

- ? *Mají studenti VŠ dlouhodobě pracující ve studentské organizaci jiné osobnostní charakteristiky než studenti VŠ, kteří ve studentských organizacích nepracují?*
- ? *Vybírají si práci ve studentských organizacích studenti s určitými osobnostními charakteristikami?*
- ? *Je významný rozdíl v osobnostních charakteristikách studentů, kteří pracují ve studentské organizaci krátce a dlouhodobě?*

ÚVODEM

V České republice existuje na každé veřejné vysoké škole velké množství různých studentských organizací – od studentských částí akademických senátů přes různé studentské unie, zájmové spolky, organizace sdružující studenty určitých oborů, až po skupiny kolem studentských časopisů apod. Není ani znám celkový počet těchto organizací v ČR. Ale je jasné, že tu jsou a že v nich pracuje řada studentů.

Nejen mnozí studenti, ale i zástupci vedení jsou přesvědčeni, že studentské organizace podněcují profesní a osobnostní rozvoj studentů. Toto téma se tak stává velmi aktuální v souvislosti s častými debatami o tom, jaké absolventy vysokých škol vlastně potřebujeme a jak uplatnitelní jsou na trhu práce.

Nároky na úspěšné zapojení do pracovního procesu totiž neustále rostou. Zaměstnavatelé, absolventi i zástupci VŠ se shodují, že největší nedostatky většiny českých vysokoškolských absolventů nespočívají v chybějících znalostech, ale zejména v nerozvinutých klíkových kompetencích. Ukazuje se, že absolventi by na své budoucí zaměstnání měli myslet už v průběhu studia.

Cílem této práce bylo zjistit, zda skutečně práce ve studentské organizaci souvisí s určitými osobnostními charakteristikami. Pokud by byl náš výzkumný předpoklad ověřen, mohl by tak podpořit význam práce těchto studentů a jejich případné lepší uplatnění na trhu práce.

Na základě studia dostupné literatury jsme se proto rozhodli pro výzkum mezi studenty ve studentských organizacích pracujícími i nepracujícími, a to formou dotazníkového šetření.

VÝCHOZÍ POZNATKY

Vycházíme-li ze základních poznatků z oblasti psychologie osobnosti, víme, že osobnostní charakteristiky člověka se vyvíjí postupně prostřednictvím procesů zrání a učení v souladu s jeho osobností (Balcar, 1991). Tento vývoj probíhá celý život ve fázích stability a změn (Homola & Trpišovská, 1992). Nejbouřlivější změny však nastávají v období dětství a dospívání, vývoj většiny rysů osobnosti je dokončen kolem 30. věku života (Hřebíčková & Urbánek, 2001). **Vysokoškolští studenti** (nejčastěji ve věku 19 – 24 let), **jsou tedy stále ve věku, kdy se jejich osobnostní rysy dotvářejí**, a sami se pohybují na jakémsi rozhraní mezi dospíváním a dospělostí (Macek, 2005). Objevují se u nich již některé vlastnosti typické pro dospělost (jako zodpovědnost, samostatnost), ale stále bývají závislí na rodičích (Vágnerová, 2000). Hlavní náplní tohoto životního období je tedy především **konečná příprava na období dospělosti** – příprava na převzetí profesní a partnerské, resp. rodičovské role, a také experimentování s těmito rolami.

Ačkoliv je postavení vysokoškoláků na českém trhu práce velmi dobré, čerství **absolventi vysokých škol jsou kvůli nedostatkům praktických zkušeností ohroženi nezaměstnaností** stejně jako lidé s nižším stupněm vzdělání (Koucký & Zelenka, 2006). Je proto nutné věnovat problematice jejich uplatnění na trhu práce zvýšenou pozornost, zvláště v souvislosti s trendy ze zahraničí, kde je nezaměstnanost lidí s vysokoškolským vzděláním poměrně vysoká. Potencionální zaměstnavatelé absolventů upozorňují, že potřebují, aby pracovníci měli nejen dobré profesní, teoretické znalosti, ale i dostatečně rozvinuté klíčové kompetence, zejména v oblasti práce s lidmi, sebe prezentace a práce s informačními technologiemi. Zaměstnavatelé zároveň upozorňují, že **v současné době vysoké školy u studentů tyto schopnosti, znalosti a dovednosti nerozvíjejí dostatečně** (Kalousková, 2006). **Studenti, kteří se chtějí vyhnout problémům se získáním prvního zaměstnání, proto musejí sami hledat cesty, jak si tyto klíčové kompetence osvojit.**



Zdroj: Štikar & Ryměš & Riegel & Voskovec, 2003

Přestože v současné době neexistují přesná čísla, je zřejmé, že **na každé veřejné vysoké škole existuje mnoho studentských organizací** – od studentských částí akademických senátů, přes neziskové i ziskové organizace, po neformální spolky (In: Akademické centrum...). O tom, že **existence studentských organizací přináší mnoho pozitivního vysokým školám**, již není pochyb a evropští ministři školství se snaží jejich roli ještě posílit v rámci tzv. Boloňského procesu (In: Boloňský proces...). Poslední dobou se však objevují i názory, které upozorňují, že **práce ve studentské organizaci má velký význam i pro samotného aktivního studenta**. Zástupci vedení vysokých škol (Kozel, 2006, Rais, 2006, Wóznicki, n. d.) uvádějí, že studenti pracující ve studentské organizaci podporují svůj **profesní i osobnostní růst**, získávají praktické zkušenosti z oboru i z oblasti práce s lidmi obecně, a stávají se tak snáze uplatnitelnými na trhu práce. Studenti aktivní v takových organizacích tento názor potvrzují (Štefánek, 2006, Myslín, 2006). Přestože se jedná o časté názory, nebyly nikdy tyto předpoklady výzkumně ověřeny.

Práci ve studentské organizaci jsme definovali jako práci v akademickém senátu či jiné studentské organizaci - neziskové organizaci, s.r.o., občanském sdružení i neformálním spolku působícím na vysoké škole/vysokých školách. Jedná se o organizaci pracující zejména pro studenty, řízenou převážně studenty.

