

KARIÉRNE KOMPETENCIE AKO PREDIKTORY KARIÉRNEHO ÚSPECHU

IVANA MAGÁČOVÁ ŽILKOVÁ

Prezentovaný príspevok sa zaoberá konceptom kariérnych kompetencií. Cieľom štúdie bolo zistiť, či existuje vzťah medzi kariérnymi kompetenciami a kariérnym úspechom. Kariérne kompetencie boli merané prostredníctvom dotazníka CCI (Career Competencies Indicators). Subjektívny a objektívny kariérny úspech bol vo výskume sledovaný prostredníctvom štyroch ukazovateľov, a to kariérna spokojnosť, vnímaná zamestnateľnosť, plat a počet povýšení. Výskumný súbore pozostával z 206 zamestnaných osôb s priemerným vekom 29,45 rokov. K štatistickej analýze údajov bol použitý výpočet korelačných koeficientov a viacnásobnej hierarchickej lineárnej regresie. Výsledky preukázali významný pozitívny vzťah medzi kariérnymi kompetenciami a ukazovateľmi kariérna spokojnosť, vnímaná zamestnateľnosť a počet povýšení. Výsledky výskumu tak podporili dôležitosť kariérnych kompetencií pre úspešný kariérny vývin.

Kľúčové slová: kariérne kompetencie, kariérny úspech, kariérové poradenstvo, Slovenská republika
<https://doi.org/10.14712/23366486.2019.3>

Úvod

Globálne ekonomické a sociálne zmeny, ktoré nastali v posledných desaťročiach mali zásadný dopad na trh práce a kariéru jednotlivca. V súčasnosti sa v kariére zdôrazňuje tzv. self-management, čiže vlastné riadenie osobnej kariéry, za čo preberá zodpovednosť jediniec samotný a v tejto súvislosti sa v psychológii a moderných koncepciách kariéry objavuje koncept kariérnych kompetencií. Kariérne kompetencie považuje Lo Presti (2009) za prístup k posilneniu riadenia vlastnej kariéry. V súvislosti s uvedeným trendom a vzrastajúcim významom kariérnych kompetencií nás preto zaujíma, do akej miery kariérne kompetencie determinujú riadenie kariéry jednotlivca a tým prispievajú k predikcii kariérneho úspechu. V našom výskume sme zisťovali vzťah medzi kariérnymi kompetenciami a kariérnym úspechom pri kontrole vplyvu sociodemografických faktorov (vek, pohlavie, vzdelanie).

Teoretické východiská

V súčasnosti zaznamenávame niekoľko prístupov k definovaniu kompetencií. Tieto prístupy napr. Kubeš et al. (2004) člení do troch kategórií:

1. kompetencie ako pomenovanie spôsobov ľudského správania. Ide o operacionálne definície vymedzujúce kompetencie v pojmoch správania, čiže kompetencie sú chápané ako pozorovateľné správanie;
2. rysové ponímanie kompetencií, kedy sú kompetencie využívané ako nástroj deskripcie jednotlivca po osobnostnej stránke. To znamená, že kompetencie sú chápané ako osobnostné charakteristiky, teda predpoklady správania;
3. kompetencie definované v zmysle premietnutia jedincových možností do výkonov.

Z uvedeného vyplýva, že autori k definovaniu kompetencií využívajú buď rysový prístup alebo behaviorálny prístup, avšak stále platí, že tieto definície majú jeden spoločný menovateľ, a to väzbu na efektívny výkon. Z toho vyplýva, že kompetencie s atribútom kariérne, napomáhajú k efektívnym výsledkom v kariére a teda uľahčujú kariérny vývin v rýchlo sa rozvíjajúcom kariérnom prostredí (Lichtenstein & Mendenhall, 2002). Možno ich preto považovať za zásadný kľúč ku kariérnemu úspechu, sú potrebné k posunu smerom k uspokojivému zamestnaniu, uvedomeniu si svojich schopností, nadania (Beheshtifar & Zare, 2013), k identifikácii svojich vlastných pohnútok a motivácie, k vedomému získavaniu prenosných schopností, aktívnemu budovaniu sietí kontaktov a pod. (Eby et al., 2003). Kariérne kompetencie poskytujú jasnú cestu k individuálnym výkonom v priebehu svojej kariéry (Beheshtifar & Zare, 2013) a sú hodnotené v rámci jednotlivcom zvolenej kariéry (Eby et al., 2003). Kariérne kompetencie sa vyznačujú premenlivosťou správania, z čoho vyplýva, že je možné ich „trénovať“, učiť sa im a rozvíjať ich (Francis-Smythe et al., 2013). Ďalej pre ne platí, že idú nad rámec technických a manažérskych zručností (Lichtenstein & Mendenhall, 2002), sú preto relevantné pre všetkých zamestnancov k rozvoju svojej vlastnej kariéry, bez ohľadu na špecifikáciu práce, ktorú vykonávajú (Kuijpers & Scheerens, 2006).

