

VYUŽITIE PSYCHODIAGNOSTIKY V KARIÉROVOM PORADENSTVE PRE ŠTUDENTOV VYSOKÝCH ŠKÔL

ZUZANA NAVRÁTILOVÁ

Abstrakt: Práca sa zaoberá vytvorením a overením možnosti použitia diagnostickej batérie so zameraním na oblasť záujmov, osobnosti a výkonového potenciálu v kariérovom poradenstve pre vysokoškolských študentov. Štúdia zisťuje, či vybrané dimenzie použitých diagnostických nástrojov vzájomne štatisticky súvisia s ohľadom na ich spoločné využitie v kariérovom poradenstve. Vybranú a overovanú diagnostickú batériu tvorili dotazníkové metódy GPOP, DVP – Dotazník voľby povolání a plánování profesní kariéry a LMI – Dotazník motivácie k výkonu. Výskumnú vzorku tvorilo 101 študentov odboru psychológia na Univerzite Komenského v Bratislave, v končiacom bakalárskom a magisterskom ročníku. Z výsledkov korelačnej analýzy vyplýva, že boli zistené štatisticky významné priamo úmerné vzťahy medzi viacerými dimenziami dotazníkov, čo poukazuje na vhodnosť ich spoločného použitia ako diagnostickej batérie v kariérovom poradenstve pre študentov.

Kľúčové slová: kariérové poradenstvo; psychodiagnostika; osobnosť; záujmy; motivácia k výkonu

The use of psychodiagnostic instruments in process of career counselling for university students

Abstract: Research study is focused on career counselling for university students and opportunities for using of psychodiagnostic instruments in process of career counselling. The object of the study was a recognition of student's personality, interests and achievement motivation through selected diagnostic methods. Statistical evaluation of agreement between selected dimensions of diagnostic instruments was also investigated. In the study were used these questionnaires GPOP, DVP, LMI on a sample of university students of psychology (n = 101) in bachelor and master level. Correlation analysis revealed a statistically significant correlation between several dimensions of questionnaires. The implication of the study is suggestion to use these instruments as diagnostic battery in career counselling for students.

Keywords: career counselling; psychodiagnostic; personality; interests; achievement motivation

<https://doi.org/10.14712/23366486.2019.7>

1. Úvod

Práca sa venuje dôležitosti použitia psychodiagnostiky v kariérovom poradenstve študentov vysokých škôl. Na to, aby sme mohli efektívne adresovať kariérové poradenstvo študentom, a aby sme vedeli pripraviť absolventov vysokej školy na trh práce, musíme vedieť, akí študenti sú, čo sú ich silné a slabé stránky, aké sú ich dispozície a potenciál.

Na to však potrebujeme mať k dispozícii efektívnu psychodiagnostickú batériu, zameranú na najdôležitejšie oblasti, ktorým sa kariérové poradenstvo venuje.

Podľa záverov výskumu Zvalovej a kol. (Zvalová, Srnánková, Hrušovská, 2007) nemá vysokoškolsky vzdelaná pracovná sila v zásade problém sa zamestnať. Doteraz však nie sú k dispozícii relevantné údaje o tom, na aké pozície a za akých podmienok sú absolventi prijímaní do zamestnania a či sú ich zručnosti a schopnosti využívané dostatočne efektívne. Respektíve, či pracovná pozícia, ktorú po skončení školy volia, je adekvátna a relevantná k ich vlastným záujmom a schopnostiam.

Z analýzy výsledkov prieskumu pripravenosti vysokoškolských študentov z pohľadu trhu práce, ktorý uskutočnila agentúra Markant vyplýva, že najdôležitejšími nedostatkami absolventov sú: nedostatočná odborná prax, vysoká fluktuácia, nízka miera pripravenosti na organizačnú a rozhodovaciu činnosť a s ohľadom na to, čo môžu spoločnosti v začiatkoch ponúknuť tiež neúmerné platové požiadavky (FSEV UK, Markant, 2006). V oblasti definovania rozvojových priorít kladú závery prieskumu dôraz hlavne na posilnenie tých kompetencií, ktoré uchádzačom na dané pozície najčastejšie chýbajú.

Práve vysoká fluktuácia môže byť znakom nespokojnosti v zamestnaní, nesprávnej profesijnej voľby a orientácie, nedostatočného sebapoznania, poznania svojej osobnosti, svojich záujmov, schopností a kompetencií. Spolu s nízkou mierou pripravenosti na organizačnú a rozhodovaciu činnosť napovedajú o cieľoch prípravy absolventov v rámci kariérového poradenstva. Ukazujú to aj závery výskumu Lisej-Kretovej a Henneľovej (Lisá-Kretová, Henneľová, 2007). Zo záverov výskumu absolventov vysokých škôl vyplýva, že sa poznajú len veľmi málo a vyberajú si pre seba pozície, na ktoré nestačia. Ukázalo sa, že čím absolventi o sebe rozporupľnejšie vypovedajú a čím menej poznajú samých seba, tým nevhodnejšie si vyberajú svoje zamestnanie. Príčiny vidia autorky v neznalosti vlastných schopností u absolventov a neznalosti sociálnych, rozumových a výkonových požiadaviek na zvolenú pozíciu. Zároveň za akcelerátory správnej voľby povolania považujú autorky sebapoznanie, identifikovanie oblastí rozvoja kompetencií, praktické skúsenosti a reflektovanie požiadaviek trhu práce. Z uvedeného vyplýva potreba zamerania pozornosti kariérového poradenstva pre vysokoškolákov na proces sebapoznania s cieľom lepšieho zaradenia absolventov na trhu práce. A tu vidíme dôležitosť využitia vhodných a dostupných diagnostických nástrojov, ktoré nám takéto poznanie sprostredkujú. Preto sme v našej výskumnej štúdii zamerali pozornosť na možnosti vytvoriť diagnostickú batériu, ktorá poskytne relevantné údaje v dôležitých témach, ktoré je potrebné v kariérovom poradenstve oslovovať.

2. Diagnostické metódy používané v súčasnosti v kariérovom poradenstve vo výskume a praxi

Existujúce a používané diagnostické metódy v kariérovom poradenstve sa dajú rozdeliť do nasledujúcich oblastí. Pozornosť na ne sme zamerali aj z dôvodu dostupnosti štandardizovaných diagnostických metód v SR.

