

## *Teoretická studie*

HLAĎO, P. 2016. Psychosociální konstrukt kariérové adaptability z pohledu teorie a empirické evidence – přehledová studie. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, roč. 6, č. 3, s. 102–125. ISSN 1804-526X.

DOI: <http://dx.doi.org/10.11118/life1e20160603102>.

Příspěvek redakce obdržela: 29. 7. 2016.

Upravený příspěvek po recenzním řízení přijat k publikování: 1. 11. 2016.

# PSYCHOSOCIÁLNÍ KONSTRUKT KARIÉROVÉ ADAPTABILITY Z POHLEDU TEORIE A EMPIRICKÉ EVIDENCE – PŘEHLEDOVÁ STUDIE

Petr Hlaďo

**Abstrakt:** Přehledová studie se zaměřuje na multidimenzionální psychosociální konstrukt kariérové adaptability, kterému je v současné době věnována zvýšená pozornost. Kariérová adaptabilita naznačuje možnosti jedince pro zvládání současných či očekávaných úkolů, změn a traumat v profesních rolích. Ve studii je popsán vznik konstruktů kariérové adaptability, jeho vymezení a dimenze – zájem, kontrola, zvidavost a sebedůvěra. Dále jsou představeny nástroje pro měření kariérové adaptability a vybrané empirické poznatky o kariérové adaptabilitě. Pozornost je mj. zaměřena na vztah kariérové adaptability a demografických proměnných, osobnostních rysů, sebepojetí, sebehodnocení, důvěry ve vlastní schopnosti, profesní identity, časového zaměření, akademické úspěšnosti, kariérového poslání, kariérové spokojenosti aj. Prezentované teoretické a empirické poznatky jsou významné pro kariérové poradce a učitele kariérové výchovy, kteří mohou na základě znalosti kariérové adaptability navrhnout intervence reflektující specifické potřeby jednotlivých klientů a žáků.

**Klíčová slova:** kariérová adaptabilita, zájem, kontrola, zvidavost, sebedůvěra, kariérová zralost, teorie konstruování kariéry

## Psychosocial Construct of Career Adaptability from the Point of View of Theory and Empirical Evidence—Overview

**Abstract:** This overview focuses on a multidimensional psychosocial construct of career adaptability, to which a special attention has been paid recently. Career adaptability indicates individual's means of coping with current or anticipated challenges, changes and traumas in professional roles. The study provides a description of career adaptability construct creation, its definition and dimensions – interest, control, curiosity and self-confidence. Further, tools for career adaptability measurement and selected empirical findings about career adaptability are presented. Focus is, among other things, on the relation of career adaptability and demographical variables, personality traits, self-image, self-esteem, confidence in own abilities, professional identity, time orientation, academic success, career vocation, career satisfaction etc. Presented theoretical and empirical findings are important for career counsellors and teachers of career education, who can, based on the knowledge of career adaptability, suggest interventions reflecting specific needs of individual clients and students.

**Key words:** career adaptability, interest, control, curiosity, self-confidence, career maturity, theory of career construction

Jedním z paradigmat dnešní doby je, že v ní již není nic předpověditelné, vše je v pohybu a podléhá neustálým a přitom rychlým změnám, vše se skládá z epizod a zlomů, je krátkodobé a elastické (srov. Dittrichová, Šubrt, 2010). Vývoj nových technologií a s ním spojená vzrůstající dynamika strukturálních a sektorových změn hospodářství a proměny poptávky trhu práce vyvolávají tlak na větší flexibilitu a adaptabilitu pracovní síly s nutností přizpůsobovat se rychlým změnám. V této situaci si nikdo nemůže být jistý, že bude zítra dělat totéž co dnes. Soudobé teorie společnosti zdůrazňují, že lidé v průběhu profesní kariéry vystřídají zpravidla více druhů profesí.

V kontextu ekonomických, společenských a technologických proměn dochází k tomu, že se kariérová dráha stává fragmentární, nestabilní a méně předvídatelnou. Jedinci musí opakovaně zvažovat svoji současnou situaci, budoucí možnosti a činit rozhodnutí, jež jim umožní dosahovat přijatelných kariérových cílů (Baruch, Bozionelos, 2011). Klíčovými kompetencemi pro zvládání nepředvídatelných a měnících se kariérových rolí, úloh a s nimi spojených nároků jsou regulační dovednosti a adaptabilita, především tzv. kariérová adaptabilita (Maggiore, Rossier, Savickas, 2015).

## 1 Přechod od konstruktů kariérové zralosti ke konstruktům kariérové adaptability

Kariérová zralost (*career maturity*) je v teoriích kariérového vývoje jedním z nejčastěji zkoumaných, měřených a diskutovaných konstruktů (Powell, Luzzo, 1998).

Super (1977, s. 294) definoval kariérovou zralost jako „způsob, jímž jedinec úspěšně dokončí určité úkoly kariérového vývoje, jež jsou vyžadovány v souladu s jeho současnou vývojovou fází“. Podle Critese (1976) kariérová zralost vyjadřuje stupeň uvědomění si a připravenosti jedince k uskutečnění informovaného, věku přiměřeného kariérového rozhodnutí a vypořádání se s kariérovými vývojovými úlohami (srov. Savickas, 1984). V odborné diskusi byla definice kariérové zralosti precizována jako „schopnost jedince vypořádat se s vývojovými úlohami v profesní nebo kariérové oblasti, a to ve srovnání s jinými lidmi, kteří jsou ve stejné fázi života a řeší identické vývojové úkoly“ (Álvarez González, 2008, s. 753). Vývojové úkoly se týkají jak procesu volby povolání, tak obsahu volby povolání (Hardin, Leong, Osipow, 2001). Jedinci jsou kariérově zralí, resp. připravení uskutečnit přiměřené kariérové rozhodnutí tehdy, když plánovitě a systematicky získávají potřebné informace, mají odpovídající úroveň znalostí světa práce, sebepoznání a rozhodovacích schopností (Patton, Creed, 2007).

Jak Super a Thompson (1979), tak Crites (1971) definovali kariérovou zralost jako multidimenzionální konstrukt. Superův (1974) model je strukturovaný do pěti dimenzí či faktorů: kariérové plánování (*career planfulness*), kariérové zkoumání (*career exploration*), informace (*information*), rozhodování (*decision making*) a orientace na realitu (*reality orientation*). Crites (1974) rozlišil dvě dimenze kariérové zralosti – kognitivní a afektivní. Kognitivní dimenze je reprezentována kompetencemi pro volbu povolání, které předpokládají získání znalostí o obsahu a procesu kariérového rozhodování a o světě práce (Westbrook, Elrod, Wynne, 1996). Afektivní dimenze představuje postoje k procesu volby povolání a vztahuje se k rozvoji přiměřených způsobů plánovacího a poznávacího chování, které podporuje efektivní kariérové rozhodování (Crites, 1971). Critesův (1971) hierarchický model kariérové zralosti má tři úrovně. První úroveň je tvořena dvaceti proměnnými. Druhou úroveň představují čtyři faktory – konzistentnost (*consistency*), realismus (*realism*), kompetence (*competencies*), postoje (*attitudes*), v nichž jsou seskupeny všechny proměnné. Třetí úroveň se skládá z úrovní kariérového vývoje.

Pro měření kariérové zralosti bylo vyvinuto a empiricky ověřeno několik výzkumných nástrojů. Respektovaným je Career Maturity Inventory (Crites,

1973), který byl dvakrát revidován. V roce 1978 byl publikován Career Maturity Inventory – Attitude Scale (Crites, 1978), z něhož byl v roce 1995 odvozen Career Maturity Inventory – Revised (Crites, Savickas, 1995). Dalšími používanými nástroji pro měření aspektů kariérové zralosti jsou Career Development Inventory (Super, 1990), Career Beliefs Inventory (Krumboltz, 1994), Career Decision Scale (Levinson et al., 1998), Cognitive Vocational Maturity Test (Westbrook, Parry-Hill, 1973) aj.

Přes významnou roli kariérové zralosti v teorii kariérového vývoje byl tento konstrukt kvůli jeho limitům v průběhu času podroben značné kritice. Savickas (1997) mu vytýkal jeho fragmentární strukturu. Do modelu navrhl začlenit učení a rozhodovací proces a nahradit konstrukt kariérové zralosti širším, vývojovým konstruktem kariérové adaptability (srov. Raskin, 1998). Přesto je ve světě prováděno stále mnoho výzkumů, jež se nadále zaměřují na kariérovou zralost v různých vývojových fázích jedince.

