

SPOKOJNOSŤ A VÝZNAMNOSŤ - ASPEKTY KVALITY ŽIVOTA A PRACOVNÁ IDENTITA MLADÝCH ĽUDÍ

Katarína Baňasová¹, Marianna Hostovičáková²

Ústav aplikovanej psychológie FSVaZ UKF Nitra¹,

Katedra psychologických vied² FSVaZ UKF Nitra,

katkabanas@gmail.com

Abstrakt: Základná koncepcia, z ktorej v našej práci vychádzame je model pracovnej identity podľa Porfeliho (2011). Pri kvalite života sme vychádzali z koncepcií, ktoré ju vnímajú ako hodnotenie významu a spokojnosti s oblasťami života. Išlo o hodnotenie dôležitosti a spokojnosti s piatimi oblasťami života: zdravie, voľný čas, základné potreby, abstraktné hodnoty a blízke vzťahy. Cieľom našej práce bolo definovať vzťah medzi kvalitou života a pracovnou identitou u mladších dospelých. Výskumný súbor pozostával zo 102 participantov (57 žien, 45 mužov) vo veku od 20 do 30 rokov ($M=24,7$; $SD=3,11$). Meranie pracovnej identity sme realizovali dotazníkom Vocational Identity Status Assessment (VISA). Na meranie kvality života sme použili dotazník Subjective Quality of Life Analysis (SQUALA). Výsledkom našej práce je zistenie, že u mladších dospelých existuje súvislosť pracovnej identity a kvality života. Pozitívna súvislosť existuje medzi oboma kategóriami kariérového záväzku i prieskumu a kvalitou života. Negatívna súvislosť je medzi sebaepochybnosťami a kvalitou života. Medzi flexibilitou a kvalitou života sa nepreukázal štatisticky významný vzťah. Významné vzťahy sme zistili aj medzi niektorými kategóriami kariérového skúmania, záväzku, prehodnotenia a hodnotením dôležitosti a spokojnosti s niektorými oblasťami života.

Kľúčové slová: spokojnosť, významnosť, kvalita života, pracovná identita

1 ÚVOD

Kariéra, ktorú si človek zvolí, podstatne zasahuje do celého života. Skutočnosť, ako človek vníma seba v pracovnom kontexte, mení jeho nazeranie na významnosť a spokojnosť s určitými oblasťami v jeho živote. V predchádzajúcich výskumoch sa pracovná identita spájala s rôznymi premennými, často išlo o premenné ako veľká päťka osobnostných vlastností, (Oleš, 2015) psychická pohoda (De Goede, Spruijt, Iedema, & Meeus, 1999), či well-being (Karaš, Ciecuch, 2018). My sme sa rozhodli, že sa zameriame na jednotlivé dimenzie, ktoré tvoria pracovnú identitu podľa Porfeliho taxonómie (Porfeli, 2011) v súvislosti s kvalitou života. Z predchádzajúcich výskumov je možné usudzovať, že dané dimenzie sú vo vzťahu so spokojnosťou so životom alebo well-beingom (Karaš, Ciecuch, 2018; Luyckx., Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vansteenkiste, Smits, & Goossens, 2008; Oleš, 2015). Rozhodnutie o kariére a výber konkrétnej kariéry je najvýznamnejšou úlohou mladých ľudí. Predchádzajúce výskumy sa zameriavali na študentov vysokých (Porfeli, Lee, Vondracek, & Weigold, 2011) a stredných škôl (Baňasová, K., Sollár, T., & Sollárová, 2016). Naš výskumný súbor pozostával z mladších dospelých, a teda ľudí vo veku 20-30 rokov.

1.1 Psychologické modely kvality života

Kvalita života ako koncept je odlišne chápaná z pohľadu psychológie, medicíny či sociológie. V sociologickom vnímaní kvality života sa zdôrazňujú znaky sociálnej úspešnosti, ktorými sú status,

majetok, zariadenie domácnosti, rodinný stav a vzdelanie. Významným pojmom je životná úroveň, čiže kvalita a kvantita služieb a tovarov, ktoré majú ľudia k dispozícii. V medicíne sa zdôrazňuje zisťovanie kvality života v oblasti psychosomatického a fyzického zdravia. Využíva sa tu kvalita života ovplyvnená zdravím (Švehlíková, & Heretik, 2008). Psychologické chápanie kvality života na ktoré sa v štúdiu budeme zameriavať zdôrazňuje spokojnosť so životom a životnú pohodu, ktorá je prežívaná subjektívne.

Model spokojnosti chápe ako prvoradú charakteristiku kvality života – spokojnosť, ktorej hodnotenie je najčastejšie používané v metodikách posudzujúcich kvalitu života (Babinčák, 2008). Rozdielový model je založený na chápaní kvality života ako rozdielu či diskrepancie medzi rôzne určenými očakávaniami človeka a realitou, čiže súčasným stavom, a to v určitom časovom období, čo znamená, že v určitej situácii a v určitom čase (Babinčák, 2013). Centrum pre podporu zdravia Univerzity v Toronte vytvoril svoj koncepčný model kvality života, ktorý je multidimenzionálny a predpokladá, že kvalita života je holistická (Babinčák, 2008). Kováč (2004) zdôrazňuje rozdielne nazeranie na kvalitu života jednotlivcov, vzhľadom na rasu, geografickú lokalitu či socioekonomický status. Veenhovenov model (2000) štyroch kvalít života zas definuje viac typov kvalít života. V našej práci však budeme vychádzať z kombinovaného modelu – modelu spokojnosti a významu, ktorý opíšeme v samostatnej kapitole.

1.1.2 Model spokojnosti a významnosti

Kombinovaný model kvality života spája zisťovanie *spokojnosti* s jednotlivými oblasťami života s *významnosťou* týchto oblastí. V samostatnom modeli spokojnosti sa predpokladá, že jednotlivé oblasti majú rovnakú dôležitosť pre celkovú kvalitu života. Model nerieši, či niektorá oblasť je viac významná pre celkovú kvalitu života ako iná oblasť. Taktiež neberie do úvahy rozdiely vo významnosti pre jednotlivých ľudí. Kombinovaný model teda zahŕňa individuálne odlišnú významnosť rôznych oblastí života a posudzuje ich na základe spokojnosti (Babinčák, 2008).

V štúdiu ku kvalite života pristupujeme podľa kombinovaného modelu spokojnosti a významu. Hodnotenie sa realizuje v piatich oblastiach: zdravie, blízke vzťahy, abstraktné hodnoty, voľný čas a základné potreby. Práve spomínané dve zložky (významnosť a spokojnosť), z ktorých kombinovaný model kvality života pozostáva, nám umožňujú skúmať separátne obe zložky kvality života, a tak zároveň detailnejšie popísať koncept kvality života.

1.2 Pracovná identita

Holland (1997) charakterizuje pracovnú identitu ako ucelený a stály obraz cieľov, talentov a záujmov, ktorým je potrebné venovať pozornosť, nakoľko sú dôležité v rámci kariérových volieb človeka (Hudáková, Sollár, 2018). Psychologický model, ktorý nazývame pracovná identita sa vyvinul z modelu ego identity, ktorý prechádzal zmenami. Tvoril tak základ, z ktorého vychádzal Porfeli (2011) pri koncipovaní svojej koncepcie pracovnej identity. Spojil tak pri tvorbe taxonómie zložiek pracovnej identity teórie a modely Marcie (1996), Luyckxa et al (2005) a Crocettiovej, Rubiniho a Meeusa (2008).