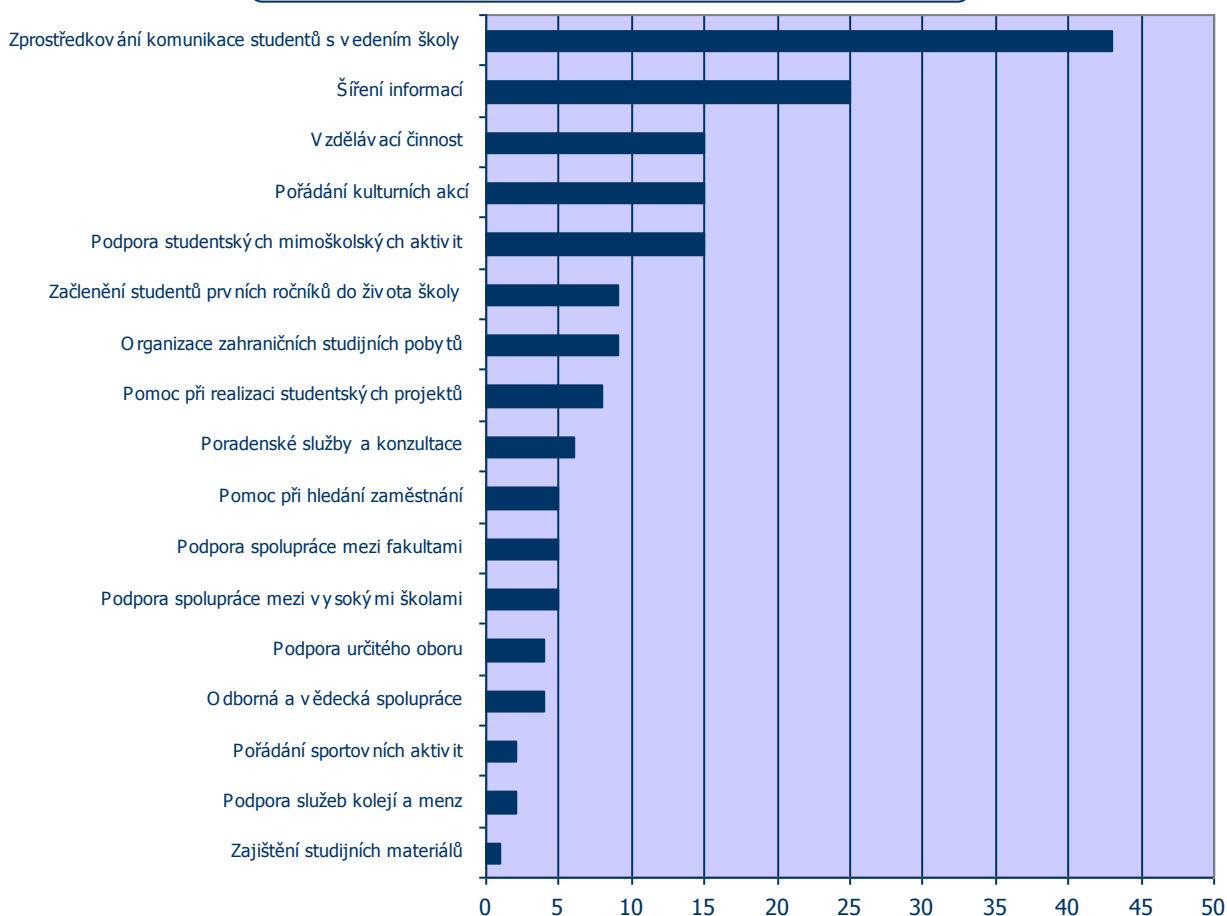
Společné znaky studentských organizací:

- práce je řízena a realizována studenty samotnými,
- práce členů organizace je dobrovolná (vykonávaná bez nároku na finanční odměnu, v jejich volném čase),
- cílem organizace není finanční zisk, ale dosažení jistého užitku, který bývá směřován ke studentům.

Účastníci celosvětové konference UNESCO na téma vysokoškolského vzdělávání identifikovali **několik důležitých funkcí studentských organizací**. Podle nich studentské organizace:

- zajišťují společenské a kulturní aktivity, které podporují vzdělávání a osobní rozvoj studentů,
- zajišťují služby a programy, které studenti potřebují a nejsou přímo zajišťovány univerzitou,
- dávají studentům příležitost rozvíjet jejich vůdčí schopnosti a pocit zodpovědnosti tím, že se zapojují do či vedou studentské aktivity a organizace,
- poskytují příležitost sdružovat se s lidmi s podobnými zájmy,
- umožňují studentům rozvíjet pochopení a uznání ostatních kultur.

