

VZŤAH LOKALIZÁCIE KONTROLY A PRACOVNEJ IDENTITY U VYSOKOŠKOLSKÝCH ŠTUDENTOV

Edina Kozmannová¹, Katarína Baňasová²

¹ Katedra psychologických vied FSVaZ UKF Nitra,

² Ústav aplikovanej psychológie FSVaZ UKF Nitra

kbanasova@ukf.sk

Abstrakt: Hlavným cieľom štúdie bolo overiť vzťah medzi lokalizáciou kontroly a pracovnou identitou u vysokoškolských študentov. Výskumná vzorka pozostávala z 82 respondentov ($M_{vek} = 25,18$; $SD_{vek} = 1,13$). Použitý bol korelačný dizajn a nástroje na meranie zahŕňali Rotterovu škálu lokalizácie kontroly (1966) a Dotazník pracovnej identity (Porfeli, 2011). Výsledky nepreukázali štatisticky významný vzťah medzi lokalizáciou kontroly a pracovnou identitou. Nepotvrdenie súvislosti osobnostnej charakteristiky, akou je lokalizácia kontroly s pracovnou identitou študentov nás môže viesť k ďalším úvahám, čo iné ako lokalizácia kontroly definuje náš postoj k formovaniu rozhodnutí v oblasti pracovnej cesty.

Kľúčové slová: lokalizácia kontroly, pracovná identita, vysokoškolskí študenti

1 ÚVOD

Jednou z kľúčových úloh obdobia adolescencie je hľadanie vlastnej identity. Nejde však iba o nájdenie identity personálnej a sociálnej, ale aj o nájdenie identity pracovnej. Obdobie dospievania a mladá dospelosť sú jedným z najdôležitejších medzníkov v živote každého mladého človeka. Práve v danom období sa mladí ľudia postupne pripravujú na pracovný život (Super, 1980). Pojem pracovná identita je na Slovensku pomerne nový, napriek tomu môžeme nájsť výskumy zohľadňujúce danú problematiku (napr. Hudáková, Sollár, 2020). Dosiahnutie profesijnej identity totiž súvisí s kariérnou zrelosťou (Graef, Wells, Hyland a Muchinsky, 1985), kariérovým rozhodovaním (Chartrand, Robbins, Morrill, Boggs, 1990; Vondracek, Schulenberg, Skorikov, Gillespie, Wahlheim, 1995; Wanberg, Muchinsky, 1992), a považuje sa za neoddeliteľnú súčasť vlastného riadenia kariérového rozvoja (Hall, 2002). Vnímanie vlastnej identity je úzko prepojené tiež s osobnostnou štruktúrou človeka. Koncept označovaný ako lokalizácia kontroly poukazuje na vnímanú kontrolu nad vlastným životom, vieru vo vlastné sily, schopnosti (Baštecká, Goldmann, 2001; Rotter, 1966). Základom tradičnej Teórie lokalizácie kontroly je internalistické a externalistické ladenie jednotlivca. V našom záujme je analyzovať, kde na danom kontinuu sa budú nachádzať tí vysokoškolskí študenti, ktorých pracovná identita vykazuje adaptívnu úroveň. V nasledujúcich kapitolách sa zmienime o skúmaných konceptoch a ich štruktúre.

Lokalizácia kontroly

V slovenskej odbornej literatúre sa môžeme stretnúť s pojmami „lokalizácia kontroly“, „vnímaná kontrola“, „kontrola posilnenia“, ako aj s anglickým originálnym názvom „locus of control“ (Výrost a Slaměnik, 2001; Kebza a Šolcová, 2008; Výrost, 1989; Balážiková, 2019). Nakonečný (2009) tento pojem uvádza ako stredisko alebo ťažisko kontroly a Baštecká a Goldmann (2001) ho nazvali ako umiestnenie vplyvu a moci alebo miesto riadenia. Vyššie sme načrtli, že koncept lokalizácie kontroly vznikol už počas teórie sociálneho učenia. Koncept Rotter definoval ako