Marcia (1996) založil svoj model na teórii psychosociálneho vývinu Eriksona. Ego identita a difúzia identity sa týkajú psychosociálnej krízy, ku ktorej dochádza v neskej adolescencii. Pracoval najmä s konštruktom krízy a záväzku. V kríze ide o aktívne hľadanie a rozhodovanie sa o záväzkoch identity, spôsobené spochybňovaním hodnôt a cieľov, ktoré boli predtým definované rodičmi. Neskôr sa kríza začala označovať ako skúmanie, pretože ide o proces, ktorý vedie k výberu cieľov, hodnôt a presvedčení (Marcia, 1966). Porfeliho model zachoval z modelu Luyckxa et al. (2005) dve dimenzie: skúmanie (do hĺbky a do šírky) a záväzok (identifikácia záväzku a vytváranie záväzku). Pridal dimenziu prehodnotenie záväzku z modelu Crocettiovej, Rubiniho a Meeusa (2008), ktorú premenoval na prehodnotenie kariéry. Dimenziu prehodnotenie kariéry rozdelili na

flexibilitu kariérového záväzku a kariérovú sebaľahnosť. Na základe spomínaných dimenzií identifikoval šesť statusov pracovnej identity, ktorými sú dosiahnutý status, predčasne uzavretý status, status moratória, moratórium v štádiu hľadania, rozptýlený status a nediferencovaný status.

Mladá dospelosť je významným obdobím v živote človeka aj z dôvodu, že sa ľudia pripravujú na svet práce (Super, 1980). V tomto období sa okrem pracovnej identity rozvíja aj kariéra mladého človeka. Koncept pracovnej identity identifikuje jednotlivca rôzne celistvého v rámci viacerých oblastí, ktoré viac či menej ovplyvňujú adaptívne rozhodovanie ohľadom ďalšej kariéry (Baňasová et al., 2016).

Erikson (1959) uviedol, že rozvoj pracovnej identity býva najnáročnejším a najťažším aspektom pri formovaní identity počas prechodu od dospelovania k dospelosti. Z pozorovania tiež vyplynulo, že vytvorenie pracovnej identity a výber kariéry patria k prvoradým úlohám mladých ľudí prechádzajúcich do dospelosti. Pracovná identita predstavuje najdôležitejšiu úlohu adolescentov v celkovom rozvoji identity (Lee, Vondracek, & Weigold, 2011). Vytvorenie zrelej pracovnej identity je znakom dobrého zdravia jednotlivca (Malanchuk, Messersmith, & Eccles 2010). U dospelujúcich a mladých dospelých súvisí so psychickým zdravím a s vysokou úrovňou životnej spokojnosti, najmä v oblasti kariérových záväzkov (Hirschi, 2011).

Pracovná identita sa formuje získavaním kariérových zručností a skúšaním rôznych kariérových ciest. Pochybnosti o zvolenom študijnom a kariérovom programe sú prirodzeným procesom každého jednotlivca (Smitina, 2010). Takýto proces nie je ukončený raz a navždy, avšak v súlade s Eriksonovou teóriou sa uvádza, že pracovná identita sa s vekom zvyšuje (Holland, Gottfredson, Power, 1980). Adolescenti a mladí dospelí si potrebujú objasniť svoje povolanie, resp. svoju profesijnú identitu a potrebujú sa orientovať vo svojej budúcej kariérovej ceste, aby uspeli v práci a v živote (Super, 1974). Výsledky výskumov tiež naznačujú, že profesijný rozvoj je spojený s dosiahnutím zrelej pracovnej identity (Lee, Vondracek, & Weigold, et al., 2011). Iní autori ponímajú koncept nielen vo vzťahu k rozhodovaniu o budúcnosti, ale aj k pocitu príslušnosti k určitému povolaniu a uvedomeniu si vlastných schopností a profesionality (Smitina, 2010).

1.2.1 Porfeliho model pracovnej identity

Najnovší model pracovnej identity je založený na troch prvkoch: na *skúmaní*, *kariérovom záväzku* a *kariérovom prehodnotení* (Lee, Vondracek, & Weigold, 2011). Ide o dimenzie, ktoré sa ďalej členia na konkrétne aspekty pracovnej identity. Dimenzia *kariérového záväzku* pozostáva z rovnomenného aspektu – *kariérového záväzku* a *identifikácie s kariérovým záväzkom*. V prípade aspektu *kariérového záväzku* ide o pevné rozhodnutie o kariérovej ceste. *Identifikácia s kariérovým záväzkom* je charakteristická stotožnením sa s danou voľbou (Porfeli et al., 2011). Do oblasti kariérového *prehodnocovania* zahŕňame kariérovú flexibilitu, ktorá v Porfeliho (Lee, Vondracek, & Weigold, 2011) poňatí pracovnej identity netvorí adaptívnu dimenziu, ako by sme to mohli z názvu mylne dedukovať. Ide o mieru neurčitosti ohľadne budúceho vývinu kariérovej voľby a momentálneho rozhodnutia. *Prehodnocovanie* obsahuje tiež oblasť kariérových sebaľahností, ktorých paralelu vnímame tiež v oblasti ťažkostí s rozhodovaním, ako ich definovali Gati, Krausz a Osipow (1996). Čo sa týka aspektu *skúmania (explorácie)*, ide o oblasť skúmania možností povolaní, tak „do šírky“, ako aj „do hĺbky“ existujúcich možností. Paralelu s touto oblasťou, vnímame v rámci taxonómii Gatiho, Krausza a Osipowa (1996), resp. Saka, Gatiho a Kellyho (2008).

Rozoznávame šesť statusov pracovnej identity: ako adaptívnu formu statusu označujeme *Dosiahnutý status (Achieved)*, ktorý je založený na záväzku a hľadaní možností, je charakteristický nízkou kariérovou flexibilitou. *Uzavretý status pracovnej identity (Foreclosed)* je status založený na záväzku bez toho, aby jednotlivec hľadal kariérové možnosti, a to najmä čo sa týka aspektu

explorácie „do šírky“. *Moratórium (Moratorium)* je hľadanie bez záväzku a so strednou hodnotou kariérovej flexibility. *Rozptýlený status (Diffused)* zahŕňa nízke hodnoty hľadania a záväzku. *Moratórium v štádiu hľadania (Searching Moratorium)* je status označovaný ako „predbežný záväzok“, pretože spadá niekde medzi *Dosiahnutý status* a status *Moratória*, je charakteristický vysokým záväzkom a značnou kariérovou flexibilitou. *Nediferencovaný status (Undifferentiated)* je charakteristický nevyhranenosťou jednotlivca a nedá sa zaradiť do žiadneho zo statusov (Porfeli, & Savickas, 2012).

1.3 Pracovná identita ako kľúčový aspekt hodnotenia kvality života

Ukazuje sa, že čím ucelenejší status identity, tým vyššia psychická pohoda (De Goede, Spruijt, Iedema, & Meeus, 1999). Napríklad ľudia s dlhodobým stavom difúznej identity, ktorý pretrváva vo veku 29 rokov, popisovali príznaky psychického distresu. Odrazilo sa to na ich prístupe k zmene životných podmienok a rozsahu v akom sa zapájajú do vytvárania zmyslu a ako rozvíjajú svoj osobný smer života. K zmene životných podmienok pristupovali so zníženou aktivitou, neochotou a neschopnosťou preskúmať alternatívy alebo robiť záväzky. Chcú sa vyhnúť alebo nie sú schopní prieskumu a vytvárania záväzku v meniacich sa podmienkach. Skúmanie dlhodobej difúznej identity naznačuje, že sa postupom času môže rozširovať počet osôb v bezstarostnej difúzii (Carlsson, Wängqvist, Frisén, 2016). Crocettiová (2011, In Crocetti, Avanzi, Hawk, Fraccaroli, Meeus, 2014) uvádza, že pracujúci mladí ľudia v statuse moratória majú nižšiu spokojnosť so životom ako ľudia v statuse predčasného uzavretia či v statuse dosiahnutia identity. Pracovná identita pôsobí ako významný zdroj zmyslu života a úzko súvisí so sebaúctou. Vnímanie zmyslu, sebasnosť a sabaúcta sú zase dôležitými predchodcami životnej spokojnosti a well-beingu. Pričom výskum zameraný na zistenie vzťahu medzi dosiahnutou pracovnou identitou a životnou spokojnosťou u adolescentov potvrdil, že pracovná identita môže byť vysvetľujúca premenná pre životnú spokojnosť (Hirschi, 2011).