Hlavní činnosti studentských organizací

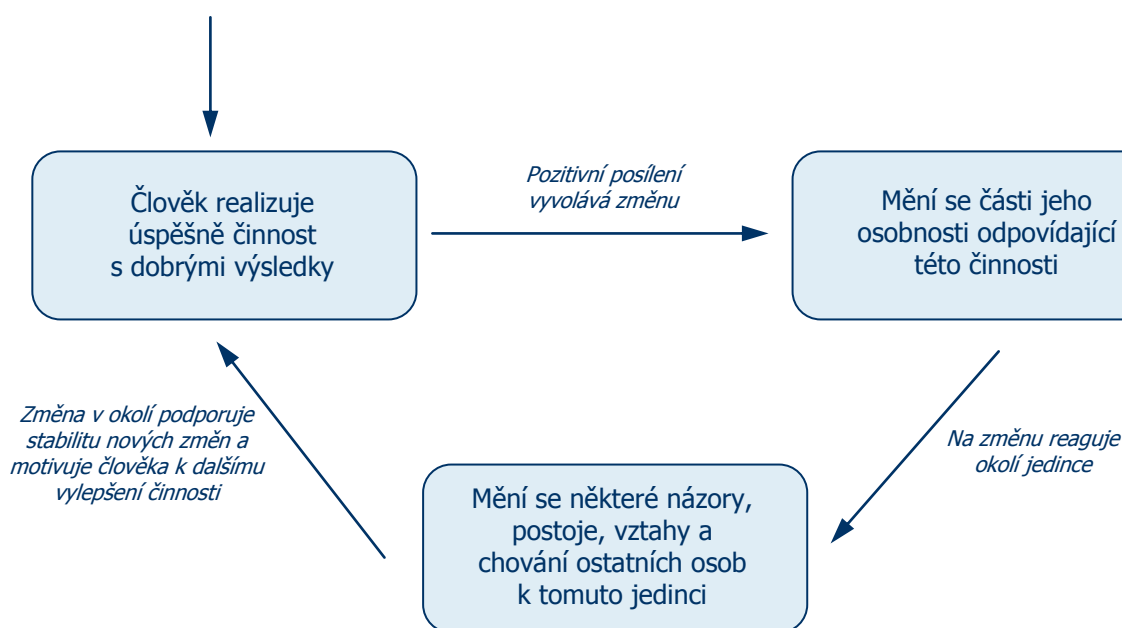


N = 99 studentských organizací

Zdroj: Informační systém Akademického centra studentských aktivit

Pokud by výše uvedené pozitivní názory na práci ve studentské organizaci byly pravdivé, byla by ta jednou z cest, jak mohou studenti rozvíjet své klíčové kompetence a prokázat svůj proaktivní přístup k zaměstnání. Poznatky z psychologie osobnosti dávají této úvaze mnohé naděje. Vzhledem k tomu, že **vztah k práci významně ovlivňuje osobnostní charakteristiky** (Růžička & Matoušek & Hladký, 1972), můžeme se domnívat, že práci ve studentské organizaci vyhledají jedinci s určitými vlastnostmi, motivy, postoji či hodnotami. Na druhou stranu z poznatků vyplývá, že **i sama osobnost jedince je pracovní činností a jejím prostředím formována** (tzv. socializace povoláním) (Nakonečný, 1992), a můžeme tedy předpokládat, že osobnostní charakteristiky studentů budou ovlivňovány jejich aktivitou v organizaci. Podobně tyto názory podporují Čápa (1990) zjištění, že způsob trávení volného času a aktivní vyhledávání určitých činitelů podporuje mnohostranný rozvoj člověka.

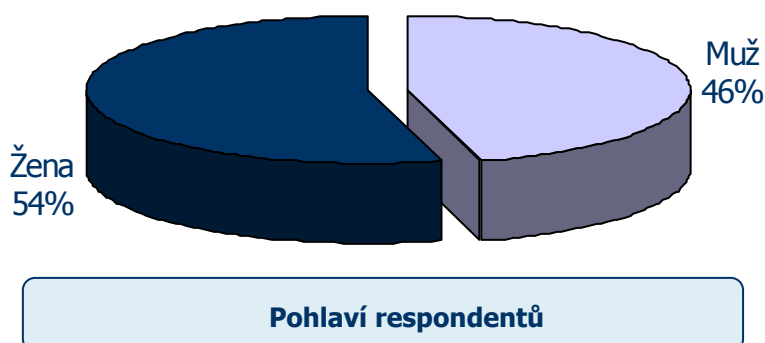
Vliv činností na osobnost člověka



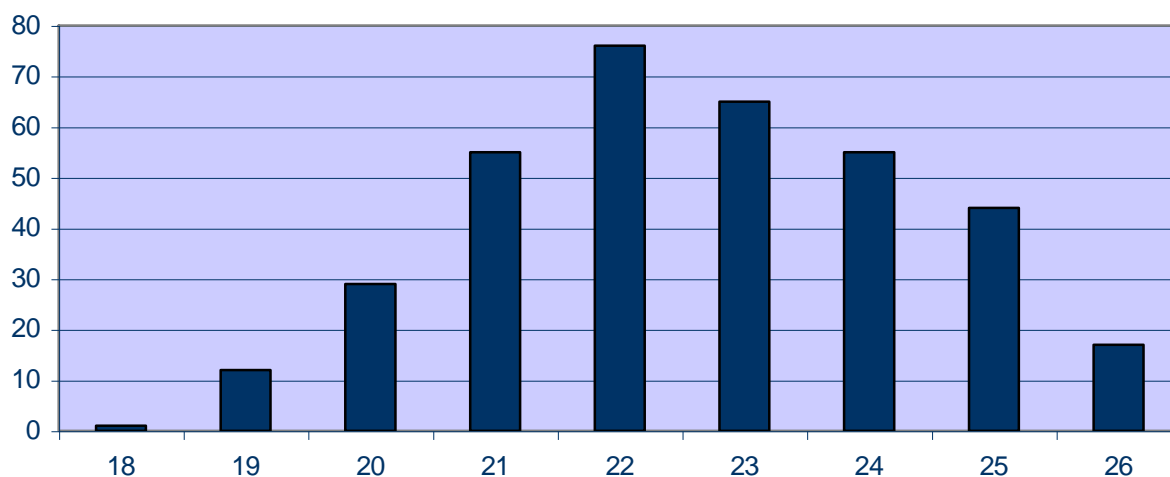
Zpracovala Nováková na základě Čápa (1990)

