

VZŤAH OSOBNOSTI A KARIÉROVÝCH ZÁUJMOV U MANAŽÉROV

Miriama Hudáková¹, Tímea Mráziková²

¹Ústav aplikovanej psychológie FSVaZ UKF Nitra,

²Katedra psychologických vied FSVaZ UKF Nitra,

mhudakova2@ukf.sk

Abstrakt: Cieľom štúdie bolo skúmanie vzťahu medzi Hollandovou (1997) teóriou kariérových záujmov a päťfaktorovým modelom osobnosti (Costa, McCrae, 1992) u manažérov. Výskumnú vzorku tvorilo 79 manažérov (47 mužov, 32 žien) s priemerným vekom $M=43,01$ ($SD=9,25$). Na meranie päťfaktorovej štruktúry osobnosti bol použitý dotazník mini-IPIP (Mini-International Personality Item Pool). Kariérové záujmy boli zisťované prostredníctvom Dotazníka štruktúry všeobecných záujmov (DŠVZ). Zistili sme, že tri osobnostné dimenzie korelujú s kariérovými záujmami. Niektoré vzťahy kariérových záujmov a dimenzií osobnosti môžu byť u manažérov špecifické.

Kľúčové slová: kariérové záujmy, osobnosť, manažéri

1 ÚVOD

Myšlienka, že kariérové záujmy sú zásadným spôsobom spojené so širšou skupinou dispozičných konštruktov inak identifikovaných ako osobnostné premenné je opakujúcou sa témou v literatúre zameranej na kariérové záujmy (Hogan, Blake, 1999). Pátranie po zhode medzi osobnosťou a kariérovými záujmami sa začalo od 80. rokov minulého storočia a je to téma, ktorá aj v súčasnosti zaujíma množstvo bádateľov. Väčšina výskumov venujúcich sa tejto problematike (napr. Costa, McCrae, Holland, 1984; Holland, Johnstun, Asama, 1994; Tokar, Vaux, Swanson, 1995; Tokar, Swanson, 1995; Schinka, Dye, and Curtiss, 1997; Carless, 1999 a iné) však skúmala uvedený vzťah na pomerne všeobecnej vzorke zamestnaných dospelých, resp. na vzorke vysokoškolských študentov. V predkladanej štúdii sme sa rozhodli skúmať vzťah osobnosti a záujmov na špecifickej vzorke manažérov. Manažér v dnešnej dobe nie je len osoba s predpokladmi na vedenie, ale do popredia sa dostávajú jeho črty osobnosti z najširšieho uhla pohľadu (Cejthamr, Dědina, 2010). Rozmanitosť a náročnosť činností, úloh a rolí manažérskej profesie kladie na osobnosť manažéra vysoké nároky (Míka, 2006). Osobnosť manažéra predstavuje súhrn jeho psychických a fyzických predpokladov k zastávaniu istého druhu činností. Čím lepší je súbor požadovaných vlastností, tým rastie jeho schopnosť úspešne vykonávať tomuto súboru primeranú činnosť (Stýblo, 1993). Osobnosť je teda dôležitým aspektom pre výkon manažérskej profesie ale tiež pre výber tejto profesijnej orientácie. Osobnostné vlastnosti sú prediktorom, ktorý berieme do úvahy pri predikcii v oblasti pracovného uplatnenia, výkonnosti a predovšetkým pri správnom pracovnom zaradení človeka (Vendel, 2008). Podobne aj záujmy predikujú správanie a dosahovanie cieľov v pracovných podmienkach (Rounds, Su, 2014; Bergmann, Eder, 2011) a sú silným motivačným faktorom kariérového vývinu a kariérovej voľby (Lepeňová, Hargašová, 2012). Rozhodujú nie len o povolání, ktoré človek vykonáva, ale aj o spokojnosti v ňom (Vendel, 2008). Vychádzajúc z uvedeného považujeme obe zmienené premenné, osobnosť aj záujmy, za významné v kontexte manažérskej profesie resp. kariéry. Vendel (2008) taktiež poukazuje na to, že osobnosť a záujmy patria medzi základné faktory zohrávajúce rolu v kariérovom vývine človeka. Preto si za cieľ štúdie pokladáme skúmanie súvislosti medzi osobnosťou v intenciách teórie Big Five a záujmami podľa Hollandovej teórie na výskumnej vzorke manažérov.

1.1 Kariérové záujmy podľa Hollandovej teórie

Záujmy predstavujú špecifickú orientáciu osobnosti a koncentráciu pozornosti na danú vec alebo aktivitu (Lepeňová, Hargašová, 2012). Energizujú a smerujú aktivitu k dosiahnutiu a zachovaniu prostredia, ktoré je najvhodnejšie k napĺňaniu jednotlivcových potrieb (Armstrong, Su, Rounds, 2011). Za najrozšírenejšiu taxonómiu kariérových záujmov so silnou empirickou podporou sa považuje Hollandova teória (Pässler, Beinicke, Hell, 2015), z ktorej v štúdiu vychádzame. Bola vyvinutá s cieľom popísať, pochopiť a predikovať kariérovú voľbu, ktorú ľudia uskutočňujú, vrátane výberu odborov štúdia, povolání a následne pracovných miest (Gottfredson, Johnstun, 2009). Podľa Hollanda (1997) patrí väčšina ľudí k jednému zo šiestich osobnostných typov predstavujúcich osobnú orientáciu alebo životný štýl, teda k typu: prakticko-technickému, intelektuálno-vedeckému, umelecko-jazykovému, sociálnemu, podnikateľskému a organizačno-riadiacemu. Holland (1997) charakterizuje jednotlivé záujmové typy nasledovne:

