

VILNIAUS UNIVERSITETAS

Ieva Urbanavičiūtė

**PROFESINIO KELIO RINKIMOSI VIDINIAI
IR IŠORINIAI VEIKSNIAI**

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, psichologija (06S)

Vilnius, 2009

Disertacija rengta 2005–2009 metais Vilniaus Universitete.

Mokslinis vadovas:

Prof. Dr. **Albinas Bagdonas** (Vilniaus universitetas; socialiniai mokslai, psichologija – 06S)

TURINYS

Pagrindinės sąvokos.....	6
ĮVADAS.....	8
1. TEORINĖ APŽVALGA.....	13
1.1. Profesinio kelio samprata.....	13
1.1.1. Profesinio kelio rinkimasis šiuolaikinėje visuomenėje.....	13
1.1.2. Sėkmingas profesinio kelio pasirinkimas: socioekonominė ir psichologinė perspektyvos.....	14
1.1.3. Psichologinių profesinio kelio tyrimų tendencijos.....	17
1.1.4. Psichologiniai sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodikliai.....	19
1.2. Teorinis profesinio kelio pasirinkimo aiškinimas.....	23
1.2.1. Pagrindinės profesinio kelio pasirinkimo aiškinimo kryptys.....	23
1.2.2. Socialinė kognityvinė karjeros teorija.....	27
1.2.2.1. Pagrindiniai socialinės kognityvinės karjeros teorijos principai....	27
1.2.2.2. Profesinės veiklos pasirinkimo modelis ir jo taikymo galimybės..	30
1.2.2.3. Profesinės veiklos atlikimo modelis ir jo taikymo galimybės.....	32
1.2.2.4. Profesinių interesų formavimosi ir pastovumo modelis bei jo taikymo galimybės.....	36
1.3. Pereinamojo laikotarpio profesinio kelio ypatumų analizės perspektyvos, remiantis socialine kognityvine karjeros teorija	38
1.3.1. (Ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių įvertinimas	38
1.3.2. Pagrindinių profesinio kelio <i>rinkimosi</i> veiksnių įvardinimas.....	41
1.4. Vidiniai ir išoriniai profesinio kelio <i>rinkimosi</i> veiksniai.....	43
1.4.1. Vidiniai veiksniai: saviveiksmingumas.....	43
1.4.1.1. Saviveiksmingumo samprata profesinio pasirinkimo tyrimuose....	43
1.4.1.2. Akademiniis saviveiksmingumas.....	46
1.4.1.3. Karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas.....	47
1.4.1.4. Akademiniis ir karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo reikšmė renkantis profesinį kelią.....	50
1.4.2. Vidiniai veiksniai: profesiniai lūkesčiai.....	51

1.4.2.1. Profesinių lūkesčių samprata.....	51
1.4.2.2. Darbo idealumas, prestižas ir neigiamos savybės.....	53
1.4.2.3. Profesinių lūkesčių reikšmė renkantis profesinį kelią.....	54
1.4.3. Vidiniai veiksniai: asmenybės bruožai.....	56
1.4.3.1. Asmenybės samprata profesinio pasirinkimo tyrimuose.....	56
1.4.3.2. Asmenybės bruožų reikšmė renkantis profesinį kelią.....	58
1.4.4. Išoriniai veiksniai.....	61
1.4.4.1. Išorinių veiksnių samprata.....	61
1.4.4.2. Pereinamojo laikotarpio išoriniai veiksniai.....	63
1.4.4.3. Išorinių veiksnių reikšmė renkantis profesinį kelią.....	65
1.5. Vidinių ir išorinių profesinio kelio rinkimosi veiksnių tyrimo modelis.....	66
2. METODIKA.....	70
2.1. Tyrimo dalyviai.....	70
2.2. Tyrimo eiga.....	71
2.3. Kintamieji ir įvertinimo priemonės.....	71
2.4. Duomenų tvarkymas.....	80
3. REZULTATAI.....	81
3.1. Specialybės prioriteto, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajų analizė.....	81
3.2. Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu prognozavimas pagal saviveiksmingumą ir profesinius lūkesčius.....	84
3.2.1. Pasitenkinimo pasirinkta profesija prognostinių veiksnių analizė.....	84
3.2.2. Ketinimo eiti profesiniu keliu prognostinių veiksnių analizė.....	86
3.3. Saviveiksmingumo, profesinių lūkesčių ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveikos, prognozuojant ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu, analizė.....	89
3.4. Asmenybės bruožų reikšmės profesinio kelio pasirinkimui analizė.....	104
3.4.1. Ketinimo eiti profesiniu keliu prognozavimas pagal asmenybės bruožus.....	104