ZKOUMANÝ VZOREK

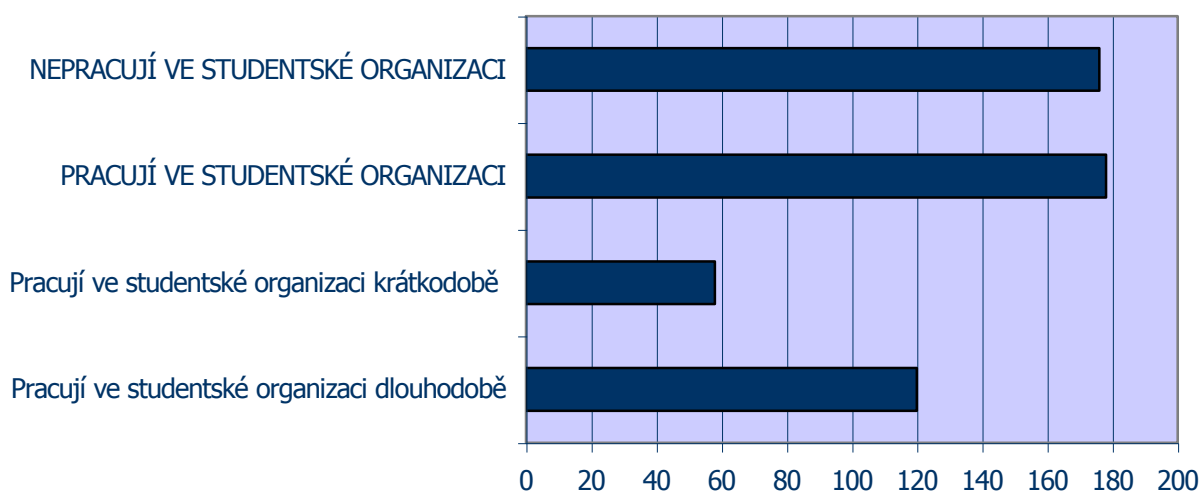
Šetření se v období od 11. 1. 2007 do 5. 2. 2007 zúčastnilo celkem **371 respondentů**, studentů bakalářských, magisterských i doktorských programů vysokých škol v ČR. 17 respondentů bylo starších 26 let. Vzhledem k tomu, že by zkušenostmi svého věku mohli ovlivnit výsledky šetření, rozhodli jsme se jejich data vyřadit. Celkem tedy byly zpracovány výsledky od **354 respondentů**.



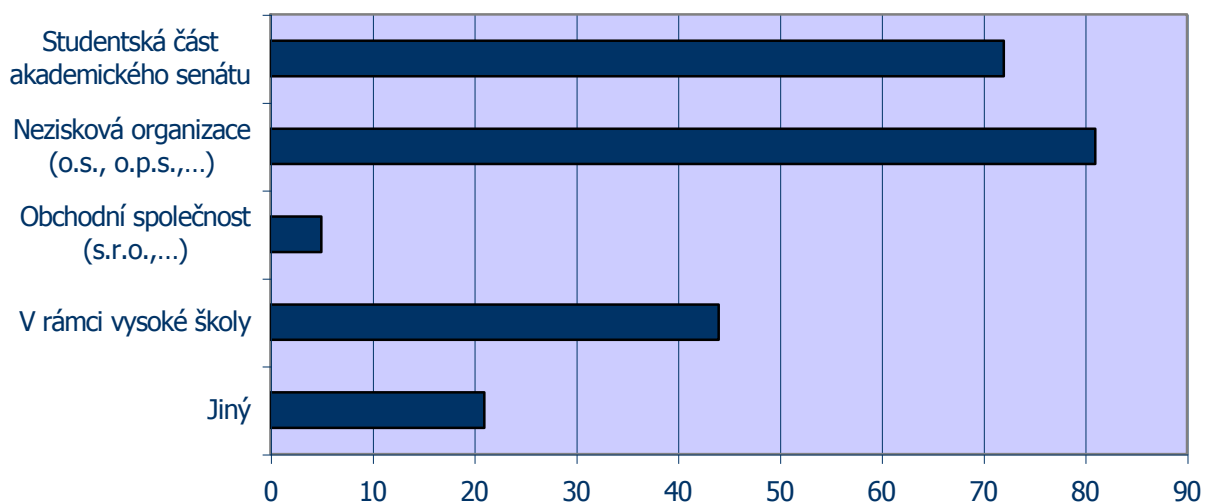
Věk respondentů



Respondenti a práce ve studentské organizaci



Typ organizace respondentů



APLIKOVANÉ METODY

Ve výzkumu byly použity kvantitativní i kvalitativní metody sběru dat.

Kvantitativní výzkum byl založen na elektronické verzi tří dotazníků: dvou standardizovaných osobnostních dotazníků (NEO-FFI, LMI) a námi sestaveného dotazníku SO (studentské organizace). Dotazník NEO-FFI je původní metodou Costy a McCrae pro zjišťování pětifaktorové struktury osobnosti (Hřebíčková & Urbánek, 2001).

Dotazník motivace k výkonu (LMI) měří jak globální míru motivace k výkonu v profesním kontextu, tak její dílčí aspekty (Schuler & Prochaska, 2003). Motivace k výkonu se projevuje se tím, že každý člověk realizuje úkoly na určité úrovni, přičemž se řídí subjektivními standardy dobrého výkonu. LMI zjišťuje také 17 dimenzí motivace k výkonu: vytrvalost, dominance, angažovanost, důvěra v úspěch, flexibilita, flow, nebojácnost, internalita, kompenzační úsilí, hrdost na výkon, ochota učit se, preference obtížnosti, samostatnost, sebekontrola, orientace na status, soutěživost, cílevědomost.

Námi vytvořený **dotazník SO** zjišťoval základní informace o respondentech, zejména týkající se práce ve studentské organizaci, a dále úroveň sebehodnocení vzhledem ke klíčovým kompetencím a zaměstnání po VŠ.

