

Chartrand (1991) tvrdí, že přístup shody mezi jedincem a prostředím vychází ze dvou otázek. Tyto otázky zní:

- a) jaké osobní a environmentální faktory jsou hlavní z hlediska predikce profesní volby a přizpůsobení, a
- b) jak nejlépe charakterizovat proces interakce jedince a prostředí" (s. 520).

První otázka je typickým příkladem čisté popisného, statického modelu párování teorie rysů a faktorů, zatímco druhá odráží přechod k dynamičtějším a na proces zaměřenému přístupu shody mezi jedincem a prostředím a ilustruje přijetí pohledu na kariérový vývoj jako na celoživotní vývojový proces (viz podrobněji ve 3. kapitole). V pozdější době podrobil Tinsley (2000) teorii shody mezi jedincem a prostředím důkladnému přezkoumání a dospěl k závěru, že „P-E model nabízí validní a užitečný způsob, jak přemýšlet o interakci mezi jedincem a prostředím“ (s. 173). Pro ilustraci přístupu shody mezi jedincem a prostředím uvádíme dvě teorie: Hollandovu teorii profesní volby a teorii pracovního přizpůsobení Dawise a Lofquista.

Hollandova teorie profesních typů osobnosti a pracovních prostředí

Hollandova teorie, poprvé předložena v roce 1959, byla zařazena pod teorie rysů a faktorů a tvoří součást tradice diferenciatní psychologie“ (Weinrach a Srebalus, 1990, s. 47). Hollandova teorie původně uváděná jako teorie profesní volby byla později (1997) přejmenována na „teorii profesních typů osobnosti a pracovních prostředí“, aby lépe odrážela teoretická zpsnění. Když se Weinrach a Srebalus (1990) snažili vyzdvihnout význam Hollandova díla, uvedli, že se jedná o nejoblíbenější kariérovou teorii za poslední desetiletí“ (s. 47) a to platí dodnes. Například jeho kniha *Making Vocational Choices [Profesní volba]* se stala nejcitovanějším dílem v oblasti psychologie práce“ (Savickas a Holland, 1999, s. 2). V roce 1999 vyšlo na počest Hollandova díla zvláštní vydání časopisu *Journal of Vocational Behavior*, v němž Linda Gottfredsonová prohlásila, že Hollandova teorie vyvolala „revoluci v poskytování pomoci při výběru povolání v celosvětovém měřítku“ (s. 15). Ještě důležitější je, že Hollandova práce ovlivnila vývoj zájmových inventářů, kariérové diagnostiky, klasifikaci informací o zaměstnání a kariérové poradenství.

Holland se rozhodl vypracovat teorii, která bude jednoduchá a praktická, a její úspěch lze přičíst tomu, že těchto cílů dosáhnul. Ústřední koncept této teorie není komplikovaný a byla z něho odvozena řada posuzovacích nástrojů, které slouží odborníkům v praxi. Hackettová, Lent a Greenhaus (1991) popisují Hollandovu teorii jako „jednoduchou a neobyčejně praktickou“ a oceňují jej za jeho úsilí o „neustálé revize a zpsnění“ (s. 9). Hollandova teorie v podstatě nabízí paralelní způsob popisu jedince a prostředí tím, že je rozfazuje na základě šesti typů (Gottfredson a Richards, 1999).

Hollandova (1959, 1966, 1973, 1985a, 1992, 1997) typologická teorie ilustruje hlediska jedince a prostředí, přičemž Holland je jedním z významných zastánců přístupu shody mezi jedincem a (pracovním) prostředím, a to i přesto, že přední autoři jeho díla stále tadí k teorii rysů a faktorů (např. Brown a spol. 2002). Hle-

disko shody jedince a prostředí se odráží ve třech otázkách vysvětlených v Hollandově práci (1992): Jsou to:

1. Jaké charakteristiky jedince a prostředí vedou k uspokojivým kariérovým rozhodnutím, zapojení a dosažení úspěchu a jaké charakteristiky vedou k tomu, že nepřijme rozhodnutí, přijme neuspokojivá rozhodnutí nebo nedosáhne úspěchu?
2. Jaké charakteristiky jedince a prostředí vedou ke stabilitě či naopak ke změně pozice nebo práce, kterou člověk vykonává v průběhu života?
3. Jaké jsou nejučinnější metody poskytování pomoci lidem s problémy v oblasti kariéry? (s. 1).

