

PREDBEŽNÉ DÔKAZY RELIABILITY A VALIDITY SLOVENSKÉHO PREKLADU DOTAZNÍKA CAREER COMPETENCIES INDICATORS „CCI“

PRELIMINARY EVIDENCE OF THE RELIABILITY AND VALIDITY OF THE SLOVAK TRANSLATION OF THE CAREER COMPETENCIES INDICATORS QUESTIONNAIRE

(Empirická štúdia)

PhDr. Ivana Magáčová Žilková, PhD.

Abstrakt

Predkladaný príspevok sa zaoberá problematikou kariérových kompetencií. Cieľom výskumu bolo zrealizovať preklad a predbežné overenie psychometrických vlastností, reliability a validity dotazníka na meranie kariérových kompetencií s názvom Career Competencies Indicators (CCI) so súhlasom autoriek Francis-Smytheovej, Haaseovej, Thomasovej a Steeleovej (2013). V rámci overovania psychometrických vlastností bola hodnotená reliabilita - vnútorná konzistencia, a konštruktové, divergentné a kritériálne dôkazy validity. Overovanie prebehlo na výskumnom súbore 206 zamestnaných osôb s priemerným vekom 29,45. V prípade získavania konštruktových dôkazov validity výsledky konfirmatórnej faktorovej analýzy len čiastočne podporili faktorovú štruktúru nástroja. Adekvátnejšie dôkazy pre konštruktovú validitu poskytujú interkorelácie škál CCI navzájom a vnútroškálové korelácie položiek a škál CCI. Divergentné dôkazy validity boli preukázané prostredníctvom slabých alebo nezvýznamných korelácií škál CCI a osobnostných dimenzií. Kritériálne dôkazy validity boli preukázané prostredníctvom významných korelácií s ukazovateľmi subjektívneho a objektívneho kariérneho úspechu.

Kľúčové slová: kariérové kompetencie, Career competencies indicators, reliabilita, validita

Abstract

The presented paper is focused on career competencies. The aim of the study was to translation and validation of the measurement of career competencies called Career Competencies Indicators (CCI) with agree authors Francis-Smythe, Haase, Thomas and Steele (2013). After translate, the reliability - internal consistency, construct, divergent and criterion validity was assessed. The sample consisted of 206 employed people with an average age of 29.45. The results of Confirmatory factor analysis partially supported the factor structure of the instrument. More adequate evidence for construct validity provide intercorrelations of scales of CCI each other and correlation of items and scales of CCI. Divergent validity was assessed by weak or insignificant correlations scales of CCI and personality dimensions. Criterion related validity was assessed by significant correlations between scales of CCI and indicators of subjective and objective career success.

Key words: career competencies, Career competencies indicators, reliability, validity

Úvod

V dôsledku rastúcej sociálnej zložitosti kariéry stratili svoju linearitu a predvídateľnosť. Tradičné modely kariéry sú nahrádzané modernými modelmi s mnohými zmenami, ktoré sú reakciou na nestabilný trh práce. Zmeny pracovných trhov stále viac narúšajú stabilitu zamestnanosti ako zdroja sociálnej integrácie, pretože zamestnanosť je hlavným zdrojom sociálneho statusu, prestíže, identity, sociálnej participácie jedinca a finančnej nezávislosti (Horáková & Horák, 2013). Táto skutočnosť kladie dôraz na tzv. self-management, čiže vlastné riadenie osobnej kariéry, za čo preberá zodpovednosť jedinca samotný, a v tejto súvislosti sa v psychológii a moderných koncepciách kariéry objavuje koncept kariérnych kompetencií.

Vzhľadom na to, že v súčasnosti sa v kariére kladie dôraz na aktívnu kariérnu aktualizáciu jedinca, je k tomu potrebná jeho určitá kompetentnosť. Z tohto pohľadu sú kariérové kompetencie vnímané ako osobný „self-management“, čiže individuálne riadenie vlastných pracovných a učebných skúseností za účelom dosiahnutia požadovaného kariérového vývinu (Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006). Akkermans et al. (2013) definujú kariérové kompetencie ako vedomosti, schopnosti a zručnosti potrebné pre rozvoj kariéry. Arthurová a Rousseau (2001) považujú kariérové kompetencie za aspekty osobnosti, rovnako podľa Bäckstroma et al. (2020) kompetencie sa celkom priamo týkajú mnohých modelov osobnosti, avšak podľa Francis-Smythe et al. (2013) by kariérové kompetencie nemali byť definované z hľadiska osobnostných rysov, ale z pohľadu aspektov správania. Dôvodom by mohla byť skutočnosť, že osobnostné rysy sú relatívne stabilné dispozície v priebehu času (napr. Kammeyer-Mueller, Judge & Piccol, 2008), zatiaľ čo kariérové kompetencie sa vyznačujú premenlivosťou správania, z čoho vyplýva, že je možné ich ovplyvniť, trénovať, učiť sa im a rozvíjať ich (Akkermans et al., 2013, Francis-Smythe et al., 2013). Kariérové kompetencie iniciujú správanie pri hľadaní zamestnania (Akkermans & Tims, 2017), zároveň pre ne platí, že idú nad rámec technických