## 2 Vymezení konstruktů kariérové adaptability

Savickas (2005, 2002), ovlivněn kontextualistickým světonázorem, na základě revize, rekonstrukce a rozšíření Superovy teorie kariérového vývoje vystavěl teorii konstruování kariéry (*career construction theory*). Tato teorie hovoří o tom, že si jedinec sám konstruuje reprezentaci reality a kariérový rozvoj je spíše než dozráváním vnitřních struktur poháněn adaptací na prostředí. Jedním z ústředních bodů teorie konstruování kariéry se proto stalo zkoumání kariérové adaptability (*career adaptability*).

Kariérová adaptabilita spočívá v průniku jedince a prostředí a odráží zdroje člověka pro řízení kariérových úloh a výzev (Zacher, 2014). Kariérová adaptabilita byla po svém vzniku konceptualizována jako psychosociální konstrukt, jenž v sobě odráží řadu psychologických aspektů, jako je osobnost, motivace, připravenost, silné stránky, chování a postoje (Hartung, Porfeli, Vondracek, 2008). Kariérová adaptabilita<sup>1</sup> je na základě jednoho z posledních upřesnění definována jako multidimenzionální, hierarchický psychosociální konstrukt, který naznačuje možnosti jedince pro zvládání současných či očekávaných úkolů, změn a traumat v profesních rolích (Savickas, Porfeli, 2012). Savickas (2013) kariérovou adaptabilitu vymezil jako postoje, kompetence a chování, které jedinci používají při svém zařazování do pracovních aktivit, jež jsou pro ně přijatelné.

Podle teorie konstruování kariéry by jedinci měli přistupovat k úkolům spojeným s kariérou se zájmem o svoji budoucnost, se smyslem pro osobní

---

<sup>1</sup> Kariérová adaptabilita je z pohledu teorie konstruování kariéry chápána jako psychosociální strategie, kdežto kariérová adaptivita jako psychosociální styl (Porfeli, Savickas, 2012).

kontrolu nad vlastní kariérou, se zvědavostí k možným kariérovým možnostem a alternativám a hledáním sociálních příležitostí a se sebedůvěrou v projektování profesní budoucnosti a v její realizaci (Savickas, 2005).

Model kariérové adaptability, který na základě uvedené teorie navrhl Savickas (2013), je složen ze čtyř dimenzí (tabulka 1), představujících všeobecné adaptační zdroje a seberegulační strategie, jež umožňují efektivně uskutečnit profesní sebepojetí jedince. Jednotlivé dimenze jsou pojmenovány podle své funkce:

1. Zájem (*concern*) o budoucnost představuje míru uvědomění si vlastní profesní budoucnosti a přípravy na budoucí kariérové úkoly. Vede k uvědomění si kariérových vývojových úkolů, přechodových fází a voleb, s nimiž se musí jedinec vypořádat nebo kterým musí čelit v blízké či vzdálenější budoucnosti. Zájem v zásadě znamená orientaci na budoucnost, jež je nezbytným východiskem pro profesní přípravu.
2. Kontrola (*control*) nad životem odráží přesvědčení jedince o osobní zodpovědnosti za kariérovou přípravu a vnímanou osobní kontrolu nad kariérovým rozvojem. Kariérová kontrola znamená, že jedinec cítí zodpovědnost za konstruování své kariéry, nespolehá se na náhodu či štěstí, nýbrž kariérové vývojové úkoly vykonává organizovaně, disciplinovaně, záměrně a s orientací na cíl.
3. Zvědavost (*curiosity*) reflektuje individuální dispozice k poznávání, především schopnost poznávat pracovní prostředí, kariérové příležitosti a možná budoucí Já spojená s kariérou. Kariérová zvědavost se projevuje v iniciativním poznávání světa práce. Zahrnuje např. otevřenost novým zkušenostem, aktivní vyhledávání informací nebo posuzování souladu svých předpokladů s požadavky světa práce.
4. Sebedůvěra (*confidence*) v konstruování budoucnosti a vypořádávání se s překážkami v kariéře označuje víru ve vlastní schopnosti řešit komplexní problémy, činit rozhodnutí, překonávat překážky a uspět v profesní oblasti (Savickas, 2005; srov. Hirschi, Herrmann, Keller, 2015).

### 3 Nástroje pro měření kariérové adaptability

Na vymezení konstruktu kariérové adaptability pracoval tým psychologů z osmnácti zemí světa (Austrálie, Belgie, Brazílie, Čína, Anglie, Francie, Německo, Hongkong, Island, Itálie, Japonsko, Korea, Nizozemí, Portugalsko, Jižní Afrika, Švýcarsko, Tchaj-wan a Spojené státy americké). Logickým vyústěním jejich práce byl vznik požadavku na vytvoření validního a reliabilního nástroje, jímž by bylo možné měřit kariérovou adaptabilitu a zjištěné výsled-

Tabulka 1

*Dimenze kariérové adaptability*

<b>Dimenze kariérové adaptability</b>	<b>Postoje a přesvědčení</b>	<b>Kompetence</b>	<b>Copingové chování</b>	<b>Kariérový problém</b>
Zájem	plánující	plánování	sledující zapojený připravující se	lhostejnost nezájem
Kontrola	rozhodný	rozhodování	asertivní disciplinovaný zaměřený	nerozhodnost váhavost
Zvídavost	zvědavý	poznávání	experimentující riskující zvědavý	nerealističnost
Sebedůvěra	efektivní	řešení problémů	vytrvalý usilující pilný	inhibice

Zdroj: Savickas (2005, s. 53), upraveno

ky by byly snadno srovnatelné s měřeními provedenými v jiných zemích světa (srov. Savickas, Porfeli, 2012).

### 3.1 Career Adapt-Ability Scale

K měření kariérové adaptability byl zkonstruován nástroj nazvaný Career Adapt-Ability Scale (CAAS). V první fázi byla vytvořena sada 100 položek, tj. 25 položek pro každou dimenzi kariérové adaptability. Na základě pilotní studie byl počet položek pro každou ze čtyř dimenzí zredukován na 11. Psychometrické vlastnosti nástroje byly empiricky ověřeny u žáků, studentů a dospělých ve třinácti zemích (v prvotní fázi ze spolupracujících zemí nebyl nástroj ověřen v Austrálii, Anglii, Německu, Hongkongu a Japonsku)<sup>2</sup>. Prozkoumána byla hierarchická a multidimenzionální faktorová struktura navržená v teoretickém modelu kariérové adaptability (srov. Savickas, 2013; Savickas, Porfeli, 2012) a snížen počet položek.

V současné době je k měření kariérové adaptability nejčastěji používána inovovaná verze škály Career Adapt-Ability Scale International 2.0 (CAAS 2.0; Savickas, Porfeli, 2012). Jde o 24položkový nástroj složený ze čtyř subškál, přičemž každá subškála měří jednu dimenzi kariérové adaptability

<sup>2</sup> K uvedené problematice bylo v roce 2012 publikováno speciální číslo mezinárodně uznávaného vědeckého časopisu *Journal of Vocational Behavior* (roč. 80, č. 3, s. 659–768).

– zájem, kontrolu, zvědavost a sebedůvěru –, jakožto soubor základních psychologických zdrojů kariérového vývoje jedince. Každá subškála obsahuje 6 položek, na něž respondenti odpovídají na pětistupňové škále. CAAS 2.0 umožňuje spočítat i celkový skóre kariérové adaptability. Kolaborativní výzkum prokázal čtyřfaktorovou strukturu konstruktů (viz obrázek 1). Škála CAAS 2.0 nebyla doposud v českém prostředí ani přeložena, a tudíž ani validizována. Anglické znění nástroje je uvedeno v tabulce 2.

Jak uvádějí Maggiori, Rossier a Savickas (2015), vnitřní konzistence nástroje je uspokojivá pro dimenze (pohybuje se od 0,74 pro kontrolu po 0,85 pro sebedůvěru) a vysoká pro celkové skóre kariérové adaptability (0,92). Škála CAAS 2.0 vykazuje výbornou reliabilitu. Porfeli a Savickas (2012) u žáků 10. a 11. ročníků ( $n = 460$ ;  $M_{\text{věk}} = 16,5$ ) žijících ve Spojených státech amerických uvádí reliabilitu měřenou koeficientem Cronbachova alfa pro celkový skóre CAAS 0,92, což je hodnota vyšší než u subškál (0,83 pro zájem, 0,74 pro kontrolu, 0,79 pro zvědavost, 0,85 pro sebedůvěru). Uvedené výsledky podporují fakt, že uvedený nástroj má silný potenciál pro využití v mezinárodním výzkumu kariérové adaptability, resp. problematiky kariérového rozvoje.

V souvislosti s nástrojem CAAS je třeba zmínit, že neměří základní osobnostní rysy, nýbrž spočívá ve zjišťování průsečíku člověka a okolního prostředí. Měřenými zdroji kariérové adaptability jsou samoregulační schopnosti, které umožňují jedinci řešit neznámé, složité a nejasně vymezené problémy spojené s kariérovými vývojovými úkoly, profesními změnami a pracovními traumaty (srov. Porfeli, Savickas, 2012).

