

KARIÉROVÁ MOTIVÁCIA A AMOTIVÁCIA STREDOŠKOLSKÝCH ŠTUDENTOV VO VZŤAHU K OSOBNOSTNÝM FAKTOROM BIG FIVE

Katarína Baňasová, Karin Pargáčová

Ústav aplikovanej psychológie FSVaZ UKF Nitra

katkabanas@gmail.com

Abstrakt: Cieľom práce bolo identifikovať vzťah medzi kariérovou motiváciou, amotiváciou a osobnostnými faktormi Big Five u adolescentov. Výskumnú vzorku tvorilo 120 respondentov vo veku od 18 do 20 rokov ($M_{vek} = 19,26$; $SD_{vek} = 0,63$). V rámci výskumu bol použitý dotazník CMQ (Abele, Hausmann, Weich, 1994), ktorým sme merali vnútornú a vonkajšiu kariérovú motiváciu a subškála dotazníka SIMS (Guay, Vallerand, Blanchard, 2000), ktorá merala amotiváciu a dotazník mini-IPIP (Goldberg, 1999) na meranie osobnostných charakteristík päťfaktorového modelu. Výsledky výskumu preukázali existenciu slabých až stredne silných vzťahov medzi vnútornou kariérovou motiváciou u adolescentov a extraverziou, prívetivosťou a otvorenosťou voči skúsenosti. Na druhej strane vzťah medzi vnútornou motiváciou a neurotizmom, ako aj svedomitosťou nebol potvrdený. V prípade vonkajšej motivácie sa potvrdil iba pozitívny slabý vzťah s extraverziou. Slabé až stredne silné negatívne vzťahy sa potvrdili medzi amotiváciou a otvorenosťou voči skúsenosti a taktiež extraverziou.

Kľúčové slová: vnútorná kariérová motivácia, vonkajšia kariérová motivácia, amotivácia, Big Five

1 ÚVOD

Osobnosť je prediktorom z hľadiska akademického úspechu, ale aj motivácie študentov dosiahnuť dobré výsledky počas štúdia (Octavian, Adrian, 2016). Je tiež faktorom pri určovaní toho, ako by sa jednotlivci správali v rôznorodých situáciách. „Kariéra je považovaná za záležitosť subjektívnu, vyjadruje postoj človeka, jeho skúsenosti a osobný rast“ (Gigalová 2007, s. 85). Osobnostné štruktúry ovplyvňujú rozhodovanie o kariére, výber kariéry, výkon práce a spokojnosť (Crant, 2006). V predkladanej štúdií sme sa zamerali na osobnostné faktory Big Five, ktoré sa skladajú z piatich oblastí – extravergia, prívetivosť, neurotizmus, svedomitosť a otvorenosť voči skúsenosti. Pozornosť sme upriamili na jednotlivé dimenzie kariérovej motivácie, ktorá je vyjadrená vnútornou motiváciou (spočíva v takých faktoroch ako sú záujmy, zvedavosť, radosť z činnosti, dosiahnutia cieľa) vonkajšiu motiváciu (činnosť je vykonávaná kvôli odmene, alebo aby sa jednotlivci vyholi trestu, príp. potešili druhých) a amotiváciou, ktorá je charakterizovaná ako nedostatok motivácie (Buddeberg - Fisher et al., 2008).

Podobnou problematikou sa zaoberali tiež zahraničné výskumy. Atli (2017) skúmal vzťah osobnostných charakteristík študentov stredných škôl založených na teórii „Veľkej Päťky“ v súvislosti s vyspelosťou v kariére. Zistenia ukázali, že extravergia, otvorenosť voči skúsenosti a neurotizmus významne predpovedajú vyspelosť v kariére. Komarraju a Karau (2005) skúmali vzťah medzi osobnostnými črtami Big Five a individuálnymi rozdielmi v akademickej motivácii. Dimenziu angažovanosti najlepšie vysvetľovala otvorenosť voči skúsenosti a extravergia. Dosiahnutie cieľa bolo najlepšie vysvetlené svedomitosťou, neurotizmom a otvorenosťou voči skúsenosti a vyhýbavosť neurotizmom a extraverziou. Na základe zmienovaných skutočností je zrejmé, že osobnostná štruktúra úzko súvisí s motivačným ladením osobnosti v oblasti kariéry.

1.1 Kariérová motivácia a amotivácia

Kariérová motivácia je definovaná ako súhrn individuálnych charakteristík a súvisiacich rozhodnutí o kariére a správaní, ktoré odrážajú kariérnu identitu osoby, poznanie faktorov ovplyvňujúcich jej kariéru a odolnosť voči nepriaznivým kariérnym podmienkam (London, 1983). Kariérová motivácia môže byť tiež spojená so spokojnosťou s prácou alebo školou. Ľudia, ktorí si užívajú svoju prácu, sú schopní tráviť čas tým, že sa o nej dozvedajú viac a združujú sa s ľuďmi, ktorí sú tiež v tomto smere rovnakí (Alniačik et al., 2012). Podľa multidimenzionálneho modelu motivácie, ktorý predstavil Vallerand et al. (1992) je vnútorná motivácia určitý drive, ktorý vyvierá z nášho vnútra. Jej cieľom je vyvolať túžbu jednotlivcov po získaní vedomostí, zručností a dosahovať kompetencie a vnútorné potešenie z úspechu. Podľa Kleina (2006) vychádza vnútorná motivácia najmä z poznávacích potrieb, čo naznačuje, že ak je jednotlivec týmto spôsobom motivovaný, jeho učenie sa stáva vnútorne motivované poznávaním. Vnútorná motivácia je považovaná za optimálnu formu motivácie a je spojená s rôznymi výhodami - vrátane radosti, perzistencie a psychologického blahobytu (Deci, Ryan, 2008).