3.4.2. Asmenybės bruožų ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu.....	105
3.5. Išorinių veiksnių reikšmės profesinio kelio pasirinkimui analizė.....	111
3.5.1. Saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių palyginimas pagal išorinius veiksnius.....	111
3.5.2. Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajų analizė, atsižvelgiant į išorinius veiksnius.....	118
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	124
4.1. Specialybės prioriteto, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajų aptarimas.....	124
4.2. Pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu prognozuojančių vidinių veiksnių aptarimas ir palyginimas.....	128
4.3. Saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių sąveikos su pasitenkinimu pasirinkta profesija, prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu, aptarimas.....	141
4.4. Asmenybės bruožų reikšmės profesinio kelio pasirinkimui aptarimas....	148
4.5. Išorinių veiksnių reikšmės profesinio kelio pasirinkimui aptarimas.....	154
4.6. Svarbiausieji (ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo veiksniai.....	165
5. PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS.....	169
IŠVADOS.....	175
LITERATŪRA.....	177
PRIEDAI.....	195

Pagrindinės sąvokos

Profesinis kelias (angl. *vocational pathway* – Lindholm, 2004, *career trajectory* – Barham et al., 2009; *professional career track* – DeVos et al., 2009) – profesinės veiklos ypatumai, apimantys laikotarpį nuo tada, kai individas pasirenka profesiją iki profesinės karjeros pabaigos.

Profesinio kelio rinkimasis (angl. *career choices* – Gray, O’Brien, 2007; *vocational, career choice* – Lent, 2005; Kidd, 2006) – procesas, apimantis pasirinkimus, susijusius su profesine veikla nuo tada, kai individas pasirenka profesiją iki profesinės karjeros pabaigos. Ši sąvoka apima siauresnį karjeros planavimo ir profesinės raidos sąvokų aspektą.

Karjeros planavimas (*career planning* – Rogers et al., 2008) – individo priimami profesiniai sprendimai ir planinga elgsena, susijusi su profesine karjera.

Profesinė raida (angl. *career development* – Lent, 2005; Kidd, 2006) – karjeros planavimo, individo priimamų karjeros sprendimų ir profesinio kelio pokyčių visuma individo gyvenimo eigoje.

Pereinamasis laikotarpis tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį (angl. *school-to-work transition* – Blustein, 1999; Lent et al., 1999; Pinguart et al., 2003; *transition from school to work* – Goodwin, O’Connor, 2007) – laikotarpis, kurio metu individas pasirengia įeiti į darbo pasaulį. Dažniausiai – tai profesijos įgijimo laikotarpis. Šiame darbe pereinamuoju laikotarpiu laikomas pagrindinių (bakalauro pakopos) studijų laikotarpis.

Profesinio kelio rinkimasis pereinamuoju laikotarpiu – individo pasirinkimai, susiję su profesinio kelio tęstinumu profesijos įgijimo (bakalauro pakopos studijų) metu.

Sėkmingas profesinio kelio pasirinkimas (pereinamuoju laikotarpiu) – pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu dermė, išreikšta aukštu pasitenkinimu pasirinkta profesija ir stipriu ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu.