1. Diagnostika schopností, spôsobilostí a talentu. Diagnostika schopností, spôsobilostí a talentu je jednou z najdôležitejších pre potreby kariérového poradenstva. Identifikovanie schopností, talentu v zmysle potenciálu učiť sa, poskytuje zmysluplné informácie pre priebeh kariérového poradenstva, plánovania a ďalšej kariérovej explorácie. Umožňuje

zistiť a merať pracovný potenciál a kapacitu človeka uspieť v snahách dosiahnuť kariérový úspech. Identifikácia potenciálu učiť sa predstavuje základ pre kariérový rozvoj. Schopnosti, spôsobilosti a talent by však mali vždy korelovať so záujmami (Timmons et al., 2005). Napríklad mladý človek môže mať vysoký záujem pracovať v určitej oblasti, ale má na ňu slabé predpoklady, schopnosti, čo je jedným z najčastejších problémov v kariérovom poradenstve. Rozhodli sme sa preto aj my v našom výskume zodpovedať otázku, či existuje súvis, medzi motiváciou k výkonu, potenciálom k rozvoju a osobnostnými charakteristikami.

Na Slovensku sa pre potreby diagnostiky potenciálu k rozvoju dá použiť: LMI – dotazník motivácie k výkonu, autorov Schulera a Prochasku (Schuler, Prochaska, 2011). Predstavuje veľmi praktickú, jednoduchú a veľmi názornú metódu predikcie pracovného úspechu prostredníctvom merania motivácie k výkonu a aj identifikácie jej štruktúry. Motivácia k výkonu je v profesijnom kontexte vysoko relevantná a meria rysy, dôležité pre schopnosť zvládať určitú profesiu. Ide tu o rysovo orientovaný koncept motivácie k výkonu v profesijnom kontexte. Predpokladom je, že motivácia k výkonu má viacnásobné vzťahy k osobnostným premenným. Podľa očakávaní sa pri overovaní metodiky na slovenskej populácii zistilo, že existujú silné vzťahy väčšiny dimenzií LMI k osobnostným faktorom neurotizmus a svedomitosť. V slovenskom štandardizačnom súbore oproti pôvodnému nemeckému súboru takmer všetky dimenzie LMI súvisia s Big five faktorom extravenzie (okrem kompenzačného úsilia). Otázku vzťahu medzi osobnostným profilom a výkonovou motiváciou považuje za kľúčovú aj Šucha (2010). Vo svojej štúdii osobnostných vlastností a výkonnej motivácie 134 manažérov z podnikateľského a neziskového sektora zistil zaujímavé výsledky. Z výsledku testovania vzájomnej závislosti osobnostnej štruktúry a motivácie k výkonu autor konštatuje vysokú zhodu s poznatkami z literatúry. Na súvis medzi celkovým skóre motivácie k výkonu a osobnostnými charakteristikami sa snažila poukázať aj Matiašková (Matiašková, 2010). Vo svojom exploratívnom výskume na 198 manažéroch rôznych úrovní riadenia zisťovala, či existuje vzťah medzi celkovým skóre motivácie k výkonu (meraným pomocou LMI) a jednotlivými škálami osobnostného dotazníka BIP – Bochumský osobnostný dotazník. Na základe výsledkov autorka tvrdí, že existujú vzťahy medzi skúmanými premennými. Potvrdil sa vzťah celkového skóre motivácie k výkonu z LMI ku škálam z BIP: motivácia k výkonu, motivácia k utváraníu, svedomitosť, flexibilita, orientácia na tím, senzitivita, rozhodnosť, schopnosť kontaktov, sociabilita, sebavedomie. Ďalším príspevkom v štúdiu vzťahov osobnostných charakteristík a výkonnej motivácie je štúdia Trochanovej (Trochanová, 2010). Cieľom jej výskumu bolo zistiť, či existuje vzťah medzi vybranými osobnostnými vlastnosťami a subjektívne hodnoteným motivačným potenciálom jednotlivých motivačných faktorov. Výskumnou vzorkou bolo 229 zamestnancov bankovej inštitúcie. Na meranie osobnostných vlastností autorka zvolila NEO päťfaktorový osobnostný inventár – z neho použila škály neurotizmus, extravenzie, otvorenosť voči skúsenosti a svedomitosť. Na meranie motivácie použila dotazník LMI. Vo výsledkoch vzájomnej korelácie týchto dimenzií sa prejavil štatisticky významný vzťah medzi škálami extravenzie a angažovanosť; otvorenosť a angažovanosť; otvorenosť a orientácia na status; extravenzie a súťaživosť; otvorenosť a súťaživosť.

Uvedené štúdie ukazujú na vysoký záujem o skúmanie vzťahu výkonnej motivácie a vlastností osobnosti a ich výsledky ukazujú jednoznačne na blízkosť týchto dvoch konceptov osobnosti. Zistený súvis má samozrejme aj vysoký aplikačný význam v praxi s ohľadom na študentov VŠ.

2. *Diagnostika záujmov* umožňuje pomôcť jednotlivcom rozlíšiť ich prevládajúce záujmy, preferencie a porozumieť, akú majú ich záujmy priamu aplikáciu pre vhodné kariérové rozhodnutie, čiže ako ich záujmy ovplyvňujú rozhodovanie o kariére. Vychádza sa z predpokladu, že záujmy sú rozhodujúcim aspektom zhody medzi jednotlivcom a povoláním, čo je ústrednou témou kariérového poradenstva (Chope, 2008; Timmons et al., 2005).