Pre študentov s vonkajšou motiváciou je charakteristické vykonávať akademické povinnosti na základe udržania spoločenských hodnôt alebo odmien a trestov.

Vonkajšia motivácia je formou motivácie, na ktorej sa jednotlivci podieľajú tam, kde je činnosť vykonávaná na získanie samostatného výsledku bez ohľadu na to, či je hmatateľný alebo psychologický. Fenomén vonkajšej motivácie je evidentný v Skinnerovom (1953) operačnom podmieňovaní, ktoré naznačuje, že každé správanie je motivované odmenami.

Vnútorná a vonkajšia motivácia sa môžu spoločne vyskytovať u jednotlivca, to znamená, že jednotlivec pri sledovaní určitého cieľa môže byť vnútorne i navonok motivovaný. Treťou dimenziou motivácie je jej akoby opačný protipól, a to tzv. amotivácia, ktorá je charakterizovaná ako nedostatok motivácie u študentov. Teória naznačuje, že očakávania výsledkov kariéry by mali mať väčší vplyv na vonkajšiu ako na vnútornú motiváciu, čo na druhej strane naznačuje potrebu samostatne sa venovať vnútornej a vonkajšej motivácii (Domene et al., 2011). Amotivácia sa týka absencie vnútornej aj vonkajšej motivácie a predstavuje úplný nedostatok sebaurčenia a vôle vo vzťahu k cieľovému správaniu (Deci, Ryan, 1985; 2000). Amotivovaný študent môže mať pocit, že psychické vzdelávanie neslúži na žiadny účel a môže prežívať nudu, nízku účasť alebo len pasívnu účasť na hodinách.

1.2 Osobnostné faktory „Veľkej Päťky“

V priebehu posledných dvoch desaťročí sa v rámci výskumu správania ukázalo, že päťfaktorový model osobnosti, často označovaný ako "Big Five" (Goldberg, 1981, 1990; John a Srivastava, 1999), je jedným z najvýznamnejších v súčasnej psychológii, ktorý popisuje najvýznamnejšie znaky osobnosti. John a Srivastava (1999) poukázali na to, že každá z týchto piatich dimenzií predstavuje osobnosť na najširšej úrovni abstrakcie a každá dimenzia sumarizuje veľké množstvo odlišných špecifických osobnostných charakteristík. Extraverzia predpovedá lepšie učenie v podmienkach odmeňovania v paradigmách posilňovania učenia, ako aj uľahčenie reakčných časov a presnosti po odmeňovaní stimulov (Robinson, Moeller, Ode, 2010; Smillie, 2008).

Svedomitosť súvisí s empatiou, teóriou mysle a iných foriem spracovania sociálnych informácií (Graziano, Habashi, Sheese, Tobin, 2007; Mayer, Roberts, Barsade, 2008; Nettle, Liddle, 2008; Wilkowski, Robinson, Meier, 2006). Neurotizmus meria kontinuum medzi emocionálnou stabilitou a emocionálne nesprávnou reguláciou (McCrae, Costa, 1992). Neurotickí jednotlivci skôr preferujú pasívne zamerané stratégie, ktoré sú väčšinou efektívne. Svedomití jednotlivci sa prejavujú psychickou pohodou a aktívnejším riešením problémov (Ruisel a kol, 2008). Je to hneď po

inteligencii zvyčajne najlepší predpoklad akademického, ako aj profesijného úspechu (Noftle, Robins, 2007; Ozer, Benet-Martinez, 2006, Roberts, Lejuez, Krueger, Richards, Hill, 2012). Otvorenosť opisuje individuálne rozdiely v kognitívnom výskume, tendenciu vyhľadávať, zisťovať, oceňovať, chápať a využívať zmyslové a abstraktné informácie (DeYoung, 2014; DeYoung et al., 2012). Jadrom otvorenosti je zvedavosť, predstavivosť, kreativita a inovácia (DeYoung, 2014; Saucier, 1992); tieto črty zahŕňajú tak motiváciu, ako aj schopnosť vytvárať nové interpretácie sveta. Spomínané skutočnosti nás tak nabádajú skúmať tiež prepojenie s motivačným potenciálom jednotlivcov, ktorý má tiež sociálny základ a je súhrnom individuálnych charakteristík a rozhodnutí o kariére a súvisí so správaním, ktoré odráža kariérnu identitu osoby.