Ludia prakticko-technického typu (R) majú radi činnosti vyžadujúce silu, koordináciu pohybov a zručnosti. Je pre nich typický sklon k práci s materiálom, používanie nástrojov a zariadení. *Intelektuálno-vedecké typy (I)* majú radi rébusy a zložité matematické a vedecké problémy vyžadujúce premýšľanie. S obľubou sa učia a dávajú prednosť poznávacím a vedeckým aktivitám. *Ludia umelecko-jazykového typu (A)* uprednostňujú príležitosti, ktoré im umožnia umelecky sa prejaviť - hudbou, výtvarným a pohybovým umením alebo literárnou tvorbou. Jednotvárna práca ich nudí. Snažia sa o originalitu. *Sociálne typy (S)* dávajú prednosť spoločenským typom činnosti, pri ktorých sa môžu venovať iným ľuďom, a to formou výchovy, vyučovania alebo pomoci človeku. Jednotlivci *podnikateľského typu (E)* sú radi v styku s inými ľuďmi a hovoria s nimi o obchodných témach, chcú ich presvedčiť alebo riadiť. V styku s inými sa presadzujú, sú populárni a snažia sa zaujať vedúce miesta. *Organizačno-riadiace typy (C)* uprednostňujú presne určené zaobchádzanie s údajmi. Vážia si peniaze, spoľahlivosť a schopnosti pracovať podľa pravidiel a nariadení.

Porovnaním jednotlivcových charakteristík s každým modelovým typom je možné identifikovať typ, ktorému sa jednotlivec najviac podobá. Typ s najväčšou mierou podobnosti definuje jednotlivcov záujmový typ (Holland, 1973,1979). Ak sú taktiež zohľadnené typy s druhou a tretou najväčšou mierou podobnosti, je možné popísať jednotlivcovu záujmovú štruktúru v diferencovanejších pojmoch (Holland, 1973,1979). Holland (1997) pri charakterizovaní jednotlivých záujmových dimenzií uvádza tiež príklady povolání, ktoré sú typické pre ľudí s touto záujmovou orientáciou. Podľa Hollandovej teórie manažérske povolania prislúchajú podnikateľskému záujmovému typu (Mezera, 2005), pričom záujmový typ na druhom a treťom mieste môže byť rôzny podľa ich špecializácie resp. zamerania (napr. manažér cestovného ruchu, manažér auditu a pod.). Každé povolanie totiž môže byť charakterizované trojmiestnym kódom (napr. ESC) na základe troch najviac preferovaných záujmových dimenzií.

1.2 Osobnosť v kontexte päťfaktorového modelu Big Five

O osobnosti človeka hovoríme ako o organizácii jeho duševného života (Boroš, Ondrišková, Živčicová, 1999). Hřebíčková (2011) uvádza, že osobnosť človeka najviac vystihuje päťfaktorový model osobnosti Big Five, ktorý je príkladom dimenzionálneho taxonomického modelu. Päťfaktorový model osobnosti vznikol na základe analýz pojmov pôvodne klasifikovaných z anglických slovníkov a hľadanie univerzálnych dimenzií vlastností osobnosti bolo založené na lexikálnych štúdiách v rôznych jazykoch (Ruisel, 2008). Model Big Five predstavuje taxonómiu hlavných dimenzií osobnosti, ktorými sú: extravertzia, neurotizmus/emočná stabilita, otvorenosť voči skúsenosti, svedomitosť a prívetivosť (McCrae, John, 1992). Uvádžeme stručný popis piatich veľkých faktorov osobnosti:

Neurotizmus odlišuje jednotlivcov náchylných k psychickému vyčerpaniu a ťažko zvládajúcich psychickú záťaž od jednotlivcov vyrovnaných a odolných voči psychickému vyčerpaniu.

Extraverzia zisťuje kvantitu interpersonálnych interakcií, úroveň aktivácie a stimulácie. *Otvorenosť voči skúsenosti* zisťuje vyhľadávanie nových skúseností, zážitkov a toleranciu z neznámeho. *Svedomitosť* zisťuje mieru motivácie a vytrvalosti na cieľ zameraného správania. Odlišuje spoľahlivých, na seba náročných ľudí od tých, ktorí sú ľahostajní a nedbalí (Hřebíčková, 2011). Vysoká svedomitosť vedie k vyššej všeobecnej efektívnosti (Ruisel, Halama, 2007). *Prívetivosť* zisťuje kvalitu interpersonálnej orientácie na kontinuu od súcitenia po nepriateľskosť v myšlienkach pocitoch i činoch (Hřebíčková, 2011). Model veľkej päťky zachytáva na širokom stupni abstrakcie podobnosti medzi väčšinou existujúcich systémov na popis osobnosti a poskytuje integratívny deskriptívny model pre výskum osobnosti (John, Srivastava, 1999). Podľa Judgeho et al. (2002) je päťfaktorový model osobnosti vhodný aj na predikovanie úspešného vedenia.