Výskumy zamerané na zisťovanie vzťahov medzi dimenziami pracovnej identity a well-beingom či životnou spokojnosťou ukazujú, že záväzok pozitívne koreluje s well-beingom (Berzonsky, 2003; Hardy et al., 2013; Ritchie et al., 2013 In Karaš, Ciecuch, 2018). S well-beingom pozitívne súvisí taktiež hlboké skúmanie možností, no naopak prehodnotenie má negatívnu súvislosť (Karaš, Ciecuch, 2018). V extrémnych prípadoch by mohla kariérová pochybnosť vyvolať chronickú kariérovú nerozhodnosť a znížiť well-being (Porfeli, Lee, 2012). Aj v iných výskumoch negatívnu úlohu pri dosahovaní well-beingu zohráva prehodnotenie záväzku (Meeus, 2011, In Karaš, Ciecuch, 2018). Prehodnotenie je spojené s nízkou úrovňou životnej spokojnosti i well-beingu. Záväzok súvisí s vysokou úrovňou pozitívneho well-beingu a životnou spokojnosťou (Karaš et al., 2015; Sugimura et al., 2015, In Dimitrova, Buzea, Taušová, Uka, Zakaj, & Crocetti, 2017). Ukazuje sa, že tí čo majú väčšiu istotu a záväzok ku kariérovej voľbe, majú vyššiu úroveň spokojnosti so životom aj pozitívnejšie emócie. Rovnako, že kariérové skúmanie významne súvisí so spokojnosťou so životom (Demirtas, & Tezer, 2012). Iná štúdia preukázala, že skúmanie do hĺbky aj do šírky je prepojené s well-beingom (Luyckx, Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vansteenkiste, Smits, & Goossens, 2008).

Karaš, Ciecuch (2018) zisťovali či záväzok, prehodnotenie záväzku a skúmanie do hĺbky je spojené s well-beingom vo viacerých životných oblastiach. Zistenia naznačujú, že záväzok a skúmanie do hĺbky je pozitívne spojený s mnohými oblastami. Naopak, prehodnotenie záväzku nemá súvislosť s týmito oblastami. Demirtasová a Tezerová (2012) sa zamerali na zistenie súvislosti medzi spokojnosťou s romantickými vzťahmi a kariérovým prieskumom i záväzkom ku kariérovej voľbe na vzorke univerzitných študentov. Výsledkom bolo, že spokojnosť s romantickými vzťahmi negatívne koreluje s kariérovým prieskumom a záväzkom. Dosiahnutie zmyslu pre záväzok a jasnosť identity pozitívne súvisia s vyššou pohodou. Teda neschopnosť dosiahnuť zmysel

pracovnej identity môže mať negatívne následky na životnú spokojnosť (Hirchi, 2012). Cieľom našej práce je teda definovať vzťah medzi kvalitou života (významnosťou a spokojnosťou s rôznymi oblasťami života) a pracovnou identitou u mladších dospelých. Pričom na základe adaptívnosti dimenzií pracovnej identity budeme predpokladať negatívnu/pozitívnu významnú súvislosť s celkovou kvalitou života. V prípade vzťahov zložiek kvality života (významnosti a spokojnosti) s pracovnou identitou si kladieme otvorenú otázku či nachádzame medzi spomínanými konceptami významné vzťahy.

2 METÓDY

2.1 Výskumný súbor

Výskumný súbor pozostával z mladších dospelých, čo zahŕňa ľudí vo veku od 20 do 30 rokov. Počet participantov bol $n = 102$, 57 žien (55,9 %) a 45 mužov (44,1 %). Priemerný vek participantov bol $M_{\text{vek}} = 24,7$ rokov ($SD = 3,11$).

Zamerali sme sa na ľudí, ktorí sú už zapojení do pracovného procesu. Napriek tomu sa v našej vzorke nachádzajú niekoľkí momentálne nepracujúci participanti (10,8%). Väčšina participantov ukončila stredné odborné vzdelanie s maturitou alebo gymnázium (54,9%). Najviac participantov pracuje v oblasti zdravotníctva (17,6), za nimi nasledujú učitelia (14,3%) a zamestnanci bezpečnostných zložiek (13,2%). Priemerná dĺžka súčasného zamestnania je 21,5 mesiaca ($SD = 24$).

2.2 Meracie nástroje

Dotazník SQUALA (Zanotti, Pringuey, 1992)

Kvalitu života sme zisťovali dotazníkom SQUALA – Subjective Quality of Life Analysis. Zaraďuje sa medzi sebaopisovacie dotazníky a koncepcne sa opiera o Maslowovu teóriu potrieb. Dotazník zachytáva subjektívne nazeranie človeka na jeho životnú situáciu tak, že človek hodnotí nakoľko je spokojný alebo nespokojný s oblasťami života, ktoré sú pre neho dôležité.

Parciálne skóre sa odvíja od daných oblastí života a získava sa ako súčin skóre spokojnosti a skóre významnosti (dôležitosti). Môže dosahovať hodnoty 0-20. Tieto výsledky je možné zobrazit' ako profil kvality života. Hrubé skóre sa vzťahuje na jednotlivé dimenzie dotazníka a to: zdravie, voľný čas, abstraktné hodnoty, blízke vzťahy a základné potreby (Chrastina, Ivanová, Krejčířová, & Ježorská, 2014).

Dotazník VISA (Porfeli, 2011)

Na meranie pracovnej identity sme si zvolili dotazník VISA (Vocational Identity Status Assessment, 2011). Obsahuje 30 položiek, 10 pre každú dimenziu, 5 pre každú subškálu. Každá položka sa hodnotí na 5-bodovej Likertovej škále od 1=rozhodne nesúhlasím do 5=rozhodne súhlasím (Lee, Vondracek, & Weigold, 2011).

Dotazník má tri dimenzie, ktoré sa delia na dve podskupiny: kariérové skúmanie na skúmanie do hĺbky a do šírky, kariérový záväzok na tvorbu záväzku a identifikáciu so záväzkom a prehodnotenie kariéry na kariérovú sebaopochybnosť a flexibilitu. Dotazník rozoznáva šesť statusov pracovnej identity: *Dosiahnutý status (Achieved)*, *Uzavretý status pracovnej identity (Foreclosed)*, *Moratórium (Moratorium)*, *Rozptýlený status (Diffused)*, *Moratórium v štádiu hľadania (Searching Moratorium)* a *Nediferencovaný status (Undifferentiated)*.

2.3 Spracovanie dát

Dáta sme spracovali štatistickým programom IBM SPSS Statistics 21. Vzhľadom na korelačný dizajn štúdie sme pri premenných, ktoré vykazovali normálny tvar distribúcie použili Pearsonov koeficient súčinovej korelácie (r). U premenných, ktoré nedosiahli normálny tvar distribúcie sme použili Spearmanov koeficient poradovej korelácie (r_s). Pri vytváraní klastrov sme použili k-means zhlukovú analýzu.

3 VÝSLEDKY

Výsledky uvádzame v nasledujúcich tabuľkách, ktoré popisujú vzťah jednotlivých dimenzií pracovnej identity (kariérového záväzku, kariérového prehodnotenia a skúmania), kvality života a jej zložiek (významnosti s oblasťami života a spokojnosti s nimi). Uvádzame tiež výsledky zhlukovej analýzy a deskriptívnu analýzu statusov pracovnej identity v našej výskumnej vzorke.

