

## ŠTÝLY KARIÉROVÉHO ROZHODOVANIA AKO PREDIKTORY ŤAŽKOSTÍ V KARIÉROVOM ROZHODOVANÍ ADOLESCENTOV

NATÁLIA KÖVEROVÁ

*Inštitút psychológie Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity  
v Prešove*

### CAREER DECISION-MAKING STYLES AS PREDICTORS OF CAREER DECISION-MAKING DIFFICULTIES AMONG ADOLESCENTS

*Abstract:* The study is focused on the issue of career decision-making and the difficulties that are associated with it. Research results point out to the importance of career decision-making styles in relation to career decision-making difficulties. Adaptive styles were found to be significant negative predictors of lack of motivation, lack of information about self, lack of information about how to make career decision, and external conflicts. Maladaptive styles were shown to be significant positive predictors of overall career decision-making difficulties, lack of information about schools, lack of information about labour market, and general indecisiveness. General indecisiveness was significantly positively predicted not only by maladaptive styles, but also by adaptive styles of career decision-making. In relation to internal conflicts no predictors were found to be significant.

*Key words:* career decision-making styles, career decision-making difficulties, adolescents

Rozhodovanie v akejkoľvek fáze života je možné považovať za stratégiu získavania a spracovávaní informácií. S kariérovým rozhodovaním ako takým súvisí jeho spôsob, ktorý určuje, ako bude vyzeráť výsledné rozhodnutie. Proces rozhodovania, najmä v období adolescencie, však môže byť spojený s viacerými ťažkosťami. V tej-

to práci sme sa zamerali práve na súvis rôznych štýlov v kariérovom rozhodovaní s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní.

### **Štýly kariérového rozhodovania**

V záujme utvárania lepších kariérových rozhodnutí je dôležité skúmať štýly kariérového rozhodovania nazývané aj jeho spôsoby, resp. profil (Willner, Gati, Guan, 2015). Jednotlivci v procese kariérového rozhodovania používajú rôzne stratégie a odlišujú sa v spôsobe, akým zvyčajne prijímajú rozhodnutia. Niektoré z týchto odlišností sú zahrnuté v modeloch, ktoré sú zamerané na rôzne typy štýlov v kariérovom rozhodovaní (Ginevra et al., 2012; Bubic, 2014).

T. Arrobaová (1977) poníma štýl rozhodovania dvoma spôsobmi – ako opis jednotlivca a ako opis správania. V prvom prípade je štýl považovaný za analogický s osobnostnou vlastnosťou, a to v tom, že ide o premennú, ktorá opisuje stále charakteristiky jednotlivca. Hoci tento prístup nevyklučuje zmenu správania, predpokladá, že každý jednotlivec má jeden charakteristický štýl, ktorý reflektuje spôsob správania, resp. vzory pravidelnosti v správaní. Alternatívny pohľad na štýl je zameraný špecificky, na aktuálne správanie. Tento prístup sa sústreďuje viac na variabilitu správania naprieč situáciami, než na jeho stálosť. V prípade tohto prístupu sa očakáva, že každý jednotlivec má určitý repertoár štýlov rozhodovania, ktorých použitie sa mení v závislosti od rôznych situácií. Autorka na základe hĺbkového rozhovoru odvodila šesť štýlov rozhodovania: logický, neuvážlivý, váhavý, emocionálny, kompatibilný a intuitívny. Logický štýl je definovaný ako rozhodovanie, ktorého dôležitou charakteristikou je, že situácia je hodnotená chladne a objektívne a rozhodnutie je utvorené na základe toho, čo je objektívne najlepšou alternatívou. Ako protipól logického štýlu bol definovaný neuvážlivý štýl, pri ktorom – ako naznačuje názov – rozhodnutiu nepredchádza žiadna objektívna úvaha, ani vnútorný pocit. Váhavý štýl charakterizuje situácie, v ktorých jednotlivec odkladá utvorenie konečného rozhodnutia. Emocionálny štýl odráža rozhodovanie na základe subjektívnych preferencií alebo pocitov. Kompatibilný štýl zahŕňa rozhodnutia, ktoré sú v súlade s očakávaniami situácie, s očakávaniami iných ľudí či s vlastnými očakávaniami, rovnako ako aj s predchádzajúcimi rozhodnutiami. Intuitívny štýl charakterizuje rozhodovanie, ktoré je založené na vnútornom pociť správnosti alebo nevyhnutnosti bez ďalšieho vysvetlenia (Arroba, 1977).