1.3 Osobnosť a profesia manažéra

„Manažér je líder, vodca, správca, organizátor, koordinátor, manažér analyzuje informácie, rozhoduje o cieľoch a postupoch, vedie svojich spolupracovníkov, manažér plánuje a organizuje“ (Míka, 2006, s. 131). Na základe uvedenej definície manažérskej profesie a úloh, ktoré táto profesia zahŕňa, môžeme uvažovať o tom, že manažérske povolanie preferujú ľudia s určitými kariérovými záujmami (ako sme už uviedli, najmä jednotlivci s podnikateľskými záujmami) a tiež s určitými osobnostnými charakteristikami. Pre zvládanie náročných personálnych problémov je potrebné, aby manažér disponoval určitými schopnosťami, ktoré pramenia z jeho samotnej osobnosti (Veber et al., 2007). Osobnosť manažéra je možné priblížiť z hľadiska piatich dimenzií osobnosti teórie Big Five. Manažéri, ktorí sú menej neurotickí, nemajú tendenciu prežívať vo veľkej miere negatívne emócie a tým sú menej pesimistickí a kritickí voči sebe a okoliu. Pozitívnou stránkou neurotických manažérov je ich kritický postoj, ak je potrebné prostredníctvom kritiky zvýšiť výkon zamestnancov a podriadených (Jones, George, Hill, 1998). Čo sa týka extravenzie, tá podľa výskumu realizovaného Judgeho et al. (2002) súvisí s efektívnosťou manažéra. Prívetivosť je dôležitá pre manažérov, ktorí majú zodpovednosť za rozvíjanie vzťahov s ostatnými. Manažéri, ktorí začínajú svoju kariéru, by mali byť čo najviac otvorení voči novým skúsenostiam, čo prispieva k ich úspechu. Manažéri vyhýbajúci sa otvorenosti sú menej naklonení riskovaniu a sú viac konzervatívni v plánovaní a rozhodovaní. Vzhľadom na svedomitosť je potrebné aby sa manažér nepohyboval na spodnej hranici rozmedzia pre túto schopnosť (Jones, George, Hill, 1998).

1.4 Vzťah osobnosti a kariérových záujmov u manažérov

Osobnostné vlastnosti a kariérové záujmy sú dve významné nonkognitívne individuálne odlišné domény v psychológii (Mount et al., 2005). Vzájomne ovplyvňujú profesijné správanie akým je voľba povolania, pracovná spokojnosť alebo kariérne zmeny počas celého života (Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002). Poprední odborníci v oblasti kariérových záujmov a osobnosti nezávisle od seba vytvorili dominantné modely individuálnych rozdielov, ktorými sa v štúdiu zaoberáme: Hollandov (1997) model kariérových záujmov a päťfaktorový model osobnosti „big five“ (Costa, McCrae, 1992). Hollandova teória kariérovej voľby (1997) na rozdiel od väčšiny prác zaoberajúcich sa kariérovými záujmami explicitne uznáva rolu osobnosti (Costa, McCrae, Holland, 1984). Podľa Hollanda predstavujú kariérové záujmy dôležitý aspekt alebo formu vyjadrenia osobnosti (Bergmann, Eder, 2011). Autori spomínaných modelov sa prvýkrát zaoberali ich konvergenciou v roku 1984 (Costa, McCrae, Holland, 1984) a zistili ich značné prekrývanie (Larson, Borgen, 2002). Následne bolo uskutočnených osem štúdií skúmajúcich súvislosť medzi päťfaktorovým modelom osobnosti a Hollandovým modelom kariérových záujmov (Gottfredson, Jones, Holland, 1993; Holland, Johnston, Asama, 1994; Tokar, Swanson, 1995; Tokar, Vaux, Swanson, 1995; DeFruyt, Mervielde, 1997; Schinka, Dye, Curtiss, 1997; Carless, 1999), ktoré zistili relatívne konzistentné a stredne silné vzťahy medzi modelmi ale aj ich nezávislosť (Larson, Borgen, 2002). Tieto výskumy boli realizované na vzorke dospelých aj vysokoškolských študentov.

V predkladanej štúdii sme si stanovili za cieľ skúmať vzťahy medzi osobnosťou a kariérovými záujmami na výskumnej vzorke manažérov, vzhľadom k tomu, že nám nie je známy výskum zaoberajúci sa ich súvislosťou na takto špecifickej vzorke, u ktorej, ako sme už spomínali, obe premenné zohrávajú významnú rolu. Predpokladáme, že vzťahy medzi osobnosťou a kariérovými záujmami zistené vo vyššie uvedených ôsmich štúdiách a ďalších výskumoch (napr. Larson, Borgen, 2002; Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002; Bergmann, Eder, 2011; Hudáková, Sollár, 2018) sa prejavajú aj u manažérov. Na základe výsledkov, ktoré sa vo výskumoch ukazujú ako konzistentné, formulujeme tri druhy predpokladov o vzťahu kariérových záujmov a dimenzií osobnosti u manažérov, ktorých zhrnutie uvádzame v tab. 1: predpokladaná pozitívna korelácia (+); predpokladaná nulová resp. nízka alebo nevýznamná korelácia (0); predpokladaná negatívna korelácia (-).

