

UNIVERZITA KARLOVA
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ



Vztah mezi kariévní identitou
a self-esteemem u vynořujících se dospělých

Bakalářská práce

Andrea Neugebauerová

Vedoucí práce: Mgr. Eva Richterová, Ph.D.

Praha 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a řádně jsem citovala všechny použité zdroje a literaturu. Práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Podpis:

Andrea Neugebauerová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí bakalářské práce Mgr. Evě Richterové, Ph.D. za rady, připomínky a vedení během psaní mé práce. Také děkuji Matěji Markovi, MSc. a Ing. Anežce Malákové za konzultace a odbornou pomoc v oblasti statistiky.

Abstrakt

Práce je zaměřena na vztah kariérní identity a self-esteemu u vynořujících se dospělých. Cílem bylo zjistit, zda kariérní identita ovlivňuje self-esteem u vynořujících se dospělých. Sběr dat proběhl dotazníkovým šetřením. Kariérní identita byla měřena prostřednictvím dotazníku Career Decision Scale a self-esteem byl měřen prostřednictvím dotazníku Rosenbergovy škály sebehodnocení. Hypotézy byly ověřovány Spearmanovým korelačním koeficientem a chí-kvadrát testem. Dvě hypotézy byly na základě analýzy dat zamítnuty, jedna hypotéza se potvrdila.

Klíčová slova: vynořující se dospělost, mladí dospělí, dospělost, identita, kariérní identita, self-esteem, well-being

Abstract

The work is focused on the relationship between career identity and self-esteem in emerging adulthood. The aim was to find out whether the career identity affects self-esteem of emerging adults. The measurement was realized by a questionnaire survey. Career identity was measured by Career Decision Scale questionnaire. Self-esteem was measured by Rosenberg Self-Esteem Scale questionnaire. The hypotheses were verified by using the Spearman correlation coefficient and Chi-square test. Based on data analyses two hypotheses were rejected and one hypothesis was confirmed.

Key words: emerging adulthood, young adults, adulthood, identity, career identity, self-esteem, well-being

OBSAH

Úvod	8
------------	---

TEORETICKÁ ČÁST

1. Dospělost	10
1.1 Stádia dospělosti	11
1.2 Koncepce dospělosti vybraných autorů	11
1.2.1. E. Erikson	11
1.2.2. D. Levinson	12
1.3 Vynořující se dospělost	13
1.4 Historie vynořující se dospělosti	14
1.5 Charakteristické rysy vynořující se dospělosti	14
1.5.1. Další rysy vynořující se dospělosti	18
1.6 Výzkumy vynořující se dospělosti	19
2. Identita	20
2.1. Kariévní identita	21
3. Self-esteem	23
4. Well-being	25

EMPIRICKÁ ČÁST

5. Cíl výzkumu	26
5.1. Formulace výzkumných otázek	27
5.2. Hypotézy	27
6. Metodika	28
6.1. Výzkumná metoda	28
6.1.1. Rosenbergova škála sebehodnocení (self-esteemu)	29
6.1.2. Career Decision Scale	29
6.2. Výzkumný soubor	30
7. Analýza dat	31
7.1 Metody	31
7.1.1. Spearmanův korelační koeficient	31
7.1.2. Chí-kvadrát test	32
8. Výsledky	32
8.1. Popisné statistiky	32

8.2. Testování hypotéz	33
9. Diskuze	35
10. Závěr	38
Použitá literatura, zdroje	38
Přílohy	

Úvod

Hlavním tématem této práce je vztah mezi self-esteemem a kariérní identitou u vynořujících se dospělých. Self-esteem reflektuje naše vnímání okolního světa a komunikaci s okolím. Kariérní identita částečně vyjadřuje, jak si myslíme, že do onoho okolního světa zapadáme jako jednotlivci. Je důležité vědět, kam člověk patří, pomáhá to při orientaci v chaotickém světě plném neustálých změn a zvrátů. Pro zachování duševního zdraví a well-beingu je důležité nalézt svůj smysl života, nalézt své místo ve světě a být si vědom své hodnoty. To vše souvisí s mírou self-esteemu a s vývojem kariérní identity.

Při zkoumání vztahu mezi self-esteemem a kariérní identitou se soustředím na konkrétní skupinu populace. Ve středu zájmu jsou vynořující se dospělí. Jsou to mladí lidé, kteří procházejí tranzitní vývojovou etapou, která se nazývá vynořující se dospělost. Je to období bohaté na změny, převraty, nové příležitosti a možnosti. Právě kvůli častým a mnohdy nečekaným změnám jsou tito mladí dospělí obzvláště citliví vůči psychickým poruchám. Jedná se zejména o poruchy nálad, deprese, dále sem můžeme zařadit narušené vztahy k ostatním i sám k sobě nebo nízký self-esteem. Arnett (2014) říká, že období vynořující se dospělosti je po psychické stránce velmi náročné a vysoce stresující. Už jen samotný fakt procházet tímto vývojovým obdobím tedy může mít vliv i na well-being člověka.

K zásadním změnám či vývoji kariérní identity dochází právě v tranzitních obdobích v životě člověka. Stejně tak i self-esteem prochází v tranzitních obdobích změnami. Míra self-esteemu výrazně ovlivňuje to, jak vnímáme druhé i sami sebe. Má velký podíl na schopnosti využít šance a možnosti, které svět lidem nabízí. Významně ovlivňuje také kvalitu života a well-being. V případě, že je míra self-esteemu nízká, ani well-being nebude dosahovat vysokých hodnot. Naopak pokud je míra self-esteemu vyšší, tím vyšší bude také well-being, což indikuje i celkově kvalitnější život (Nelson, Padilla-Walker, 2013; Schulenberg, Zarrett, Arnett, Tanner, 2006).

Míra self-esteemu se odvíjí od řady faktorů, ale jedním z nejvíc zásadních je identita. Člověk musí mít jasno v otázkách „*Kým jsem?*“ „*Proč jsem na světě?*“ Identita je stavebním kamenem pro budování self-esteemu. S tím souvisí i vývoj kariérní identity. Když má člověk jasnou odpověď na otázky „*Vím, jakou profesi chci vykonávat?*“ „*Jakou*

práci chci něčím přispět společnosti?“, má pravděpodobně vybudovanou kariérní identitu, což je základem pro budování pozitivního self-esteemu. Pozitivní self-esteem je základním stavebním kamenem pro pocit osobní pohody (=well-being).

Text této práce je rozdělen na dvě hlavní části, na teoretickou a empirickou. V teoretické části se věnuji dospělosti. V kapitole o dospělosti se věnuji vymezení základních pojmů, tedy co to je dospělost. Protože dospělost je nejdelším životním obdobím, tak také zmiňuji základní členění dospělosti na jednotlivé fáze. Dospělost je široký pojem a každý autor na ni pohlíží trochu jinak, následně se tedy zabývám koncepcemi dospělosti vybraných autorů, jejichž koncepce dospělosti operují také s fází vynořující se dospělosti, jež je výchozím bodem této bakalářské práce. Po vymezení všech základních pojmů a dělení se zabývám vynořující se dospělostí, jejími charakteristickými rysy i doprovodnými znaky. Následně se věnuji oblasti identity, jež je pro téma této práce zásadní. Nejprve objasňuji obecnou definici identity, dále se přesouvám ke kariérní identitě, která je prvním ze dvou stěžejních pojmů a jevů, na jejichž základě je postavena celá tato práce. Dále se věnuji self-esteemu, který je druhým stěžejním pojmem a jevem, na jehož základě je tato práce koncipována. V závěru teoretické části ještě věnuji kapitulu well-beingu, který úzce souvisí se self-esteemem i kariérní identitou.

Empirická část je zaměřena na vztah mezi self-esteem a kariérní identitou, popisují zde postup při stanovování hypotéz na základě výzkumného cíle a výzkumných otázek. Další kapitoly se věnují metodice výběru výzkumného souboru a nástrojům použitých v dotaznících za účelem sběru dat. Následně prezentují získaná data. Dále se věnují vysvětlení analytických nástrojů využitých pro analýzu získaných dat. V další kapitole se zabývám testováním stanovených hypotéz. Na závěr diskutuji výsledky testování hypotéz a možné vnější i vnitřní vlivy, které mohly ovlivnit výsledné hodnoty self-esteemu a kariérní identity. V samotném závěru této práce shrnuji zjištěné výsledky celého výzkumu.

1. Dospělost

Dospělost nemá jednotnou definici. Velmi záleží na kontextu, v jakém o dospělosti pojednáváme, a také na pohledu každého jednoho autora. Jediný mezník, kterým lze vymezit počátek dospělosti, je dosažení zletilosti (Thorová, 2015). Dosažení zletilosti však neznamená zralost, která je u dospělého člověka zásadní.

Dospělost je poměrně dlouhé vývojové období v životě člověka a lze na něj pohlížet z různých perspektiv. Nejčastěji se vymezuje na základě těchto tří dimenzí: právní dospělost, biologická dospělost a psycho-sociální dospělost.

Právní dospělost je již zmíněné dosažení zletilosti. Jedná se o formální dosažení dospělosti. V České republice se člověk stává dospělým dnem, kdy dovršil osmnácti let. Od té chvíle je plně zodpovědný za své činy a rozhodnutí.

Biologická dospělost je dána sexuální zralostí. Dospělý člověk má vytvořený nový vztah k sexualitě, chápe ji mimo jiné také jako prostředek ke zplození potomka. Je to období, kdy dochází ke zpomalení biologického vývoje. Organismus člověka je plně vyvinutý a zralý, adolescent začíná být považován za dospělého muže či dospělou ženu. Biologická dospělost je u obou pohlaví rozdílná, nelze ji přesně časově vymezit, nelze určit přesný věk, kdy k ní dochází (Vágnerová, 2000).

Psycho-sociální dospělost je pro charakteristiku dospělosti nejvíc zásadním faktorem. Nastává přibližně mezi 20. a 25. rokem života. Životní zkušenosti jsou ve vývoji psycho-sociální dospělosti nejdůležitější. Člověk, který je plně zralý po psycho-sociální stránce, má jasno ve své identitě. Je schopný přijmout zodpovědnost za svá rozhodnutí a za své jednání. Okolní svět, sám sebe i svou roli ve světě vnímá realisticky. Je schopen ovládat emoce, dokáže brát ohled na druhé. Nečiní mu problém navazovat důvěrné reciproční vztahy. Sociální vztahy v jeho životě normálně fungují (Vágnerová, 2000). Je samostatný, a to po všech stránkách (ekonomicky, emočně, názorově...). A v neposlední řadě má jasno ohledně své kariéry, což můžeme označit za kariérní identitu.

Dospělý člověk je tedy zletilý, právně způsobilý, ekonomicky nezávislý, sociálně nezávislý. Dokáže se efektivně společensky i pracovně uplatnit. Umí se dobře adaptovat na nové životní situace, dovede ovládat emoce a hlavně je samostatný (Vágnerová, 2000).

1.1. Stádia dospělosti

Protože dospělost je nejdelší vývojové období v životě člověka, je členěna na několik fází. Autoři ji člení různě, ale obecně ji lze rozdělit následovně (Thorová, 2015; Vágnerová, 2000):

1. **Mladá dospělost** – Dospělí jsou zhruba ve věku 20 až 35 let. Člověk začíná ve světě fungovat nezávisle na rodičích, mění se z nezralé osoby na osobu zralou. Získává profesní zkušenosti. Krátkodobé intimní vztahy se mění na dlouhodobé.
2. **Střední dospělost** – Dospělí jsou přibližně ve věku 35 až 45 let. V tomto období bývá člověk nejvíce produktivní. Má již potřebné životní zkušenosti, je zralý. Člověk má díky většímu počtu životních i pracovních zkušeností možnost plně rozvíjet svou kariéru. Je zde však patrný velký rozptyl s plněním životních úkolů - někdo stále hledá životního partnera, jiný už je několik let ženatý, někdo teprve zakládá rodinu, jiný už odrostlé děti atd.
3. **Pozdní dospělost** – Dospělí jsou zhruba ve věku 45 až 60 let. Člověk je na vrcholu pracovní kariéry. Děti jsou již samostatné, mnohdy dospělé, a člověk má tak možnost soustředit se zase sám na sebe, využívat nabyté životní zkušenosti a přetavit je ve smysluplnou činnost. Pozdní dospělost tvoří přechodový můstek k počínajícímu stáří.