Tab 1 Korelácia celkovej kvality života s dimenziami kariérového záväzku ($n = 102$)

Dimenzie pracovnej identity	Kvalita života	
	r/r_s	p
Tvorba kariérového záväzku	0,410/-	<0,001
Identifikácia s kariérovým záväzkom	0,534/-	<0,001
Kariérový prieskum do šírky	0,471/-	<0,001
Kariérový prieskum do hĺbky	0,526/-	<0,001
Kariérová sebaepochybnosť	0,363/-	<0,001
Kariérová flexibilita	-/-0,087	0,385

Legenda: n – počet participantov, r_s – Spearmanov korelačný koeficient, p – štatistická významnosť.

Medzi adaptívnymi aspektmi pracovnej identity: tvorbou kariérového záväzku, identifikáciou s kariérovým záväzkom, kariérovým skúmaním do šírky a hĺbky a celkovou kvalitou života sme zistili stredne silné pozitívne štatisticky významné vzťahy ($r = 0,410-0,526$; $p < 0,001$). Zistili sme negatívny stredne silný štatisticky významný vzťah medzi celkovou kvalitou života a kariérovou sebaepochybnosťou ($r = -0,363$; $p < 0,001$). Medzi kariérovou flexibilitou a celkovou úrovňou kvality života sme však nezistili štatisticky významný vzťah.

Tab 2 Korelácia dimenzií kariérového skúmania a dimenzií hodnotenia spokojnosti s oblasťami života a ich významnosti (n = 102)

Dimenzie kvality života	Kariérové skúmanie			
	skúmanie do šírky		skúmanie do hĺbky	
	r/r _s	p	r/r _s	p
Spokojnosť - voľný čas	0,375 /-	<0,001	0,441 /-	<0,001
Spokojnosť - základné potreby	0,352 /-	<0,001	0,262 /-	0,008
Spokojnosť - abstraktné hodnoty	0,451 /-	<0,001	0,325 /-	0,001
Spokojnosť - blízke vzťahy	0,573 /-	<0,001	0,242 /-	0,014
Spokojnosť - zdravie	-/ 0,336	<0,001	-/ 0,383	<0,001
Významnosť - voľný čas	0,140 /-	0,159	0,495 /-	<0,001
Významnosť - základné potreby	-0,168 /-	0,091	-0,94 /-	0,349
Významnosť - abstraktné hodnoty	0,324 /-	<0,001	0,461 /-	<0,001
Významnosť - zdravie	-/ 0,171	0,085	-/ 0,467	<0,001
Významnosť - blízke vzťahy	-/ 0,133	0,182	-/ 0,244	0,013

Legenda: n – počet participantov, r – Pearsonov korelačný koeficient, r_s – Spearmanov korelačný koeficient, p – štatistická významnosť.

Zistili sme slabé až stredne silné, štatisticky významné pozitívne vzťahy ($r/r_s = 0,242-0,573$; $p < 0,05$) medzi kategóriami pracovnej identity – skúmaním do hĺbky a do šírky v súvislosti so spokojnosťou s jednotlivými aspektmi života.

V prípade vzťahov, ktoré sme medzi kategóriou pracovnej identity – skúmaním do šírky a významnosťou jednotlivých aspektov života sme zistili štatisticky významný slabý vzťah iba s dôležitosťou abstraktných hodnôt ($r = 0,324$; $p < 0,001$). Čo sa týka vzťahov skúmania do hĺbky a významnosti aspektov života, zistili sme štatisticky významné slabé až stredne silné pozitívne vzťahy pri všetkých aspektoch života okrem významnosti základných potrieb ($r/r_s = 0,244-0,495$; $p < 0,05$).

Tab 1 Korelácia dimenzií kariérového záväzku a dimenzií hodnotenia spokojnosti s oblasťami života (n = 102)

Dimenzie kvality života	Kariérový záväzok			
	tvorba záväzku		identifikácia	
	r/r _s	p	r	p
Spokojnosť - voľný čas	0,348 /-	<0,001	0,551 /-	<0,001
Spokojnosť - základné potreby	0,172 /-	0,084	0,271 /-	0,006
Spokojnosť - abstraktné hodnoty	0,284 /-	0,004	0,515 /-	<0,001
Spokojnosť - blízke vzťahy	0,321 /-	0,001	0,500 /-	<0,001
Spokojnosť - zdravie	-/ 0,552	<0,001	-/ 0,531	<0,001
Dôležitosť - voľný čas	0,229 /-	0,021	0,209 /-	0,035
Dôležitosť - základné potreby	-0,110 /-	0,271	-0,162 /-	0,105
Dôležitosť - abstraktné hodnoty	0,255 /-	0,010	0,323 /-	0,001
Dôležitosť - zdravie	-/ 0,264	0,007	-/ 0,223	0,024
Dôležitosť - blízke vzťahy	-/ 0,179	0,071	-/ 0,174	0,080

Legenda: n – počet participantov, r – Pearsonov korelačný koeficient, r_s – Spearmanov korelačný koeficient, p – štatistická významnosť.

Zistili sme významné vzťahy medzi kategóriou pracovnej identity – tvorbou záväzku v súvislosti so spokojnosťou s jednotlivými aspektmi života, s výnimkou aspektu spokojnosť- základné potreby. Zistili sme slabé až stredne silné, štatisticky významné pozitívne vzťahy ($r/r_s = 0,284-0,552$; $p < 0,01$).

Medzi identifikáciou s kariérovým záväzkom v súvislosti so spokojnosťou s jednotlivými aspektmi života sme zistili slabé až stredne silné, štatisticky významné pozitívne vzťahy ($r/r_s = 0,271-0,551$; $p < 0,01$).

Medzi tvorbou záväzku a identifikáciou s kariérovým záväzkom a významnosťou s jednotlivými aspektmi života sme identifikovali významné vzťahy, okrem vzťahov s významnosťou základných potrieb a blízkyh vzťahov. Vzťahy tvorby záväzku a identifikácie so záväzkom a významnosti voľného času, abstraktných hodnôt a zdravia boli štatisticky významné slabé až stredne silné ($r/r_s = 0,209-0,323$; $p < 0,05$).

Tab 4 Korelácia dimenzií kariérového prehodnotenia a dimenzií hodnotenia spokojnosti s oblasťami života

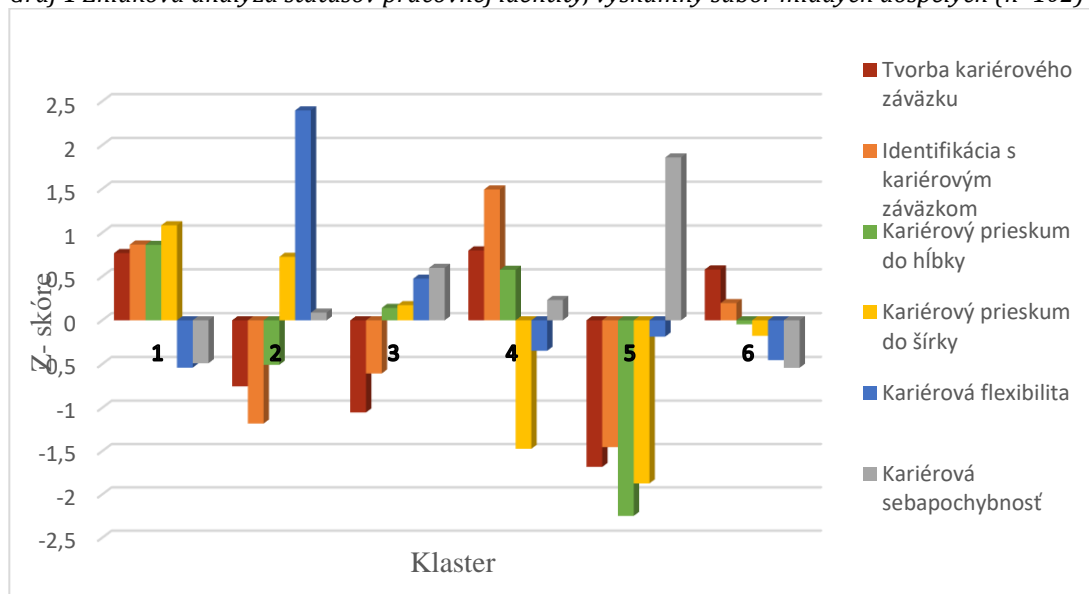
Dimenzie kvality života , n = 102	Kariérové prehodnotenie			
	sebapochybnosť		flexibilita	
	r/r _s	p	r _s	p
Spokojnosť - voľný čas	-0,312 /-	0,001	-0,298	0,002
Spokojnosť - základné potreby	-0,054 /-	0,586	0,301	0,002
Spokojnosť - abstraktné hodnoty	-0,185 /-	0,062	0,041	0,679
Spokojnosť - blízke vzťahy	-0,499 /-	<0,001	0,084	0,403
Spokojnosť - zdravie	-/ -0,412	<0,001	-0,231	0,020
Dôležitosť - voľný čas	-0,310 /-	0,002	-0,234	0,018
Dôležitosť - základné potreby	0,172 /-	0,084	0,152	0,126
Dôležitosť - abstraktné hodnoty	-0,205 /-	0,039	-0,013	0,900
Dôležitosť - zdravie	-/ -0,226	0,022	-0,176	0,077
Dôležitosť - blízke vzťahy	-/ -0,118	0,237	-0,125	0,211