KARIÉRNE KOMPETENCIE AKO PREDIKTORY KARIÉRNEHO ÚSPECHU

Už od 60. rokov patria medzi najfrekvencovanejšie v sociológii a ekonómii výskumy zaoberajúce sa tým, čo určuje životný úspech jednotlivca vrátane úspechu na trhu práce (Matějí & Anýžová, 2015). Inak tomu nie je ani v psychológii, kde výsledky mnohých výskumov podporili dôležitosť kariérnych kompetencií ako prediktorov úspechu v kariére. Eby et al. (2003) vo svojej štúdií potvrdili vzťahy medzi kariérnymi kompetenciami a tromi ukazovateľmi kariérneho úspechu, a to vnímanou kariérnou spokojnosťou, a vnímanou internou a externou zamestnateľnosťou. Bol potvrdený pozitívny vzťah medzi kompetenciami knowing-why (proaktívna osobnosť, otvorenosť voči skúsenosti, kariérny vhlád) a všetkými ukazovateľmi kariérneho úspechu. Z pomedzi kompetencií knowing-whom boli interné a externé siete kontaktov v pozitívnom vzťahu s kariérnou spokojnosťou a internou zamestnateľnosťou. Skúsenosť s mentorovaním sa tu neukázala ako významný prediktor. Vnímaná externá zamestnateľnosť bola vo vzťahu so všetkými tromi kompetenciami knowing-whom. Kompetencie knowing-how (kariérne zručnosti) pozitívne korelovali so všetkými tromi ukazovateľmi kariérneho úspechu. Autori zároveň zisťovali mieru predikcie kariérnych kompetencií na ukazovatele kariérneho úspechu. Kariérnu spokojnosť v najväčšej miere predikovali kompetencie knowing-why (43,6 %). Vnímanú internú zamestnateľnosť rovnako kompetencie knowing-why (41,7 %). Vnímanú externú zamestnateľnosť v najväčšej miere predikovali kompetencie knowing-how (46,1 %) (Eby et al., 2003).

Aj ďalšie štúdie dokazujú, že kompetencie knowing-why, knowing-whom a knowing-how sú užitočné pre predikciu objektívneho a subjektívneho kariérneho úspechu (Singh, Ragins & Tharenou, 2009). Day a Allen (2004) skúmali kariérnu odolnosť ako kompetenciu knowing-why a zistili, že pozitívne súvisí s objektívnym a subjektívnym kariérnym úspechom. Eddleston et al. (2004) zistili, že kariérna netrpezlivosť (ako knowing-why kompetencia) pozitívne koreluje s kariérnym úspechom. Dreher a Bretz (1991) zistili, že nadobúdanie zručností a vedomostí (ako kompetencia knowing-how) pozitívne koreluje s kariérnym úspechom. Ng et al. (2005) tiež poukázali na to, že pracovné zručnosti a pracovné skúsenosti (ako kompetencie knowing-how) sú spojené s kariérnym úspechom. Interné a externé siete kontaktov (ako kompetencie knowing-whom) pozitívne korelovali s ukazovateľmi objektívneho kariérneho úspechu, konkrétne s počtom povýšení a pracovnými mobilitami (Ng et al., 2005). Rovnako Forret a Dougherty (2004) zistili, že vytváranie sietí kontaktov pomáha k dosiahnutiu objektívneho a subjektívneho kariérneho úspechu. Niektorí autori považujú kompetenciu siete kontaktov za základný prvok úspechu v kariére, nakoľko so zníženou istotou zamestnania je pre jednotlivcov potrebné byť kontaktmi dobre prepojený v rámci aj mimo svojej organizácie, čo zabezpečuje podporu a pomoc v kariérnom vývine (Arthur & Rousseau, 1996; DeFillippi & Arthur, 1994; Higgins & Kram, 2001). Vzťah medzi kariérnymi kompetenciami a kariérnym úspechom potvrdili vo svojej štúdii tiež Francis-Smythe et al. (2013), ktorí však zistili, že kariérne kompetencie vo významnejšej miere predikujú subjektívny ako objektívny úspech. Aj Kuijpers, Schyns et al. (2006) ponúkajú prehľad o tom, ako kariérne kompetencie súvisia so subjektívnym a objektívnym kariérnym úspechom. Čo sa týka subjektívneho kariérneho úspechu, bol v pozitívnom vzťahu s kompetenciami schopnosť kariérnej aktualizácie, kariérne riadenie a vytváranie sietí kontaktov a naopak v negatívnom vzťahu s kompetenciou reflexia motivácie. K objektívnemu kariérnemu úspechu pozitívne prispeli kompetencie schopnosť kariérnej aktualizácie a vytváranie sietí kontaktov, naopak kompetencia reflexia motivácie sa ukázala opäť v negatívnom vzťahu. Vysvetľujú to tým, že zamestnanci, ktorí skúmajú, či ich práca zodpovedá ich osobným hodnotám, zažívajú menej kariérneho úspechu než tí, ktorí týmto spôsobom neskúmajú svoju prácu. Vysvetlenie môže spočívať aj v tom, že jedinec, ktorý zažíva malý kariérny úspech, je nábádaný k zamysleniu sa nad jeho vlastnými motívmi. Chang et al. (2014) vo svojej štúdii uplatnili širší pohľad pri skúmaní kariérnych kompetencií, nakoľko predchádzajúci výskumníci analyzovali kariérny úspech len na organizačnej úrovni alebo na úrovni jednotlivca. Vo svojej štúdii sa pokúsili preklenúť priepasť medzi oboma prístupmi a snažili sa zistiť, či kariérne poradenstvo v organizácii a individuálne riadenie kariéry majú moderujúci efekt na vzťah medzi kariérnymi kompetenciami a kariérnym úspechom. Kariérne kompetencie pozitívne korelovali s ukazovateľmi subjektívneho (kariérny rast, zamestnateľnosť) a objektívneho (plat) kariérneho úspechu. Zároveň zistili, že kariérne poradenstvo a individuálny kariérny manažment mali významný pozitívny efekt na subjektívny kariérny úspech, ale nie na objektívny.