1.2. Koncepce dospělosti vybraných autorů

Následující autory jsem vybrala z toho důvodu, že jejich koncepce životních fází nějakým způsobem již pracují s vynořující se dospělosti, i když ještě ne explicitně. Více o tom pojednávám v kapitole 1.4.

1.2.1. E. Erikson

E. Erikson (1963) se věnoval celoživotnímu vývoji člověka. Životní cyklus rozdělil do celkem devíti stádií¹. Ke každému stádiu přiřadil vývojový úkol, jehož splněním se člověk může snadněji přesunout do dalšího stádia. Dospělost Erikson dělí na dvě stadia: stadium časně dospělosti a stadium dospělosti. V období dospělosti čekají na člověka dva

¹ Pozn.: Na sklonku života E. Erikson spolu se svou manželkou vypracoval dodatečně deváté stadium „Pozdní stáří“. Jinak se pracovalo s jeho koncepcí 8 věků člověka.

Dostupné zde: E. Erikson, *Životní cyklus rozšířený a dokončený: devět věků člověka*, 2015, 2. vydání, Praha: Portál, ISBN 978-80-262-0786-3

vývojové úkoly, ve stádiu časně dospělosti se jedná o vývoj intimity, ve stadiu dospělosti se jedná o generativitu.

Ve stadiu časně dospělosti se nacházejí mladí dospělí ve věku 19-25 let (uvádí se i horní hranice 22 let). Jejich vývojovým úkolem je bezpečně navazovat intimní vztahy, nebát se tomu druhému plně odevzdat a nebát se přijmout riziko, že vztah nevyjde. Nebát se, že jim druhá strana může ublížit. Opačným pólem procesu získávání a vývoje intimity je riziko izolace.

Ve stadiu dospělosti mluvíme o dospělých ve věku 25-50 let. Jedná se o období, kdy jsou dospělí nejvíce produktivní. Jejich vývojovým úkolem je něco tvořit, nestagnovat, posouvat se dál, rozvíjet se, Erikson to nazývá generativitou. Opačným pólem generativity je stagnace.

1.2.2. D. Levinson

Americký psycholog D. Levinson se věnoval lidskému vývoji zejména v období dospělosti. Dle Levinsona (1986) se dlouhé období dospělosti dělí následovně:

1. Přechod do mladé dospělosti (Early Adult Transition) – věk 17 až 22 let
2. Vstup do dospělého světa (Entering the Adult World) – věk 22 až 28 let
3. Změny v 30. letech života (Age 30 Transition) – věk 28 až 33 let
4. Usazení (Settling Down) – věk 33 až 40 let
5. Přechod do střední dospělosti (Midlife Transition) – věk 40 až 45 let
6. Střední dospělost (Middle Adulthood Stage) – věk 45 až 60 let
7. Přechod do pozdní dospělosti (Late Adulthood Transition) – věk 60 až 65 let
8. Pozdní dospělost (Late Adulthood Stage) – věk 65 až 85 let

Levinsonova teorie je založena na pojmu životní struktura. Člověk si buduje obecné schéma = životní strukturu, která reflektuje jeho životní hodnoty a priority. V určitém bodě začne svou životní strukturu zpochybňovat, přehodnocovat, až ji pomyslně zboří a začne budovat novou. V tu chvíli dochází k přechodu do další životní fáze. Budování životní struktury je dle Levinsona zákonitý proces, který musí proběhnout, aby člověk mohl přejít do další vývojové fáze.

1.3. Vynořující se dospělost

Vynořující se dospělost je stěžejním tématem této bakalářské práce. Koncepce pochází z teorie „Emerging Adulthood“ (v překladu vynořující se dospělost) amerického psychologa J. J. Arnetta. Překlad „vynořující se dospělost“ využívají například čeští autoři Macek, Bejček, Vaničková (2007), kteří se touto koncepcí zabývají.

Koncepce vynořující se dospělosti je celkem mladá. První koncepční návrh zveřejnil Arnett v roce 2000 v článku „*Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties*“.

Vynořující se dospělost zde představil jako novou vývojovou etapu v životě člověka, která tvoří přechodový můstek mezi adolescencí a dospělostí. Vzhledem k nově vzniklému socio-kulturnímu prostředí bylo potřebné, aby vznikla také nová životní etapa, která by reflektovala pohled mladých lidí na sebe i na okolní svět ve vztahu k dospělosti. Arnett tvrdí, že mladí lidé ve věku 18-26 let pocítují rozkol. Mnohdy se necítí jako dospělí lidé, ale také se již neidentifikují jako adolescenti. Jsou někde na pomezí mezi adolescencí a dospělostí. Ačkoliv jsou společností po formální stránce považováni za dospělé jedince, současně jim svět nabízí pestrou škálu možností, se kterými mohou svobodně experimentovat, což lehce ubírá na pocitu zodpovědnosti a naopak přidává na pocitu svobody ve všech ohledech.

Vynořující se dospělost lze považovat za kulturní konstrukt. To znamená, že není univerzálním jevem a nelze ji nalézt v každé zemi světa. Najdeme ji ve vyspělých industriálních a postindustriálních společnostech (Arnett, 2000). V těchto zemích se spolu s rozvojem společnosti rozvinula i potřeba vyššího vzdělání². V případě, že mladý člověk usiluje o vyšší vzdělání, potřebuje pro to prostor (čas) a finance. Nemůže tedy plnit úkoly dospělého samostatného člověka a zároveň být plně soustředěn na svá studia. Vysokoškolští studenti tvoří převážnou většinu vynořujících se dospělých. Dále můžeme mezi vynořující se dospělé zařadit například osoby již pracující, které ale nemají vlastní bydlení - bydlí u rodičů, ve sdíleném bytě atd. Patří sem taktéž osoby, které třeba mají vlastní bydlení, ale jsou ekonomicky závislé na jiné osobě, nejčastěji rodiče, partner... (Arnett, 2000a).

² Pozn. Arnett ve své koncepci pracoval s euro-americkým prostředím.

1.4. Historie vynořující se dospělosti

Vynořující se dospělost se rozvinula spolu se společností a kulturou. V kulturní oblasti vznikly nové problémy a jevy, které bylo potřeba nějakým způsobem pojmenovat a zařadit. Těmito problémy mohly být například potřeba vyššího vzdělání, hůře dosažitelná ekonomická nezávislost, nedostatek bytových jednotek atd. Především šlo však o vzrůstající trend studia na vysoké školy, což do té doby nebylo běžným jevem. Rozmach vynořující se dospělosti lze tedy zařadit do stejného období, kdy se ve větší míře rozmohlo taktéž studium vysoké školy, tedy někdy ke konci 20. století.

Ale již v polovině 20. století si psycholog E. Erikson všiml něčeho, co Arnett později nazval vynořující se dospělostí. Erikson si byl vědom, že existují lidé, kteří jsou sice fyzicky v dospělém věku, ale neplní vývojové úkoly dospělých lidí. Stádium, ve kterém se tito jedinci nacházeli, nazval prodlouženou adolescencí, v originálu „*prolonged adolescence*“ (Erikson, 1950). Dalším, kdo si tohoto jevu všiml a jistým způsobem navazoval na Eriksona, byl D. Levinson. Období, ve kterém člověk zakouší nové role, přijímá šance a zkušenosti nazývá „*novice phase*“ (Levinson, 1978).

Za zmínku stojí také teorie mládí (*theory of youth*) od K. Kenistona (1971). Dle Kenistona jde o období, kdy má člověk experimentovat s rolemi a cítit se v rozporu s očekáváním společnosti. Jeho teorie byla ale pravděpodobně dobově ovlivněna vietnamskou válkou, se kterou mnoho mladých lidí nesouhlasilo a kladlo odpor, nechovalo se v souladu se společenskými normami (Arnett, 2000). Koncept vynořující se dospělosti je tedy přes půl století starý, ačkoliv byl jasně formulován teprve před dvaceti lety. Vynořující se dospělost neustále nabírá na síle, přesně tak, jak to Arnett do budoucna předpokládal (Arnett, 2000) a proto je důležité se tímto fenoménem zabývat. Jedná o mladý koncept, jemuž dosud nebylo věnováno příliš pozornosti. S rostoucí intenzitou bude potřeba vynořující se dospělosti, potažmo vynořujícím se dospělým, více porozumět.

1.5. Charakteristické rysy vynořující se dospělosti

Arnett stanovil pět základních znaků, podle kterých lze charakterizovat vynořující se dospělost.

1. Nestabilita („*Instability*“)

Období vynořující se dospělosti nabízí mnoho různých příležitostí a možností. Vynořující se dospělí zakoušejí všechny tyto možnosti, šance a příležitosti, což jim pomáhá získávat zkušenosti a možnost prozkoumat různé oblasti života. Nese to s sebou ale nutné změny,

kteře jdou ruku v ruce se získáváním zkušeností a posouvání hranic možností. Každý nový poznatek, každý nový zážitek se odráží ve změnách způsobu života, vynořující se dospělí prostřednictvím těchto zkušeností formují svou představu o vlastní budoucnosti. Prožívají zklamání, nesplněná očekávání, šokující zjištění o sobě samých atd. Tyto kroky většinou vedou ke změně životního plánu, vynořující se dospělý změni svůj životní plán během vynořující se dospělosti hned několikrát a to právě v návaznosti na prozkoumávání a zakoušení nových věcí. Při každé změně životního plánu o sobě vynořující se dospělý zjistí něco nového, co jej může posunout kupředu, nebo co na něj naopak zapůsobí negativně. Změny životního plánu vyvolávají nestabilitu.

Pro vynořující se dospělé je nestabilita charakteristická také ve formě demografických změn. Ve věku 18-20 let většina opouští domov za vysokoškolským vzděláním, během studia bydlí na koleji nebo ve sdíleném bydlení s dalšími mladými lidmi. Jedná se o tzv. semi-autonomní období, kdy částečně přebírají zodpovědnost dospělého člověka, ale minimálně poloviční zodpovědnost stále nechávají na rodičích. Jiní vynořující se dospělí mohou zvolit bydlení s již dospělým partnerem. Bydlí u svého partnera, který je již sociálně i ekonomicky nezávislý a samotný vynořující se dospělý je částečně závislý na svém partnerovi a částečně na rodičích. Jiní domov neopouští, zůstávají u rodičů, ale pracují nebo studují. Celkově během tohoto vývojového období mladí dospělí svůj domov minimálně jednou opustí a zase se do něj vrátí (Arnett, 2000).

2. **Prozkoumávání identity** („*Identity Exploration*“)

Dalším charakteristickým znakem je hledání a budování vlastní identity. S tím souvisí prozkoumávání v oblasti lásky, práce a názorů (Arnett, 2000). Současný svět nabízí mladým lidem bezpočet možností k experimentování a probádání životních možností. Člověk má tak možnost nalézt svou identitu i životní směr. K vynořující se dospělosti tedy patří experimentování se vztahy, jedinci mají prostor zjistit, co od dlouhodobého vztahu a svého partnera vlastně očekávají, co jsou ochotni do vztahu přinést, popř. co obětovat. Vynořující se dospělí se v tomto období také učí stát si za svým názorem, umět jej obhájit. Objevují nové jevy a podněty (například v pracovní či studijní rovině), které jejich názory mohou formovat a ovlivňovat. Jejich hodnotový a názorový žebříček se teprve utváří. Učí se přijmout zodpovědnost za své činy a dělat nezávislá rozhodnutí (Arnett, 2014).

Ačkoliv utváření identity je vývojový úkol hlavně v období adolescence, teprve v pozdějším období mají mladí lidé větší možnost experimentovat s rolemi. I jiní autoři potvrzují fakt, že k dotvoření identity dochází později, až kolem 20. roku života nebo i

déle. Dotvoření identity souvisí totiž s rozvojem intimity (Krauss, Zuschlag, Eliot, Waterman, 1992).