Pasitenkinimas pasirinkta profesija (angl. *major satisfaction* – Nauta, 2007; *career choice satisfaction* – Wang et al., 2006) – teigiamas pasirinktos profesijos vertinimas, atspindintis pasitenkinimą savo pasirinkimu įgyti konkrečią profesiją. Ši sąvoka yra platesnė negu pasitenkinimo studijomis sąvoka (*academic satisfaction* – Lent et al., 2007, *college student satisfaction* – DeWitz, 2002; Sun et al., 2004), kadangi apibrėžia ne vien akademinį profesijos įgijimo aspektų vertinimą, o pasitenkinimą profesijos, profesinio kelio (kaip individas jį suvokia) pasirinkimu.

Ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu (angl. *career (choice) commitment* – Koslowsky, 1987; Wang et al., 2006; *intention to pursue a career (in a chosen field)* – Johnson et al., 2008) – individo ketinimas baigus pagrindines studijas savo gyvenimą toliau sieti su pasirinkta profesija.

Saviveiksmingumas¹ (angl. *self-efficacy* – Bandura, 1977) – individo įsitikinimas, kiek jis turi gebėjimų atlikti tam tikram tikslui pasiekti ar užduočiai įvykdyti reikalingus veiksmus.

Veiklos pasekmių lūkesčiai (angl. *outcome expectations* – Lent et al., 1994; Lent, 2005; Lent, Brown, 2006a) – individo įsitikinimai, kokios bus pasekmės, jei jis imsis tam tikros (profesinės) veiklos.

Profesiniai lūkesčiai – šiame darbe ši sąvoka apibrėžia individo lūkesčius, kiek būsimas darbas jo pasirinktoje profesinėje srityje būtų idealus (atitinkantis individo idealaus darbo įsivaizdavimą), prestižinis ir (ne)pasiformetų savybėmis, kurias individas darbe vertina kaip labiausiai neigiamas.

¹ Lietuviškų *self-efficacy* atitikmenų yra keli. „Saviveiksmingumas“ naudojamas, remiantis D. Myers „Socialinė psichologija“ 2008 m. lietuviško leidimo terminų žodynu

ĮVADAS

Darbo aktualumas. Profesinio kelio pradžia – profesijos pasirinkimas – svarbus įvykis individo gyvenime. Todėl tiek profesijos pasirinkimo, tiek tolesnio profesinio kelio *rinkimosi* ypatumai – plati ir daugelio tyrėjų dėmesio sulaukianti tyrimų sritis. Nagrinėjami įvairūs karjeros planavimo, sprendimų priėmimo, profesinių tikslų kėlimo aspektai. Nors šioje srityje atlikta daug tyrimų, kyla nemažai neaiškumų bei prieštaravimų, kokie veiksniai yra svarbiausi sklandžiai individo profesinei raidai.

Profesinio kelio rinkimasis šiuolaikiniame pasaulyje yra nelengvas uždavinys. Šiuolaikinė profesijų pasiūla ir paklausa nuolat kinta, nors atrodytų paradoksalu, šiame informacijos amžiuje neretai sunku konkrečiai apibrėžti reikalavimus būsimai profesijai, kadangi darbo rinka yra labai dinamiška, reikalaujanti daug, įvairių ir naujų gebėjimų bei įgūdžių. Todėl klausimas, kokie veiksniai svarbiausi (sėkmingam) profesinio kelio pasirinkimui – ypač aktualus.