Tab. 1 Predpokladané vzťahy medzi kariérovými záujmami a päťfaktorovým modelom osobnosti

	R	I	A	S	E	C
Neurotizmus	0	0	0	0	-	0
Extraverzia	0	0	0	+	+	0
Otvorenosť	0	+	+	0	0	0
Svedomitosť	0	0	0	0	0	+
Prívetivosť	0	0	0	+	0	0

Legenda: : R – prakticko-technické záujmy, I – intelektuálno-vedecké záujmy, A – umelecko-jazykové záujmy, S – sociálne záujmy, E – podnikateľské záujmy, C – organizačno-riadiace záujmy, (+) predpokladaný pozitívny vzťah, (0) predpokladaný nulový vzťah; (-) predpokladaný negatívny vzťah

2 METÓDY

2.1 Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 79 manažérov (línioví manažéri, strední manažéri aj vrcholoví manažéri) dvoch rôznych organizácií s priemerným vekom 43,01 (SD = 9,25). Z hľadiska pohlavia výskumná vzorka pozostávala zo 47 mužov a 32 žien. Pri výbere participantov bol použitý príležitostný výber.

2.2 Meracie nástroje

Na meranie päťfaktorovej štruktúry osobnosti sme použili *dotazník Mini-IPIP* (Mini-International Personality Item Pool; Donnellan et al., 2006). Je odvodený z pôvodného IPIP dotazníka, ktorého autorom je Goldberg (1999). Mini-IPIP je 20-položková škála, kde každá z piatich dimenzií osobnosti (otvorenosť ku skúsenosti, extravertzia, prívetivosť, svedomitosť, neurotizmus) je meraná štyrmi položkami. Každá položka predstavuje výrok popisujúci správanie a participantovou úlohou je označiť na päťstupňovej škále nakoľko ho výrok vystihuje (Cooper, Smillie, Corr, 2010).

Kariérové záujmy boli merané *Dotazníkom štruktúry všeobecných záujmov* (DŠVZ), ktorý predstavuje slovenskú adaptáciu dotazníka Der Allgemeine Interessenstruktur Test od autorov Bergmanna a Edera (1992). Dotazník pozostáva zo 60 položiek, 10 položiek pre každý zo šiestich Hollandových záujmových typov RIASEC. Preferencia určitého typu záujmu sa zisťuje súčtom jednotlivých položiek. Čím vyššie je skóre pre daný záujmový typ, tým je vyššia jeho preferencia. Položkami sú krátke výroky, pri ktorých respondent vyjadruje mieru záujmu od 1=vôbec ma to nezaujíma do 5=veľmi ma to zaujíma (Džuka, 1999).

2.3 Štatistické spracovanie dát

Štatistické spracovanie dát sme realizovali v programe IBM SPSS Statistics 24.0. Vzťahy medzi dimenziami päťfaktorového modelu osobnosti a kariérovými záujmami sme zisťovali prostredníctvom Pearsonovej súčinovej korelácie vzhľadom k normálnej distribúcii dát vo výskumnom súbore.

3 VÝSLEDKY

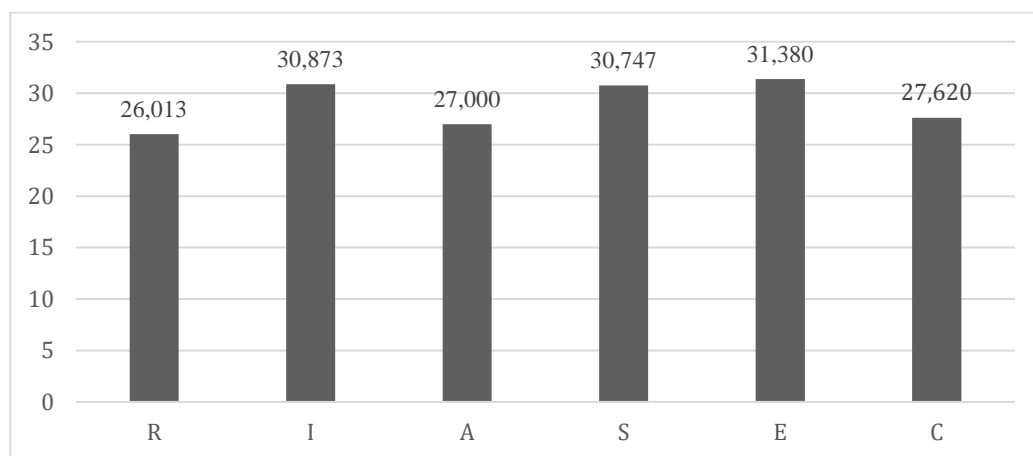
Vo výsledkoch uvádzame vybrané deskriptívne charakteristiky Hollandových záujmových typov vo výskumnej vzorke manažérov, korelujeme jednotlivé osobnostné dimenzie s kariérovými záujmami a sumarizujeme potvrdené a nepotvrdené predpoklady o vzťahu kariérových záujmov a osobnosti u manažérov.