a manažerských zručností, pričom tieto zručnosti a kompetencie sa zameriavajú len na konkrétny pracovný výkon a nie sú postačujúce pre kariérový rozvoj (Lichtenstein & Mendenhall, 2002, Haase & Francis-Smythe, 2007). Kariérové kompetencie sú relevantné pre všetky osoby k rozvoju vlastnej kariéry, bez ohľadu na špecifikáciu práce, ktorú vykonávajú (Kuijpers & Scheerens, 2006), sú potrebné k individuálnym výkonom v priebehu svojej kariéry, k posunu smerom k uspokojivému zamestnaniu, uvedomeniu si svojich schopností, nadania (Beheshtifar & Zare, 2013), k identifikácii svojich vlastných pohnútok a motivácie, k vedomému získavaniu prenosných schopností, aktívnemu budovaniu sietí kontaktov a pod. (Eby et al., 2003), v priebehu celej kariéry, dokonca aj u absolventov a mladých pracovníkov (Akkermans & Tims, 2017). Kariérové kompetencie môžu pôsobiť ako východiskový bod pre aktívny rozvoj zamestnateľnosti a kariéry (Lo Presti, Capone, Aversano & Akkermans, 2022).

Autorky dotazníka Career Competencies Indicators CCI nadväzujú na inteligentný kariérny model preberajú a prijímajú definíciu kariérových kompetencií od Kurza a Bartrama (in Francis-Smythe et al., 2013), ktorí kariérové kompetencie vnímajú ako naučené schopnosti vedúce k úspechu v riadení individuálnej kariéry. Opierajú sa o tzv. inteligentný model kariérových kompetencií (Arthur et al., 1999), nakoľko ich základom je tzv. „knowing“: (1) knowing-why kompetencie; (2) knowing-how kompetencie a (3) knowing-whom kompetencie. Knowing-why kompetencie sú odpoveďou na otázku „prečo“. Súvisia s kariérou motiváciou, osobným významom a identitou. Knowing-whom kompetencie referujú o sieťach a kontaktoch, ktoré súvisia s kariérou, či už v mene organizácie alebo zahŕňajú osobné konexie, budovanie a rozširovanie siete kontaktov na účely súvisiace s kariérou. Knowing-how kompetencie sa týkajú kariérnych zručností a pracovných znalostí, ktoré sa nahromadili v priebehu času, ktoré sú prenosné naprieč organizačným hraniciam, ide o aktívne skúmanie prostredia z hľadiska kariérnych príležitostí a proaktívne plánovanie a dosahovanie kariérnych cieľov (Arthur et al., 1999, 2001; Parker & Arthur, 2004; DeFillippi & Arthur, 2006, Blokker, Akkermans, Tims, Jansen & Khapova, 2019). V iných zdrojoch sa môžeme stretnúť s obdobnou klasifikáciou kariérových kompetencií, s odlišným označením, a to reflexné, komunikačné a behaviorálne kariérové kompetencie (napr. Akkermans & Tims, 2017; Blokker et al., 2019).

Francis-Smythe et al. (2013) vychádzajúc z popisovaného modelu operacionalizovali klasifikáciu kariérových kompetencií, a zároveň vyvinuli a validovali nástroj na jej meranie Career Competencies Indicators (CCI). Popisujú sedem kariérových kompetencií, a to 1. Sebaaprezentácia a hľadanie spätnej väzby, 2. Efektivita súvisiaca s výkonom práce, 3. Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry, 4. Sebaopoznanie, 5. Vytváranie siete kontaktov a vzťahov s mentormi, 6. Znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí, 7. Zručnosti súvisiace s kariérou. Uvedený dotazník CCI bol vyvinutý pod záštitou Univerzity vo Worcesteri pre potreby kariérového poradenstva a slúži k posúdeniu jedincových kariérových kompetencií potrebných pre úspešné riadenie svojej profesionálnej kariéry. Analýza výsledkov dotazníka ponúka vodítko, námety resp. odpovede na otázky, v čom zlepšiť svoje kompetencie potrebné k úspešnému alebo uspokojivému kariérovému vývinu. Pôvodná verzia nástroja vykazuje dobré psychometrické vlastnosti, má zverejnenú ucelenú validačnú štúdiu a spoľahlivé dôkazy validity a reliability podľa kritérií modelu ohodnotenia testu EFPA (2013). Kvôli tomu a vďaka získaniu súhlasu autorov, sme sa rozhodli dotazník adaptovať na slovenské podmienky, keďže v našich podmienkach takýto nástroj chýba. Pre porovnanie s ďalšími nástrojmi merajúcimi konštrukt kariérnych kompetencií uvádzame zhodnotenie ich psychometrických vlastností podľa kritérií modelu ohodnotenia testu EFPA (2013).