Základním předpokladem Hollandovy teorie je předpoklad, že profesní zájmy jsou jedním z aspektů osobnosti, a proto je „popis profesních zájmů jedince rovněž popisem osobnosti jedince“ (Weinrach a Srebalus, 1990, s. 39). Weinrach a Srebalus (1990) popisují Hollandovu teorii jako „strukturálně interaktivní“ kvůli vazbám, které vytváří mezi osobnostními typy a typy zaměstnání. Holland (1992) popisuje svou typologii jako strukturu pro uspořádání informací o zaměstnání a lidech, přičemž jeho předpoklad vzájemného působení lidí a pracovních prostředí představuje interaktivní složku jeho teorie. V této souvislosti uvádí, že „práce mění lidi a lidé mění práci“ (Holland, 1992, s. 11). Jeho model by mohl být shrnut do těchto tvrzení:

1. V naší kultuře lze většinu osobností zařadit do jednoho z těchto z šesti typů: praktický, zkoumající, umělecký, sociální, podnikavý nebo tradiční.
2. Existuje také šest vzorových prostředí: praktické, zkoumající, umělecké, sociální, podnikavé nebo tradiční.
3. Lidé hledají prostředí, které jim dovolí uplatnit jejich dovednosti a schopnosti, projevit postoje a hodnoty a chápat se přijemných problémů a rolí.
4. Chování je určováno interakcí mezi osobností a prostředím (Holland, 1997, s. 4).

Holland ve své teorii definuje kariérový rozhodovací postup pomocí šesti osobnostních/zájmových typů. Těchto šest typů tvoří „teoretické kategorie umožňující pochopit, jak se liší osobnosti, zájmy a chování jedinců“ (Spokane, 1996, s. 40), či „modely, na základě kterých můžeme měřit skutečnou osobu“ (Holland, 1992, s. 2). Holland (1992, 1997) vysvětluje, že jedinci si vytváří preference k určitým činnostem na základě interakce s „kulturními a osobními silami jako například: vstevníky, biologickou dědičností, rodiči, společenskou třídou, kulturou a fyzickým prostředím“ (1992, s. 2), a že z těchto preferencí se stávají zájmy, v nichž jedinci rozvíjí své schopnosti. Na základě svých zájmů a schopností si jedinec vytváří „osobní dispozice, které jej vedou k tomu, že myslí, vnímá a jedná určitým způsobem“ (1992, s. 2). Typy osobnosti jsou proto určovány volbou vyučovacích předmětů, koníčků, volnočasových aktivit a práce, přičemž profesní zájmy a volby zase odráží osobnost. Při volbě pro či proti určitému prostředí nebo činnosti považujeme (osobnostní) typy spíše za aktivní než pasivní (1992).

Jak již bylo řečeno, Hollandova (1985a, 1992, 1997) typologie rozděluje lidi do jedné ze šesti širokých typů osobnosti, tj. praktický (*R = realistic*), zkoumají-

2. KAPITOLA

ci (*I = investigative*), umělecký (*A = artistic*), sociální (*S = social*), podnikavý (*E = enterprising*) nebo tradiční (*C = conventional*). Proto se Hollandova teorie obecně označuje jako model RIASEC (Holland, 1985a), který bývá zobrazován pomocí šestúhelníku, vizuálně znázorňujícího vztahy mezi typy osobností nebo povolání (viz obrázek 2.1).

OBRÁZEK 2.1 - Hexagonální model pro určování vztahů mezi Hollandovými osobnostními typy a prostředím a jejich vzájemných interakcí



Holland navrhl, že tyto typy osobností jsou vázány na potřeby, přičemž typ jedince svědčí o jeho hlavních potřebách. Stejně tak může být klasifikována povaha pracovních prostředí. Holland tvrdil, že jedinci vyhledávají taková pracovní prostředí, která jsou v souladu s jejich postoji a hodnotami, která jim umožní využít jejich schopnosti a dovednosti, takže lidé na podobných pracovních místech budou mít podobné osobnosti. Chování, které je určováno interakcí mezi jedincem a prostředím, vytváří faktory, jako jsou: uspokojení z práce; stabilita a úspěch; volba, vzdělání a osobní schopnosti a vnímavost vůči podnětům. Tyto závěry mohou být všechny odvozeny ze znalosti osobnostních typů a modelů pracovního prostředí (Holland, 1992, 1997). I když je párování (matching) pro Hollanda stále zásadní, pozornost, kterou věnuje interakci – rysu doplněnému v poslední době v rámci vylepšení teorie –, řadí jeho práci spíše mezi teorie shody mezi jedincem a prostředím než mezi teorie rysů a faktorů.

Pokud jde o interakci, Holland tvrdil, že biologické dispozice dříve v interakci s jeho ranými životními zkušenostmi vedou k naučeným preferencím u některých činností a u jiných nikoli. Tyto preference v kombinaci s naučenými dovednostmi a schopnostmi utváří hodnoty, přesvědčení a styly (Gottfredson, 1999). Podle Hollanda se tyto osobnostní rysy stabilizují s věkem. I když by tento přístup mohl být vnímán jako statický pohled na osobnost, Gottfredsonová tvrdí, že zahrnuje interakční proces mezi jedincem a prostředím, kdy jedinec „provádí volby, proje-

vuje schopnosti, usiluje u potěšení a vyhýbá se trestu – zčásti v důsledku dispozic“ (s. 30). Jinými slovy, jedince je považován za relativně stabilní subjekt, který vstupuje do prostředí a vystupuje z něj ve chvíli, kdy už nepovažuje shodu mezi sebou a prostředím za optimální (Spokane, Luchetta a Richwine, 2002, s. 379).

