit. podle Daniela PAUKNEROVÁ, a kol., 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3809-3.
12. HLAĐO, Petr, 2012. *Profesní orientace adolescentů: Poznatky z teorií a výzkumů*. Brno: Konvoj. ISBN 978-80-7302-165-8.
13. HOLLAND, John, 1966 cit. podle František BĚLOHLÁVEK, 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-083-X.
14. CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4.

15. JUNG, G. Carl, 1997 cit. podle Marie VÁGNEROVÁ, 2007. *Vývojová psychologie II: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.
16. KOCIÁNOVÁ, Renata, 2010. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2497-3.
17. KOUCKÝ, Jan a Martin LEPIČ, 2008. *Kvalifikační požadavky na vzdělání v krajích České republiky*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7290-371-9.
18. LEWIS, G. Virginia a DiAnne BORDERS, 1995. *Journal of Counseling and Development*. Vol. 74, Issue 1,2 Charts.
19. MCLELLAND, David C., 1989 cit. podle Štefan VENDEL, 2008. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1731-9.
20. MCMAHON, Mary a Wendy PATTON, 2006 cit. podle Zdeněk FRIEDMANN, et al., 2011. Brno: MU. *Profesní orientace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich uplatnění na trhu práce*. ISBN 978-80-210-5602-2.
21. MAYEROVÁ, Marie a Jiří Růžička, 2001. *Řízení profesní kariéry*. Západočeská univerzita v Plzni. ISBN 80-7082-835-8.
22. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, 2008. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Bílá kniha*. Praha: Tauris. ISBN 80-211-0372-8.
23. NILSSON, A. Viktor, 2003 cit. podle Zdeněk FRIEDMANN, et al., 2011. Brno: MU. *Profesní orientace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich uplatnění na trhu práce*. ISBN 978-80-210-5602-2.
24. PEEL, John a Robert CLARK, 1992 cit. podle Eva ZACHAROVÁ a Jitka ŠIMÍČKOVÁ-ČÍŽKOVÁ, 2011. *Základy psychologie pro zdravotnické obory*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4062-1.
25. PROCHÁZKOVÁ, Lucie, 2011 cit. podle Petr HLAĎO, 2012. *Profesní orientace adolescentů: Poznatky z teorií a výzkumů*. Brno: Konvoj. ISBN 978-80-7302-165-8.
26. PRŮCHA, Jan, Jiří MAREŠ a Eliška WALTEROVÁ cit. podle Zdeněk FRIEDMANN, et al., 2011. Brno: MU. *Profesní orientace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich uplatnění na trhu práce*. ISBN 978-80-210-5602-2.

27. ŘÍČAN, Pavel, 2009. *Psychologie, 3. doplněné a upravené vydání*. Praha: Portál. ISBN 978-80-736-7560-8.
28. SCHEIN, Edgar H., 1978 cit. podle František BĚLOHLÁVEK, 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-083-X.
29. SLAVÍK, Milan a kol., 2012. *Vysokoškolská pedagogika*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4054-6.
30. VÁGNEROVÁ, Marie, 2007. *Vývojová psychologie II: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.
31. WHITBOURNE, K. Susan, 2001 cit. podle Marie VÁGNEROVÁ, 2007. *Vývojová psychologie II: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.
32. ZACHAROVÁ, Eva a Jitka ŠIMÍČKOVÁ-ČÍŽKOVÁ, 2011. *Základy psychologie pro zdravotnické obory*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4062-1.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1- Pohlaví.....	37
Obr. 2- Dosažený stupeň vzdělání	37
Obr. 3 – Zaměstnanost v oboru.....	44
Obr. 4 – Krabicový graf.....	47
Obr. 5 – Krabicový graf.....	50

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 – Zaměstnanost v oboru.....	43
Tab. 2 – Spokojenost se zaměstnáním.....	44
Tab. 3 – Vnitřní a vnější motivační faktory.....	45
Tab. 4. – H1: Kruskal-Wallisův test.....	47
Tab. 5 – H2: Test korelace.....	48
Tab. 6 – H3: Kolmogorov-Smirnovův test.....	48
Tab. 7 – H4: Test korelace.....	49
Tab. 8 – H5: Kruskal-Wallisův test.....	49
Tab. 9 – H6: Test korelace.....	51

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha PI: Dotazník pro respondenty

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážené respondentky, vážení respondenti,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění anonymního dotazníku, který bude sloužit pro účely mé diplomové práce. Dotazník je zaměřen na zjištění profesní spokojenosti ve vztahu k dosaženému vzdělání.