Podľa V. A. Harrena (1979) modely rozhodovania sú koncepčné rámce, ktoré pomáhajú pochopiť spôsob, akým jednotlivec spracúva informácie a vyvodzuje závery. Ak sú tieto modely aplikované na správanie v oblasti kariéry, môžu byť považované za modely kariérového rozhodovania. Model kariérového rozhodovania je teda opis psychologického procesu, počas ktorého dochádza k organizácii informácií, analýze alternatív a prijímaniu zodpovednosti za ďalší postup. V. A. Harren (tamže)

pojedaáva o modeli kariérového rozhodovania, ktorý, ako sám uvádza, je najlepšie aplikovateľný na obdobie adolescencie. V rámci svojho modelu rozlišuje niekoľko štýlov kariérového rozhodovania. Ide o tieto štýly: racionálny, intuitívny a závislý. Racionálny štýl charakterizuje schopnosť rozpoznať dôsledky predchádzajúcich rozhodnutí a aplikovať to pri ďalších rozhodnutiach. Jednotlivec predpokladá potrebu prijímať rozhodnutia v budúcnosti a pripravuje sa na ne prostredníctvom hľadania informácií o sebe a očakávanej situácii. Tieto rozhodnutia sú vykonávané uvedomovane a logicky, po zrelej úvahe. Ich efektivita závisí od presnosti informácií o situácii a o sebe. Jednotlivec, ktorý sa rozhoduje intuitívne, rovnako prijíma zodpovednosť za rozhodnutia, avšak tento štýl len málo zahŕňa očakávanie budúcnosti, hľadanie informácií, či logické zvažovanie faktorov. Skôr sa vyznačuje používaním fantázie a kladením dôrazu na súčasné pocity a emocionalitu ako základ pre rozhodovanie. Tento štýl je v porovnaní s racionálnym menej efektívny práve v dôsledku kolísania vnútorného stavu jednotlivca v priebehu času. Zavislý štýl sa vyznačuje odmietaním osobnej zodpovednosti za rozhodovanie a projekciou tejto zodpovednosti mimo seba. Jednotlivec je silne ovplyvnený očakávaniami autorít a rovesníkov a má vysokú potrebu sociálneho súhlasu. Jednotlivec má tendenciu byť pasívny a súhlasný. Tento štýl môže znížiť bezprostrednú úzkosť spojenú s rozhodovaním, je pravdepodobné, že v konečnom dôsledku bude mať za následok nedostatok naplnenia či osobnej spokojnosti (Harren, tamže).

J. Tuinstraová s kolektívom (2000) stanovili štyri štýly rozhodovania: sebaistý štýl, vyhýbavý, panický a impulzívny štýl. Sebaistý štýl zodpovedá adaptívnemu spôsobu, zatiaľ čo ostatné štýly zodpovedajú maladaptívnym spôsobom.

V. A. Harrenov model či iné vyššie uvedené typológie boli orientované na štýly kariérového rozhodovania, ktoré klasifikovali jednotlivca podľa jednej dominantnej charakteristiky. Tento spôsob nazerania však nezohľadňuje ďalšie dôležité aspekty v rozhodovaní, neberie do úvahy komplexnosť rozhodovacieho procesu, ani individuálne rozdiely. Ide o tradičný prístup, ktorý klasifikoval jednotlivcov do skupín podľa jedného dominantného rozhodovacieho štýlu, avšak v uplynulých dvoch desaťročiach bol tento prístup stále viac kritizovaný. Súčasní výskumníci tvrdia, že jednotlivci majú v skutočnosti viac ako jeden štýl a že existuje celý rad stratégií, ktoré pri rozhodovaní používajú (Gati, Gadassi, Mashiah-Cohen, 2012). Ako reakciu na kritiku tradičného prístupu navrhol I. Gati alternatívny model. Ide o multidimenzionálny model spôsobov kariérového rozhodovania, ktorý sa zameriava na individuálne charakteristiky spojené s procesom rozhodovania, nie na obsah rozhodovania (záujmy, hodnoty, schopnosti). Tento model poskytuje multidimenzionálny náhľad na spôsob kariérového rozhodovania, preto I. Gati používa viac termín profil ako štýl (Gati et al., 2010; Willner et al., 2015). V tomto modeli I. Gati rozlišuje 12 dimenzií, resp. spôsobov kariérového rozhodovania: zhromažďovanie informácií (ZI), spracovávanie informácií (SI), miesto kontroly (MK), úsilie investované do

procesu (Ú), prokrastinácia (P), rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia (R), konzultácia s ostatnými (K), závislosť na druhých (Z), túžba potešiť ostatných (T), aspirácia na ideálne povolanie (A), ochota urobiť kompromis (OK) a intuícia (I). (Gati et al., 2010; Gati et al. 2012). I. Gati et al. (2010, 2012) naznačili, že tieto stratégie môžu byť v kontexte kariérového rozhodovania vnímané ako adaptívne a maladaptívne. Adaptívne kariérové rozhodovanie je podľa nich spojené s vyššou mierou v týchto stratégiách: zhromažďovanie informácií, spracovávanie informácií, miesto kontroly, úsilie investované do procesu, rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia, konzultácia s ostatnými a ochota urobiť kompromis. Následne vyššia miera prokrastinácie, závislosti na druhých, túžby potešiť ostatných, aspirácie na ideálne povolanie a intuícia sú spájané s maladaptívnym rozhodovaním.