Karjeros psichologijos ir darbo rinkos tyrimuose ypač pabrėžiama pereinamojo laikotarpio tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį svarba. Manoma, kad jo metu padedami pagrindai individo integracijai į darbo rinką. Tad profesinio kelio rinkimosi ypatumai tiek šio laikotarpio pradžioje, tiek jam jau baigiantis domina įvairių disciplinų atstovus. Siekiant įvertinti profesinio kelio pasirinkimo „sėkmingumą“, galima skirti nemažai rodiklių. Vienas svarbiausių – profesinio kelio tąsa. Nemažai tyrimų siekia įvardinti pereinamajam laikotarpiui būdingus veiksnius, kurie padėtų nustatyti profesinio kelio tąsos prielaidas. Šis klausimas aktualus tiek ekonominiu, tiek socialiniu atžvilgiu, kadangi siejasi su tuo, kiek ruošiamas specialistas vėliau „atsiperka“ darbo rinkoje, kiek sklandžiai integruojasi į darbo rinką ir visuomenę, kiek turi rizikos nutraukti studijas ir pan.

Psichologinis šio klausimo aspektas nemažiau svarbus. Ypač aktuali psichologinė profesinio kelio rinkimosi veiksnių analizė, kadangi vien objektyvių rodiklių įvertinti profesinio kelio pasirinkimo ypatumams

nebeužtenka. Psichologinių (kintančių ir keičiamų) profesinio kelio pasirinkimo veiksnių tyrimai turi ir geras praktinio pritaikymo galimybes, kadangi jų pagrindu gali būti kuriamos karjeros planavimo įgūdžių įvertinimo ir ugdymo programos.

Atsižvelgiant į išvardintus argumentus, šiame darbe pirmiausia buvo siekiama įvardinti *psichologinius sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklius*, būdingus pereinamajam laikotarpiui tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį. Remiantis *Socialine kognityvine karjeros teorija* (Lent et al., 1994), išskirti vidiniai ir išoriniai veiksniai, galintys turėti reikšmės profesinio kelio pasirinkimui ir planavimui. Tyrimo rezultatai leidžia įvardinti vidinius ir išorinius veiksnius, labiausiai besisiejantčius su išskirtais sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodikliais. Skirtingos vidinių ir išorinių veiksnių sąsajos su minėtais rodikliais leidžia detaliau atskleisti sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo prielaidas, būdingas pereinamajam laikotarpiui. O vidinių (kognityvinių ir asmenybės) veiksnių analizės apibendrinimas pateikia keletą įžvalgų ne tik apie psichologinį sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo, bet ir adekvataus jo planavimo mechanizmą.

Darbo naujumas ir reikšmė. Pasaulinėje tyrimų praktikoje pastaruoju metu ypač išpopuliarėjo *Socialinė kognityvinė karjeros teorija*, kurios pagrindu kuriami ne tik teoriniai, bet ir praktiniai profesinės raidos įvertinimo modeliai. Vienas iš šio darbo naujumo aspektų – Socialinės kognityvinės karjeros teorijos prielaidomis paremtų vidinių ir išorinių veiksnių analizė.

Ši teorija integruoja nemažai aspektų ir teikia daug galimybių profesinio kelio analizei įvairiais individo amžiaus tarpsniais. Nors teorija plačiai nagrinėjama, atliekamuose tyrimuose dažniausiai susikoncentruojama tik ties tam tikra jos dalimi, dažniausiai – ties kognityviniais veiksniais, ypač – ties saviveiksmingumo įvertinimu. Tuo tarpu kiti svarbūs kintamieji (lūkesčiai, ankstesnis patyrimas, individą ir situaciją charakterizuojantys veiksniai) lieka pamiršti ir duomenys apie juos gana fragmentiški. Be to, dauguma tyrėjų nagrinėja profesijos pasirinkimo baigus vidurinę mokyklą, o ne tolesnio profesinio kelio rinkimosi ypatumus. Šiame darbe buvo siekiama įvertinti

vidinių ir išorinių profesinio kelio rinkimosi veiksnių visumą ir galimas jų tarpusavio sąsajas pereinamuoju laikotarpiu tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį. Be standartinių, tokio pobūdžio tyrimuose dažnai matuojamų kintamųjų, darbe pabandėme įvardinti pereinamajam laikotarpiui būdingus išorinius veiksnius bei kiek kitu – vertybiniu – aspektu įvertinti profesinius lūkesčius.