unidimenzionálnu premennú (Rotter, 1966). Rotter svoju teóriu o lokalizácii kontroly definoval ako konštrukt, s pólmi internality a externality (Ang, Chang, W. C., 1999). Podľa výskumov od Abouserie (1994) a Sagone, De Caroli (2014) sú ľudia, ktorí nadobudnú vnútornú lokalizáciu kontroly, považovaní za tých, ktorí lepšie zvládajú stresové situácie. Ľudia s lokalizovanou kontrolou smerom dovnútra sa rozhodnú zapracovať na konkrétnej úlohe oveľa s väčším predstihom ako externalisti (Sagone, De Caroli, 2014). Internalistov vidia ostatní ako šťastnejších ľudí, ktorí sú nezávislí od spoločnosti, rodičov, priateľov. Viac si uvedomujú svoje hodnoty, schopnosti, záujmy. Pri rozhodovaní sa riadia sami sebou, niekedy sa uvádza, že majú viac sebavedomia ako externalisti (Lefcourt, 1982; Ng et al., 2006; Taylor, 1982; Kebza, Šolcová, 2008). Ďalšími typickými znakmi pri internalizme sú zvedavosť, tvorivosť, vyššia sebamotivácia a dosiahnutie lepších výsledkov počas štúdia v škole (Wolk, Ducette 1973; Nunn, 1988; Nelson, Kristi, 1995). Vnímaná kontrola je vo výskumoch tiež spájaná s kritickým myslením, akademickým úspechom a rozhodnutiami (Stupnisky et al., 2008; Millar, Shevlin, 2007).

Pracovná identita

Vondracek a Skorikov (1993) definujú pracovnú identitu ako vnútornú reprezentáciu profesionálneho ja, ako aktívneho činiteľa v procese profesionálneho vývinu, ktorá zahŕňa hodnoty, schopnosti self-efficacy, aspirácie a tiež profesijné záujmy dôležité v rámci kariérových volieb a kariérového poradenstva (Hudáková, Sollár, 2017, 2018; Hudáková, Dančová, 2019). Najnovší model pracovnej identity je založený na troch prvkoch: na skúmaní, kariérovom záväzku a kariérovom prehodnotení (Porfeli, 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). Oblasť kariérového prehodnocovania zahŕňa kariérovú flexibilitu, ktorá v Porfeliho (Porfeli, 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 sebaepochybností, 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 povolání, tak „do šírky“, ako aj „do hĺbky“ existujúcich možností.

Lokalizácia kontroly vo vzťahu k pracovnej identite

Autori Hartman, Fuqua a Jenkins (1988) zistili, že ľudia s interným miestom kontroly sa rozhodujú adaptívnejšie. Tento výsledok podporuje názor, že interne ladeným jednotlivcom viac záleží na ich osobných rozhodnutiach a cieľoch v kariére. Neaves (1989) spája internú lokalizáciu kontroly s nezávislejším rozhodovaním, čo ďalej podporuje úzku súvislosť medzi lokalizáciou kontroly a kariérom záväzkom. Blustein (1987) a Taylor (1982) v svojich štúdiách nachádzajú negatívny vzťah medzi externým miestom kontroly a kariérom rozhodovaním. Podľa Chhabra (2013) Milleta (2005), Campbella (2000), Hoflunga (2004) a Chen, Silverthorne (2008) ľudia s interným miestom kontroly vykazujú vyššiu úroveň spokojnosti a odhodlania v kariére. Dané zistenia sú v súlade s predpokladom, že kariérom záväzok je silnejším u jedincov s interným miestom kontroly. Na základe uvedeného môžeme predpokladať, že existuje negatívny vzťah medzi lokalizáciou kontroly a kariérom záväzkom v zmysle, že faktory kariérového záväzku (kariérom záväzok a identifikácia s kariérom záväzkom) budú korelovať s interným miestom kontroly.