Mladí dospělí inklinují spíše k dlouhodobějším a intimnějším vztahům, zatímco adolescenti jeví větší zájem o vztahy povrchní a krátkodobé. Ačkoliv vynořující se dospělí upřednostňují déletrvající a hlubší vztahy, stejně tak ale rádi experimentují a střídají partnery. Mohlo by se zdát, že jde o to samé, jako v adolescenci, ale ve skutečnosti jde o hledání odpovědi na otázku „*Jaký jsem člověk, a jaký člověk se ke mně hodí jako partner pro život?*“ Prostřednictvím experimentování se sexualitou a střídáním partnerů hledají vynořující se dospělí odpověď na výše zmíněnou otázku. V adolescenci se hledá spíše odpověď na otázku „*S kým by mě to bavilo tady a teď?*“ (Arnett, 2004b).

V oblasti práce si vynořující se dospělí utváří kariérní identitu. V tomto období dochází především ke sbírání poznatků a zkušeností, na jejichž základě pak mladí lidé mohou budovat svou budoucí, celoživotní profesi. Vynořující se dospělí zjišťují, v čem spočívají jejich kvality, co je naplňuje nebo co je mohlo naplňovat, což pak přetváří v profesní motivaci a budují si tím kariérní identitu. Oproti tomu v adolescenci je práce primárně zdroj nějakého finančního příjmu, který slouží k uspokojení každodenních potřeb. Tento příjem je však krátkodobý a nelze mluvit o cíleném utváření kariérní identity (Arnett, 2004b).

3. **Zaměření na sebe** („*Self-focused*“)

Období vynořující se dospělosti představuje čas, kdy se člověk může soustředit jen sám na sebe. Není jiné období, kdy by se člověk mohl víc zaměřit sám na sebe, než právě ve vynořující se dospělosti (Arnett, 2004b). V adolescenci se člověk musí výrazně více přizpůsobovat okolí (pravidlům, požadavkům ze strany rodiny či školy). V tomto ohledu jsou velmi závislí, na rozdíl od vynořujících se dospělých, kteří mohou jednat o hodně svobodněji a méně závisle.

Vynořující se dospělí nemají tolik závazků a nejsou obklopeni okolnostmi, kterým by se museli přizpůsobovat, jako dospělí v pozdějším věku. Vynořující se dospělí jsou zodpovědní pouze sami za sebe. Kombinace faktorů, že mladí dospělí nejsou již tolik závislí na rodině, ale zároveň ještě nejsou vystaveni budoucím „dospělým“ závazkům, jim dává možnost se plně soustředit na sebe a na svůj rozvoj. Úkolem vynořujícího se dospělého je naučit se být samostatný, nezávislý a soběstačný. K tomu potřebuje prostor a čas.

Ačkoliv se může zdát, že se jedná o sebestředný stav, je nezbytný k vytvoření samostatného budoucího dospělého života. Vynořující se dospělý usiluje o vymanění se z rodičovského vlivu, usiluje o autonomii. Musí poznat sám sebe. Zaměřením na sebe se učí prosadit se, učí se sebekontrolu, získává představu o sobě. Získání autonomie ve vztahu k sobě samému je základem pro přijetí závazků k druhým, pro přijetí zodpovědnosti za své jednání vůči druhým (Arnett, 2001).

4. **Pocit být někde na pomezí** („*Feeling in between*“)

Již několikrát bylo řečeno, že vynořující se dospělost tvoří přechod mezi adolescencí a dospělostí. Právě slůvko „mezi“ je nesmírně důležité, protože charakterizuje smýšlení vynořujících se dospělých. Většina mladých dospělých se již nezařazuje mezi adolescenty, ale ani mezi dospělé. Sami sebe vidí někde uprostřed. Z toho pramení pocit rozpolcení, pocit, že se nacházejí někde mezi. Jsou takovými nedospělými dospělými (Macek, Bejček, Vaníčková, 2007). Například v oblasti hospodaření s volným časem se cítí být plně zodpovědní za to, jak se rozhodnou, jaké aktivity zvolí, s jakými lidmi tráví volný čas atd. V oblasti financí se třeba ale plně dospělými necítí, protože bývají ekonomicky závislí na někom jiném (Arnett, 2000).

Mladí dospělí za sebou nechali bezstarostné dětství, kdy za ně měl zodpovědnost někdo jiný, a nebyli samostatní. Před sebou mají závazky a povinnosti dospělého člověka, který je zodpovědný sám za sebe a plně samostatný.

5. **Možnosti** („*Possibilities*“)

Vynořující se dospělí si plně uvědomují pozitiva období vynořující se dospělosti. Především si váží možnosti studia a možnosti studovat v zahraničí. Dočasné pracovní závazky v zahraničí (například jako au-pair), možnost střídat krátkodobé pracovní úvazky jim umožňují sbírat pracovní zkušenosti a budovat svou kariéru a identitu a svou profesní dráhu, díky těmto zkušenostem se také stávají cennějšími na trhu práce. Vynořující se dospělí využívají hojně možnosti cestování a poznávání nových věcí (krajů, mravů atd.) Což jim pomáhá nalézt sám sebe, poznat okolní svět a získat lepší představu o svém místě na světě. Všechny výše zmíněné možnosti mohou vynořující se dospělí využít ve svůj prospěch při budování své životní cesty (Arnett, 2014).

1.5.1. Další znaky vynořující se dospělosti

- Optimistický pohled na svět

Navzdory tomu, že období vynořující se dospělosti je plné stresu a nečekaných zvratů, bývají vynořující se dospělí nebyvale optimističtí. Optimisticky vnímají zejména svůj budoucí život v oblasti práce a lásky. Často věří, že je čekají lepší zítřky, že najdou vysněného životního partnera, že si najdou skvělou práci atd. (Arnett, 2000). Bývají si plně vědomi faktu, že se nachází v životním období, ve kterém je možné splnit si takřka cokoli, což dodává na síle jejich optimistickému smýšlení.

- Ekonomická a sociální samostatnost

Vynořující se dospělí nejsou ekonomicky soběstační. Zpravidla bývají finančně závislí na jiném dospělém (partner, rodiče). Cílem vynořujících se dospělých by mělo být dosažení ekonomické nezávislosti, aby si mohli dovolit vlastní bydlení a založit rodinu (Arnett, 2000). Vynořující se dospělí většinou využívají období vynořující se dospělosti k prozkoumávání svých možností, viz kap. 1.4. bod 5. Náklady na jejich každodenní potřeby jim hradí jiná, již dospělá osoba. Ve většině případů jde o rodiče nebo jiné rodinné příslušníky, méně často jsou za vynořující se dospělé finančně zodpovědní jejich partneři, kteří již dosáhli ekonomické nezávislosti. V průběhu získávání zkušeností, zkoušení různých pracovních pozic, střídání pracovních úvazků si vynořující se dospělý buduje představu o své budoucí profesi, o své kariérní identitě, na jejímž základě pak bude usilovat o ekonomickou nezávislost.

S ekonomickou nezávislostí souvisí také možnost dovolit si vlastní bydlení, což se označuje jako sociální samostatnost. Protože v současné době je pro mladé dospělé téměř nedosažitelné získat vlastní bydlení, prodlužuje se doba, kdy bydlí s rodiči. Dále je časté, že mladí dospělí bydlí na koleji, ve sdíleném bytě s dalšími mladými lidmi nebo u partnera, který již ekonomicky nezávislý je (Arnett, 2000). Mladý dospělý už může být ekonomicky nezávislý, ale stejně je pro něj finančně výhodnější i nadále bydlet u rodičů, než si platit vlastní bydlení a náklady s tím spojené. Proto v současné době s rodiči bydlí i dospělí, kteří již přesáhli období vynořující se dospělosti.

- Zodpovědnost pouze sám za sebe

Zásadním kritériem, na jehož základě lze osobu charakterizovat jako vynořujícího se dospělého, je fakt, že takový člověk nemá založenou vlastní rodinu. Ve chvíli, kdy se člověk stane rodičem, nelze jej považovat za vynořujícího se dospělého, ačkoliv by tomu

jiné znaky nasvědčovaly. Už není zodpovědný pouze za svůj život, ale i za život někoho jiného. Vynořující se dospělý má zodpovědnost pouze sám za sebe, jak vyplývá i z výše zmíněného bodu č. 3.

1.6. Výzkumy vynořující se dospělosti

Koncept vynořující se dospělosti se stal populárním předmětem zkoumání psychologů a sociologů. V roce 2005 se v americkém Miami konala první konference vynořující se dospělosti a o pár let později byla založena Společnost pro studium vynořující se dospělosti (SSEA= Society for the Study of Emerging Adulthood)³.

Na vynořující se dospělost lze pohlížet z mnoha úhlů pohledů. Sám Arnett (2014) řekl, že vynořující se dospělost si představuje jako jednu fázi, která se ale větví v mnoho cest. Jedním z takových úhlů pohledu je například výzkum vynořující se dospělosti v oblasti partnerských vztahů. Záležitostmi, které jsou ve vztahu k vynořující se dospělosti zkoumány nejčastěji, bývá utváření představy o partnerském vztahu, sbírání zkušeností ve vztazích, a otázka zda vynořující se dospělí skutečně experimentují v lásce i ve vztazích. Autoři hledají na odpověď na otázku, zda je pravda, že prostřednictvím navazování vztahů hledají vynořující se dospělí sami sebe. Takovému tématu se v českém prostředí věnují například Macek, Lacinová, Ježek nebo Širůček (2016, 2019). Jiní čeští autoři na téma vynořující se dospělosti pohlíží ve spojení s identitou člověka (Bejček, Macek, Vaníčková, 2007).

V zahraničí se tématu vynořující se dospělosti věnuje, kromě samotného Arnetta, další řada autorů. K nejčastěji zkoumaným oblastem patří vývoj identity a osobnosti. Schwarz, Donnellan, Ravert, Luyckx a Zamboanga (2012) přezkoumávali přístupy k identitě vynořujících se dospělých a adolescentů s akcentem na kulturní a osobní dimenzi identity. Zdůraznili, že je důležité klást velký důraz na integraci osobní a kulturní dimenze identity vzhledem k rychle se rozrůstající etnické rozmanitosti v západních zemích i ve Spojených státech. Ve vývoji identity zdůraznili také důležitost schopnosti sebeovládání a sebeurčení, které se mezi západními a nezápadními zeměmi velmi liší.

Samotný Schwarz (2016) se ve své práci vynořující se dospělosti zabýval z pohledu tří klíčových oblastí: 1) Jakými způsoby se vynořující se dospělost stává klíčovým bodem změny v životním cyklu. Zkoumal také vlivy, které ovlivňují volbu určitého životního směru. 2) Rozdíly ve zkušenostech vynořujících se dospělých, kteří studují vysokou školu

³ Odkaz na stránky Společnosti pro studium vynořující se dospělosti dostupný zde: <http://www.ssea.org>

a těch, kteří nejsou studenty vysoké školy. 3) Zkoumal mezinárodní četnost existence vynořující se dospělosti, rozmanitosti vynořující se dospělosti a její projevy. V těchto třech oblastech se zaměřoval především na sociální, ekonomické a kulturní síly, které formují vynořující se dospělost. Na základě těchto sil diskutoval pravděpodobnost prožití vynořující se dospělosti a způsoby, jakými se vynořující se dospělost v životě daného člověk projeví.

Dalším dvorním autorem, který se na rozvoji poznatků ohledně vynořující se dospělosti podílí spolu s Arnettem, je L. J. Nelson. Ten se vynořující se dospělosti věnuje velmi ze široka, zabývá se vývojem identity či romantickými vztahy. Dále také rizikovým formám chování v tomto vývojovém období a psychickým obtížím mladých dospělých, kteří prochází vynořující se dospělostí. Zabývá se také vnímáním kritérií a definic plnou dospělost, na jejichž základě lze lépe odlišit vynořující se dospělé a plně dospělé osoby (Nelson, 2005; 2014). Jako jeden z mála se také věnuje kulturním faktorům, které ovlivňují (či dokonce způsobují) výskyt vynořující se dospělosti a její vnímání v dané společnosti (Nelson, 2007).