1.3 Súvislosť kariérovej motivácie a vlastností „Veľkej Päťky“

Sung a Choi (2009) skúmali potenciálnu interakciu medzi vlastnosťami osobnosti Big Five a motiváciou adolescentov pri formovaní ich kreatívneho výkonu. Výsledky ukázali, že extravézia a otvorenosť voči skúsenosti mali výrazný pozitívny vplyv na kreatívny výkon. Analýza tiež odhalila, že pozitívny vzťah medzi otvorenosťou ku skúsenosti a tvorivosťou bol silnejší, keď mali jednotlivci silnú vonkajšiu motiváciu. Prívetivosť bola pozitívnym prediktorom kreatívneho výkonu len vtedy, keď bola úroveň vonkajšej motivácie jednotlivca nízka. Výskum vzťahu medzi osobnostnými charakteristikami Veľkej päťky a akademickou motiváciou uskutočnili v roku 2004 na Southern Illinois University Komarraju a Karau (2004). Výskum sa uskutočnil na vzorke 172 stredoškolských študentov, ktorým bol administrovaný NEO päťfaktorový osobnostný inventár (McCrae, Costa, 1992) a inventár akademickkej motivácie (AMI; Moen, Doyle 1977), ktorý obsahuje 3 faktory: záväzok (engagement), výkon (achievement) a tendenciu vyhnúť sa (avoidance). Čo sa týka výkonu, najsilnejší vzťah sa ukázal medzi neurotizmom, extravéziou a otvorenosťou ku skúsenosti.

Medzi kariérovou motiváciou a vlastnosťami „Veľkej Päťky“ očakávame vzťahy na základe už realizovaných výskumov (Komarraju et al., 2007; Kubiátko et al., 2018; Komarraju et al., 2007; Hazrati-Viaria, 2012; Sung, Choi, 2009). Budeme teda sledovať vzťahy medzi tromi základnými zložkami kariérovej motivácie – vnútornou, vonkajšou motiváciou a amotiváciou a piatimi základnými charakteristikami osobnosti. Tým by sme ozrejmili funkciu osobnosti v súvislosti s motiváciou v oblasti kariéry.

2 METÓDY

2.1 Výskumný súbor

Výskumný súbor tvorili študenti štvrtého a piateho ročníka strednej školy, pričom išlo o príležitostný výber. Štúdie sa zúčastnilo 120 respondentov, z toho 60 žien a 60 mužov vo veku od 18 do 20 rokov ($M_{vek} = 19,26$; $SD_{vek} = 0,63$).

2.2 Meracie nástroje

Ako merací nástroj sme použili *Dotazník kariérovej motivácie* (CMQ; Abele, Hausman, Weich, 1994), ktorý pozostáva z 27 položiek. Úlohou respondenta je odpovedať na položku, nakoľko dané tvrdenie preňho platí. Škála pozostáva z troch subškál, z ktorých sme použili dve. Subškálu vnútornej motivácie, ktorá meria záujem a radosť z vykonávanej profesijnej aktivity a subškálu vonkajšej motivácie - je charakterizovaná potrebou po dobrom plate, úspechu a prestíži. Subškála extraprofesionálnej motivácie, ktorá je charakterizovaná uprednostňovaním rodiny, flexibilnými pracovným časom a pracovnou istotou meria druh motivácie, ktorý sa bežne v rámci teoretických koncepcií nenachádza a je novinkou (Buddeberg-Fisher, et al., 2008). Na základe nášho dizajnu sme zhodnotili súvislosť najmä so základnou typológiou a osobnostnými vlastnosťami respondentov.

Respondent odpovedá na 7 - stupňovej Likertovej škále podľa toho, nakoľko pre neho daný výrok platí.

Dotazník *The Situational Motivational Scale* (SIMS; Guay, Vallerand, Blanchard, 2000) je taktiež prispôsobený na meranie kariérovej motivácie (Baňasová, Sollár, 2016). Použili sme škálu amotivácie, keďže tento typ kariérovej motivácie dotazník CMQ neobsahoval. Respondent odpovedá na sedemstupňovej likertovej škále na stupnici 1- vôbec ma to nevystihuje až po 7- úplne ma to vystihuje.

Na meranie osobnostných vlastností sme použili dotazník mini-IPIP (Goldberg, 1999). Dotazník meria päť základných charakteristík osobnosti, a to extraverziu, neurotizmus, prívetivosť, svedomitosť a otvorenosť ku skúsenostiam. IPIP-20 bol vyvinutý ako 20-položkový krátky formulár pôvodného 50-položkového formulára.

2.3 Spracovanie dát

Dáta sme spracovali štatistickým programom IBM SPSS Statistics 21. Na overenie našich hypotéz a zodpovedanie našich výskumných otázok sme zvolili bivariačnú vzťahovú analýzu. Vzhľadom na normálny tvar distribúcie hodnôt skúmaných premenných sme použili Pearsonov koeficient súčinovej korelácie.