Legenda: n – počet participantov, r – Pearsonov korelačný koeficient, r_s – Spearmanov korelačný koeficient, p – štatistická významnosť.

Významné negatívne stredne silné vzťahy sme zistili medzi kategóriou pracovnej identity – kariérovou sebapochybnosťou v súvislosti so spokojnosťou s aspektmi života – voľný čas, vzťahy a zdravie ($r/r_s = -0,312- -0,499$; $p < 0,01$). Vzťahy medzi kategóriou pracovnej identity – kariérovou flexibilitou v súvislosti so spokojnosťou s jednotlivými aspektmi života sme zistili v prípade spokojnosti s voľným časom, a zdravím. Zistili sme slabé, štatisticky významné negatívne vzťahy ($r_s = -0,231- -0,298$; $p < 0,05$). V prípade spokojnosti so základnými potrebami sme zistili stredne silný významný vzťah ($r_s = 0,301$; $p < 0,01$.)

Medzi kariérovou sebapochybnosťou a významnosťou jednotlivých aspektov života sme zistili vzťahy v prípade významnosti abstraktných hodnôt - zdravia a voľného času. Zistili sme slabé až stredne silné štatisticky významné negatívne vzťahy ($r/r_s = -0,205 - -0,310$; $p < 0,05$). V prípade vzťahov medzi kariérovou flexibilitou a významnosťou oblastí života sme zistili iba jeden štatisticky významný negatívny avšak zanedbateľný vzťah v prípade významnosti voľného času ($r_s = -0,234$; $p < 0,05$).

Graf 1 Zhluková analýza statusov pracovnej identity, výskumný súbor mladých dospelých (n=102)



Legenda: 1 – dosiahnutý status, 2 – status moratória v štádiu hľadania, 3 - moratórium, 4 –uzavretý status, 5 – rozptýlený status, 6 – nediferencovaný status pracovnej identity.

Participantí nachádzajúci sa v dosiahnutom statuse pracovnej identity (1) majú približne rovnako vysoké hodnoty v tvorbe záväzku a identifikácii so záväzkom aj v oboch kategóriách kariérového skúmania. Majú nízku kariérovú flexibilitu a sebaPOCHYBNOSŤ, ktorých Z-skóre sú skoro totožné. Participantí v statuse moratória v štádiu hľadania (2) dosiahli stredovú hodnotu v kariérových sebaPOCHYBNOSŤ, no veľmi vysoké hodnoty v kariérovej flexibilita. Vysoké hodnoty vykazujú aj v kariérovom prieskume do šírky. Nízke hodnoty dosahujú v kariérovom prieskume do hĺbky a v tvorbe a identifikácii s kariérovým záväzkom. Participantí v statuse moratória (3) majú nízke hodnoty tvorby a identifikácie so záväzkom. Hodnoty oboch kategórií skúmania sú vyššie, no blízke stredovým hodnotám. V kariérovom prehodnotení v obidvoch kategóriách dosahujú participantí vysoké hodnoty. Status uzavretej pracovnej identity (4) sa vyznačuje vysokými hodnotami v kariérovom záväzku, pričom veľmi vysoké hodnoty sú v identifikácii so záväzkom. Ide o najvyššie hodnoty identifikácie spomedzi ostatných statusov. Vysoké hodnoty dosahujú v prieskume do hĺbky, naopak veľmi nízke hodnoty dosahujú v prieskume do šírky. Pri flexibilita a rovnako pri sebaPOCHYBNOSŤ dosahujú stredné hodnoty. Participantí v rozptýlenom statuse pracovnej identity (5) majú veľmi nízke hodnoty v tvorbe aj v identifikácii so záväzkom, rovnako v prieskume do šírky aj do hĺbky. Stredné hodnoty majú v kariérovej flexibilita. Respondenti majú veľmi vysoké hodnoty v kariérových sebaPOCHYBNOSŤ, ktoré sú najvyššie spomedzi ostatných statusov. A nakoniec participantí v nediferencovanom statuse pracovnej identity (6) dosiahli vysoké hodnoty v tvorbe kariérového záväzku. Stredové hodnoty v identifikácii so záväzkom, v prieskume do hĺbky aj do šírky. Nízke hodnoty dosiahli vo flexibilita i sebaPOCHYBNOSŤ.

Tab 5 Rozloženie statusov pracovnej identity vo výskumnom súbore mladších dospelých (n = 102)

Status pracovnej identity	n (%)
Dosiahnutý status	20 (19,61%)
Moratórium v štádiu hľadania	9 (8,82%)
Moratórium	21(20,60%)
Uzavretý status	7 (6,86%)
Rozptýlený status	8 (7,84%)
Nediferencovaný status	37 (36,27%)

Najväčší počet respondentov, a to viac než tretina (36,27%) sa nachádzal v nediferencovanom statuse pracovnej identity, druhým najviac zastúpeným statusom bol status moratória (20,60%) a hneď za ním dosiahnutý status pracovnej identity (19,61%). Najmenej zastúpeným statusom v našom výskumnom súbore bol uzavretý status (6,86%) a tesne za ním rozptýlený status pracovnej identity (7,84%).

4 DISKUSIA

Zámerom našej práce bolo zistiť súvislosť medzi pracovnou identitou a kvalitou života v populácii mladších dospelých, ktorí sú zapojení do pracovného procesu. Teoreticky sme vychádzali z modelu pracovnej identity podľa Porfeliho (2011), ktorý delí pracovnú identitu na tri dimenzie, ktorými sú kariérový záväzok, kariérové skúmanie a kariérové prehodnotenie. Vychádzali sme pritom z kombinovaného modelu kvality života, ktorý chápe kvalitu života ako subjektívny pohľad jednotlivca na jeho život vrátane hodnotenia toho, do akej miery je spokojný s oblasťami života, ktoré sú pre neho významné a dôležité (Babinčák, 2008).

4.1 Vzťah pracovnej identity a kvality života

Na základe výsledkov usudzujeme, že medzi pracovnou identitou a kvalitou života existuje vzájomná súvislosť, aj napriek tomu že kariérová flexibilita sa nepreukázala ako významná vo vzťahu ku kvalite života. Nemôžeme však potvrdiť súvislosť medzi vnímaním kvality života a kariérovou flexibilitou u mladších dospelých. Tá je sprevádzaná neustálym, opakovaným, aktívnym rozmyšľaním o alternatívach, rovnako je typická otvorenosťou k zmenám záujmov či pracovných príležitosti a prijatím toho, že záujmy, hodnoty aj výber kariéry sa v budúcnosti môžu zmeniť (Porfeli, Lee, Vondracek, & Weigold, 2011; Porfeli, & Savickas, 2012).

