

# PSYCHOMETRICKÉ VLASTNOSTI DOTAZNÍKA KARIÉROVEJ ORIENTÁCIE

**Katarína Baňasová**

Ústav aplikovanej psychológie FSVaZ UKF Nitra  
kbanasova@ukf.sk

*Abstrakt:* V štúdiu sa zameriavame na Dotazník kariérovej orientácie, ktorý identifikuje kariérové kotvy podľa Scheina. Naším cieľom je analýza psychometrických vlastností dotazníka. Vzorka pozostávala z 265 stredoškolských študentov. Použili sme Cronbachov koeficient  $\alpha$ , korigovanú koreláciou položiek a exploračnú faktorovú analýzu. Konštruktívnu validitu sme skúmali dotazníkmi VISA (Porfeli, 2011); PVQ (Schwartz, 2001) a CMQ (Abele, Hausman, Weich, 1994). V štúdiu sa prikláňame k osemfaktorovému riešeniu dotazníka. Výsledky naznačujú, že by mohlo ísť o validný merací nástroj, avšak zmieňujeme sa o konkrétnych problematických položkách. Odporúčame prihliadať na špecifiká dotazníka a dotazník ďalej využívať na výskumné účely.

*Kľúčové slová:* Dotazník kariérovej orientácie, kariérové kotvy, reliabilita, konštruktívna validita, exploračná faktorová analýza

## ÚVOD

### Aktuálna situácia používania metodík v oblasti kariérového poradenstva na stredných školách

Kariérové poradenstvo v procese druhej smerovej voľby je nápomocné nielen kvôli voľbe vysokej školy, ale aj pre úspešný prechod študentov do praxe, tzv. *school-to-work transition*. Zvyšuje sa tak pravdepodobnosť úspechu a záujem o vzdelávanie i rekvalifikovanie. Mladí ľudia by tak mali byť tiež viac pripravení na zmenu zamestnania, ktorá je v súčasnej situácii na trhu práce bežná (Ihnacík, Špitka, Paulová, 2007).

Možnosti kariérového poradenstva v školstve sú na Slovensku obmedzené dlhodobým zanedbávaním danej problematiky. Kariéroví poradcovia nie sú dostatočne vybavení spoľahlivými metodickými nástrojmi, vo svojej praxi používajú metodiky, ktorých spoľahlivosť je spochybniteľná. Na nepriaznivú situáciu v spomínanej oblasti autori upozorňujú dlhšiu dobu (Lepeňová, 2006).

Na Slovensku sú klienti v rámci Centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie sledovaní väčšinou iba v oblastiach schopností, osobnosti a záujmov - a to pre nedostatok času, ale aj nedostatok diagnostických nástrojov. Testy schopností sa skracujú a osobnostné testy sa redukovávajú na používanie v čo najstručnejšej podobe na rýchle zorientovanie sa v oblasti osobnosti (Gallová, 2013; Ihnacík, 2013).

V predkladanej štúdiu sa zameriavame na dotazník, ktorý je medzi výskumníkmi ale aj praktikmi obľúbeným meracím nástrojom, a to *Dotazník kariérovej orientácie*, ktorý identifikuje kariérové kotvy podľa Scheinovej Teórie kariérových kotiev. Naším cieľom je analýza psychometrických vlastností dotazníka - a to reliability a validity, aby sme tak mohli zhodnotiť jeho adekvátnosť používania výskumníkmi aj praktikmi.

Populáciu, na ktorú sme sa zamerali, tvoria študenti gymnázií, ktorých široký vedomostný a záujmový rozptyl často pri výbere ďalšieho smerovania zneisťuje. Ani bezprostredne pred voľbou vysokej školy alebo špecifických seminárov nemajú svoje rozhodovanie ukončené.

Teória kariérových kotiev je pomerne tradičný teoretický koncept, ktorý Schein definoval už v roku 1975, ešte stále na Slovensku neexistuje štúdia, ktorá by zisťovala psychometrické vlastnosti dotazníka a podporila tak používanie dotazníka.

### **Scheinov koncept kariérových kotiev a jeho vývin**

Pojmom **kariérová kotva** označuje Schein (1990) subjektívne vnímaný obraz schopností (založený na súčasnom úspechu), obraz potrieb (založený na sebaopoznaní, ku ktorému došlo v priebehu minulých situácií a v rámci spätnej väzby od ostatných) a obraz hodnôt a noriem správania (založený na porovnávaní vlastných hodnôt a noriem s hodnotami a normami zdieľanými v zamestnávateľskej organizácii). Kariérová kotva predstavuje prvok v predstave človeka o sebe samom, ktorého sa nevzdá ani v prípade, že stojí pred zložitým rozhodovaním. Kariérová kotva sa vyvíja, keď človek dostáva zmysluplnú spätnú väzbu (Schein, 1990). Keďže druhá smerová voľba je jedným z dôležitých medzníkov v priebehu kariérovej dráhy človeka, je kariérové poradenstvo na stredných školách kľúčové. Práve preto vnímame za dôležité zamerať sa práve na populáciu stredoškolských študentov. Gymnaziálny typ školy umožňuje získať široký rozptyl vedomostí z viacerých vedných odborov, práve preto je táto voľba u študentov sťažená. Sebaobraz vychádza z pochopenia seba samého, ktoré človek získava na základe skúseností v mladosti a v období prípravy na povolanie (Steele, 2009). Práve preto je dôležité pracovať so študentmi v dostatočnom predstihu, aby kariérová voľba bola prirodzeným vyústením úsilia o voľbu, ktorá je zinternalizovaná a nie je uskutočnená pod časovým tlakom.

Scheinov koncept kariérových kotiev prechádzal postupnou modifikáciou. Schein identifikoval päť základných kariérových kotiev: *kotvu Technicko-funkčnej kompetencie, Manažérskej kompetencie, Autonómie, Istoty, Kreativitu a podnikania*. Neskôr k piatim základným typom kotiev priradil tri ďalšie, a to *kotvu Služby druhým, kotvu Čistej výzvy a kotvu Životnej rovnováhy* (1978). Podľa Scheina (1996) má väčšina ľudí iba jednu dominantnú kariérovú kotvu. Autori však upozorňujú, že jednotlivci môžu mať viac dominantných kariérových kotiev (Wils, Wils, Trembley, 2010). Súlad s kotvami sa prejavuje predovšetkým vo vyššej výkonnosti pracovníka, vo vernosti súčasnému zamestnaniu a spokojnosti so zamestnaním (Feldman, Bolino, 1996).

Schein vypracoval teóriu kariérových kotiev na základe dlhodobého výskumu. Vo svojej pôvodnej štúdií Schein (1978) sledoval 12-ročnú kariéru 44 bývalých študentov anglickej vysokej školy Sloan School of Management, pričom jeho cieľom bolo zistiť, ako a prečo jednotlivci uskutočňujú kariérové rozhodnutia (Schein, 2004). Schein identifikuje nakoniec osem kariérových kotiev, ktoré v stručnosti uvedieme tak, ako ich pôvodne uviedol Schein (1990):

*Istota/Stabilita*- jedinec s ukotvením v istote zostáva dlhodobo v organizácii, v ktorej sa zamestná, je ochotný prispôbiť sa a plne sa socializovať, rešpektovať hodnoty a normy organizácie. Nerád cestuje a mení pracovné miesto.

*Autonómia*- autonómne orientovaní jednotlivci vyhľadávajú pracovné situácie, v ktorých sú maximálne oslobodení od organizačných obmedzení a prekážok vykonávať to, v čom sú profesijne kompetentní. Sú otvorení zmene, aby tak získali ešte väčšiu slobodu.

*Manažérska kompetencia*- zamestnanci orientovaní na manažérske kompetencie radi dohliadajú, ovplyvňujú a vedú ostatných, ašpirujú na povýšenie na generálneho riaditeľa ako prostriedok na dosiahnutie pocitu úspechu.