Bene didžiausią praktinio pritaikymo reikšmę turi remiantis šio tyrimo rezultatais sukurta svarbiausių profesinio kelio rinkimosi veiksnių klasifikacija. Ja siekiama integruoti svarbiausius vidinius ir išorinius veiksnius ir jais remiantis pabandyti atsakyti į klausimą, kas, kada ir kaip siejasi su profesinio kelio planavimu pereinamuoju laikotarpiu tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį. Nors profesinio kelio rinkimosi klausimas – ypač aktualus ir dažnai nagrinėjamas, vieningos sampratos, kaip apibrėžti sėkmingą profesinio kelio pasirinkimą, nėra. Tad tikimės, kad šio darbo indėlis, siekiant šį klausimą panagrinėti teoriniu ir empiriniu lygmeniu, bus vertingas tiek tyrėjams, tiek praktikams, o tyrimo rezultatais paremtos išvalgos bus atsvara dažnai pernelyg akcentuojamų objektyvių profesinio kelio rodiklių įvertinimui ir padės geriau suprasti psichologines profesinio kelio pasirinkimo prielaidas.

Tyrimo tikslas: išnagrinėti vidinius ir išorinius profesinio kelio rinkimosi veiksnius bakalauro pakopos studijų metu (pereinamuoju laikotarpiu tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį) ir įvardinti, kurie jų labiausiai siejasi su sėkmingu profesinio kelio pasirinkimu.

Tyrimo uždaviniai:

1. Remiantis profesinio kelio rinkimosi pereinamuoju laikotarpiu samprata, teoriškai apibrėžti galimus psichologinius (ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklius ir empiriškai pagrįsti jų tarpusavio sąsajas.
2. Įvertinti tiesiogines vidinių kognityvinių veiksnių ir sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių sąsajas – įvardinti, kurie karjeros sprendimų priėmimo, akademinio saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių aspektai

geriausiai prognozuoja pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu.

3. Įvertinti netiesiogines vidinių veiksnių (karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo, akademinio saviveiksmingumo, profesinių lūkesčių, *Didžiojo penketo* asmenybės bruožų) ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu sąsajas, atsižvelgiant į pasitenkinimo pasirinkta profesija lygį.
4. Aptarti pereinamajam laikotarpiui būdingus išorinius veiksnius ir įvertinti, ar pagal juos galima diferencijuoti saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių skirtumus.
5. Įvertinti išorinių veiksnių (respondento kurso, lyties, mokslo srities, akademinų pasiekimų vidurkio, darbo patirties, specialybės paklausos darbo rinkoje) ir pasitenkinimo pasirinkta profesija bei ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu sąsajas.
6. Suklasifikuoti gautus rezultatus ir įvardinti veiksnius, turinčius daugiausiai svarbos pasitenkinimui pasirinkta profesija ir ketinimui eiti profesiniu keliu. Aptarti jų reikšmę sėkmingam profesinio kelio pasirinkimui.

Ginami teiginiai:

1. Pasitenkinimas pasirinkta profesija yra ryšio tarp studijuojamos specialybės pasirinkimo prioriteto ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu *mediatorius*, todėl laikytinas geresniu profesinio kelio pasirinkimo sėkmės rodikliu negu specialybės pasirinkimo prioritetas.
2. Pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu galima prognozuoti pagal karjeros sprendimų priėmimo ir akademinį saviveiksmingumą bei profesinius lūkesčius.
3. Vidinių veiksnių (akademinio, karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo, profesinių lūkesčių bei *Didžiojo penketo* asmenybės bruožų) sąsajos su ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu skiriasi priklausomai nuo pasitenkinimo pasirinkta profesija lygio.
4. Pagal išorinius veiksnius (respondento kursą, lytį, mokslo sritį, darbo patirtį, akademinų pasiekimų vidurkį, specialybės paklausą darbo rinkoje)

galima diferencijuoti karjeros sprendimų priėmimo ir akademinio saviveiksmingumo bei profesinių lūkesčių skirtumus.