Tabulka 1**Prehľad nástrojov na meranie kariérnych kompetencií**

Nástroj	Počet položiek	Validita					Reliabilita
		Obsahová	Konštruktová (EFA, CFA)	Konvergentná	Divergentná	Kritériálna	Vnútor. konzistencia
1.	43	-	v	v	v	v	v
2.	21	v	v	-	v	v	v
3.	54	v	v	x	v	-	v

Poznámka: -, nezisťované; v, uspokojivé; x, neuspokojivé. 1. Career Competencies Indicators CCI (Francis-Smythe et al., 2013), 2. Career Competencies Questionnaire CCQ (Akkermans et al., 2012). 3. Dotazník kariérnych kompetencií (Kuijpers & Scheerens, 2006)

Ciel výskumu

Cieľom našej štúdie bolo zrealizovať preklad dotazníka na meranie kariérových kompetencií Career Competencies Indicators (CCI) a overiť psychometrické vlastnosti, reliabilitu a validitu, jeho slovenskej verzie.

Výskumný súbor

Výskumný súbor bol vybraný príležitostným výberom prostredníctvom sociálnych sietí, kde bol zverejnený odkaz na online verziu dotazníka. Účasť na výskume bola dobrovoľná a anonymná, respondenti svojou účasťou potvrdili informovaný súhlas. Cieľovou populáciou boli zamestnané osoby v produktívnom veku, pričom sme sa nezameriavali na konkrétnu profesiu, aj keď sme si vedomí skutočnosti, že určité typy zamestnaní vytvárajú možnosti kariérneho rastu a stimulujú u jednotlivcov rozvoj kariérových kompetencií. Konečný súbor tvorilo 206 respondentov, z toho 100 respondentov pracovalo v štátnom sektore a 106 respondentov v súkromnom sektore. V rámci štátneho sektoru boli najčastejšie zastúpené oblasti školstva, poradenstva a zdravotníctva, a v rámci súkromného sektoru oblasti bankovníctvo, predaj a služby. Čo sa týka pracovnej pozície v rámci hierarchie organizácie, 17,5 % respondentov zastávalo manažérske pozície; 42,6% respondentov predstavovalo vysokokvalifikovaných odborníkov, 39,9% radových zamestnancov. Väčšina respondentov pracovala v Prešovskom a Košickom kraji (82%). Vek respondentov bol v rozmedzí od 19 do 50 rokov ($M = 29,45$; $SD = 7,85$), z toho bolo 74 mužov a 132 žien. Vzdelanie respondentov bolo stredoškolské (30,1%), vysokoškolské 1.stupňa (13,1%), vysokoškolské 2.stupňa (52,9%) a vysokoškolské 3.stupňa (3,9%).

Výskumné nástroje

Dotazník Career Competencies Indicators (CCI) (Francis-Smythe et al., 2013) slúži k posúdeniu siedmych kariérových kompetencií jedinca. Obsahuje 43 položiek rozdelených do 7 škál a to Sebaprezentácia a hľadanie spätnej väzby; Efektivita súvisiaca s výkonom práce; Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry; Sebapoznanie; Vytváranie siete kontaktov; Znalosť firemnej politiky; Zručnosti súvisiace s kariérou.

Respondent hodnotí položky na 5-bodovej škále (1–silne nesúhlasím; 5–silne súhlasím). Vyhodnotenie dotazníka spočíva vo vyrátaní hrubého skóre jednotlivých škál, a to súčtom odpovedí príslušných položiek. Výsledné skóre v jednotlivých škálach poskytuje informáciu o tom, v akej miere jedinec disponuje tou ktorou kariérovou kompetenciou. Čím vyššie je hrubé skóre v danej škále, tým vyššia je miera príslušnej kariérovej kompetencie. Reliabilita pôvodnej verzie jednotlivých škál sa pohybuje v rozmedzí $\alpha = .69$ až $.87$.