Holland (1997) předložil čtyři tvrzení týkající se interakce mezi jedincem a pracovním prostředím, kterým odborná literatura nevěnovala tolik pozornosti (Spokane, Luchetta a Richwine, 2002). Tato tvrzení odrážejí interaktivní povahu Hollandovy teorie a vysvětlují, proč je její označení jako teorie shody mezi jedincem a (pracovním) prostředím na místě.

1. Lidé vnímají prostředí za posilující a uspokojující, pokud se vzorce prostředí podobají jejich osobnostním vzorcům. Taková situace nastoluje stabilitu chování, protože chování osoby se dostává značného posílení.
2. Někongruentní interakce podporují změny v lidském chování; naopak kongruentní interakce podporují stabilitu chování. Osoby mají tendenci se měnit nebo přizpůsobovat dominantním osobám v prostředí. Tato tendence je o to větší, čím větší je míra kongruence mezi osobou a prostředím. Osoby, které jsou nejvíce nekongruentní, se změní nejmenší.
3. Někongruentní pak jedince řeší tím, že hledá nové a kongruentní prostředí nebo změnou osobního chování a vnímání.
4. Vzájemné interakce mezi jedincem a postupně na sebe navazujícími zaměstnáními obvykle vytváří cyklus úspěchu a spokojenosti (Holland, 1997, s. 53-54).

S ohledem na původ v diferenciální psychologii byla na základě Hollandovy teorie vyvinuta řada hodnotících a diagnostických nástrojů. Jedním z těchto nástrojů je Self-Directed Search (SDS) – autodiagnostický dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry, který je určen k měření Hollandových šesti osobnostních typů. Jedinci, kteří vyplní SDS, skórují v každém z šesti typů a profil jedince obvykle obsahuje charakteristiky všech šesti typů osobnosti. Jsou však také určovány subkategorie pomocí třípísmenného kódu podle nejvíce převažujících typů v profilu. Tyto typy lze nejlépe popsat pomocí deskriptorů společné s příklady povolání, která by odpovídala jednotlivým typům znázorněným v tabulce 2.1.

Pro Hollanda je významná řada „sekundárních předpokladů“ (Holland, 1992, s. 4), které souvisejí s jeho použitím hexagonu jako diagnostického systému nazývaného kalkulus (*calculus*) (Spokane a Cruza-Guet, 2005; Spokane, Luchetta a Richwine, 2002). Tento diagnostický systém neboli kalkulus, lze v podstatě použít k popisu vztahů v rámci jednotlivých typů a mezi typy a prostředím uspořádanými podle hexagonálního modelu. Pro kalkulus jsou centrální čtyři diagnostické indikátory: konzistence (*consistency*), diferenciace (*differentiation*), identita (*identity*) a kongruence (*congruence*).

Konzistence znamená, že určité typy mají více společného než ostatní, a nejlépe ji ilustrují první dvě písmena třípísmenného kódu. Z pohledu schématu platí, že typy, které se na hexagonálním modelu nacházejí vedle sebe (například SA) mají více společného než typy, které leží naproti (například SR). Jedinci proto vykazují vysokou konzistenci, pokud se první dvě písmena jejich třípísmenného kódu

vání rolí na základě pohlaví, rasových a etnických předpokladů a struktura příležitosti, stejně jako individuální rozdíly.) Superova 14. teze jednoznačně dokládá šíři jeho teorie a ukazující, že je něčím mnohem více než jen čistě vývojovou teorií. Jak Super uvádí ve svých tezích, jeho přístup vychází z aspektů „kariérového vývoje přezatých z vývojově, diferenciativní, sociální, osobnostní a fenomenologické psychologie, a které spojuje sebepojetí a teorie učení“ (Super, 1990, s. 199). Tento popis výrazně odráží odklon od závislosti na diferenciativní psychologii ve snaze o integraci konceptů z řady různých oborů. Superovy teze 1, 2, 3, 9, 12 a 13 jsou v souladu s diferenciativní psychologií. Teze 4, 5, 8 a 10 jsou vázány na vývojovou psychologii. Zásady sociálního učení se odráží v tezích 4, 6, 11 a 14, a fenomenologie se odráží v tezích 1, 7 a 10. Z toho je patrné, že spoléhání se pouze na jednu oblast nestačí k vysvětlení složitých procesů kariérového vývoje, stejně jako se zde ukazuje význam Superovy práce, pokud jde o zdůraznění potřeby integrace.