Holland poukázal na psychologický význam a prediktívnu hodnotu pracovných aspirácií študentov a vyvinul teóriu pracovných záujmov a tomu zodpovedajúcu sériu hodnotiacich nástrojov (Holland, Gottfredson, 1974). Jednou zo silných stránok Hollandovej teórie je, že poskytuje spôsob paralelného hodnotenia ľudí aj prostredia. Holland klasifikoval pracovné prostredie v termínoch osobnostných typov, ktoré majú naviazanosť na vzdelávacie a pracovné súvislosti. Každý z osobnostných typov, popísaných Hollandovou typológiou RIASEC: realistický typ, investigatívny – skúmový typ, umelecký typ, sociálny typ, podnikavý typ, konvenčný typ, reprezentuje charakteristické zákonitosti záujmov, kompetencií a správania, ktoré sú nápomocné pri opise ľudí aj pracovného prostredia. Hollandov šesťstranný RIASEC model je najznámejšou reprezentáciou kognitívnej štruktúry, ktorú môže jedinec použiť na organizáciu informácií o sebe samom a o svete práce. A práve táto zhoda medzi osobou a pracovným prostredím je nutná pre kariérny úspech, rovnako tak má význam aj v rámci kariérového poradenstva (Holland, Gottfredson, 1975). Hollandov štruktúrny model záujmov a povolání viedol ku konštrukcii nástrojov na hodnotenie pracovných záujmov a deskripciu pracovného prostredia. To vytvorilo rámec na tvorbu stratégií pre kariérový rozvoj a poradenstvo (Holland, Magoon, Spokane, 1981). Jedným z týchto diagnostických nástrojov je Self-Directed Search (SDS) (pozri Holland, 1972, 1973; Chope, 2008; Reardon, Lenz, 1999). Najvýznamnejším príspevkom v diagnostike pracovných záujmov je Hollandov prístup. Poskytol poradenstvu novú verziu svojho testu „Self-Direct Search“ (Forma R), ktorá je veľmi užitočná pri rozhodovaní sa o ďalšom vzdelávaní a pri plánovaní kariéry (Holland, 1973, 1974; Timmons et al., 2005, www.self-directed-search.com). Na Slovensku je dostupná česká verzia Hollandovho testu pod názvom DVP – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry (Jörin, 2003). Štruktúrou kopíruje Hollandov manuál a pridáva aj Zoznam otázok pre situáciu voľby povolania. Dotazník pracuje s typológiou osobnosti, ktorú na základe svojej teórie vytvoril John Holland. Jej súčasťou je šesť základných typov orientovaných na určitý životný štýl, čo tvorí známy systém RIASEC. Každé písmeno tohto systému predstavuje samostatný typ a kombinácia troch najčastejšie sa vyskytujúcich písmen (s najvyšším dosiahnutým skóre) tvorí celkový typ osobnosti. Na dôležitosť prepojenia Hollandovej teórie a procesu kariérového rozhodovania poukázali aj Miller a Miller (Miller, Miller, 2005). Podľa autorov sa v procese kariérového poradenstva vynára množstvo otázok a „je zmysluplné odpovedať na otázku Aký je dominantný osobnostný typ môjho klienta?“ (Miller, Miller, 2005, str. 7).

3. *Diagnostika osobnosti*, tu je najčastejšie používaný: Mayers-Briggs Type Indicator – MBTI. Ide o psychometricky konštruovaný dotazník umožňujúci meranie psychologických preferencií, ako ľudia vnímajú svet práce a robia rozhodnutia. Tieto preferencie boli odvodené z Jungovej typologickej teórie, odrážajú to, ako sa na osobnosti podieľajú určité dominantné a podporné funkcie. Poradie dôležitosti jednotlivých funkcií je určené vzájomnou konšteláciou pólových dimenzií, Extraverzia alebo Introverzia, S – pociťovanie alebo N – intuícia, T – myslenie alebo F – cítenie, J – usudzovanie alebo P – vnímanie. Toto poradie potom vytvára písmena nášho typu. Kombinácia našich funkcií a poradie ich významnosti určuje to, čo sa niekedy nazýva „centrum osobnosti“ a vyjadruje

16 kombinácií osobnostných typov (Čakrt, 2008). Tieto typy sú nápomocné v poznaní seba samého, svojich silných a slabých funkcií a ich prediktívnej hodnoty smerom k profesijnej voľbe a úspešnosti jej zvládania. MBTI je preto veľmi dobre použiteľný v kariérovom poradenstve. Na Slovensku je aktuálne dostupná a normami adaptovaná verzia MBTI v podobe Dotazníku typológie osobnosti GPOT SK od J. Goldena (Golden, 2011). Ide o štandardizovanú úpravu Jungovej typológie (Jung, 1996) a vychádza aj z koncepcie Big five. Bolo zistené, že existuje konceptuálne prekryvanie dimenzií GPOT a Big five (Wagnerova, 2011). GPOT na princípe sebahodnotenia a hodnotenia preferencií v správaní popisuje jadro osobnosti. Používa 4 párové škály rovnako ako MBTI a navyše aj škálu reakcie na stres. Uvádza, že rozdiely v osobnosti sa prejavujú rozdielnymi sklonmi, resp. preferenciami. Rôzne sklony sa dajú priradiť k desiatim globálnym škálam, ktoré sú kombinované do dvojíc: 1. extroverzia E – introverzia I, 2. pociťovanie S – intuícia N, 3. myslenie T – cítenie F, 4. orientácia na posudzovanie J – orientácia na vnímanie P, 5. napätie A – uvoľnenie G.

Na Slovensku sa zaoberala vzťahom dimenzií dotazníka GPOT a Neo FFI autorka Kősegiova (Kősegiova, 2009). Výskumný súbor tvorilo 164 participantov v troch skupinách: študenti strednej školy, študenti vysokej školy a absolventi. Koreláciou sa jej podarilo potvrdiť súbežnú validitu týchto globálnych škál:

- škála Extroverzia a Introverzia z dotazníka GPOT so škálou Extroverzia z NEO-FFI,
- škála Realistickosť a Intuitívnosť z GPOT so škálou Otvorenosť ku skúsenosti z NEO-FFI,
- škála Myslenie a Cítenie so škálou Prívetivosť z NEO-FFI,
- škála Napätie a Pokoj so škálou Neurotizmus z NEO-FFI.

Jedinou výnimkou v korelácii škál je, že škála Prispôsobenia so škálou Svedomitosti nekoreluje. Hľadanie súvislostí medzi dimenziami GPOT a rôznych iných osobnostných dotazníkov má tradíciu aj v zahraničnom výskume. Healy sa vo svojom výskume zamerail na meranie korelácie medzi dimenziami MBTI a dimenziami RIASEC podľa Hollanda, ktoré boli merané pomocou Strong Interest Inventory (Healy, 2000). Výskumnú vzorku tvorilo 153 zamestnaných mužov a 217 zamestnaných žien v procese kariérového poradenstva. Závery ukazujú na koreláciu medzi týmito dimenziami (MBTI vs. RIASEC):

- N intuícia a I investigatívny / A umelecký typ,
- S pociťovanie a C konvenčný typ,
- T myslenie a I investigatívny / R realistický typ,
- F cítenie a S sociálny typ,
- J posudzovanie a C konvenčný typ,
- P vnímanie a A umelecký.

