

PSICHOLOGINĖS STUDENTŲ PROFESINIŲ TIKSLŲ KĖLIMO PRIELAIDOS

Ieva Urbanavičiūtė

Vilniaus universitetas, Filosofijos fakultetas, Bendrosios psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
Telefonas (8 5) 266 7605
Elektroninis paštas ieva.urbanaviciute@fsf.vu.lt

Pateikta 2008 m. lapkričio 24 d.

Parengta spausdinti 2008 m. gruodžio 16 d.

Santrauka

Karjeros planavimo ypatumai bei profesijos pasirinkimas – mokslinėje literatūroje dažnai nagrinėjamos temos. Nepaisant tyrimų gausos ir įvairovės klausimas, kokie psichologiniai veiksniai svarbūs individui įeinant į darbo rinką, lieka itin aktualus. Šiame straipsnyje nagrinėjami individo karjeros planavimo ypatumai baigus vidurinę mokyklą, tačiau dar neįsitraukus į darbo rinką.

Pagrindinis tyrimo tikslas – išnagrinėti individo profesinių tikslų, susijusių su pasirinkta specialybe, kėlimo prielaidas minėtuju laikotarpiu. Straipsnyje analizuojama, kaip profesinių tikslų kėlimas yra susijęs su pasitenkinimu pasirinkta profesija, akademinio saviveiksmingumu ir individo profesijos nuostatomis, bei kaip minėti kintamieji leidžia prognozuoti individo profesinių tikslų kėlimo ypatumus.

Keldami tyrimo teorines prielaidas bei interpretuodami gautus rezultatus, remiamės socialine kognityvine karjeros teorija (angl. *Social Cognitive Career Theory*).

Tyrimo tipas: anketinė apklausa. Imtis: 178 respondentai (bakaluro pakopos studentai). Duomenys buvo analizuojami taikant hierarchinės regresijos metodą. Tyrimo rezultatai parodė, jog pasitenkinimas profesija bei profesijos nuostatos statistiškai reikšmingai siejasi su profesinių tikslų kėlimu. Geriausiai tolesnių profesinių tikslų kėlimą leidžia prognozuoti pasitenkinimas pasirinkta profesija: kuo jis didesnis, tuo labiau individo tolesni profesiniai tikslai susiję su studijuojama specialybe. Antrasis pagal svarbumą veiksnys – teigiamos individo profesijos nuostatos. Tačiau, priešingai vienai iš tyrimo hipotezių, tarp akademinio saviveiksmingumo ir profesinių tikslų kėlimo statistiškai reikšmingas ryšys nebuvo nustatytas.

Gauti rezultatai turi tiek teorinės, tiek praktinės reikšmės bei nubrėžia gaires tolesniems šios srities tyrimams.

Pagrindinės sąvokos: karjeros sprendimų priėmimas, saviveiksmingumas, profesinių tikslų kėlimas, socialinė kognityvinė karjeros teorija.

Įžanga

Karjeros planavimo ypatumai – plati ir daugelio tyrėjų dėmesio sulaukianti tyrimų sritis. Dažnai nagrinėjami įvairūs mokyklinio amžiaus jaunuolių profesijos pasirinkimo aspektai: sprendimų priėmimo ypatumai, neapsisprendimas, profesiniai interesai ir kt. (Germeijs, Verschueren, Soenens, 2006; Hampton, 2006; Campagna, Curtis, 2007; Creed, Patton, Bartrum, 2004; Creed, Patton, Prideaux, 2006 ir kt.). Tiek teorine, tiek praktine prasme svarbi ir vėlesnio laikotarpio karjeros raidos analizė. Nors atliekama tyrimų, kurių tyrimo dalyviai yra universiteto studentai, dauguma nagrinėja karjeros sprendimų priėmimą apskritai, o ne tolesnių profesinių tikslų kėlimą ar pasirengimą integravimuisi į darbo rinką ir tik fragmentiškai atsako į klausimą apie su profesija susijusių sprendimų ypatumus vėlesniu, ne mokykliniu, laikotarpiu. Tuo tarpu, daugelyje profesinio orientavimo ir darbo rinkos tyrimų bei mokslinių apžvalgų (Lindstrom, Doren, Metheny, Johnson, Zane, 2007; O'Donnel, Tobbell, 2007; Margolis, Plug, Simonnet, Vilhuber, 2004; Raffe, 2000; OECD, 2000) ypač daug dėmesio skiriama laikotarpiui tarp mokyklos baigimo ir integravimosi į darbo rinką (angl. *transition*). Pabrėžiama, jog šis laiko-

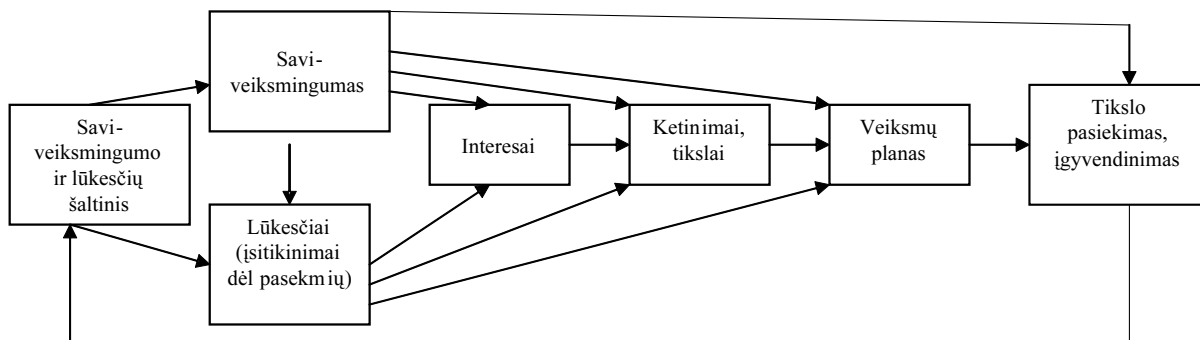
tarpis apima svarbius su profesine veikla susijusius pokyčius individo gyvenime, todėl nuolat atsiduria edukologų, sociologų bei ekonomikos mokslų atstovų dėmesio centre. Dauguma šių apžvalgų siekia atsakyti į klausimą, kokios yra sklandaus ir „sėkmingo“ įėjimo į darbo rinką prielaidos (OECD, 2000; Raffe, 2000; Margolis, Simmonet, Vilhuber, 2001; Margolis, Plug, Simonnet, Vilhuber, 2004) bei įvertinti, kas yra „sėkminga karjera“ (Heslin, 2003) ir kokie galėtų būti „sėkmingumo“ rodikliai. Šis laikotarpis įdomus ir psichologine prasme, kadangi jo analizė leidžia nuodugniau įvertinti psichologinius karjeros planavimo aspektus, panagrinėti, kokios psichologinės įėjimo į darbo rinką prielaidos bei pateikti rekomendacijas karjeros konsultavimo srityje dirbantiems specialistams. Galima teigti, kad karjeros planavimo procesas būtent vėlesniu laikotarpiu (t. y. baigus mokyklą) ypač suaktyvėja, nes individas jau gali įvertinti savo pirmąjį pasirinkimą, atranda naujų profesinių galimybių bei pradeda planuoti tolesnį karjeros kelią. Todėl būtų labai naudinga papildyti jau esančius duomenis apie karjeros sprendimų priėmimą, pažvelgiant į šį reiškinį kiek iš kitos, jau nebe iš paauglio, perspektyvos. Ką svarbu akcentuoti planuojant karjerą šiuo laikotarpiu?