S kvalitou života pozitívne súvisí pociťovanie istoty s výberom danej kariéry, ktorá je charakteristická pre tvorbu kariérového záväzku. Kariérový záväzok je dôležitý pre celkovú subjektívnu pohodu u ľudí, ktorí sa chcú usadiť v zamestnaní (Demirtas, Tezer, 2012). Kvalita života je tiež pozitívne spojená s prieskumnou činnosťou zameranou na prehlbovanie vedomostí o možnostiach výberu kariéry, o možnostiach konkrétneho zamestnania, či o spôsobe prispôsobovania sa danému povolaniu. Aj táto súvislosť sa ukázala ako stredne silná. Človek, ktorý má viac informácií o možnostiach kariéry hodnotí svoj život ako kvalitnejší. Uvažujeme, že u človeka, ktorý má viac informácií o svojich schopnostiach, ktoré sú v súlade s danou kariérou je vyššie hodnotenie jeho kvality života, pretože schopnosť skúmať svoje prostredie aj seba samého je základnou a dôležitou podmienkou zdravia aj pohody (Oleś, 2015).

Sebapochybnosti týkajúce sa kariéry, ktoré sú sprevádzané pochybovaním, neistotou, úzkosťou a strachom zo súčasného výberu kariéry negatívne súvisia s hodnotením kvality života. Človek, ktorý je viac neistý, vystrašený, znepokojený svojím súčasným výberom kariéry, hodnotí svoj život ako menej kvalitný. Zistenia sú v súlade so zisteniami výskumníkov (Hirchi, 2012; Karaš, Ciecuch, 2018; Luyckx., Schwartz, Berzonsky, Soenens, Vansteenkiste, Smits, & Goossens, 2008; Oleš, 2015).

4.2 Vzťah kariérového skúmania a hodnotenie významnosti a spokojnosti s oblasťami života

Na základe našich zistení môžeme usudzovať, že kariérové skúmanie do šírky i do hĺbky má pozitívny vzťah so všetkými oblasťami hodnotenia spokojnosti. Zisťovanie informácií o možnostiach kariéry, a rovnako o vlastných schopnostiach pozitívne súvisí s hodnotením spokojnosti so zdravím, blízkymi vzťahmi, základnými potrebami, abstraktnými hodnotami i voľným časom. Zistenia sú v rozpore so zistením Demirtasovej a Tezerovej (2012), ktoré poukázali na negatívny vzťah medzi romantickými vzťahmi a kariérovým prieskumom. Ale naopak Karaš a Ciecuch (2018) zistili, že medzi rodinnými vzťahmi a kariérovým skúmaním do hĺbky je pozitívny vzťah. Taktiež tvrdia, že koníčky a záujmy sú v pozitívnej súvislosti s hlbokým kariérovým skúmaním. Rovnaké sú aj naše zistenia v oblasti blízke vzťahu a voľný čas.

Zistenia týkajúce sa vzťahu medzi kariérovým prieskumom a hodnotením dôležitosti daných oblastí života nie sú jednoznačné. V prípade hodnotenia dôležitosti sa preukázal vzťah medzi kariérovým skúmaním do šírky a jedinou oblasťou života a to, hodnotenie dôležitosti abstraktných hodnôt. Výsledky potvrdili vzťah medzi kariérovým skúmaním do hĺbky a hodnotením dôležitosti voľného času, blízkych vzťahov, abstraktných hodnôt a zdravia. Vo všetkých prípadoch išlo o pozitívnu súvislosť. Uvažujeme teda spôsobom, že čím viac detailne sa vybranou kariérou možnosťou mladý človek zaoberá, tým hodnotí ako dôležitejšie voľný čas, fyzickú sebastačnosť či psychickú pohodu a vzťahy s rodinou.

4.3 Vzťah kariérového záväzku a hodnotenie významnosti a spokojnosti s oblasťami života

Kariérový záväzok je v pozitívnej súvislosti s hodnotením spokojnosti s takmer všetkými oblasťami života, čiže s voľným časom, blízkymi vzťahmi, abstraktnými hodnotami, zdravím a základnými potrebami. Aj v tomto prípade je naše zistenie v rozpore s výsledkami Demirtasovej a Tezerovej (2012), ktoré hovoria o negatívnej súvislosti medzi romantickými vzťahmi a záväzkom ku kariére. Výskum Gouleta a Singha (2002) poukázal na to, že medzi kariérovým záväzkom a angažovanosťou rodiny neexistuje súvislosť. Ale naše výsledky potvrdzujú výsledky Karaša a Ciecucha (2018), ktorí tvrdia, že rodinné vzťahy aj koníčky a záujmy pozitívne súvisia s kariérovým záväzkom.

Pri hodnotení dôležitosti oblasti života sa nám vo vzťahu ku kariérovému záväzku preukázal vzťah len s tromi oblasťami života. Významný pozitívny vzťah existuje medzi kariérovým záväzkom a hodnotením dôležitosti voľného času, abstraktných hodnôt a zdravia. Vyšší pocit istoty a väčšie stotožnenie sa s kariérou súvisí s vyšším hodnotením dôležitosti spôsobu trávenia voľného času, vnímania dôležitosti abstraktných hodnôt a dôležitosti zdravia. Ďalšie dve oblasti života, základné potreby a blízke vzťahy, nesúvisia s kariérovým záväzkom.

Zo vzťahov s dimenziami kariérového záväzku vyplýva, že ľudia stotožnení so svojou prácou nepovažujú blízke vzťahy za dôležité. Ale stotožnenie sa s prácou pozitívne súvisí so spokojnosťou s blízkymi vzťahmi. Vysvetlenie môžu ponúknuť rozporuplné zistenia, a to, že požiadavky rodiny môžu spôsobiť zníženie záväzku ku kariére (Goulet, Singh, 2002), avšak funkčné rodinné systémy sú primárnou podporou pre pracovnú identitu (Shin, Kelly, 2013).

4.4 Vzťah kariérového prehodnotenia, významnosti a spokojnosti s oblasťami života

Karaš a Ciecuch (2018) nezistili spojenie kariérového prehodnotenia s rodinnými vzťahmi ani s koníčkami a záujmami. Rovnako sme ani my nezistili prepojenie kariérového prehodnotenia a blízkych vzťahov. Narozdiel od ich zistenia týkajúceho sa koníčkov a záujmov, sme zistili negatívne prepojenie voľného času a kariérového prehodnotenia. Zistenia poukazujú na to, že vyššia úzkosť a neistota vo výbere kariéry a aktívne zvažovanie alternatívnych možností súvisia s horším vnímaním spokojnosti s voľným časom i so zdravím. Negatívny, stredne silný vzťah existuje medzi dimenziou kariérová sebaepochybnosť a hodnotením spokojnosti s blízkymi vzťahmi. V pracovnej identite zohrávajú dôležitú úlohu dobré rodinné vzťahy a rodina (Shin, Kelly, 2013). Väčšia neistota a úzkosť z kariérovej voľby má súvislosť s nižším hodnotením spokojnosti s rodinnými vzťahmi. Pozitívna, avšak slabá súvislosť existuje medzi kariérovou flexibilitou a hodnotením spokojnosti so základnými potrebami. Čo poukazuje na to, že aktívnejšie zvažovanie alternatívnych možností, týkajúcich sa kariéry, súvisí s vyšším hodnotením spokojnosti so základnými potrebami.