Autor na základe týchto výsledkov odporúča používanie oboch dotazníkov v procese práce s klientom v kariérovom poradenstve.

Vzťahom dimenzií MBTI a Hollandovou typológiou sa vo svojej štúdii zaoberal aj Nordvik (Nordvik, 1996). Štúdia prebehla v Nórsku na počte 1063 dospelých participantov. Autor použil dotazník MBTI a upravenú verziu Hollandovho SDS. Pomocou regresnej analýzy, kde dimenzie MBTI boli použité ako nezávislé faktory a RIASEC dimenzie ako závislé faktory, zistil nasledujúce korelácie medzi (MBTI vs. RIASEC):

- E – extroverziou z MBTI a Hollandovým podnikavým/vodcovským typom E,
- I – introverziou a investigatívnym/skúmovým typom I,
- S – pociťovaním a konvenčným typom C,
- N – intuíciou a umeleckým typom A,

- T – myslením a realistickým typom R,
- F – cítením a sociálnym typom S.

Tieto výsledky sú v zhode so závermi štúdie Healy (2000). Autori na základe výsledkov vzájomného dopĺňania sa dotazníkov MBTI s SDS odporúčajú ich spoločné používanie v procese kariérového poradenstva. Obe typológie tak môžu byť používané spolu, s ohľadom na vzájomné prepojenie, užitočnosť a podporu v interpretácii. Keďže sú rovnaké výsledky podporené tromi rôznymi štúdiami – Chauvin a kol. (2010), Healy (2000) a Nordvik (1996), vychádzali sme z nich aj pri formulácii hypotéz nášho výskumu.

3. Analýza metodického prístupu

3.1 CIELE VÝSKUMU

Zistiť charakteristiky osobnosti a výkonového potenciálu vybraného výskumného súboru. Zistiť, či vybrané dimenzie použitých diagnostických nástrojov vzájomne štatisticky súvisia s ohľadom na ich spoločné využitie v kariérovom poradenstve. Identifikovať, či sa charakteristiky osobnosti, záujmov a výkonového potenciálu študentov zhodujú s predmetom ich štúdia.

3.2 VÝSKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY

Na základe rozboru teoretických prístupov k téme a na základe spomenutých už realizovaných štúdií sme sa rozhodli formulovať tieto výskumné otázky a hypotézy.

Otázky:

- O1. Aký je celkový RIASEC kód študentov podľa DVP?
- O2. Aký je celkový kód osobnosti študentov podľa GPOT?
- O3. Aké sú charakteristiky výkonového potenciálu študentov podľa LMI?
- O4. V ktorej oblasti situácie voľby povolania majú študenti najväčší problém podľa DVP?
- O5. Existuje štatisticky významný rozdiel vo výsledkoch diagnostiky osobnosti (celkový RIASEC kód, typ podľa GPOT a parametre výkonového potenciálu) medzi študentmi končiacich ročníkov bakalárskeho a magisterského štúdia?
- O6. Existuje zhoda celkového RIASEC kódu študentov s ich predmetom štúdia, možnosťami uplatnenia?

Následne sme formulovali výskumné hypotézy, týkajúce sa existencie signifikantných, priamo úmerných vzťahov medzi jednotlivými dimenziami a faktormi dotazníkov (vychádzajúc z už realizovaných spomenutých výskumov a z analýzy dimenzií dotazníkov): medzi faktorom extravenzie z GPOT a vodcovským typom podľa RIASEC, faktorom introverzie z GPOT a investigatívnym/skúmovým typom podľa RIASEC, faktorom pociťovanie z GPOT a konvenčným typom podľa RIASEC, faktorom intuícia z GPOT a umeleckým typom podľa RIASEC, faktorom myslenie z GPOT a realistickým typom podľa RIASEC, faktorom cítenie z GPOT a sociálnym typom podľa RIASEC, faktorom vnímanie z GPOT a umeleckým typom podľa RIASEC, medzi LMI dimenziami dominancia, cieľavedomosť, orientácia na status a vodcovským typom podľa RIASEC, medzi LMI dimenziami vytrvalosť a sebakontrola a konvenčným typom podľa RIASEC, medzi LMI

dimenziou ochota učiť sa a investigatívnym typom podľa RIASEC, medzi LMI dimenziou dominancia a faktorom extravergia z GPOP, medzi LMI dimenziou flexibilita a faktorom extravergia z GPOP, medzi LMI dimenziou flexibilita a faktorom intuícia z GPOP, medzi LMI dimenziou nebojámosť a faktorom pokoj z GPOP, medzi LMI dimenziou samostatnosť a faktorom introverzia z GPOP.

3.3 VÝSKUMNÁ VZORKA, POPULÁCIA, VÝBEROVÝ SÚBOR, PARTICIPANTI

Výberové súbory študentov boli dva. Do prvého súboru sme ako participantov zvolili študentov končiaceho ročníka bakalárskeho štúdia odboru psychológia na Univerzite Komenského v Bratislave. Ich celkový počet bol 49. Do druhého súboru sme zvolili ako participantov študentov končiaceho ročníka magisterského štúdia rovnakého odboru aj univerzity. Ich celkový počet bol 52. V oboch súboroch išlo o študentov v dennej forme.

Výskumná vzorka pozostávala zo 101 účastníkov vo veku 20 až 35 rokov ($M = 23,03$; $SD = 1,89$). Z celkového počtu 101 participantov tvorilo výskumnú vzorku 14 mužov a 87 žien.

Jednotlivé dotazníky boli zadávané výlučne skupinovo a v konštantnom poradí pre každého participanta. Administrácia nebola časovo obmedzená, väčšina participantov však vyplnila všetky dotazníky v horizonte do 1,5 hodiny.

Pri všetkých dotazníkoch sme zisťovali rovnaké základné demografické údaje: vek, pohlavie a ročník štúdia (končiaci bakalár alebo magister).