3 VÝSLEDKY

Výsledky uvádzame v nasledujúcich tabuľkách, ktoré popisujú vzťah jednotlivých typov kariérovej motivácie a osobnostných charakteristík „Veľkej Päťky“.

Tab 1 Vzťah vnútornej kariérovej motivácie a osobnostných vlastností (n = 120)

Osobnostné vlastnosti	Vnútorná kariérová motivácia	
	r	p
Neurotizmus	-0,147	0,109
Extraverzia	0,443	0,001
Otvorenosť	0,340	0,001
Prívetivosť	0,249	0,006
Svedomitosť	0,128	0,165

Legenda: *n* – počet participantov, *r* – Pearsonov korelačný koeficient, *p* – štatistická významnosť

Predpokladané vzťahy sa až na výnimku neurotizmu a svedomitosti vo vzťahu k vnútornej motivácii, potvrdili. V prípade vzťahov extravenzie, otvorenosti a prívetivosti s vnútornou kariérovou motiváciou sme zistili slabé až stredne silné pozitívne štatisticky významné vzťahy ($r = 0,249-0,443$; $p < 0,01$; Tab 1).

Tab 2 Vzťah vonkajšej kariérovej motivácie a osobnostných vlastností ($n = 120$)

Osobnostné vlastnosti	Vonkajšia kariérová motivácia	
	r	p
Neurotizmus	0,013	0,890
Extraverzia	0,277	0,002
Otvorenosť	-0,088	0,337
Prívetivosť	0,031	0,734
Svedomitosť	-0,091	0,321

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

V prípade osobnostných vlastností „Veľkej Päťky“ v súvislosti s vonkajšou kariérovou motiváciou boli vzťahy menej jednoznačné ako v prípade zmieňovaných vzťahov s vnútornou kariérovou motiváciou. Vo väčšine sledovaných vzťahov sa naše očakávania nepotvrdili. Výnimku však tvorí vzťah extravenzie s vonkajšou kariérovou motiváciou, ktorý je v našom prípade slabý, avšak jeho smer je v súlade s predpokladmi, a to pozitívny ($r = 0,277$, $p = 0,01$; Tab 2).

Tab 3 Vzťah vonkajšej amotivácie a osobnostných vlastností ($n = 120$)

Osobnostné vlastnosti	Amotivácia	
	r	p
Neurotizmus	0,183	0,046
Extraverzia	-0,250	0,006
Otvorenosť	-0,194	0,034
Prívetivosť	-0,176	0,054
Svedomitosť	-0,245	0,007

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

Predpokladné vzťahy osobnostných vlastností s amotiváciou sa s výnimkou prípadu vzťahu amotivácie s prívetivosťou potvrdili. V prípade vzťahov neurotizmu, extravenzie, otvorenosti a svedomitosti s amotiváciou sme zistili slabé, avšak štatisticky významné vzťahy ($r = |0,183-0,250|$; $p < 0,01$). V prípade neurotizmu ide o kladný a slabý štatisticky významný vzťah ($r = 0,183$; $p < 0,05$). V ostatných prípadoch štatisticky významných vzťahov (vzťahy v prípade extravenzie, otvorenosti a svedomitosti) sme zistili slabé negatívne vzťahy s amotiváciou.

4 DISKUSIA

Cieľom tohto príspevku bolo identifikovať vzťah medzi kariérovou motiváciou u adolescentov a osobnostnými charakteristikami Big Five. Vzhľadom k výsledkom našej výskumnej štúdie môžeme

všeobecne tvrdiť, že dosiahnuté výsledky poskytujú podporu v tvrdení, že osobnosť zohráva významnú úlohu pri vysvetlení kariérovej motivácie.

4.1 Vzťah medzi vnútornou motiváciou u adolescentov a osobnostnými vlastnosťami Big Five

Zistili sme významný, stredne silný, pozitívny vzťah medzi vnútornou motiváciou a extravertiou, otvorenosťou voči skúsenosti a významný slabý pozitívny vzťah s prívetivosťou. Z týchto dôvodov sa prikláňame k úvahám, že študenti, ktorí sú otvorení voči skúsenostiam, extravertní a prívetiví sú väčšinou vedení k úspechu a s najväčšou pravdepodobnosťou dosahujú vysoké akademické vzdelanie ak sú vnútorne motivovaní (Kubiátko et al., 2018). Extravertní jednotlivci majú tendenciu byť energickí a ambiciózni (Raja, Johns, 2004) a čeliť problémom, namiesto toho, aby sa im vyhýbali. Autori Clark, Schroth (2010) prišli v ich výskumnej štúdií na to, že extravergia bola spojená s vyššími úrovňami sebaurčenia, či už vnútornou motiváciou alebo mierou autonómnej vonkajšej motivácie. V prípade vzťahu vnútornej motivácie a otvorenosti ku skúsenosti sme vychádzali zo zahraničných výskumov, v ktorých bolo zistené, že vnútorne motivovaní jednotlivci, majú silné tendencie hľadať neznáme situácie, ktoré umožňujú väčší prístup k novým skúsenostiam a perspektívam (Goldberg, 1990), čo sa v našej štúdií potvrdilo stredne silným pozitívnym vzťahom (Tab 1). Zistený výsledok sa opäť zhoduje aj s výskumnou štúdiou Hazrati-Viari et al. (2012), v ktorej otvorenosť voči skúsenosti predpovedala vnútornú motiváciu a následne akademické výsledky, ktoré naznačujú, že študenti, ktorí majú vyššie skóre v otvorenosti voči skúsenosti, majú tendenciu byť intelektuálne zvedaví, inteligentní, bystrí a estetickí. Prívetivosť zas charakterizuje jednotlivcov ako ohľaduplných a kooperatívnych, ktorí dosahujú vysoké hodnoty najmä v spojení s vnútornou motiváciou (Hazrati-Viari et al., 2012). Toto spojenie naše výsledky potvrdzujú slabším pozitívnym vzťahom medzi prívetivosťou a vnútornou kariérovou motiváciou. Ďalšiu podporu pre vyššie uvedené zistenia nachádzame vo výskume Sádovskej a Kusého (2018, 2019), ktorí referujú o kladnom vzťahu medzi motivačnou zložkou sebavnímanej životnej zmysluplnosti u dospievajúcich a prosociálnym nastavením, ktoré úzko súvisí práve s vnútornou motiváciou, resp. faktorom prívetivosti.