Podľa Mitchell, Smyser a Weed pracovníci s externým miestom kontroly o sebe pochybovali viac než pracovníci s interným miestom kontroly (1957). Externalisti sú menej ochotní starať sa o svoje životy, pretože v skutočnosti sa domnievajú, že ich životy sa formujú bez ohľadu na ich individuálne úsilie. Sú presvedčení, že život formujú externé, teda vonkajšie činitele, ako je šťastie, osud a náhoda, a sami na jeho vývoj aj keby chceli, nemajú príliš významný vplyv (Kebza a Šolcová, 2008). Dané zistenia nás vedú k predpokladu negatívnych vzťahov medzi dimenziou kariérovej flexibility a sebaepochybností s lokalizáciou kontroly. Napokon posledné dve oblasti skúmanie do „šírky“ a skúmanie do „hĺbky“ spájame skôr s internou lokalizáciou kontroly, pretože obsahujú aktivity, ktoré vedú k vykryštalizovaniu preferencií pre pracovné oblasti a taktiež aktivity k určeniu voľby budúceho povolania (Gati, Krausz a Osipow, 1996), a teda medzi hľadaním informácií do šírky a do hĺbky očakávame s lokalizáciou kontroly obdobne negatívne vzťahy.

METÓDY

Výskumný súbor

Výskumný súbor pozostával z 82 respondentov (44 žien, $M_{vek} = 25,18$; $SD_{vek} = 1,13$). Išlo o študentov z Košíc, Nitry, Bratislavy a Prešova. Zamerali sme sa na končiacich študentov druhého magisterského ročníka vysokej školy, z dôvodu dôležitej etapy života, v ktorej sa aktuálne nachádzajú. Absolvovali už jedno dôležité životné rozhodnutie, pri výbere štúdia vysokej školy a študijného odboru. Predpokladáme, že študenti v poslednom ročníku aktívne uvažujú nad budúcnosťou a pracovnými príležitosťami.

Meracie nástroje

Locus of Control Scale (Rotter, 1966)

Aby sme zistili, či sa respondenti nachádzajú bližšie k pólu internality alebo naopak externality, rozhodli sme sa použiť dotazník Locus of Control Scale (Rotter, 1966). Sebavýpoved'ový dotazník obsahuje 29 položiek nútenej voľby. Každá položka dotazníka obsahuje 2 tvrdenia z ktorých si respondent musí vybrať tú, s ktorou viac súhlasí.

Dotazník VISA (Porfeli, 2011)

Porfeli (2011) na meranie svojho modelu pracovnej identity vytvoril dotazník VISA (Vocational Identity Status Assessment, 2011). Dotazník obsahuje 30 položiek, z toho 10 pre každú dimenziu a 5 pre každú subškálu. Dotazník VISA obsahuje 3 dimenzie, ktoré sa následne delia na ďalšie 2 podskupiny – kariérne skúmanie sa delí na skúmanie do „šírky“ a do „hĺbky“, kariérny záväzok na rovnomený kariérový záväzok a identifikáciu so záväzkom a posledná dimenzia, teda kariérne prehodnotenie pozostáva z kariérnej flexibility a kariérovej sebaepochybnosti.

VÝSLEDKY

Uvádžame deskriptívnu štatistiku jednotlivých meraných konceptov (Tab.1) a hodnoty Pearsonovho korelačného koeficientu pre každú dimenziu pracovnej identity v súvislosti s lokalizáciou kontroly (Tab.2).

Tab. 1 Deskripcia použitých škál (n=82)

	Kariérny záväzok	Identifikácia s kariérnym záväzkom	Flexibilita kariérneho záväzku	Kariérové sebapochybnosti	Skúmanie do „šírky“	Skúmanie do „hĺbky“	LOC
M	3,61	3,84	3,05	2,38	2,94	3,38	12,98
SD	0,67	0,68	0,63	0,62	0,72	0,70	2,69
Skew	-0,16	-1,03	-0,52	0,26	-0,46	-0,46	-0,37
Kurt	-0,13	2,68	0,07	-0,11	0,02	0,66	0,11
Min	2,00	1,00	1,20	1,00	1,00	1,00	6,00
Max	5,00	5,00	4,20	4,00	4,33	4,80	19,00

Legenda: n- počet respondentov, M – priemer, SD – štandardná odchýlka, Skew – šikmosť, Kurt – strmosť, Min – minimálna dosiahnutá hodnota, Max – maximálna dosiahnutá hodnota.