V tomto kontexte nesmieme opomenúť ani význam sociodemografických faktorov, ktoré vstupujú do vzťahu medzi kompetenciami a úspechom. V štúdiách zaoberajúcich sa ľudským kapitálom sa dĺžka vzdelania dlhú dobu považovala za základ produktivity pracovníka, avšak na problémy súvisiace s týmto presvedčením sa poukazuje už niekoľko rokov (Mincer, 1970; DeLong & Summers, 1992, in Matějů & Anýžová, 2015) a kritizovalo sa najmä to, že počet rokov vzdelania bol považovaný za meradlo ľudského kapitálu

so zanedbaním kvalitatívnych rozdielov vo výsledných znalostiach. Dnes možno na základe mnohých štúdií a analýz konštatovať, že dosiahnuté vzdelanie možno považovať len za jednu z príčin nameraných kompetencií, avšak platí, že možnosť dostať sa na určitý stupeň vzdelania je spravidla podmienená preukázateľnými schopnosťami a znalosťami. A teda platí, že kompetencie sú jednak produktom vzdelávania ako aj socializácie. V kontexte sociodemografických faktorov je rovnako dôležité zaoberať sa rodovými rozdielmi pri zisťovaní vplyvu kompetencií na dosahovanie úspechu, napr. príjmu. Výsledky mnohých výskumov a analýz potvrdzujú, že muži a ženy sú si v meraných kompetenciách omnoho podobnejší ako v školskom prospechu, avšak napriek tomu boli potvrdené veľké rozdiely medzi mužmi a ženami vo výške platu. Na Slovensku majú ženy v priemere o 32 % nižší plat ako muži (Matějů & Anžžová, 2015).

Na základe doterajších výskumných zistení možno konštatovať, že kariérne kompetencie sa významným spôsobom podieľajú na dosahovaní kariérneho úspechu, ktorý je zároveň determinovaný aj inými sociodemografickými faktormi, preto sme sa rozhodli tieto skutočnosti overiť aj vo vlastnej štúdií.

Cieľ výskumu, výskumné otázky a hypotézy

Cieľom našej štúdie bolo zistiť vzťahy medzi kariérnymi kompetenciami a kariérnym úspechom, konkrétne medzi siedmymi kariérnymi kompetenciami 1. sebareprezentácia a hľadanie spätnej väzby; 2. efektivita súvisiaca s výkonom práce; 3. stanovenie cieľov a plánovanie kariéry; 4. sebazpoznanie; 5. vytváranie siete kontaktov a vzťahov s mentorami; 6. znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí; 7. zručnosti súvisiace s kariérou a ukazovateľmi subjektívneho (kariérna spokojnosť, vnímaná zamestnateľnosť) a objektívneho (plat, počet povýšení) kariérneho úspechu, pri kontrole vplyvu sociodemografických faktorov (vek, pohlavie, vzdelanie).

V našej štúdií sme hľadali odpovede na otázky, či a do akej miery sa kariérne kompetencie podieľajú na dosahovaní subjektívneho a objektívneho kariérneho úspechu, teda či sú kariérne kompetencie štatisticky významnými determinantami resp. prediktormi objektívneho a subjektívneho kariérneho úspechu.

Na základe doterajších výskumných zistení sme predpokladali, že kariérne kompetencie budú v štatisticky významnom pozitívnom vzťahu s kariérnou spokojnosťou, vnímanou zamestnateľnosťou, platom a počtom povýšení.