Pasitenkinimas pasirinkta profesija ir ketinimas tęsti pasirinktą profesinį kelią. Organizacinėje psichologijoje dažnai vartojamos sąvokos „pasitenkinimas darbu“ bei „įsipareigojimas organizacijai“. Tiek pasitenkinimas darbu, tiek įsipareigojimas organizacijai laikomi svarbiais veiksniais, lemiančiais daugelį tiek organizacijai, tiek individui svarbių reiškinų (darbo efektyvumą, darbuotojų kaitos lygį, psichologinį klimata). Pasitenkinimas darbu gali būti laikomas ir efektyvaus karjeros sprendimų priėmimo rodikliu (Spector, 1997, cit. pg. Nauta, 2007b). Tačiau pastebima, jog pasitenkinimas darbu yra per daug tolimas karjeros tikslas ir jį sunku susieti su karjeros sprendimais, kurie priimami jaunuoliui tik renkantis profesiją, todėl rekomenduojama įvertinti artimesnį karjeros sprendimų priėmimo efektyvumo rodiklį – pasitenkinimą pasirinkta profesija (angl. *major satisfaction*) (Nauta, 2007b).

Analogiškai, kaip vėlesniame karjeros raidos etape (įėjus į darbo rinką) nagrinėjamas įsipareigojimas organizacijai ar darbu, šiame – pereinamajame – laikotarpyje taip pat būtų aktualu panagrinėti, kaip individas identifikuojasi su savo profesija, kiek kelia tikslus, kurie būtų susiję su pasirinkta profesija. Kai kurie tyrėjai šių veiksnių visumą apibūdina kaip įsipareigojimą pasirinktai profesijai (angl. *career choice commitment*) – profesijos pasirinkimo stabilumą, pasireiškiantį individo *ketinimu toliau tęsti pasirinktą profesinį kelią* (Wang, Jome, Haase, Bruch, 2006). Konkrečiau tokį ketinimą galima apibūdinti, kaip *tolesnių profesinių tikslų, kurie būtų susiję su pasirinkta profesija, kėlimą*. Šis reiškinys galėtų būti laikomas vienu iš (*ne*)sėkmingo profesijos pasirinkimo bei įėjimo į darbo rinką rodikliu, o jo prielaidų analizė suteiktų naudingų duomenų, kokie yra karjeros planavimo ypatumai prieš individui įeinant į darbo rinką.

Kai kurių tyrimų duomenimis, pasitenkinimas pasirinkta profesija teigiamai koreliuoja su savi-veiksmingumu bei neigiamai – su neapsisprendimu priimant karjeros sprendimus (Nauta, 2007b). Tie, kurie yra patenkinti savo profesija, laiko save „efektyviais“ karjeros sprendimų priėmėjais, ir atvirkščiai. Taigi profesijos pasirinkimo vertinimas turėtų sietis ir su tolesnių profesinių tikslų kėlimu. Keliant prielaidą, jog pasitenkinimas pasirinkta profesija galėtų būti reikšmingas veiksnys keliant tolesnius profesinius tikslus, o ketinimą tęsti pasirinktą profesinį kelią laikant sėkmingos profesinės raidos rodikliu, svarbu detaliau panagrinėti šių dviejų reiškinų tarpusavio ryšį. Ar yra tiesioginis pasitenkinimo pasirinkta profesija ir tolesnių ketinimų ryšys? Jei ne, kokie kiti veiksniai galėtų turėti įtakos profesinių tikslų kėlimui?

Socialinė kognityvinė karjeros teorija (angl. *Social Cognitive Career Theory*). Socialinė kognityvinė karjeros teorija siekia paaiškinti, kaip formuojasi profesiniai interesai, kaip vyksta profesijos pasirinkimas bei keliami profesiniai tikslai (Lent, 2005; Lent, Brown, 2006). Teorijos pagrindas – A. Banduros socialinė kognityvinė teorija, kuri pabrėžia sudėtinius individo, jo elgsenos ir aplinkos tarpusavio ryšius (Bandura, 1989). Teorija atkreipia dėmesį į kognityvinius veiksnius, elgesį ir kitas sąlygas, kurios gali keistis kintant situacijai. Socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje pabrėžiami 3 kintamieji ir jų tarpusavio sąveika: 1) saviveiksmingumo įsitikinimai; 2) lūkesčiai, susiję su elgesio pasekmėmis; 3) tikslai (Lent, 2005; Lent, Brown, 2006).