Pre potreby nášho výskumu sme využili predovšetkým konkrétne štandardizované diagnostické manuály – dotazníkové metódy, pričom sme vychádzali z už uvedených teoretických a výskumných dát. Boli to DVP – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry, autori: Jörin, Stoll, Bergmann, Eder (Jörin, 2003). Dotazník typológie osobnosti – GPOP SK, autor: Golden, J. P. (Golden, 2011). Dotazník motivácie k výkonu LMI, autori: Schuler, H., Prochaska, M. (2011).

3.4 POSTUPY ŠTATISTICKEJ ANALÝZY

Všetky postupy štatistickej analýzy sme realizovali prostredníctvom štatistického programu SPSS 2.0. Vzťahy medzi základnými typmi orientácie na určitý životný štýl, osobnostnými charakteristikami a faktormi výkonovej motivácie sme zisťovali pomocou korelačnej analýzy, postupmi porovnávacej analýzy, použitím Fisherovho F-testu (čo je ekvivalentné nezávislému t-testu).

4. Výsledky

Ako prvé bolo nutné overiť reliabilitu použitých diagnostických nástrojov.

Vnútná konzistencia škál dotazníka GPOP sa pohybuje v rozmedzí **0,68–0,91**, čo je porovnateľné so slovenským štandardizačným súborom dotazníka, kde sa vnútorná konzistencia škál pohybuje v rozmedzí 0,746–0,896 (Cronbachovo alfa).

Vnútná konzistencia škál dotazníka LMI sa pohybuje v rozmedzí **0,67–0,93**, čo sú dokonca vyššie údaje, ako pre štandardizačný súbor, ktorý dosiahol údaje 0,65 po 0,85 Cronbach alfa.

Vnútoraná konzistencia škál dotazníka DVP sa pohybuje v rozmedzí **0,84–0,90**.

Výsledky nám dovoľujú použiť uvedené faktory ako reliabilné konštrukcie všetkých uvažovaných psychologických veličín, podľa Cortina (1993).

Následne sme pristúpili k zodpovedaniu výskumných otázok.

O1. Zo stredných hodnôt dosiahnutého celkového skóre pre celý súbor participantov (podľa Tab. 1) sme zistili, že celkovým RIASEC kódom študentov, pozostávajúcim z troch najvyšších (najčastejších) typov je **SEA**. Sumárny kód SEA hovorí o tom, že u študentov z výskumného súboru ide o dominanciu sociálneho typu na prvom mieste, vodcovského/ podnikavého typu na druhom mieste a umeleckého typu na poslednom, treťom mieste.

Tabuľka 1 *Deskriptívne štatistiky a normality typov RIASEC pre celú vzorku*

Typy	M	SD	Špicatosť	SE špicatosť	Šikmosť	SE šikmosť	Kolmogorov-Smirnov		
							štatistika	df	Sig.
Realistický R	17,5248	8,97396	,834	,476	,744	,240	,094	101	,027
Investigatívny I	25,2178	8,44109	–,552	,476	,203	,240	,086	101	,062
Umelecký A	28,4752	9,65256	–,748	,476	–,344	,240	,096	101	,022
Sociálny S	33,7921	8,06017	,107	,476	–,571	,240	,077	101	,144
Vodcovský E	28,8317	9,95798	–,970	,476	–,130	,240	,109	101	,005
Konvenčný C	22,4653	7,80457	–,302	,476	,228	,240	,069	101	,200

O2. Osobnostným kódom študentov podľa GPOP je **ENFJ** (podľa Tab. 2). Ide o dominanciu extravenzie, intuície, cítenia a posudzovania.

Tabuľka 2 *Stredné hodnoty pre jednotlivé faktory GPOP v absolútnej a relatívnej miere*

Faktor	Absolútne	Percentové
	M	M
Introverzia I	13,2277	19,1706
Extravergia E	26,7426	38,7574
Pocit'ovanie S	20,5050	26,2884
Intuícia N	22,2970	28,5859
Myslenie T	13,8317	18,4422
Cítenie F	28,3960	37,8614
Posudzovanie J	31,0693	34,5215
Vnímanie P	23,0000	25,5556
Pokoj	19,5743	38,3809
Napätie	9,6139	18,8507

O3. Celkové priemerné **hrubé skóre motivácie k výkonu** pre celý súbor študentov je 776,5 bodu, čo po zanesení do normalizačných tabuliek vysokoškolských študentov **predstavuje 59. percentil**. To znamená, že až 41 % študentov na Slovensku dosahuje vyššiu úroveň motivácie k výkonu ako náš výskumný súbor študentov psychológie. Z analýzy výkonového potenciálu študentov vyplýva, že v mnohých dimenziách motivácie k výkonu dosiahli priemerné výsledky v porovnaní so slovenským štandardizačným súborom vysokoškolských študentov. Ide konkrétne o tieto dimenzie: **vytrvalosť, dominancia, angažovanosť, dôvera v úspech, flow, hrdosť na výkon, preferencia obťažnosti, samostatnosť, sebakontrola, orientácia na status, súťaživosť, cieľavedomosť**. Aj celková úroveň motivácie k výkonu je u študentov na úrovni piateho staninu, čo predstavuje priemernú úroveň. Výrazne podpriemerné výsledky dosiahli študenti v dimenzii **flexibilita**. Naopak, výrazne nadpriemerné výsledky dosiahli študenti v dimenziách **nebojácnosť, internalita a ochota učiť sa**.

O4. Z dotazníka DVP najvyššiu strednú hodnotu na celom súbore má oblasť Identita (podľa Tab. 3), čo znamená, že študenti majú najväčší problém **v oblasti identity – jasnosti a stability sebaobrazu** pri situácii voľby povolania. Nemajú vyriešené otázky ako sú: *V čom sú moje skutočné prednosti a slabé stránky, čo sú moje skutočné záujmy a čo naopak nemám v oblúbe?* Tieto otázky je potrebné následne zodpovedať priamo v procese kariérového poradenstva so študentami.