Metóda

VÝSKUMNÝ SÚBOR

Výskumný súbor bol vybraný nenáhodným, príležitostným spôsobom. Respondentom bola prostredníctvom sociálnych sietí alebo emailu poslaná pozvánka na účasť vo výskume s odkazom na webovú adresu online dotazníka. Vyplnený dotazník vrátilo 206 respondentov, čo predstavovalo 30% návratnosť. Jedinou podmienkou, ktorú museli respondenti splniť, aby boli zaradení do výskumu, bola zamestnanosť jedinca. 100 respondentov pracovalo v štátnom sektore (oblasť školstva, poradenstva, zdravotníctva)

a 106 respondentov v súkromnom sektore (oblasť bankovníctva, predaja, služieb). Čo sa týka pracovnej pozície v rámci hierarchie organizácie, 17,5 % respondentov zastávalo manažérske pozície; 42,6 % respondentov predstavovalo vysokokvalifikovaných odborníkov, 39,9 % radových zamestnancov. Väčšina respondentov pracovala v Prešovskom a Košickom kraji (82 %). Vek našich respondentov sa pohyboval v rozmedzí od 19 do 50 rokov ($M = 29,45$; $SD = 7,85$), z toho bolo 74 mužov a 132 žien. Vzdelanie respondentov bolo stredoškolské (30,1 %), vysokoškolské 1. stupňa (13,1 %), vysokoškolské 2. stupňa (52,9 %) a vysokoškolské 3. stupňa (3,9 %).

Výskumné nástroje

CAREER COMPETENCIES INDICATORS – INDIKÁTORY KARIÉRNÝCH KOMPETENCIÍ

Dotazník Career Competencies Indicators (CCI) (Francis-Smythe et al., 2013) slúži k posúdeniu kariérnych kompetencií jedinca. Dotazník obsahuje 43 položiek, prostredníctvom ktorých zisťuje mieru siedmych kariérnych kompetencií, a to sebaaprezentácia a hľadanie spätnej väzby; efektivita súvisiaca s výkonom práce; stanovenie cieľov a plánovanie kariéry; sebaopoznanie; vytváranie siete kontaktov a vzťahov s mentormi; znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí; zručnosti súvisiace s kariérou. Tieto kompetencie zároveň predstavujú sedem škál dotazníka. Respondent odpovedá na 5bodovej Likertovej stupnici (1 – silne nesúhlasím; 5 – silne súhlasím). Dotazník bol preložený z anglického do slovenského jazyka. Preklad prebiehal v spolupráci s odbornými prekladateľmi a konzultáciami s autormi. O preklad boli požiadaní dvaja odborní prekladatelia a taktiež študent psychológie s veľmi dobrým jazykovým vybavením, čo sa týka anglického jazyka. Následne bol z týchto čiastočne sa líšiacich prekladov vytvorený zjednotený preklad, ktorý prešiel proof-readingom lektora jazykovej školy. Jednotlivé kroky boli konzultované s autormi. Následne bol dotazník overovaný vo validačnej štúdii, ktorá priniesla niekoľko dôkazov validity a reliability. Reliabilita pôvodnej verzie jednotlivých škál sa pohybuje v rozmedzí $\alpha = ,69$ až $,87$.

HODNOTENIE KARIÉRNEHO ÚSPECHU

Kariérny úspech sme hodnotili prostredníctvom štyroch ukazovateľov. Ako ukazovatele subjektívneho kariérneho úspechu boli zvolené kariérna spokojnosť a vnímaná zamestnateľnosť. Ako ukazovatele objektívneho kariérneho úspechu boli zvolené plat a počet povýšení. Výška platu bola zisťovaná ako priemerný mesačný čistý plat. Pri analýze počtu povýšení sme vychádzali z ponímania Francis-Smythe et al. (2013), ktorí povýšenie definujú ako pracovný pohyb (mobilitu), ktorý zahŕňa nasledujúce možnosti: významné zvýšenie rozsahu zodpovednosti, zvýšenie ročného platu, zmeny v úrovni (organizačnej štruktúre) v zamestnávajúcej spoločnosti, vyšší nárok na bonusy alebo viac bonusov. Toto širšie poňatie povýšenia bolo aplikované s cieľom zaistiť, aby bolo povýšenie považované nielen za vertikálne pohyby po rebríku (v hierarchii organizácie), ale aj ako pohyby do bočných, viac špecializovaných rolí. Respondenti v našom výskume mali ku každému z vyššie uvedených možností povýšenia uviesť počet ich dosiahnutia od nástupu do zamestnania.

K hodnoteniu subjektívneho kariérneho úspechu sme použili dva nasledujúce nástroje, ktoré boli preložené z anglického do slovenského jazyka dvoma nezávislými odbornými prekladateľmi a zjednotené, pričom výsledný preklad taktiež prešiel proof-readingom lektora jazykovej školy.