### 3.2 *Career Adapt-Ability Scale-Short Form*

Aby bylo možné kariérovou adaptabilitu efektivně měřit v rozsáhlejších studiích, v roce 2015 byla představena zkrácená verze škály s názvem Career Adapt-Ability Scale – Short Form (CAAS-SF; Maggiori, Rossier, Savickas, 2015). Škála CAAS-SF byla ověřena na populaci 2 800 francouzsky a německy mluvících dospělých žijících ve Švýcarsku ve věku 20–65 let ( $M_{\text{věk}} = 41,2$ ). K redukci z 24 na 12 položek (viz tabulka 3) byla použita analýza hlavních komponent s rotací promax. Korelační analýza ukázala, že jednotlivé dimenze kariérové adaptability u nástrojů CAAS 2.0 a CAAS-SF silně korelují ( $r = 0,95$  pro zájem;  $r = 0,93$  pro kontrolu;  $r = 0,93$  pro zvědavost;  $r = 0,92$  pro sebedůvěru). Stejně tak vysoce korelují celkové skóre kariérové adaptability obou nástrojů ( $r = 0,98$ ). Cronbachovo alfa se u francouzské verze CAAS-SF pohybovalo v rozmezí 0,77–0,83 u dimenzí a u celkového skóre mělo hodnotu 0,90. U německé verze CAAS-SF se Cronbachovo alfa

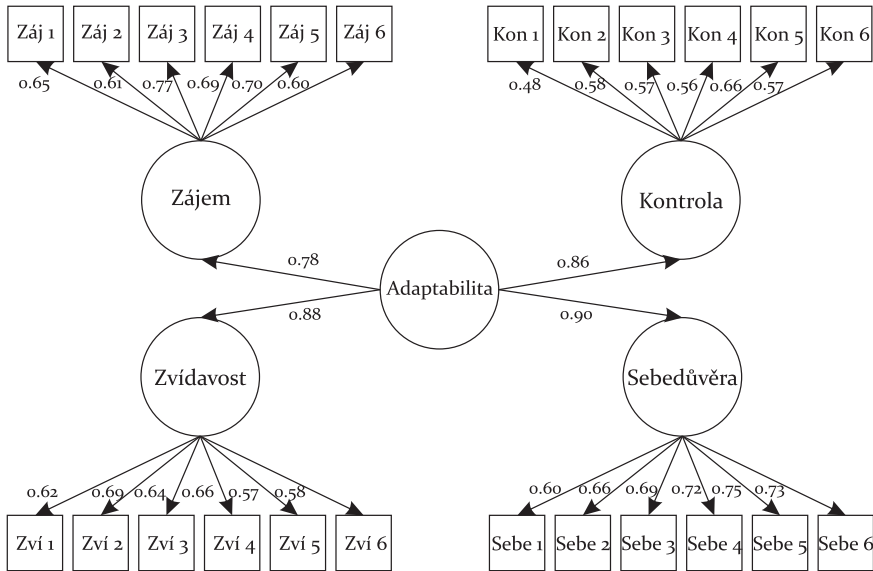
Tabulka 2

*Career Adapt-Ability Scale-International 2: anglická verze a navrhované znění v českém jazyce*

<b>Instrukce v anglickém jazyce:</b> Some people use different strengths to build their careers. No one is good at everything, each of us emphasizes some strengths more than others. Please rate how strongly you have developed each of the following abilities using the scale below.				
Strongest (5)	Very strong (4)	Strong (3)	Somewhat strong (2)	Not strong (1)
<b>Návrh znění instrukce v českém jazyce:</b> V průběhu budování své vzdělávací a profesní cesty využívají lidé různé silné stránky. Nikdo není dobrý ve všem, každý vyniká v něčem jiném. Na níže uvedené škále, prosím, ohodnoťte, do jaké míry máte následující schopnosti rozvinuté právě Vy.				
Nejsilněji (5)	Velmi silně (4)	Silně (3)	Spíše slabě (2)	Slabě (1)
<b>Dimenze konstruktů</b>	<b>Položka (znění v anglickém jazyce)</b>	<b>Položka (návrh znění v českém jazyce)</b>		
<i>Concern</i> <b>Zájem</b>	Thinking about what my future will be like	Zamýšlím se nad tím, jaká bude moje budoucnost		
	Realizing that today's choices shape my future	Uvědomuji si, že dnešní rozhodnutí formují moji budoucnost		
	Preparing for the future	Připravuji se na budoucnost		
	Becoming aware of the educational and career choices that I must make	Přemýšlím nad studijními a profesními volbami, které musím uskutečnit		
	Planning how to achieve my goals	Plánuji, jak dosáhnout svých cílů		
	Concerned about my career	Zajímám se o svou vzdělávací a profesní cestu		
<i>Control</i> <b>Kontrola</b>	Keeping upbeat	Udržuji si optimismus		
	Making decisions by myself	Rozhoduji se sám/sama za sebe		
	Taking responsibility for my actions	Přijímám zodpovědnost za své činy		
	Sticking up for my beliefs	Držím se svých názorů a přesvědčení		
	Counting on myself	Spoléhám se na sebe		
Doing what's right for me	Dělám, co je pro mě správné			
<i>Curiosity</i> <b>Zvidavost</b>	Exploring my surroundings	Prozkoumávám své okolí		
	Looking for opportunities to grow as a person	Hledám příležitosti k osobnímu růstu		
	Investigating options before making a choice	Před uskutečněním volby prozkoumávám možnosti		
	Observing different ways of doing things	Pozoruji různé způsoby toho, jak se věci dělají		
	Probing deeply into questions I have	Důkladně se zabývám vlastními vnitřními otázkami		
Becoming curious about new opportunities	Jsem zvědavý/á na nové příležitosti			
<i>Confidence</i> <b>Sebedůvěra</b>	Performing tasks efficiently	Úkoly plním efektivně		
	Taking care to do things well	Starám se o to, abych dělal/a věci dobře		
	Learning new skills	Učím se novým dovednostem		
	Working up to my ability	Rozvíjím své schopnosti		
	Overcoming obstacles	Překonávám překážky		
	Solving problems	Reším problémy		

Zdroj: Savickas a Porfeli (2012, s. 672)





Zdroj: Savickas a Porfeldi (2012, s. 665)

Obrázek 1. Hierarchický konfirmační faktorový model CAAS vzešlý z mezinárodního výzkumu

pohybovalo v rozmezí 0,76–0,83 a u celkového skóru mělo hodnotu rovněž 0,90. Výsledky svědčí o tom, že zkrácená škála CAAS-SF má psychometrické a strukturální vlastnosti blízké 24položkové škále CAAS 2.0 a představuje vhodnou ekonomickou alternativu k dlouhé verzi škály.

### 3.3 CMI—The Adaptability Form

V roce 2011 byl dále revidován nástroj Career Maturity Inventory—The Adaptability Form (CMI; Savickas, Porfeldi, 2011). Nový formulář C obsahuje 24 položek, k nimž respondenti uvádějí svůj souhlas či nesouhlas. Výsledkem je celkový skór pro připravenost k volbě povolání, tři skóry ze škál odrážejících dimenze kariérové adaptability – zájem, zvídavost a sebedůvěru – a skór odrážející relační styl formující profesní volby. Nástroj byl ověřen u 453 žáků, navštěvujících 9.–12. ročník městské střední školy na středozápadě Spojených států amerických. Cronbachovo alfa pro celkový skór bylo 0,86.

Profil vzniklý z uvedených pěti skórů poskytuje informaci o postojích a připravenosti jedince ke kariérovému rozhodování. Kariéroví poradci či učitelé kariérové výchovy mohou podle Savickase a Porfeldiho (2011) na zá-

Tabulka 3

*Career Adapt-Ability Scale – Short Form: anglická verze a navrhované znění v českém jazyce*

<b>Dimenze konstruktů</b>	<b>Položka (znění v anglickém jazyce)</b>	<b>Položka (návrh znění v českém jazyce)</b>
<i>Concern</i> <b>Zájem</b>	Thinking about what my future will be like	Zamýšlím se nad tím, jaká bude moje budoucnost
	Preparing for the future	Připravuji se na budoucnost
	Becoming aware of the educational and career choices that I must make	Přemýšlím nad studijními a profesními volbami, které musím uskutečnit
<i>Control</i> <b>Kontrola</b>	Making decisions by myself	Rozhoduji se sám/sama za sebe
	Taking responsibility for my actions	Přijímám zodpovědnost za své činy
	Counting on myself	Spoléhám se na sebe
<i>Curiosity</i> <b>Zvědavost</b>	Exploring my surroundings	Prozkoumávám své okolí
	Looking for opportunities to grow as a person	Hledám příležitosti k osobnímu růstu
	Investigating options before making a choice	Před uskutečněním volby prozkoumávám možnosti
	Observing different ways of doing things	Pozoruji různé způsoby toho, jak se věci dělají
<i>Confidence</i> <b>Sebedůvěra</b>	Taking care to do things well	Starám se o to, abych dělal/a věci dobře
	Learning new skills	Učím se novým dovednostem
	Working up to my ability	Rozvíjím své schopnosti

Zdroj: Maggiori, Rossier a Savickas (2015, s. 11)

kladě výsledků navrhnout intervence, které budou odrážet specifické potřeby jednotlivých klientů a žáků. Přestože se autoři snažili při vytváření CMI aplikovat teorii konstruování kariéry, faktorová struktura inventáře neodpovídá čtyřdimenzionální struktuře kariérové adaptability měřené škálami CAAS 2.0 a CAAS-SF.