*Technicko-funkčná kompetencia*- zamestnanci s výraznou technicko-funkčnou orientáciou sa primárne zameriavajú na technický a funkčný obsah práce. Je pre nich prioritné ostať expertnými vo svojom odbore.

*Kreativita a podnikanie*- títo ľudia majú potrebu vytvárať nový produkt alebo službu podľa seba, a to založením nového vlastného biznisu, ktorý zahŕňa tiež manipuláciu s peniazmi.

*Služba/Oddanosť*- ľudia, ktorí radi slúžia druhým a snažia sa spraviť svet lepším miestom pre život. Viac sa zaujímajú o prácu, ktorá bude naplňovať ich hodnoty než ako zohľadňovať ich zručnosti.

*Výzva/Súťaž*- ide o naplnenie z prekonávania neprekonateľných prekážok, riešenia neriešiteľných problémov a uspokojenia z víťazstva nad veľmi schopnou konkurenciou. Takíto ľudia sú veľmi cieľavedomí a netolerantní k druhým bez porovnateľnej aspirácie.

*Životný štýl/Životná rovnováha*- Jedinci s túžbou vyvinúť životný štýl, ktorý integruje rodinu, kariéru a vlastný sebarozvoj. Vyhľadávajú organizácie, ktoré majú silné prorodinné hodnoty.

Izraelskí autori na základe testovania psychometrických vlastností však zastávajú názor o existencii deviatich faktorov dotazníka. Faktor *Kreativita a podnikanie* delia na dva existujúce faktory: a to na dimenzie *Kreativita* a *Podnikanie* (Danziger, Rachman-Moore, Valency, 2007). Existenciu deviateho faktora na základe empirickej verifikácie daného modelu odôvodňujú aj iní autori, tým oponujú samotnému autorovi teórie (DeLong, 1982; Jiang and Klein, 1999; Marshall, Bonner, 2003; Ramakrishna, Potosky, 2003).

Autori novších štúdií rozpracovali teóriu kariérových kotiev v cyklickej štruktúre, a identifikujú významové vzdialenosti medzi jednotlivými kotvami, a tiež ku každej kotve uvádzajú jej antagonistickú verziu (napr. opakom kotvy *Služba druhým* je *Manažérska kotva*; graf 1). Iné štúdie delia kotvy pola cieľa a zámeru, ktorý naplňajú. Ide o kotvy založené na talente (*Technicko-funkčná kompetencia*, *Manažérska kompetencia*, *Kreativita a podnikanie*); kotvy založené na potrebách (*Autonómia*, *Istota*, *Životný štýl*) a kotvy založené na hodnotách (*Služba druhým*, *Čistá výzva*; Coetzee, 2011).

## **Dotazník kariérovej orientácie**

Cieľom Dotazníka kariérovej orientácie je nasmerovať myšlienky odpovedajúceho k lepšiemu pochopeniu vlastného talentu, motívov a hodnôt. Česká forma dotazníka, ktorá bola uverejnená v manuáli dotazníka (Schein, 2004) obsahuje 40 položiek, pričom respondent hodnotí svoje odpovede v rozsahu štvorbodovej Likertovej škály (1 - nikdy, 2 - niekedy, 3 - zriedka, 4 - vždy).

Aj napriek obľúbenému používaniu dotazníka vo výskume, ale aj v praxi kariérových poradcov, na Slovensku ešte neboli overované psychometrické vlastnosti dotazníka, dotazník tiež nie je štandardizovaný. V zahraničí však boli overované psychometrické vlastnosti dotazníka, a to rôznymi štúdiami, ktorých vzorka pozostávala prevažne z pracujúcich dospelých (Custido, 2000), ale aj absolventov vysokých škôl (Marshall, Bonner, 2003). Išlo o analýzy na anglickej (Brindle, Whapham, 2003), americkej (Jiang, Klein, 1999), filipínskej (Custido, 2000), tureckej (Costigan, Gurbuz, Sigri, 2016), či izraelskej vzorke (Danziger, Rachman, Moore, Valency, 2008), ktoré potvrdili dobré psychometrické vlastnosti dotazníka.

## **Dôkazy konštruktivej validity dotazníka**

Samotná spomínaná definícia kariérových kotiev pojednáva o kariérových kotvách ako o súhrne hodnôt, motívov a faktorov sebaobrazu, ktoré nás v danom povolani stabilizujú. Pri úvahách o hodnotení konštruktivej validity dotazníka sme preto vychádzali z aktuálnej teoretickej

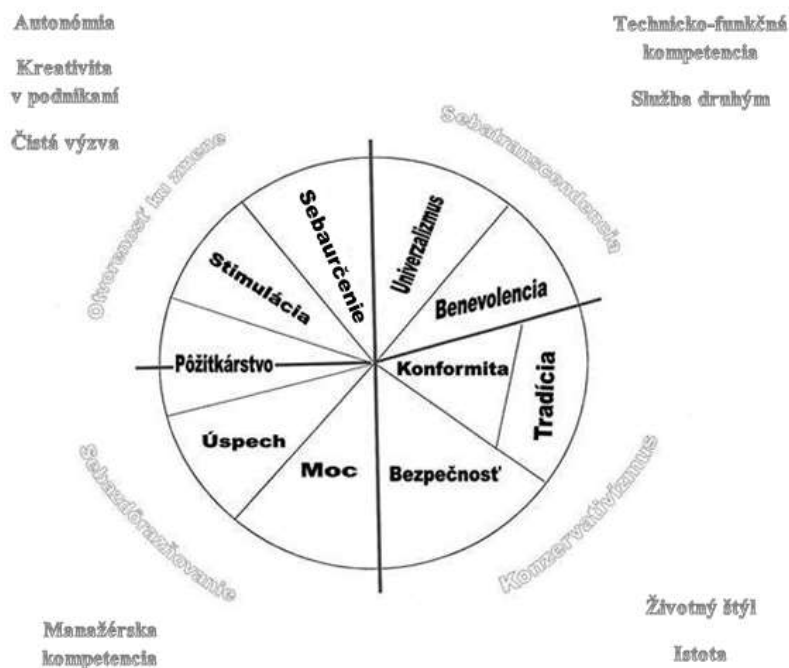
konceptie Schwartzovej teórie hodnôt (1992, faktory hodnôt), teórie kariérovej motivácie (faktory motivácie; Abele, Hausman, Weich, 1994) a teórie pracovnej identity (faktory sebaobrazu; Porfeli, 2011).

Mená výskumníkov, ktoré sa spájajú s výskumom hodnotovej orientácie sú Allport, Vernon a Lindzey. Ich teórie však časom zmodernizovali a dostali novú formu v podobe štúdií Schwartza, ktorý namiesto tradičného hierarchického usporiadania hodnôt identifikoval ich cyklickú štruktúru. Najnovšie štúdie konceptu Kariérových kotiev navrhujú práve cyklickú štruktúru, i keď sa tento prístup potýka s kritikou (Coetzee, Schreuder, 2011). Keďže teória je validná tiež multikultúrne, zvolili sme si ju ako vhodnú pre dôkazy konštruktivej validity dotazníka. V štúdiu Wilsovej, Wilsa a Trembleyho (2010) sa prirovnáva cyklická štruktúra Teórie kotiev k cyklickej štruktúre Schwartzovej teórie hodnôt spôsobom, že jednotlivé kotvy priradzujú do kvadrantov, na ktorých sa cyklickosť teórie hodnôt zakladá (graf 1).

Konceptia pracovnej identity prešla taktiež svojim dlhodobým vývinom. Na počiatku vznikol koncept ego-identity (Marcia, 1993; Luyckx et al., 2006; Meeus and Crocetti, 2009), ktorá sa neskôr sformovala tiež do podoby Porfeliho Teórie pracovnej identity (Porfeli, 2011).