CAREER SATISFACTION SCALE – ŠKÁLA KARIÉRNEJ SPOKOJNOSTI

Autormi dotazníka sú Greenhouse, Parasuraman a Wormley (1990). Dotazník meria spokojnosť s kariérou, ktorá je považovaná za základný ukazovateľ subjektívneho kariérneho úspechu. Okrem celkovej spokojnosti s rozvojom kariéry sa pomocou tejto škály hodnotí aj spokojnosť s úrovňou zárobku, povýšenia a rozvojom schopností (Fields, 2002). Dotazník pozostáva z 5 položiek („Som spokojný/á s úspechom, ktorý som dosiahol/a v mojej kariére.“). Koefficient reliability sa pohybuje v rozsahu $\alpha = ,83$ až $,89$ (Fields, 2002). Cronbachova alfa škály v našom výskume bola $\alpha = ,88$.

SELF-RATED (PERCEIVED) EMPLOYABILITY SCALE – ŠKÁLA VNÍMANEJ ZAMESTNATEĽNOSTI

Škála vnímanej zamestnateľnosti je nástroj na hodnotenie vnímanej zamestnateľnosti vyvinutý autormi De Cuyper a De Witte (2008). Škála zisťuje mieru, v akej jedinec vníma svoju vlastnú cenu, hodnotu na trhu práce. Hodnotí teda vnímanú spôsobilosť jedinca začať sa do pracovného života, schopnosť získať alebo udržať si zamestnanie. Škála pozostáva z 8 položiek („Lahko nájdem inú prácu, keď stratím túto prácu.“). Reliabilita nástroja je $\alpha = ,84$, v našom výskume bola $\alpha = ,81$.

Výsledky

V prvom kroku sme vykonali výpočet korelácií (pearsonov korelačný koeficient) medzi kariérnymi kompetenciami a ukazovateľmi kariérneho úspechu a v druhom kroku sme vykonali viacnásobnú hierarchickú lineárnu regresiu, pomocou metódy stepwise. V Tab. 1 uvádzame hodnoty korelačných koeficientov a v Tab. 2 výsledky regresnej analýzy.

Tabulka1 Korelácie medzi kariérnymi kompetenciami a ukazovateľmi kariérneho úspechu

	Kariérna spokojnosť	Vnímaná zamestnateľnosť	Plat	Počet povýšení
CCI_S	,353***	,220**	,117	,284***
CCI_E	,167*	,046	,017	,126
CCI_G	,443***	,310***	,052	,287***
CCI_K	,334***	,197**	,124	,244*
CCI_N	,324***	,290***	,101	,262***
CCI_O	,358***	,330***	,115	,313***
CCI_C	,379***	,245***	,165*	,295***

Poznámka: *** $p < ,001$, ** $p < ,01$, * $p \leq ,05$; CCI_S – Sebaprezentácia a hľadanie spätnej väzby; CCI_E – Efektivita súvisiaca s výkonom práce; CCI_G – Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry; CCI_K – Sebapoznanie; CCI_N – Vytváranie siete kontaktov a vzťahov s mentormi; CCI_O – Znalosť firiemnej politiky a štruktúr príležitostí; CCI_C – Zručnosti súvisiace s kariérou.

Z tabuľky vyplýva, že kariérne kompetencie sú v štatisticky významnom pozitívnom vzťahu s kariérnou spokojnosťou, vnímanou zamestnateľnosťou a počtom povýšení. To znamená, že miera kariérneho úspechu u týchto ukazovateľov je tým vyššia, čím viac osoba disponuje kariérnymi kompetenciami. Na rozdiel od toho, vzťah medzi kariérnymi kompetenciami a štvrtým ukazovateľom (platom) sa nepreukázal, s výnimkou jednej kompetencie, a to zručnosti súvisiace s kariérou. V nasledujúcej tabuľke uvádzame výsledky regresnej analýzy pre kariérne kompetencie a sociodemografické faktory ako prediktory a ukazovatele subjektívneho a objektívneho kariérneho úspechu ako kritériá.

Tabuľka 2 Regresné modely pre škály CCI a sociodemografické faktory (vek, pohlavie, vzdelanie) ako prediktory a ukazovatele SKÚ a OKÚ (kariérna spokojnosť, vnímaná zamestnateľnosť, plat, počet povýšení) ako kritériá (akceptované modely; $p < ,05$)

Prediktor	R	R2-change	B	T	p
SKÚ – Kariérna spokojnosť ($F_{\text{total}}(2, 203) = 29,107$; $p \leq ,000$)					
CCI_G	,44	,20***	,37	4,98	,000
CCI_O	,47	,03**	,23	2,65	,009
(Constant)			6,515		
SKÚ – Vnímaná zamestnateľnosť ($F_{\text{total}}(4, 201) = 11,616$; $p \leq ,000$)					
CCI_O	,33	,11***	,58	4,11	,000
CCI_G	,37	,03**	,35	3,02	,004
CCI_E	,42	,03**	2,96	2,57	,004
Vzdelanie	,43	,02*	-1,76	-1,96	,05
(Constant)			16,742		
OKÚ – Plat ($F_{\text{total}}(3, 178) = 10,897$; $p \leq ,000$)					
Vek	,31	,07***	16,12	3,80	,000
Pohlavie	,39	,06***	-3,19	-3,46	,001
CCI_C	,17	,03*	,21	2,54	,012
(Constant)			,666		
OKÚ – Počet povýšení ($F_{\text{total}}(2, 203) = 14,110$; $p \leq ,000$)					
CCI_O	,31	,10***	,06	3,02	,003
CCI_G	,35	,02*	,04	2,36	,019
(Constant)			-,803		