Hodnoty dosiahnuté v teste LOC na našej vzorke dosahovali priemernú hodnotu M=12,98, SD=2,69. Väčšina hodnôt škály LOC sa zoskupuje okolo priemernej hodnoty a len málo študentov bolo vyhranených na škále v zmysle vonkajší LOC - vnútorný LOC. Meranie ukázalo, že dáta v rámci všetkých škál okrem škály Identifikácia s kariérnym záväzkom sú normálne rozložené. Daný fakt nám dovoľuje použiť k overovaniu hypotéz Pearsonov korelačný koeficient.

Tab. 2 Hodnoty Pearsonovho korelačného koeficientu medzi faktormi pracovnej identity a lokalizáciou kontroly (n=82)

	Kariérový záväzok	Identifikácia s kariérovým záväzkom	Kariérová sebapochybnosť	Kariérová flexibilita	Explorácia do šírky	Explorácia do hĺbky
r	-0,217	-0,059	-0,077	0,042	0,073	-0,077
LOC						
p	0,051	0,597	0,494	0,709	0,514	0,494

Legenda: r – Pearsonov korelačný koeficient, p – štatistická významnosť, LOC – lokalizácia kontroly.

DISKUSIA

Za hlavný cieľ štúdie sme považovali odpoveď na otázku, či existuje vzájomný vzťah medzi dimenziami pracovnej identity a lokalizáciou kontroly u vysokoškolských študentov. Výsledky ukázali absenciu vzťahov medzi skúmanými premennými. Pri tvorbe hypotéz sme vychádzali z faktu, že lokalizácia kontroly je takzvané súvislé kontinuum. Na tomto kontinuu nie je explicitne

stanovená hodnota externality a internality (Rotter, 1966). Na základe tohto faktu sme predpokladali pozitívny vzťah medzi lokalizáciou kontroly a dimenziami pracovnej identity v zmysle príklonu k externalizmu. V prípade internalizmu sme predpokladali negatívny vzťah medzi dimenziami pracovnej identity a lokalizáciou kontroly.

Predpokladali sme štatisticky významný negatívny vzťah medzi lokalizáciou kontroly a kariérnym záväzkom. Naša štúdia však tento predpoklad nepotvrdila. Vyzerá to tak, že existujú iné dôležité premenné, ktoré sme do nášho výskumu nezahrnuli a lepšie by vysvetľovali rozdiely v pracovnej identite v nami zvolenej populácii. Môže ísť o rôzne iné osobnostné premenné ako je napríklad veľká päťka osobnostných vlastností, hodnoty, akceptácia zmeny, kritické uvažovanie, stratégie rozhodovania, či copingové stratégie, ktoré jednotlivci zvykne používať pri rozhodovaní v bežnom živote, ale aj v otázke kariéry.

Uvažujeme tiež nad inými ako len osobnostnými faktormi. Taktiež sociálna podpora sa považuje za neoddeliteľný prvok procesných faktorov, musí byť včasná, empirická a musí podporovať nezávislosť človeka (Bowles, 2006; Scull a Johnson, 2000; Prochaska, 2006). Ľudia, ktorí majú obmedzenejší prístup k pomáhajúcim zdrojom a menej sociálnej podpory majú pravdepodobnejšie horšie výsledky v kariére v porovnaní s tými, ktorí majú prístup k faktorom sociálnej podpory (Creed a kol., 2010). Výskum ukázal, že rozhodnutie sa ohľadom kariérnych cieľov patrilo k jedným z najťažších životných rozhodnutí vysokoškolských študentov, a taktiež že rodičia, príbuzní, učitelia, rovesníci a partneri sú dôležitou podpornou sieťou mladých ľudí, ktorí sú v období rozvoja kariérovej dráhy (Fernandes a Bance, 2015).