## 4 Empirická evidence o kariérové adaptabilitě

Zahraniční empirické studie se u různých skupin respondentů zaměřily na zkoumání vztahu kariérové adaptability s vybranými demografickými a psychologickými proměnnými, např. s osobnostními rysy (Beková, 2015b; Zacher, 2014; Pouyaud et al., 2012; Rossier et al., 2012; Teixeira et al.,

2012), jádrovým sebehodnocením (*core self-evaluation*) a časovým zaměřením (Zacher, 2014), mentálními schopnostmi (van Vianen et al., 2012), implicitním a explicitním sebezpojetím (Rusu et al., 2015), vnímanou osobní účinností (Beková, 2015b), pozitivními emočními dispozicemi, jasností cílů, důvěrou ve vlastní schopnosti, důvěrou v sociální kontext (Hirschi, 2009), akademickou úspěšností (Negru-Subtirica, Pop, 2016), profesní identitou (Negru-Subtirica, Pop, Crocetti, 2015; Porfeli, Savickas, 2012), kariérovým posláním (Douglass, Duffy, 2015; Guo et al., 2014; Praskova, Hood, Creed, 2014), rodičovským chováním, kariérovým zkoumáním (Guan et al., 2015), kariérovou spokojeností (McKenna et al., 2016) aj. Přehled vybraných empirických studií zaměřených na kariérovou adaptabilitu je podán v tabulce 4.

Zacher (2014) u australských zaměstnanců pracujících na plný úvazek ( $n = 659$ ;  $M_{\text{věk}} = 48,2$ ) zkoumal změny v kariérové adaptabilitě, k nimž došlo v průběhu šesti měsíců, a zjistil, že věk pozitivně koreluje s celkovou kariérovou adaptabilitou, kontrolou a sebedůvěrou (*confidence*), kdežto se zájmem věk koreluje negativně. Zacher dále zjistil, že mezi pohlavím a kariérovou adaptabilitou není vztah, až na jednu výjimku: ženy ve srovnání s muži vykazují vyšší úroveň u dimenze sebedůvěry. Co se týče vzdělání, to v první vlně sběru dat pozitivně korelovalo s celkovou kariérovou adaptabilitou, se zájmem, kontrolou a zvědavostí. Ve druhé vlně sběru dat, která byla uskutečněna po šesti měsících od prvního měření, byla korelace prokázána pouze mezi vzděláním a celkovou kariérovou adaptabilitou, zájmem a zvědavostí. Korelace vzdělání s kontrolou a sebedůvěrou nebyla signifikantní. Výzkum byl dále zaměřen na zjištění vztahu kariérové adaptability s pětifaktorovým modelem osobnosti Big Five. Všech pět rozměrů osobnosti vykazovalo malou až střední korelaci jak s celkovou kariérovou adaptabilitou, tak jejími čtyřmi dimenzemi. Jde o poznatek, k němuž také došli Teixeira et al. (2012) u brazilské populace dospělých ( $n = 908$ ;  $M_{\text{věk}} = 28,6$ ). Faktory extravertze, svědomitost, přívětivost a otevřenost vůči zkušenosti ve výzkumu Zachera (2014) pozitivně korelovaly se všemi proměnnými kariérové adaptability. Neuroticismus negativně koreloval s celkovou kariérovou adaptabilitou, kontrolou, zvědavostí a sebedůvěrou s výjimkou zájmu (srov. Rossier, 2012; van Vianen et al., 2012). Ve výzkumu Bekové (2015b), jenž byl realizován u slovenských studentů státních, veřejných a soukromých vysokých škol ( $n = 1331$ ;  $M_{\text{věk}} = 22,5$ ), nebyla korelace mezi celkovou kariérovou adaptabilitou, zájmem, zvědavostí a přívětivostí prokázána ( $r = 0,052$ ;  $p > 0,05$ ). Pozitivní korelace všech proměnných kariérové adaptability byla Zacherem (2014) rovněž prokázána s jádrovým sebehodnocením a časovým zaměřením (*temporal focus*).

Rusu et al. (2015) zkoumali u rumunských vysokoškolských studentů psychologie ( $n = 212$ ;  $M_{\text{věk}} = 20,7$ ) vztah mezi kariérovou adaptabilitou a explicitním a implicitním sebepojetím (*explicit and implicit self-concepts*). Studie odhalila signifikantní asociaci mezi kariérovou adaptabilitou, jejími dimenzemi a explicitním sebehodnocením, svědomitostí, extravertí. Negativní korelace byla prokázána mezi neuroticismem a kontrolou a celkovou kariérovou adaptabilitou. V případě zkoumání implicitního sebepojetí byl prokázán vztah mezi kariérovou adaptabilitou a implicitní svědomitostí. Kariérová adaptabilita a všechny její dimenze negativně korelovaly s implicitním neuroticismem. Z empirického šetření vyplynulo, že největší efekt ve vztahu ke kontrole, sebedůvěře a celkové kariérové adaptabilitě spočívá v interakci mezi explicitním a implicitním sebehodnocením. Jedinci s vysokým explicitním a nízkým implicitním sebehodnocením vnímají sami sebe jako více kariérově přizpůsobivé.

Beková (2015b) prokázala statisticky významnou pozitivní souvislost mezi celkovou kariérovou adaptabilitou slovenských studentů, jednotlivými dimenzemi a vnímanou osobní účinností. Významné je rovněž zjištění, že celková kariérová adaptabilita, zájem, zvědavost a sebedůvěra nesouvisí se zaměřením, resp. s oborem studia (autorka ve svém výzkumu rozlišovala společenské, humanitní, technické, lékařské a přírodovědné obory). Statisticky významné rozdíly byly zjištěny v rámci dimenze kontrola, přičemž se lišila úroveň kontroly u studentů přírodovědných studijních oborů v porovnání s technickými a společenskými. Beková (2015b) dále zjistila, že pracovní zkušenost pozitivně predikuje úroveň celkové kariérové adaptability i jednotlivých dimenzí, kdežto využití poradenských služeb týkajících se volby studijní, profesní dráhy nebo kariéry na úroveň kariérové adaptability nemá vliv.

Hirschi (2009) ještě před vytvořením nástroje CAAS 2.0 využil pro zkoumání kariérové adaptability multidimenzionální měření sestávající z kariérové připravenosti, plánování, zkoumání a sebedůvěry. U žáků 8. ročníků ( $n = 330$ ;  $M_{\text{věk}} = 14,1$ ) z pěti různých škol v zemědělské oblasti německy mluvícího Švýcarska zkoumal vývoj kariérové adaptability. Na základě teorie motivačních systémů pro výzkum stanovil čtyři skupiny prediktorů – pozitivní emoční dispozice, jasnost cílů (*goal decidedness*), důvěru ve vlastní schopnosti (*sense of power*) a důvěru v sociální kontext (*social context beliefs*) při současném zhodnocení vlivu vybraných sociodemografických charakteristik – pohlaví, věku, přistěhovaleckého původu, úrovně vzdělání rodičů, všeobecně či odborně zaměřených vzdělávacích plánů aj. Hirschi (2009) na základě zhodnocení dvou měření s odstupem přibližně deseti měsíců konstatoval značnou interindividuální stabilitu konstruktů kariérové

adaptability v průběhu času. Ukázalo se, že pozitivní důvěra v sociální kontext a příznivé emoční dispozice, nepřistěhovalecký původ a odborné vzdělávání byly v průběhu školní docházky nejvýznamnějšími prediktory rozvoje kariérové adaptability žáků. Z hierarchické regresní analýzy vyplynul i další závěr, že růst kariérové adaptability významně predikuje zvyšující se pocit moci (*sense of power*) a vede k větší životní spokojenosti. Jak uvádí Hirschi (2009), poznatky zjištěné prezentovanou studií podporují přesvědčení, že kariérový vývoj adolescentů je ovlivňován interakcí prostředí, emočních a kognitivních faktorů.