5. Išorinių veiksnių (respondentų kurso, lyties, mokslo srities, darbo patirties, akademinų pasiekimų vidurkio, specialybės paklausos darbo rinkoje) reikšmė profesinio kelio pasirinkimui gali būti paaiškinta tiesioginėmis jų sąsajomis su pasitenkinimu pasirinkta profesija ir ketinimu eiti profesiniu keliu.

1. TEORINĖ APŽVALGA

1.1. Profesinio kelio samprata

1.1.1. *Profesinio kelio rinkimasis šiuolaikinėje visuomenėje*

Šiuolaikinis darbo pasaulis yra nuolat kintantis, reikalaujantis iš individo įvairių žinių ir gebėjimų, todėl karjeros planavimo ypatumai yra svarbi psichologijos, edukologijos, netgi ekonomikos srities tyrimų tema. Lietuvoje ši sritis taip pat tyrinėjama – pastaruoju metu atlikta nemažai profesijos pasirinkimo (Radzevičiūtė, 2008; Valackienė, Dėmenienė, 2007; Danilevičius, 2008b), karjeros informavimo ir orientavimo (Pukelis, Navickienė, 2006; Pukelis, Garnienė, 2004; ŠMM, 2006), karjeros plėtros (Danilevičius, 2008a) bei darbo rinkos (Šerikova, Toleikienė, 2008) tyrimų, kuriuose individo profesija ir karjeros planavimu susiję reiškiniai nagrinėjami tiek psichologiniu, tiek švietimo politikos aspektu.

Nors profesijos pasirinkimas reiškia vienkartinį įvykį – apsisprendimą įgyti tam tikrą profesiją, reikėtų atkreipti dėmesį į profesinio kelio ir jo rinkimosi tęstinumą. Profesijos pasirinkimas žymi tik profesijos įgijimo *proceso* pradžią. Tuo tarpu tolesnio profesinio kelio rinkimasis apima vėlesnius karjeros sprendimus, susijusius su jau pasirinkta profesija (pavyzdžiui, tolesnių profesinių tikslų kėlimą, ketinimą toliau tęsti pasirinktos srities studijas, dirbti pagal specialybę ir pan.). Taigi nagrinėjant profesinės raidos ypatumus, negalima atskirai kalbėti apie vieną karjeros sprendimą – apsisprendimą, ką studijuoti baigus vidurinę mokyklą, o reikėtų pabrėžti veiksmų, susijusių su profesijos įgijimu, visumą.

Analizuojant profesinio kelio ypatumus, daugelyje profesinio orientavimo, karjeros konsultavimo ir darbo rinkos mokslinių apžvalgų (Lindstrom et al., 2007; O'Donnell, Tobbell, 2007; OECD, 2000) pabrėžiama taip vadinamo „pereinamojo laikotarpio“ svarba. Šis laikotarpis suprantamas kaip tarpinis tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį (angl. *school-to-work transition*) ir žymi su profesija bei karjera susijusius pokyčius individo gyvenime. Pirmuoju pokyčiu laikomas vidurinės mokyklos baigimas. Jo

„rezultatas“ – profesijos įgijimo pradžia. Antrasis pokytis neturi tokios griežtos ribos ir žymi individo įėjimą į darbo pasaulį. Pereinamasis laikotarpis ypač svarbus, kadangi jo rezultatas – įėjimas į darbo rinką ženkliai siejasi su tolesne individo ir visos visuomenės gerove tiek psichologiniu, tiek socioekonominiu atžvilgiu (Kiener, 2006; Bandura et al., 2001; Zhou, Santos, 2007; OECD, 2000).