2. Identita

Identita je složitý psychologický konstrukt, je to soubor názorů vztažených k vlastnímu „já“ (Thorová, 2015). V psychologickém kontextu znamená identita trvalé vědomí vlastní totožnosti a prvek vědomí o „já“. Lze ji popsat také jako prožívání toho, kým člověk ve skutečnosti je. Ovšem i zde platí, že velmi záleží, v jakém kontextu o identitě mluvíme. V proudu psychologie osobnosti je identita spojena s otázkami „Kým jsem?“ „Čím jsem?“ Pomocí těchto otázek lze nalézt svou identitu (Erikson, 1959; Thorová, 2015). V procesu, kdy hledáme svou identitu, získáváme zkušenosti, na jejichž základě se pak lépe buduje vlastní identita. Zakoušíme různé role a masky, vytváříme si představu o budoucích životních cílech, o volbě povolání atd. (Thorová, 2015)

V proudu humanistické psychologie je identita chápána jako schopnost být tím, kým člověk ve skutečnosti je. Podobně identitu chápe i sociální psychologie, identita je brána jako autentické bytí, tedy bytí bez přetvářky (Thorová, 2015).

Identita bývá považována za poměrně stabilní, ačkoliv se samozřejmě může měnit v průběhu času. Identita má několik komponentů. Za hlavní můžeme považovat identitu osobní. Ta se vyvíjí na základě osobních charakteristik (pohlaví, věk, status...). Další je identita sociálně-kulturní. Tento druh identity se vyvíjí u každého jednotlivce v konkrétním

kulturním a socio-historickém kontextu. Sociální identita se vyvíjí na základě sociální skupiny, se kterou jednatel tráví čas a se kterou se ztotožňuje. I sociálních identit může mít člověk několik, právě podle skupin, ve kterých se člověk zrovna pohybuje (Turner, Tajfel, 1986). Další velmi důležitou identitou, je identita kariérní (profesní). Té je věnována následující podkapitola.

2.1 Kariérní identita

Pojmem kariérní identita označujeme soubor charakteristik, které se vážou k profesnímu výkonu jedince. Považuje se za součást identity člověka. Dobrow a Higgins (2005) ji vysvětlují jako konstantní systém vlastností, postojů, motivů a zkušeností, které lidem umožňují definovat jejich profesní roli, učinit profesní rozhodnutí a uskutečňovat objektivní i osobní cíle.

Kariérní identita je získaná, může se měnit a vyvíjet po celý život v souvislosti se získáváním profesních zkušeností. Provází jedince několika vývojovými stádii, přičemž vynořující se dospělost je nejkritičtějším obdobím. Jedná se totiž o poslední období v životě člověka, kdy je z hlediska společenského konsenzu přípustné nemít kariérní identitu. Ve chvíli, kdy člověk vkročí do dospělosti, očekává se, že ví, kam chce profesně směřovat a jak se na trhu práce uplatnit. V případě, že tomu tak není, bývá jedinec vystaven negativní tlaku okolí, aby si nějakou kariérní identitu konečně „opatřil“.

Významnou roli na vývoji kariérní identity hrají místo a čas, především pak konkrétní zkušenosti a prožitky (například pracoviště, vzdělávací instituce atd.). V období vynořující se dospělosti se jedinec věnuje otázkám vývoje jeho kariérní identity především v těch chvílích, kdy je současně i jeho osobní identita podrobována kritickým momentům a zkouškám (Švaříček, 2009). Vynořující se dospělost nabízí možnost většího objemu času a prostoru, který by měl sloužit k nalezení smyslu (smysl života, smysl světa, smysl práce atd.). Jedinec si musí nejdříve ujasnit své životní hodnoty a profesní potřeby. Nejdůležitější je však nalézt jasný obraz sebe samého. S jasnou vizí se lépe plánuje kariérní dráha a buduje kariérní identita (Salomone; Mangicaro, 1991).

Kariérní identita úzce souvisí s profesní zralostí. Dalo by se říci, že kariérní identita vyplývá z profesní zralosti. Teprve když je člověk profesně zralý, může se plně rozvinout jeho kariérní identita. Profesní zralost spočívá v ochotě daného jedince zavázat se a zodpovědně se rozhodovat v profesních otázkách. Pokud jedinec není připravený nebo ochotný přijmout zodpovědnost za svá profesní rozhodnutí, nelze u něj mluvit o kariérní

zralosti ani o vyvinuté kariérní identitě. Odkud se bere neochota přijmout zodpovědnost za profesní rozhodnutí? V převážné většině případů pramení z nerozhodnosti. A. S. McGowan (1977) se tomuto tématu věnoval a věřil, že profesní nerozhodnost je úzce spjata s životní nespokojeností a úzkostmi. Lidé, kteří byli v životě nespokojení, vykazovali nízké hodnoty well-beingu (Slaney, 1980; McGowan, 1977). Hypotézy McGowana se však nepotvrdily.

Pojmy kariérní identita, profesní zralost a profesní nerozhodnost jsou tedy velmi provázané a stejně k tomu přistupuji i v této bakalářské práci. Považuji je za jeden provázaný celek.

Budování kariérní identity je tedy spjata s kariérní zralostí. Podle Eriksona (1986) mívají mladí lidé tendenci odkládat důležitá rozhodnutí právě proto, že ještě nejsou dostatečně zralí a nechtějí se závazně rozhodnout. Nachází se v tzv. moratoriu, což je období odkladu. Za moratorium můžeme považovat nejen odklad nějakého rozhodnutí, ale také celou vývojovou etapu (jako například vynořující se dospělost). Moratorium je nejen společností tolerovaný odklad závazného rozhodnutí, ale může být i úmyslným jednáním mladého člověka, který se chce vyhnout možnému neúspěchu nebo nepříjemnému tlaku. Moratorium může ale být také volbou pro mladého dospělého, který jednoduše zatím přesně neví, co hledá za profesi a nejedná se o odkládání rozhodnutí.

Vývoj kariérní identity a s ní spojenou nerozhodnost při volbě vhodné kariéry je častým problémem většiny populace. Rozhodně se vývoj kariérní identity se netýká pouze vynořujících se dospělých. Setkáváme se s tím již u žáků posledních ročníků základních a středních škol. S tímto problémem se také potýkají lidé okolo 40. roku života, kteří procházejí takzvanou krizí středního věku. Dále se s tím můžeme setkat u lidí procházející syndromem vyhoření, ti svou dosavadní kariérní identitu podrobují pochybnostem a mnohdy se jí snaží přebudovat (Vendel, 2008).

O profesní nerozhodnost se zajímal také R. B. Slaney (1980). Ke zjištění profesní rozhodnosti/nerozhodnosti používal metodiku OAQ (Occupational Alternatives Question). Došel k závěru, že osoby, které nedokázaly uvést, které povolání mají na prvním místě, byly nejisté jak při volbě povolání, tak při volbě studia na vysoké škole. Nejistota způsobena nerozhodností u nich vyvolávala pocit nepohody. Osoby, které dokázaly uvést, nad jakým povoláním uvažují, vykazovaly prvky spokojenosti se svými volbami a celkové spokojenosti se životem. Osoby, které uvedly několik alternativ povolání, ale nebyly schopné vybrat pouze jedno z nich, nebyly spokojené ani se svými kariérními volbami ani se svým studiem na vysoké škole. Stejně tak osoby, které neuvedly žádné povolání.

P. Salomone (1982) považuje kariérní nerozhodnost za normální a přirozený jev, především u mladé populace. Dle něj souvisí ustavení kariérní identity s množstvím informací o kariérních možnostech. Při nedostatku těchto informací dochází k nerozhodnosti.

Většina autorů (Patton, Creed, 2001; Krumboltz, 1992; Savickas, 1994) se shoduje, že věk není spolehlivým indikátorem pro kariérní zralost. Vývoj kariérní identity ovlivňují spíše tranzitní období, kterým je právě například vynořující se dospělost. K tomuto závěru došli Patton a Creed (2001) během výzkumu jednoznačné souvislosti kariérní jistoty či nejistoty s věkem respondentů. Jejich hypotéza se nepotvrdila a věk tedy nemá na kariérní jistotu vliv.

Vliv na vývoj kariérní identity a kariérního rozhodování nemá jednoznačně dle výzkumných zjištění ani pohlaví. V některých výzkumech se ukázalo, že chlapci jsou oproti dívkám v budování kariérní identity jistější (Kelly, Collangelo, 1990). Jiné výzkumy naopak prokázaly opak (Wallace-Brosius a kol., 1994).

3. Self-esteem

Self-esteem je pojem, kterým v psychologii označujeme postoj člověka k sobě samému. V češtině lze s tímto pojmem pracovat jako se sebehodnocením nebo sebevědomím. Překlad samotného slova self-esteem je však poněkud problematický, záleží na autorovi a kontextu jeho tvorby (Slaměník, Výrost, 1997). Všeobecně můžeme říci, že self-esteem je soubor emočního prožívání ve vztahu k sobě samému (Maříková, Petrusek, Vodáková, 1996).

Self-esteem lze vnímat také jako reprezentaci své osoby. Tvoří stěžejní složku osobnosti. Pozitivní vztah člověka k sobě samému se odráží na vnitřním prožívání i na úrovni mezilidských vztahů. Self-esteem není vrozený, ale utváří se a mění se v průběhu celého života, stejně jako identita. Ovlivňuje jej řada faktorů (Baumeister, et. al., 2003). To znamená, že člověk si svůj self-esteem buduje na základě hodnotového žebříčku, očekávání, životních úspěchů, zkušeností atd. Self-esteem je do velké míry ovlivněn zpětnou vazbou od okolí. Sebehodnocení není založené na skutečnosti, ale na subjektivním vnímání, může se tedy měnit nejen v průběhu času, ale i vzhledem k situacím (Leary, 2005).

Sebevědomí bývá často zaměňováno za sebedůvěru, jedná se však o rozdílné jevy. Je na místě je vymezit. Mít sebedůvěru znamená mít víru ve vlastní hodnotu a

v pravděpodobnost úspěchu (Neill, 2005). Představuje vysoce pozitivní vnímání vlastní hodnoty, bez ohledu na objektivní stav. Zatímco self-esteem, jak již bylo řečeno výše, je chápán jako postoj člověka k sobě samému. Může být tedy jak vysoký (ve smyslu pozitivní), tak také nízký (ve smyslu negativní). Sebedůvěra je ale se self-esteemem silně spjata, protože sebevědomí je chápáno jako reprezentace každého člověka a tato reprezentace se projevuje v řadě ukazatelů, mezi něž řadíme i self-esteem, sebedůvěru nebo vědomí vlastní účinnosti (Marsh et. al., 2006) . Jsou to tedy jevy velmi blízké.

Sebehodnocení ovlivňuje způsob, jakým vnímáme ostatní a jak komunikujeme se světem. Je silně propojeno s pocity štěstí a má velký vliv na well-being. Pozitivní vztah sám k sobě, být šťastný, spokojenost s životními volbami a se svou životní cestou – to jsou jevy, které se budují na určitém základu. Takový základ může představovat například kariérní identita. Lidé potřebují věci škatulkovat, aby se vyznali v okolním světě i sami v sobě. Pokud člověk neví, kam by sám sebe zařadil, nemůže být 100% spokojený, což snižuje sebevědomí.

Život dospělého člověka se z velké části točí kolem zaměstnání. Za odvedenou práci dostává plat. Stabilní plat je cesta k dosažení ekonomické nezávislosti. Ekonomická nezávislost zase vede k možnosti pořídit si vlastní bydlení či založení rodiny. Zaměstnání jednoduše přináší možnost uplatnit své ambice, dovednosti, zkušenosti. Možnost se uplatnit silně přispívá k pocitu, že děláme něco smysluplného. Když v něčem najdeme smysl, činí nás to spokojenějšími, zvedne to náš self-esteem.

Kariérní identita, jak již bylo řečeno výše, tvoří jednu z částí celkové identity. A jestliže v ní jedinec nemá jasno, pak nemá pevné základy pro budování pozitivního self-esteemu. Může se potýkat s řadou problémů spojených s nízkým sebehodnocením. Jedním z takových problémů je například nižší životní spokojenost.