1 pav. Karjeros tikslų siekimo aiškinimas remiantis socialine kognityvine karjeros teorija (Lent, 2005)

Saviveiksmingumas ir profesinių tikslų kėlimas. Saviveiksmingumas apibrėžia individo įsitikinimus dėl savo gebėjimo įgyvendinti veiksmus, reikalingus pasiekti tam tikrų tikslų. Šie įsitikinimai yra labai svarbūs, nes nuo jų priklauso, kokį elgesio būdą individas pasirenks, kiek atkakliai sieks užsibrėžtų tikslų ir kiek emociškai įsitrauks į veiklą (Bandura, 1997 cit. pg. Nilsson, Schmidt, Meek, 2002). Reikėtų pažymėti, jog saviveiksmingumas nėra stabili asmenybės charakteristika. Tai yra sąvoka, nusakanti *gebėjimą, o ne bruožą* (Betz, Luzzo, 1996; Betz, Hackett, 2006). Saviveiksmingumas visuomet yra nukreiptas į kažką – veiksmą, elgesį ir kt. – ir nusako, kiek individas, jo paties įsitikinimu, yra pajėgus tai atlikti.

Yra duomenų, jog saviveiksmingumas teigiamai siejasi su informacijos apie karjerą paieškos ypatumais (Nota, Ferrari, Solberg, Soresi, 2007) bei akademiniais rezultatais (Lindley, Borgen, 2002). Gausūs karjeros psichologijos tyrimai patvirtina saviveiksmingumo, asmenybės savybių ir profesinių interesų ryšį (Nauta, Kahn, Angell, Cantarelli, 2002; Hartman, Betz, 2007; Nauta, 2007a). Nors tyrimai patvirtina saviveiksmingumo svarbą, vyrauja keletas tendencijų: pirma, dauguma tyrimų orientuoti į tą laikotarpį, kai individas dar tik renkasi profesiją, antra, nors saviveiksmingumas teoriškai yra laikomas profesinių interesų ir profesinių ketinimų prielaida, dažnai nagrinėjamos paties saviveiksmingumo kaip reiškinio ištakos (Paulsen, Betz, 2004), o duomenys, kaip saviveiksmingumo įsitikinimai siejasi su konkrečia profesine elgsena (profesiniais ketinimais, tikslų kėlimu), yra gana fragmentiški.

Reikėtų pabrėžti ir tai, kad saviveiksmingumas nėra vienalytis reiškinys. Atsižvelgiant į karjeros sprendimų pobūdį galima skirti du jo aspektus:

- saviveiksmingumas, susijęs su sprendimo turiniu (angl. *career choice content*);
- saviveiksmingumas, susijęs su pačiu sprendimo procesu (angl. *career process domains*).

„Turinio“ aspektas susijęs su specifinėmis saviveiksmingumo sritimis, pavyzdžiui, matematika, rašymu, gamtos mokslais. Tuo tarpu „proceso“ aspektas susijęs su karjeros sprendimo priėmimu kaip procesu (Nilsson, Schmidt, Meek, 2002; Paulsen, Betz, 2004; Hartman, Betz, 2007). Dažnai tiriamas karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas (angl. *career decision making self-efficacy*), siekiant įvertinti, kaip individas vertina savo gebėjimus priimti efektyvius sprendimus, susijusius su profesine veikla. Profesijos pasirinkimo tyrimuose – tai bene pats populiariausias kintamasis, kuris siejamas su įvairiais profesinės raidos aspektais (Gainor, 2006). Daugelis tyrimų patvirtina, jog karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas (t. y. į sprendimų priėmimo procesą orientuotas) statistiškai reikšmingai siejasi su sprendimo priėmimo sunkumais, apsisprendimo tvirtumu (Creed, Patton, Bartrum, 2004; Creed, Patton, Prideaux, 2006; Wang, Jome, Haase, Bruch, 2006), profesinių galimybių tyrinėjimu (Ochs, Roessler, 2004; Gushue, Scanlan, Pantzer, Clarke, 2006), profesiniais interesais tam tikroje srityje (Nauta, 2004). Taip pat yra duomenų, jog saviveiksmingumo įsitikinimai gali būti tarpinis kintamasis tarp asmenybės savybių ir įsipareigojimo pasirinktai profesijai (Wang, Jome, Haase, Bruch, 2006). Tačiau socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje yra kalbama apie saviveiksmingumą apskritai, o ne būtent apie karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumą. Nagrinėjant profesinių tikslų kėlimo ypatumus tuo laikotarpiu, kai individas jau yra pasirinkęs profesiją, svarbu atsakyti į klausimą, kaip su tolesniais profesiniais tikslais siejasi ir saviveiksmingumo įsitikinimai, susiję su studijuojama specialybe (t. y. įsitikinimai, susiję su profesijos pobūdžiu). Vienas iš būdų įvertinti šio pobūdžio įsitikinimus – *akademinių saviveiksmingumo įvertinimas*. Akademinis saviveiksmingumas apibrėžia, kiek individas jaučiasi esąs pajėgus įgyvendinti įvairias su pasirinkta profesija susijusias akademinės užduotis. Yra duomenų, jog akademinis saviveiksmingumas teigiamai siejasi su akademiniais pasiekimais (Gore, 2006), todėl tikėtina, jog jis gali būti susijęs ir su tolesnių profesinių tikslų kėlimu. Atsižvelgiant į teorinį pagrindą bei ankstesnių tyrimų rezultatus, galima kelti hipotezę, jog akademinis saviveiksmingumas yra viena profesinio įsipareigojimo prielaidų.

Pasekmių lūkesčiai ir profesinių tikslų kėlimas. Profesijos pasirinkimo tyrimuose dažniausiai nagrinėjami įsitikinimai, kurių objektas yra pats individas ir jo gebėjimai (tai – jau anksčiau aptarti saviveiksmingumo įsitikinimai). Tačiau įsitikinimų objektas nebūtinai yra individas – jie gali būti nukreipti ir į išorinius veiksnius (į pasirinktą profesiją, karjeros tikslą ir kt.). Socialinėje kognityvinėje teorijoje su šiais įsitikinimais siejamas kitas svarbus kintamasis – pasekmių lūkesčiai (angl. *outcome expectations*). Tai – individo įsitikinimai, kokias pasekmes turės jo atliktas veiksmas (Lent, Brown, 2006). Teigiama, jog „veiksmo pasekmių įsivaizdavimas turi įtakos motyvacijai atlikti tą veiksmą“ (Bandura, 1977 p.193). Šie įsitikinimai gali turėti įtakos profesiniam pasirinkimui, profesinių galimybių tyrinėjimui ir kitam su karjera susijusiam elgesiui (Lindley, 2005; Betz, 2007; Betz, Klein Voyten, 1997). Nors šie įsitikinimai neatsiejami nuo to, kaip individas vertina savo paties elgesį, juose svarbus išorinis šaltinis – t. y. individo subjektyviai suvokiamos perspektyvos tam tikrai veiklai įgyvendinti.