Tab. 2 Preferencia Hollandových záujmových typov u manažérov

Kariérové záujmy	M	SD
Prakticko-technické (R)	26,013	7,762
Intelektuálno-vedecké (I)	30,873	7,603
Umelecko-jazykové (A)	27,000	7,105
Sociálne (S)	30,747	6,060
Podnikateľské (E)	31,380	7,405
Organizačno-riadiace (C)	27,620	5,781

Legenda: M – priemer, SD – štandardná odchýlka

Graf 1 Preferencia Hollandových záujmových typov u manažérov na základe priemerného skóre



Legenda: R – prakticko-technické záujmy, I – intelektuálno-vedecké záujmy, A – umelecko-jazykové záujmy, S – sociálne záujmy, E – podnikateľské záujmy, C – organizačno-riadiace záujmy

Priemerné skóre dosiahnuté v jednotlivých Hollandových záujmových dimenziách poukazuje na to, že manažéri v našej výskumnej vzorke najviac preferujú podnikateľské záujmy. Nasledujú intelektuálno-vedecké a sociálne záujmy, ktoré sú u manažérov na druhom a treťom mieste s takmer rovnakým priemerným skóre. Ďalej sú to organizačno-riadiace záujmy, umelecko-jazykové záujmy a najnižšia preferencia sa preukazuje v prípade prakticko-technických záujmov.

Tab. 3 Korelácie medzi kariérovými záujmami a osobnostnými dimenziami u manažérov

	R	I	A	S	E	C
Neurotizmus	-0,189	-0,171	0,136	0,022	-0,149	-0,163
Extraverzia	0,098	0,109	-0,034	0,313**	0,436**	0,180
Otvorenosť	0,151	0,409**	0,216	0,175	0,248*	0,067
Svedomitosť	-0,031	-0,103	-0,112	-0,002	-0,092	-0,002
Prívetivosť	-0,237*	-0,108	0,307**	0,587**	0,209	-0,069

Legenda: R – prakticko-technické záujmy, I – intelektuálno-vedecké záujmy, A – umelecko-jazykové záujmy, S – sociálne záujmy, E – podnikateľské záujmy, C – organizačno-riadiace záujmy; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Medzi kariérovými záujmami a osobnostnými dimenziami u manažérov sme zistili sedem štatisticky významných vzťahov. Preukázali sa dva slabé vzťahy, a to negatívny vzťah medzi prakticko-technickými záujmami a prívetivosťou a pozitívny vzťah medzi podnikateľskými záujmami a otvorenosťou. Ostatné zistené štatisticky významné vzťahy boli pozitívne a stredne silné v rozmedzí od $r=0,307$ do $r=0,587$. Na základe zistených korelácií uvádzame v tab. 4 prehľad potvrdených a nepotvrdených predpokladov o vzťahu kariérových záujmov a osobnosti.

Tab. 4 Potvrdené a nepotvrdené predpoklady o vzťahu kariérových záujmov a osobnostných dimenzií u manažérov

	R	I	A	S	E	C
Neurotizmus	✓	✓	✓	✓	X	✓
Extraverzia	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Otvorenosť	✓	✓	X	✓	X	✓
Svedomitosť	✓	✓	✓	✓	✓	X
Prívetivosť	X	✓	X	✓	✓	✓

Legenda: R – prakticko-technické záujmy, I – intelektuálno-vedecké záujmy, A – umelecko-jazykové záujmy, S – sociálne záujmy, E – podnikateľské záujmy, C – organizačno-riadiace záujmy; ✓ – potvrdený predpoklad, X – nepotvrdený predpoklad

4 DISKUSIA

Cieľom štúdie bolo skúmanie súvislosti medzi osobnosťou v intenciách teórie Big Five a kariérovými záujmami na základe Hollandovej teórie (1997) u manažérov. Teoretický prienik konštruktov vyjadrujú samotní autori teórií, podľa ktorých Hollandova teória kariérových záujmov explicitne uznáva rolu osobnosti (Costa, McCrae, Holland, 1984) a empiricky bolo prekrývanie konštruktov overované v mnohých štúdiách (Gottfredson, Jones, Holland, 1993; DeFruyt, Mervielde, 1997; Schinka, Dye, Curtis, 1997; Carless, 1999; Larson, Borgen, 2002; Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002; Bergmann, Eder, 2011 a ďalší). Prínosom predkladanej štúdie je skúmanie súvislosti zmienených konštruktov na výskumnej vzorke manažérov, s ktorou sme sa v predchádzajúcich výskumoch nestretli. Oba konštrukty, osobnosť aj záujmy, podľa Vendela (2008) patria medzi základné faktory zohrávajúce rolu v kariérovom vývine človeka, v našom prípade v kariére resp. profesii manažéra, ktorá navyše kladie na osobnosť manažéra vysoké nároky (Míka, 2006).

Skôr než prejdeme k diskutovaniu zistených vzťahov medzi záujmovými dimenziami a osobnostnými vlastnosťami chceme poukázať na preferenciu jednotlivých záujmových dimenzií u manažérov v našej výskumnej vzorke. Na základe priemerného skóre dosiahnutého v záujmových dimenziách sa ukazuje, že u manažérov v našej výskumnej vzorke sú najviac zastúpené podnikateľské záujmy, čo je v súlade s Hollandovou (1997) charakteristikou jednotlivcov podnikateľského typu, ktorí si podľa Džuku (1999) vyberajú povolania, v ktorých môžu dosiahnuť zisk vďaka svojim vodcovským a presvedčovacím schopnostiam, napr. samostatné podnikanie alebo manažérske povolania. Z uvedeného je zrejmé, že manažéri by mali preferovať práve podnikateľský záujmový typ, čo sa preukázalo aj v našich výsledkoch. Ak sa zohľadňuje záujmový typ na druhom a treťom mieste, môže byť každé povolanie charakterizované trojmiestnym kódom (napr. EIC) na základe troch najviac preferovaných záujmových dimenzií. U manažérov v našej výskumnej vzorke boli na druhom mieste zastúpené intelektuálno-vedecké záujmy a na treťom mieste sociálne záujmy, pričom oba záujmové typy dosahovali takmer rovnaké priemerné skóre. Ďalej nasledovali organizačno-riadiace záujmy a umelecko-jazykové záujmy. Najmenej preferovaným záujmovým typom u manažérov bol prakticko-technický typ charakterizovaný tendenciou zameriavať sa na konkrétne realizácie a aktivity vyžadujúce dobré motorické zručnosti a koordináciu pohybov (Holland, 1997). Ako ukazuje priemerné skóre, manažéri v našom výskume majú o takýto typ aktivít najmenší záujem.