Poznámka: *** $p < ,001$, ** $p < ,01$, * $p \leq ,05$; CCI_E – Efektivita súvisiaca s výkonom práce; CCI_G – Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry; CCI_O – Znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí; CCI_C – Zručnosti súvisiace s kariérou

Z výsledkov výpočtu viacnásobnej hierarchickej lineárnej regresie vyplýva, že kariérna spokojnosť (ako ukazovateľ SKÚ) má dva signifikantné prediktory, a to stanovenie cieľov a plánovanie kariéry (20 % variancie) a znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí (3 % variancie). Dohromady tieto prediktory vysvetlili 23 % variancie kariérnej spokojnosti. Kariérna spokojnosť jedinca je teda tým vyššia, čím vyššia je miera kariérnych kompetencií stanovenie cieľov a plánovanie kariéry a znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí. V prípade vnímanej zamestnateľnosti boli zistené štyri signifikantné prediktory,

a to znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí (11 % variancie), stanovenie cieľov a plánovanie kariéry (3 % variancie), efektivita súvisiaca s výkonom práce (3 % variancie) a vzdelanie (2 % variancie). Tieto prediktory dohromady vysvetlili 18 % variancie vnímanej zamestnateľnosti. Jedincom vnímaná zamestnateľnosť je tým vyššia, čím vyššia je miera kariérnych kompetencií znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí, stanovenie cieľov a plánovanie kariéry, efektivita súvisiaca s výkonom práce. Čo sa týka vzdelania, pomocou t-testu boli identifikované rozdiely v miere vnímanej zamestnateľnosti, pričom vyššie skóre dosiahli stredoškolsky vzdelané osoby ($M = 32,60$, $SD = 5,80$) oproti vysokoškolsky vzdelaným osobám ($M = 31,52$, $SD = 6,50$). V prípade platu boli zistené 3 významné prediktory, sociodemografické faktory vek (7 % variancie) a pohlavie (6 % variancie), a kompetencia zručnosti súvisiace s kariérou (3 % variancie). Dohromady tieto prediktory vysvetlili 16 % variancie platu, pričom platí, že plat jedinca sa zvyšuje s narastajúcim vekom a mierou kariérnych zručností, a plat u mužov je vyšší než u žien. V prípade počtu povýšení boli zistené dva významné prediktory, a to znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí (10 % variancie) a stanovenie cieľov a plánovanie kariéry (2 % variancie), ktoré spolu vysvetlili 12 % variancie počtu povýšení. Počet povýšení je u jedinca tým častejší, čím vyššia je miera kariérnych kompetencií znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí a stanovenie cieľov a plánovanie kariéry.

Diskusia

V našom výskume sme predpokladali, že kariérne kompetencie budú pozitívne korelovať s kariérnym úspechom. Kariérny úspech sme v našom výskume sledovali pomocou štyroch ukazovateľov, a to kariérna spokojnosť a vnímaná zamestnateľnosť ako ukazovatele subjektívneho kariérneho úspechu, a plat a počet povýšení ako ukazovatele objektívneho kariérneho úspechu. Zároveň sme sledovali, či dosahovanie kariérneho úspechu determinujú aj sociodemografické faktory vek, pohlavie a vzdelanie respondentov.

Korelácie medzi kariérnou spokojnosťou a jednotlivými kariérnymi kompetenciami boli štatisticky významné a dosahovali hodnoty v rozmedzí od ,32 do ,44. Potvrdil sa náš predpoklad o pozitívnom vzťahu medzi kariérnymi kompetenciami a kariérnou spokojnosťou, ako to bolo aj v prípade zahraničných štúdií (napr. Eby et al., 2003; Day & Allen, 2004, Kuijpers & Scheerens, 2006). Naše zistenia sú zároveň v zhode s výskumom Francis-Smythe et al. (2013), ktorí zistili, že k predikcii kariérnej spokojnosti významne prispievajú kariérne kompetencie stanovenie cieľov a plánovanie kariéry, znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí, zručnosti súvisiace s kariérou, vytváranie siete kontaktov a vzťahov s mentormi, sebaaprezentácia a hľadanie spätnej väzby, ktoré dohromady vysvetlili 15 % variancie kariérnej spokojnosti. V našom výskume kariérne kompetencie dohromady vysvetlili 23 % variancie kariérnej spokojnosti, hoci len dve kariérne kompetencie sa ukázali ako významné prediktory. Na základe výsledkov možno teda konštatovať, že jedinca, ktorý disponuje kariérnymi kompetenciami a v čím vyššej miere, je viac disponovaný efektívne riadiť svoju individuálnu kariéru a tým viac je s ňou spokojný. Čo sa týka sociodemografických faktorov, nepreukázali sa ako významné prediktory kariérnej spokojnosti.