Pre získanie dôkazov validity sme skúmali aj osobnostné dimenzie a kariérny úspech. Dimenzie osobnosti respondentov boli posudzované prostredníctvom Škály Mini-marker (Saucier, 1994), ktorá hodnotí päť dimenzií osobnosti: otvorenosť voči skúsenosti, svedomitosť, extravertzia, prívetivosť a neuroticizmus. Reliabilita jednotlivých škál sa pohybovala v rozmedzí $\alpha = .75$ až $.89$. Kariérny úspech sme hodnotili prostredníctvom štyroch ukazovateľov. Ako ukazovatele objektívneho kariérneho úspechu boli zvolené plat a počet povýšení. Výška platu bola zisťovaná ako priemerný mesačný čistý plat. Pri analýze počtu povýšení sme vychádzali z ponímania Francis-Smythe et al. (2013), ktorí povýšenie definujú ako pracovný pohyb, ktorý zahŕňa možnosti ako významné zvýšenie rozsahu zodpovednosti, zvýšenie ročného platu, zmeny v úrovni (organizačnej štruktúre) v zamestnávajúcej spoločnosti, vyšší nárok na bonusy alebo viac bonusov. Respondenti v našom výskume mali ku každému z vyššie uvedených možností povýšenia uviesť počet ich dosiahnutia od nástupu do zamestnania, pričom sa pri priemernom počte povýšení zohľadňovala dĺžka praxe. Ako ukazovatele subjektívneho kariérneho úspechu boli zvolené kariérna spokojnosť a vnímaná zamestnateľnosť, k ich hodnoteniu boli použité Škála kariérnej spokojnosti (Career satisfaction scale - Greenhouse, Parasuraman & Wormley, 1990, $\alpha = .88$) a Škála vnímanej zamestnateľnosti (Self-rated (perceived) employability scale - De Cuyper & De Witte, 2008; $\alpha = .81$).

Výsledky

Preklad dotazníka CCI do slovenského jazyka prebiehal v niekoľkých etapách. Po získaní súhlasu autorov dotazníka k vytvoreniu jeho slovenskej verzie bol zahájený proces prekladu, ktorý prebiehal v spolupráci s odbornými prekladateľmi a konzultáciami s autormi. O preklad boli požiadaní dvaja odborní prekladatelia, a z ich čiastočne sa líšiacich prekladov bol vytvorený zjednotený preklad, ktorý prešiel proof-readingom lektora jazykovej školy.

Reliabilita

V rámci overovania reliability nástroja sme sa zamerali na hodnotenie jeho vnútornej konzistencie pomocou výpočtu koeficientu Cronbachovej alfy pre jednotlivé škály dotazníka CCI. Hodnoty Cronbachovej alfy pre jednotlivé škály sa pohybujú v rozmedzí .74 až .89.

Validita

Konštruktové dôkazy validity boli získavané viacerými spôsobmi, pomocou konfirmačnej faktorovej analýzy (ďalej CFA), interkoreláciami jednotlivých škál navzájom a koreláciami jednotlivých položiek so škálami. Pomocou CFA bola overovaná 7-faktorová štruktúra modelu CCI. Čo sa týka sily náboja jednotlivých položiek, ktoré sýtili svoje faktory, pohybovala sa v rozmedzí .34 až .85, preto možno zhodnotiť, že dostatočne reprezentujú škálu, ku ktorej sú priradené (napr. Tabachnick & Fidell, 1996; Stevens, 2002; Meyers et al., 2006). V Tabuľke 2 uvádzame charakteristiky modelu CCI (model FIT).

Tabuľka 2

Charakteristiky modelu Dotazníka kariérnych kompetencií (N=259)

	Df	χ^2	χ^2/df	CFI	GFI	TLI	RMSEA	SRMR
Pôvodný model	839	1930,13***	3.41	.80	.74	.78	.08	.09
Modifikovaný model	836	1706,92***	2.88	.84	.78	.82	.07	.09

Poznámka: *** $p < .001$

Pri CFA platí, že faktorová štruktúra modelu je podporená, ak je splnených niekoľko podmienok modelu fit, a to nesignifikantný chi-kvadrát (chi-square), normed chi-square (χ^2/df) ≤ 3 , comparative fit index (CFI) $\geq .90$, goodness-of-fit index (GFI) $\geq .90$, Tucker-Lewis index (TLI) $\geq .90$, root mean square error of approximation (RMSEA) $\leq .08$, standardized root mean square residual (SRMR) $\leq .06$ (napr. Tabachnick & Fidell, 1996; Kline, 1998; Hu & Bentler, 1998; Schermelleh-Engel et al., 2003). Ako je z výsledkov zjavné, pôvodný model vykazoval chudobné charakteristiky (model fit). Z toho dôvodu sme pristúpili k modifikácii modelu, ktorá spočívala v pripustení kovariancií medzi chybami merania položiek 3 párov položiek na základe Modification Indices a teoretickej doložitelnosti. Charakteristiky modelu sa po tejto modifikácii zlepšili. Chi-kvadrát bol síce signifikantný, ale vzhľadom na svoju