Zmienené konštrukty by mali byť natoľko prepracované a komplexné, že predpokladáme ich potenciál zachytiť očakávané vzťahy, a tak prispieť k identifikovaniu úrovne validity Dotazníka kariérovej orientácie aj na slovenskej populácii.

*Graf 1* Prepojenie Schwartzovej kruhovej teórie hodnôt a Scheinovej Teórie kariérových kotiev (podľa Wils, Wils, Trembley, 2010)



## METÓDY

## Výskumná vzorka

Zber dát sa uskutočnil na vzorke gymnazistov prvých až tretích ročníkov. Aj keď sa Scheinova teória kariérových kotiev zmieňuje o špecifikovaní kariérových kotiev v priebehu pracovnej kariéry a praxe človeka, praktikmi a výskumníkmi je však využívaná aj v populácii bez pracovných skúseností.

Vzorka pozostávala z 265 študentov (134 žien a 131 mužov);  $M_{vek}=17,28$ ,  $SD_{vek}=,77$ . Počet výberu respondentov spĺňa kritérium veľkosti vzorky, ktorá má byť pri prevedení exploračnej faktorovej analýzy, v pomere počet respondentov k počtu premenných (položiek dotazníka) minimálne 5:1 (Stevens, 2002).

## Procedúry

Verziu dotazníka, ktorá je používaná praktikmi a priamo vychádza z pôvodného manuálu dotazníka, zostaveného Scheinom sa nám podarilo získať v českom jazyku. Uskutočnili sme preklad do slovenského jazyka s ohľadom na obsahové zachovanie položiek.

**Vnútorňú konzistenciu dotazníka** sme overovali výpočtom Cronbachovho koeficientu alfa. Previedli sme tiež korigovanú koreláciu položiek, ktorá spočíva v korelácii položiek dotazníka navzájom s hodnotami škál bez danej položky (Hoyle, 2012).

**Prevedenie exploračnej faktorovej analýzy dotazníka** sme zvolili vzhľadom na Scheinom navrhovanú 8 - faktorovú štruktúru dotazníka, a vzhľadom na fakt, že ide o prvú štúdiu na slovenskej vzorke, ktorá sa zaoberá psychometrickými vlastnosťami dotazníka, a tiež vzhľadom na fakt, že najnovšie štúdie uvádzajú existenciu dokonca deviatich faktorov. Chceli sme zistiť, do akej miery jednotlivé položky prispievajú k celkovému rozloženiu faktorov dotazníka. Rozhodli sme sa pre rotáciu Varimax, keďže väčšina faktorov by nemala navzájom korelovať (Hendl, 2004). Overenie nezávislosti faktorov uvádzame vo výsledkoch.

**Konštruktovú validitu** sme skúmali prostredníctvom dotazníkov, ktoré merajú pracovnú identitu, hodnotovú orientáciu a kariérovú motiváciu. Dotazník *VISA (The Vocational Identity Status; Porfeli, 2011)* meria najnovšie prepracovaný model kariérovej identity, ktorý objasňuje, nakoľko jednotlivec pociťuje k povolaniu záväzok, či dostatočne skúma a pátra po kariérových možnostiach a nakoľko je k týmto možnostiam otvorený a prehodnocuje ich. Dotazník je primárne určený pre stredoškóľakov, ale tiež pre vysokoškóľakov v rôznej fáze rozhodovania o kariérovom smerovaní, keďže meria ich aktuálny status kariérovej identity. Respondent odpovedá na 5-bodovej Likertovej škále. Dotazník meria tri dimenzie, na základe ktorých je možné vymedziť šesť typov pracovnej identity. Charakter typov pracovnej identity v našej vzorke študentov je podobný pôvodnej americkej vzorke (Baňasová, Sollár, Sollárová, 2016). Zistilo sa, že vnútorná konzistencia škál je adekvátne ( $\alpha > 0.68$ ) a dotazník taktiež vykazuje adekvátnu konštruktovú validitu dimenzií (Baňasová, 2016).

Dotazník *PVQ (Portrait Values Questionnaire; Schwartz, 2001)* meria hodnotovú štruktúru jednotlivca na základe Schwartzovej teórie hodnôt. Dotazník opisuje 21 charakterov osôb. Úlohou respondentov je určiť na šesťbodovej škále nakoľko sa na nich samých daná osoba ponáša. Výstupom je skóre kruhovej štruktúry hodnôt prvého a druhého rádu, ktoré sú vo vzájomných rôznych blízkyh vzťahoch. Dotazník identifikuje desať základných typov hodnôt: *Moc (Power)*, *Úspech (Achievement)*, *Hedonizmus (Hedonism)*, *Stimulácia (Stimulation)*, *Sebaurčenie (Self-direction)*, *Univerzalizmus (Universalism)*, *Benevolencia (Benevolence)*, *Tradícia (Tradition)*, *Konformita (Conformity)* a *Bezpečie (Security)*. Na Slovensku bola sledovaná konštruktová validita nástroja s dobrými výsledkami (Budjačová, 2015; Šnejdrová, 2015).

Použili sme tiež dotazník CMQ (*Career Motivational Questionnaire*; Abele, Hausman, Weich, 1994). Škála pozostáva z 27 položiek. Probant odpovedá na položku, nakoľko dané tvrdenie preňho platí (Abele, Hausman, Weich, 1994). Škála pozostáva z troch subškál, ktoré merajú intrinzickú motiváciu (je charakterizovaná záujmom a radosťou z vykonávanej profesijnej aktivity), extrinzickú motiváciu (ktorá je charakterizovaná potrebou po úspechu, prestíži či dobrom plate) a extraprofesionálnu motiváciu (je charakterizovaná uprednostňovaním rodiny, flexibilnými pracovnými hodinami a pracovnou istotou; Buddeberg-Fisher et al., 2008).

Slovenská verzia meracieho nástroja po úprave predstavuje reliabilný a validný merací nástroj overený na vzorke stredoškolských študentov. Prevedenie faktorovej analýzy podporuje navrhovanú 3-faktorovú štruktúru dotazníka (Baňasová, Sollár, 2015).

## VÝSLEDKY

**Vnútna konzistencia** pôvodnej verzie dotazníka administrovanej stredoškolským študentom v rámci pôvodných Scheinom navrhnutých škál vykazovala väčšinou uspokojivé hodnoty  $\alpha > ,720$ , s výnimkou škál *Technicko-funkčnej kompetencie*  $\alpha = ,494$ , škály *Istoty*  $\alpha = ,610$  a *Životného štýlu*  $\alpha > ,677$ .

Tab.1: Vnútna konzistencia škál Dotazníka kariérovej orientácie  $n = 265$

Škály Dotazníka kariérovej orientácie	Cronbachova $\alpha$
Istota	,610
Autonómia	,768
Manažérska kompetencia	,720
Technicko-funkčná kompetencia	,494
Kreativita a podnikanie	,763
Služba druhým	,777
Čistá výzva	,790
Životný štýl	,677

**Korigovaná položková analýza**, na základe dobrých korelačných koeficientov, preukázala vhodnosť všetkých položiek okrem položky 17, ktorá sýti faktor *Technicko-funkčnej kompetencie*, ktorá korelovala s príslušnou škálou s vylúčením samotnej položky štatisticky nevýznamne. Ostatné položky preukázali štatisticky významné korelácie ( $r = ,312$ ;  $p < ,05$  –  $r = ,741$ ;  $p < ,001$ ). Po vylúčení položky 17 sa vnútorná konzistencia škály *Technicko-funkčnej kompetencie* zvýšila z  $\alpha = 494$  na  $\alpha = 590$ . Viac sa zmienime o položkovej analýze konkrétne pri problematických položkách v rámci diskusie.