Ďalej nás zaujímalo, či kariérne kompetencie súvisia s konceptom vnímanej zamestnateľnosti, ako to bolo potvrdené v niekoľkých štúdiách (napr. Akkermans, Brenninkmeijer,

Huibers, & Blonk, 2012). Vo výskume Ebyho et al. (2013) bol potvrdený pozitívny vzťah medzi vnímanou zamestnateľnosťou a kompetenciami sebazpoznanie, kariérny vŕhľad, siete kontaktov a vzťahy s mentormi a kariérne zručnosti. Tieto kompetencie sú obsahovo totožné s kompetenciami v našom výskume, kde sme zistili signifikantné vzťahy medzi vnímanou zamestnateľnosťou a všetkými kariérnymi kompetenciami o sile ,20 až ,33. Eby et al. zároveň zistili, že k predikcii vnímanej internej zamestnateľnosti najviac prispievajú kompetencie knowing-why (41,7 %). Vnímanú externú zamestnateľnosť vysvetlili v najväčšej miere kompetencie knowing-how (46,1 %) (Eby et al., 2003). V našom výskume sa kariérne kompetencie tiež ukázali ako významné prediktory vnímanej zamestnateľnosti (16 %). Podarilo sa nám teda podporiť predpoklad, že vnímaná zamestnateľnosť (ako ukazovateľ SKÚ) je výsledkom kariérnych kompetencií, nakoľko osvojenie kariérnych kompetencií by malo viesť jednotlivcov k pozitívnejšiemu vnímaniu ich schopnosti nájsť a udržať si zamestnanie. Ako signifikantný prediktor zamestnateľnosti sa zároveň preukázalo aj vzdelanie, avšak osoby so stredoškolským vzdelaním pociťujú vyššiu mieru zamestnateľnosti ako vysokoškolsky vzdelané osoby, čo je v rozpore s našimi očakávaniami plynúcimi zo sociologickej teórie. Vysvetlenie týchto zistení možno spočíva v tom, že s narastajúcim počtom osôb s vysokoškolským vzdelaním klesá počet pracovných príležitostí pre ich uplatnenie na trhu práce vo svojom odbore a znižujúci sa záujem o vyučenie sa remesiel naopak utvrdzuje osoby s nižším vzdelaním o ich väčšej potrebe na pracovnom trhu.

V prípade objektívneho kariérneho úspechu, konkrétne platu, neboli preukázané štatisticky významné vzťahy s kariérnymi kompetenciami. Výnimkou bola len kompetencia zručnosti súvisiace s kariérou, ktorá vysvetlila 3 % variácie priemerného mesačného platu. Rovnako aj vo výskume Francis-Smythe et al. (2013) k predikcii platu prispela len jedna kariérna kompetencia, a to stanovenie cieľov a plánovanie kariéry (11 % variácie priemerného mesačného príjmu). Tieto rozdiely v zisteniach prameňa predovšetkým z kultúrnych odlišností skúmaných súborov. Spoločným zistením je však skutočnosť, že plat je len vo veľmi malej miere determinovaný kariérnymi kompetenciami. Naopak vo väčšej miere plat predikujú sociodemografické faktory, konkrétne vek a pohlavie (dohromady vysvetlili 13% variácie), čo sa zhoduje so sociologickými analýzami a zisteniami (napr. Horáková & Horák, 2013, 2015; Matějů & Anýžová, 2015).

Počet povýšení ako ďalšie kritérium objektívneho kariérneho úspechu, bol v štatisticky významnom pozitívnom vzťahu s takmer všetkými kariérnymi kompetenciami ($r = ,26$ až $,31$), bez vplyvu sociodemografických faktorov. To znamená, že s narastajúcou mierou kariérnych kompetencií narastá aj počet povýšení v kariére jednotlivca. Kariérne kompetencie v našom výskume vysvetlili 12 % variácie počtu povýšení a vo výskume Francis-Smythe et al. (2013) kompetencie vysvetlili 4 % variácie počtu povýšení.

Výnimkou medzi kariérnymi kompetenciami bola efektívnosť súvisiaca s výkonom práce, ktorá nebola v štatisticky významnom vzťahu s vnímanou zamestnateľnosťou, platom a ani počtom povýšení ($r = ,02$ až $,05$). To znamená, že táto kompetencia nezohráva až takú dôležitú úlohu pri úspešnom riadení kariéry jedinca.