citlivosť na veľkosť vzorky, je to pri vzorke nad 200 respondentov bežný jav (napr. Schermelleh-Engel et al., 2003). Ukazovateľ χ^2/df dosiahol hodnotu 2.88, čo spĺňa požiadavku ≤ 3 . Akceptovateľné hodnoty dosiahol tiež ukazovateľ RMSEA $\leq .08$. Ukazovatele SRMR, CFI, GFI a TLI sa oproti pôvodnému modelu zvýšili, ale k akceptovateľným hodnotám sa len približovali. Hoci Jin, Ye & Watkins (2012) obhajujú obdobne vysoké hodnoty ako dostatočne vysoké a akceptovateľné, nemožno naše výsledky považovať za spoľahlivý dôkaz validity. Pri získavaní ďalších konštruktových dôkazov validity bol zrealizovaný výpočet interkorelácií medzi jednotlivými škálami CCI (tab.3).

Tabulka 3*Interkorelácie medzi škálami CCI*

	CCI_E	CCI_G	CCI_K	CCI_N	CCI_O	CCI_C
CCI_S	,132'	,470***	,332***	,607***	,484***	,549***
CCI_E		,253***	,544***	,050	,370***	,331***
CCI_G			,513***	,490***	,447***	,539***
CCI_K				,283***	,588***	,463***
CCI_N					,468***	,560***
CCI_O						,457***

Poznámka: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p \leq .05$; CCI_S - Sebaaprezentácia a hľadanie spätnej väzby; CCI_E - Efektivita súvisiaca s výkonom práce; CCI_G - Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry; CCI_K - Sebaopoznanie; CCI_N - Vytváranie siete kontaktov; CCI_O - Znalosť firemnej politiky; CCI_C - Zručnosti súvisiace s kariérou

Korelácie medzi škálami CCI sú štatisticky významné a dosahujú hodnoty od .13 do .60. Výnimkou je korelácia medzi škálou Efektivita súvisiaca s výkonom práce a škálou Vytváranie siete kontaktov, ktorá nie je štatisticky významná ($p = .48$).

V rámci získavania dôkazov validity sme ďalej predpokladali, že budú preukázané silné (korigované) korelácie položiek s celkovým skóre škály, ku ktorej patria. Korigované znamená, že samotná položka je pred výpočtom celkového skóre škály odstránená (Džuka, 2014). V prípade korelácie medzi škálou Sebaaprezentácia a hľadanie spätnej väzby a jej položkami boli zistené korelačné koeficienty .60 až .80. V prípade korelácie medzi škálou Efektivita súvisiaca s výkonom práce a jej položkami boli korelačné koeficienty v rozmedzí .78 až .84. Pre škálu Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry a jej položky boli zistené korelácie o sile .61 až .87. Medzi škálou Sebaopoznanie a jej položkami boli zistené korelačné koeficienty .75 až .83. Korelácie medzi škálou Vytváranie siete kontaktov a jej položkami dosahovali hodnoty .68 až .78. Pre škálu Znalosť firemnej politiky a jej položky boli zistené korelácie o sile .67 až .74. V prípade škály Zručnosti súvisiace s kariérou boli zistené

korelačné koeficienty v rozmedzí .66 až .79, s výnimkou poslednej položky C7, ktorá korelovala so svojou príslušnou škálou stredne silno ($r=.46$).

V procese overovania validity dotazníka sme získavali aj *divergentné dôkazy* a to pomocou zisťovania korelácií medzi CCI a nástrojom merajúcim odlišný konštrukt. Zvoleným konštruktom odlišným od kariérových kompetencií boli osobnostné vlastnosti (napr. Francis-Smythe et al., 2013), preto boli zisťované korelácie medzi škálami CCI a oblasťami osobnostného dotazníka Saucier 's Mini-Marker (tab.4).

Tabulka 4

Korelácie medzi škálami CCI a osobnostnými dimenziami

	Extraverzia	Prívetivosť	Svedomitosť	Neurotizmus	Otvorenosť
CCI_S	,320***	,027	,117	,144*	,226***
CCI_E	,191**	,427***	,449***	,282***	,321***
CCI_G	,268***	,126	,202**	,155*	,297***
CCI_K	,275***	,271***	,407***	,280***	,432***
CCI_N	,245***	-,056	,078	,095	,161*
CCI_O	,340***	,113	,271***	,253***	,334***
CCI_C	,233***	,199**	,309***	,364***	,362***

Poznámka: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p \leq .05$; CCI_S - Sebaaprezentácia a hľadanie spätnej väzby; CCI_E - Efektivita súvisiaca s výkonom práce; CCI_G - Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry; CCI_K - Sebaopoznanie; CCI_N - Vytváranie siete kontaktov; CCI_O - Znalosť firemnej politiky; CCI_C - Zručnosti súvisiace s kariérou

Medzi škálami CCI a osobnostnými dimenziami boli zistené buď nesignifikantné vzťahy ($p = .07$ až $.70$), alebo slabé signifikantné vzťahy ($r = .14$ až $.36$). Výnimku tvoria stredne silné korelácie ($r = .40$ až $.45$), a to medzi škálou Efektivita súvisiaca s výkonom práce a dimenziami prívetivosť a svedomitosť; a medzi škálou Sebaopoznanie a dimenziami svedomitosť a otvorenosť voči skúsenosti.