Predpokladali sme tiež významný negatívny vzťah medzi vnútornou motiváciou a neurotizmom, ktorý sa však nepotvrdil. Zmiený predpoklad sa potvrdil vo výskume Komarraju et al. (2007). Na základe výsledkov sa prikláňame k výskumu (J.W. Hart et al., 2007), v ktorom sa naopak predpoklad, že neurotizmus bude významne negatívne spojený s vnútornou motiváciou nenaplnil.

Rovnako sa nepotvrdil ani vzťah medzi vnútornou kariérovou motiváciou a svedomitosťou. Naše výsledky sa nezhodujú s výskumom Hazrati-Viari et al. (2012), kde výsledky ukázali, že svedomitosť a otvorenosť voči skúsenosti môžu predpovedať akademické výsledky (Komarraju, Karau, 2005), čo naznačuje, že by mohli prispievať k vysvetleniu vnútornej kariérovej motivácie študentov. Uvažovali sme tak preto, lebo výsledky tiež potvrdili, že vnútorná motivácia hrá sprostredkovateľskú úlohu vo vzťahoch medzi osobnostnými vlastnosťami a akademickým výkonom. Crozier (1997) tvrdí, že svedomití študenti, ktorí sú vnútorne motivovaní, pravdepodobne splnia termíny pre zadania, že dokončia úlohy namiesto toho, aby ich nechali neúplné, že vynaložia určité úsilie na splnenie úlohy, ktorú môžu aplikovať bez neustáleho dohľadu. Naše výsledky však nedokážu tieto úvahy podporiť.

Prezentované zistenia sú tiež v rozpore s výskumom Šebokovej, Uhlárikovej a Halamovej (2019), ktorý preukázal stredne silné pozitívne vzťahy medzi vytrvalosťou (ktorá je subfaktorom svedomitosti) a vnútornou motiváciou k učeniu u žiakov stredných škôl.

4.2 Vzťah medzi vonkajšou kariérovou motiváciou u adolescentov a osobnostnými vlastnosťami Big Five

Na základe vyššie predložených výskumov autorov (Sung, Choi, 2009; Kubiátko et al., 2018; Komarraju et al., 2007) sme predpokladali, že vonkajšia motivácia u adolescentov sa bude vyznačovať najmä pozitívnym a významným vzťahom pri všetkých osobnostných faktoroch Big Five okrem neurotizmu, kde sme predpokladali negatívny významný vzťah.

Z piatich stanovených hypotéz sa potvrdil štatisticky významný, slabý pozitívny vzťah vonkajšej kariérovej motivácie s extravertiou. Aj napriek slabému zistenému vzťahu sa na základe našich výsledkov môžeme opierať o výskum (Ryan, Deci, 2000), kde bol taktiež zaznamenaný pozitívny vzťah vonkajšej motivácie s extravertiou. Ryan a Deci, (2000) prišli na to, že externe motivovaných, extrovertných študentov možno taktiež povzbudiť k tomu, aby dosahovali dobré výsledky prostredníctvom niekoľkých možností. Jednou z možností môže byť aj to, že vonkajšie motivovaní študenti vyhľadávajú vonkajšie zdroje podpory. Učitelia by mohli zohrávať aktívnu úlohu pri takýchto typoch študentov a poskytovať vonkajšie odmeny za tvrdú prácu napríklad prostredníctvom vyznamenania alebo pochvaly (Ryan, Deci, 2000).