Rumunské badatelky Negru-Subtiricová a Popová (2016) analyzovaly data z longitudinální Transylvánské studie vývoje identity adolescentů. Respondenty byli žáci 8. až 12. ročníků ze sedmi škol v severozápadním Rumunsku ( $n = 1151$ ;  $M_{\text{věk}} = 16,5$ ). Sběr dat probíhal ve třech vlnách v průběhu jednoho školního roku. Výsledky analýzy potvrdily pozitivní oboustranný vztah mezi kariérovou adaptabilitou a akademickou úspěšností (*academic achievement*; průměr známek, jež žáci získali ze všech školních předmětů ve specifikovaném období). Akademická úspěšnost se ukázala být pozitivním prediktorem dimenzí zájmu, kontroly a sebedůvěry. Překvapujícím zjištěním bylo, že akademická úspěšnost z dlouhodobého pohledu neovlivňuje zvědavost. Ze studie dále vyplývá, že kariérový zájem má pozitivní efekt na akademickou úspěšnost a naopak, vyšší akademická úspěšnost žáka predikuje růst kariérového zájmu. Na základě uvedených poznatků lze konstatovat, že žáci se silnou orientací na budoucnost, kteří se již zabývali svými kariérovými plány, mají tendenci dosahovat lepších školních výsledků. Vyšší akademická úspěšnost dále posiluje pozitivní vyhlídky na jejich profesní budoucnost. Uvedená zjištění jsou platná bez ohledu na pohlaví a věk žáků, a to jak pro žáky navštěvující všeobecně vzdělávací, tak i odborné školy.

U stejné skupiny respondentů Negru-Subtiricová, Popová a Crocettiová (2015) prokázaly vzájemnou asociaci mezi kariérovou adaptabilitou a profesní identitou, jež byla v průběhu času konzistentní, a to bez ohledu na věk žáků, pohlaví a typ navštěvované školy. Studie prokázala, že úroveň kariérové adaptability pozitivně předurčuje způsoby, jimiž se žáci vypořádávají s vyhledáváním kariérových informací a profesními závazky. Naopak, profesní závazky a jejich zvažování predikuje kariérovou adaptabilitu. Profesní závazky pozitivně působí na kariérový zájem, kontrolu a sebedůvěru, zatímco identifikace se současnými závazky pozitivně působí na kariérovou zvědavost. Závěry studie naznačují, že kariérová adaptabilita a profesní identita jsou dynamické a vzájemně související dimenze kariérového vývoje. Toto zjištění je však v souladu s teoriemi, neboť adaptabilita a identita jsou považovány za

dvě hlavní metakompetence nezbytné pro konstruování kariéry (srov. Savickas, 2011).

Žáci ve všeobecném vzdělávání vykazovali ve srovnání se žáky v odborném vzdělávání na počátku studie vyšší kariérový zájem, zvědavost a sebedůvěru. Jak autorky studie předpokládaly, všechny čtyři dimenze kariérové adaptability měly v průběhu času vzrůstající tendenci, přičemž starší žáci dosahovali vyšší kariérové adaptability než žáci nižšího věku. Zajímavé jsou i rozdíly zjištěné v úrovni kariérové adaptability podle pohlaví, které se rozcházejí s výše prezentovaným zjištěním Zachera (2014). Dívky jsou z tohoto pohledu oproti chlapcům ve výhodě, neboť dosahovaly u většiny dimenzí kariérové adaptability vyšší úrovně (srov. Duarte et al., 2012). Autorky studie tuto skutečnost vysvětlují zvýšeným úsilím, jež musí dívky při svém kariérovém rozvoji vynakládat, aby se úspěšně připravily na trh práce dominantně ovládaný muži. Zajímavé je, že ke zcela opačnému závěru dospěli Hou et al. (2012) u univerzitních studentů z čínské Šanghaje ( $n = 296$ ;  $M_{\text{věk}} = 20,1$ ). Muži v této studii dosahovali signifikantně vyššího skóre kariérové adaptability než ženy. Tato diference je čínskými badateli opět vysvětlována sociokulturními rozdíly zkoumané populace. V Číně je „neštěstím pro muže vykonávat špatné povolání, kdežto pro ženy je neštěstím provdat se za špatného muže“ (Hou et al., 2012, s. 691). Tyto kulturní narativy mohou způsobovat, že jsou muži pro svoji kariéru připravováni více než ženy.

Vztah mezi kariérovou adaptabilitou a identitou prokázali rovněž Porfeli a Savickas (2012) při ověřování psychometrických vlastností americké verze škály CAAS 2.0 u žáků 10. a 11. ročníků ( $n = 460$ ;  $M_{\text{věk}} = 16,5$ ). Kariérová adaptabilita má silný vztah s hloubkovou kariérovou exploračí a identifikací s kariérovými závazky. Vyšší kariérová adaptabilita vede k lepšímu vypořádání se s požadavkem na hledání kariérových možností a rozhodování, jež bude v souladu s identitou jedince. Kariérová adaptabilita je na druhé straně negativně asociována s nedůvěrou v sebe, což naznačuje, že nižší úroveň kariérové adaptability je spojena s vyšší úzkostí a nejistotou, spojenou s kariérovým rozhodováním a závazky.

Několik výzkumníků zaměřilo empirickou pozornost na zkoumání vztahu mezi kariérovou adaptabilitou a kariérovým posláním<sup>3</sup> (*career calling*). Pras-

<sup>3</sup> Jak uvádí Praskova, Hood a Creed (2014), kariérové poslání nemá jasnou konceptualizaci či definici. Obvykle je považováno za transcendentální předurčení jedince k práci pro ostatní, smysluplnou vášeň, práci vnímanou jako smysl života, způsob jednání při naplňování prosociálních cílů. Lidé s posláním silně vnímají cíl svého snažení, považují svoji práci za smysluplnou a chtějí druhým lidem pomáhat.

V kariérových teoriích je poslání vymezováno jako vývojový konstrukt vázaný na všeobecné úkoly kariérového vývoje. Pro pozdní adolescence a ranou dospělost je typickým vývojovým úkolem opuštění dřívějších cílů, stanovování cílů nových, souvisejících se studiem, budoucí

kova, Hood a Creed (2014) u australských bělochů v rané dospělosti ( $n = 216$ ;  $M_{\text{věk}} = 20,4$ ) vyzkoumali, že kariérová adaptabilita, která je považována za klíčovou kompetenci pro kariérový úspěch, má ze všech proměnných (pracovní úsilí, kariérové strategie, kariérový úspěch) nejsilnější vztah právě s kariérovým posláním. Silnější kariérové poslání v prvním měření bylo spojeno se zvýšením úrovně kariérové adaptability v druhém měření, uskutečněném po šesti měsících. Mediátorem mezi kariérovým posláním a kariérovou adaptabilitou byly kariérové strategie uplatňované jedincem. Guo et al. (2014) u absolventů oboru sociální práce několika čínských univerzit ( $n = 270$ ;  $M_{\text{věk}} = 20,3$ ) rovněž zjistili, že kariérový zájem, kontrola, zvidavost a sebedůvěra při kontrole proměnných pohlaví, věk a socioekonomický status má pozitivní vztah s kariérovým posláním. Z modelu, jenž byl v rámci studie ověřován, dále vyplynulo, že kariérový zájem a kariérová zvidavost mají skrze poslání nepřímý vliv na profesní kompetence. Douglass a Duffy (2015) u studujících na veřejných univerzitách ve Spojených státech amerických ( $n = 330$ ;  $M_{\text{věk}} = 19,1$ ) zjistili střední pozitivní korelaci kariérového poslání pouze s kariérovým zájmem, kdežto korelace s kariérovou kontrolou, zvidavostí a sebedůvěrou byla nízká. Uvedení autoři došli i dalšímu poznatku, že kariérový zájem a kariérová sebedůvěra jsou významnými mediátory mezi kariérovým posláním a vnímanou osobní účinností při kariérovém rozhodování (*career decision self-efficacy*).