Pri hodnotení významnosti oblastí života sa preukázal vzťah medzi oboma kategóriami kariérového prehodnotenia a hodnotením významnosti voľného času, medzi kariérovou sebaepochybnosťou a hodnotením dôležitosti zdravia a abstraktných hodnôt. Vo všetkých týchto prípadoch išlo o negatívny, slabý vzťah. Tieto zistenia poukazujú na to, že nižšia úzkosť, neistota týkajúca sa aktuálnej kariérovej voľby súvisí s vyšším hodnotením dôležitosti zdravia a abstraktných hodnôt ako napríklad slobody. Nižšie kariérové prehodnotenie súvisí s vyšším hodnotením dôležitosti voľného času.

4.5 Statusy pracovnej identity vo výskumnom súbore mladších dospelých

Výsledky zhlukovej analýzy sú veľmi podobné výsledkom na americkej vzorke v štúdiu, ktorú realizovali Porfeli, Lee, Vondracek, a Weigold (2011). Z analýzy slovenského výskumného súboru vyplýva, že mladí ľudia, ktorí dozreli do statusu pracovnej identity, mali jasný záväzok ku kariére po tom, čo aktívne preskúmali ďalšie možné alternatívy a súčasne mali nízke prehodnocovanie svojich záväzkov. Tí, ktorí sú v statuse moratória v štádiu hľadania, stále prehodnocovali svoju kariéru a výber povolania, pretože neboli identifikovaní s povolaním a neustále hľadali nové alternatívy, no neskúmali ich do hĺbky, je zrejme že boli viac ochotní k zmene vybranej kariéry. Participanti v moratóriu nemali vytvorený záväzok ku kariére, a teda neboli s ním identifikovaní, nevenovali sa dostatočne skúmaniu možných povolaní, avšak mali značné pochybnosti o kariére a boli otvorení k zmenám kariéry. Status uzavretej pracovnej identity je daný, vytvorením si záväzku ku kariére a vysokým stotožnením sa so záväzkom, súčasne so skúmaním povolania do hĺbky, avšak nízkym prieskumom ďalších alternatív, nechotou ku zmene kariéry a určitými pochybnosťami o kariére. Participanti v rozptýlenom statuse pracovnej identity nemali vytvorený kariérový záväzok, ani neboli stotožnení so záväzkom ku kariére, neskúmali možnosti kariéry, neboli úplne otvorení k zmene kariéry, avšak prechovávali značnú neistotu a pochybnosti o svojej kariére. Nediferencovaný status popisuje ľudí, ktorí mali vytvorený záväzok ku kariére a boli s ním stotožnení, nevykonávali činnosti zamerané na skúmanie kariéry a neboli ochotní k zmene kariéry, nepocitovali pochybnosti o výbere svojej kariéry.

Tretina participantov sa nachádza v nediferencovanom statuse pracovnej identity. Napriek tomu, že ide o pracujúcich mladších dospelých, u ktorých by sa očakávalo, že ich pracovná identita bude v dosiahnutom statuse. Dokonca viac participantov sa nachádza v statuse moratória ako v dosiahnutom statuse pracovnej identity. Tento výsledok nás vedie k úvahe, že pracovná identita je dynamický proces ako si to myslí aj Olešová (2015). Porfeli a Lee (2012) poukazujú na to, že súčasnosť uprednostňuje flexibilný a sebareflexívny prístup ku kariérovým záväzkom.

Na druhej strane nás to privádza k zamysleniu sa či to, že sa naši participanti nachádzajú v nediferencovanom statuse nie je dané tým, že so svojou súčasnou kariérou sú spokojní a nechcú

ju meniť. Teda sú stotožnení so svojou kariérou, nie sú otvorení k zmene kariéry. Vysvetlením vyššieho počtu participantov nachádzajúcich sa v statuse moratória môže byť zbieranie pracovných skúsenosti a „hľadanie toho správneho povolania“.

4.6 Limity

Obmedzením týkajúcim sa výskumného súboru je nerovnomerné zastúpenie pohlavia. V našom výskumnom súbore prevládali ženy, ktorých bolo 57, pričom mužov bolo 45. Vzorka nebola vyvážená ani z pohľadu zamestnanosti. V našej vzorke výrazne prevládali zamestnaní participanti v počte 89 oproti 11 nezamestnaným participantom. Uvedomujeme si, že naša výskumná vzorka nie je dostačujúca z hľadiska veľkosti $n = 102$.

Pre realizáciu nášho výskumu sme zvolili korelačnú analýzu. Sme si vedomí toho, že nami zvolený dizajn nám umožňuje konštatovať súvislosť medzi premennými, no neumožňuje nám konštatovať závislosť premenných. Nemôžeme teda jednoznačne tvrdiť, že kvalita života závisí od pracovnej identity, môžeme sa zmieniť len o súvislosti daných premenných.

4.7 Prínos štúdie a odporúčania pre ďalšie skúmanie

Za prínos našej práce považujeme detailné zmapovanie vzťahu medzi pracovnou identitou a kvalitou života mladších dospelých, na úrovni jednotlivých dimenzií oboch premenných. Významným v našej práci je najmä zistenie, ktoré oblasti života, a teda hodnotenie ich významnosti a spokojnosti s nimi, súvisí s jednotlivými dimenziami pracovnej identity.

V našej práci sme chceli zistiť vzťah medzi premennými v populácii mladších dospelých, ktorí ako vzorka doteraz neboli v slovenskom výskumnom kontexte zaradení do výskumov týkajúcich sa pracovnej identity. Výskum v budúcnosti možno zamerať na porovnanie pracovnej identity u rôznych povolání, existenciu významných rozdielov medzi jednotlivými povolániami. Iným nemenej dôležitým zameraním výskumu by mohlo byť skúmanie pracovnej identity v populácii dlhodobo nezamestnaných, vrátane ich porovnaní s pracujúcou populáciou. Zmiený typ štúdie by poskytol komplexnejší obraz o živote dlhodobo nezamestnaných.

5 ZÁVER

Z výsledkov usudzujeme, že skúmanie vlastných možností kariéry, svojich vlastností v kontexte kariéry, vytváranie záväzku voči kariére a identifikácia s týmto záväzkom, pozitívne súvisí so subjektívnou kvalitou života mladších dospelých. Rovnako strach, úzkosť, neistota a pochybnosti o výbere kariéry negatívne súvisia so subjektívnou kvalitou života u mladších dospelých.

Podrobne sme popísali vzťah medzi jednotlivými kategóriami pracovnej identity a hodnotením spokojnosti a významnosti piatich oblastí života: zdravie, základné potreby, abstraktné hodnoty, blízke vzťahy a voľný čas. Zistenia ukazujú, že kariérové skúmanie aj záväzok sú pozitívne spojené so spokojnosťou so všetkými oblasťami života. Spokojnosť v osobnom živote človeka súvisí s jeho ziskávaním informácií o sebe i o kariére a taktiež aj s jeho záväzkom ku kariére. Opakované premýšľanie o výbere kariéry sa negatívne podpisuje pod vnímanie spokojnosti so zdravím, voľným časom aj blízkyimi vzťahmi. Kľúčovými oblasťami života vo vzťahu ku všetkým aspektom pracovnej identity, z hľadiska spokojnosti sú zdravie, voľný čas a blízke vzťahy.

Pre človeka, ktorý sa hlbšie zaoberá zisťovaním svojich vlastností vzhľadom ku kariére, sú dôležitými oblasťami zdravie, voľný čas, abstraktné hodnoty aj blízke vzťahy. Človek, ktorý má vytvorený záväzok ku kariére a je s ním dostatočne stotožnený, vo svojom živote považuje za dôležitú oblasť zdravia, voľného času a abstraktných hodnôt. Zásadné oblasti života pre záväzok

a prieskum, z hľadiska ich dôležitosti sú zdravie, voľný čas a abstraktné hodnoty. Opakované prehodnocovanie kariéry súvisí s negatívnym vnímaním dôležitosti voľného času.