4. Well-being

Anglický termín well-being lze doslovně přeložit jako stav „kdy je člověku dobře“ (Křivohlavý, 2004). Význam termínu well-being, jako u pojmu identita a self-esteem, však velmi záleží na kontextu. Do češtiny se well-being nejčastěji překládá jako osobní pohoda (Kebza, Šolcová, 2005). Osobní pohodu lze vymezit jako dlouhodobý emoční stav, který odráží spokojenost člověka s jeho životem (Kebza, Šolcová, 2005).

Osobní pohoda je široký pojem, obsahuje mnoho komponentů. Mezi tyto komponenty patří například self-esteem, sebeuplatnění, sebekontrola, seberealizace, postoje, tělesná kondice, smysl života, sociální spokojenost, emoce, zdraví atd. Ačkoliv je well-being důležitý a populární fenomén, vzhledem ke své obsáhlosti je obtížné jej jednoduše definovat (Dodge, Daly, Huyton, Sanders, 2012). Ovšem o důležitosti well-beingu svědčí i fakt, že Světová zdravotnická organizace zařadila osobní pohodu do definice zdraví člověka.

„Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.“ (WHO, 1948)

Výše zmíněného sebeuplatnění lze docílit prostřednictvím zaměstnání. Práce představuje velkou část našeho života. V rámci osobní pohody je důležité, jestli vůbec práci máme a pokud ji máme, tak zda jsme v ní spokojeni. Když se člověk může v práci seberealizovat, naplnit svou identitu, může zde osobně růst a získat pocit životního smyslu, což výrazně ovlivňuje osobní pohodu (Blatný, 2006b). Zaměstnání přináší člověku socioekonomický status, který se také pojí s osobní pohodou. Nižší socioekonomický status má negativní vliv na osobní pohodu a naopak vyšší socioekonomický status pocit osobní pohody zvyšuje (Ryan, Deci, 2001).

Empirická část

V této části práce budou představeny metodologické postupy, které jsem použila k ověření vztahu mezi kariérní identitou a self-esteemem vynořujících se dospělých. Popsány zde budou analytické postupy, data, výzkumný soubor aj. Vzhledem k tomu, že strategie této práce je kvantitativní, formuluji zde hypotézy a definuji proměnné.

5. Cíl výzkumu

Vynořující se dospělost byla podrobena výzkumům v souvislosti s vývojem identity (Bejček, Macek, Vaníčková, 2007; Schwarz, 2016). U vynořujících se dospělých byl také zkoumán výskyt psychologických obtíží, mezi něž můžeme zařadit například nízký self-esteem, deprese, úzkosti apod. (Nelson, 2005). Ačkoliv je vynořující se dospělost kritickým obdobím pro vybudování kariérní identity, centrem zájmu výzkumů ohledně profesního vývoje není přímo kariérní identita, nýbrž její příbuzné pojmy jako například profesní zralost (Patton, Creed, 2001; Krumboltz, 1992) nebo profesní rozhodnost a nerozhodnost (Slaney, 1980), jedná se o pojmy, na kterých se následně kariérní identita buduje. Profese je v životě člověka velmi důležitou, nezastupitelnou položkou. Většinu svého života stráví člověk právě prací. Vzhledem ke své důležité roli má tedy práce i zásadní vliv na well-being. Aby člověk ale mohl nějakou profesi vykonávat na plno, aby mu práce přinášela pocit uplatnění, zadostiučinění a možnost seberealizace, je nezbytné, aby měl nejprve člověk jasno v tom, jaké profesi se chce věnovat. Tímto nezbytným základem je kariérní identita. V případě, že člověk nemá ve své kariérní identitě jasno, pak to může ovlivnit i jeho self-esteem, jak bylo rozebíráno v kapitole 3. A v takovém případě může tedy kariérní identita nepřímo přes self-esteem ovlivnit i celkový pocit osobní pohody (Blatný, 2006b).

V praktické části této práce jsem se zaměřila na vztah kariérní identity a self-esteemu, mezi nimiž jsem předpokládala existenci vztahu. Výzkumným cílem bylo dokázat, že kariérní identita vynořujících má vztah k self-esteemu vynořujících se dospělých. V případě potvrzení této premisy lze předpokládat, že kariérní identita bude mít na self-esteem určitý vliv a v tom případě by pak mohla kariérní identita přes self-esteem ovlivňovat i well-being člověka. Prvním krokem tedy bylo ověření předpokladu, zda mezi kariérní identitou a self-esteem vůbec nějaký významný vztah existuje. Pro dosažení výzkumného cíle, jímž bylo ověření hypotéz, jsem zvolila kvantitativní strategii výzkumu.

5.1. Výzkumné otázky

Hlavní výzkumnou otázku lze formulovat následovně: „*Existuje vztah mezi kariérní identitou a self-esteemem u vynořujících se dospělých?*“

Na základě této otázky jsem specifikovat dílčí výzkumné otázky:

1. *Kariérní identita ovlivňuje self-esteem u vynořujících se dospělých pozitivním směrem. Tím bylo myšleno, čím vyšší hodnoty kariérní jistoty respondenti*

dosáhnou v dotazníku CDS (Career Decision Scale), tím budou vykazovat vyšší úroveň self-esteemu.

2. *Kariérní identita ovlivňuje self-esteem u vynořujících se dospělých negativním směrem.* Tím bylo myšleno, že čím nižší hodnoty kariérní jistoty respondenti dosáhnou v dotazníku CDS, tím budou vykazovat nižší úroveň self-esteemu.
3. *Ve výsledných hodnotách kariérní jistoty a self-esteem nebude záležet na pohlaví, muži i ženy budou vykazovat stejně vysoké hodnoty.*

5.2. Hypotézy

Na základě výzkumných otázek jsem stanovila následující hypotézy:

Hypotéza₁ : Vynořující se dospělí s vysokou mírou kariérní identity budou taktéž vykazovat vysokou míru self-esteemu.

Hypotéza₂: Vynořující se dospělí s nízkou mírou kariérní identity budou taktéž vykazovat nízkou míru self-esteemu.

Hypotéza₃ : Míra kariérní identity není generově podmíněná.

Ve výše zmíněných hypotézách se objevují dvě hlavní proměnné, mezi nimiž jsem zjišťovala vztah. První proměnnou je self-esteem, jež byl měřen dotazníkem na self-esteem. Druhou proměnnou je kariérní identita, která byla měřena dotazníkem na kariérní jistotu. O obou dotaznících píšou v následujících kapitolách 6.1., 6.1.1. a 6.1.2. V hypotéze 3 se objevuje třetí zkoumaný jev– gender. Zde jsem zjišťovala vztah mezi kariérní identitou a genderem.

6. Metodika

Pro dosažení výzkumného cíle jsem zvolila kvantitativní strategii výzkumu. Pro kvantitativní strategii jsem se rozhodla proto, že cílem této práce bylo ověření stanovených hypotéz, jejich vyvrácení či potvrzení na základě sběru dat a jejich analýzy. Dle Hendla (2005), „Kvantitativní výzkum se opírá především o standardizovaná kvantifikovatelná data a kvalitativní výzkum se zabývá texty, slovy“. Jinak řečeno kvantitativní výzkum

pracuje s čísly a zahrnuje statistickou analýzu dat. Oproti tomu kvalitativní výzkum pracuje s narativními daty se snahou o porozumění jednotlivým zkoumaným jevům (Punch, 2008). Z dotazníku jsem získala data v číslech, která bylo následně potřeba statisticky ověřit, proto jsem zvolila kvantitativní strategii. Pro sběr dat jsem použila dotazníkové šetření, které mi umožnilo získat informace od širšího počtu respondentů, ale v úzkém zaměření na konkrétní oblast. Zkoumanými jevy byly tři proměnné, mezi nimiž jsem hledala korelaci. Ze všech těchto uvedených důvodů jsem rozhodla zvolit kvantitativní strategii výzkumu, která se mi vzhledem k výše řečeným bodům a výzkumnému cíli práce zdála jako nejvhodnější.

6.1. Výzkumná metoda

Pro sběr dat k výzkumu vztahu mezi self-esteemem a kariérní identitou jsem se rozhodla použít dotazníkové šetření. Jako nástroj jsem zvolila dva dotazníky. Šetření proběhlo online a zcela anonymně.

Nevýhoda dotazníku spočívá v možném zkreslení ze strany respondentů. Šetření bylo anonymní a proběhlo přes internet, což mohlo respondenty vybízet k záměrnému zkreslení odpovědí. Respondenti mohli své názory a svůj pohled na danou věc záměrně ukazovat v lepším světle a neodpovídat zcela podle pravdy (Giddens, 2013).

Další nevýhodou, na kterou je nutné brát zřetel, bylo možné nepochopení otázek ze strany respondentů (Giddens, 2013).

Naopak výhodou dotazníkového šetření je především to, že sesbíraná data se dají dobře kvantifikovat pro danou cílovou skupinu. Další nespornou výhodou je také časová nenáročnost a možnost získat cílené informace od většího počtu respondentů (Giddens, 2013).

Dotazníkové šetření se skládalo celkem ze dvou dotazníků a doplňujících otázek na demografické údaje respondentů (věk, pohlaví, rodinný stav atd.), viz příloha 1. První dotazník se věnoval hodnocení self-esteemu respondentů, v němž jsem použila český překlad Rosenbergovy škály sebehodnocení (podle Blatný, Osecká, 1994), viz příloha č. 2. Druhý dotazník obsahoval otázky mapující kariérní vývoj a kariérní identitu respondentů. Pro tento dotazník jsem využila dotazník na kariérní jistotu Career Decision Scale od S. H. Osipowa, dotazník zatím nemá český standardizovaný překlad, viz příloha č. 3. Pro účely šetření jsem tedy vybrané otázky přeložila z anglického do českého jazyka sama.

6.1.1. Rosenbergova škála sebehodnocení (self-esteemu) (RSES)

Jedná se o jeden z nejčastěji využívaných dotazníků, které se používají k měření self-esteemu (Sinclair, 2010). Znění otázek nebylo změněno, pouze grafická podoba dotazníku. Dotazník obsahoval celkem 10 položek. V každé položce byl výrok a respondenti hodnotili na 4-bodové Likertově škále, nakolik je daný výrok vystihuje. Maximum získaných bodů bylo 30, minimum 0. Nejvyšší skóre vyjadřuje nejvyšší (ve smyslu nejvíce pozitivní) sebehodnocení.

Položky 8, 9, 11, 13, 14 (číslování podle dotazníku, který vyplňovali respondenti, viz příloha č. 1) byly bodovány následovně: Naprosto souhlasím = 3 body, Souhlasím = 2 body, Nesouhlasím = 1 bod, Naprosto nesouhlasím = 0 bodů. Položky 10, 12, 15, 16, 17 byly polarizovány a bodovány opačně: Naprosto souhlasím = 0 bodů, Souhlasím = 1 bod, Nesouhlasím = 2 body, Naprosto nesouhlasím = 3 body.

6.1.2. Career Decision Scale (CDS)

Tento dotazník od S. H. Osipowa (1976) měří míru kariérní jistoty a nejistoty. Originál se skládá ze dvou částí. První část se skládá ze dvou otázek, měří míru kariérní rozhodnosti (jistoty).

Kariérní rozhodnost znamená schopnost činit kariérní rozhodnutí, tedy jednoznačně uvést zvolené zaměstnání i alternativy. Kariérní nerozhodnost naopak značí neschopnost se profesně rozhodovat, člověk tedy není schopen uvést žádnou profesní volbu, žádnou profesní alternativu. Člověk, který vykazuje známky kariérní rozhodnosti, se bude v oblasti kariérního rozhodování cítit jistě, což značí i jeho profesní zralost (viz kap. 2.1.). Od kariérní jistoty a zralosti se odvíjí také budování kariérní identity. V případě, že je kariérní jistota vysoká, indikuje to předpoklad úspěšného vybudování kariérní identity. Využití otázek cílených na kariérní jistotu se zdálo být nejvhodnějším nástrojem k cestě za kariérní identitou.

Druhá část dotazníku CDS obsahuje 18 položek, které mapují míru kariérní nerozhodnosti (nejistoty). Části dotazníku lze použít odděleně a zjišťovat pouze jistotu či nejistotu, pro komplexnější přehled je možné použít obě části současně.