Pri skúmaní súvislosti medzi osobnosťou a kariérovými záujmami u manažérov sme zistili 7 štatisticky významných vzťahov. Vzťahy sa teda preukázali len medzi niektorými osobnostnými vlastnosťami a určitými kariérovými záujmami, čo je v súlade s našimi predpokladmi aj tvrdením Larsonovej, Rottinghousa a Borgena (2002). Autori tvrdia, že konštrukt kariérových záujmov a päťfaktorový model osobnosti nepochybne navzájom dôležitým spôsobom súvisia, ale nie univerzálne. Určité kariérové záujmy a dimenzie veľkej päťky spolu podstatne súvisia, pokiaľ ďalšie súvisia málo alebo vôbec. Preto sme aj my predpokladali medzi niektorými osobnostnými vlastnosťami a kariérovými záujmami súvislosť a medzi niektorými nezávislosť, čo naše výsledky podporujú.

Predpokladali sme však aj to, že každá osobnostná dimenzia bude vo vzťahu s aspoň jedným kariérovým záujmom, čo sa nám nepotvrdilo. Zistili sme, že dve osobnostné dimenzie, neurotizmus a svedomitosť, nie sú vo vzťahu so žiadnym kariérovým záujmom. Pri *neurotizme* sme predpokladali negatívny vzťah s podnikateľskými záujmami na základe predošlých výskumov (napr. Bergmann, Eder, 2011; Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002; Hudáková, Sollár, 2018). Tokar a Swanson (1995) zistili vzťah medzi neurotizmom a podnikateľskými záujmami len u žien a nie u mužov, čo by mohlo byť vysvetlením nášho výsledku. Na druhej strane, vo výskume Bergmanna a Edera (2011) a Larsonovej, Rottinghousa a Borgena (2002) sa preukázal tento vzťah u oboch pohlaví. Ako pravdepodobnejšie sa tak javí vysvetlenie, že vzťah medzi neurotizmom a podnikateľskými záujmami sa mohol prejavíť na úrovni faciet. Každá osobnostná dimenzia je totiž tvorená šiestimi facetami. Naše výsledky nesvedčia o štatisticky významnom vzťahu medzi neurotizmom a podnikateľskými záujmami, avšak ukazuje sa aspoň predpokladaný negatívny smer vzťahu, ktorý by sa potenciálne mohol preukázať ako silnejší a štatisticky významný na úrovni faciet. Larsonová a Borgen (2002) uvádzajú, že skúmaním vzťahu kariérových záujmov a osobnosti na špecifickej úrovni faciet môžeme získať silnejšie korelácie ako tie, ktoré boli zistené na všeobecnej úrovni osobnostných dimenzií. Vo výskume Hudákovej a Sollára (2018) sa tiež niekoľko vzťahov medzi osobnosťou a kariérovými záujmami objavilo len na úrovni faciet.

Pri ďalšej osobnostnej dimenzii, *extraverzii*, sa nám potvrdili obidva predpokladané vzťahy – vzťah so sociálnymi aj podnikateľskými záujmami. Výsledok o vzťahu extravenzie s kariérovými záujmami u manažérov je v súlade s predchádzajúcimi výskumami na nešpecifikovanej vzorke

študentov alebo dospelých (napr. Costa, McCrae, Holland, 1984; Bergmann, Eder, 2011; Larson, Borgen, 2002; Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002 a iné).

Čo sa týka dimenzie *otvorenosti*, v súlade s predpokladom sa potvrdil vzťah s intelektuálno-vedeckými záujmami, ale nepotvrdil sa predpokladaný vzťah s umelecko-jazykovými záujmami. Vysvetlenie by opäť mohol ponúknuť výskum Hudákovej a Sollára (2018), kde sa nepreukázal vzťah umelecko-jazykových záujmov a otvorenosti na úrovni tejto všeobecnej dimenzie, ale na úrovni faciet, kde dve faceti otvorenosti (otvorenosť voči estetike, otvorenosť voči pocitom) korelovali s umelecko-jazykovými záujmami a ostatné faceti nie. Dokonca v prípade faceti otvorenosti voči estetike išlo o jeden z najsilnejších zistených vzťahov (Hudáková, Sollár, 2018). Uvedené môže poukazovať na to, že pri vzťahu otvorenosti s umelecko-jazykovými záujmami záleží práve na konkrétnych facetách otvorenosti. Pri otvorenosti sa nám prejavil aj jeden neočakávaný vzťah, a to vzťah s podnikateľskými záujmami. Podnikateľské záujmy sú tie, ktoré dominujú u manažérov v našom výskume, preto si myslíme, že vzťah tohto záujmového typu a otvorenosti by mohol byť práve špecifikom danej výskumnej vzorky.