### Ťažkosti v kariérovom rozhodovaní

Jednotlivec počas života čelí mnohým dôležitým rozhodnutiam; jedným z nich je výber profesijného zamerania, ktoré je predovšetkým pre dospelých jednotlivcov jedným z najdôležitejších rozhodnutí, ktoré musia urobiť (Willner et al., 2015). Jednotlivec zvyčajne utvára svoje prvé s kariérou súvisiace rozhodnutie počas adolescencie (Gati, Saka, 2001). Proces výberu budúcej profesie prebieha u adolescentov v širšom časovom úseku a zahŕňa mnoho čiastkových rozhodnutí či volieb. Väčšina z nich sa týka vzdelávania, pretože zahŕňajú rozhodnutia o školách, školských aktivitách či iných vzdelávacích činnostiach, ktoré otvárajú cestu k profesijným rozhodnutiam (Bubic, 2014).

Utváranie rozhodnutí o budúcnosti je komplexný proces. Práve v adolescencii musia jednotlivci robiť kariérové rozhodnutia a začať budovať paletu kompetencií pre profesijný život. Aby boli schopní dospieť k rozhodnutiam, potrebujú sa naučiť rozlišovať medzi tým, čo je viac a čo menej podstatné. Mali by byť schopní stanoviť si adaptívne ciele, identifikovať viacero alternatív a vybrať tú, ktorá je lepšia ako ostatné a ktorá im umožní dosiahnuť požadovaný výsledok a sledovaný cieľ (Germeijs, De Boeck, 2003; Ginevra et al., 2012).

Od každého adolescenta sa očakáva, že urobí rozhodnutie, v rámci ktorého si vyberie určitú profesijnú oblasť, v ktorej by chcel v budúcnosti pôsobiť (Birol, Kiralp, 2010). Spoločnosť očakáva, že jednotlivec prijme vlastné kariérové rozhodnutie a prevezme zaň zodpovednosť. Predpokladá sa, že tento aspekt predstavuje istý tlak, ktorý proces kariérového rozhodovania sťažuje. Nutnosť utvoriť dôležité rozhodnutie tak prispieva k stresu, ktorý je spôsobený potrebou urobiť toto rozhodnutie čo najlepšie hneď na prvýkrát. Tento stres následne pôsobí na vznik ťažkostí spojených s procesom kariérového rozhodovania. Skutočnosť, že v súčasnosti čelí jednotlivec množstvu kariérových možností, tento proces ešte viac sťažuje. Ťažkosti, ktorým

jednotlivci čelia, môžu mať rôzny charakter. Môžu súvisieť s nedostatkom poznatkov o sebe samom a takisto s nerozhodnosťou v prípade, ak má jednotlivec potenciál vo viacerých oblastiach, čo môže spôsobiť konflikt záujmov a následné problémy v rozhodovaní. Ťažkosti môže spôsobiť aj skutočnosť, že jednotlivec nedokáže vhodne vyhodnotiť svoje zručnosti vo vzťahu ku svojim záujmom. Táto inkongruencia môže predstavovať značný problém. Rovnako podstatný problém môže nastať, ak jednotlivec pri rozhodovaní implementuje ideálny sebakoncept namiesto reálneho. V neposlednom rade nesúlad vlastných záujmov so záujmami rodičov možno rovnako považovať za významnú ťažkosť v rozhodovaní. Dôsledky týchto ťažkostí môžu mať charakter behaviorálny aj mentálny. Je možné pozorovať vyhýbavé správanie, keď jednotlivec odkladá proces rozhodovania na neskôr. Vyskytuje sa tiež dysfunkčné myslenie, nízke sebavedomie a prežívanie stresu, úzkosti či depresie (Birol, Kiralp, 2010; Gati, Saka, 2001; Shin, Kelly, 2015; Willner et al., 2015).

### **Štýly kariérového rozhodovania ako prediktory ťažkostí v kariérovom rozhodovaní**

Väčšina kariérových rozhodovaní je zložitá a existuje značná inter aj intraindividuálna variabilita v spôsobe, akým jednotlivci týmto rozhodovaniam čelia (Ginevra et al., 2012). H. E. Julienová (1999) sa zaoberala bariérami v kariérovom rozhodovaní adolescentov a štýlmi ich rozhodovania. Výsledky ukázali, že jednotlivci s racionálnym štýlom rozhodovania vykazovali nízky počet bariér, zatiaľ čo jednotlivci s intuitívnym štýlom rozhodovania vykazovali o niečo vyšší počet bariér.

T. Willnerová et al. (2015) skúmali vzťah spôsobov kariérového rozhodovania a ťažkostí v kariérovom rozhodovaní na viacerých súboroch. Testovali hypotézu, že dimenzie, ktoré definujú adaptabilitu kariérového rozhodovania (podľa Gatiho modelu), budú mať súvis s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní (nepripravenosť urobiť kariérové rozhodnutie, nedostatok informácií, nekonzistentné informácie). Výsledky ukázali, že s nižšou mierou ťažkostí v kariérovom rozhodovaní sa spájali interné miesto kontroly, nižšia miera prokrastinácie, rýchlejšie utváranie konečného rozhodnutia, nižšia závislosť na druhých, komplexnejšie zhromažďovanie informácií a nižšia túžba potešiť ostatných. Vyššia miera adaptability kariérového rozhodovania bola spojená s nižšou mierou ťažkostí v kariérovom rozhodovaní.