Tabuľka 3 Deskriptívne štatistiky a normality oblastí situácie voľby povolania pre celú vzorku

Typy	M	SD	Špicatosť	SE špicatosť	šikmosť	SE šikmosť	Kolmogorov-Smirnov		
							štatistika	df	Sig.
Identita	4,2178	2,10049	-,714	,476	-,420	,240	,130	101	,000
Rozhodovanie	1,6040	,93893	-,722	,476	-,382	,240	,287	101	,000
Informovanosť	1,0990	,75505	-1,216	,476	-,167	,240	,220	101	,000
Prekážky	2,1980	1,49680	-,262	,476	,420	,240	,176	101	,000

O5. Na základe výsledkov medzi – ročníkových efektov prostredníctvom komparačnej analýzy môžeme povedať, že medzi študentmi končiacich ročníkov bakalárskeho a magisterského štúdia **je signifikantný rozdiel vo výsledkoch diagnostiky osobnosti jedine v Realistickom type meraním prostredníctvom DVP** (podľa Tab. 4). V žiadnej inej dimenzii dotazníkov nie je signifikancia pre medzi-ročníkový efekt rovná alebo menšia 0,05. Na základe toho môžeme povedať, že medzi študentmi končiacich ročníkov bakalárskeho a magisterského štúdia **nie je signifikantný rozdiel vo výsledkoch diagnostiky osobnosti prostredníctvom GPOM, LMI a DVP** (okrem dimenzie Realistický typ).

Tabuľka 4 Medzi-ročníkové efekty typov RIASEC

Typ	df	F	Sig.	Veľkosť efektu	Sila testu
Realistický	1;99	7,513	,007	,071	,775
Investigatívny	1;99	3,169	,078	,031	,422
Umelecký	1;99	,132	,717	,001	,065
Sociálny	1;99	,047	,829	,000	,055
Vodcovský	1;99	,376	,541	,004	,093
Konvenčný	1;99	,366	,546	,004	,092

O6. Jednou z dôležitých otázok nášho výskumu bolo, či sú charakteristiky osobnosti, záujmov a potenciálu študentov psychológie v zhode s predmetom ich štúdia. Na zodpovedanie tejto otázky sme pristúpili k porovnaniu celkového RIASEC kódu študentov s povolaniami, ktoré mu podľa dotazníka DVP prislúchajú. Súčasťou dotazníka DVP je aj Register povolání, ktorý slúži práve na porovnanie celkového osobnostného RIASEC kódu s povolaniami, ktoré tomuto celkovému kódu zodpovedajú. Celkovému kódu SEA zodpovedajú v Registri povolání tieto profesie: psychológ, ošetrovateľ v zdravotníctve – psychiatrická sestra, vychovávateľ, terapeut pre problémy so vzdelávaním, vedúci personálneho oddelenia, sociálny pracovník, poradca pre problematiku závislostí, poradca pre voľbu povolania, učiteľ. Môžeme povedať, že osobnostné vlastnosti, záujmy a schopnosti študentov psychológie sú v súlade s ich predmetom štúdia a možnosťami uplatnenia v praxi.

V našom výskume sme sa venovali aj zodpovedaniu hypotéz o vzájomných koreláciách medzi jednotlivými dimenziami dotazníkov. Zistenie týchto korelácií je dôležitým predpokladom úspešnosti použitia vybranej diagnostickej batérie.

Medzi faktorom **extraverzie z GOP** a **vodcovským typom podľa RIASEC** je stredne silný, podľa Cohena (Cohen, 1992), signifikantný priamoúmerný vzťah ($r = 0,372$; $\text{sig} = 0,0$; $N = 101$). Môžeme usudzovať na to, že dané dva koncepty vzájomne úzko súvisia a zároveň naše výsledky sú v zhode so štúdiou Nordvik (1996). Medzi faktorom **pocitovanie z GOP** a **konvenčným typom podľa RIASEC** sme zistili **slabý signifikantný priamoúmerný vzťah** ($r = 0,250$; $\text{sig} = 0,012$; $N = 101$). Výsledok v zhode so štúdiami Nordvik (1996) a Healy (2000), z ktorých sme vychádzali pri formulácii hypotézy, čo vnímame ako dôležité potvrdenie blízkosti oboch dimenzií. Vzťah **intuície z GOP** a **umeleckým typom podľa RIASEC** je stredne silný signifikantný priamoúmerný ($r = 0,445$; $\text{sig} = 0,0$; $N = 101$), v zhode s výsledkami štúdií (Nordvik, 1996 a Chauvin 2010). Vzťah **myslenia z GOP** a **realistickým typom podľa RIASEC** je slabý priamoúmerný signifikantný ($r = 0,257$; $\text{sig} = 0,01$; $N = 101$), v zhode so štúdiami (Nordvik, 1996, Healy, 2000). Vzťah medzi **čítaním z GOP** a **sociálnym typom podľa RIASEC** je stredne silný signifikantný priamoúmerný ($r = 0,329$; $\text{sig} = 0,001$; $N = 101$). Výsledok je v zhode s výsledkami štúdií Nordvik (1996), Healy (2000) aj Chauvin (2010). Zistili sme, že vzťahy medzi **RIASEC typom vodcovským a LMI dimenziami dominancia, cieľavedomosť, orientácia na status** stredne silné, signifikantné a priamoúmerné (podľa Tab. 5). To znamená, že popisy týchto dimenzií sú si veľmi blízke a podobné.

Tabuľka 5 Korelácie medzi dimenziou vodcovský typ testu RIASEC a LMI dimenziami dominancia, cieľavedomosť, orientácia na status

		Dominancia	Orientácia na status	Cieľavedomosť
Vodcovský typ	korelácia	,627	,463	,402
	signifikancia	,000	,000	,000
	N	101	101	101

Vzťah medzi **investigatívnym typom a ochotou sa učiť** je stredne silný signifikantný priamoúmerný ($r = 0,542$; $\text{sig} = 0,0$; $N = 101$).

Ďalej sme sa zaoberali vzťahmi medzi vybranými LMI dimenziami a niektorými osobnostnými faktormi GPOP. Najskôr sme sa venovali **vzťahu medzi dominanciou (LMI dimenzia) a faktorom extraverzia (GPOP)**. Z korelačnej analýzy vyplýva, že vzťah medzi dominanciou a extraverziou je stredne silný signifikantný a priamoúmerný ($r = 0,432$; $\text{sig} = 0,0$; $N = 101$). Zistená signifikancia je v zhode s výsledkami slovenskej štandardizačnej štúdie overovania dotazníka LMI (Schuler, Prochaska, 2011), ktorej závery tiež potvrdzujú koreláciu medzi extraverziou a dominanciou z LMI. Zistili sme, že vzťah medzi **flexibilitou a extraverziou** je slabý priamoúmerný signifikantný ($r = 0,264$; $\text{sig} = 0,008$; $N = 101$) podobne medzi **flexibilitou a intuíciou** je slabý priamoúmerný signifikantný vzťah ($r = 0,266$; $\text{sig} = 0,007$; $N = 101$). Zistili sme, že medzi **nebojácnosťou a faktorom pokoj** je stredne silný a priamoúmerný signifikantný ($r = 0,468$; $\text{sig} = 0,0$; $N = 101$).