Aj napriek tomu, že v úvode sme predostreli množstvo výskumov, ktoré nás nabádali k formulovaniu vzťahov medzi lokalizáciou kontroly a pracovnou identitou, výsledky nás predsa len nabádajú zamýšľať sa nad inými premennými, ktoré sú možno relevantnejšími ukazovateľmi formovania ucelenej pracovnej identity. Môžeme zhrnúť, že na vývin viac či menej adaptívneho formovania pracovnej identity jednotlivcov môžu pôsobiť rôzne iné faktory akými sú rodina, fungovanie v rodine, spomínané sociálne vzťahy (Roe, 1957; Gottfredson, 1981), disharmonické rodinné vzťahy (Johnson, Buboltz a Nichols, 1999; Bluestein a kol., 1991; Penick a Jepsen, 1992), sebahodnotenie a rôzne osobnostné a časové perspektívy (Cambell, 1990; Munson, 1992; Hirschi, 2011; Luyckx a kol., 2006), ale aj pohlavie (Scott a Ciani, 2008). Okrem iného môže byť kľúčový aj rôzny proces myslenia, akým je aj samotné kritické uvažovanie. Kritické myslenie je proces cieľavedomého úsudku. V tomto procese rozumne zvažujeme dôkazy, kontext, konceptualizácie, metódy a kritériá, podľa ktorých sa tieto úsudky vytvárajú (The American Philosophical Association Delphi Report, 1990). Tieto ale aj iné premenné, môžu lepšie vysvetliť to, akým spôsobom človek dosahuje tzv. „Achieved“ status pracovnej identity. Zvažovať musíme tiež aj otvorenosť a ladenie pracovného trhu v danom období, v ktorom mladí ľudia dané kariérové rozhodnutie realizujú a pracovné možnosti, ktoré sa ponúkajú študentom, a ktoré môžu pôsobiť viac alebo menej motivačne.

Limity a odporúčania pre ďalší výskum

Je dôležité zdôrazniť limity výskumu, vrátane menšej početnosti respondentov výskumnej vzorky a možných obmedzení spojených s použitými nástrojmi merania. Dané limity by sa mali brať do úvahy pri interpretácii výsledkov a formulovaní záverov. Rotter (1966) pracoval aj s ľuďmi, ktorí už nenavštevovali vysokú školu na rozdiel od našej realizácie, v ktorej sme skúmali populáciu vysokoškolských študentov. Ľudia, čo už nenavštevujú vysokú školu, môžu mať s väčšou pravdepodobnosťou viac vyvinutú kariérnu identitu, keďže už nastúpili do práce. Svoboda (1999) ďalej vyslovil, že lokalizácia kontroly sa s rastúcim vekom mení, a teda je možné, že sa časom aj viac vyhraní.

Rotterova škála čelila kritike, že sa jedná o jednorozmerný pohľad na konštrukciu lokalizácie kontroly, ktorá stavia ľudí od spektra internality až po externalizmus (Joe, 1971; Lange a Tiggemann, 1981; Komarnik a Rocco, 2009). Kritika bola formulovaná aj autormi ako Dixon, McKee a McRae (1976) a Hana Levenson (1973). Z toho dôvodu sa snažili vytvoriť aj iné nástroje na meranie lokalizácie kontroly. V roku 1981 známa americká klinická psychologička Hana Levenson vytvorila multidimenzionálny model lokalizácie kontroly, takzvanú IPC škálu (Internality, Powerful others, and Chance Scale). Ide o prvú škálu, ktorá je založená na multidimenzionálnej koncepcii lokalizácie kontroly. Na rozdiel od Rotterovej škály, Levensonova IPC škála obsahuje 3 subškály, pričom každá subškála obsahuje 8 položiek. Účastníci každú jednu položku hodnotia na šesťbodovej Likertovej škále. Do budúca je vhodné zvážiť jej použitie.