Rozhodla jsem se využít samostatně pouze první dvoupoložkovou část. Protože cílem práce bylo zjistit, zda má kariérní identita vztah k self-esteemu vynořujících se dospělých, stačilo zjistit míru kariérní rozhodnosti.

Respondenti hodnotili výroky v jednotlivých položkách na 4-bodové Likertově škále, přičemž 4 body znamenaly maximální souhlas s výrokem, 1 bod minimální souhlas s výrokem.

Nejvíce bylo možné získat 8 bodů, minimum byly 2 body. Položky byly bodovány následovně: Naprosto mě vystihuje = 4 body, Velmi mě vystihuje = 3 body, Moc mě nevystihuje = 2 body, Naprosto mě nevystihuje = 1 bod.

6.2. Výzkumný soubor

Výběr výzkumného souboru byl záměrný na základě předem stanovených kritérií, o kterých se zmíním v této kapitole. Základní výběrový soubor jsem vybrala sama, k dalším respondentům mi zpřístupnili cestu již vybraní respondenti technikou tzv. sněhové koule. Další respondenty jsem získala v různých skupinách na Facebooku, účastníky výběrového souboru jsem však musela selektovat na základě již zmíněných stanovených znaků.

Výzkumný soubor se sestával z mladých mužů a žen v období vynořující se dospělosti. Kritéria pro možnost respondenta umístit se do výběrového souboru byla tato: věk 18 až 26 let, ekonomická závislost na jiném dospělém a bezdětnost. Respondenti, kteří demografické údaje neuvodli nebo zadanými demografickými údaji neodpovídali kritériím, která byla pro účely této bakalářské práce stanovena, byli z výzkumu vyřazeni.

Celkem vyplnilo dotazník 115 respondentů. Z výzkumu bylo vyřazeno 31 respondentů, kteří nesplňovali výše zmíněná požadovaná kritéria. Výsledný výzkumný soubor čítal 84 respondentů, z toho 66,7 % žen (celkem 56) a 33,3% mužů (celkem 24). Výzkumný soubor nebyl stoprocentně genderově vyvážený, převažovaly ženy. Snažila jsem se získat genderově vyvážený vzorek, ale i přes prodloužení doby sběru dat a cíleným hledáním vhodných respondentů-mužů, se mi nepodařilo zajistit genderové vyvážení. Věkové rozpětí respondentů bylo 18-26 let.

Valnou většinu respondentů (94%) představovali studenti vysoké školy, z toho 52 studentů (61,9%) studujících bakalářský program a 27 studentů (32,1%) studujících magisterský program. Pouze 3 (3,6%) respondenti uvedli, že již pracují na plný úvazek a nestudují.

49 (58,3%) z dotazovaných stále bydlí u rodičů, což je ale vzhledem k silnému zastoupení studujících pochopitelné a očekávané. Ačkoliv však více jak polovina (53,6%) respondentů uvedla, že je již ekonomicky aktivní, je zároveň stále ekonomicky závislá na rodinných příslušnících, a to buď zcela závislá (28,6%) nebo částečně (72,6%).

7. Analýza dat

Vyplněné dotazníky RSES a CDS jsem nejprve vyhodnotila podle příslušných manuálů k jednotlivým dotazníkům. Tato vyhodnocená data jsou v příloze č. 4.

Následně bylo zapotřebí zjištěné výsledky propojit s hypotézami a otestovat platnost hypotéz. K účelu zjištění korelace mezi proměnnými byl využit Spearmanův korelační koeficient. Na základě zjištěné korelace mezi proměnnými jsem mohla ověřit platnost hypotéz. K ověření hypotézy genderové podmíněnosti byl využit Chí-kvadrát test.

7.1. Metody

7.1.1. Spearmanův korelační koeficient

Spearmanův korelační koeficient je neparametrický korelační koeficient, jehož výhodou, na rozdíl od Pearsonova korelačního koeficientu, je robustnost vůči odlehlým hodnotám a odchylkám od normality.

Korelační koeficient měří vztah (asociaci) mezi dvěma proměnnými. Měří jak sílu asociace, tak i směr. Proměnné, které zde byly měřeny, byly kariérní identita a self-esteem.

Síla

- ± 1 - perfektní korelace
- mezi ± 0.50 a ± 1 – silná korelace
- mezi ± 0.30 a ± 0.49 – středně silná korelace
- pod $.29$ – slabá korelace

Směr – je určen znaménkem – záporné značí negativní korelaci (pokud se jedna proměnná zvýší, druhá klesne), kladné znaménko značí pozitivní korelaci (zvýšení jedné proměnné znamená zvýšení druhé proměnné).

Výpočet byl proveden v softwaru SPSS.

7.1.2. Chí-kvadrát test

Tento test je založen na porovnání rozdílů četností mezi pozorovanými a očekávanými hodnotami. Pozorované četnosti již byly známé, jsou to počty získané vyhodnocením dotazníků CDS a RSES. Očekávané četnosti se počítají pomocí vzorce:

$$n'_{ij} = (n_{i*} \cdot n_{*j}) / n$$

kde n'_{ij} je očekávaná hodnota v i -tém řádku a j -tém sloupci, n_{i*} je součet i -tého řádku a n_{*j} součet j -tého sloupce. N je celkový počet hodnot. Excelový soubor s těmito údaji je v příloze č. 4 této práce.

Výpočet jsem provedla v Excelu, stejně tak jako následné vyhodnocení. Nejprve jsem vypočítala očekávané četnosti a následně použila funkci `chi.test`, která vypočetl p -hodnotu chí-kvadrát testu.

Předpoklady použití Chí-kvadrát testu:

- Alespoň 80 % buněk kontingenční tabulky má očekávanou četnost větší než 5 (pro tabulku 2x2 musí mít očekávanou četnost 100% buněk)
- Všechny buňky tabulky mají očekávanou četnost větší než 2

Při ověřování hypotéz jsem testovala nulovou hypotézu oproti alternativní hypotéze, které zněly:

H₀: Mezi proměnnými neexistuje statisticky významný vztah.

H_A: Mezi proměnnými existuje statisticky významný vztah.

8. Výsledky

8.1. Popisné statistiky

Tabulka 1 – Popisné statistiky

	Career Decision Scale	Rosenbergova škála sebehodnocení
Průměr	4,65	17,65
Medián	4	18
Modus	4	17
Směr. odchylka	1,95	5,72
Rozptyl	3,80	32,66
Minimum	2	1
Maximum	8	27

Počet	84	84
-------	----	----

Průměrná hodnota hodnocení míry kariérní jistoty je 4,65 se směrodatnou odchylkou 1,95. Minimální naměřená hodnota je 2, maximální 8. Průměrné skóre Rosenbergovy škály je 17,65 se směrodatnou odchylkou 5,72. Minimum je 1 a maximum 27.

8.2. Testování hypotéz

Hypotézy byly testovány na 5% hladině významnosti. V případě, že by byla p-hodnota nižší než 0,05, zamítla by nulovou hypotézu.

Za účelem zjištění korelace proměnných jsem nejdříve testovala nulovou hypotézu oproti alternativní hypotéze, které zněly:

H₀: Neexistuje vztah mezi mírou kariérní identity a hodnotou self-esteemu.

H_A: Existuje vztah mezi mírou kariérní identity a hodnotou self-esteemu.

Na základě těchto dvou hypotéz bylo možné změřit sílu korelace kariérní identity a self-esteemu. Na základě tohoto zjištění pak bylo možné ověřit platnost původních hypotéz 1 („*Vynořující se dospělí s vysokou mírou kariérní identity budou taktéž vykazovat vysokou míru self-esteemu*“) a 2 („*Vynořující se dospělí s nízkou mírou kariérní identity budou taktéž vykazovat nízkou míru self-esteemu*“).

Tabulka 2 – Spearmanův korelační koeficient a p-hodnota

		CDS
RSES	Spearmanův korelační koeficient	0,056
	P-hodnota	0,61

Korelace byla měřena pomocí Spearmanova korelačního koeficientu. Mezi mírou kariérní identity a hodnotou self-esteemu byla téměř nulová korelace. Neexistuje statisticky významný vztah mezi mírou kariérní identity a hodnotou self-esteemu ($p = 0,61$). Neplatí tedy, že „*Vynořující se dospělí s vysokou mírou kariérní identity budou vykazovat také vysoké hodnoty self-esteemu a dospělí s nízkou mírou kariérní identity budou vykazovat nízké hodnoty self-esteemu*“ (**H₁** a **H₂**).

H₃: Míra kariérní identity není genderově podmíněná.

Tato hypotéza byla testována pomocí Chí-kvadrát testu.

Testovala jsem nulovou hypotézu oproti alternativní hypotéze, které zněly:

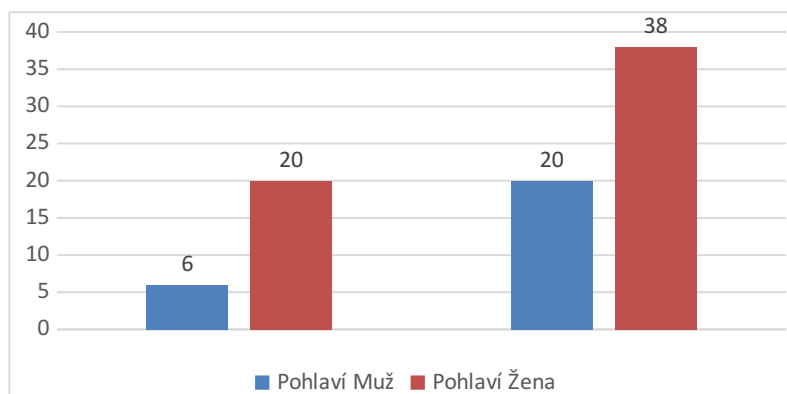
H_0 : Neexistuje vztah mezi mírou kariérní identity a pohlavím.

H_A : Existuje vztah mezi mírou kariérní identity a pohlavím.

Tabulka 3 – Chí-kvadrát test – pozorované četnosti

		Skóre kariérní jistoty		Celkový součet
		Nízké	Vysoké	
Pohlaví	Muž	6	20	26
	Žena	20	38	58
Celkový součet		26	58	84

P-hodnota je 0,296, nulovou hypotézu jsem tedy nezamítla a usoudila jsem, že neexistuje vztah mezi mírou kariérní identity a pohlavím. Na základě potvrzení nulové hypotézy se potvrzuje i hypotéza 3, tedy míra kariérní identity tedy není genderově podmíněná.



9. Diskuze

Tato práce si kladla za cíl prokázat vztah kariérní identity a self-esteemu u vynořujících se dospělých. Kariérní identita byla měřena prostřednictvím dotazníku na kariérní jistotu (CDS), self-esteem byl měřen dotazníkem na sebehodnocení (RSES). Protože kariérní identita i self-esteem mají v konečném důsledku vliv na náš well-being, je důležité vědět, zda mají tyto jevy mezi sebou významný vztah, aby se dalo popřípadě lépe porozumět jejich vlivu na well-being člověka.

Na základě analýzy dat se mezi kariérní identitou a self-esteemem u vynořujících se dospělých nepotvrdil žádný významný vztah. **H₁** („Vynořující se dospělí s vysokou mírou kariérní identity budou také vykazovat vysoké hodnoty self-esteemu“) byla tedy zamítnuta.

Taktéž se nepotvrdila **H₂** („Vynořující se dospělí s nízkou mírou kariérní identity budou také vykazovat nízké hodnoty self-esteemu“).

Vzhledem k tomu, že mezi kariérní identitou a self-esteemem vynořujících se dospělých nebyl prokázán žádný významný vztah, dá se také předpokládat, že na sebe nebudou mít tyto proměnné vliv, kariérní identita by tedy nemusela mít vliv ani na well-being.