Ďalšou skúmanou osobnostnou dimenziou bola *svedomitosť*, u ktorej sme predpokladali vzťah s organizačno-riadiacimi záujmami. Tento vzťah sa nepotvrdil, čo je v protiklade s predošlými výskumami (Gottfredson, Jones, Holland, 1993; Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002; Bergmann, Eder, 2011; Hudáková, Sollár, 2016; Hudáková, Sollár, 2018). Svedomití jednotlivci sú cieľavedomí, spolahtliví, so silnou vôľou (Ruisel, Halama, 2007). Tieto vlastnosti môžu byť dôležité pre manažérsku pozíciu. Podľa Jonesa, Georga a Hilla (1998) je dokonca potrebné, aby sa manažér nepohyboval na spodnej hranici rozmedzia pre svedomitosť. Uvažujeme, že manažéri môžu byť svedomití, no nemusia zároveň inklinovať k organizačno-riadiacim záujmom. Ich svedomitosť sa môže prejavovať vzhľadom na iné činnosti, než tie, ktoré sú typické pre organizačno-riadiace záujmy (napr. narábanie s údajmi, dodržiavanie pravidiel a pod.).

Naše výsledky poukazujú na *prívetivosť* ako na osobnostnú dimenziu najviac spätú s kariérovými záujmami. Prívetivosť korelovala s tromi typmi kariérových záujmov, pričom dva vzťahy boli stredne silné. Vzťah prívetivosti a sociálnych záujmov bol dokonca najsilnejší zo všetkých zistených vzťahov. Uvedený vzťah potvrdzuje náš predpoklad a je v súlade s predošlými výskumami (Larson, Borgen, 2002; Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002; Bergmann, Eder, 2011; Hudáková, Sollár, 2016; Hudáková, Sollár, 2018). Okrem sociálnych záujmov prívetivosť tiež korelovala pozitívne s umelecko-jazykovými a negatívne s prakticko-technickými záujmami. Tieto dva vzťahy sme na základe predchádzajúcich štúdií neočakávali (napr. Gottfredson, Jones, Holland, 1993; Tokar, Swanson, 1995; Larson, Borgen, 2002; Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002; Bergmann, Eder, 2011; Hudáková, Sollár, 2018). Výsledky sú v rozpore so zisteniami (Bergmann, Eder, 2011; DeFruyt, Mervielde, 1997), ktoré naznačujú, že prakticko-technická dimenzia nie je pokrytá päťfaktorovým modelom osobnosti. Myslíme si, že aj tento výsledok môže byť špecifický práve vzhľadom na výskumnú vzorku manažérov, u ktorých je prakticko-technický záujmový typ zastúpený spomedzi všetkých Hollandových dimenzií najmenej.

ZÁVER

Štúdia sa zaoberala osobnosťou a kariérovými záujmami manažérov. Najviac preferovanými záujmami u manažérov v našom výskume boli podnikateľské záujmy, čo je v súlade s charakteristikou jednotlivcov podnikateľského typu, pre ktorých sú typické práve manažérske povolania (Džuka, 1999). Najmenej preferovanými boli prakticko-technické záujmy. Pri skúmaní súvislosti osobnosti a kariérových záujmov sme zistili, že tri dimenzie osobnosti (extraverzia, otvorenosť a prívetivosť) sú vo vzťahu s určitými kariérovými záujmami. Nepotvrdila sa predpokladaná súvislosť neurotizmu s podnikateľskými záujmami a svedomitosti s organizačno-riadiacimi záujmami. Pri nepotvrdení niektorých vzťahov predpokladaných na základe predošlých

výskumov a preukázaní neočakávaných vzťahov by mohlo ísť o špecifikum výskumnej vzorky manažérov. Predošlé výskumy zamerané na vzťah kariérových záujmov a osobnosti neboli realizované na takto špecifickej vzorke. Odporúčame preto dôkladnejšie preskúmanie súvislosti týchto konštruktov u manažérov napr. aj na úrovni faciet osobnostných dimenzií.