Guan et al. (2015) realizovali výzkum u univerzitních studentů ( $n = 244$ ;  $M_{\text{věk}} = 21,1$ ) a jejich rodičů ze severní části Číny. Ukázalo se, že nedostatek kariérového zapojení rodičů má přímý negativní dopad na kariérovou adaptabilitu jejich potomků. Naopak vysoká úroveň rodičovské podpory a nízké rodičovské kariérové interference mají pozitivní účinek na kariérovou explorační, která pozitivně predikuje kariérovou adaptabilitu. Hierarchické regresní analýze byly podrobeny vztahy mezi zkoumanými proměnnými a jednotlivými dimenzemi kariérové adaptability. Výsledky ukazují, že kariérová podpora poskytovaná rodiči má signifikantní nepřímý vliv na kariérovou zvidavost, sebedůvěru a zájem, nikoliv však na kariérovou kontrolu. Signifikantní byl rovněž nepřímý vliv rodičovské kariérové interference, tj. zasahování rodičů

---

profesí a životem obecně (Arnett, 2000), příprava důležitá pro dosažení účelné a smysluplné práce. Kariérové poslání v tomto vývojovém období zahrnuje identifikaci silných, dlouhodobých, abstraktních, osobních cílů, které se mohou projevit v aktivitách zaměřených na budoucnost a v motivaci, usilování a dosahování cílů (Duffy, Dik, 2013). V souladu s teorií stanovení cílů Praskova, Hood a Creer (2014, s. 126) kariérové poslání definují jako „jedincem stanovený, význačný, vyšší kariérový cíl, jenž dává jedinci význam a smysl a který může být posílen (či oslaben) zapojením se do cílové, na kariérovou přípravu zaměřených aktivit a adaptivními procesy vztáženými k dosažení tohoto cíle“.

do kariérového rozhodování, na kariérovou zvědavost, sebedůvěru a zájem, přičemž vliv na kontrolu nebyl statisticky významný.

Pouyaud et al. (2012) u francouzských žáků 11. ročníků ( $n = 609$ ;  $M_{\text{věk}} = 16,6$ ) zjistili střední pozitivní vztah mezi kariérovou adaptabilitou a potřebou úspěchu, těžištěm kontroly (*locus of control*) a budoucí časovou perspektivou. Střední a slabý negativní vztah byl zjištěn mezi kariérovou adaptabilitou a anxiétou a strachem ze selhání.

## Závěr

Kariérovou adaptabilitu lze považovat za metakompetenci, schopnost jedince identifikovat potřebné kvality, jež jsou důležité pro kariérovou budoucnost a uskutečňování změny k jejich dosažení.

Řada longitudinálních studií ukázala, že se zvyšující se kariérovou adaptabilitou roste celková připravenost k realistické volbě povolání (Savickas, Porfeli, 2011). Jedinci s vyšší kariérovou adaptabilitou, pokud jde o zkoumání, plánování, rozhodování nebo sebedůvěru, jsou úspěšnější při zvládnutí pracovních změn (srov. Neuenschwander, Garrett, 2008; Germeijs, Verschueren, 2007). Empirická šetření dále ukázala, že se vzrůstající kariérovou adaptabilitou se zvyšuje vnímaná kvalita života, šíře zájmů, snižuje se množství vnímaných interních bariér, externích bariér (Soresi, Nota, Ferrari, 2012), akademické vyhoření (Merino-Tejedor, Hontangas, Boada-Grau, 2016) a celkově se u jedince zvyšuje kariérová spokojenost (McKenna et al., 2016) včetně celkové životní spokojenosti (Hirschi, 2009).

V případě nutnosti vypořádat se s novými kariérovými úkoly či výzvami, se změnou povolání, s pracovními traumaty, se adaptivní jedinec začne zajímat o svou profesní budoucnost, převezme kontrolu nad potřebnou přípravou na ni, projeví zájem při zkoumání vlastních možností, možných scénářů a posílí vlastní sebedůvěru nutnou pro projektování profesní budoucnosti a k naplňování svých aspirací a plánů (Savickas, 2013).

Podpora rozvoje kariérové adaptability může ulehčit žákům přechod ze vzdělávání na trh práce a pomoci jim s dospělým vypořádáním se s nahodilými či plánovanými kariérovými změnami (srov. Beková, 2015a). Z tohoto, ale i dalších důvodů je v zahraničí konstrukt kariérové adaptability předmětem řady výzkumů, jejichž výsledky se postupně promítají do kariérového poradenství a kariérového vzdělávání. Domníváme se, že by kariérové adaptabilitě měla být věnována adekvátní pozornost rovněž v České republice.

V první fázi by měl být validizován nástroj, jenž by umožňoval zkoumat kariérovou adaptabilitu. Vzhledem k současnému stavu poznání se jako nejvhodnější jeví pro tento účel zvolit inovovanou verzi škály CAAS 2.0.



Tabulka 4

Přehled vybraných empirických studií zaměřených na zkoumání vztahu kariérové adaptability s demografickými a psychologickými proměnnými

Studie	Respondenti	Počet a věk respondentů	Zkoumané proměnné
Beková (2015b)	studenti veřejných, státních a soukromých vysokých škol	$n = 1331$ $M_{\text{věk}} = 22,5$	sebehodnocení, vnímaná osobní účinnost, osobnostní rysy, sociodemografické charakteristiky – věk, místo a kraj trvalého pobytu, zaměření studia, ročník studia, pracovní zkušenosti, délka pracovních zkušeností, využití poradenských služeb týkajících se volby studijní či profesní dráhy nebo kariéry
Douglass a Duffy (2015)	studenti zapsaní na veřejnou univerzitu ve Spojených státech amerických	$n = 330$ $M_{\text{věk}} = 19,1$	kariérové poslání ( <i>calling</i> ), vnímaná osobní účinnost při kariérovém rozhodování ( <i>career decision self-efficacy</i> )
Duarte et al. (2012)	populace z Portugalska	$n = 916$ $M_{\text{věk}} = 46,6$	demografické proměnné – pohlaví, vzdělání a zaměstnanecký status
Guan et al. (2015)	univerzitní studenti (a jejich rodiče) ze severní části Číny	$n = 244$ $M_{\text{věk}} = 21,1$	kariérově specifické chování rodičů ( <i>career-specific parental behaviors</i> ), kariérová explorace ( <i>career exploration</i> )
Guo et al. (2014)	absolventi oboru sociální práce z několika velkých univerzit v Číně	$n = 270$ $M_{\text{věk}} = 20,3$	kariérové poslání ( <i>calling</i> ), kariérově orientované vzdělávací prostředí ( <i>career-oriented learning environment</i> ), profesní kompetence ( <i>professional competence</i> )
Hirschi (2009)	žáci 8. ročníků z pěti různých škol v zemědělské oblasti německy mluvícího Švýcarska	$n = 330$ věk: 12–16 let $M_{\text{věk}} = 14,1$	emoční dispozice ( <i>emotional dispositions</i> ), jasnost cílů ( <i>goal decidedness</i> ), důvěra ve vlastní schopnosti ( <i>capability beliefs</i> ), důvěra v sociální kontext ( <i>social context beliefs</i> ), pocit moci ( <i>sense of power</i> ), životní spokojenost ( <i>life satisfaction</i> )
Merino-Tejedor, Hontangas a Boada-Grau (2016)	španělské univerzitní studenti	$n = 577$ $M_{\text{věk}} = 21,7$	seberegulace ( <i>self-regulation</i> ), kariérově konstruování ( <i>career construction</i> ), profesní identita ( <i>vocational identity</i> ), akademické zapojení ( <i>academic engagement</i> ), akademické vyhoření ( <i>academic burnout</i> )
Negru-Subtirica a Pop (2016)	žáci ze sedmi škol v severozápadním Rumunsku	$n = 1151$ věk: 13–19 let $M_{\text{věk}} = 16,5$	akademická úspěšnost ( <i>academic achievement</i> )
Negru-Subtirica, Pop a Crocetti (2015)	žáci ze sedmi škol v severozápadním Rumunsku	$n = 1151$ věk: 13–19 let $M_{\text{věk}} = 16,5$	profesní identita ( <i>vocational identity</i> )

(pokračování)

Tabulka 4

Přehled vybraných empirických studií zaměřených na zkoumání vztahu kariérové adaptability s demografickými a psychologickými proměnnými – pokračování