Predpoklady, ktoré sa týkajú ostatných vzťahov medzi vonkajšou motiváciou adolescentov a osobnostnými črtami Big Five, konkrétne neurotizmom, svedomitosťou, otvorenosťou voči skúsenosti a prívetivosťou, kde nám vyšiel štatisticky nevýznamný vzťah, sa môžeme pokúsiť vysvetliť zistením Deciho a Ryana (2000), ktorí tvrdia, že práve vnútorná motivácia je spojená s úspešným výkonom. Vnútorne motivovaní študenti strávili viac času pri riešení úloh ako externe motivovaní študenti. (Gottfried, 1985). Akademický výkon sa teda skôr spája s vnútornou motiváciou a tá je väčšmi charakterizovaná obrazom mladého človeka, ktorý je svedomitý, prívetivý a otvorený voči skúsenosti.

4.3 Vzťah medzi amotiváciou u adolescentov a osobnostnými vlastnosťami Big Five

Amotivácia sa týka nedostatku úmyslu a teda relatívnej absencie motivácie (Vallerand, 2001). Inými slovami, je to stav, v ktorom jednotlivci nevnímajú žiadnu podmienenosť medzi svojim správaním a následne dôsledkami tohto správania; pociťujú nedostatok kontroly, a preto nie sú schopní vnímať žiadne motívy (Deci, Ryan, 2000). Amotivovaní jednotlivci neberú do úvahy žiadny vzťah medzi úsilím a dosiahnutím odmeny. Úspech pripisujú šťastiu alebo prirodzeným schopnostiam a usudzujú, že úspech nie je dosiahnutý prostredníctvom úsilia (Deci, Ryan, 1985). V našich výsledkoch amotivácia slabo negatívne korelovala so všetkými typmi osobnosti okrem neurotizmu, kde korelovala pozitívne, avšak slabo a v prípade prívetivosti bola veľmi tesne dosiahnutá štatistická nevýznamnosť vzťahu.

V prípade iných výskumov bol preukázaný slabý pozitívny, avšak významný vzťah medzi neurotizmom a amotiváciou (M. Kubiátko et al., 2018). Podobné výsledky bolo možné nájsť v štúdiách autorov Clark, Schroth (2010) alebo Hart et al. (2007). David (2010) zas preukázal, že neurotický študent je náchylnejší na amotiváciu a ak sa stane menej motivovaným v škole, môže to viesť k pocitom straty sebaistoty a ľahostajnosti voči akademickej práci.

Štatisticky významný slabý negatívny vzťah s amotiváciou bol potvrdený aj pri svedomitosti. Aj napriek slabému vzťahu môžeme uvažovať, že pre svedomitých jednotlivcov je typické, že si poctivo plnia svoje povinnosti a stratégie vzdelávania môžu zvýšiť ich dôveru v ich schopnosti (M. Kubiátko, 2018). Svedomitosť je spojená s adjektívami, ako sú efektívnosť, organizovanosť, spoľahlivosť, plánovanie, zodpovednosť a produktivita (Goldberg, 1990; McCrae, Costa, 1989; McCrae, John, 1992). Jednotlivci s vysokým skóre vo svedomitosti sú spoľahliví, podstupujú riziká, a je pre nich dôležité, aby boli úspešní (McCrae, John, 1992; Goldberg, 1990). Koncept amotivácie

však vyjadruje úplne opačné kvality ako napr. neschopnosť vnímať motívy a pociťovanie nedostatku kontroly nad životom (Deci, Ryan, 2000).

Štatisticky významný, slabý, negatívny vzťah s amotiváciou bol zaznamenaný rovnako pri extravertzii. Zmienovaný vzťah bol potvrdený aj v štúdiu Kubiátko et al. (2018).

Pri otvorenosti voči skúsenosti bol preukázaný štatisticky významný, slabý negatívny vzťah s amotiváciou. Opäť sme sa opierali o výskum Kubiátko et al. (2018), že amotivovaní študenti majú strach zo všetkých školských predmetov a majú problém otvoriť sa novým skúsenostiam, pretože sú častokrát frustrovaní. Zistili sme tiež štatisticky významný, slabý negatívny vzťah medzi amotiváciou u adolescentov a prívetivosťou. Opäť tak potvrdzujeme výsledky Kubiátko et al. (2018), kde prívetivosť negatívne korelovala s amotiváciou.

4.4 Limity štúdie a odporúčania pre ďalší výskum

Korelačná povaha štúdie obmedzuje našu schopnosť vyvodit' kauzálne závery. I keď sme skúmali študentov zo Spojenej strednej odbornej školy, ktorá zahŕňa pomerne širokú škálu študentov individuálnych rozdielov, výskumný súbor nám poskytuje dobré prostredie na skúmanie rôznych osobnostných javov, tieto vzťahy môžu byť lepšie špecifikované v konkrétnom prostredí, do ktorého boli študenti vybraní v užšom rozsahu ako napríklad v školách zameraných na konkrétny odbor.

Naša štúdia rozširuje chápanie dôležitej úlohy osobnostných vlastností Big Five pri kariérovej motivácii u adolescentov. Napriek týmto obmedzeniam prezentuje naša štúdia zmysluplný prínos tým, že ponúka integračnú perspektívu vzťahu medzi osobnostnými vlastnosťami Big Five a kariérovou motiváciou u adolescentov.