Záver

Účelom predkladaného príspevku bolo prispieť k problematike kariérnych kompetencií, ktorá je v našich podmienkach málo rozpracovaná. V nami realizovanej štúdií sa nám podarilo preukázať, že kariérne kompetencie významne prispievajú k predikcii subjektívneho a objektívneho kariérneho úspechu. Výsledky nášho výskumu teda podporujú relevantnosť kariérnych kompetencií pri riadení úspešného kariérneho vývinu. Preto je dôležité im venovať pozornosť a to nielen vo výskume, ale predovšetkým v praxi kariérového poradcu, pracovného psychológa, v oblasti riadenia ľudských zdrojov a pod. Odporúčame, aby títo odborníci pracovali s kariérnymi kompetenciami jednotlivcov a prostredníctvom ich merania, zhodnotenia, analýzy a rozvoja viedli jedincov k adekvátnemu riadeniu svojho kariérového vývinu.

LITERATÚRA

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2012). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development, 40*(3), 245–267.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Beheshtifar, M., & Zare, E. (2013). Relationship between competencies career and organizational success. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 5* (1), 834–842.
- Chang, H., Feng, CH., & Shyu, CH. (2014). Individual management and counseling as moderators in achieving career competencies and success. *Social Behavior and Personality, 42*(5), 869–880.
- Day, R., & Allen, T. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior, (64)*, 72–91.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employ-ability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review, (57)*, 488–509.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior, (15)*, 307–324.
- Dreher, G., & Bretz, R. (1991). Cognitive ability and career attainment: The moderating effects of early career success. *Journal of Applied Psychology, (76)*, 392–397.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior, (24)*, 689–708.
- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: a guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Thousand Oaks CA: Sage Publications.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior, (25)*, 419–437.
- Francis-Smythe, J., Haase, S., Thomas, E., & Steele, C. (2013). Development and Validation of the Career Competencies Indicator (CCI). *Journal of Career Assessment, 21*(2), 42–57.
- Greenhouse, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organisational Experience, Job performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal, 33*(1), 64–86.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: a developmental network perspective. *Academy of Management Review, (26)*, 264–288.
- Horáková, M., & Horák, P. (2013). Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce. *Sociológia, 45*(2), 128–149.
- Horák, P., & Horáková, M. (2015). Zjišťování situace osob znevýhodněných na trhu práce prostřednictvím konceptu zaměstnatelnosti. *Sociológia, 47*(5), 451–473.

- Kubeš, M., Spillerová, D. & Kurnický, R. (2004). *Manažerské kompetence. Způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada Publishing.
- Kuijpers, M., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303–319.
- Kuijpers, M., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168–178.
- Lichtenstein, B. & Mendenhall, M. (2002). Non-linearity and response-ability: Emergent order in 21st-century careers. *Human Relations*, (55), 5–32.
- Lo Presti, A. (2009). Snakes and ladders: stressing the role of meta-competencies for post-modern careers. *Journal of Educational and Vocational Guidance*, (9), 125–134.
- Matějů, P., Anýžová, P. (2015). Role lidského kapitálu v úspěchu na trhu práce: srovnání šesti evropských zemí participujících na projektu PIAAC. *Sociológia*, 47(1), 31–65.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, (58), 367–408.
- Singh, R., Ragins, B., & Tharenou, P. (2009). What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success. *Journal of Vocational Behavior*, (75), 56–67.

CAREER COMPETENCIES AS PREDICTORS OF CAREER SUCCESS

I. MAGÁČOVÁ ŽILKOVÁ

ABSTRACT

The presented article is focused on concept of career competencies. The aim of the research was to find a relationships between career competencies and career success. Career competencies was measured by the Career Competencies Indicator (CCI). Four indicators of subjective and objective career success were examined, namely, career satisfaction, perceived employability, salary and number of promotions. The sample consisted of 206 employed people with an average age of 29.45. Correlation Coefficients and Multiple Hierarchical Linear Regression was used to statistical data analysis. The results showed a significant positive relationship between career competencies and career satisfaction, perceived employability, and the number of promotions. The results of research support the importance of career competencies for successful career development.

Keywords: career competencies, career success, career counseling, Slovak republic

O autorce: PhDr. Ivana Magáčová Žilková, PhD. – pôsobí na Katedre pedagogiky Fakulty humanitných a prírodných vied Prešovskej univerzity v Prešove, kde vyučuje psychologické disciplíny so zameraním na oblasť všeobecnej, pedagogickej a sociálnej psychológie. Zaoberá sa problematikou kariérového poradenstva a metodologickým otázkam validácie výskumných a diagnostických nástrojov. Je spoluriešiteľkou na výskumných projektoch VEGA „Kariérové rozhodovania adolescentov“ a „Overenie možnosti zmeny profesijných záujmov pomocou simulácie profesijnej explorácie“. E-mail: ivana.magacova.zilkova@unipo.sk