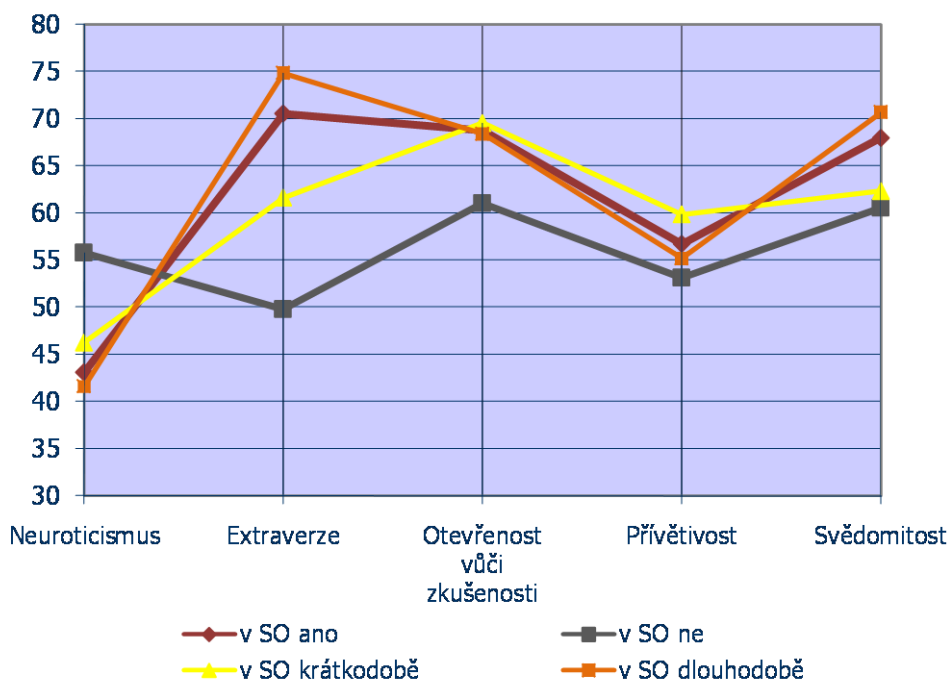
Pro hlubší pochopení problematiky byl kvantitativní výzkum doplněn o polostrukturované skupinové **interview** s aktivními studenty. Kvalitativní data byla dále získána z otevřených otázek v dotazníku SO.

NEO pětifaktorový osobnostní inventář (NEO-FFI) je časově nenáročná metoda (10-15 minut) poskytující údaje o úrovni pěti obecných dimenzí osobnosti. Obsah pěti obecných dimenzí osobnosti (Hřebíčková & Urbánek, 2001):

- **Neuroticismus (N)** zjišťuje rozdíly v emocionální stabilitě a labilitě. Zjišťuje, jak jsou prožívány negativní emoce. Jedinci, kteří dosahují vysokého skóru N, jsou psychicky nestabilní, lze je snadno přivést do rozpaků, cítí se nejistí, nervózní, úzkostní, intenzivně prožívají strach nebo smutek. Naopak emocionálně stabilní jedinci jsou obvykle klidní, vyrovnaní a bezstarostní.
- Jedinci, kteří dosahují vysokého skóru **Extraverze (E)**, se popisují jako společenští, sebejistí, aktivní, hovorní, energičtí, veselí a optimističtí. Extroverti mají rádi druhé lidi, jsou rádi součástí skupin a mají rádi vzrušení.
- **Otevřenost vůči zkušenosti (O)** postihuje zájmy a míru zaujetí pro nové zkušenosti, prožitky a dojmy. Lidé dosahující vysokého skóru mají živou představivost, jsou citliví na estetické podněty, vnímaví k vnitřním pocitům, upřednostňují rozmanitost, jsou zvědaví, mají nezávislý úsudek. Často se chovají nekonvenčně a dávají přednost změně.
- **Přívětivost (P)** postihuje interpersonální chování. Póly škály charakterizuje altruismus, schopnost porozumět druhým, sklon důvěřovat druhým, upřednostnění spolupráce (vysoké skóre) a naopak nepřátelství, egocentrismus, tendence ke znevažování cizích záměrů a k soutěži na místo spolupráce (nízké skóre).
- Vztah k práci, aktivní proces plánování, organizování a realizace úkolů zjišťuje dimenze **Svědomitost (S)**. Osoby dosahující vysokého skóru na této škále se popisují jako cílevědomé, ctížádostivé, pilné, vytrvalé, systematické, s pevnou vůlí, disciplinované, spolehlivé, přesné a pořádné.

VYBRANÉ VÝSLEDKY

NEO pětifaktorový osobnostní inventář (NEO-FFI)



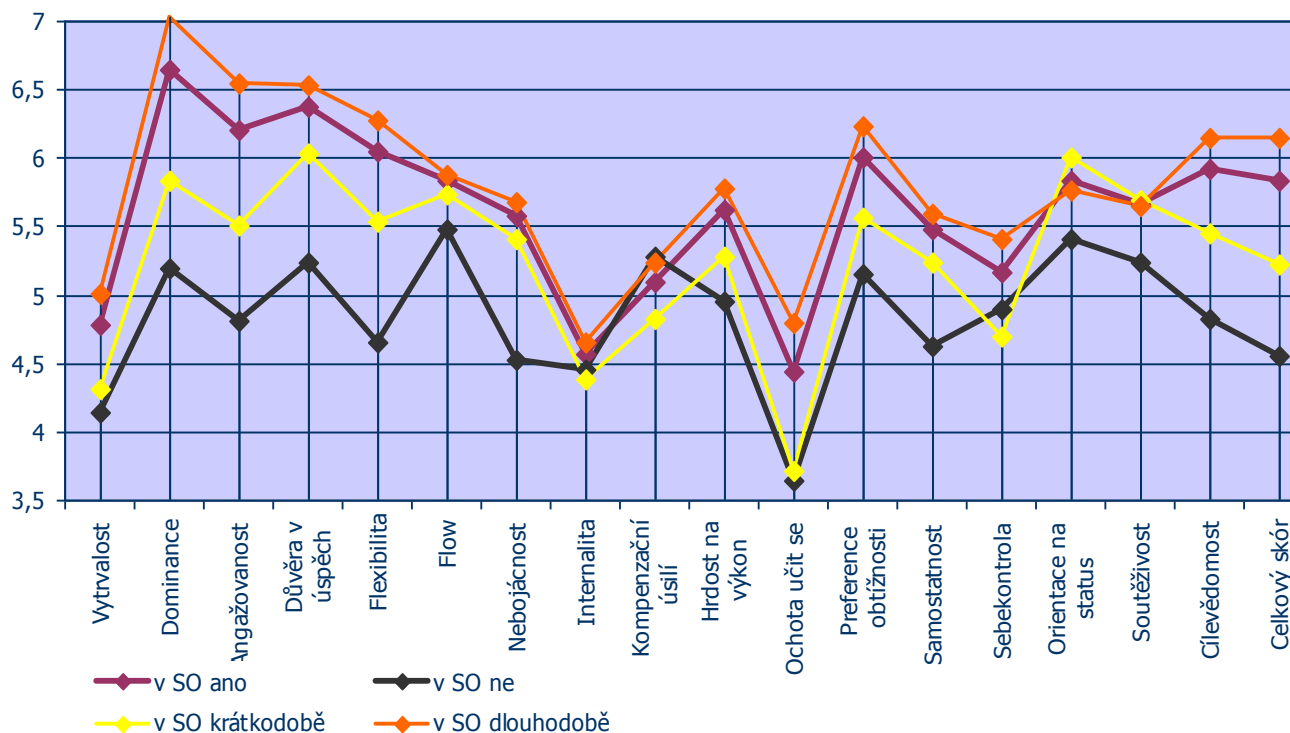
Výsledky v osobnostních testech (NEO-FFI, LMI) se u obou skupin respondentů (pracujících i nepracujících v SO) pohybují v rámci normy (dle standardů pro českou populaci). Přesto byly nalezeny statisticky významné odlišnosti v průměrech hodnot dosažených respondenty z těchto dvou skupin.