Já [Self]

Jak vyplývá z těchto tezí, pojem „self“ tvoří těžiště zájmu Superovy teorie, protože uvnitř „self“ probíhá zpracování informací životní dráhy a životního prostoru (duhy). Super (1990) označuje jedince jako „socializovaného/ou organizátora/ku svých zkušeností“ (s. 221). „Self (osoba) a jeho nebo její rolové sebepojetí (Role-Self-Concepts) jsou vrcholné produkty interakce jedince a prostředí“ (Super, 1992, s. 41–42). Super, Savickas a Super (1996) popsali význam konceptu „self“ ve vztahu ke kariérové volbě a přizpůsobení. Koncepte self mohou být buď objektivní (profesní identita – *occupational identity*) nebo subjektivní (pracovní sebepojetí – *occupational self-concept*). Uznání subjektivních procesů v procesu kariérového vývoje představovalo významnou odchylku od tradice rysů a faktorů a jejich objektivních a měřitelných údajů.

Profesní identita, někdy označovaná jako pracovní identita, označuje kombinaci rysů, které se vztahují k jedinci a které může „self“ i jeho okolí pozorovat a hodnotit prostřednictvím nástrojů jako např. zájmový inventář (Super, Savickas a Super, 1996). Popisy vytvořené těmito prostředky poskytují možnosti objektivního srovnání s ostatními.

Zatímco profesní identita je objektivní pojem, pracovní sebepojetí odkazuje na osobní význam, který jedinci připisují svým rysům, například jak se konkrétní rysy vyvinuly. Pracovní sebepojetí se vyvíjí v průběhu času jako důsledek interakce mezi řadou faktorů, jako je nadání a příležitost setkat se s určitými rolemi nebo je vykonávat. Čtvrtá Superova teze popisuje proces, v němž se sebepojetí v průběhu času mění prostřednictvím procesu sociálního učení a v důsledku zkušeností jedince.

Realizace sebepojetí je proces, ve kterém si jedinec volí zaměstnání, které odpovídá jeho obrazu sebe sama. Uspokojení, které lidé odvozují z práce, se týká míry, do jaké jsou schopni realizovat svá sebepojetí. Když Super popisuje způsob, jak se kariéra vyvíjí v průběhu času, používá termín „vynořující se kariérové rozhodování (emergent career decision-making)“ (Freeman, 1993, s. 261), aby označil proces,

77-71

v němž jsou po sobě jdoucí kariérová rozhodnutí stále vyhraněnější a preciznější a mohou se v různých fázích života od sebe lišit.

Kariérovou či profesní zralost – pojmy používané zaměnitelně (Super, 1990, s. 209) – definuje Super (1990) jako „připravenost jedince vyrovnávat se s vývojovými úkoly, s nimiž je on nebo ona konfrontován/a na základě svého biologického a sociálního vývoje a kvůli očekáváním společnosti, které je spjata s dosažením této fáze vývoje. Tato připravenost je jak emocionální, tak kognitivní“ (s. 213). Kariérová zralost přispívá ke kariérovému vzorci, kterým se jedinec řídí. Super ji stručně popisuje jako „připravenost přijímat kariérová rozhodnutí“ (Freeman, 1993, s. 261), přičemž tvrdí, že jako měřítka kariérové zralosti lze použít postoje jedinců a jejich znalosti světa práce a životních fází. Postoje představují emoční sféru kariérové zralosti a zahrnují „kariérové plánování či plánovost (planfulness)“ a kariérové zkoumání či zvědavost“ (Super, 1990, s. 213). Mezi kognitivní charakteristiky kariérové zralosti patří znalosti a aplikace kariérového rozhodování, znalosti světa práce a pracovní preference. K posouzení kariérové zralosti může rovněž sloužit realismus (Super, 1990) a to prostřednictvím srovnání pracovních sebepojetí a profesní identity s realitou profesních preferencí. Právě Superův odkaz na čas a subjektivní procesy jej odlišují od jeho předchůdců v oboru kariéry.

Okruh životní dráhy a životního prostoru

Superova konceptualizace „self“, již jsme právě popsali, má zásadní význam pro jeho přístup ke kariérovému vývoji založenému na okruzích životní dráhy a životního prostoru, v němž je „self“ zasazeno do širokého kontextu. Tyto pojmy „životní dráhy“ a „životního prostoru“ v podstatě představují obsah a proces kariérového vývoje. Životní dráhou se rozumí proces kariérového vývoje v průběhu života a propojuje Superovy fáze profesního vývoje s uznávanými životními obdobími. Životní prostor představuje role, které jedinci během svého života hrají, přičemž přibliží ke kontextu jejich života. Super (1980, 1990) popisuje svůj přístup životní dráhy a životního prostoru pomocí diagramu „životní kariérové duhy“ (*life-career rainbow*) a „arkádového modelu“ (*archway model*), jimiž se budeme zabývat. Pokud vytváříme přehled Superova díla, měli bychom se blíže seznámit s jeho pojmy životní dráhy a životního prostoru.

Životní dráha

Super (1980, 1990, 1992) popisuje koncept životní dráhy pomocí diagramu duhy, který nazývá „životní kariérová duha“ a který vidíme na obrázku 3.1.