ZÁVER

Cieľom predkladanej štúdie bola analýza vzťahu lokalizácie kontroly a pracovnej identity v populácii vysokoškolských študentov. V rámci nášho výskumu sme všetky naše stanovené hypotézy zamietli, teda neboli preukázané žiadne štatisticky významné vzťahy. Hypotézy sa nepotvrdili aj napriek tomu, že boli formulované na základe predchádzajúcich výskumných zistení. Vyššie formulované odporúčania pre budúci výskum a zmienené limity práce by mohli pomôcť zlepšiť metodiku a presnosť výskumov v tejto oblasti a posilniť pochopenie problematiky pre vedeckú oblasť, ale aj oblasť kariérového poradenstva. Faktom zostáva, že pracovná identita je neoddeliteľnou súčasťou každého človeka pretože v ňom zohráva veľmi podstatnú úlohu. Je základným prvkom kariérneho rozvoja, ktorý poskytuje rámec pre vytváranie a smerovanie k osobným cieľom. Dosiahnutie ucelenej pracovnej identity je veľmi dôležité obzvlášť pre mladých ľudí, konkrétne vysokoškolských študentov, pretože ide o súčasť vlastného riadenia ich kariérneho rozvoja (Hall, 2002). Možno práve nepotvrdenie súvislosti osobnostnej charakteristiky, akou je lokalizácia kontroly pri formovaní pracovnej identity nás môže viesť k ďalším úvahám, čo iné ako lokalizácia kontroly definuje postoj vysokoškolských študentov k formovaniu rozhodnutí v oblasti pracovnej cesty.

LITERATÚRA

- Abouserie, R. (1994). Sources and levels of stress in relation to locus of control and self esteem in university students. *Educational psychology, 14*(3), 323-330.
- American Philosophical Association. (1990). Critical thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction. *ERIC document ED, 315, 423*.
- Ang, R. P., & Chang, W. C. (1999). Impact of domain-specific locus of control on need for achievement and affiliation. *The Journal of Social Psychology, 139*(4), 527-529.
- Balážiková, M. (2019). Real-life frustration from virtual worlds: The motivational potential of frustration. *Acta Ludologica, 2*(1), 56-68.
- Baštecká, B., & Goldmann, P. (2001). *Základy klinické psychologie*. Portál.
- Blustein, D. L. (1987). Decision-making styles and vocational maturity: An alternative perspective. *Journal of Vocational Behavior, 30*(1), 61-71.
- Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L., & Palladino, D. E. (1991). Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. *Journal of counseling psychology, 38*(1), 39.

- Bowles, T (2006). The adaptive change model: An advance on the transtheoretical model of change. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 140 (5), 439-457. doi:10.3200/JRLP.140.5.
- Campbell, J. D. (1990). Self – esteem and clarity of the self- concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(3), 538–549. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.3.538>.
- Campbell, L. K. (2000). Comparison of level of job satisfaction between internal and external locus of control nurses (rigorous thesis). Texas: Faculty of the Graduate School of Texas A&M University – Commerce.
- Creed, P. A., Patton, W., & Hood, M. (2010). Career development and personal functioning differences between work – bound and non – work bound students. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 37-41. doi:10.1016/j.jvb.2009.06.004.
- Dixon, D. N., McKee, C. S., & McRae, B. C. (1976). Dimensionality of three adult, objective locus of control scales. *Journal of Personality Assessment*, 40(3), 310-319.
- Fernandes, R., & Bance. L. O. (2015). Curriculum and school architecture symposium / workshop. *Indian Journal of Positive Psychology*, 6 (2), 136-142. doi:10.15614/ijpp/2015/v6i2/73835.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of counseling psychology*, 43(4), 510.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, 28(6), 545. Johnson, P., Buboltz, W. C., & Nichols, C. N. (1999). Parental divorce, family functioning, and vocational identity of college students. *Journal of Career Development*, 26(2), 137-146.
- Graef, M. I., Wells, D. L., Hyland, A. M., & Muchinsky, P. M. (1985). Life history antecedents of vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 27(3), 276-297.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Hartman, B. W., Fuqua, D. R., & Jenkins, S. J. (1988). Multivariate generalizability analysis of three measures of career indecision. *Educational and Psychological Measurement*, 48(1), 61-68.
- 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.
- Hoflung, S. E. (2004). The relationship between job satisfaction and locus of control: A study of employees in financial institutions in cheyenne, wyoming (dissertation thesis). Minneapolis: Capella University.
- Hudáková, M., & Dančová, K. (2019). Psychometrické vlastnosti multimetódového prístupu k diagnostike kariérových záujmov. *E. Maierová, L., Viktorová, M. Dolejš, T. Dominik (Eds.), PhD. existence*, 232-244.
- Hudáková, M., & Sollár, T. (2017). Konštruktový aspekt validity revidovanej verzie Testu na zisťovanie štruktúry všeobecných záujmov (AISTR). *E. Maierová, L., Viktorová, J. Suchá, M. Dolejš (Eds.), PhD. existence*, 93-101.
- Hudáková, M., & Sollár, T. (2018). Konštruktová validita Multimetódovej objektívnej testovej batérie záujmov (MOI). *E. Maierová, L., Viktorová, J. Suchá, M. Dolejš (Eds.), PhD existence*, 110-123.
- Hudáková, M., & Sollár, T. (2020). Overenie validity Multimetódovej objektívnej testovej batérie záujmov (MOI): Zhodnotenie materiálu pre interpretáciu testových výsledkov. In I. Piterová, D.