Pri získavaní *kriteriálnych dôkazov validity* sme vykonali výpočet korelácií (tab.5) medzi škálami CCI a ukazovateľmi subjektívneho a objektívneho kariérneho úspechu (SKÚ a OKÚ).

Tabulka 5

Korelácie medzi škálami CCI a ukazovateľmi SKÚ a OKÚ

	Kariérna spokojnosť	Vnímaná zamestnateľnosť	Plat	Počet povýšení
CCI_S	,353***	,220**	,117	,284***
CCI_E	,167*	,046	,017	,126
CCI_G	,443***	,310***	,052	,287***
CCI_K	,334***	,197**	,124	,244*
CCI_N	,324***	,290***	,101	,262***
CCI_O	,358***	,330***	,115	,313***
CCI_C	,379***	,245***	,165*	,295***

Poznámka: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p \leq .05$; CCI_S - Sebaprezentácia a hľadanie spätnej väzby; CCI_E - Efektivita súvisiaca s výkonom práce; CCI_G - Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry; CCI_K - Sebapoznanie; CCI_N - Vytváranie siete kontaktov; CCI_O - Znalosť firemnej politiky; CCI_C - Zručnosti súvisiace s kariérou

Z tabulky vyplýva, že všetky škály CCI sú v signifikantnom vzťahu s kariérnou spokojnosťou, vnímanou zamestnateľnosťou a počtom povýšení. Plat bol v signifikantnom vzťahu len so škálou Zručnosti súvisiace s kariérou. Škála Efektivita súvisiaca s výkonom práce bola v signifikantnom vzťahu len s kariérnou spokojnosťou.

Diskusia

V našom výskume sa nám podarilo preukázať niekoľko dôkazov reliability a validity preloženého nástroja. Dôkaz o reliabilite bol poskytnutý prostredníctvom overenia vnútornej konzistencie nástroja. Koeficienty Cronbachovej alfy pre jednotlivé škály sa pohybovali v rozmedzí .74 až .89, a teda poukázali na adekvátnu až dobrú vnútornú konzistenciu škál nástroja (zhodnotenie podľa manuálu EFPA, 2013). Takéto dôkazy o vnútornej konzistencii dotazníka pomocou výpočtu Cronbachovej alfy ponúkli tiež Francis-Smythe et al. (2013) vo svojej štúdii, pričom $\alpha = .69$ až $.87$.

V rámci overovania validity boli získavané konštruktové, divergentné a kritériálne dôkazy. Pri overovaní faktorovej štruktúry dotazníka pomocou CFA bolo zistené, že model nespĺňa adekvátne hodnoty, hoci charakteristiky modelu sa po modifikácii zlepšili, stále nedosahovali plne akceptovateľné hodnoty, preto to nemožno považovať za úplný dôkaz pre podporu faktorovej štruktúry. V ďalších krokoch overovania validity nástroja sa nám však podarilo získať niekoľko konštruktových dôkazov.

Jeden z nich spočíva v zistených stredne silných vzájomných vzťahoch medzi škálami dotazníka. Jednotlivé škály dotazníka navzájom štatisticky významne korelovali ($r = .13$ do $.60$), z čoho vyplýva, že jednotlivé škály síce merajú rovnaký konštrukt, ale každá škála meria odlišnú, dostatočne ohraničenú oblasť, resp. kariérovú kompetenciu. Zároveň boli zistené korigované korelácie, jednotlivé položky najsilnejšie korelovali so škálami, do ktorých boli zaradené. Pri získavaní divergentných dôkazov validity sme vychádzali z predpokladu, že kariérové kompetencie sú konštrukty odlišné od osobnostných vlastností (napr. Francis-Smythe et al., 2013), a zistili sme slabé alebo žiadne vzťahy medzi kariérovými kompetenciami a osobnostnými dimenziami ($r = .14$ až $.36$). Zistené korelácie možno považovať za dôkaz divergentnej validity (podľa napr. Francis-Smythe, 2013; EFPA, 2013)

Za ďalší, kritériálny, dôkaz validity možno považovať zistené významné korelácie medzi kariérovými kompetenciami a ukazovateľmi kariérneho úspechu. Korelácie s kariérnou spokojnosťou boli v rozmedzí od $.32$ do $.44$, čo je podľa EFPA (2013) adekvátne až dobrý dôkaz validity, s výnimkou škály Efektivita súvisiaca s výkonom práce, kde bol zistený slabý vzťah $.17$. Rovnako aj Francis-Smythe et al. (2013) zistili, že k predikcii kariérnej spokojnosti významne prispievajú všetky kariérové kompetencie s výnimkou Efektivita súvisiaca s výkonom práce, a tie dohromady vysvetlili 15 % variancie kariérnej spokojnosti. Vzťah medzi kariérovými kompetenciami a kariérnou spokojnosťou potvrdili aj Eby a kol. (2003); Day a Allen (2004), Kuijpers a Scheerens (2006).