Vhodnosť použitia **faktorovej analýzy** potvrdila štatistická významnosť Bartlettovho testu sfericity ( $p < 0,001$ ) a Kaiserova-Mayerova-Olkinova miera adekvátnosti výberu položiek ( $KMO = ,813$ ). Usúdili sme, že normálne a parciálne korelácie položiek sú významné a použitie faktorovej analýzy má zmysel (Field, 2005; Kaiser, 1974; Stevens, 2002). Rozhodli sme sa pre exploračnú faktorovú analýzu s rotáciou Varimax, keďže faktory by navzájom nemali korelovať. Rotáciu Varimax používali aj zahraniční autori v štúdiách, ktoré sa venovali faktorovej štruktúre dotazníka (Igarria, Greenhaus, Parasuraman, 1991; Crepeau et al., 1992; Igarria, Baroudi, 1993;

Jiang, Klein, 1999; Custido, 2000; Ramakrishna, Potosky, 2003). Overenie nezávislostí faktorov ukázalo, že medzi faktormi, ktoré spolu štatisticky významne korelujú, je sila korelácií slabá, v niektorých prípadoch v nižších stredných hodnotách ( $r < ,576$ ;  $p < ,001$ ). Túto skutočnosť prisudzujeme aj spoločnej podstate určitých faktorov, ktoré sa podľa Coetzeeovej (2011) delia aj podľa základných cieľov a záujmov na kotvy, ktoré sú založené na talente, kotvy založené na potrebách a kotvy založené na hodnotách.

Previedli sme exploračnú faktorovú analýzu pri riešení, ktoré zahŕňa neobmedzený počet faktorov, a tiež analýzu s obmedzením na 8 a 9 faktorov. Riešenie s neobmedzeným počtom faktorov generovalo 10 faktorov. Deväťfaktorové riešenie sme zvolili na základe výskumov, ktoré zisťovali psychometrické vlastnosti Dotazníka kariérových kotiev (Marshall, Bonner, 2003; Danziger, Rachman-Moore, Valency, 2007). Autori vychádzajú z presvedčenia, že kotva *Kreativita a podnikanie* sa môže deliť na osobitné faktory- *Kreativita* a *Podnikanie*. Zmienené riešenie sa nám neosvedčilo a príliš nekonzistentné faktorové riešenie nebolo najlepším možným. Ako výstup predkladáme klasické osemfaktorové riešenie podľa Scheina, ktoré sa ukázalo ako najviac konzistentné.

V rámci **škály Istoty** sú všetky položky sýtené príslušným faktorom vo vyšších hodnotách ,584 - ,697, okrem položky 12, ktorá je sýtená najmä samostatným faktorom, ktorým sú sýtené najmä položky škály *Technicko-funkčnej kompetencie*.

**Subškála Autonómie** je konzistentná a s výnimkou položky 38 (,429) sú faktorové nabitia položiek na vyššej úrovni <,663. Položka je tiež sýtená faktorom, ktorý prislúcha k položkám subškály *Životný štýl*, a to v stredných hodnotách.

Subškála **Manažérskej kompetencie** vykazuje vyššie nabitia položiek príslušným faktorom <,579 s výnimkou položky 2, ktorá v stredne silnej a zápornej hodnote sýti 7. faktor, ktorý nie je konzistentný a sýti ho tiež položky 12, 26, 8 a 35.

Škála **Technicko-funkčnej kompetencie** sa javí ako problematická. Prvá položka sýti 1. faktor v stredných hodnotách, a tiež 8. faktor v stredných hodnotách v zápornom smere. 1. faktor je sýtený položkami *Čistej výzvy*, a tiež položkami *Služby druhým*. Položka 9 sýti prvý faktor v stredne silných hodnotách (,594). Položka 17 silne sýti ôsmy faktor (,729), ktorý nie je konzistentný a zlučuje položky z oblasti *Čistej výzvy* a *Technicko-funkčnej kompetencie*. Položka 26 sýti v stredných hodnotách (,578) siedmy faktor. Položka 35, podobne ako položky 1 a 9, na úrovni ,530 sýti prvý faktor, faktor *Služby druhým* a *Čistej výzvy*.

Subškála **Služba druhým** sýti prvý faktor a podľa našich výsledkov sa javí ako jednotná s hodnotami faktorových nabití položiek >,432. Avšak, prvý faktor je jednotne sýtený položkami subškály *Čistej výzvy*, *Technicko-funkčnej kompetencie*, a tiež položkou 20 spadajúcej do subškály *Kreativita a podnikanie*.

Subškála **Čistá výzva**, ktorá je jednotná, avšak významovo neodlíšená od ostatných škál, je až na položku 32 konzistentná. Položka 32 sýti okrem prvého faktora tiež druhý faktor, ktorý spadá k významu subškály *Manažérskej kompetencie*.

Položky subškály *Životný štýl* vykazujú stredné hodnoty faktorových nabití >,448. Položky nie sú sýtené ostatnými faktormi, prípadne sú sýtené v nízkych hodnotách <,306.

Položky subškály *Kreativita a podnikanie* sýtia piaty faktor, a to v dostatočne silných hodnotách >,649, okrem položky 20, ktorá má stredne silné faktorové nabitie v rámci prvého faktora, ktorý zlučuje položky *Čistej výzvy*, *Technicko-funkčnej kompetencie* a *Služby druhým*.

Uvádzame tiež vlastné hodnoty faktorov (Eigenvalues) pri 8-faktorovom riešení a percentá rozptylu pre jednotlivé faktory. Faktory spolu vysvetľujú 55,93 % rozptylu (tab. 2).

Tab. 2: Faktorová štruktúra položiek pôvodného modelu dotazníka po rotácii, n = 265  
(uvádzame faktorové sýtenie položiek > 0,30)

Škála	Faktor								
	Položky	1	2	3	4	5	6	7	8
Istota	5			-,317			,650		
	12							,466	
	19				,300		,697		
	25						,744		
	37						,584		
Autonómia	3			,768					
	11			,726					
	18			,663					
	31			,743					
	38			,429	,411				
Manažérska kompetencia	2	,349						-,423	
	10		,747						
	21		,751						
	30		,686						
	36		,579						
Technicko-funkčná kompetencia	1	,442							-,362
	9	,594							
	17								,729
	26						,578		
	35	,530					,381		
Služba druhým	7	,717							
	14	,639							
	22	,760							
	28	,731							
	34	,432				,316		,386	
Čistá výzva	8	,682							
	15	,717							
	23	,501							,372
	32	,450	,453						
	40	,549							,336
Životný štýl	6				,657				
	16				,653				
	24				,575				
	27		-,446		,448			,306	
	39				,651				
Kreativita a podnikanie	4		,363			,666			
	13					,755			
	33		,417			,722			
	20	,465		,359					
	29		,343			,649			
	<b>Eigen-values</b>	6,341	4,623	3,148	2,717	1,570	1,483	1,302	1,190
	<b>% variancie</b>	15,852	11,558	7,871	6,793	3,926	3,706	3,254	2,974



Ako sme spomínali, **dôkazy konštruktivej validity** sme získali pomocou dotazníkov PVQ, VISA a CMQ. Uvádzame výsledky korelácií príslušných škál s vybranými škálami.