LITERATÚRA

- Armstrong, P. I., Su, R., & Rounds, J. (2011). Vocational interests: The road less traveled. In T. Chamorro-Premuzic, S. von Strumm, & A. Furnham, (Eds.), *Handbook of Individual Differences* (608-631). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Bergmann, CH., & Eder, F. (1992). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test/Umwelt-Struktur-Test*. Retrieved from <http://www.stangl-taller.at/TESTEXPERIMENT/testbspaist.html>.
- Bergmann, CH., & Eder, F. (2011). *General interest structure test*. Mödling: Schuhfried.
- Boroš, J., Ondrišková, E., & Živčicová, E. (1999). *Psychológia*. Bratislava: Iris.
- Carless, S. A. (1999). Career assessment: Holland's vocational interests, personality characteristics, and abilities. *Journal of Career Assessment*, 7(2), 125-144.
- Cejthamr, V., & Dědina, J. (2010). *Management a organizační chování* (2nd ed.). Praha: Grada.
- Cooper, A. J., Smillie, L. D., & Corr, P. J. (2010). A confirmatory factor analysis of the Mini-IPIP five-factor model personality scale. *Personality and Individual Differences*, 48(5), 688-691.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO-PI-R professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied psychology*, 69 (3), 390-400.
- DeFruyt, F., & Mervielde, I. (1997). The five-factor model of personality and Holland's RIASEC interest types. *Personality and Individual Differences*, 23(1), 87-103.
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The mini-IPIP scales: tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological assessment*, 18(2), 192-203.
- Džuka, J. (1999). Konštruktová validita dotazníka štruktúry všeobecných záujmov (DŠVZ). *Československá psychologie*, 43(2), 143-154.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality psychology in Europe*, 7(1), 7-28.
- Gottfredson, G. D., & Johnstun, M. L. (2009). John Holland's Contributions: A Theory-Ridden Approach to Career Assistance. *The career development quarterly*, 58(2), 99-107.
- Gottfredson, G. D., Jones, E. M., & Holland, J. L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40 (4), 518-524.
- Hogan, R., & Blake, R. (1999) John Holland's vocational typology and personality theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 41-56.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Holland, J. L. (1979). *The Self-Directed Search. Professional Manual*. Palo Alto: Consulting Psychology Press.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Johnstun, J. A. & Asama, N. F. (1994). More evidence for the relationship between Holland's personality types and personality variables. *Journal of Career Assessment*, 2(4), 331-340.
- Hřebíčková, M. (2011). *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: Přístupy, diagnostika, uplatnění*. Praha: Grada.
- Hudáková, M., & Sollár, T. (2016). Validita revidovanej verzie testu na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov (AISTR). In E. Sollárová, & T. Sollár (Eds.), *Psychológia práce a organizácie 2016: Zborník z medzinárodnej konferencie* (1.st ed., pp.76-87). Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre.
- Hudáková, M., & Sollár, T. (2018). Vzťah kariérových záujmov a štruktúry osobnosti. In M. Blatný, M. Jelínek, P. Květon, & D. Vobořil (Eds.), *Sociální procesy a osobnost 2017: sborník příspěvků*, Brno 18.-20.2017 (1.st ed., pp. 123-128). Brno: Psychologický ústav AV ČR.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The big-five trait taxonomy: History, measurement and theoretical perspectives*. California: Department of psychology.
- Jones, G., George, J., & Hill, J. (1998). *Contemporary Management*. Boston: McGraw-Hill.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of applied psychology*, 87(4), 765-780.
- Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2002). Convergence of Vocational Interests and Personality: Examples in an Adolescent Gifted Sample. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 91-112.
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F.H. (2002). Meta-analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 217-239.
- Lepeňová, D., & Hargašová, M. (2012). *Kariéra v meniacom sa svete*. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- Mezera, A. (2005). *Hollandova teorie profesního vývoje: příručka*. Retrieved from http://vychovavzdelavani.cz/download/holland_mezera.pdf.
- Míka, V. T. (2006). *Základy manažmentu: Virtuálne skriptá*. Retrieved from http://fsi.uniza.sk/kkm/files/publikacie/mika_ma.html.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M., & Rounds, J. (2005). Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personnel psychology*, 58(2), 447-478.
- Pässler, K., Beinicke, A., & Hell, B. (2015). Interests and intelligence: A meta-analysis. *Intelligence*, 50, 30-51.
- Rounds, J., & Su, R. (2014). The nature and power of interests. *Current Directions in Psychological Science*, 23(2), 98-103.
- Ruisel, I. (2008). *Osobnosť a poznávanie*. Bratislava: Ikar.

- Ruisel, I. & Halama, P. (2007). *NEO päťfaktorový osobnostný inventár*. Praha: Testcentrum.
- Schinka, J.A., Dye, D.A. & Curtiss, G. (1997). Correspondence between five-factor and RIASEC models of personality. *Journal of personality assessment*, 68(2), 355-368.
- Stýblo, J. (1993). *Personální management*. Praha: Grada.
- Tokar, D. M. & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and five-factor model of personality. *Journal of vocational behavior*, 46(1), 89-108.
- Tokar, D. M., Vaux, A. & Swanson, J. L. (1995). Dimensions relating Holland's vocational personality typology and the five-factor model. *Journal of Career Assessment*, 3(1), 57-74.
- Veber, J. et al. (2007). *Management: základy, prosperita, globalizace*. Praha: Management Press.
- Vendel, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing.

RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND VOCATIONAL INTERESTS IN MANAGERS

Abstract: The aim of the study was examination of relationship between Holland's theory of vocational interests (1997) and five-factor model of personality (Costa, McCrae, 1992) in managers. The research sample consisted of 79 managers (47 men, 32 women) with average age $M = 43.01$ ($SD = 9.25$). For measuring the five-factor model of personality we used Mini-IPIP (Mini-International Personality Item Pool). Vocational interests were measured by General Interest Structure Test (AIST). We found out that three personality dimensions are correlated with vocational interests. Some relationships between vocational interests and personality dimensions can be specific in managers.

Keywords: vocational interests, personality, managers

Grantová podpora:

Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantových projektov APVV-0540-12: Psychometrická kvalita psychodiagnostických nástrojov v kariérovom poradenstve a UGA IX/3/2019: Skúmanie kariérových záujmov a ich vzťahu k osobnostným a demografickým faktorom.