Odpovědi prosím označte křížkem dle míry vaší spokojenosti, souhlasu či důležitosti, popřípadě příslušnou odpověď stručně vypište.

Děkuji za ochotu Vaší spolupráce.

Simona Banzelová

studentka sociální pedagogiky na UTB ve Zlíně

1. Pohlaví: muž žena

2. Vámi vystudovaný obor či zaměření:

.....
.....
.....

3. Pozice, kterou vykonáváte v aktuálním zaměstnání:

.....
.....
.....

4. Dokončený stupeň vzdělání:

- ZŠ
- Střední odborné učiliště
- Nástavbové studium
- Střední škola s maturitou
- Vyšší odborné vzdělání
- Bakalářské studium
- Magisterské studium

5. Jak jste spokojen/a s dosaženým stupněm vzdělání?

- Zcela spokojena/a
- Spíše spokojen/a
- Ani spokojen/a, ani nespokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Zcela nespokojen/a

6. Jaká je vaše celková spokojenost s vykonávanou profesí?

- Zcela spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Ani spokojen/a, ani nespokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Zcela nespokojen/a

7. Uveďte na škále 1 – 5 míru souhlasu v jednotlivých oblastech vzdělání, jestliže 1 znamená zcela souhlasím a 5 znamená zcela nesouhlasím. Příslušnou volbu označte křížkem.

	1	2	3	4	5
Představy o studovaném oboru splnily mé očekávání i v praxi					
Studium mne dostatečně připravilo pro výkon současného zaměstnání					
Studovaný obor jsem chtěl/a vykonávat nadále i v praxi					

8. Uveďte na škále 1 – 5 míru souhlasu v jednotlivých oblastech vzdělání, jestliže 1 znamená zcela souhlasím a 5 znamená zcela nesouhlasím. Příslušnou volbu označte křížkem.

	1	2	3	4	5
Zvolený obor, který jsem studovala, bych si vybral/a znovu					
Dokážu si představit pokračovat ve studiu i v budoucnu					
Mé budoucí studium by navazovalo na obor, který jsem již vystudoval/a					

9. Uved'te na škále 1 – 5 míru spokojenosti v jednotlivých oblastech pracovní spokojenosti, jestliže 1 znamená zcela spokojen/a a 5 znamená zcela nespokojen/a. Příslušnou volbu označte křížkem.

	1	2	3	4	5
Prostředky napomáhající výkonu práce					
Okruh lidí, ve kterém se ve výkonu své práce pohybují					
Prostředí, ve kterém se ve výkonu své práce pohybují					
Klima, které je udržováno v mém pracovním prostředí					
Pracovní náplň					

10. Uved'te na škále 1 – 5 míru spokojenosti v jednotlivých oblastech pracovní spokojenosti, jestliže 1 znamená zcela spokojen/a a 5 znamená zcela nespokojen/a. Příslušnou volbu označte křížkem.

	1	2	3	4	5
Vnitřní naplnění z vykonávané práce					
Motivace ze strany zaměstnavatele pro výkon práce					
Vnitřní motivace pro výkon práce					
Seberozvoj na základě vykonávané práce					
Celkový osobní přínos práce					

11. Uved'te na škále 1 – 5 míru spokojenosti v jednotlivých oblastech pracovní spokojenosti, jestliže 1 znamená zcela spokojen/a a 5 znamená zcela nespokojen/a. Příslušnou volbu označte křížkem.

	1	2	3	4	5
Slovní hodnocení v zaměstnání					
Platové ohodnocení v zaměstnání					
Odměny za vykonávanou práci					

12. Uveďte míru důležitosti v jednotlivých oblastech na škále 1 – 5, jestliže 1 znamená nejvíce důležité a 5 znamená nejméně důležité. Příslušnou volbu označte křížkem.

	1	2	3	4	5
Nabízená školení v rámci výkonu práce					
Doplňující vzdělání					
Možnosti postupu v kariéře, které aktuální zaměstnání nabízí					

13. Uveďte míru důležitosti v jednotlivých oblastech na škále 1 – 5, jestliže 1 znamená nejvíce důležité a 5 znamená nejméně důležité. Příslušnou volbu označte křížkem.

	1	2	3	4	5
Dosažené vzdělání					
Další možnosti seberozvoje					
Možnost postupu v kariéře					
Platové ohodnocení					
Náplň práce					
Další možnosti vzdělávání se v průběhu výkonu práce					