- Fedáková, & J. Výrost (Eds.), Zborník príspevkov z 19. medzinárodnej konferencie Psychológia práce a organizácie 2020 (pp. 152 – 163). Institute of Social Sciences CSPS SAS.
- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H., & Boggs, K. (1990). Development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 491.
- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572-582.
- Chhabra, B. (2013). Locus of control as a moderator in the relationship between job satisfaction and organizational commitment: A study of Indian IT professionals. *Organizations and markets in emerging economies*, 4(08), 25-41.
- Joe, V. C. (1971). Review of the Internal – External Control Construct as a Personality Variable. *Psychological Reports*, 28 (2). s. 619-640.
- Kebza, V., & Solcová, I. (2008). Hlavní koncepce psychické odolnosti. *Československá psychologie*, 52(1), 1.
- Komarnik, M. B., Rocco, T. S. (2009). Internal Versus External Control of Reinforcement: A Review of the Locus of Control Construct. *Human Resource Development Review*, 8(4), p. 463-483, DOI: 10.1177/1534484309342080
- Lange, R. & Tiggemann, M. (1981), „Dimensionality and reliability of the Rotter I – E locus of control scale“, *Journal of Personality Assessment*, Vol. 45, No. 4, pp. 398-406.
- Lefcourt, H. M. (1982). Locus of Control: Current trends in Theory and Research. *Psychology Press*.
- Levenson, H. (1973). Reliability and validity of the I,P and C Scales – A multidimensional view of locus of control. *American Psychological Association Convention*.
- Levenson, H. (1981). Differentiating among internality, powerful others, and chance. *Research with the locus of control construct*, 1, 15-66.
- Luyckx, K., Soenens, B., & Goossens, L. (2006). The personality – identity interplay in emerging adult women: Convergent findings from complementary analyses. *European Journal of Personality*, 20(3), 195-215.
- Millet. P. (2005). Locus of control and its relation to working life: Studies from the fields of vocational rehabilitation and small firms in Sweden (doctoral thesis). Lulea: University of Technology.
- Mitchell, T. R., Smyser, Ch. M., Weed, S. E. (1975). Locus of control: Supervision and work satisfaction. *Academy of Management Journal*, vol. 18, no. 3. pp. 623-631. ISSN 1948-0989.
- Munson, J. C., & Khoshgoftaar, T. M. (1992). The detection of fault-prone programs. *IEEE Transactions on software Engineering*, 18(5), 423.
- Neaves, J. J. (1989). The relationship of locus of control to decision making in nursing students. *Journal of Nursing Education*, 28(1), 12-17.
- Nelson, E., Kristi, M. (1995). The relationship among college students's locus of control, learning styles, and self-prediction of grades. *Education research and perspectives*, 22(2), p. 110-117.
- Ng, T. et al. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27, p. 1057-1087, DOI: 10.1002/job.416.
- Nunn, G. D. (1988). Concurrent validity between the Novicki-Strickland locus of control scale and the state-trait anxiety inventory for children. *Educational and Psychological Measurement*, 48, p. 435-438.