Y. J. Shinová a K. R. Kelly (2015) objasňovali stratégie kariérového rozhodovania ako prediktory problémov v kariérovom rozhodovaní (pripravenosť, nedostatok informácií, nekonzistentné informácie) u 364 vysokoškolákov. Ako negatívne prediktory nepripravenosti urobiť kariérové rozhodnutie sa potvrdili interné miesto kontroly a rýchle utváranie konečného rozhodnutia. Prokrastinácia, závislosť na druhých, túžba potešiť ostatných a aspirácia pre ideálne povolanie boli potvrdené

ako pozitívne prediktory nepripravenosti. Zhromažďovanie informácií bolo potvrdené ako negatívny prediktor nedostatku informácií. Prokrastinácia, závislosť na druhých a ochota urobiť kompromis sa potvrdili ako pozitívne prediktory nedostatku informácií. Interné miesto kontroly bolo potvrdené ako negatívny prediktor nekonzistentných informácií, prokrastinácia a túžba potešiť ostatných ako pozitívne prediktory nekonzistentných informácií. Interné miesto kontroly sa potvrdilo ako negatívny prediktor celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní a prokrastinácia, závislosť na druhých a túžba potešiť ostatných ako pozitívne prediktory celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní.

N. L. Woodová (2012) skúmala štýly rozhodovania ako prediktory kvality rozhodovania u 315 vysokoškolákov s priemerným vekom 20 rokov. Výsledky preukázali, že racionálny štýl rozhodovania bol v pozitívnom vzťahu s kvalitou rozhodovania. Vyhýbavý a spontánny štýl rozhodovania boli v negatívnom vzťahu s kvalitou rozhodovania. Výsledky naznačili, že racionálny a logický spôsob v rozhodovaní má za následok pozitívne výsledky, zatiaľ čo vyhýbavý a spontánny spôsob má negatívne dôsledky.

Na slovenskom súbore 1488 adolescentov skúmal Š. Vendel (2007) ťažkosti v kariérovom rozhodovaní, nie však z hľadiska ich vzťahov so štýlmi v kariérovom rozhodovaní, ale z hľadiska rodových rozdielov. Výsledky ukázali, že medzi chlapcami a dievčatami nie sú rozdiely v ťažkostiach v kariérovom rozhodovaní. V. Látalová a L. Pilárik (2015) sa zaoberali stratégiami žien v kariérovom rozhodovaní, nie však vo vzťahu k ťažkostiam v kariérovom rozhodovaní, ale v súvislosti so sebadetermináciou a emocionálnou inteligenciou. Možno teda konštatovať, že domáce výskumy, ktoré by prinášali zistenia o vzťahu štýlov kariérového rozhodovania a ťažkostí v kariérovom rozhodovaní, absentujú.

### **Výskumný cieľ a hypotézy**

Cieľom štúdie bolo preskúmať súvislosti štýlov kariérového rozhodovania s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní a overiť, či je možné vysvetliť mieru ťažkostí v kariérovom rozhodovaní štýlmi kariérového rozhodovania.

Predpokladali sme, že adaptívne štýly budú signifikantne negatívne predikovať ťažkosti v kariérovom rozhodovaní. Predpokladali sme tiež, že maladaptívne štýly budú ťažkosti v kariérovom rozhodovaní predikovať signifikantne pozitívne.

### **Výskumný súbor**

Výskumný súbor bol zostavený príležitostným výberom. Tvorilo ho 181 adolescentov navštevujúcich Strednú zdravotnícku školu vo vekovom rozmedzí 15 až

19 rokov s priemerným vekom 17,21 rokov. V súbore bolo zastúpených 134 žien (74 %) a 47 mužov (26 %).

### Výskumné nástroje a priebeh výskumu

Na identifikáciu ťažkostí v kariérovom rozhodovaní bol použitý *Dotazník ťažkostí pri voľbe povolania* (Vendel, Bruncková, 2014). Pozostáva z 57 položiek, ku ktorým sa respondent vyjadruje na päťstupňovej odpovedovej škále. Nástroj je sýtený ôsmimi subškálami: nedostatok motivácie, nedostatok informácií o školách, nedostatok informácií o sebe, nedostatok informácií o trhu práce, nedostatok informácií o tom, ako urobiť kariérové rozhodnutie, všeobecná nerozhodnosť, vnútorné konflikty a vonkajšie konflikty. Cronbachova alfa nástroja a jeho subškál dosahuje hodnoty 0,658 až 0,951. Príklad položky: Väčšinou potrebujem podporu vo svojich rozhodnutiach od niekoho, komu dôverujem.