Tab. 3 Korelácie subškál Dotazníka kariérovej orientácie a dotazníka PVQ (Portrait Values Questionnaire; Schwartz,2001 ) pri n = 265

Legenda: Trad –Tradícia; Bezp. – Bezpečnosť; Konf. – Konformita; Sebaurč. – Sebaurčenie; Stimul. –

Subškála	Trad.	Bezp.	Konf.	Sebaurč.	Moc	Úspech	Stimul.	Benev.	Univerz.	Hedoniz.
Istota	<b>,206***</b>	<b>,429***</b>	<b>,215***</b>	-,059 D	-	-	<b>-,206***</b> D	-	-	-,830 D
Autonómia	-,081 D	<b>-,170**</b> D	-,252 D	<b>,341***</b>	-	-	<b>,234***</b>	-	-	<b>,281***</b>
Manažérska kompetencia	-	-	-	-	<b>,554***</b>	<b>,341***</b>	-	-,038 D	-,113 D	-
Technicko-funkčná kompetencia	-	-	-	-	-,015 D	<b>,220***</b> D	<b>,136*</b>	<b>,279***</b>	<b>,142*</b>	-
Služba druhým	-	-	-	-	-,400 D	<b>,243***</b> D	<b>,163**</b>	<b>,283***</b>	<b>,333***</b>	-
Čistá výzva	-,029 D	<b>-,247***</b> D	,051 D	<b>,342***</b>	-	<b>,286**</b>	<b>,271***</b>	-	-	,001
Životný štýl	<b>,233***</b>	<b>,208**</b>	,036	,039 D	-	-	-,071 D	-	-	,035 D
Kreativita a podnikanie	-,081 D	,059 D	<b>-,124*</b> D	<b>,193**</b>	-	<b>,220***</b>	<b>269**</b>	-	-	-

Stimulácia; Benev. – Benevolencia; Univerz. – Univerzalizmus; Hedoniz. – Hedonizmus; \* p < ,05; \*\* p < ,01; \*\*\*p<,001; D – divergentná validita

Pozitívne korelácie dimenzie *Istoty* s dimenziami hodnôt konzervativizmu – *Tradíciu*, *Bezpečnosťou* a *Konformitou* sú štatisticky významné. *Tradícia* a *Konformita* korelujú s dimenziou *Istoty* na nízkej úrovni - *Tradícia*  $r=,206$ ;  $p < 0,05$ ; *Konformita*  $r=,215$ ;  $p < 0,01$ . Stredne silný pozitívny vzťah bol zistený v súvislosti s dimenziou *Bezpečia*  $r=,429$ ;  $p < 0,01$ . Vzťah s hodnotou *Stimulácie* je, ako sme očakávali negatívny, aj keď slabší. Vzťahy kotvy *Istoty* so *Sebaurčením* a *Hedonizmom* ako predpokladané dôkazy divergentnej validity sa neukázali ako štatisticky významné.

Kotva *Autonómie* štatisticky významne pozitívne koreluje s dimenziou *Sebaurčenia* na strednej úrovni  $r=,341$ ;  $p < ,01$ . Podobne, pozitívne, avšak slabšie štatisticky významné vzťahy boli zistené s hodnotami *Stimulácie* a *Hedonizmu*. Ako dôkazy divergentnej validity – vzťahy s hodnotami *Tradície* a *Konformity* sa neukázali ako štatisticky významné. Vzťah s hodnotou *Bezpečnosti* však nadobúda očakávaný negatívny smer, je štatisticky významný, avšak slabý ( $r=,170$ ,  $p < ,01$ ).

Kotva *Manažérskej kompetencie* koreluje s hodnotou *Moci* štatisticky významne v stredne silných hodnotách  $r=,554$ ;  $p < ,01$ . S hodnotou *Úspechu* koreluje slabšie, avšak štatisticky významne  $r=,341$ ;  $p < ,01$ . Očakávané negatívne vzťahy s hodnotami *Benevolencie* a *Univerzalizmu* sme neidentifikovali ako štatisticky významné.

Kotva *Technicko-funkčnej kompetencie* koreluje pozitívne a štatisticky významne na nízkej úrovni s hodnotou *Stimulácie*. Podobne, ako sme očakávali, s kotvou *Technicko-funkčnej kompetencie* pozitívne korelujú hodnoty *Benevolencie* a *Univerzalizmu*, aj keď ide o slabšie hodnoty. Očakávaná

negatívna korelácia s hodnotou *Moci* nebola štatisticky významná. Taktiež očakávaná negatívna korelácia s hodnotou *Úspechu* bola štatisticky významná, avšak v opačnom - pozitívnom smere.

Kotva *Služba druhým* pozitívne štatisticky významne, avšak slabo koreluje s hodnotami *Stimulácie*, *Benevolencie* a *Univerzalizmu*. Očakávaná korelácia s hodnotou *Moci* sa ukázala ako štatisticky nevýznamná a korelácia s hodnotou *Úspechu* sa ukázala vo vzťahu ku kotve *Služby druhým* štatisticky významná, ale v opačnom smere.

Kotva *Čistá výzva* taktiež štatisticky významne, avšak slabo pozitívne koreluje s hodnotami *Sebaurčenia*, *Úspechu* a *Stimulácie*, nevýznamne však koreluje v prípade hodnoty *Hedonizmu*. Očakávaný vzťah kotvy *Čistej výzvy* sa v prípade hodnôt (1992) *Tradície*, *Bezpečnosti* a *Konformity* potvrdil iba v prípade hodnoty *Bezpečnosti*, vzťah bol však opäť slabší ( $r=,247$ ,  $p<,001$ ). Hodnoty *Tradície* a *Bezpečnosti* sa vo vzťahu ku kotve *Čistá výzva* neukázali ako významné.

Obdobne, kotva *Kreativity a podnikania* štatisticky významne, avšak slabo pozitívne koreluje s hodnotami *Sebaurčenia*, *Úspechu* a *Stimulácie*. Očakávané negatívne korelácie sú štatisticky významné, len v prípade vzťahu s hodnotou *Konformity*.

Tab. 4 Korelácie subškál *Dotazníka kariérovej orientácie a dotazníkov VISA (Vocational Identity Status Assessment; Porfeli, 2011)* a *dotazníka CMQ (Career Motivation Questionnaire; Abele, Hausman, Weich, 1994)*, pri  $n = 265$

Subškála/ dimenzia	Kariérový záväzok subškála	Identif. s kar. záväzkom	Kariérový záväzok dimenzia	Intrinická k. motivácia	Extraprofesio- nálna k. motivácia
Technicko- funkčná kompetencia	,379**	,297**	,388**	,037	-
Životný štýl	-	-	-	-	,328**

Legenda: \*\*  $p<,01$ ; Identif. s kar. záväzkom – Identifikácia s kariérovým záväzkom; Intrinická k. motivácia – Intrinická kariérová motivácia; Extraprofesionálna k. motivácia – Extraprofesionálna kariérová motivácia

Kotva *Technicko-funkčnej kompetencie* koreluje pozitívne a štatisticky významne, avšak na nižšej úrovni s dimenziou *Kariérového záväzku* a s prislúchajúcimi subškálami *Identifikácie s kariérovým záväzkom* a *Kariérovým záväzkom*.

Vzťah kotvy *Technicko-funkčnej kompetencie* a dimenzie *Intrinickej kariérovej motivácie* sa neukázal ako štatisticky významný.

Kotva *Životného štýlu* štatisticky významne, pozitívne a slabšie koreluje s *Extraprofesionálnou motiváciou*. Pozitívne korelácie subškál *Dotazníka pracovnej identity* a subškál *Dotazníka kariérovej orientácie* sa ukázali ako slabšie a štatisticky významné. Výnimkou je štatisticky nevýznamný vzťah kotvy *Technicko-funkčnej kompetencie* a subškály *Intrinickej kariérovej motivácie*.

## DISKUSIA

V rôznych štúdiách so vzorkami prevažne pracujúcich dospelých, ale aj absolventov vysokých škôl anglickej, americkej, filipínskej či izraelskej vzorky sa Cronbachov koeficient pohyboval pri  $n = 114-1847$ ;  $\alpha = ,56 - ,91$  (Steele, 2009). V porovnaní s našimi výsledkami, hodnoty nie sú také vysoké, avšak výsledky poukazujú na dobrú vnútornú konzistenciu, s výnimkou škál *Technicko-funkčnej kompetencie*, *Istoty a Životného štýlu*.