- Porfeli, E. J. (2011). *Vocational Identity Status Assessment (VISA)*. 3 p.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of adolescence*, 34(5), 853-871.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of adolescence*, 34(5), 853-871.
- Prochazka, J. O. (2006). Moving beyond the transtheoretical model. *Addiction*, 101, 268-778. doi:10.1111/j.1360-0443.2006.01404.x.
- Roe, A. 1957. Early determinants of vocational choice. In: *Journal of Counseling Psychology*, [online]. 1957, vol. 4, s. 212-217. [cit. 2020.1.10]. DOI:10.1037/h0045950.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Sagone, E., & De Caroli, M. E. (2014). Locus of control and academic self-efficacy in university students: the effects of Self-concepts. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 114, 222-228.
- Scott, A. B., & Ciani, K. D. (2008). Effects of an undergraduate career class on men's and women's career decision-making self-efficacy and vocational identity. *Journal of Career Development*, 34(3), 263-285.
- Scull, J., & Johnson, N. J. (2000). Re-conceptualizing a change model: Implementation of the Early Literacy Research Project. *Literacy, Teaching and Learning*, 5(1), 43.
- Skorikov, V., & Vondracek, F. W. (1993). Career development in the Commonwealth of Independent States. *The Career Development Quarterly*, 41(4), 314-329.
- Stupnisky, R.H., Renaud, R.D., Daniels, L.M. et al. (2008). The Interrelation of First-Year College Students' Critical Thinking Disposition, Perceived Academic Control, and Academic Achievement. *Res High Educ* 49, 513-530.
- Svoboda, M., Humpolček, P., & Šnorek, V. (2010). *Psychologická diagnostika dospělých*. PORTÁL sro.
- Taylor, K. (1982). An Investigation of Vocational Indecision in College Students: Correlates and Moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 21, p. 318-329.
- Taylor, K. M. (1982). An investigation of vocational indecision in college students: Correlates and moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 21(3), 318-329.
- Vondracek, F. W., Schulenberg, J., Skorikov, V., Gillespie, L. K., & Wahlheim, C. (1995). The relationship of identity status to career indecision during adolescence. *Journal of adolescence*, 18(1), 17-29.
- Výrost, J. (1989). *Sociálně-psychologický výskum postojov*. Veda.
- Výrost, J., & Slaměník, I. (2001). *Aplikovaná sociální psychologie II*, první vydání.
- Wanberg, C. R., & Muchinsky, P. M. (1992). A typology of career decision status: Validity extension of the vocational decision status model. *Journal of counseling psychology*, 39(1), 71.
- &&for control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 26(3), p. 420-426.

LOCUS OF CONTROL AND VOCATIONAL IDENTITY IN UNIVERSITY STUDENTS

Abstract: The main aim of this study was to examine the relationship between locus of control and vocational identity in university students. The research sample consisted of 82 respondents, $M_{age} = 25.18$; $SD_{age} = 1.13$. A correlational design was used and measurement instruments included the Rotter Locus of Control Scale (1966) and the Vocational Identity Status Assessment (Porfeli, 2011). Results showed no statistically significant relationship between locus of control and vocational identity. Failure to confirm the association of a personality characteristic such as locus of control in the formation of work identity may lead us to further consider what defines our attitudes toward forming work decisions other than locus of control.

Keywords: locus of control, vocational identity, university students

Grantová podpora: VEGA 1/0336/24: Kritické myslenie vo vzťahu k akademickej úspešnosti a rozhodovaniu v špecifických oblastiach života študentov; UGA IX/1/2023 Aktuálne koncepty kariérového poradenstva z pohľadu holistického prístupu.