Na meranie štýlov kariérového rozhodovania sme použili *Dotazník profilu kariérového rozhodovania* (Gati et al., 2010). Obsahuje 39 položiek, ku ktorým sa respondent vyjadruje na sedemstupňovej odpovedovej škále. Nástroj pozostáva z 12 subškál: zhromažďovanie informácií, spracovávanie informácií, miesto kontroly, úsilie investované do procesu, prokrastinácia, rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia, konzultácia s ostatnými, závislosť na druhých, túžba potešiť ostatných, aspirácia pre ideálne povolanie, ochota urobiť kompromis a intuícia. K adaptívnym štýlom prináležia subškály: zhromažďovanie informácií, spracovávanie informácií, miesto kontroly, úsilie investované do procesu, rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia, konzultácia s ostatnými a ochota urobiť kompromis. K maladaptívnym štýlom prináležia subškály: prokrastinácia, závislosť na druhých, túžba potešiť ostatných, aspirácia pre ideálne povolanie a intuícia. Na slovenskom súbore nástroj použila M. Jarná (2015) v diplomovej práci. V rámci našej (Köverová, 2019) rigoróznejšej práce sme uskutočnili preklad do slovenčiny (overený spätným prekladom) a overili sme psychometrické vlastnosti nástroja. Cronbachova alfa jednotlivých subškál slovenskej verzie sa pohybuje v hodnotách 0,519 až 0,810. V súčasnom výskume to bolo medzi 0,455 a 0,814. Faktorová analýza potvrdila zhodu modelu s autorskou verziou nástroja a existenciu 12 faktorov. Príklad položky: Trvá mi dlho, kým sa rozhodnem, dokonca aj vtedy, keď mám všetky potrebné informácie.

Dáta sme získavali v decembri 2018 prostredníctvom priameho kontaktu s respondentmi počas vyučovacej hodiny metódou ceruza – papier. Všetci respondenti boli pred administráciou oboznámení s problematikou a cieľmi výskumu. Súčasne boli respondenti v súlade s dodržaním etických zásad informovaní o tom, že ich účasť vo výskume je absolútne anonymná a dobrovoľná. Zároveň boli informovaní o tom, že všetky poskytnuté údaje nebudú použité inak ako na vedecký účel.

### Štatistické spracovanie údajov

Spracovávanie údajov z testovej batérie spočívalo v súčte bodov jednotlivých odpovedí a následne v získavaní hrubého skóre pre každú škálu alebo subškálu. Všetky výpočty boli vykonané v štatistickom softvéri IBM SPSS Statistics 22. Normalita rozloženia dát bola overovaná na základe zošikmenia – skewness, pričom dáta spĺňali parametre normálneho rozloženia. Reliabilita nástrojov bola overovaná prostredníctvom metódy Cronbachovej alfy. Hypotézy boli overované prostredníctvom viacnásobnej hierarchickej lineárnej regresnej analýzy metódou stepwise (Tabachnick, Fidell, 2007). Vylúčením nesignifikantných prediktorov sme dospeli k finálnym regresným modelom.

### Výsledky

V analýze figurovalo deväť kritérií – ťažkostí podľa dotazníka Vendela a Brunckovej (2014): celkové ťažkosti, nedostatok motivácie, nedostatok informácií o školách, nedostatok informácií o sebe, nedostatok informácií o trhu práce, nedostatok informácií o tom ako urobiť kariérové rozhodnutie, všeobecná nerozhodnosť, vnútorné konflikty a vonkajšie konflikty. Do analýzy vstupovali dva prediktory v poradí: adaptívne štýly a maladaptívne štýly rozhodovania. V súlade s manuálom (Gati et al., 2010) reprezentovalo adaptívne štýly súhrnné skóre siedmich adaptívnych štýlov z Dotazníka profilu kariérového rozhodovania a maladaptívne štýly súhrnné skóre piatich maladaptívnych štýlov z tejto metodiky. Výsledky sú uvedené v tabuľkách 1 až 8.

Tabuľka 1

#### Štýly kariérového rozhodovania ako prediktory celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní

Signifikantný prediktor	R	R <sup>2</sup> -change	b	F	p
maladaptívne štýly	,198	,039	,734	6,982	,009

V prípade frekvencie celkových ťažkostí (súčet skóre z Dotazníka ťažkostí pri voľbe povolania) adolescentov bolo viacnásobnou hierarchickou lineárnou regresiou zistené, že z testovaných dvoch prediktorov bol signifikantný jeden – maladaptívne štýly. Maladaptívne štýly vysvetlili 3,9 % variancie frekvencie celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím vyššiu mieru maladaptívnych štýlov adolescenti dosahovali ( $b = 0,734$ ), tým väčšia bola ich miera celkových ťažkostí (tabuľka 1).



T a b u ľ k a 2

**Štýly kariérového rozhodovania ako prediktory nedostatku motivácie pri kariérovom rozhodovaní**

Signifikantný prediktor	R	R <sup>2</sup> -change	b	F	p
adaptívne štýly	,349	,122	-,136	24,636	,000

V prípade nedostatku motivácie adolescentov sme viacnásobnou hierarchickou lineárnou regresiou zistili, že z testovaných prediktorov boli signifikantné adaptívne štýly. Adaptívne štýly vysvetlili 12,2 % variancie frekvencie nedostatku motivácie. Čím vyššiu mieru adaptívnych štýlov adolescenti dosahovali ( $b = -0,136$ ), tým nižšia bola miera nedostatku motivácie (tabuľka 2).