Respondenti aktivní ve studentských organizacích dosahují v dotazníku NEO-FFI vyšších hodnot na škálách Extraverze, Otevřenost vůči zkušenosti, Svědomitost a nižších hodnot na škále Neuroticismus. Jsou tedy ve srovnání se studenty v organizaci nepracujícími více orientovaní na lidi, aktivnější, energičtější, vyrovnanější, sebejistější, odolnější vůči psychickému vyčerpání, zvědavější, pracovitější a náročnější sami na sebe.

Studenti pracující ve studentské organizaci krátkodobě dosahují ve srovnání se studenty v nich nepracujícími vyšších hodnot na škále Extraverze a Otevřenost vůči zkušenosti a nižších hodnot na škále Neuroticismus. Do organizací tedy zřejmě vstupují studenti, kteří jsou sociabilní, aktivní, vyrovnaní, sebejistí a zvědaví.

Rozdíl mezi studenty aktivními ve studentské organizaci krátkodobě a dlouhodobě byl prokázán na škále Extraverze (dlouhodobě aktivní vyšší hodnoty) a Svědomitost (dlouhodobě aktivní vyšší hodnoty). Tito respondenti jsou tedy více orientovaní na lidi, aktivnější, spolehlivější, pracovitější, ovlivňující druhé, ambicióznější, zvědavější, disciplinovanější a svědomitější než studenti, kteří v organizaci teprve začínají.

Dotazník motivace k výkonu (LMI)