Šiuolaikinė darbo rinką yra labai dinamiška, reikalaujanti lankstumo ir prisitaikymo, tad įėjimas į darbo pasaulį tapo kur kas sudėtingesnis ir sunkiau prognozuojamas negu prieš keletą dešimtmečių (Mortimer et al., 2008; Eby et al., 2003; OECD, 2004; ŠMM, 2006). Tuo pačiu išaugo ir profesinio pasirinkimo bei įėjimo į darbo rinką tyrimų poreikis. Tokio pobūdžio tyrimų siekis – įvairiapusiškai įvertinti, kaip individas „prieina“ iki darbo rinkos, kokios galimos iškritimo iš studijų (angl. *drop-out*) ar priešingai – apsisprendimo susieti savo gyvenimą su pasirinkta profesija prielaidos. Atsižvelgiant į tai, *profesinio kelio rinkimosi veiksmų analizė pereinamuoju laikotarpiu (tarp dviejų profesine prasme svarbių įvykių – vidurinės mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį)* tampa ypač aktuali. Savo ruožtu, kyla ir praktinis klausimas – kas žymi *sėkmingą profesinio kelio pasirinkimą* bei kokie pagrindiniai šio „sėkmingumo“ veiksniai.

1.1.2. Sėkmingas profesinio kelio pasirinkimas: socioekonominė ir psichologinė perspektyvos

Profesinio pasirinkimo sėkmingumo klausimas domina nemažai mokslininkų. Mokslinėse apžvalgose dažnai siekiama atsakyti į klausimą, kokios yra sklandaus ir „sėkmingo“ įėjimo į darbo rinką prielaidos (OECD, 2000; Margolis et al., 2004; Smyth et al., 2001), įvertinti, kas yra „sėkminga karjera“ (Heslin, 2003, Eby et al., 2003) ir kokie galėtų būti jos „sėkmingumo“ rodikliai.

Nagrinėjant profesinio kelio ypatumus, nekyla abejonių, jog sklandžios ir sėkmingos integracijos į darbo rinką sąlyga – profesinio kelio tąsa.

Nesvarbu, ar analizė atliekama sisteminiu lygmeniu (analizuojami švietimo sistemos ir darbo rinkos ypatumai), ar nagrinėjami individualūs profesinio kelio veiksniai, pagrindinė šios analizės prielaida – profesinės veiklos, kuri prasideda dar studijų metu, tęstinumas ir šio tęstinumo kokybė. Atliekant tokio pobūdžio tyrimus, galima tiek socioekonominė, tiek psichologinė analizės perspektyva.

Socioekonominė perspektyva pabrėžia sąlyginai objektyvius pereinamojo laikotarpio iš mokyklos į darbo pasaulį rodiklius ir šio perėjimo sklandumą apibrėžia būtent jais. Tyrimuose populiarus „profesinio kelio trajektorijos“ (angl. *career/occupational trajectories*) tyrinėjimas, kai analizuojama, kaip įvairūs kintamieji siejasi su individo profesinio kelio ypatumais. Profesinio kelio tęstinumas gali būti nagrinėjamas:

- siekiant įvertinti švietimo sistemos ir darbo rinkos sąsajas: įvertinamas studijų programų atitikimas specialistų paklausai darbo rinkoje, įsidarbinimo procentas ir darbo pobūdis baigus studijas (Wolbers, 2007);
- siekiant įvertinti socialinių problemų visuomenėje ištakas ir prevencijos galimybes: analizuojami švietimo sistemos ar įėjimo į darbo rinką stratifikacijos veiksniai (Ainsworth, Roscigno, 2005), nagrinėjamas individo ištraukimo, dalyvavimo lygis švietimo sistemoje (pvz.: ar mokomasi dieniam skyriuje, ar tęsiamos studijos) ir darbo rinkoje (pvz.: ar dirbama pilnu etatu, kokio pobūdžio darbas dirbamas ir pan.) (Barham et al., 2009; Brzinsky-Fay, 2007);
- siekiant įvertinti studijų sėkmę: siejant mažesnę iškritimo iš aukštojo mokslo sistemos lygį su akademiniais pasiekimais ir kitais mokymosi įgūdžiais (Robbins et al., 2004);
- siekiant įvertinti švietimo politikos ypatumus ir pateikti rekomendacijas švietimo sistemos tobulinimo, kompetencijų darbo rinkai ugdymo ir kitais klausimais (Andrews, Higson, 2008).