Ankstesnių tyrimų duomenimis, lūkesčiai dėl (sprendimo, veiksmo) pasekmių yra tokia pat svarbi karjeros sprendimų priėmimo prielaida, kaip ir saviveiksmingumo įsitikinimai (Lindley, 2005, Ochs, Roessler, 2004 ir kt.). Pavyzdžiui, L. D. Lindley (2005) atliktame tyrime buvo nustatyta, jog tiek saviveiksmingumo įsitikinimai, tiek pasekmių lūkesčiai reikšmingai siejasi su tam tikros profesijos (pagal

Holland klasifikaciją) pasirinkimu. Nors yra pakankamas tiek teorinis, tiek empirinis pagrindas kelti prielaidą, jog pasekmių lūkesčiai reikšmingai siejasi su profesinių tikslų kėlimu (o savo ruožtu – ir su įsipareigojimu profesijai), šis kintamasis sulaukia kur kas mažiau dėmesio negu saviveiksmingumo įsitikinimų tyrinėjimas. Mūsų tyrimas orientuotas ne tik į praeitį (kaip individas rinkosi profesiją), bet ir į tai, kaip jis suvokia ateities perspektyvas, todėl įtraukėme ir individo ateities lūkesčius matuojantį kintamąjį. Priešingai negu saviveiksmingumo tyrimuose, lūkesčių dėl pasekmių įvertinimas gali būti labai įvairus: socialinės kognityvinės karjeros teorijos autoriai kaip vieną iš galimybių įvardija tiesioginius klausimus, kaip individas suvokia savo veiksmų pasekmes (pavyzdžiui, kiek tikėtina, jog pasireiškš tam tikra teigiama pasekmė). Antroji galimybė – šį kintamąjį matuoti netiesiogiai įvertinant tiriamojo vertybines orientacijas bei suvokiamą tikimybę, jog individo veiklos pasekmės bus teigiamos (Lent, Brown, 2006). Mūsų tyrime pasekmių lūkesčiai reiškia individo ateities lūkesčius, susijusius su pasirinkta profesija, t. y. tuo, kaip individas įsivaizduoja darbą pagal pasirinktą profesiją. Todėl tyrime tiesiogiai nematavome įsivaizduojamų profesijos pasirinkimo pasekmių, o pasirinkome įvertinti individo *teigiamas-neigiamas nuostatas*, koks turėtų būti darbas atsižvelgiant į jų pasirinktą profesiją. Manome, jog būtent atsižvelgiant į nuostatas įvertinant individo ateities lūkesčius šio kintamojo įvertinimas yra tikslesnis ir taip išvengiama pasikartojimų bei pernelyg tiesioginių klausimų, kurie galėtų iškreipti tyrimo dalyvių atsakymus.

Tyrimo tikslas: išnagrinėti profesinių tikslų kėlimo prielaidas.

Tyrimo uždaviniai: įvertinti, kaip pasitenkinimas profesijos pasirinkimu, saviveiksmingumo įsitikinimai bei studijuojamos profesijos nuostatos siejasi su tolesnių profesinių tikslų kėlimu.

Hipotezės:

1. Pasitenkinimas pasirinkta profesija teigiamai susijęs su ketinimu tęsti pasirinktą profesinį kelią.
2. Akademiniis saviveiksmingumas ir profesijos nuostatos teigiamai susijusios su ketinimu tęsti profesinį kelią.

Metodika

Tyrimo dalyviai. Tyrime dalyvavo 178 Vilniaus universiteto bakalauro pakopos psichologijos, socialinio darbo, ekonomikos ir verslo administravimo, matematikos ir informatikos specialybių studentai (1 ir 2 kursas). Iš jų – 67 vaikinai ir 111 merginų. Tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis – 19,2 m. Tyrime nagrinėjamos bendrosios profesinių tikslų kėlimo tendencijos (neatsižvelgiant į specialybę), todėl buvo siekiama tyrimo dalyvius parinkti taip, kad jie atstovautų skirtingoms specialybėms.

Tyrimo eiga. Tyrimas buvo atliekamas paskaitų metu. Paprašius studentų sutikimo dalyvauti tyrime, buvo trumpai pristatytas tyrimo tikslas, pateikta klausimyno pildymo instrukcija bei paprašyta užpildyti klausimyną. Tyrime dalyvauti sutiko visi studentai, tačiau 3 anketos buvo gražintos sugadintos ir jų duomenys toliau nebuvo analizuojami.

Tyrimo metodai

Profesinių ketinimų klausimynas. Sudarytas specialiai šiam tyrimui siekiant įvertinti, kiek tolesni individo keliami profesiniai tikslai susieti su studijuojama specialybe. Teiginių skaičius – 7. Vertinimas: nuo 1 iki 7 (1 – visiškai nesutinku, 7 – visiškai sutinku). Skalės patikimumo koeficientas (Cronbacho alfa) – 0,92. Teiginių pvz.: „Planuoju savo gyvenimą susieti su specialybe, kurią dabar studijuuju.“

Akademinių saviveiksmingumo skalė (Academic Efficacy scale) (Autoriai: Midgley et al., University of Michigan, 2000). Paimta iš „Manual for the Patterns of Adaptive Learning Scales (PALS)“ sąvado, gavus autorių leidimą. Teiginių skaičius – 5. Vertinimas – nuo 1 iki 7 (1 – visiškai nesutinku, 7 – visiškai sutinku). Lietuviškos versijos patikimumo koeficientas (Cronbacho alfa) – 0,87. Teiginių pvz.: „Manau, jog galiu visiškai perprasti specialybės dalykus, kuriuos mokomės šį semestrą.“

Profesijos nuostatų klausimynas. Sudarytas specialiai šiam tyrimui, siekiant įvertinti, kiek teigiamai individas vertina darbą pagal savo specialybę. Teiginių skaičius – 9. Vertinimas – nuo 1 iki 7 (1 – visiškai nesutinku, 7 – visiškai sutinku). Skalės patikimumo koeficientas (Cronbacho alfa) – 0,88. Teiginių pvz.: „Mano būsima profesija nėra labai reikalinga šiuolaikinėje visuomenėje“ (atvirkštinis teiginys).