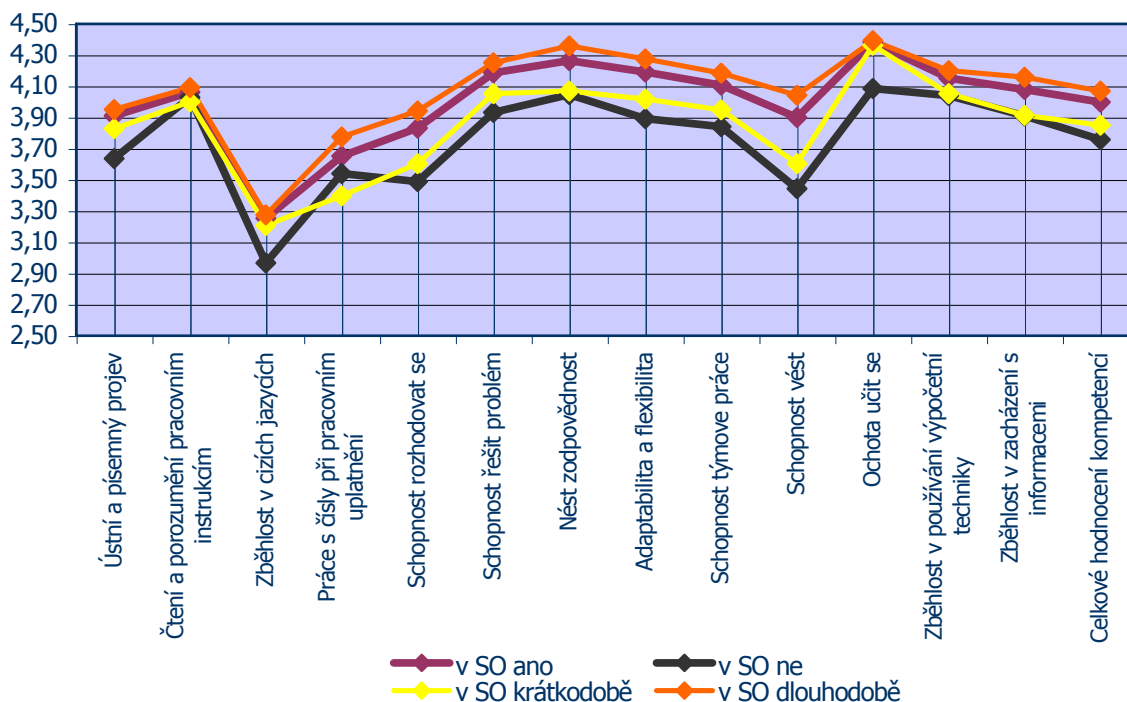


Výsledky v dotazníku LMI ukazují, že se **respondenti pracující a nepracující v SO** se významně liší ve své motivaci k výkonu, tedy v charakteristikách týkajících se vztahu k práci a k pracovnímu prostředí. Podíváme-li se podrobněji na strukturu motivace k výkonu, zjistíme, že respondenti se nejvíce liší především v dimenzi Dominance, Angažovanost a Flexibilita. Rozdíly na dimenzi Dominance naznačují, že respondenti pracující v SO jsou ve srovnání s respondenty v ní nepracujícími iniciativnější, ovlivňující, více orientovaní na ostatní lidi a ochotní za ně přebírat zodpovědnost. Skutečnost, že aktivní studenti dosáhli vyšších hodnot na dimenzi Angažovanost, ukazuje, že jsou pilní, aktivní, ambiciózní, výkonní a ctizádostiví. Vyšší hodnoty na dimenzi Flexibilita ukazují, že jsou ve srovnání s nepracujícími ve studentské organizaci spíše otevření, zvědaví, vnímaví a ochotní ke změně. Další rozdíly mezi respondenty byly prokázány u dimenzí Důvěra v úspěch, Cílevědomost, Nebojácnost a Ochota učit se. Tyto výsledky naznačují, že respondenti pracující v SO jsou ve srovnání s respondenty v ní nepracujícími více sebevědomí, optimističtí, očekávající úspěch, ambiciózní, ctizádostiví, cílevědomí, orientovaní na kariéru, neustále zvyšující nároky, odvážní, stabilní, odolní vůči frustraci, beze strachu ze selhání, zvědaví, vnímaví a toužící po vědění.

Studenti pracující v SO krátkodobě dosahují ve srovnání se studenty v nich nepracujícími srovnatelné hodnoty celkové motivace k výkonu obou skupin je srovnatelná. Studenti aktivní krátce dosahují pouze vyšších hodnot na dimenzích Důvěra v úspěch, Nebojácnost a Flexibilita. Do organizací tedy zřejmě vstupují studenti, kteří jsou o něco více sociabilní, aktivní, vyrovnaní, sebejistí a zvědaví; dále studenti sebevědomí, věřící ve svůj úspěch, beze strachu ze selhání, odvážní a otevření změnám.

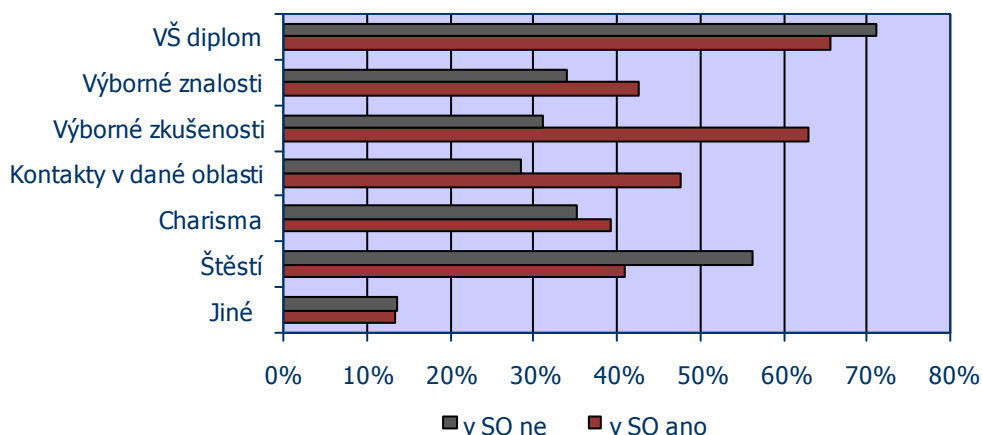
Studenti pracující dlouhodobě mají ve srovnání s těmi pracujícími krátkodobě prokazatelně vyšší motivaci k výkonu, a to zejména na dimenzích Dominance, Angažovanost, Ochota učit se, Flexibilita a Sebekontrola. Tito respondenti jsou tedy více orientovaní na lidi, aktivnější, spolehlivější, pracovitější, ovlivňující druhé, ambicióznější, zvědavější, disciplinovanější a svědomitější než studenti, kteří v organizaci teprve začínají.

Sebehodnocení klíčových kompetencí



Z grafu vyplývá, že respondenti pracující v SO se hodnotí ve svých znalostech, dovednostech a schopnostech jednoznačně lépe než respondenti v SO nepracující. Hodnotí se lépe především v kompetencích, které souvisí s prací s lidmi (schopnost vést, schopnost rozhodovat se, schopnost týmové práce, nést zodpovědnost, ústní a písemný projev), a dále v používání cizích jazyků, adaptabilitě a flexibilitě i v zacházení s informacemi. Z výsledků také vyplývá, že lépe se hodnotí spíše respondenti, kteří pracují ve studentské organizaci déle než rok.

Vztah k budoucímu zaměstnání



Z výsledků vyplývá, že respondenti pracující v SO vidí své šance při získání zaměstnání významně lépe než respondenti v organizaci nepracující. Obě skupiny vidí také své silné stránky jinak. Z grafu je vidět, že respondenti pracující v SO vidí své silné stránky více ve svých zkušenostech a kontaktech a méně ve štěstí na rozdíl od respondentů v organizaci nepracujících.

ZÁVĚR

Naše šetření prokázalo určité **rozdíly v osobnostních charakteristikách respondentů ve studentské organizaci pracujících a nepracujících**. Trochu zjednodušeně a s nadhledem můžeme shrnout, že pro studenty pracující ve studentské organizaci (ve srovnání s těmi v ní nepracující) jsou velmi důležití druzí lidé, se kterými rádi tráví svůj čas, s potěšením je však také ovlivňují, prosazují mezi nimi svůj názor, a pokud je potřeba, přebírají za ně zodpovědnost. Jsou také velmi aktivní, energičtí a iniciativní. Mají dobrý vztah k práci, která má v jejich životě prioritní úlohu a věnují jí mnoho času. V přístupu k ní jsou zodpovědní, svědomití, co neefektivněji plánují a organizují své úkoly. Věří, že předsevzaté úkoly splní bez větších obtíží, nebojí se překážek. Jsou stabilní, vyrovnaní, nenechají se snadno frustrovat. Jsou otevření ke změnám, touží po znalostech. Ví, čeho chtějí dosáhnout, a jdou za svým cílem. Hodnotí se dobře v klíčových pracovních kompetencích a věří, že jim jejich zkušenosti a kontakty pomohou získat zaměstnání. Na druhou stranu mají tendenci ovlivňovat druhé, prosazovat své názory, potřebu projevoval moc. Jejich aktivita může přerůst až v neklid, který může hraničit s workoholismem. Pak se mohou cítit špatně, jen protože nemají co dělat. Mohou být až příliš zaměřeni na sebe, rázní, nezlomní, nadměru orientovaní do budoucnosti a jistí sami sebou.