Výsledky zhlukovej analýzy ukázali, že tretina našich participantov sa nachádza v statuse nediferencovanej pracovnej identity, Zistenie môže poukazovať na to, že naši participantí nemajú vytvorenú predstavu o tom, čo by chceli v živote robiť. Iným vysvetlením by mohlo byť to, že súčasná práca im vyhovuje a neuvážujú o jej zmene. Značné zastúpenie participantov v statuse moratória zas vypovedá o tom, že mladí ľudia sú na začiatku svojej pracovnej kariéry kde ešte len zbierajú pracovné skúsenosti a zisťujú, čo by pre nich bolo najlepšie.

Význam štúdie vidíme v podrobnom popísaní vzťahu medzi jednotlivými dimenziami pracovnej identity a hodnotením spokojnosti a významnosti jednotlivých oblastí života, ktorými sú zdravie, voľný čas, abstraktné hodnoty, základné potreby a blízke vzťahy.

LITERATÚRA

Babinčák, P. (2008). Definície, teoretické modely a indikátory kvality života. In Bačová, V. 2008, *Kvalita života a sociálny kapitál – Psychologické dimenzie*. (42-71). Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove.

Babinčák, P. (2013). Porovnanie troch spôsobov hodnotenia subjektívnej kvality života. In Murgaš, F., *Prostorové dimenzie kvality života* (18-27). Liberec: Technická univerzita v Liberci.

Baňasová, K., Sollár, T., & Sollárová, E. (2016). Vocational identity in the context of values and career motivation. *Psychology Applications & Developments II Advances in Psychology and Psychological Trends Series*, 116.

Carlsson, J., Wängqvist, M., & Frisé, A. (2016). Life on hold: Staying in identity diffusion in the late twenties. *Journal of Adolescence*, 47, 220-229.

Crocetti, E., Avanzi, L., Hawk, S. T., Fraccaroli, F., & Meeus, W. (2014). Personal and social facets of job identity: A person-centered approach. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 281-300.

Crocetti, E. – Rubini, M. – Meeus, W. (2008). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: Development and validation of a three-dimensional model. *Journal of Adolescence*, 31, 207-222.

De Goede, M., Spruijt, E., Iedema, J., & Meeus, W. (1999). How do vocational and relationship stressors and identity formation affect adolescent mental health? *Journal of Adolescent Health*, 25(1), 14-20.

Demirtas, S. C., & Tezer, E. (2012). Romantic relationship satisfaction, commitment to career choices and subjective well-being. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 46, 2542-2549.

Dimitrova, R., Buzea, C., Taušová, J., Uka, F., Zakaj, S., & Crocetti, E. (2018). Relationships between identity domains and life satisfaction in minority and majority youth in Albania, Bulgaria, Czech Republic, Kosovo, and Romania. *European Journal of Developmental Psychology*, 15(1), 61-82.

Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological Issues*, 1, 1-171.

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of counseling psychology*, 43(4), 510.

Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career Commitment: A Reexamination and an Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.

- Hirschi, A. (2011). Vocational Identity as a Mediator of the Relationship between Core Self-Evaluations and Life and Job Satisfaction. *Applied Psychology*, 60(4), 622-644.
- Hirschi, A. (2012). Vocational Identity Trajectories: Differences in Personality and Development of Well-being. *European Journal of Personality*, 26, 2-12.
- Holland, J. L. (1997) *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. 3rd edition, Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. J., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1191.
- Hudáková, M., & Sollár, T. (2018). Konštruktová validita Multimetódovej objektívnej testovej batérie záujmov (moi). In Řehan V., Lečbych M, *PhD Existence 2018: Sborník příspěvků: nekonečno v psychologii* (110-123). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Chrastina, J., Ivanová, K., Krejčířová, O., & Ježorská, Š. (2014). Výzkumy subjektivní kvality života SQUALA standardizovaným dotazníkem. *Profese Online*, 7(1), 1-8.
- Karaš, D., & Ciecuch, J. (2018). The relationship between identity processes and well-being in various life domains. *Personality and Individual Differences*, 121, 111-119.
- Luyckx, K., Schwartz, S. J., Berzonsky, M. D., Soenens, B., Vansteenkiste, M., Smits, I., & Goossens, L. (2008). Capturing ruminative exploration: Extending the four-dimensional model of identity formation in late adolescence. *Journal of Research in Personality*, 42(1), 58-82.
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., Beyers, W., & Vansteenkiste, M. (2005). Identity statuses based on 4 rather than 2 identity dimensions: Extending and refining Marcia's paradigm. *Journal of youth and adolescence*, 34(6), 605-618.
- Malanchuk, O., Messersmith, E. E., & Eccles, J. S. (2010). The ontogeny of career identities in adolescence. *New directions for child and adolescent development*, 2010(130), 97-110.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551-558.
- Oleś, M. (2015). Dimension of identity and subjective quality of life in adolescents. *Social Indicators Research*, 126, 1401-1419.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multidimensional measure of vocational identity status. *Journal of adolescence*, 34(5), 853-871.
- Porfeli, E. J. (2011). *Vocational Identity Status Assessment (VISA)*. 3 p.
- Porfeli, E. J., Lee, B. (2012). Career development during childhood and adolescence. *New Directions for Youth Development*, 134, 11-22.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 748-753.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.
- Smitina, A. (2010). The link between vocational identity, study choice motivation and satisfaction with studies. *Procedia-social and behavioral sciences*, 5, 1140-1145.

Super, D. E. (1974). *Measuring vocational maturity for counseling and evaluation*. Washington DC: National Vocational Guidance Association.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.

Shin, Y., & Kelly, K. R. (2013). Cross-Cultural Comparison of the Effects of Optimism, Intrinsic Motivation, and Family Relations on Vocational Identity. *The Career Development Quarterly*, 61, 141-160.

Švehlíková, L., & Heretik, A. ml. (2008). Kvalita života - o čom to hovoríme? *Psychiatria-Psychoterapia-Psychosomatika*, 15(3), 194-198.

Veenhoven, R. (2000). The four qualities of life. *Journal of happiness studies*, 1(1), 1-39.

Zanotti M, Pringuey D. A method for quality of life assessment in psychiatry: the S-QUA-LA (Subjective QUALity of Life Analysis). *Qual Life News Letter*. 4(6).

SATISFACTION AND IMPORTANCE – ASPECTS OF QUALITY OF LIFE AND VOCATIONAL IDENTITY OF YOUNGER ADULTS

Abstract: The basic concept of our study is the model of vocational identity by Porfeli (2011). Concerning quality of life we based on concepts, which perceived it as assessing importance and satisfaction with areas of life. It was about the rating of satisfaction and importance with five areas of life: health, free time, basic needs, abstract values and close relations. The aim of the research was to identify relationship between quality of life and vocational identity of younger adults population. The research sample consists of 102 participants (57 women, 45 men) in the age of 20-30 (M=24,7, SD=3,11). The vocational identity measurement was implemented by Vocational Identity Status Assessment (VISA) questionnaire. For measuring the quality of life we used Subjective Quality of Life Analysis (SQUALA) questionnaire. There are a relationship between vocational identity and quality of life. There is a positive relationship between both of the categories of career commitment and career exploration and quality of life. There was a negative relationship between self-doubt and quality of life. There was no statistically significant relationship between flexibility and quality of life. We found a relationship between some categories of career exploration, commitment, reconsideration and assessing of importance and satisfaction with some areas of life.

Keywords: importance, satisfaction, quality of life, vocational identity

Grantová podpora:

Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantových projektov APVV-0540-12 – Psychometrická kvalita psychodiagnostických nástrojov v kariérovom poradenstve a UGA IX/1/2019 Faktory efektívneho rozhodovania študentov podľa Teórie kognitívneho spracovania informácií v oblasti kariérového poradenstva.