Studie	Respondenti	Počet a věk respondentů	Zkoumané proměnné
Porfeli a Savickas (2012)	severoameričtí žáci 10. a 11. ročníků	$n = 460$ $M_{\text{věk}} = 16,5$	profesní identita ( <i>vocational identity</i> )
Pouyaud et al. (2012)	francouzští žáci 11. ročníků	$n = 609$ $M_{\text{věk}} = 16,6$	motivace ve vzdělávacím prostředí ( <i>motivation in educational environments</i> ), anxieta ( <i>trait anxiety</i> ), strach ze selhání ( <i>fear of failing</i> )
Praskova, Hood a Creed (2014)	mladí dospělí, běloši z velkého oblastního města na východním pobřeží Austrálie	$n = 216$ věk: 17–25 let $M_{\text{věk}} = 20,4$	kariérové poslání ( <i>career calling</i> ), pracovní úsilí ( <i>work effort</i> ), kariérové strategie ( <i>career strategies</i> ), kariérový úspěch ( <i>career success</i> )
Rossier et al. (2012)	francouzsky mluvící Švýcaři	$n = 391$ věk: 20–79 let $M_{\text{věk}} = 39,6$	osobnostní rysy
Rusu et al. (2015)	rumunští vysokoškolští studenti psychologie	$n = 212$ $M_{\text{věk}} = 20,7$	explicitní a implicitní sebepojetí ( <i>explicit and implicit self-concept</i> )
Soresi, Nota a Ferrari (2012)	italští adolescenti, kteří dobrovolně vyplnili dotazník jako součást aktivity spojené s kariérovou přípravou	$n = 762$ $M_{\text{věk}} = 17,4$	vnímání vzdělávacích bariér ( <i>perception of educational barriers</i> ), kariérové zájmy ( <i>career interests</i> ), kvalita života ( <i>quality of life</i> )
Teixeira et al. (2012)	dospělá populace z Brazílie	$n = 908$ $M_{\text{věk}} = 28,6$	osobnostní rysy (Big Five – otevřenost vůči zkušenosti, svědomitost, extraverte, přívětivost, neuroticismus)
van Vianen et al. (2012)	holandské univerzitní studenti	$n = 465$ $M_{\text{věk}} = 20,8$	sebehodnocení ( <i>self-esteem</i> ), osobnostní rysy (Big Five), mentální schopnosti ( <i>mental ability</i> )
Zacher (2014)	australští zaměstnanci pracující na plný úvazek	$n = 659$ věk: 20–69 let $M_{\text{věk}} = 48,2$	osobnostní rysy (Big Five – otevřenost vůči zkušenosti, svědomitost, extraverte, přívětivost, neuroticismus), jádrové sebehodnocení ( <i>core self-selfevaluation</i> ), časové zaměření ( <i>temporal focus</i> )

Pozn. Zkoumání konstrukt kariérové adaptability je v posledních několika letech věnována ve světě velká pozornost. Např. databáze EBSCO při vyhledání klíčového slova „kariérová adaptabilita“ nabízí více než 52 800 výsledků, databáze ScienceDirect více než 3 900 výsledků, databáze Scopus více než 380 výsledků.

V případě existence verze nástroje v českém jazyce, ověřené pro výzkumné účely, by mohla být pozornost zaměřena na prozkoumání vlivů vybraných demografických a sociálně-psychologických proměnných u různých skupin české populace, na zhodnocení vývoje kariérové adaptability v čase, na ověření protektivní účinnosti vybraných osobnostních proměnných na kariérovou adaptabilitu, na zjištění příčin možné nízké kariérové adaptability a na

identifikaci potenciálních dopadů nízké kariérové adaptability na kariérové rozhodování. V našich návrzích vycházíme z toho, že při zkoumání kariérového vývoje je zdůrazňován požadavek replikace dřívějších výzkumů u různých věkových skupin a respondentů pocházejících z různorodých kultur (Prideaux, Creed, 2001). Ke zkoumání kariérového vývoje je doporučováno přistupovat s přihlédnutím k jeho kontextuální povaze, neboť je ovlivněn historickými, kulturními, ekonomickými a sociálními podmínkami jedince (Hirschi, 2011), a kvantitativní přístup doplnit o kvalitativní metody (Álvarez González, 2008; Levinson et al., 1998).

K tomu, aby byli jedinci schopni účinně řídit svoji pracovní kariéru, mohou napomáhat různé individuální i skupinové intervence. V této oblasti bylo provedeno pouze několik málo kvaziexperimentů, a jejich výsledky se navíc liší (srov. Beková, 2015b; Koen, 2013). Další oblastí, na kterou je proto možné upřít pozornost v českém prostředí, je ověření vlivu nových či existujících skupinových programů kariérové výchovy na úroveň kariérové adaptability.

Předkládaná přehledová studie přináší syntézu aktuálních poznatků o konstruktivní kariérové adaptability, který byl v České republice dosud „neobjeven“. Přestože v zahraničí byl tento konstrukt předmětem řady výzkumů, náměty jeho studia nejsou dosud zcela vyčerpány. Domníváme se, že pokud se podaří získat nové poznatky o kariérové adaptabilitě u české populace, bude to přínosem nejen z úzce vědeckého hlediska, ale zejména pro praxi kariérového poradenství.

## Použitá literatura

- ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M. 2008. Career Maturity: A Priority for Secondary Education. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, vol. 16, no. 6, pp. 749–772. ISSN 1696-2095.
- ARNETT, J. J. 2000. Emerging Adulthood: A Theory of Development From the Late Teens Through the Twenties. *American Psychologist*, vol. 55, no. 5, pp. 469–480. ISSN 0003-066X. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>.
- BARUCH, Y., BOZIOELOS, N. 2011. Career Issues. In SZEDECK, S. (Ed.). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 2: Selecting and Developing Members for the Organization*. Washington, DC: American Psychological Association, pp. 67–113. ISBN 978-1-4338-0727-5.
- BEKOVÁ, L. 2015a. Riadenie a konštruovanie kariéry – postmoderný model v rámci kariérového poradenstva: kariérová adaptabilita ako zdroj pri kariérových tranzíciách. *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*, roč. 4, č. 7, s. 12–20. ISSN 1338-8231.
- BEKOVÁ, L. 2015b. Riadenie a konštruovanie kariéry: validizácia Mezinárodnej škály kariérových adaptačných schopností a skúmanie účinnosti kariérového programu na vybrané sociálno-psychologické premenné v kontexte riadenia a konštruovania kariéry. Dizertačná

- práca. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta sociálnych a ekonomických vied. 159 s. Školiteľka Júlia Halamová.
- CRITES, J. O. 1971. *The Maturity of Vocational Attitudes in Adolescence (APGA Inquiry series, No. 2)*. Washington: American Personnel and Guidance Association. 110 p.
- CRITES, J. O. 1973. *Career Maturity Inventory: Theory and Research Handbook*. Monterey, CA: CTB/McGraw-Hill. 44 p.
- CRITES, J. O. 1974. Methodological Issues in the Measurement of Career Maturity. *Measurement and Evaluation in Guidance*, vol. 6, no. 4, pp. 200–209. ISSN 0748-1756.
- CRITES, J. O. 1976. A Comprehensive Model of Career Development in Early Adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 9, no. 1, pp. 105–118. ISSN 0001-8791. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90012-9](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(76)90012-9).
- CRITES, J. O. 1978. *Career Maturity Inventory*. 2nd edition. Monterey, CA: CTB/McGraw-Hill. 40 s.
- CRITES, J. O., SAVICKAS, M. L. 1995. *Revision of the Career Maturity Inventory: Source Book*. Clayton, NY: Careerware. 133 s.
- DITTRICHOVÁ, H., ŠUBRT, J. 2010. Kritická sociologie Richarda Senneta. In ŠUBRT, J. et al. *Soudobá sociologie IV: aktuální a každodenní*. Praha: Karolinum, s. 174–194. ISBN 978-80-246-1789-3.
- DOUGLAS, R. P., DUFFY, R. D. 2015. Calling and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 86, no. 2, pp. 58–65. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003>.
- DUARTE, M. E. et al. 2012. Career Adapt-Abilities Scale – Portugal Form: Psychometric Properties and Relationships to Employment status. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no. 3, pp. 725–729. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.019>.
- DUFFY, R. D., DIK, B. J. 2013. Research On Calling: What Have We Learned and Where Are We Going? *Journal of Vocational Behavior*, vol. 83, no. 3, pp. 428–436. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>.
- GERMEIJS, V., VERSCHUEREN, K. 2007. High School Students' Career Decision-making Process: Consequences for Choice Implementation in Higher Education. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 70, no. 2, pp. 223–241. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.004>.
- GUAN, Y. et al. 2015. Career-specific Parental Behaviors, Career Exploration and Career Adaptability: A Three-wave Investigation among Chinese Undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 86, no. 2, pp. 95–103. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.007>.
- GUO, Y. et al. 2014. Career Adaptability, Calling and the Professional Competence of Social Work Students in China: A Career Construction Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 85, no. 3, pp. 394–402. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.001>.