T a b u ľ k a 3

**Štýly kariérového rozhodovania ako prediktory nedostatku informácií o školách**

Signifikantný prediktor	R	R <sup>2</sup> -change	b	F	p
maladaptívne štýly	,152	,023	,117	4,168	,043

V prípade nedostatku informácií adolescentov o školách sme viacnásobnou hierarchickou lineárnou regresiou zistili, že signifikantným prediktorom sú maladaptívne štýly. Vysvetlili 2,3 % variancie frekvencie nedostatku informácií o školách. Čím vyššiu mieru maladaptívnych štýlov adolescenti dosahovali ( $b = 0,117$ ), tým vyššia bola miera nedostatku informácií o školách (tabuľka 3).

T a b u ľ k a 4

**Štýly kariérového rozhodovania ako prediktory nedostatku informácií o trhu práce**

Signifikantný prediktor	R	R <sup>2</sup> -change	b	F	p
maladaptívne štýly	,156	,024	,061	4,442	,036

V prípade nedostatku informácií adolescentov o trhu práce bolo viacnásobnou hierarchickou lineárnou regresiou zistené, že signifikantným prediktorom sú opäť maladaptívne štýly. Vysvetlili 2,4 % variancie frekvencie nedostatku informácií o trhu práce. Čím vyššiu mieru maladaptívnych štýlov adolescenti dosahovali ( $b = 0,061$ ), tým vyššia bola miera nedostatku ich informácií o trhu práce (tabuľka 4).

T a b u ľ k a 5

**Štýly kariérového rozhodovania ako prediktory nedostatku informácií o sebe**

Signifikantný prediktor	R	R <sup>2</sup> -change	b	F	p
adaptívne štýly	,188	,035	–,059	6,513	,012

V prípade nedostatku informácií adolescentov o sebe sme viacnásobnou hierarchickou lineárnou regresiou zistili, že z testovaných dvoch prediktorov boli signifikantné adaptívne štýly. Vysvetlili 3,5 % variancie frekvencie nedostatku informácií o sebe. Čím vyššiu mieru adaptívnych štýlov adolescenti dosahovali ( $b = -0,059$ ), tým nižšia bola miera nedostatku ich informácií o sebe (tabuľka 5).

T a b u ľ k a 6

**Štýly kariérového rozhodovania ako prediktory nedostatku informácií o tom, ako urobiť kariérové rozhodnutie**

Signifikantný prediktor	R	R <sup>2</sup> -change	b	F	p
adaptívne štýly	,161	,026	–,099	4,711	,031

V prípade nedostatku informácií adolescentov o tom, ako urobiť kariérové rozhodnutie, potvrdila viacnásobná hierarchická lineárna regresia ako signifikantný prediktor adaptívne štýly. Adaptívne štýly vysvetlili 2,6 % variancie frekvencie nedostatku informácií o tom, ako urobiť kariérové rozhodnutie. Čím vyššiu mieru adaptívnych štýlov adolescenti dosahovali ( $b = -0,099$ ), tým nižšia bola miera nedostatku informácií o tom, ako urobiť kariérové rozhodnutie (tabuľka 6).

T a b u ľ k a 7

**Štýly kariérového rozhodovania ako prediktory všeobecnej nerozhodnosti pri kariérovom rozhodovaní**

Signifikantný prediktor	R	R <sup>2</sup>	b	F	p	T	p
maladaptívne štýly	,213	,046	,127	6,266	,002	3,321	,001
adaptívne štýly	,259	,022	,061			2,007	,046

Čo sa týka všeobecnej nerozhodnosti adolescentov, viacnásobná hierarchická lineárna regresia ukázala, že z testovaných prediktorov boli signifikantné oba – maladaptívne aj adaptívne štýly. Maladaptívne štýly vysvetlili 4,6 % variancie a adaptívne

štýly vysvetlili 2,2 % variancie frekvencie všeobecnej nerozhodnosti. Čím vyššiu mieru maladaptívnych štýlov ( $b = 0,127$ ) a čím vyššiu mieru adaptívnych štýlov ( $b = 0,061$ ) adolescenti dosahovali, tým vyššia bola miera ich všeobecnej nerozhodnosti (tabuľka 7).

Tabuľka 8

**Štýly kariérového rozhodovania ako prediktory vonkajších konfliktov pri kariérovom rozhodovaní**

Signifikantný prediktor	R	R <sup>2</sup> -change	b	F	p
adaptívne štýly	,164	,027	-,098	4,857	,029

V prípade frekvencie vonkajších konfliktov adolescentov sme viacnásobnou hierarchickou lineárnou regresiou zistili, že signifikantným prediktorom boli adaptívne štýly. Vysvetlili 2,7 % variancie frekvencie vonkajších konfliktov. Čím vyššiu mieru adaptívnych štýlov adolescenti dosahovali ( $b = -0,098$ ), tým nižšia bola miera ich vonkajších konfliktov (tabuľka 8).

## Diskusia

Zistili sme, že adaptívne a maladaptívne štýly v kariérovom rozhodovaní, hoci vysvetlili značne nízke percento variancie, sú významnými prediktormi ťažkostí v kariérovom rozhodovaní adolescentov.