Vnější část duhy ilustruje stáří a fáze života. Jak je znázorněno v diagramu, jeho pět fází profesního vývoje – růst, zkoumání, budování, udržování a pokles – odpovídá životním etapám dětství, dospívání, dospělosti, střední dospělosti a stáří a jejich přibližné věkové kategorie. Každé životní fáze je pojmenováno tak, aby odráželo „povahu svého hlavního poslání v dané etapě života“ (Super, Savickas, Super, 1996, s. 131). Nedávno se místo pojmu pokles prosadil pojem odpoutání (*decline vs. disengagement*) (Super, 1992; Super, Savickas a Super, 1996).

Růst charakterizují děti zkoumající svět kolem sebe. Během fáze růstu jedinci navštěvují školu, rozvíjejí pracovní návyky, získávají větší kontrolu nad svým životem a začínají se zaměřovat na budoucnost (Super, Savickas a Super, 1996). Díky tomu se mohou ztotožňovat s rolými vzory a začít rozvíjet své zájmy a povědomí o svých schopnostech. Díky fantazii a hře mohou rozvíjet pojetí sebe sama v dospělých rolích.

Fáze zkoumání představuje dobu, kdy se kariérové volby zužují a kdy si jedinci často už vybrali a zahájili odbornou přípravu nebo vzdělávání, které je má připravit na zvolené povolání. Právě během této fáze se rozvíjí profesní identita. Tato etapa zahrnuje tři úkoly kariérového vývoje. Prvním úkolem v tomto období je krystalizace – kognitivní proces vytváření profesního cíle na základě informací o povolání a povědomí o rysech, jako jsou zájmy a hodnoty. Další úkol, specifikace, zahrnuje skutečný výběr konkrétní kariéry. Realizace je úkol, který přichází ve chvíli, kdy se jedinci připravují na zvolené povolání a zahajují zaměstnání.

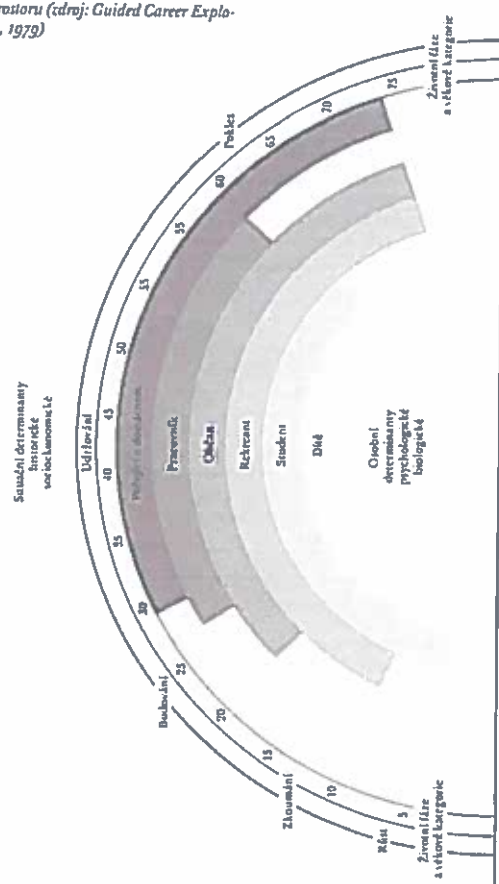
Pak následuje fáze budování, během kterého jedinec získává zaměstnání. Prvním úkolem jedince je stabilizovat své postavení v organizaci prostřednictvím seznámení se s její kulturou a skrze uspokojivý výkon (Super, Savickas a Super, 1996). Po úvodní stabilizaci v zaměstnání je dalším úkolem jedince upevnění vlastního postavení. Někteří jedinci si mohou zvolit za úkol postup či povýšení a úsilí o vyšší míru odpovědnosti.

Udržování, čtvrtá etapa, je charakterizována jako „udržení místa, které si jedinec ve světě práce vydobyl“ (Super 1992, s. 44). Před vstupem do této fáze mohou jedinci hodnotit své povolání a mohou se rozhodnout, že změní organizaci či povolání. V takovém případě opětovně prochází přes fáze zkoumání a budování, což nazýváme minicyklus. Ti, kteří nepodnikají takové změny, vstupují do období udržování. Úkolem této fáze je vytrvat, udržet krok a inovovat.

Poslední fáze, pokles nebo odpoutání, je spojena s plánováním důchodu, možností snížení pracovní zátěže a nakonec odchodem do důchodu. Jak je uvedeno v Superově 5. tezi, postup těmito širokými fázemi se nazývá „maxicyklus“. Je třeba si uvědomit, že podle Supera je věk přechodů mezi jednotlivými etapami flexibilní, takže jedinci mohou znovu procházet přes jednotlivé fáze, které nazývá minicykly (Super, 1990). K tomu může dojít v důsledku plánované nebo neplánované změny. Jedinci mohou například očekávat, že během svého pracovního života několikrát změní zaměstnání, a proto mohou rovněž očekávat i opakovaný průchod přes jednotlivé fáze (re-cyklace). Pojem re-cyklace fázemi je zpřesnění Superovy dřívější práce o fázích, který prohlubuje její význam pro dnešní svět.