Pasitenkinimo pasirinkta profesija klausimynas. Sudarytas specialiai šiam tyrimui siekiant įvertinti, kiek teigiamai ar neigiamai individas vertina savo pasirinkimą studijuoti, taip pat specialybę. Teiginių skaičius – 6. Vertinimas – nuo 1 iki 7 (1 – visiškai nesutinku, 7 – visiškai sutinku). Skalės patikimumo koeficientas (Cronbacho alfa) – 0,88. Teiginių pvz.: „Savo pasirinkimą studijuoti šią specialybę vertinčiau teigiamai.“

Duomenų tvarkymas. Duomenys buvo apdorojami naudojant SPSS for Windows 13.0 programinį paketą, taikant hierarchinės regresijos metodą (kartu atliekant kintamųjų koreliacijos bei multikolinearumo analizę). Hierarchine regresija siekiama nustatyti: a) ar pasitenkinimas pasirinkta specialybe turi įtakos tolesniems profesiniams tikslams, b) ar tolesnius profesinius tikslus galima prognozuoti pagal saviveiksmingumo įsitikinimus bei profesijos nuostatas, c) kiek svarbus pasitenkinimas profesija, palyginti su kitais nepriklausomais kintamaisiais (prognozuojant individo profesinių tikslų kėlimą).

Rezultatai

Duomenų analizė susidėjo iš dviejų dalių. Pirmą buvo patikrintas modelis, kai nepriklausomas kintamasis – pasitenkinimas profesija. Antrajame modelyje į analizę buvo įtraukti likusieji nepriklausomi kintamieji: akademinis saviveiksmingumas bei profesijos nuostatos (paliekant ir pirmojo modelio nepriklausomąjį kintamąjį). Abiejuose modeliuose priklausomas kintamasis – profesinių tikslų kėlimas (ketinimas tęsti pasirinktą profesinį kelią).

1 lentelėje pateikti visų kintamųjų tarpusavio koreliacijos koeficientai, nekontroliuojant nė vieno kintamojo.

1 lentelė. **Pearsono koreliacijos koeficientai**

	<i>Profesiniai ketinimai</i>	<i>Pasitenkinimas profesija</i>	<i>Profesijos nuostatos</i>	<i>Akademinis saviveiksmingumas</i>
Profesiniai ketinimai	1,000			
Pasitenkinimas profesija	0,817*	1,000		
Profesijos nuostatos	0,791*	0,732*	1,000	
Akademinis saviveiksmingumas	0,167*	0,224*	0,221*	1,000

* *p* reikšmė < 0,05

2 lentelė. **Regresijos modelių statistika**

<i>Modelis</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>Koreguotas R²</i>	<i>Įverčio standartinė paklaida</i>	<i>Pokyčio statistika</i>		
					<i>R² pokytis</i>	<i>F reikšmės pokytis</i>	<i>F reikšmės pokyčio reikšmingumas</i>
1	0,817 ^a	0,667	0,665	5,3015	0,667	352,066	0,000
2	0,865 ^b	0,749	0,744	4,6296	0,082	28,394	0,000

a. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), pasitenkinimas profesija

b. Nepriklausomi kintamieji: (konstanta), pasitenkinimas profesija, akademinis saviveiksmingumas, profesijos nuostatos

Pirmojo modelio regresijos analizė (žr. 2 lentelę) parodė, jog modelis (kai nepriklausomas kintamasis yra pasitenkinimas profesija) paaiškina beveik 67 proc. duomenų variacijos. F reikšmės pokytis yra statistiškai reikšmingas, tai rodo, jog regresijos modelis šiems duomenims tinka, t. y. pagal nepriklausomąjį kintamąjį galima statistiškai reikšmingai prognozuoti priklausomą kintamąjį. Atsižvelgiant į gautus rezultatus, pasitenkinimas pasirinkta profesija yra reikšmingas kintamasis prognozuojant ketinimą tęsti pasirinktą profesinį kelią. Remiantis teorinėmis prielaidomis, galima teigti, jog pasitenkinimas pasirinkta profesija teigiamai ir statistiškai reikšmingai turi įtakos keliamiems tolesniems profesiniams tikslams.

Antrojo modelio regresijos analizė parodė, jog 74 proc. priklausomo kintamojo variacijos gali būti paaiškinti atsižvelgiant į modelio nepriklausomus kintamuosius. Tai, jog F reikšmės pokytis yra statistiškai reikšmingas (žr. 2 lentelę), rodo, jog pirmojo ir antrojo modelio skirtumas yra statistiškai reikšmingas. Kadangi antrasis modelis paaiškina 74 proc. priklausomo kintamojo variacijos, o pirmasis – 67 proc., galima teigti, jog antrojo modelio nepriklausomi kintamieji, kartu sudėjus, tiksliau prognozuoja priklausomą kintamąjį.

3 lentelėje pateikti kiekvieno nepriklausomo kintamojo Beta koeficientai. Kaip matyti iš lentelės, statistiškai reikšmingai priklausomą kintamąjį prognozuoja tik 2 nepriklausomi kintamieji: pasitenkinimas pasirinkta profesija (tiek pirmajame, tiek antrajame modelyje) bei profesijos nuostatos. Akademinis saviveiksmingumas šiame modelyje nėra statistiškai reikšmingas kintamasis.