- HARDIN, E. E., LEONG, F. T. L., OSIPOW, S. H. 2001. Cultural Relativity in the Conceptualization of Career Maturity. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 58, no. 1, pp. 36–52. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2000.1762>.
- HARTUNG, P. J., PORFELI, E. J., VONDRACEK, F. W. 2008. Career Adaptability in Childhood. *Career Development Quarterly*, vol. 57, no. 1, pp. 63–74. ISSN 2161-0045. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166.x>.
- HIRSCHI, A. 2009. Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 74, no. 2, pp. 145–155. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>.
- HIRSCHI, A. 2011. Career-choice Readiness in Adolescence: Developmental Trajectories and Individual Differences. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 79, no. 2, pp. 340–348. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.005>.
- HIRSCHI, A., HERRMANN, A., KELLER, A. C. 2015. Career Adaptivity, Adaptability, and Adapting: A Conceptual and Empirical Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 87, pp. 1–10. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>.
- HOU, Z.-J. 2012. Career Adapt-Abilities Scale – China Form: Construction and Initial Validation. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no. 3, pp. 686–691. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006>.
- Journal of Vocational Behavior: Special Issue: Career Adaptability*, vol. 80, no. 3 [online]. c2016, poslední revize neuvedena [cit. 2016-07-15]. Dostupné z: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/00018791/80>.
- KOEN, J. 2013. *Prepare and Pursue: Routes to Suitable (Re-)Employment: PhD thesis*. Amsterdam: University of Amsterdam. 245 p. ISBN 978-9-0902-7355-6. Supervisor A. E. M. van Vianen.
- KRUMBOLTZ, J. D. 1994. The Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling and Development*, vol. 72, no. 4, pp. 424–428. ISSN 1556-6676. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6676.1994.tb00962.x>.
- LEVINSON, E. M. et al. 1998. Six Approaches to the Assessment of Career Maturity. *Journal of Counseling and Development*, vol. 76, no. 4, pp. 475–482. ISSN 1556-6676. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6676.1994.tb00962.x>.
- MAGGIORI, CH., ROSSIER, J., SAVICKAS, M. L. 2015. Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation [published online before print]. *Journal of Career Assessment*, pp. 1–14. ISSN 1552-4590. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1069072714565856>.
- McKENNA, B. et al. 2016. Career Adapt-Abilities Scale – Iran Form: Psychometric Properties and Relationships with Career Satisfaction and Entrepreneurial Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 93, no. 3, p. 81–91. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.019>.
- MERINO-TEJEDOR, E., HONTANGAS, P. M., BOADA-GRAU, J. 2016. Career Adaptability and its Relation to Self-Regulation, Career Construction, and Academic Engagement Among Spanish University Students. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 93, pp. 92–102. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.005>.

- NEGRU-SUBTIRICA, O., POP, E. I. 2016. Longitudinal Links Between Career Adaptability and Academic Achievement in Adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 93, pp. 163–170. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.006>.
- NEGRU-SUBTIRICA, O., POP, E. I., CROCETTI, E. 2015. Developmental Trajectories and Reciprocal Associations Between Career Adaptability and Vocational Identity: A Three-wave Longitudinal Study with Adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 88, pp. 131–142. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>.
- NEUENSCHWANDER, M. P., GARRETT, J. L. 2008. Causes and Consequences of Unexpected Educational Transitions in Switzerland. *Journal of Social Issues*, vol. 64, no. 1, pp. 41–58. ISSN 1540-4560. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.2008.00547.x>.
- PATTON, W., CREED, P. A. 2007. Theorising Adolescent Career Maturity: Existing Evidence and Directions for the Future. In SKORIKOV, V. B., PATTON, W. (Eds.). *Career Development in Childhood and Adolescence*. Rotterdam, Taipei: Sense Publishers, pp. 221–236. ISBN 978-9-0879-0159-2.
- PORFELI, E. J., SVICKAS, M. L. 2012. Career Adapt-Ability Scale – USA Form: Psychometric Properties and Relation to Vocational Identity. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no. 1, pp. 748–753. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.2008.00547.x>.
- POUYAUD, J. et al. Career Adapt-Abilities Scale – France Form: Psychometric Properties and Relationships to Anxiety and Motivation. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no. 3, pp. 692–697. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.021>.
- POWELL, D. F., LUZZO, D. A. 1998. Evaluating Factors Associated with the Career Maturity of High School Students. *The Career Development Quarterly*, vol. 47, no. 2, pp. 145–158. ISSN 2161-0045. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.1998.tb00548.x>.
- PRASKOVA, A., HOOD, M., CREED, P. A. 2014. Testing a Calling Model of Psychological Career Success in Australian Young Adults: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 85, no. 1, pp. 125–135. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.004>.
- PRIDEAUX, L.-A., CREED, P. A. 2001. Career Maturity, Career Decision-making Self Efficacy and Career Indecision: A Review of the Accrued Evidence. *Australian Journal of Career Development*, vol. 10, no. 3, pp. 7–12. ISSN 1038-4162. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/103841620101000303>.
- RASKIN, P. M. 1998. Career Maturity: The Construct's Validity, Vitality, and Viability. *The Career Development Quarterly*, vol. 47, no. 1, pp. 32–35. ISSN 2161-0045. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.1998.tb00726.x>.
- ROSSIER, J. et al. 2012. Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss Sample: Psychometric Properties and Relationships to Personality and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no. 3, pp. 734–743. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>.
- RUSU, A. et al. 2015. Relationship of Career Adaptabilities with Explicit and Implicit Self-concepts. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 89, pp. 92–101. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.003>.

- SAVICKAS, M. L. 1984. Career Maturity: The Construct and its Measurement. *The Vocational Guidance Quarterly*, vol. 35, no. 4, pp. 222–231. ISSN 2161-0045.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2164-585X.1984.tb01585.x>.
- SAVICKAS, M. L. 1997. Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-span, Life-space Theory. *The Career Development Quarterly*, vol. 45, no. 3, pp. 247–259. ISSN 2161-0045.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>.
- SAVICKAS, M. L. 2002. Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behaviour. In BROWN, D. (Ed.). *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass, pp. 149–220. ISBN 978-07-8796-652-2.
- SAVICKAS, M. L. 2005. The Theory and Practice of Career Construction. In BROWN, D., LENT, R. W. (Eds.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ: John Wiley, pp. 42–70. ISBN 978-04-7168-487-9.
- SAVICKAS, M. L. 2011. *Career Counseling*. Washington, DC: American Psychological Association. 186 p. ISBN 978-14-3380-980-4.
- SAVICKAS, M. L. 2013. Career Construction Theory and Practice. In LENT, R. W., BROWN, S. D. (Eds.). *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research into Work*. 2nd ed. Hoboken, NJ: Wiley, pp. 147–183. ISBN 978-11-1823-627-7.
- SAVICKAS, M. L., PORFELI, E. J. 2011. Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, vol. 19, no. 4, pp. 355–374. ISSN 1552-4590. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1069072711409342>.
- SAVICKAS, M. L., PORFELI, E. J. 2012. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no. 3, pp. 661–673. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- SORESI, S., NOTA, L., FERRARI, L. 2012. Career Adapt-Abilities Scale – Italian Form: Psychometric Properties And Relationships To Breadth of Interests, Quality of Life, and Perceived Barriers. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no. 3, pp. 705–711. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020>.
- SUPER, D. E. 1974. *Measuring Vocational Maturity for Counseling and Education*. Washington: American Personnel and Guidance Association. 169 p.
- SUPER, D. E. 1977. Vocational Maturity in Mid-Careers. *The Vocational Guidance Quarterly*, vol. 6, no. 4, pp. 294–302. ISSN 2164-585X.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2164-585X.1977.tb01242.x>.
- SUPER, D. E. 1990. A Life-span, Life-space Approach to Career Development. In BROWN, D., BROOKS, D. (Eds.). *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 197–262. ISBN 978-15-5542-196-0.
- SUPER, D. E., THOMPSON, A. S. 1979. A Six-scale, Two Factor Measure of Adolescent Career or Vocational Maturity. *The Vocational Guidance Quarterly*, vol. 28, no. 1, pp. 6–15. ISSN 2164-585X. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2164-585X.1979.tb00078.x>.
- TEIXEIRA, M. A. P. et al. 2012. Career Adapt-Abilities Scale – Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no. 3, pp. 680–685. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>.

- VIANEN, A. E. M. van et al. 2012. Career adapt-abilities scale – Netherlands form: Psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no. 3, pp. 716–724. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.002>.
- WESTBROOK, B. W., ELROD, T., WYNNE, C. 1996. Career Assessment and the Cognitive Vocational Maturity Test. *Journal of Career Assessment*, vol. 4, no. 2, pp. 139–170. ISSN 1552-4590. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/106907279600400203>.
- WESTBROOK, B. W., PARRY-HILL, W. 1973. The Measurement of Cognitive Vocational Maturity. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 3, no. 3, pp. 239–252. ISSN 0001-8791. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(73\)90014-6](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(73)90014-6).
- ZACHER, H. 2014. Individual Difference Predictors of Change in Career Adaptability over Time. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 84, no. 2, pp. 188–198. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>.

## **Autor**

doc. PhDr. Petr Hladč, Ph.D., Mendelova univerzita v Brně, Institut celoživotního vzdělávání, Zemědělská 5, 613 00 Brno, e-mail: [hlado@phil.muni.cz](mailto:hlado@phil.muni.cz)