

Obsah

Úvod	9
Kapitola 1: Kariérová adaptabilita v kontextu teorie konstruování kariéry	15
1.1 Teorie konstruování kariéry	15
1.2 Adaptivita, adaptabilita a adaptace	17
1.3 Vymezení kariérové adaptability	19
1.4 Nástroje pro měření kariérové adaptability	21
1.5 Kariérová adaptabilita jako předmět výzkumu	23
1.6 Z výsledků výzkumů	23
Shrnutí	27
Kapitola 2: Metodologie výzkumu kariérové adaptability	31
2.1 Cíle výzkumu	31
2.2 Organizace výzkumu a respondenti	32
2.3 Nástroje sběru dat	36
Shrnutí	46
Kapitola 3: Kariérová adaptabilita a její vztah k vybraným charakteristikám respondentů	49
3.1 Kariérová adaptabilita a její dimenze	49
3.2 Pohlaví a kariérová adaptabilita	53
3.3 Vzdělání a kariérová adaptabilita	55
3.4 Využívání služeb kariérového poradenství a kariérová adaptabilita	58
3.5 Prediktory kariérové adaptability	60
Shrnutí	68
Kapitola 4: Kariérová adaptabilita perspektivou času	73
4.1 Poznatky z výzkumu	74
4.2 Zhodnocení získaných poznatků	81
Shrnutí	81

Kapitola 5: Vliv sociální opory na kariérovou adaptabilitu	85
5.1 Rodičovská podpora	87
5.2 Podpora učitelů	88
5.3 Vrstevnícká podpora	89
5.4 Celková sociální opora	90
5.5 Zkoumání vlivu sociální opory na kariérovou adaptabilitu	90
5.6 Zhodnocení získaných poznatků	94
Shrnutí	97
Kapitola 6: Sebehodnocení jako prostředník mezi sociální oporou a kariérovou adaptabilitou	101
6.1 Zkoumání sebehodnocení a jeho vztahu ke kariérové adaptabilitě	103
6.2 Zhodnocení získaných poznatků	105
Shrnutí	107
Kapitola 7: Profesionální identita jako ukazatel kariérové adaptace	111
7.1 Zkoumání vztahu mezi kariérovou adaptabilitou, sebeúčinností a profesionální identitou	113
7.2 Zhodnocení získaných poznatků	114
Shrnutí	115
Kapitola 8: Vliv kariérové adaptability, sebehodnocení a pracovních hodnot na životní spokojenost	119
8.1 Kariérová adaptabilita a životní spokojenost	120
8.2 Sebehodnocení a životní spokojenost	121
8.3 Role pracovních hodnot ve vztahu mezi kariérovou adaptabilitou, sebehodnocením a životní spokojeností	122
8.4 Popisné statistiky a korelace mezi zkoumanými proměnnými	124
8.5 Mediační analýza – celkové a přímé vlivy	125
8.6 Mediační analýza – nepřímé vlivy	128
8.7 Zhodnocení získaných poznatků	130
Shrnutí	132
Kapitola 9: Absolventi středního odborného vzdělávání na trhu práce – liší se zaměstnaní a nezaměstnaní?	135
9.1 Přejít absolventů středního odborného vzdělávání na trh práce	136
9.2 Hledání faktorů zvyšujících šanci na získání zaměstnaneckého statusu	137
9.3 Rozdíly mezi zaměstnanými a nezaměstnanými absolventy	140
9.4 Faktory zvyšující šanci na získání zaměstnaneckého statusu	144
9.5 Zhodnocení získaných poznatků	145
Shrnutí	149

Závěr	151
Shrnutí	155
Summary	163
Literatura	171
O autorech	197
Příloha	201
Věcný rejstřík	203

Právě otvíráte knihu, v níž přibližujeme konstrukci kariérové adaptability pohledem základního výzkumu. I když český pedagogický a do jisté míry i psychologický výzkum kariérovou adaptabilitu teprve objevuje, v zahraničí je dlouhodobě předmětem zájmu jednotlivců i velkých výzkumných týmů a přesahem do kariérového poradenství. Dá se říci, že objevení konstruktu kariérové adaptability je výsledkem snah mezinárodní komunity psychologů práce, kteří od konce 90. let minulého století vyvíjejí a empiricky ověřují takové a teorii kariérového rozvoje jedince, která by dokázala identifikovat a vysvětlit využití potenciálu člověka úspěšně reagovat na rychlost změn, s nimiž se v životě setkává.

S ohledem na ekonomické, společenské, etnologické a technologické proměny společnosti jsou dlouhodobě zdurazňovány flexibilita a inabilita, které v sobě zahrnují implicitní předpoklad, že jedinec žijící v postindustrialní éře, či specifickěji v době tzv. tekuté modernity (Bauman, 2020) bude schopn se těmto změnám přizpůsobovat. Proces přizpůsobování se jedince prostředí, který je také základem soudobých teorií kariérového rozvoje jedince, je spojován nejen se schopnostmi člověka adekvátně jednat v dynamickém prostředí (srov. Super & Knasel, 1981), ale i s autoregulačními procesy (srov. Rossier, 2015). Přídavek „kariérová“ předznamenává ekotvení adaptability v kariéře a pracovních rolích, které jedince v průběhu života zaujmá. Dnes už ale nejde jen o přizpůsobování se několika profesním změnám, novému pracovnímu prostředí nebo o to, jak dorazit respicim se požadavkům a nárokům v rámci vykonávaného zaměstnání. Ide o perspektivní zvažování současně situace a budoucích možností kariérového rozvoje, což klade vysoké nároky na poznávání, plánování, rozhodování, řešení problémů, zrušně iak jako na zodpovědnost za řízení kariéry, tj. na kariérovou adaptabilitu.

Jsou tedy namístě otázky: Co je to kariérová adaptabilita? S jakými dalšími charakteristikami osobnosti a vnějšími faktory souvisí? Co ji ovlivňuje a naopak, co kariérová adaptabilita dokáže ovlivnit? Odpovědi na tyto a další otázky jsme hledali v průběhu řešení výzkumného projektu *Career adaptability of vocational*