3 lentelė. B, Beta koeficientai ir multikolinearumo statistika

Modelis		Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t reikšmė	p reikšmė	Kolinearumo statistika	
		B koeficientas	Standartinė paklaida	Beta koeficientas			Tolerancijos koeficientas	VIF
1	(Konstanta)	-1,209	1,574		-0,768	0,444		
	Pasitenkinimas profesija	0,941	0,50	0,817	18,763	0,000	1,000	1,000
2	(Konstanta)	-5,371	1,925		-2,789	0,006		
	Pasitenkinimas profesija	0,596	0,065	0,518	9,240	0,000	0,460	2,173
	Profesijos nuostatos	0,360	0,048	0,421	7,524	0,000	0,461	2,170
	Akademinis savi-veiksmingumas	-6,49E-02	0,061	-0,042	-1,066	0,288	0,943	1,060

Nors 1 lentelėje pateikti kintamųjų tarpusavio koreliacijos koeficientai yra ganėtinai aukšti, multikolinearumo testas (3 lentelė) rodo, jog multikolinearumas abiejuose modeliuose nėra per didelis. Visų nepriklausomų kintamųjų tolerancijos reikšmės yra didesnės negu 0,26 (duomenys būtų multikolinearūs, jeigu tolerancijos reikšmė būtų mažesnė negu $1-R^2$, t. y. 0,26).

Rezultatų aptarimas

Kaip ir buvo tikėtasi, gautas statistiškai reikšmingas ryšys tarp pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimų tęsti pasirinktą profesinį kelią. Kaip parodė pirmojo hierarchinės regresijos modelio analizė (į modelį įtraukus tik pasitenkinimą pasirinkta profesija kaip nepriklausomą kintamąjį), pagal pasitenkinimą profesija galima statistiškai reikšmingai prognozuoti, ar tolesni individo profesiniai tikslai bus susiję su studijuojama specialybe. Beta koeficientas 0,82 leidžia daryti išvadą, jog pasitenkinimas profesija yra reikšmingas kintamasis. Šie rezultatai patvirtina socialinės kognityvinės teorijos prielaidą, jog ankstesnė individo patirtis priimant karjeros sprendimus turi įtakos tam, kokius su karjera susijusius tikslus individas kels ateityje. Kitų autorių atliktuose tyrimuose taip pat buvo nustatyta, jog ankstesnė individo patirtis priimant karjeros sprendimus ar darant pasirinkimus siejasi su vėlesnių sprendimų priėmimo ypatumais, pavyzdžiui, jog pasitenkinimas pasirinkta profesija statistiškai reikšmingai siejasi su karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumu (Nauta, 2007b). Tačiau ankstesnė individo patirtis ne visuomet būdavo matuojama individo pasitenkinimu pasirinkta profesija – kur kas dažniau yra tyrinėjami sprendimo priėmimo sunkumai (Lindley, 2005; Creed, Patton, Bartrum, 2004; McWhirter, Torres, Salgado, Valdez, 2007), neapsisprendimas (Germeijs, Verschueren, Soenens, 2006; Campagna, Curtis, 2007) ir kt. Taigi galima teigti, jog šio tyrimo rezultatai ne tik patvirtina, bet ir papildo ankstesnių tyrimų duomenis.

Tyrimo buvo kelta prielaida, jog pasitenkinimo pasirinkta profesija ir profesinių ketinimų ryšys nėra vienalypis – ketinimams tęsti profesinį kelią turėtų turėti įtakos ir kiti socialinės kognityvinės karjeros teorijos kintamieji. Antrojo hierarchinės regresijos modelio analizė (papildomai įtraukus akademinį saviveiksmingumą ir profesijos nuostatas kaip nepriklausomus kintamuosius) parodė, jog ši prielaida pasitvirtino. Pirmasis modelis nuo antrojo tuo, kiek paaiškina priklausomo kintamojo variacijos, skiriasi nedaug, tačiau šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas. Vadinasi, nors pasitenkinimas profesija abiejuose modeliuose geriausiai prognozuoja tolesnių profesinių tikslų kėlimo ypatumus (antrajame modelyje Beta koeficientas – 0,52), reikėtų atkreipti dėmesį ir į kitus antrojo modelio kintamuosius, ypač – profesijos nuostatas.

Kaip ir buvo tikėtasi, gautas statistiškai reikšmingas ryšys tarp įsitikinimų dėl profesijos ir profesinių ketinimų. Beta koeficientas 0,42 leidžia daryti išvadą, jog su profesija susiję įsitikinimai yra reikšmingas individo karjeros planavimo aspektas. Tai sutampa su kitų autorių duomenimis, jog įsitikinimai dėl veiksmų pasekmių (angl. *outcome expectations*) siejasi su profesinių tikslų kėlimu (Betz, Klein, 1997; Betz, 2007 ir kt.). Žiūrint iš tos perspektyvos, kad saviveiksmingumo įsitikinimai turi vidinį objektą (t. y. individo įsitikinimas dėl savęs), o įsitikinimai dėl profesijos – išorinį, leidžia manyti, jog aplinkinis kontekstas yra tiek pat svarbus keliamiems karjeros tikslams. Nors lūkesčiai dėl pasekmių socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje pabrėžiami taip pat, kaip ir saviveiksmingumo įsitikinimai, iki šiol pateikiami gana fragmentiški duomenys, kaip šie įsitikinimai siejasi su karjeros tikslų kėlimu. Šiame tyrime gauti duomenys leidžia kiek papildyti jau esamus svarbių veiksmų, planuojant individo karjerą, duome-

nis. Taip pat jie turi ir atitinkamą praktinę reikšmę: iki šiol karjeros konsultavimas dažniausiai yra orientuotas į vidinius veiksnius (pavyzdžiui, asmenybės ypatumus, saviveiksmingumą ir kt.). Gautus duomenis pritaikant profesinio orientavimo praktikoje, svarbu atkreipti dėmesį į išorinius veiksnius, t. y. gerinti ne tik individo savęs pažinimą, bet ir suteikti kuo daugiau informacijos apie būsimą profesiją, kad individas turėtų adekvačias būsimos profesijos ir darbo pagal specialybę nuostatas. Savo ruožtu tai galėtų turėti įtakos ir didesniai pasitenkinimui pasirinkta profesija, kuris, kaip parodė šio tyrimo rezultatai, yra reikšmingas faktorius individui keliant tolesnius profesinius tikslus. Reikėtų pasakyti, jog šie praktiniai pasvarstymai nėra visiškai nauji – adekvačios ir tikslios informacijos apie profesiją ir darbo rinką svarba dažnai pabrėžiama sociologiniuose bei ekonominiuose tyrimuose (pvz., OECD, 2000; Raffe, 2000). Šio tyrimo rezultatai leidžia pažiūrėti į tą patį reiškinį iš psichologinės perspektyvos.