Korigovaná položková analýza preukázala vhodnosť všetkých analyzovaných položiek okrem položky 17, ktorá bola problematická aj v rámci faktorovej analýzy. Z tohto faktu usudzujeme, že väčšina položiek v rámci daných škál spolu významovo súvisí.

Ako sme uvádzali v časti výsledkov, najlepším a konzistentným faktorovým riešením bolo osemfaktorové riešenie dotazníka, ktoré definoval pôvodne Schein (1978). Navrhované deväťfaktorové riešenie, ako nad ním uvažujú niektorí autori (Marshall, Bonner, 2003; Danziger, Rachman-Moore, Valency, 2007) nevykázalo konzistentné výsledky. Faktor, ktorý pôvodne Schein definoval ako *Kreativita a podnikanie* sa javí ako obsahovo prepojený celok, ktorého obsah je vystavaný na spoločnom teoretickom základe (Schein, 1978).

V rámci škály *Istoty* sa problematicky javila položka 12, ktorá znela: „Nezostal by som v takej spoločnosti, ktorá by mi zadala úlohy ohrozujúce moju bezpečnosť pri práci“. Významovo sa teda odlišuje od ostatných položiek, ktoré sú sýtené príslušným faktorom. Ostatné položky škály poukazujú na istotu v zmysle bezpečia, ktoré práca ponúka v zmysle stability, v oblasti finančnej stability, či stability miesta, alebo aj stability v zmysle opaku pocitu slobody. Položka 12 však naráža na otázku bezpečnosti, ktorá ohrozuje samotnú bezpečnosť pri práci, čo sa väčšinou spája s fyzickou bezpečnosťou. Korigovaná položková analýza tiež ukazuje, že daná položka so subškálou koreluje, avšak na nízkej úrovni  $r = ,158$ ;  $p < ,01$ .

Problematickou položkou v rámci škály *Autonómie* je položka 38. Znenie položky: „Radšej by som z podniku odišiel/odišla ako by som mal/a akceptovať prácu, ktorá by obmedzovala moju autonómiu a slobodu“ by malo odrážať autonómne zmýšľajúceho človeka. Ukazuje sa však, že významovo položka môže narážať na problematiku životného štýlu a trávenia času mimo pracovnej sféry, keďže je tiež sýtená faktorom, ktorý prislúcha k položkám subškály *Životný štýl*, a to v stredných hodnotách. Vzhľadom na rozdelenie kariérových kotiev podľa Coetzeeovej (2011) kotvu *Autonómie* a kotvu *Životného štýlu* spája fakt, že obe kotvy sú založené na potrebách. Položková analýza však naznačuje akceptovateľnú hodnotu korelácie položky so subškálou bez danej položky  $r = ,388$ ;  $p < ,001$ .

Subškála *Manažérskej kompetencie* vykazuje vyššie nabitia položiek príslušným faktorom s výnimkou položky 2, ktorá sýti nekonzistentný 7. faktor. Znenie položky 2 je nasledovné: „V práci ma najviac naplňa to, keď som schopný/á zapojiť úsilie druhých k splneniu spoločnej úlohy“. Vzhľadom na obsah ostatných položiek, spadajúcich do 7 faktora, ide o zastávanie si svojej špecifickej funkcie v práci, ochotu riešiť náročné úlohy v kombinácii s dodržiavaním bezpečnosti pri práci. Môžeme polemizovať, prečo sa položky združujú do významového celku. Delenie podľa Coetzeeovej (2011) nám vysvetlenie neposkytuje, keďže dané položky patria ku kotvám prislúchajúcim k rôznym kategóriám. Či ide o kombináciu autonómie s výkonovou zložkou osobnosti sa môžeme len domnievať. Položka však viac spadá, podľa našich výsledkov, do zmienenej oblasti, než do oblasti čisto manažérskej kompetencie, možno práve preto, že zahŕňa aj ostatných členov pracovného tímu. S ohľadom na položkovú analýzu koreluje so samotnou škálou v nízkych hodnotách  $r = ,133$ ;  $p < ,05$ .

Položky škály *Technicko-funkčnej kompetencie* pôsobia problematicky. Prvá položka v znení: „Chcem byť taký/á dobrý/á v tom čo robím, aby druhí vždy vyhládávali moju odbornú radu,“ sýti 1. faktor v stredných hodnotách, a tiež 8. faktor v stredných hodnotách v zápornom smere. 1.

faktor je sýtený položkami *Čistej výzvy*, a tiež položkami *Služby druhým*. Obe kotvy spadajú do kategórie *na hodnoty zameraných kotiev*. Obsahovo sa môže v položke presadzovať význam, ktorý zdôrazňuje sociálne okolie - vyhľadávanie rád druhými (čo by vysvetľovalo významový ráz položky vzhľadom k subškále *Služba druhým*). Položková analýza ukázala slabý vzťah položky so škálou  $r=,188$ ;  $p<,01$ . Okrem nezrovnalostí vo faktorovej a položkovej analýze, ani interná konzistenciu škály nepovažujeme za dostatočnú -  $\alpha=,494$  (tab. 1). Položka 9 sýti taktiež prvý faktor. Položka znie: „Vo svojom zamestnaní sa budem cítiť úspešný/á len vtedy, ak budem môcť neustále rozvíjať a zlepšovať svoje schopnosti“. Významovo môže táto položka spadať k obsahu subškály *Čistá výzva*, keďže do popredia môže vystupovať práve neustále rozvíjanie a zlepšovanie schopností. Položka so škálou však koreluje stredne silne  $r=,409$ ;  $p<,001$ . Položka 17 v znení: „Pre mňa je lákavejšie stať sa vrcholovým funkčným alebo technickým manažérom vo svojom odbore ako generálnym riaditeľom,“ tiež štatisticky nevýznamne koreluje so škálou a silne sýti ôsmy faktor. Položka 26 sýti v stredných hodnotách siedmy faktor, ktorý je zastúpený položkami, ktoré vypovedajú o zastávaní špecifickej funkcie v práci, o ochote riešiť náročné úlohy v kombinácii s dodržiavaním bezpečnosti pri práci. Toto zistenie korešponduje aj so znením položky, ktorá znie „Radšej by som odišiel/odišla zo spoločnosti v ktorej pracujem, než by som prijal/a preloženie a rekvalifikáciu, ktorá by ma odlúčila od oblasti mojej profesie“. Položka so škálou koreluje na nižšej úrovni  $r=,311$ ;  $p<,001$ . Položka sýti prvý faktor, faktor *Služby druhým* a *Čistej výzvy*. S ohľadom na znenie položky: „Moja práca ma naplňuje najviac vtedy, keď som schopný/á využiť svoje špeciálne zručnosti a talent,“ by malo ísť zjavne o položku, ktorá sýti faktor *Technicko-funkčnej kompetencie*. Podľa našich výsledkov sa znova ukazuje neschopnosť položiek významovo rozlíšiť faktor *Čistej výzvy*, *Služby druhým* a *Technicko-funkčnej kompetencie*. Položky môžu individuálne jednotlivcov zdôrazňovať istú časť významu, a teda sa vo výsledkoch faktorovej analýzy nedokážu samostatne presadiť s jasným významom.

Subškála *Služba druhým* sýti prvý faktor a podľa našich výsledkov sa javí ako jednotná. Problematickým však je fakt, že prvý faktor je jednotne sýtený položkami viacerých subškál, a to narúša konzistentnosť škály.

V subškále *Čistá výzva*, je problematickou položka 32. Znenie položky: „Dávam prednosť pracovným príležitostiam, ktoré predstavujú silnú výzvu pre moju schopnosť riešiť problémy a moju súťaživosť,“ významovo predstavuje nielen výzvu, ale s ohľadom na výsledky tiež aj dôležitú vlastnosť spadajúcu do oblasti manažérskych kompetencií. Položková analýza ukázala však stredne silný korelačný koeficient položky s danou subškálou  $r=,540$  pri  $p<,01$ .