„Životní kariérová duha“ (Super, 1980) také nabízí osobní a situační determinanty kariérového vývoje, což je aspekt, který byl později označován za nedostatek, protože „nabízí pouze“ determinanty (Super, 1994, s. 67). Super se pokusil tuto situaci napravit ve své pozdější práci, kde nabízí více podrobnosti v rámci tzv. „druhého pokusu“ o model (Super, 1992, s. 38). Tento pokus měl podobu „segmentového modelu kariérového vývoje“ (Super, 1990, s. 200), také označovaného jako „arkádový model“ (Super, 1990, s. 201), v němž se specificky snaží přihlížet k mnohotvárné povaze kariérového vývoje a příspěvkům mnoha autorů.

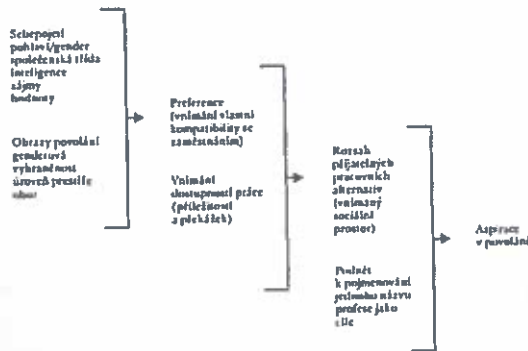
Obv. 3.1 - Model životní kariérové duhy: Šest životních rolí ve schematickém životním prostoru (týp: Guided Career Exploration, 1979)



jiného. Miller-Tiedemanová (1999) tvrdí, že „stěžejní téma nového modelu tvorby kariéry se odvíjí od jedince jakožto tvůrce teorie, vyprávěte vlastní příběh... Teorie není oddělena od zkušenosti. Teorie pouze odráží příběh něčl zkušenosti“ (s. 52). Miller-Tiedemanová (1988) tvrdí, že stávající teorie se pokoušejí „na intelektuálním základě vysvětlit, proč se v kariéře dějí věci tak, jak se dějí“ (s. 3), a že žádná se nezabývá „životními procesy žitého okamžiku“ (s. 3), jak je zakouší jedinec. Kritizuje, že stávající teorie nejsou schopné se „přizpůsobit hledáku klienta“ (s. 4) a tvrdí, že nedokážou klienta „zmocnit“ (*empower*). Tyto perspektivy podle ní vychází z tradice diferenciatlní psychologie a hierarchického vztahu mezi poradcem a klientem.

Na základě odborné literatury z jiných oblastí mimo obor kariérového vývoje (viz podrobněji v 8. kapitole), prosazuje teorie všživotní kariéry, neboli „New Careering“, jak nazývá Miller-Tiedemanová (1999) svou knihu, představu kariéry jako teorie života a nikoli zaměstnání. Je založena na kvantové mechanice, teorii samoorganizujících se systémů, teorii vesmírného procesu (*universe process*) a teorií rozhodování, a jako taková je výrazně odlišná od většiny ostatních kariérových teorií. Při popisu vztahu mezi tradičními teorii a teorií všživotní kariéry zdůrazňuje Miller-Tiedemanová (1999), že oba druhy odborné literatury fungují v symbióze, i když je to jedinec, u něhož informace dostávají smysl: „Teorie všživotní kariéry považuje jedince za živý, interaktivní systém, který je zdrojem sebekorektivních informací. To dává jedinci příležitost k růstu a rozvoji vlastní kariérové teorie, aniž by musel hledat mimo sebe a čerpat z učených teoretických modelů“ (s. 55).

Obr. 3.3 - Vztahy mezi teoretickými konstrukty (z: Gottfredson, 1981)



89-81

TEORIE OHRANIČENÍ A KOMPROMISU LINDY GOTTFREDSONOVÉ

Teorie Lindy Gottfredsonové (1981, 1996, 2002, 2005) „se týká jak obsahu kariérových aspirací, tak i průběhu jejich vývoje“ (Gottfredson, 1996, s. 181). S ostatními teorii má společné předpoklady v tom, že: „Volba kariéry je vývojový proces, který začíná v dětství; profesní aspirace odráží úsilí lidí o naplnění vlastního sebepojetí; a spokojenost a volbou kariéry závisí na tom, jak dobře se tato volba shoduje se sebepojetím“ (Gottfredson, 1996, s. 181). I když se jedná z podstaty o vývojovou teorii, je zde určitá podobnost i s teorii shody mezi jedincem a prostředím, protože Gottfredsonová předpokládá, že profesní volba je proces sladkování a že „lidé hledají práci v souladu se svými představami o sobě samých“ (Gottfredson, 1981, s. 546). Gottfredsonová se také věnuje vlivu společenské třídy a genderu na kariérový vývoj, čemuž se věnujeme v 6. kapitole.