Kiek netikėta, jog nenumatytas statistiškai reikšmingas akademinio saviveiksmingumo ir profesinių ketinimų ryšys. Ankstesni tyrimai vienareikšmiškai patvirtina saviveiksmingumo įsitikinimų svarbą planuojant karjerą (Betz, Klein, 1997; Gushue, Scanlan, Pantzer, Clarke, 2006; Nauta, Kahn, Angell, Cantarelli, 2002; Creed, Patton, Bartrum, 2004 ir kt.). Kita vertus, juose dažniausiai nagrinėjamas karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas, o ne kiti saviveiksmingumo įsitikinimai. Matyt, ketinimai tęsti pasirinktą profesinį kelią labiau siejasi su profesijos patrauklumu, o ne su individo vidinėmis savybėmis, todėl jam daugiau įtakos turi suvokiamas profesijos prestižas ir aplinkiniai veiksniai (susiję su profesija, o ne su individu). Remiantis socialine kognityvine karjeros teorija ir anksčiau atliktų tyrimų rezultatais, galima kelti prielaidą, kad akademinis saviveiksmingumas būtų reikšmingas ne įsipareigojant jau atliktam pasirinkimui, o priimant tuos karjeros sprendimus, kai individo dėmesys turėtų būti nukreiptas į save patį, o ne į pasirinktos profesijos ypatumus (pavyzdžiui, renkantis profesiją). Nagrinėjant anksčiau atliktus tyrimus galima rasti tai pagrindžiančių pavyzdžių, pavyzdžiui, buvo nustatyta, jog įsitikinimai dėl saviveiksmingumo tam tikroje akademinėje srityje (pagal Holland klasifikaciją) yra tarpinis kintamasis tarp asmenybės savybių ir profesinių interesų (domėjimosi tam tikros srities profesija) (Nauta, 2004; Nauta, 2007a). Šio tyrimo duomenys neleidžia daryti platesnių išvadų šia tema, ir minėtą prielaidą galėtų patvirtinti arba paneigti tik tolesni tyrimai.

Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos ateičiai. Tyrimo rezultatai patvirtina keltas hipotezes (išskyrus akademinio saviveiksmingumo hipotezę), tačiau šių rezultatų interpretacija turi ir keletą apribojimų. Tyrime dalyvavo bakalauro pakopos studentai, todėl visos straipsnyje pateiktos išvados taikomos tik šios amžiaus grupės populiacijai. Norint daryti tikslesnes išvadas bei platesnius profesinių tikslų kėlimo apibendrinimus, reikėtų iširti ir vyresniųjų kursų bei aukštesnės pakopos studentus bei atlikti didesnės respondentų imties tyrimą. Tyrimas pabrėžia individo būsimą įėjimą į darbo rinką ir psichologinius veiksnius, kurie galėtų turėti tam įtakos, todėl viena iš galimų tokio pobūdžio tyrimų perspektyvų ateityje – longitudinalinis tyrimas, kuris apimtų laikotarpį nuo paskutinių vidurinės mokyklos metų iki pirmųjų darbinės veiklos metų.

Išvados

1. Pasitenkinimas pasirinkta profesija yra statistiškai reikšmingas veiksnys prognozuojant tolesnius profesinius ketinimus: kuo didesnis pasitenkinimas profesija, tuo glaudžiau individo tolesni profesiniai tikslai susiję su studijuojama specialybe.

2. Pasitenkinimo profesija ir profesinių ketinimų ryšys nėra vienalypis: palyginus akademinio saviveiksmingumo, profesijos nuostatų ir pasitenkinimo profesija svarbą prognozuojant profesinius ketinimus, antras pagal svarbumą veiksnys – profesijos nuostatos. Kuo teigiamiau individas vertina profesiją, tuo labiau kelia su studijuojama profesija susijusius ateities tikslus.

Literatūra

1. Bandura, A. Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 1977. Vol. 84. No. 2.
2. Bandura, A. Social Cognitive Theory. In R. Vasta (Ed.), *Annals of Child Development*. Vol. 6. Six Theories of Child Development. Greenwich, CT, JAI Press, 1989.
3. Betz, N. Career Self-Efficacy: Exemplary Recent Research and Emerging Directions. *Journal of Career Assessment*. 2007. Vol. 15. No. 4.
4. Betz, N. E.; Hackett, G. Career Self-Efficacy Theory: Back to the Future. *Journal of Career Assessment*. 2006. Vol. 14. No. 1.
5. Betz, N. E.; Klein Voyten, K. Efficacy and Outcome Expectations Influence Career Exploration and Decidedness. *The Career Development Quarterly*. 1997. 46, 2.