Většina aktivních studentů je přesvědčena, že je **práce ve studentské organizaci nějakým způsobem ovlivnila**. Nejvíce jim tato práce dle jejich názoru zlepšila schopnost pracovat s lidmi (komunikovat, prezentovat se, vyjednávat, koordinovat atp.), přinesla jim možnost získat praxi a zkušenosti, rozšířit si obzory, poznat reálný svět. Získali mnoho nových kontaktů a pocit seberealizace. Ohniskové rozhovory tento názor potvrdily, navíc se zde objevilo přesvědčení, že ve studentských organizacích lidé rychleji dospívají. Neaktivní studenti nejčastěji uvažovali o vstupu do studentské organizace z důvodu možnosti ovlivňovat věci kolem sebe, něco změnit, kvůli získání praxe a zkušeností, poznání nových lidí. To, že nejsou členy studentské organizace, zdůvodňovali respondenti nejčastěji nedostatkem volného času, zapojením do jiného druhu aktivit, pocíťovaným nedostatkem osobních předpokladů pro takovou práci a nezájmem o tuto oblast. V souladu s teoretickými předpoklady bylo zjištěno, že práce ve studentské organizaci s sebou přináší i některé **negativní aspekty**. Patří k nim nedostatek volného času a odpočinku, časté stresující či konfliktní situace, zhoršení studijních výsledků. Aktivní studenti tyto negativa považují za součást práce, kterou si sami zvolili.

Celkově tedy mají studenti pracující ve studentských organizacích mnoho vlastností, které zaměstnavatelé požadují a které bývají označovány za univerzální charakteristiky vhodné pro práci (např. flexibilita, schopnost komunikovat, nést odpovědnost, pracovitost, aktivní přístup k pracovnímu uplatnění). Oni sami jsou přesvědčeni, že budou mít ve srovnání se svými neaktivními kolegy **snadnější vstup do praxe**. Na druhou stranu jim některé rysy mohou částečně bránit v tom, aby se od počátku bez problémů zapojili do pracovního procesu (např. příliš velká dominance, namyšlenost či sebejistota).

Naše práce je jednou z prvních sond do této oblasti. Získali jsme data podporující význam studentských organizací, ale objevili jsme také jejich některá úskalí.

Autor šetření:

Akademické centrum studentských aktivit, Zuzana Ježková (roz. Nováková) (v rámci své diplomové práce na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci).

Více informací na jezkova@acsa.cz a www.acsa.cz.

Podrobnější informace a možnost diskuze nad
zajímavými výsledky
pro vás ACSA přichystalo na
SPECIÁLNÍM WORKSHOPU
Práce ve studentské organizaci a
osobnostní charakteristiky studentů

POUŽITÁ LITERATURA

- Akademické centrum studentských aktivit. (Nedatováno). Zdroj: www.acsa.vutbr.cz (11. 1. 2007, 9:07).
- Balcar, K. (1991). Úvod do studia psychologie osobnosti. Chrudim: MACH.
- Boloňský proces. Vytváření Evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání. (Nedatováno). Zdroj: www.bologna.msmt.cz (25. 2. 2007, 17:19).
- Čáp, J. (1990). Psychologie mnohostranného vývoje člověka. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- Homola, M., & Trpišovská, D. (1992). Psychologie osobnosti (Stručný výkladový slovník). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Hřebíčková, M., & Urbánek, T. (2001). NEO pětifaktorový osobnostní inventář (podle NEO Five-Factor Inventory P. T. Costy a R. R. McCrae). Praha: Testcentrum.
- Kalousková, P. (2006). Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol – šetření v terciární sféře [Elektronická verze]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. Zdroj: http://www.nuov.cz/public/File/periodika_a_publikace/Analyza%20potreb%20zamestnavatelu%202006.pdf (2. 12. 2006, 16:25).
- Koucký, J., & Zelenka, M. (2006). Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2006 [Elektronická verze]. Praha: SVP PF UK. Zdroj: http://svp.pdf.cuni.cz/uploads/media/nezamestnani_vysokoskolaci.pdf (2. 12. 2006, 15:40).
- Kozel, R. (2006). Proč podporovat studentské organizace. Pojdme žít a fungovat! Aneb objevování studentských organizací v ČR, 101 – 104. Brno: Vysoké učení technické v Brně.
- Macek, P. (2005). Kde končí dospívání a kde začíná dospělost. Vývoj a utváření osobnosti v sociálních a etnických kontextech, 217 – 225. Brno: Masarykova univerzita v Brně.
- Nakonečný, M. (1992). Motivace pracovního jednání a její řízení. Praha: Management Press.
- Rais, K. (2006). Lidé v organizaci. Pojdme žít a fungovat! Aneb objevování studentských organizací v ČR, 36 – 47. Brno: Vysoké učení technické v Brně.
- Růžička, J. & Matoušek, O. & Hladký, A. (1972). Člověk a práce. Praha: Nakladatelství Svoboda.
- Schuler, H., & Prochaska, M. (2003). Dotazník motivace k výkonu – LMI. Praha: Testcentrum.
- Štefánek, R. (2006). Vztahy a postoje vonkajšieho okolia vůči SU UTB. Pojdme žít a fungovat! Aneb objevování studentských organizací v ČR (s. 111 – 119). Brno: Vysoké učení technické v Brně.
- The role of student affairs and services in higher education. Follow-up to the World Conference on Higher Education. (2002). [Elektronická verze]. Paříž: UNESCO. Zdroj: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001281/128118e.pdf> (25. 2. 2007, 13:19).
- Vágnerová, M. (2000). Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří. Praha: Portál.
- Wóznicki, J. (Nedatováno). The role of student organizations. Zdroj: <http://www.frp.org.pl/pliki/moskwa.pdf> (25. 2. 2007, 12:23).