Protože se **H₁** („Vynořující se dospělí s vysokou mírou kariérní identity budou také vykazovat vysoké hodnoty self-esteemu“) a **H₂** („Vynořující se dospělí s nízkou mírou kariérní identity budou také vykazovat nízké hodnoty self-esteemu“) nepotvrdily, kladla jsem si otázku, proč tomu tak bylo? Co mohlo výsledky ovlivnit? Také mě zajímalo, proč obecně respondenti v obou dotaznících nedosahovali vyšších hodnot. V následujících odstavcích pojednávám o možných faktorech, které způsobily nízké hodnoty jak kariérní identity, tak self-esteemu.

Sběr dat pro tento výzkum proběhl na přelomu ledna a února a v březnu 2021. V té době se společnost po celém světě potýkala s pandemií koronaviru. Preventivní a restriktivní opatření proti šíření koronaviru měly mnoho doprovodných účinků, které negativně zasáhly do života každého z nás. Stagnace kultury, zavření podniků a restaurací, omezení pohybu, sociální izolace, práce formou home-office, došlo také částečně k omezení volného pohybu⁴. Ve větší míře se začaly objevovat stavy úzkosti a deprese u většího počtu lidí⁵. SSEA taktéž zaznamenala změny ve společnosti v důsledku pandemické krize, které ovlivnily mladé dospělé⁶. Mnoho mladých lidí bylo v důsledku narušení ekonomiky a vzdělání nuceno nastěhovat se k rodičům. Proces získávání finanční nezávislosti byl zpomalen nebo úplně zastaven. Z těchto důvodů si myslím, že well-being respondentů mohl být narušen. Narušeny tedy mohly být i složky well-beingu, kterými kariérní identita a self-esteem jsou. Sama jedna respondentka dokonce odpověděla, že její sebehodnocení mohla ovlivnit současná pandemická situace.

⁴ Pozn. V březnu 2021 v České republice nebylo možné vycestovat dokonce mimo okres bydliště.

⁵ Výzkumu dopadů pandemie na duševní zdraví Čechů se věnoval Národní ústav duševního zdraví pro ČR a spolek Queer Geography v projektu Já a covid. Dostupné zde: <https://www.queergeography.cz/ja-a-covid-19-vysledky/covid-19-dusevni-zdravi/>

⁶ SSEA vyzvala akademickou veřejnost ke sběru dat a výzkumům ohledně dopadů pandemie na životy vynořujících se dospělých.

Informace o výzvě a jejím zdůvodnění dostupné zde: <http://www.ssea.org/COVID19Call.pdf>

Kariérní identita se těžko buduje, když člověk žije v době, kdy nemůže pracovat. Když člověk nemůže pracovat a uplatnit se tak, jak by si představoval, snižuje to jeho self-esteem, protože schopnost se uplatnit je jednou ze součástí self-esteemu. Mnoho mladých lidí možná mělo představu o své budoucí kariéře, ale pandemie změnila mnoho věcí, včetně povahy různých zaměstnání.

Výše zmíněné dopady koronavirové pandemie mohly mít vliv na hodnocení kariérní identity a self-esteemu.

Kromě pandemie ale kariérní identitu a self-esteem mohly ovlivnit i mnohem obvyklejší záležitosti. V potaz musím brát situační faktor. V jaké náladě byli respondenti, když vyplňovali dotazník? Špatná nálada, nemoc, sociální vztahy, prostředí (měl respondent klid a dostatek času, aby dotazník vyplnil dle svého nejlepšího mínění?) mohly výsledky ovlivnit. Určitou roli mohl hrát i fakt, že data byla sbírána v zimním období, kdy mají lidé všeobecně větší tendenci inklinovat ke špatným náladám, pochmurným myšlenkám a self-esteem může v té době poklesnout. Je možné, že v jiném ročním období by respondenti dosahovali vyššího skóre self-esteemu.

Vedle situačního faktoru, který je krátkodobého charakteru, mohl výsledky ovlivnit také osobní faktor, který je trvalejšího charakteru. Do osobního faktoru ovlivňujícího chování člověka řadíme například vlastnosti, rysy, dosavadní životní zkušenosti, stupeň aktivace, extroverzi či introverzi apod.

Hodnoty self-esteemu a kariérní identity mohlo ovlivnit také sociální postavení respondentů na základě příslušnosti k dané sociální vrstvě.

Všechny výše zmíněné aspekty tedy mohly ovlivnit hodnocení respondentů v dotaznících na kariérní jistotu a self-esteem.

Stejně jako například A. S. McGowan (1977) jsem tedy došla k závěru, že kariérní jistota (rozhodnost), nemá vliv na pocit pohody. Ačkoliv jsme se oba zaměřili na jinou cílovou skupinu, závěr je obdobný. McGowan se v tomto konkrétním výzkumu zabýval chlapci a dívkami na střední škole. Já jsem zvolila skupinu vynořujících se dospělých. Zdá se tedy, že kariérní identita nemá vliv na pocit pohody ani v období adolescence ani v období vynořující se dospělosti.

H₃ („*Míra kariérní identity není genderově podmíněná*“) výzkum potvrdil. Mezi genderem a mírou kariérní identity nebyl prokázán žádný významný vztah a lze tedy potvrdit, že kariérní identita není genderově podmíněna. Muži i ženy vypovídali poměrně shodně. V kariérní identitě nebyl rozdíl, obě pohlaví dosáhli v průměru stejného skóre. V self-esteemu byl nepatrný rozdíl jednoho bodu, přičemž ženy dosáhly o bod více než

muži. V tomto případě jsem došla k opačnému závěru než například Kelly a Collangelo (1990), kteří ve svém výzkumu došli k závěru, že chlapci vykazují větší jistotu v oblasti kariéry než dívky. Také výzkum od Wallace-Brosius a kol. (1994) došel k závěru, který favorizoval pouze jedno pohlaví. Ve výzkumu zjistili, že dívky si byly v kariérním rozhodování jistější než chlapci. Já jsem naopak došla k závěru, že kariérní identita není genderově podmíněná. Můj výsledek se od těch předchozích zmíněných mohl lišit především tím, že můj výzkumný soubor nebyl dostatečně genderově vyvážen. Dalším důvodem pro jiný výsledek může být také fakt, že jsem se zaměřila na starší věkovou skupinu než zmínění autoři. Je velmi pravděpodobné, že vynořující se dospělí byli vyspělejší a zralejší než dospívající chlapci a dívky, tudíž měli i pevnější základy pro budování kariérní identity a povědomí o své profesní budoucnosti. Dalším důvodem mohl být také fakt, že v současné době jsou na školách (základních i středních, v ČR i zahraničí) běžně k dispozici konzultace s kariérními poradci, mladí lidé a dospívající mají tedy možnost se o profesích a svých osobních kvalitách a předpokladech dozvědět více informací, což jim umožní přemýšlet své kariérní identitě konstruktivněji a s dostatkem informací. Informační tok je v současnosti samozřejmě také rozšířen i do online světa a informace se dobře a snadno shánějí i z pohodlí domova od počítače. Myslím tedy, že předešlé zmíněné výzkumy dosáhly opačného závěru možná také proto, že v té době nebyli respondenti bez ohledu na věk dostatečně informováni o profesních možnostech, což mohlo způsobit, že velmi záleželo pouze na osobním přístupu (možno také zahrnout například rodinu jako zdroj motivace). Dnes mají k informacím snadný přístup téměř všichni, informační základna je tedy pro lidi, kteří si budují kariérní identitu, rozsáhlejší a přináší všem pohlavím stejnou možnost a příležitost rozvinout svou kariérní identitu.

Kromě sledování výzkumného cíle a ověřování hypotéz, mě zaujaly některé jednotlivé odpovědi respondentů na otázky v dotazníku na self-esteem. Tyto odpovědi dle mého názoru indikují, že by bylo dobré se více zaměřit na self-esteem vynořujících se dospělých.

Překvapivé pro mě byly odpovědi na otázky 15, 16, 17. Respondenti se poměrně jednoznačně shodli na negativním hodnocení výroků. U otázky č. 15 („*Chtěl/a bych si sám sebe víc vážit.*“) většina dotazovaných odpověděla kladně, což vlastně značí negativní smýšlení o vlastní hodnotě. Ačkoliv předchozí odpovědi předpovídaly spíše pozitivní self-esteem, najednou se většina respondentů shodla na tom, že si sami sebe neváží tolik, kolik by si asi přáli. Přitom být si vědomí vlastní hodnoty a vážit si sám sebe je základem pozitivního self-esteemu.

Na otázku č. 16 („*Občas mám pocit, že nejsem užitečný/á.*“) také většina respondentů odpověděla kladně. Obdobně odpovídali i na otázku č. 17 („*Někdy si myslím, že jsem naprosto nemožný/á.*“). Kladná odpověď značí negativní smýšlení o své osobě. Odpovědi na předchozí otázky („*Celkově jsem se sebou spokojený/á*“, „*Mám k sobě kladný vztah*“) byly také kladné, respondenti se zřejmě cítili být sami se sebou spokojeni a měli k sobě kladný vztah. Proto bylo zarážející, že stejná skupina respondentů odpověděla, že je se sebou spokojená, ale zároveň si připadá nemožně či neužitečně. Je dost možné, že to tak jednoduše cítili a vnímali. Ačkoliv při celkovém pohledu byli sami se sebou spokojeni, vyskytují se situace, ve kterých se cítí nekomfortně a pak si možná připadají nemožně. Mohou být sami se sebou spokojeni a mít k sobě kladný vztah, ale zároveň mít pocit, že nejsou dostatečně užiteční, že by vždy mohli udělat víc. Cítit pozitivní i negativní emoce nebo vnitřní pocity je možné a běžné, nazývá se to dialektickým emočním stylem (Miyamoto, Ryeff, 2011). Úplně stejně je ale klidně možné, že respondenti jednoduše nečetli výroky pozorně a nevšimli si, že otázky jsou najednou opačně polarizovány. V tom případě byli stále naladěni na způsob kladení předešlých výroků a možná by odpověděli jinak, kdyby přečtení a pochopení výroku věnovali více pozornosti.

10. Závěr

Tato práce si kladla za cíl dokázat vztah mezi kariérní identitou a self-esteemem. Výchozím bodem pro potřebu porozumění vztahu mezi kariérní identitou a self-esteem pro mě byl fakt, že kariérní identita i self-esteem jsou složky well-beingu. V případě, že by se prokázal vztah mezi jednotlivými komponentami well-beingu, mohla by mít kariérní identita nějaký vliv i na samotný well-being člověka. Well-being je nezbytným základem pro kvalitní život, který si jistě každý člověk přeje mít. Uvědomuji si možný limit této práce, sledovala jsem vztahy mezi jednotlivými komponenty well-beingu, ale vztah těchto komponentů k well-beingu jsem již nezkoumala. Tedy zaměřit se nejen na to, zda je vztah mezi kariérní identitou a self-esteemem, ale také na to, zda je vztah mezi kariérní identitou a well-beingem.

Mezi kariérní identitou a self-esteemem u vynořujících se dospělých nebyl nalezen žádný vztah, který by dokázal vliv kariérní identity na míru self-esteemu. **H₁** („*Vynořující se dospělí s vysokou mírou kariérní identity budou také vykazovat vysoké hodnoty self-esteemu*“) byla vyvrácena, neplatí tedy, že vynořující se dospělí s vysokou mírou kariérní identity by vykazovali také vysoké hodnoty self-esteemu. **H₂** („*Vynořující se dospělí*

s nízkou mírou kariérní identity budou také vykazovat nízké hodnoty self-esteemu“) byla taktéž vyvrácena, neplatí tedy, že by vynořující se dospělí s nízkou mírou kariérní identity vykazovali nízké hodnoty self-esteemu.

H₃ („Míra kariérní identity není genderově podmíněná“) byla potvrzena, mezi kariérní identitou a genderem byl prokázán vztah, tedy platí, že míra kariérní identity není genderově podmíněná. Během procesu budování kariérní identity tedy nezáleží na pohlaví.

Vedle hlavního výzkumného cíle si mou pozornost získaly dílčí odpovědi na otázky v dotazníku na self-esteem. Z odpovědí respondentů vyplývá, že si často připadají neužiteční a nemožní. Respondenti také vypověděli, že si přáli sami sebe více vážit. Znamená to tedy, že self-esteem prochází v období vynořující se dospělosti turbulentním obdobím. Záleží zřejmě na jiných faktorech, než je kariérní identita, které ovlivňují míru self-esteemu a tedy zároveň by mohly ovlivňovat také samotný well-being.