Keďže sme v našej výskumnej štúdiu preukázali vzťah medzi kariérovou motiváciou u adolescentov a osobnostnými vlastnosťami Big Five, považujeme za významné venovať sa tejto problematike i naďalej. Budúci výskum by sa mohol zamerať na rozšírenie daných zistení zahrnutím tiež ďalších premenných, ako sú nap. štýly učenia alebo myslenia.

5 ZÁVER

Hlavným zámerom štúdie bolo zamerať sa na vzťah medzi kariérovou motiváciou adolescentov a osobnostnými faktormi Big Five. V rámci konštruktu kariérovej motivácie sme pozornosť upriamili na 3 základné zložky motivácie – vnútornú, vonkajšiu kariérovú motiváciu a amotiváciu, kde sme hľadali vzťahy s osobnostnými vlastnosťami Big Five u stredoškolských študentov. Výsledky našej korelačnej štúdie potvrdzujú existenciu štatisticky významných, slabších až stredne silných, pozitívnych vzťahov medzi vnútornou motiváciou a osobnostnými faktormi, konkrétne pri extravertzii, prívetivosti a otvorenosti voči skúsenosti. Pri vonkajšej motivácii sa preukázala ako podstatná extravertzia. Pri amotivácii sme zaznamenali viac momentov, najmä v súvislosti s extravertiou, otvorenosťou voči skúsenosti a svedomitosťou. Téma prehľbuje vedomosti v oblasti kariérového poradenstva, ktorého cieľom je pomáhať jednotlivcom pri výbere vzdelania alebo pri akýchkoľvek iných otázkach týkajúcich sa kariéry.

LITERATÚRA

Abele, A. E., Hausmann, A., & Weich, M. (1994). *Karriereorientungen angehender Akademikerinnen und Akademiker. [Career orientations of female and male undergraduates]*. [online] Citované dňa 17.1.2020 Retrieved from: <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1026//0033-3042.53.3.109>

- Alnıaçık, Ü., Alnıaçık, E., Akçın, K., & Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 355-362.
- Atli, A. (2017). *Five-Factor personality traits as predictor of career maturity*. Eurasian Journal of Educational Research 68 (2017) 151-165.
- Baňasová, K., Sollár, T. (2016). Psychometrické vlastnosti dotazníka SIMS (The Situational Motivational Scale). In Řehan, V., Lečbych, M. *PhD Existence 2016: Sborník příspěvku*, 209-218. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Buddeberg-Fischer, B., Klaghofer, R., Stamm, M., Siegrist, J., & Buddeberg, C. (2008). Work stress and reduced health in young physicians: prospective evidence from Swiss residents. *International archives of occupational and environmental health*, 82(1), 31-38.
- Clark, M. H., & Schroth, C. A. (2010). Examining relationships between academic motivation and personality among college students. *Learning and individual differences*, 20(1), 19-24.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.
- Crant, J. M. (2006). Personality and careers. *Encyclopedia of career development*, 627-634.
- Crozier, W. R. (2013). *Individual learners: Personality differences in education*. London: Routledge.
- David, A. P. (2010). Examining the relationship of personality and burnout in college students: The role of academic motivation. *Educational Measurement and Evaluation Review*, Vol. 1, 90-104.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.
- DeYoung, C. G. (2015). Cybernetic big five theory. *Journal of research in personality*, 56, 33-58.
- Domene, F. J., et al. (2011). Academic motivation in post-secondary students: Effects of career outcome expectations and type of aspiration. *Canadian Journal Of Education*, 34 (1), 99-127
- Gigalová. (2007). *V. Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216.
- Goldberg, L., (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. In Wheeler, L., *Review of Personality and Social Psychology*: Vol. 2 (pp. 141-165). Beverly Hills, CA: Sage.
- [Goldberg, L.R. \(1999\)](#) Broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several Five-Factor models. *Personality Psychology in Europe*. Vol. 7. (pp 7-28).
- Gottfried, A. E. (1985). Academic intrinsic motivation in elementary and junior high school students. *Journal of educational psychology*, 77(6), 631.
- Graziano, W. G., Habashi, M. M., Sheese, B. E., & Tobin, R. M. (2007). Agreeableness, empathy, and helping: A person situation perspective. *Journal of personality and social psychology*, 93(4), 583.

- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and emotion*, 24(3), 175-213.
- Hazrati-Viari, A. et al. (2012). The effect of personality traits on academic performance: The mediating role of academic motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 32 (2012) 367 – 371.
- Hart, J. W. et al. (2007). The Big Five and achievement motivation: exploring the relationship between personality and a Two-Factor model of motivation. *Individual Differences Research* Vol. 5, No. 4, pp. 267-274.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2(1999), 102-138.
- Klein, V. (2006). *Motivácia k celoživotnému vzdelávaniu*. Žilina: Euroformes.
- Komarraju, M., & Karau, S. J. (2004) The relationship between the Big Five personality traits and academic motivation. *Journal of Personality and Individual Differences*, Vol. 39, Issue 3, p. 557-567.
- Komarraju, M., & Karau, S. J. (2005). The relationship between the big five personality traits and academic motivation. *Personality and individual differences*, 39(3), 557-567.
- Komarraju, M., Karau, S. J., & Ramayah, T. (2007). Cross-Cultural Differences in the Academic Motivation of University Students in Malaysia and the United States. *North American Journal of Psychology*, 9(2).
- Kubiátko, M. et al. (2018). The motivation toward learning among Czech high school students and influence of selected variables on motivation. *Revista de cercetare și intervenție socială*, 2018, vol. 60, 79-93.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of management review*, 8(4), 620-630.
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Emerging research in emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59, 507-536.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1989). *More reasons to adopt the five-factor model*.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). The Big 5 Personality factors. Personality in adulthood, a five-factor theory perspective (2nd ed.). New York: Guilford Press. [cit. 28. 1. 2020]. <<http://wilderdom.com/personality/traits/PersonalityTraitsBig5.html> >
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.
- Moen, R., & Doyle Jr, K. O. (1977). Construction and Development of the Academic Motivations Inventory (AMI). *Educational and Psychological Measurement*, 37(2), 509-512.
- Nettle, D., & Liddle, B. (2008). Agreeableness is related to social-cognitive, but not social-perceptual, theory of mind. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 22(4), 323-335.
- Ostendorf, F.F (Eds.) (1999). Personality psychology in Europe, Vol. 7, *Tilburg University Press*, Tilburg , pp. 7-28.

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. Copyright 2000 by the American Psychological Association, Vol. 55, No. 1, 68-78.
- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of management Journal*, 47(3), 350-367.
- Robinson, M. D., Moeller, S. K., & Ode, S. (2010). Extraversion and reward-related processing: Probing incentive motivation in affective priming tasks. *Emotion*, 10(5), 615.
- Ruisel I. a kol. (2008). *Myslenie-osobnosť-múdrosť*. Bratislava: Slovak Academic Press.
- Sádovská, A. & Kusý, P. (2018). Pupils' prosociality and its relations to their meaning of life and teacher's interaction style. *Forum Pedagogiczne*. 2. 2018. 193 – 209.
- Sádovská, A. & Kusý, P. (2019). Vzťah interakčného štýlu učiteľa a seba-vnímanej životnej zmysluplnosti v kontexte prosociálnosti. *Československá psychologie*. LXIII (4). 2019, 476 – 490.
- Sung, S. Y. & Choi, J. N. (2009). *Do Big Five personality factors affect individual creativity? The moderating role of extrinsic motivation*. *Social behavior and personality*, 37(7), 941-956, Society for Personality Research (Inc.), DOI 10.2224/sbp.2009.37.7.941.
- Skinner, B. F. (1954). *The science of learning and the art of teaching*. Cambridge: Mass, USA, 99, 113.
- Smillie, L. D. (2008). What is reinforcement sensitivity? Neuroscience paradigms for approach-avoidance process theories of personality. *European Journal of Personality*, 22(5), 359-384.
- Šeboková, G., Uhláriková, J., Halamová, M. (2019). Faktorová štruktúra, reliabilita a validita dotazníka EPOCH na meranie well-beingu adolescentov. *Československá psychologie*, 63(3), 280-298.
- Vallerand, R. J. (2001). A hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation in sport and exercise. *Advances in motivation in sport and exercise*, 2, 263-319.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C., & Vallieres, E. F. (1992) The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 1003-1017.
- Wilkowski, B. M., Robinson, M. D., & Meier, B. P. (2006). Agreeableness and the prolonged spatial processing of antisocial and prosocial information. *Journal of Research in Personality*, 40(6), 1152-1168.

CAREER MOTIVATION AND AMOTIVATION OF HIGH SCHOOL STUDENTS IN RELATION TO PERSONALITY FACTORS OF BIG FIVE

Abstract: The aim of the paper was to identify the relationship between career motivation, amotivation and Big Five personality factors in adolescents. The research sample consisted of 120 respondents aged 18 to 20 years ($M_{age} = 19.26$; $SD_{age} = 0.63$). In the research, a CMQ (Abele, Hausmann, Weich, 1994) questionnaire was used to measure intrinsic and extrinsic career motivation and subscale of the SIMS questionnaire (Guay, Vallerand, Blanchard, 2000) for measuring amotivation and mini-IPIP questionnaire (Goldberg, 1999) for measuring the five-factor model personality characteristics. The results of the research showed the existence of a weak

Pomáhajúce profesie, roč. 2, č. 2, 2019, 18-29

to moderate relationships between internal career motivation in adolescents and extraversion, agreeableness and openness to experience. On the other hand, the relationship between internal career motivation and neurotism and conscientiousness has not been confirmed. In case of extrinsic motivation the positive weak relation with extraversion was confirmed. The weak to moderate negative relationships were confirmed between amotivation and openness to experience and also with extraversion.

Keywords:: intrinsic career motivation, extrinsic career motivation, amotivation, Big Five

Grantová podpora:

Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu UGA IX/1/2019 *Faktory efektívneho rozhodovania študentov podľa Teórie kognitívneho spracovania informácií v oblasti kariérového poradenstva.*