6. Betz, N. E.; Luzzo, D. A. Career Assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*. 1996. Vol. 4. No. 4.
7. Campagna, C. G.; Curtis, G. J. So Worried I Don't Know What To Be: Anxiety is Associated With Increased Career Indecision and Reduced Career Certainty. *Australian Journal of Guidance & Counselling*. 2007. Vol. 17. No. 1.
8. Creed, P. A.; Patton, W.; Bartrum, D. Internal and External Barriers, Cognitive Style, and the Career Development Variables of Focus and Indecision. *Journal of Career Development*. 2004. 30 (4).
9. Creed, P.; Patton, W.; Prideaux, L. A. Causal Relationship Between Career Indecision and Career Decision-Making Self-Efficacy: A Longitudinal Cross-Lagged Analysis. *Journal of Career Development*. 2006. Vol. 33. No. 1.
10. Gainor, K. A. Twenty-Five Years of Self-Efficacy in Career Assessment and Practice. *Journal of Career Assessment*. 2006. Vol. 14. No. 1, 161–178.
11. Germeijs, V.; Verschueren, K.; Soenens, B. Indecisiveness and High School Students' Career Decision-Making Process: Longitudinal Associations and the Mediational Role of Anxiety. *Journal of Counseling Psychology*. 2006. Vol. 53. No. 4.
12. Gore, Jr. P. A. Academic Self-Efficacy as a Predictor of College Outcomes: Two Incremental Validity Studies. *Journal of Career Assessment*. 2006. Vol. 14. No. 1.
13. Gushue, G. V.; Scanlan, K. R. L.; Pantzer, K. M.; Klarke, C. P. The Relationship of Career Decision-Making Self-Efficacy, Vocational Identity, and Career Exploration Behavior in African American High School Students. *Journal of Career Development*. 2006. Vol. 33. No. 1.
14. Hampton, N. Z. Testing for the Structure of the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form Among Chinese College Students. *Journal of Career Assessment*. 2005. Vol. 13. No. 1, 98–113.
15. Hartman, R. O.; Betz, N. E. The Five-Factor Model and Career Self-Efficacy: General and Domain-Specific Relationships. *Journal of Career Assessment*. 2007. Vol. 15. No. 2.
16. Heslin, P. A. Self- and Other-Referent Criteria of Career Success. *Journal of Career Assessment*. 2003. Vol. 11. No. 3.
17. Lent, R. W. A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, ed. by Brown S.D., Lent R.W., Wiley Publications, New Jersey, 2005.
18. Lent, R. W.; Brown, S. D. On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment*. 2006. Vol. 14. No. 1.
19. Lindley, L. D. Perceived Barriers to Career Development in the Context of Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Assessment*. 2005. Vol. 13. No. 3.
20. Lindley, L. D. Borgen, F. H. Generalized Self-Efficacy, Holland Theme Self-Efficacy, and Academic Performance. *Journal of Career Assessment*. 2002. Vol. 10. No. 3.
21. Lindstrom, L.; Doren, B.; Metheny, J.; Johnson, P.; Zane, C. Transition to Employment: Role of the Family in Career Development. *Exceptional Children*. 2007. Vol. 73. No. 3, 348–366.
22. Margolis, D. N.; Simonnet, V.; Vilhuber, L. Early Career Experiences and Later Career Outcomes: A Comparison of the United States, France and Germany. *Quarterly Journal of Economic Research*, DIW Berlin, German Institute for Economic Research. 2001. Vol. 70(1).
23. Margolis, D. N.; Plug, E.; Simonnet, V.; Vilhuber, L. The Role of Early Career Experiences in Determining Later Career Success: An International Comparison. *Sober C. Human Capital Over the Life Cycle – A European Perspective*, Edward Elgar Publishing, 2004.
24. McWhirter, E. H.; Torres, D. M.; Salgado, S.; Valdez, M. Perceived Barriers and Postsecondary Plans in Mexican American and White Adolescents. *Journal of Career Assessment*. 2007. Vol. 15. No. 1.
25. Nauta, M. M.(a) Career Interests, Self-Efficacy, and Personality as Antecedents of Career Exploration. *Journal of Career Assessment*. 2007. Vol. 15. No. 2.
26. Nauta, M. M.(b) Assessing College Students' Satisfaction With Their Academic Majors. *Journal of Career Assessment*. 2007. Vol. 15. No. 4.
27. Nauta, M. M. Self-Efficacy as a Mediator of the Relationships Between Personality Factors and Career Interests. *Journal of Career Assessment*. 2004. Vol. 12. No. 4.
28. Nauta, M. M.; Kahn, J. H.; Angell, J. W.; Cantarelli, E. A. Identifying the Antecedent in the Relation Between Career Interests and Self-Efficacy: Is It One, the Other, or Both? *Journal of Counselling Psychology*. 2002. Vol. 49. No. 3.
29. Nilsson, J. E.; Schmidt, C. K.; Meek, W. D. Reliability Generalization: An Examination of Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Educational and Psychological Measurement*. 2002. Vol. 62. No. 4.
30. Nota, L.; Ferrari, L.; Scott, V.; Solberg, H.; Skresi, S. Career Search Self-Efficacy, Family Support, and Career Indecision With Italian Youth. *Journal of Career Assessment*. 2007. Vol. 15. No. 2.
31. O'Donnel, V. L. Tobbell, J. The Transition of Adult Students to Higher Education: Legitimate Peripheral Participation in a Community of Practice? *Adult Education Quarterly* (57), 2007.
32. Ochs, L. A.; Roessler, R. T. Predictors of Career Exploration Intentions: A Social Cognitive Career Theory Perspective. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 2004. Vol. 47. No. 4.
33. OECD From Initial Education to Working Life: Making Transitions Work, OECD Publishing, Paris, 2000.
34. Paulsen, A. M.; Betz, N. E. Basic Confidence Predictors of Career Decision-Making Self-Efficacy. *The Career Development Quarterly*. 2004. 52.
35. Raffe, D. Comparative Data on Education-To-Work Transitions. Report of an International Workshop held in Paris on June 21–23, supported by the European Commission, DG-Research.

36. Wang, N.; Jome, L. M.; Haase, R. F.; Bruch, M. A. The Role of Personality and Career Decision-Making Self-Efficacy in the Career Choice Commitment of College Students. *Journal of Career Assessment*. 2006. Vol. 14. No. 3.

THE PSYCHOLOGICAL ANTECEDENTS OF CAREER GOAL SETTING AMONG UNIVERSITY STUDENTS

Ieva Urbanavičiūtė

Vilnius University, Department of General Psychology, doctoral student

Summary

Career planning is a highly researched area. The most popular topics include the analysis of career planning, career choice, goal setting processes etc. Still there is an open question which psychological factors could be crucial for the smooth entry into the labour market.

Our research aims to explore the peculiarities of career planning which takes place between two important events: after entering the system of higher education, but before entering the labour market. The research focuses on the analysis of the interrelation between the intention to continue a chosen career path and three independent variables: satisfaction with career choice, academic self-efficacy, and profession related beliefs. Theoretically, our research is based on the principles of Social Cognitive Career Theory.

The questionnaire was administered in a sample of 178 undergraduate university students. The statistical analysis has shown a statistically significant relation between the intentions to continue chosen career path, satisfaction with career choice and career related beliefs. Hierarchical regression analysis confirms the significance of the satisfaction with career choice and career related beliefs to the intention to continue a chosen career path. On the contrary, no significant relation between academic self-efficacy and career intentions was found. The results provide basis for further theoretical and practical implications in career counselling field, and set guidelines of possible future research.

Keywords: career decision making, self-efficacy, career goal setting, social cognitive career theory.