Ačkoliv byly hypotézy ohledně vztahu kariérní identity a self-esteemu vyvráceny, self-esteem vynořujících se dospělých ovlivňuje řada jiných faktorů, které způsobují negativní smýšlení o své osobě a své hodnotě. Vzhledem k faktu, že respondenti v tomto výzkumu vykazovali pouze hodnoty self-esteemu pouze lehce nad průměrem Rosenbergovy škály, určitě by bylo dobré porozumět tomu, proč nemají self-esteem vyšší. Protože self-esteem jakožto jedna ze složek well-beingu, má na well-being vliv, má taktéž vliv i na kvalitu života. Proto stále považuji za důležité self-esteemu i well-beingu vynořujících se dospělých porozumět.

Literatura, zdroje:

ARNETT, J. J. *Learning to stand alone: The contemporary American transition to adulthood in cultural and historical context*, 1998, Human Development, č. 41, str. 295-315

ARNETT, J. J. *Emerging Adulthood: Theory of Development From the Late Teens Through the Twenties*, 2000a, American Psychologist, 55, 469-480

ARNETT, J. J. *Highhopes in a grim world: Emerging adults' views of their futures and of "Generation X."*, 2000b, Youth & Society, č. 31, str. 267-286

ARNETT, J. J. *Presidential Adress: The Emergence of Emerging Adulthood: A Personal History*, 2014, Emerging Adulthood 2, č. 3, str. 155-162

ARNETT, J. J., ZUKAUSKIEN, E. R., SUGIMURA, K. *The new life stage of emerging adulthood at ages 18–29 years: Implications for mental health*. The Lancet Psychiatry, 1(7) [online] 2014, [cit. 15.10.2020]
Dostupné z: [https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00221325.2018.1526163?](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00221325.2018.1526163?scroll=top&needAccess=true&instName=Charles+University)
[scroll=top&needAccess=true&instName=Charles+University](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00221325.2018.1526163?scroll=top&needAccess=true&instName=Charles+University)

BLATNÝ, M., OSECKÁ, L. *Rosenbergova škála sebehodnocení: Struktura globálního vztahu k sobě*, 1994, Československá psychologie, 38 (6), 481 – 488

BLATNÝ, M. *Jak předcházet krizím: psychologie osobní pohody*, 2006b, str.115-139, v **Hrdlička, M., Kuric J., Blatný, M.** *Krize středního věku – úskalí a šance*, Praha: Portál

BAUMEISTER R. F. et. al. *Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles?*, 2003, Psychological Science in the Public Interest, vol. 4 issue 1, str. 1-44
Dostupné zde: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/1529-1006.01431>

DOBROW, S., HIGGINS, M. *Developmental Networks and Professional Identity: A Longitudinal Study*, 2005, Career Development International, Doi: 10. 567-583. 10.1108/13620430510620629

DODGE, R., DALY, A., HUYTON, J., SANDERS, L. *The challenge of defining wellbeing*, 2012, International Journal of Wellbeing, 2 (3), str. 222-235, doi:10.5502/ijw.v2i3.4

ERIKSON, E. H. *Childhood and society*, 1950, New York: Norton

ERIKSON, E. H. *Osm věků člověka*, 1963, Childhood and society, kap. Eight ages of Man - v překladu FF UK z roku 1995

GIDDENS, A., *Sociologie*, 2013, Praha: Argo, str. 62-64, ISBN 978-80-257-0807-1

HAWKEY, K. *Mentor Pedagogy and Student Teacher Professional Development: a Study of two Mentoring Relationships*, 1998, Teaching and Teacher Education, 14, 1, str. 657-670

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, 2005, Praha: Portál, ISBN 978-80-7367-485-4

- KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I.** *Well-being jako psychologický a zároveň mezioborově založený pojem*, 2003, Československá psychologie, roč. 47, č. 4, str. 333-345
- KELLY, K. R., COLANGELO, N.** *Effects of academic ability and gender on career development*, 1990, Journal for the Education of the Gifted, 13(2), 168–175
- KENISTON, K.** *Youth and dissent: The rise of a new opposition*. 1971, New York: Harcourt Brace Jovanovich
- KOHOUTOVÁ, A.; DAŇSOVÁ, P.; LACINOVÁ, L.** *Partnerské strachy v období mladé dospělosti*, 2019, E-psychologie, 13(4), 37-56, [online] [cit. 3.11.2020]
Dostupné z: https://www.e-psycholog.eu/pdf/Kohoutova_etal.pdf
- KRUMBOLTZ, J. D.**, *The wisdom of indecision*, 1992, Journal of Vocational Behavior, vol. 41 issue 3, (12), str. 239-244
- KŘIVOHLAVÝ, J.** *Kdy je člověku dobře*, 2004, Psychologie dnes, roč. X, č. 10, str. 20 – 22
- LEARY, M. R.** *Sociometer theory and the pursuit of relational value: Getting to the root of self-esteem*, 2005, European review of social psychology, 75-111, [online] [cit. 15.3.2021]
Dostupné z: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=1d3d4174-7185-45bb9df3-879478793445%40sdc-v-sessmgr04>
- LEVINSON, D. J.** *The seasons of a man's life*, 1978, New York: Ballantine
- LEVINSON, D. J.** *A conception of adult development*, 1986, American Psychologist, 41(1): 3–13 DOI:10.1037/0003-066X.41.1.3
- MACEK, P.; BEJČEK, J.; VANÍČKOVÁ, J.** *Contemporary Czech Emerging Adults: Generation Growing Up in the Period of Social Changes*, 2007, SageJournals – Journal of Adolescent Research: Psychology, vol. 22, Issue 5,[online] [cit. 4.11.2020]
Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0743558407305417>
- MACEK, P.; LACINOVÁ, L.; JEŽEK S.** *Cesty do dospělosti: Psychologické a sociologické charakteristiky dnešních dvacátníků*, 2016, Brno: MUNI Press, ISBN 978-80-210-8400-1
- MARSH, H., TRAUTWEIN, U., LÜDTKE, O., KÖLLER, O., BAUMERT, J.**, *Integration of Multidimensional Self-concept and Core Personality Constructs: Construct Validation and Relations to Well-being and Achievement*, 2006, Journal of Personality, 74 (2): 403–456
- MAŘÍKOVÁ, H., PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A.** *Sebehodnocení. Velký sociologický slovník*, 1996, 2. Svazek, str. 971-972, Praha: Karolinum
- MCGOWAN, A. S.** *Vocational maturity and anxiety among vocationally undecided and indecisive students: The effectiveness of Holland's Self-Directed Search*, 1977, Journal of Vocational Behavior, vol. 10 issue 2, (4), str. 196-204
- MIYAMOTO, Y., RYFF C. D.** *Cultural differences in the dialectical and non-dialectical emotional styles and their implications for health*, 2011, Cogn Emot., 25(1):22-39
doi:10.1080/02699931003612114

- NEILL, J.** *Definitions of various self-constructs: Self-esteem, self-efficacy, self-confidence and self-concept*, 2005
- NELSON, L. J.; CHEN, X.** *Emerging Adulthood in China: The role of social and cultural factors*, 2007, *Child Development Perspectives*, 1, str. 86-91
- NELSON, L. J.; PADILLA-WALKER, L. M.** *Flourishing and floundering in emerging adult college students*, 2013, *Emerging Adulthood*, 1, str. 67–78
- NELSON, L. J.; LUSTER, S. S.** „Adulthood“ by whose definition? *The komplexity of emerging adults‘ conception of adulthood*, 2014, *Oxford handbook of emerging adulthood* (J. J. Arnett), New York, NY: Oxford University Press
- NELSON, L. J.** *Conceptions of Adulthood*, 2014, *Oxford handbook of emerging adulthood* (J. J. Arnett), New York, NY: Oxford University Press
- OSIPOW, S. H.** *The manual for the Career Decision Scale*, 1987, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
- OSIPOW, S. H., CARNEY, C. G., WINER, J. L., YANICO, B., KOSCHIER, M.** *The Career Decision Scale*, 1976, (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
- PATTON, W., CREED, P.** *Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status*, 2001, *The Career Development Quarterly*, DOI: [10.1002/j.2161-0045.2001.tb00961.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00961.x)
- PUNCH, K. F.** *Úspěšný návrh výzkumu*, 2008, Praha: Portál, vydání první, ISBN 978-80-7367-468-7
- RYAN, R. M., DECI, E. L.** *On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being*, 2001, *Annual review of psychology*, 52(1), str. 141-166
- SALOMONE, P. R., MANGICARO, L. L.** *Difficult cases in career counseling: IV floundering and occupational moratorium*, 1991, *Career Development Quarterly*, 39, 4. 325, 12p,
Dostupné z: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1991.tb00300.x>
- SALOMONE, P. R., SLANEY, R. B.** *The influence of chance and contingency factors on the vocational choice process of non-professional workers.*, 1982, *Journal of Vocational Behavior*, 19, 25–35
- SAVICKAS, H. L., LENT, R. W. (Eds.)** *Convergence in career development theories: Implications for science and practice*, 1994, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- SINCLAIR, S. J., BLAIS, M. A., GANSLER, D. A., SANDBERG, E., BISTIS, K., LOCICERO, A.,** *Psychometric Properties of the Rosenberg Self-Esteem Scale: Overall and Across Demographic Groups Living Within the United States*, 2010, *Evaluation and the Health Professions*, vol. 33 issue 1, str. 56-80
- SCHULENBERG, J. E.; ZARRETT, N. R.** *Mental health during emerging adulthood: Continuity and discontinuity in courses, causes, and functions*, 2006, v J. J. Arnett & J. L. Tanner (Eds.), *Emerging Adults in America: Coming of Age in the 21st Century*, str. 135–172, Washington, DC: APA Books
- SCHWARTZ, S. J.; DONNELLAN, M. B.; RAVERT, R. D.; LUYCKX, K.; ZAMBOANGA, B. L.** *Identity Development, Personality, and Well-Being in Adolescence and Emerging Adulthood*, 2012, *Theory, Research and Recent Advances*, vol. 6 *Developmental Psychology*
- SCHWARTZ, S. J.** *Turning Point for a Turning Point: Advancing Emerging Adulthood Theory and Research*, 2016, *Sage Journals – Emerging Adulthood*, vol. 4, Issue 5, str.307-317, [online] [cit. 4.11.2020]
Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2167696815624640>

SLANEY, R. B. *Expressed vocational choice and vocational indecision*, 1980, *Journal of Counseling Psychology*, 27(2), 122–129 [online] [cit. 1.4.2021]
Dostupné zde: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.27.2.122>

ŠVANCARA, J. *Kompendium vývojové psychologie*, 1981, Praha: SPN

ŠVARÍČEK, R. *Narativní a sociální konstrukce profesní identity učitele experta*, Brno, 2009, str. 145

THOROVÁ, K. *Vývojová psychologie: proměny lidské psychiky od početí po smrt*, 2015, Praha: Portál, první vydání, ISBN 978-80-262-0714-6

TURNER, J. C., TAJFEL, H. *The social identity theory of intergroup behavior*, 1986, *Psychology of intergroup relations*, str. 7-24

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*, 2000, Portál: Praha

VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*, 2008, Grada Publishing a.s., ISBN 978-80-247-1731-9

VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. (Eds). *Sociální psychologie*, druhé vydání, 2008, Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-247-1428-8

WALLACE-BROSCIOUS, A., SERAFICA, F. C., OSIPOW, S. H. *Adolescent career development: Relationships to self-concept and identity status*, 1994, *Journal of Research on Adolescence*, 4(1), 127–149
Dostupné z: https://doi.org/10.1207/s15327795jra0401_7

ŽYDŽIŮNAITĚ, V.; CRISAFULLI, S. *Interakce mezi vysokoškolskými studenty a vyučujícími jako nástroj rozvoje profesní identity studentů*, 2013, AULA, vyd.21, č. 1, str. 5-19, [online] [cit.27.10.2020]

Dostupné z: https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/2019/01/Aula_01_2013_ZY_CR_98-83.pdf