Čím väčšiu mali adolescenti tendenciu používať pri rozhodovaní maladaptívne štýly, tým bola miera ich niektorých ťažkostí v kariérovom rozhodovaní väčšia (celkové ťažkosti, nedostatok informácií o školách, nedostatok informácií o trhu práce, všeobecná nerozhodnosť). Zistenie sa zhoduje so zistením H. E. Julienovej (1999). Analógiu v zisteniach je možné pozorovať aj so zisteniami Y. J. Shinovej a K. R. Kellyho (2015).

Zistili sme tiež, že čím väčšiu mali adolescenti tendenciu používať pri rozhodovaní adaptívne štýly, tým bola ich miera niektorých ťažkostí v kariérovom rozhodovaní menšia (nedostatok motivácie, nedostatok informácií o sebe, nedostatok informácií o tom, ako urobiť kariérové rozhodnutie, vonkajšie konflikty). Výsledok podporujú zistenia T. Willnerovej et al. (2015) a tiež zistenia Y. J. Shinovej a K. R. Kellyho (2015).

Zaujímavým zistením je, že vo vzťahu k všeobecnej nerozhodnosti sa ukázali ako významné obidve kategórie štýlov rozhodovania – adaptívne aj maladaptívne. Zistili sme, že čím viac mali adolescenti tendenciu používať pri rozhodovaní adaptívne i maladaptívne štýly, tým bola ich miera všeobecnej nerozhodnosti väčšia.

Toto zistenie naznačuje, že bez ohľadu na to, aký spôsob pri rozhodovaní adolescent použije, predstavuje všeobecná nerozhodnosť pre adolescenta významný problém. Existencia adaptívnych štýlov ako pozitívnych prediktorov ťažkostí v kariérovom rozhodovaní nie je podporovaná zisteniami iných autorov, preto považujeme toto zistenie za významné vzhľadom k poznatkom v skúmanej problematike, predovšetkým v domácich podmienkach.

Vo vzťahu k vnútorným konfliktom sa v našom výskume štýl rozhodovania nepreukázal ako významný prediktor. Zdá sa, že spôsob rozhodovania nepredstavuje vo vzťahu k tejto ťažkosti v rozhodovaní významný faktor, avšak v tejto súvislosti nevylučujeme iné potenciálne významné premenné, napríklad osobnostné faktory, ktoré do analýzy neboli zahrnuté. Veľkosť súboru napriek tomu možno vzhľadom na cieľ výskumu považovať za pozitívny aspekt, pretože cieľom výskumu bolo overiť vzťahy, nie zistiť stav skúmaného problému v populácii.

Za jeden z limitov výskumu považujeme spôsob výberu súboru. Aj napriek jeho relatívnej veľkosti ide o príležitostný výber. Táto skutočnosť značne zvyšuje pravdepodobnosť náhody našich zistení. Preto je dôležité si uvedomiť, že charakter výsledkov je platný len v nami použitom súbore a k zovšeobecneniu zistení treba pristupovať dostatočne opatrne.

Za ďalšie obmedzenia výskumu možno považovať aj faktory ako nedostatočné alebo nesprávne porozumenie adolescentov niektorým položkám, preťaženie, únavu respondentov, či prítomnosť učiteľa či examinátora, čo sú však zväčša faktory, ktoré nemožno kontrolovať ani vylúčiť.

Ako limit možno vnímať aj skutočnosť, že do analýzy neboli zahrnuté ďalšie potenciálne významné, vo vzťahu k ťažkostiam relevantné faktory, čo potvrdzuje aj skutočnosť, že nami skúmané prediktory vysvetlili značne nízke percento variance frekvencie ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. V tejto súvislosti odporúčame v budúcom výskume do analýzy zakomponovať premenné ako osobnostné vlastnosti či demografické a sociálne aspekty, ktoré s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní súvisia, ale zamerať sa aj na jednotlivé štýly kariérového rozhodovania a ich vzťah k ťažkostiam.

Napriek vyššie uvedeným limitom vnímame prínos nášho výskumu v skutočnosti, že priniesol do skúmanej problematiky nové poznatky, resp. poznatky s inovatívnym charakterom, ktoré môžu predstavovať podnet na overovanie nových hypotéz. Predloženú prácu považujeme za akúsi sondu, resp. primárny náhľad do problematiky, ktorá v domácich podmienkach nemá dostatočný empirický základ.

Zaoberanie sa týmto problémom vidíme ako prínosné aj z hľadiska potrieb praxe. Aby bolo možné identifikovať ťažkosti v kariérovom rozhodovaní, považujeme za potrebné poznať štýl, resp. súbor štýlov (profil), na základe ktorého jednotlivec pristupuje k procesu kariérového rozhodovania. Rôznorodosť rozhodovacích štýlov si vyžaduje odlišný prístup vzhľadom na individuálne potreby adolescentov.

Aj preto považujeme za dôležité sa v budúcnosti podrobnejšie zaoberať týmto problémom.