Čo sa týka zamestnateľnosti, je jedným z najdôležitejších výsledkov súčasnej kariéry (Wille, De Fruyt & Feys, 2013), pretože predstavuje neustálu potrebu vyhodnocovať svoju situáciu a byť si vedomý svojich pracovných príležitostí pri budovaní kariéry (Tomlinson, Baird, Berg & Cooper, 2018). Výsledky viacerých štúdií potvrdzujú, že koncept vnímanej zamestnateľnosti pozitívne súvisí s kariérovými kompetenciami (napr. Eby et al., 2003; Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, & Blonk, 2013, Lo Presti et al., 2020). V našom výskume boli zistené signifikantné vzťahy medzi vnímanou zamestnateľnosťou a všetkými škálami CCI o sile $.20$ až $.33$, čo sú podľa štandardov EFPA (2013) adekvátne hodnoty. Výnimkou je opäť škála Efektivita súvisiaca s výkonom práce, ktorá nekoreluje signifikantne ani s týmto ukazovateľom, ani s ukazovateľmi OKÚ ($r = .02$ až $.05$), čo je v zhode so zisteniami Francis-Smythe a kol. (2013).

Čo sa týka OKÚ, vo výskume Francis-Smythe et al. (2013) k predikcii platu prispela významne len jedna kompetencia, a to Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry, ktorá vysvetlila celkom 11% variancie priemerného mesačného príjmu. Počet povýšení ako ďalšie kritérium OKÚ, významne predikovala tiež len jedna kompetencia a to Znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí, ktorá vysvetlila 4% variancie. V našom výskume bola jediným prediktorom platu škála Zručnosti súvisiace s kariérou. Ostatné korelácie medzi platom a škálami CCI sú neadekvátne. Za adekvátne však možno považovať korelácie medzi škálami CCI a počtom povýšení ($r = .24$ až $.31$). Z uvedeného vyplýva, že kariérové kompetencie v súlade s kritériami EFPA adekvátne korelujú s kariérnou spokojnosťou, vnímanou zamestnateľnosťou a počtom povýšení, čo možno považovať za adekvátne kritériálne dôkazy validity.

Pomocou zrealizovanej štúdie sanám podarilo získať niekoľko dôkazov reliability a validity preloženého nástroja, preto ho možno považovať za spoľahlivý na použitie v slovenských podmienkach. Zároveň však považujeme za dôležité zrealizovať rozsiahlejší výskum s potrebnými úpravami dotazníka, napr. odstránenie niektorých položiek, ktoré by mohli zlepšiť model fit, odstránenie škály Efektivita súvisiaca s výkonom práce, ktorá nemá kritériálnu validitu a pod. a overiť psychometrické vlastnosti

upravenej verzii dotazníka na väčšom reprezentatívnejšom výskumnom súbore. V tejto súvislosti nesmieme opomenúť limity nášho výskumu spočívajúce vo výskumnom súbore s heterogénnym zastúpením profesií, a nenormálnou distribúciou niektorých sledovaných premenných a údajov, ktoré museli byť preto upravené metódou logaritmizácie a SQRT.

Záver

Vo svete je problematika kariérových kompetencií venovaná značná pozornosť, v našich podmienkach však nie, z čoho vyplýva absencia validného nástroja na ich meranie. Kariérové kompetencie predstavujú východiskový bod pre aktívny rozvoj kariéry (Lo Presti et al., 2022), preto zdôrazňujeme potrebu nástroja na meranie tohto konštruktú. V prekladanom príspevku sme ponúkli výsledky štúdie spojenej s prekladom a overovaním psychometrických vlastností nástroja na meranie kariérových kompetencií CCI. Preložený dotazník odporúčame vzhľadom na získané predbežné dôkazy validity a reliability využívať jednak vo výskume, ale aj v praxi kariérového poradcu, pracovného psychológa, v oblasti riadenia ľudských zdrojov a pod. Na základe skóre dotazníka môžu administrátori určiť, do akej miery jedinec disponuje jednotlivými kariérovými kompetenciami; poukázať na kompetencie, v ktorých jedinec vyniká, ale hlavne zistiť problematické oblasti a navrhnúť možnosti na ich nápravu či rozvoj za účelom zlepšenia efektívneho riadenia individuálnej kariéry.