Gottfredsonová znázornila vztahy mezi svými ranými teoretickými konstrukty schematicky, jak vidíme na obrázku 3.3. Ten zřetelně znázorňuje vztah mezi její teorií a modely párování. Jedinec si vytváří preference pro povolání na základě kompatibility mezi oběma primárními zdroji informací v této teorii, sebepojetím (sebepoznání) a obrazy povolání (koncept, který je do jisté míry podobný znalosti práce). Ty jsou následně kompenzovány vnímáním bariér a dostupnosti příležitostí, čímž dochází ke zúžení rozsahu přijatelných povolání.

Gottfredsonová (2002, 2005) později předložila revizi a rozšíření své teorie o pojem sebeutváření (*self-creation*). Gottfredsonová stručně vysvětluje tuto revizi takto:

Teorie ohraničení a kompromisu (*The circumscription and compromise theory*) tvrdí, že v procesu párování jsou obvyklé důležité čtyři vývojové procesy: růst kognitivních schopností související s věkem (kognitivní růst), stále více autoregulovaný rozvoj „self“ (sebeutváření), postupné odstraňování méně upřednostňovaných profesních alternativ (ohraničení) a rozpoznávání vnějších omezení týkajících se profesního výběru a přizpůsobování se jim (kompromis). (2005, s. 72-73)

Teorie Lindy Gottfredsonové představuje vývojový model čtyř fází, který začíná v raném dětství a končí ve věku pozdní adolescence. Fáze odrážejí úroveň mentálního vývoje a stupeň sebepoznání integrovaný jedincem. Nejprve uvedeme stručný popis kognitivního růstu a sebeutváření. Dále pojednáme o procesu a fázích ohraničení. Nakonec následuje popis procesu kompromisu.

Kognitivní růst

Gottfredsonová (2005) tvrdí, že schopnosti jedinců, pokud jde o učení a uvažování, s chronologickým věkem od narození až do období dospívání rostou a tento růst mentální způsobilosti ovlivňuje jejich chování a život. Dvěma hlavními produkty mentální způsobilosti jsou vytvoření stejnorodé kognitivní mapy povolání a sebepojetí; oba představují porozumění světu práce. Gottfredsonová (2005) tvrdí, že i když si všechny děti „v podstatě vytvářejí stejnou kognitivní mapu povolání, postupně se proporciovávají ke stále individuálnějšímu sebepojetí“ (s. 73).

Sebeutváření

Na základě individuálních rozdílů teorie spoluúčasti dědičnosti a prostředí (*Nature-nurture partnership theory*) nedávno rozšířila Gottfredsonová (1996, 2005) svou teorii o pojem sebeutváření. Teorie dědičnosti a prostředí „považuje jedince i prostředí za produkty vzájemného utváření, které vznikají současně na základě proudu zkušeností jedince“ (Gottfredson 1996, s. 115). Tato teorie zdůrazňuje, že jedinci od narození sami sebe řídí a sami sebe utvářejí, a to na základě zkušenosti, které získává jejich individualita. Gottfredsonová (1996) tvrdí, že „až s počátkem a rozvojem sebepoznání se jedinci stávají spíše těmi, kdo svůj život řídí, a méně těmi, kdo jsou řízeni“ (s. 129). Ohraničení a kompromis, jakožto procesy, jejichž prostřednictvím jedinci volí určité cesty a nikoli jiné, lze tedy považovat za procesy sebedefinování a sebeutváření.

Ohraničení

Proces ohraničení se zakládá na pěti principech. Prvním principem tvrdí, že jedinci postupně přecházejí z fáze konkrétního myšlení k myšlení abstraktnímu a že tímto procesem neprocházejí stejně rychle. Druhý princip tvrdí, že rozvoj sebepojetí a pracovních preferencí spolu úzce souvisí. Za třetí, s postupným rozvojem vstřebávají jedinci informace podle jejich složitosti. Méně složité informace vstřebávají v mladším věku a abstraktnější informace v pozdějším věku. Při vstřebávání informací si jedinec často uvědomuje existenci složitějších informací. Čtvrtý princip popisuje proces, při němž dochází k jasnějšímu a komplexnějšímu vymezení sebepojetí tím, jak mladý člověk vstřebává stále abstraktnější informace například o genderu a společenské třídě. Takže s rozvojem sebepojetí dochází k ohraničování možností, které mladý člověk má, protože některá povolání ze svých úvah nevratně eliminuje, například na základě společenské třídy nebo genderu. Pátý princip tvrdí, že rozvoj sebepojetí je tak jemný a postupný, že si jej jedinci nejsou vědomi, dokud není jejich vědomí podpořeno nějakým externím zdrojem. To se projevuje v situaci, kdy je jedinec schopen vyjádřit profesní preference, ale nikoli, proč tyto preference zastává.