Súhrnne môžeme povedať, že sme zistili štatisticky významné priamo úmerné vzťahy medzi týmito dimenziami dotazníkov:

extraverzia – vodcovský typ, dominancia a flexibilita;

pociťovanie – konvenčný typ;

intúícia – umelecký typ;

myslenie – realistický typ;

čítanie – sociálny typ;

dominancia, cieľavedomosť, orientácia na status – vodcovský typ;

sebakontrola – konvenčný typ;

ochota učiť sa – investigatívny typ;

flexibilita – intúícia;

nebojácnosť – pokoj.

Nepriamo úmerný štatisticky významný vzťah sme zistili medzi dimenziami samostatnosť – introverzia.

Naopak, nenašli sme štatisticky významné vzťahy medzi týmito dimenziami: introverzia – skúmaný / investigatívny typ; vnímanie – umelecký typ; konvenčný typ – vytrvalosť.

Na základe nájdenia viacerých štatisticky významných vzťahov medzi dimenziami dotazníkov môžeme povedať, že dotazníky merajú koncepty a vlastnosti osobnosti, ktoré sú si blízke. Je preto možné použiť dotazníky GPOP, LMI a DVP spolu ako diagnostickú batériu v procese kariérového poradenstva.

4. Záver

Cieľom našej práce bolo spoznať vysokoškolských študentov psychológie končiacich ročníkov bakalárskeho a magisterského štúdia, identifikovať ich prevládajúci osobnostný typ podľa typológie Hollanda a Goldena a popísať charakteristiky ich výkonovej motivácie, prostredníctvom vybranej diagnostickej batérie. Diagnostickú batériu, ktorú sme zostavili pre tento účel, tvorili dotazníky GPOP, DVP – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry a LMI – Dotazník motivácie k výkonu. Výber diagnostických inštrumentov bol ovplyvnený dostupnosťou štandardizovanej metodiky, tým, že merajú koncepty a fenomény významné pre prácu v kariérovom poradenstve a tým, že ich vzájomná korelačná blízkosť bola overovaná mnohými zahraničnými výskumami. Zároveň bolo cieľom overiť vzájomnú korelačnú blízkosť použitých diagnostických nástrojov s ohľadom na ich spoločné použitie ako diagnostickej batérie.

Na základe výsledkov diagnostiky osobnosti, záujmov a výkonového potenciálu môžeme povedať, že študenti psychológie sú dominantne sociálne orientovaní, extravertní, spoločenský, sociálne sú veľmi priateľskí, so sklonom k altruizmu a idealizmu, sú vysoko komunikatívni, čo je spojené aj s prosociálnymi, pomáhajúcimi, vzdelávacími či liečebnými aktivitami zameranými na starostlivosť, pomoc a podporu ostatných ľudí. Radi na sebe pracujú, sú ochotní sa učiť, podávať stabilný výkon v jasne stanovených pracovných podmienkach. Porovnali sme celkový osobnostný kód SEA s povolaniami, ktoré podľa dotazníka DVP tomuto kódu zodpovedajú a zistili sme zhodu. To nás vedie k možnému záveru, že si študenti volia predmet štúdia v súlade s osobnostnými vlastnosťami a referenciami. Na základe výsledkov komparačnej analýzy medzi – ročníkových efektov môžeme povedať, že medzi študentmi končiacich ročníkov bakalárskeho a magisterského štúdia nie je signifikantný rozdiel vo výsledkoch diagnostiky osobnosti. To nás vedie k záveru, že postupy kariérového poradenstva môžu byť jednotné pre obe skupiny študentov.

Cieľom práce bolo aj zistiť, či vybrané dimenzie použitých diagnostických nástrojov vzájomne štatisticky súvisia s ohľadom na ich spoločné využitie v kariérovom poradenstve. Jednotlivé hypotézy sme overovali prostredníctvom postupov korelačnej analýzy a zistili sme viaceré štatisticky významné priamo úmerné vzťahy medzi dimenziami dotazníkov. Na základe prevahy nájdených korelácií môžeme tvrdiť, že je vhodné použiť nami vybranú diagnostickú batériu s ohľadom na blízkosť a podporu meraných charakteristík. Navrhujeme preto používať nami zvolenú batériu v kariérovom poradenstve so študentami. Pre ich spoločné použitie sme v našom výskume našli jasnú podporu v podobe štatisticky významných korelácií medzi dimenziami jednotlivých dotazníkov. Vytvorili sme tak batériu, v ktorej sa vhodne kombinuje diagnostika osobnosti vo vzťahu k pracovným záujmom a výkonovému potenciálu.

Na základe výsledkov by sme navrhli štyri kroky postupu kariérového poradenstva od sebaoznania prostredníctvom nami vybratej a overenej diagnostickej batérie, cez citlivé sprostredkovanie výsledkov, nadviazanie dôverného poradenského vzťahu až po konfrontáciu zistení s požiadavkami a možnosťami praxe.

Za limity nášho výskumu považujeme malú výskumnú vzorku. Bolo to spôsobené tým, že sme sa zamerali len na študentov psychológie, čo sme zdôvodnili potrebou návrhu poradenských stratégií konkrétne pre týchto študentov. V nadväzujúcom výskume by sme odporúčali vzorku študentov rozšíriť o študentov psychológie z iných vysokých škôl, prípadne aj študentov iných odborov. Zároveň s tým by bolo vhodné navrhnuť

kariérový poradenských program pre širšie využitie. Istým limitom výskumu je aj zloženie výskumnej vzorky kde dominovali ženy nad mužmi v pomere 87 žien a 14 mužov. Na druhej strane však tento nepomer odráža reálnu situáciu so študentmi psychológie, ktorá je tradične rodovo nevyvážená. Limitom práce je aj to, že sa nám nepodarilo získať spätnú väzbu od študentov, ktorí sa zúčastnili diagnostickej časti výskumu, ale odmietli sa zúčastniť pokračovania. Plánovali sme získať od nich, už ako zamestnaných absolventov, informácie o situácii v praxi, o tom, aké požiadavky boli na nich v praxi kladené, či ich spĺňali a aké svoje vlastnosti a schopnosti reálne v práci využívali. Tomu by sme odporúčali sa venovať v nasledujúcom výskume.