Zoznam odkazov

Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R.W.B. (2013). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40 (3), 245-267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>

Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology: An International Review*, 66 (1), 168-195. <https://doi.org/10.1111/apps.12082>

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.

Arthur, M. B., Inkson, K., & Pringle, J. K. (1999). *The new careers. Individual action and economic change*. London: Sage.

Beheshtifar, M., & Zare, E. (2013). Effect of Spirituality in Workplace on Job Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(2), 248-254.

- Bäckström, M., Björklund, F., Persson, R. & Costa, A. (2020). Five-Factor Personality Inventories Have a Competence-Related Higher-Order Factor Due to Item Phrasing. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.557544>
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable atart: The role of career competencies, career suces, and career shocks in young professionals ´employability. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 172-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>
- Day, R., & Allen, T. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00036-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00036-8)
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Perceived chance of a job versus a better job: the relationships with job satisfaction and wellbeing. *Gedrag & Organisatie*, 21(4), 475–492. <https://doi.org/10.5117/2008.021.004.008>
- DeFillippi, R.J., & Arthur, M.B. (2006). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Džuka, J. (2014). *Sujektívne hodnotená kvalita života – validita a reliabilita merania*. Prešov: Prešovská univerzita.
- Eby, L.T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- EFPA Review Model For The Description And Evaluation Of Psychological And Educational Tests (2013). *Test Review Form And Notes For Reviewers*. Version 4.2.6. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.97>
- Francis-Smythe, J., Haase, S., Thomas, E., & Steele, C. (2013). Development and Validation of the Career Competencies Indicator (CCI). *Journal of Career Assessment*, 21 (2), 42-57. <https://doi.org/10.1177/1069072712466724>
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W.M. (1990). Effects of Race on Organisational Experience, Job performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33 (1), 64-86. <https://doi.org/10.2307/256352>
- Haase, S., & Francis-Smythe, J. (2007). Career Competencies – A New Approach to Successful Individual Career Development. In: *British Psychological Society’s 2007 Occupational Psychology Conference*, 9th January - 10th January, 2007, Bristol, England. <https://eprints.worc.ac.uk/id/eprint/270>
- Horáková, M., & Horák, P., (2013). Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnanosti na současných trzích práce. In: *Sociológia* 45, č. 2, s. 128-149.
- Kammeyer-Mueller, J.D., Judge, T.A., & Piccolo, R.F. (2008). Self-esteem and extrinsic career success: Test of a dynamic model. *Applied Psychology*, 57 (2), 204-224. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00300.x>

Kuijpers, M., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development*, 32 (4), 303-319. <https://doi.org/10.1177/0894845305283006>

Kuijpers, M., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55 (2), 168-178. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x>

Lichtenstein, B. & Mendenhall, M. (2002). Non-linearity and response-ability: Emergent order in 21st-century careers. *Human Relations*, 55 (1), 5-32. <https://doi.org/10.1177/0018726702055001604>

Lo Presti, A., Capone, V., Aversano, A., & Akkermans, J. (2022). Career Competencies and Career Success: On the Roles of Employability Activities and Academic Satisfaction During the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*. 49(1), 107-125. <https://doi.org/10.1177/0894845321992536>

Parker, P., & Arthur, M. B. (2004). Coaching for Career Development and Leadership Development: An Intelligent Career Approach. *Australian Journal of Career Development*, 13(3), 55-60. <https://doi.org/10.1177/103841620401300311>

Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P. & Cooper, R. (2018). Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice. *Human Relations*, 71(1), 4-22. <https://doi.org/10.1177/0018726717733313>

Wille, B., De Fruyt, F. & Feys, M. (2013). Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-year Longitudinal Study on Employability and Work-Family Conflict. *Applied Psychology*, 62 (1), 1-50. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x>

Autorka

PhDr. Ivana Magáčová Žilková, PhD.

Prešovská univerzita v Prešove, Filozofická fakulta
ivana.magacovazilkova@unipo.sk

Autorka, PhDr. Ivana Magáčová Žilková, PhD., pôsobí na Inštitúte psychológie Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity v Prešove, kde vyučuje psychologické disciplíny so zameraním na oblasť všeobecnej, sociálnej a školskej psychológie. Výskumne sa zaoberá problematikou kariérového poradenstva a metodologickým otázkam validácie výskumných a diagnostických nástrojov.

Citujte

Magáčová Žilková, I. Predbežné dôkazy reliability a validity slovenského prekladu dotazníka Career Competencies Indicators „cci“. Kariérové poradenství v teorii a praxi [online], 26(24), str. 30-42. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>