Fáze ohraničení

První fázi v tomto procesu je orientace na rozměr a sílu, která se vyskytuje ve věku od tří do pěti let. V této fázi si mladí lidé uvědomují svět dospělých, kteří jsou „velcí“ v porovnání s nimi „malými“, a že práce je to, co „velcí lidé“ dělají. Proto hlavním úkolem této fáze je vytvořit vědomí, že zaměstnání patří k dospělosti.

Druhá fáze je orientace na pohlavní role, která se vyskytuje ve věku šest až osm let. V této fázi jedinci rozvíjejí povědomí o genderových rolích a o tom, co je vhodné pro jejich pohlaví, například oblečení. To se také odráží ve volbě profesí, kdy mladí lidé aktivně odmítají povolání, která vnímají jako patřící k opačnému pohlaví. V této fázi také poznávají společenské třídy a zde také začíná rozlišování mezi zaměstnáními na základě společenské třídy.

Třetí fáze je orientace na sociální ohodnocení, ke které dochází přibližně ve věku devíti až třinácti let. Během této doby si jedinci postupně uvědomují

více abstraktních pojmů, jako například společenská třída a její vnější znaky, a více se zajímají o názory druhých. Začínají lépe rozlišovat zaměstnání s vysokou a nízkou prestiží a odmítat povolání, která podle nich mají nízkou prestiž. V této fázi si začínají uvědomovat vazby mezi vzděláním, povoláním a příjmy, stejně jako profesní očekávání svých rodičů. Rovněž si začínají být vědomi své schopnosti. V této fázi se tedy formuje sebepojetí rozlišováním informací o společenské třídě a svých schopnostech. Jak už bylo zmíněno, k vyhranění dochází u mladých lidí tím, že eliminují ze svých možností povolání, kterým přičítají nízkou prestiž nebo je s ohledem na své schopnosti považují za těžko dosažitelné.

Čtvrtá fáze představuje orientaci na vnitřní jedinečné „já“, která nastává přibližně od čtrnácti let a bývá často označována jako „adolescentní krize identity“ (Gottfredson, 1981, s. 549). Na rozdíl od prvních tří fází, kdy se jedinec zaměřuje na vyloučení nepřijatelných alternativ, tato fáze se týká zvažování přijatelných alternativ z hlediska osobních preferencí a dostupnosti. Zde dospívající začínají nahlížet na tyto alternativy také s ohledem na očekávaný budoucí životní styl. V této fázi jedinec začíná realizovat své kariérové rozhodnutí a začíná si uvědomovat dostupnost odborné přípravy, vzdělání i nabídky zaměstnání.

Průchod těmito fázemi má rozhodující význam pro rozvoj sebepojetí, což je základní aspekt modelu L. Gottfredsonové. Sebeпоjetí je tvořeno mnoha prvky, včetně těch, které jsou relevantní z hlediska volby profesí, jako například „gender, společenský původ, inteligence a profesní zájmy, kompetence a hodnoty“ (Gottfredson, 1981, s. 548). Významným aspektem této teorie je, že Gottfredsonová přihlíží k vlivu genderu a společenské třídy.

Kompromis

Na rozdíl od ohraničení představuje kompromis proces prověřování si upřednostňovaných alternativ na základě „vnější reality“ (Gottfredson, 1996, s. 195) nebo dostupnosti. Tím se myslí „překážky nebo příležitosti v sociálním nebo ekonomickém prostředí, které ovlivňují přiležitost jedince získat konkrétní zaměstnání“ (Gottfredson, 1981, s. 548). Pracovní příležitosti jedince mohou ovlivnit například sociálně-ekonomické poměry, rodinné kontakty nebo zeměpisná poloha. Kompromis v podstatě představuje proces, v němž jedinci upouští od svých nejpreferovanějších alternativ a dávají přednost těm, které vnímají jako dostupnější (Gottfredson, 2002). Ke kompromisu může dojít z důvodu očekávaných vnějších překážek (anticipovaný kompromis), nebo kvůli překážkám, s nimiž se jedinec už setkal (kompromis založený na zkušenosti) (Gottfredsonová). Malý kompromis se vztahuje k výběru mezi přijatelnými alternativami, zatímco velký kompromis spočívá ve volbě nepřijatelného povolání.

Gottfredsonová (1996) navrhuje čtyři principy pro kompromis. Prvním principem je vývoj podmíněných priorit, kde „relativní význam genderové vyhraněnosti, prestiže a druhu pracovní činnosti závisí na závažnosti potíbného kompromisu“ (s. 104). Druhý princip se vztahuje na schopnost jedince rozhodnout se pro „dosažitelnou“ volbu a nikoli nutně jen pro nejlepší volbu. Třetí princip se uplatňuje, jestliže dostupné možnosti jedincům nevyhovují a brání se přijmout