*Čistá výzva* a *Služba druhým* sú kotvy, ktoré sú zaradené do kategórie- *kotvy založené na hodnotách*. Na jednej strane sa ukazuje v pozitívnom slova zmysle význam definovania danej kategórie, na strane druhej sa však podľa výsledkov faktorovej analýzy k zmieneným kotvám pripája faktor *Technicko-funkčnej kompetencie*, ktorý zas podľa Wilsovej, Wilsa a Trebleyho (2010) spolu s kotvou *Služba druhým* spadá do kvadrantu, ktorý identifikoval pôvodne vo svojej Kruhovej teórii hodnôt Schwartz - a to do kvadrantu Sebatranscendencie. Na základe týchto skutočností dáva zmysel to, že sa dané tri faktory zlučujú do jedného. Na druhej strane však by mali byť položky daných faktorov natoľko významovo odlišené, aby vytvárali vlastné faktory.

Subškála *Životného štýlu* sa javí ako konzistentná z pohľadu sýtenia položiek daným faktorom. Podobne konzistentne sa javí aj subškála *Kreativita a podnikanie* s výnimkou položky 20: „Pociťujem najväčšiu spokojnosť vtedy, keď dokážem vytvoriť niečo, čo je primárne výsledkom mojich zručností a môjho úsilia,“ môže významovo spadať skôr do obsahu subškály *Technicko-funkčnej kompetencie*, keďže je sýtená najmä prvým faktorom. V rámci položkovej analýzy položka slabokoreluje s danou subškálou  $r=,132$ ;  $p<,05$ .

Z výsledkov je zrejmé, že nie všetky očakávané vzťahy subškál Dotazníka kariérovej orientácie so subškálami dotazníka PVQ sú štatisticky významné. Aj keď väčšina očakávaných vzťahov

vykazuje očakávané výsledky, vzťahy sú skoro vo všetkých štatisticky významných vzťahoch slabšie. Vzťahy však vo väčšine prípadov nadobúdali očakávaný smer, opačný smer očakávaných vzťahov nastal v prípade dôkazov divergentnej validity kotiev *Technicko-funkčnej kompetencie*, *Službe druhým* a *Čistej výzvy* (tab. 3). Čo sa týka očakávaných korelácií subškál Dotazníka kariérovej orientácie a dotazníka VISA a CMQ, všetky očakávané vzťahy s výnimkou očakávanej štatisticky významnej pozitívnej korelácie subškály Intrinzičkej kariérovej motivácie a kotvy Technicko-funkčnej kompetencie sú štatisticky významné, aj keď slabšie (tab. 4).

## ZÁVER

Faktorová štruktúra dotazníka sa v zahraničných štúdiách pohybovala v širokom rozmedzí 3 - 11 faktorov. Vnútoraná konzistencia dotazníka sa pohybovala od  $\alpha = ,56 - ,93$ . Test-retestová reliabilita nadobúdala rozmanité hodnoty, a to  $r = ,38 - ,92$ ;  $p < ,05$ . Validita bola označovaná ako akceptovateľná až dobrá (Danziger, Rachman, Moore, Valency, 2008; Steele, 2009). Nástroj sa vo svete teda považuje za všeobecne psychometricky akceptovateľný (Coetzee, Schreuder, 2009).

Cronbachov koeficient  $\alpha$  si v rámci našich analýz škál dotazníka zachoval uspokojivé hodnoty s výnimkou škál *Istoty*  $\alpha = ,610$ ; *Životného štýlu*  $\alpha = ,677$ ; a *Technicko-funkčnej kompetencie*  $\alpha = ,494$ . V prípade, že sa jedná o osobnostný dotazník, je podľa Trauba (1994) akceptovateľná úroveň Cronbachovej alfy  $\alpha = ,60 - ,70$ , podľa iných autorov je však akceptovateľná úroveň až  $\alpha > ,70$  (Tavakol, Dennick, 2011). Na základe prevedenia faktorovej analýzy dotazníka sa nemôžeme s istotou vyjadriť o vhodnosti osemfaktorového modelu dotazníka, avšak nemôžeme ho ani zavrhnúť. Na základe našich dát sa tiež nemôžeme prikloniť k názoru niektorých autorov (Marshall, Bonner, 2003; Danziger, Rachman-Moore, Valency, 2007), že dotazník pozostáva z deviatich faktorov. Samotná nevýhoda metódy - exploračnej faktorovej analýzy je tá, že má tendenciu položky zhľukovať do niekoľkých prvých faktorov, teda zlučovanie faktorov a malé percento variancie, ktoré vyčerpávajú najmä siedmy a ôsmy faktor, nám nemusia udávať vyčerpávajúci pohľad na faktorovú štruktúru dotazníka.

Faktorová štruktúra dotazníka obsahuje viac položiek, ktoré viac sýtia neprislúchajúce faktory (ako napr. položky 2, 12, 38 a položky subškály *Technicko-funkčnej kompetencie*, ktorá je zjavne nekonzistentná; tab. 1) Ako sme vo výsledkoch tiež zmieňovali, štruktúra dotazníka nie je schopná rozlišovať medzi položkami subškály *Technicko-funkčnej kompetencie*, *Služby druhým* a *Čistej výzvy*. Aj preto faktory 7 a 8 neobsahujú položky, ktoré sú faktormi podstatne sýtené a nevytvárajú komplexný celok. Dôvody zlúčenia faktorov *subškál Čistá Výzva* a *Služba druhým* sme sa pokúsili, v rámci diskutovania výsledkov interpretovať pomocou Coetzeeovej kategorizáciu kariérových kotiev (2011), keďže obe kotvy spája ich podstata, ktorá sa odvíja od hodnotovej orientácie jednotlivca.

Korigovaná korelácia položiek si zachováva prevažne stredne silné až silné hodnoty korelačných koeficientov s výnimkou problematickej položky 17 zo škály *Technicko-funkčnej kompetencie* ( $r = ,312$ ;  $p < ,05$  -  $r = ,741$ ;  $p < ,001$ ). Výsledky naznačujú, že by mohlo ísť o validný merací nástroj. Aj keď sme si vedomí, že vo väčšine prípadov sú korelačné koeficienty nižšie než sme očakávali ( $r = -,124$ ;  $p < ,05$  -  $r = ,429$ ;  $p < ,001$ ; tab. 3, tab. 4). Vo väčšine skúmaných vzťahov sa ukázali štatisticky významné vzťahy. Korelácie tiež nadobúdali vo väčšine prípadov očakávaný smer.

Vzhľadom na rozporuplné výsledky je potrebné podporiť naše zistenia dodatočným výskumom na inej vzorke. V ďalšom výskume sa odporúčame zamerať na test-retestovú validitu nástroja, keďže sme nemali možnosť merania zopakovať. Alternatívou môže byť prístup s pokusom o preformulovanie problematických položiek namiesto ich vylúčenia, spôsobom, aby bola zdôraznená ich významová zložka. Odporúčame prihliadať na špecifiká skúmaného dotazníka, ktoré sa v tejto práci ukázali ako nezanedbateľné. Zároveň odporúčame dotazník ďalej používať na výskumné účely, a to najmä v oblasti kariérového poradenstva.