Prínos práce vidíme v jej vysokej aplikovateľnosti do praxe, predovšetkým pre možnosti kariérového poradenstva v podmienkach vysokých škôl. Závery práce a skúmanie vybranej diagnostickej batérie dávajú spätnú väzbu o študentoch a prinášajú informáciu o dôležitosti použitia psychodiagnostických inštrumentov kariérového poradenstva, ktoré sú využiteľné priamo v praxi. Na základe poznania osobnosti a výkonového potenciálu študentov prostredníctvom nami zvolenej diagnostickej batérie je možné podporovať kariérový rozvoj študentov. Výsledky psychodiagnostických meraní dávajú poradcom informáciu, na akých vlastnostiach môžu stavať, ktoré predstavujú podporu a na akých je potrebné pracovať. Ďalej pracovné stratégie a preferencie študentov sú prejavom osobnostných vlastností študentov v ich postoji k práci a pracovným úlohám. Je potrebné z nich vychádzať pri následnom koncipovaní poradenských stratégií poradcov tak, aby boli v súlade s potrebami študentov.

Zároveň je možné podobný výskum opakovať aj na iných vysokých školách s cieľom poznania vlastných študentov a formulovania procesov kariérového poradenstva.

LITERATURA

- Cortina, M. J. (1993). What is a coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, (1), 98–104.
- Čakrt, M. (2008). *Typologie osobnosti pro manažery*. Praha: Management Press.
- FSEV UK, Markant. (2006). *Definovanie potrieb trhu práce v BSK z hľadiska absolventov VŠ*. Záverečná správa z prieskumu v rámci projektu Profesijné poradenské centrum pre študentov VŠ v regióne BSK. Interný materiál FSEV UK.
- Golden, J. P. (2011). *Dotazník typológie osobnosti – GPOP SK*. Praha: Hogrefe – Testcentrum.
- Healy, C. C. (2000). Interpreting the Myers – Briggs type indicator to help clients in understanding their Strong interest inventory. *Journal of Career Development*, (4), 295–308.
- Hogan, R., Blake, R. (1999). John Holland's Vocational Typology and Personality Theory. *Journal of Vocational Behavior*, (55), 41–56.
- Holland, J. L. (1972). *A guide to the self-directed career program: A practical and inexpensive vocational guidance system*. Baltimore : Johns Hopkins University.
- Holland, J. L. (1973). *Diagnostic scheme for specifying vocational assistance*. Baltimore: Johns Hopkins University.
- Holland, J. L., Gottfredson, G. D. (1974). *Applying a typology to vocational aspiration*. Baltimore: Johns Hopkins University.
- Holland, J. L., Gottfredson, G. D. (1975). *Using a typology of persons and environments to explain careers: some extensions and clarifications*. Baltimore: Johns Hopkins University.
- Hollad, J. L., Magoon, T. M., Spokane, A. R. (1981). Counselling psychology: career intervention, research and theory. *Annual Review Psychology*, (32), 279–305.

- Chauvin, I. et al. (2010). Relationship between Holland's vocational typology and Myers-Briggs' types: Implication for career counselors. *Psychology Journal*, (7), 61–66.
- Chope, R.C. (2008). Practice and research in career counselling and development. *The Career Development Quarterly*, (58), 98–173.
- Jörin, S. (2003). *DVP – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry*. Praha: Testcentrum.
- Jung, C. G. (1996). C. G. Jung. *Výbor z díla I. Základní otázky analytické psychologie a psychoterapie v praxi*. Brno: Nakladatelství Tomáše Janečka.
- Lisá-Kretová, E., Hannelová, K. (2007). Psychologické pozadie profesionálnej orientácie VŠ študentov. *Psychológia práce a organizácie*, (1), 141–146.
- Miller, M., Miller, T. H. (2005). Theoretical application of Hollan's theory to individual decision – making styles: implication for career counselors. *Journal of Employment Counseling*, (42), 20–28.
- Nordvik, H. (1996). Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myers – Briggs type's. *Journal of Occupational and organizational Psychology*, (69), 263–275.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G. (1999). Holland's Theory and Career Assessment. *Journal of Vocational Behavior*, (55), 102–113.
- Schuler, H., Prochaska, M. (2011). *Dotazník motivácie k výkonu – LMI SK*. Praha: Hogrefe – Testcentrum.
- Šucha, M. (2010). Osobnostní struktura a výkonová motivace u manažeru neziskových organizací a manažeru v podnikatelském prostředí. *E-psychologie*, (2), 1–11.
- Timmons, J. et al. (2005). *Career planning begins with assessment: A guide for professionals serving youth with educational and career development challenges*. Washington, D.C.: National collaborative on workforce and disability for youth, Institute for educational leadership.
- Trochanová, V. (2010). *Motivačný potenciál vybraných faktorov vo vzťahu k osobnostným črtám zamestnancov bankového sektoru*. Diplomová práca. Brno: Masarykova Univerzita.
- Wagnerová, I. (2011). Dotazník typologie osobnosti – GPOP (Golden Profiler of Personality). *E-psychologie*, (1), 83–86.
- Zvalová, M., Srnánková, L., Hrušková, J. (2007). *Uplatnenie absolventov vysokých škôl v praxi*. Bratislava: Ústav informácií a prognóz školstva.

O autorke:

Mgr. Zuzana Navrátilová, PhD., študovala psychológiu na Katedre psychológie Univerzity Komenského v Bratislave. Doktorandský titul zo psychológie získala na Fakulte sociálnych a ekonomických štúdií UK v Bratislave. Študuje v špecializačnom odbore klinická psychológia. Pracuje ako psychologička na Oddelení klinickej psychológie v UNB, sv. Cyrila a Metoda v Bratislave. Akademickú činnosť venuje ako odborná asistentka na Katedre sociálnej práce Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského. Venuje sa klinickej praxi a pedagogickej činnosti. E-mail: navratil.zuzana@gmail.com