## LITERATÚRA

- ARROBA, T. 1977. Styles of decision making and their use: An empirical study. *British Journal of Guidance and Counselling*, vol. 5, no. 2, p. 149-158.
- BIROL, C. – KIRALP, Y. 2010. A comparative analysis of the career maturity level and career indecision of the first grade high school students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, vol. 5, p. 2359-2365.
- BUBIC, A. 2014. Decision making characteristics and decision styles predict adolescents' career choice satisfaction. *Current Psychology*, vol. 33, no. 4, p. 515-531.
- GATI, I. – SAKA, N. 2001. High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling and Development*, vol. 79, no. 3, p. 331-340.
- GATI, I. – LANDMAN, S. – DAVIDOVITCH, S. – ASULIN-PERETZ, L. – GADASSI, R. 2010. From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 76, no. 2, p. 277-291.
- GATI, I. – GADASSI, R. – MASHIAH-COHEN, R. 2012. Career decision-making profiles vs. styles: Convergent and incremental validity. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 81, no. 1, p. 2-16.
- GERMEIJS, V. – DE BOECK, P. 2003. Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 62, no. 1, p. 11-25.
- GINEVRA, M. C. – NOTA, L. – SORESI, S. – GATI, I. 2012. Career decision-making profiles of Italian adolescents. *Journal of Career Assessment*, vol. 20, no. 4, p. 375-389.
- HARREN, V. A. 1979. A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 14, no. 2, p. 119-133.
- JARNÁ, M. 2015. Dimenzie kariérového rozhodovania slovenských adolescentov. Diplomová práca. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove.
- JULIEN, H. E. 1999. Barriers to adolescents' information seeking for career decision making. *Journal of the American Society for Information Science*, vol. 50, no. 1, p. 38-48.
- KÖVEROVÁ, N. 2019. Štýl kariérneho rozhodovania a ďalšie vlastnosti osobnosti ako prediktory ťažkostí v kariérnom rozhodovaní u adolescentov. Rigorózna práca. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove.
- LÁTALOVÁ, V. 2015. Emočné a motivačné zdroje integrácie osobnosti a adaptívne kariérové rozhodovanie. Dizertačná práca. Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre.
- LÁTALOVÁ, V. – PILÁRIK, Ľ. 2015. Predicting career decision-making strategies in women: The role of self-determination and perceived emotional intelligence. *Studia Psychologica*, vol. 57, no. 2, p. 95-114.
- SHIN, Y.-J. – KELLY, K. R. 2015. Resilience and decision-making strategies as predictors of career decision difficulties. *The Career Development Quarterly*, vol. 63, no. 4, p. 291-305.
- TABACHNICK, B. G. – FIDELL, L. S. 2007. *Using Multivariate Statistics*, 5th Edition. Boston: Pearson. ISBN 0-205-45938-2.
- TUINSTRÁ, J. – VAN SONDEREN, F. L. P. – GROOTHOFF, J. W. – VAN DEN HEUVEL, W. J. A. – POST, D. 2000. Reliability, validity and structure of the Adolescent Decision Making Questionnaire among adolescents in The Netherlands. *Personality and Individual Differences*, vol. 28, no. 2, p. 273-285.

- VENDEL, Š. 2007. Grammar school pupils' career-related decision-making difficulties. *Czechoslovak Psychology*, vol. 51, Supplement, p. 119-128.
- VENDEL, Š. – BRUNCKOVÁ, M. 2014. Taxonómia a diagnostika ťažkostí v kariérovom vývine. Prešov: Vydavateľstvo Prešovskej univerzity. ISBN 978-80-555-1082-8.
- WILLNER, T. – GATI, I. – GUAN, Y. 2015. Career decision-making profiles and career decision-making difficulties: A cross-cultural comparison among US, Israeli, and Chinese samples. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 88, p. 143-153.
- WOOD, N. L. 2012. Individual differences in decision-making styles as predictors of good decision making. Dissertation thesis. Bowling Green: Bowling Green State University.

*Súhrn:* Štúdiá sa venuje problematike kariérového rozhodovania a ťažkostiam, ktoré sú s ním spojené. Výsledky výskumu poukazujú na význam štýlov kariérového rozhodovania vzhľadom k ťažkostiam v kariérovom rozhodovaní. Adaptívne štýly sa potvrdili ako signifikantne negatívne prediktory nedostatku motivácie, nedostatku informácií o sebe, nedostatku informácií o tom, ako urobiť kariérové rozhodnutie, a v prípade vonkajších konfliktov. Maladaptívne štýly boli potvrdené ako signifikantne pozitívne prediktory celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní, nedostatku informácií o školách, nedostatku informácií o trhu práce a všeobecnej nerozhodnosti. Vo vzťahu k všeobecnej nerozhodnosti sa ako významne pozitívne prediktory spolu s maladaptívnymi štýlmi potvrdili aj adaptívne štýly. Vzhľadom k vnútorným konfliktom nebol potvrdený žiaden významný prediktor.

*Kľúčové slová:* štýly kariérového rozhodovania, ťažkosti v kariérovom rozhodovaní, adolescenti

*PhDr. Natália Köverová pôsobí ako interná doktorandka v Inštitúte psychológie Filozofickej fakulty PU v Prešove. Odborne sa zameriava na kariérový vývin adolescentov. V tejto problematike vystúpila na niekoľkých odborných konferenciách v zahraničí a je autorkou niekoľkých publikácií týkajúcich sa adolescentov nielen v oblasti kariérového vývinu.*