## LITERATÚRA

- Abele, A. E., Hausmann, A., & Weich, M. (1994). *Karriereorientungen angehender Akademikerinnen und Akademiker*. Kleine Verlag.
- Avallone, F., Farnese, M. L., Pepe, S., & Vecchione, M. (2010). The Work Values Questionnaire (WVQ): Revisiting Schwartz's Portrait Values Questionnaire (PVQ) for work contexts. *BPA-Applied Psychology Bulletin (Bollettino di Psicologia Applicata)*.
- Baňasová, K. (2016). *Využitie Teórie kognitívneho spracovania informácií v oblasti kariérového poradenstva druhej smerovej voľby*, Dizertačná práca. Nitra: UKFv Nitre.
- Baňasová, K., & Sollár, T. (2015). *Psychometrické vlastnosti Dotazníka kariérovej motivácie*. Psychometric qualities of the Career Motivation Questionnaire. PhD existence 2015, 117.
- Baňasová, K., Sollár, T., & Sollárová, E. (2015). Values and Career Motivation in the context of Vocational Identity. In *InPACT 2015: International Psychological Applications Conference and Trends. Proceedings from International Conference, Ljubljana, Slovenia 2. - 4. May 2015* (pp. 315-317). Lisbon, Portugal: World Institute for Advanced Research and Science.
- Brindle, L., & Whapham, J. (2003). How bona fide is Schein's Career Anchors questionnaire? *Selection and Development Review*, 19(1), 10-14.
- Buddeberg-Fischer, B., Stamm, M., Buddeberg, C., & Klaghofer, R. (2008). The new generation of family physicians-career motivation, life goals and work-life balance. *Swiss Medical Weekly*, 138(21-22), 305-312.
- Budjačová, R. (2015). *Kariérové ukotvenie vo vzťahu k teórii hodnotových typov*, Diplomová práca. Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre.
- Coetzee, M. (2012). Archetypal life themes, career orientations, and employability satisfaction of higher education students: A postmodern career counselling perspective. *South African Journal of Higher Education*, 26(1), 691-716.
- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2009). Using the Career Orientations Inventory (COI) for measuring internal career orientations in the South African organisational context. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 99-111.
- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2011). The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry. *Southern African Business Review*, 15(3), 76-97.
- Costigan, R., Gurbuz, S., & Sigri, U. (2016). Schein's Career Anchors: Testing Factorial Validity, Invariance Across Countries, and Relationship With Core Self-Evaluations. *Journal of Career Development*.
- Crepeau, R. G., Crook, C. W., Goslar, M. D., & McMurtrey, M. E. (1992). Career anchors of information systems personnel. *Journal of Management Information Systems*, 9(2), 145-160.
- Crocetti, E., Schwartz, S. J., Fermani, A., & Meeus, W. (2010). The Utrecht-Management of Identity Commitments Scale (U-MICS). *European Journal of Psychological Assessment*.
- Custodio, L. P. (2000). *Career anchors of Filipino academic executives*. School of Commerce, Flinders University of South Australia.
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13(1), 7-19.
- DeLong, T. J. (1982). *Re-examining the career anchor model*. Brigham Young University.

- Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2), 89-112.
- Field, A. P. (2005). *Discovering Statistics using SPSS*. London: Sage.
- Furnham, A., Forde, L., & Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation. *Personality and individual differences*, 26(6), 1035-1043.
- Gallová, L. (2013). Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva- nepubl. interview.
- Hendl, J. (2006). *Přehled statistických metod zpracování dat*. Praha:Portál.
- Hoyle, R. H. (2012). *Handbook of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Igbaria, M., & Baroudi, J. J. (1993). A short-form measure of career orientations: A psychometric evaluation. *Journal of Management Information Systems*, 10(2), 131-154.
- Igbaria, M., Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1991). Career orientations of MIS employees: An empirical analysis. *MIS Quarterly*, 15, 151-169. doi:10.2307/249376.
- Ihnacík, J. (2013). Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva- nepublikované interview.
- Ihnacík, J., Špitka, J., & Paulová, M. (2007). Projekt „Úspech nosíme v sebe“ - ovplyvňovanie kariérneho vývinu študentov stredných škôl so špecifickými poradenskými potrebami a ich uplatnenie na trhu práce. In J. Ihnacík, a kol. (Eds.), *Kariérové poradenstvo na stredných školách* (s. 4-17). Košice: PPP pre SŠ.
- Jiang, J. J., & Klein, G. (1999). Supervisor support and career anchor impact on the career satisfaction of the entry-level information systems professional. *Journal of management information systems*, 16(3), 219-240.
- Kaiser, H. (1974). An index of factorial simplicities. *Psychometrika*, 39 (1), 31-36.
- Kluckhohn, C. (1951). *Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification*.
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1983). *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Ablex Pub.
- Lepěňová, D. (2006). *Kariérové poradenstvo v školstve na Slovensku*. Bratislava: Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie a Metodicko-pedagogické centrum. Retrieved from [http://www.poradnakk.sk/joomla/images/.../Karierove.../Kar-por\\_vych-por. doc](http://www.poradnakk.sk/joomla/images/.../Karierove.../Kar-por_vych-por. doc).
- Luyckx, K., Goossens, L., Beyers, W., & Soenens, B. (2006). Brief report: The ego identity process questionnaire: Factor structure, reliability, and convergent validity in Dutch-speaking late adolescents. *Journal of adolescence*, 29(1), 153-159.
- Marcia, J. E. (1993). The status of the statuses: Research review. In J. E. Marcia et al. *Ego identity* (pp. 22-41). Springer: New York.
- Marshall, V., & Bonner, D. (2003). Career anchors and the effects of downsizing: implications for generations and cultures at work. A preliminary investigation. *Journal of European Industrial Training*, 27(6), 281-291.
- Meeus, W. (1996). Studies on identity development in adolescence: An overview of research and some new data. *Journal of youth and adolescence*, 25(5), 569-598.
- Porfeli, E. J. (2011). *Vocational Identity Status Assessment (VISA)*. 3.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34(5), 853-871.
- Ramakrishna, H., & Potosky, D. (2003). Conceptualization and exploration of composite career anchors: An analysis of information systems personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 14(2), 199-214. doi:10.1002/hrdq.1060.

- Shein, E. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego, CA: Pfeiffer & Company.
- Shein, E.H. (2004). *Kariérové kotvy. Co považujete za skutočne dôležité*. DBM.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88.
- Schein, E. M. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd. ed.). Jossy-Bass.
- Schwartz, S. H. (2001). A proposal for measuring value orientation across nations. In *The European social survey core questionnaire development* (pp. 241-296). ESS central co-ordinating team.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- Steele, C. (2009). *Measuring Career Anchors and Investigating the Role of Career Anchor Congruence*, Doctoral dissertation. University of Coventry and University of Worcester.
- Stevens, J. (2002). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences* (4th ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Stevens, J. (2002). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences* (4th ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Šnejdrlová, R. (2015). *Interpersonálne problémy vo vzťahu k hodnotám*, Bakalárska práca. Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre.
- Tavakol, M., & Dennik, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Wils, L., Wils, T., & Tremblay, M. (2010). Toward a career anchor structure: An empirical investigation of engineers. *Relations industrielles/Industrial relations*, 65(2), 236-256.

### *Psychometric properties of career orientations inventory*

*Abstract: Background: The study focuses on the Career Orientation Inventory which identifies career anchors according to Schein.*

*Aim of the study: Aim of the study is to analyze the psychometric properties of the questionnaire.*

*Methods: The sample consists of 265 high school students. We used Cronbach's  $\alpha$ , corrected item-total correlations and exploratory factor analysis. The construct validity was analysed by questionnaires VISA (Porfeli, 2011); PVQ (Schwartz, 2001) and CMQ (Abele, Hausman, Weich, 1994).*

*Results: The eight-factor questionnaire was applying. The results indicate it could be a valid measuring tool, but we discussed specific problematic items.*

*Implications: We recommend taking into account the specifics of the questionnaire. We recommend using the questionnaire for research purposes.*

*Key words: Career Orientations Inventory, career anchors, reliability, construct validity, exploratory factor analysis*



*Grantová podpora:*

Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantových projektov APVV-0540-12 - Psychometrická kvalita psychodiagnostických nástrojov v kariérovom poradenstve a UGA IX/2/2017 Kariérové poradenstvo druhej smerovej voľby a využitie faktorov Teórie kognitívneho spracovania informácií v poradenskom procese.