Žiūrint iš socioekonominės perspektyvos, tyrimo objektas dažnai įgauna ne individualų, o bendresnį lygmenį – darbo rinkos, švietimo sistemos,

visuomenės grupių ypatumus. Profesinio kelio taša taip pat nagrinėjama labiau apibendrintai, grupės lygmeniu, tuo tarpu detalesnės individualių veiksmų analizės poreikis nėra patenkintas (žr. Blustein, 1999).

Psichologinė profesinio kelio rinkimosi ir tęstinumo analizės perspektyva yra vertinga dėl keleto priežasčių. Pirmiausia, nors objektyvių sklandaus įėjimo į darbo pasaulį rodiklių galima rasti nemažai, neretai pripažįstama, jog nagrinėjant karjeros (ar profesijos pasirinkimo) sėkmę, jų dažnai neužtenka įvertinti, ar individo karjera klostosi iš tiesų sėkmingai, kadangi sėkmingumo įvertinimas gali būti ne tik objektyvus, bet ir subjektyvus (Rosinaitė, 2008; Goodwin, O'Connor, 2007).

Antra, žiūrint į profesinio kelio ypatumus iš psichologinės perspektyvos, atkreipiamas dėmesys į *individo* santykį su pasirinkta profesija ir tai, kokie veiksniai motyvuoja *individa* įgyti profesiją, toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu. Todėl tyrimo objektu tampa ne objektyvių profesinio kelio rodiklių įvertinimas, o socialinių kognityvinių profesinio kelio planavimo veiksmų analizė.

Trečia, nors socioekonominiu atžvilgiu užtenka vieno ar keleto rodiklių sėkmingam profesinio kelio pasirinkimui apibrėžti, siekiant įvertinti, kas yra sklandus ir sėkmingas profesinio kelio pasirinkimas psichologiniu požiūriu, tyrimas neišvengiamai turėtų apimti psichologinių veiksmų visumą.

Įdomu tai, kad netgi nepsichologiniuose tyrimuose pripažįstama psichologinių pereinamojo laikotarpio veiksmų įvertinimo reikšmė. Štai J. Goodwin ir H. O'Connor (2007) atkreipia dėmesį, kad reikėtų ne tik įvertinti darbo rinkos pokyčius ir sėkmingos integracijos į darbo rinką sąlygas, tačiau ir tai, kaip individas suvokia būsimą darbą – ar būsimą darbo įsivaizdavimas yra tikslus, ar lūkesčiai adekvatūs. Panašių teiginių galima rasti ir kitų autorių darbuose (Wood, Kaczynski, 2007; Robinson et al., 2006; Chevalier, 2007; Abrandt Dahlgren et al., 2008). Nagrinėjant (sėkmingą) įėjimą į darbo rinką, dažnai minimos bendrosios (angl. *generic competencies*) ar karjeros kompetencijos (angl. *career competencies*) ir jų reikšmė individo funkcionavimui darbo rinkoje (Wood, Kaczynski, 2007; Kuijpers et al., 2006;

Eby et al., 2003; Rosinaitė, 2008; Defillipi, Arthur, 1994), tačiau labai mažai žinoma apie psichologinius jų formavimosi mechanizmus. Galiausiai, svarbu įvertinti demografinių ir situacinių veiksnių sąsajas su profesinio kelio pasirinkimu ne tik socioekonominiuose, bet ir psichologiniuose tyrimuose.

Nors psichologinių profesinio pasirinkimo tyrimų gausu, tenka pastebėti, kad tokių, kurie nagrinėtų profesinio kelio rinkimosi ypatumus minėtame kontekste, nėra daug. Toliau apžvelgsime jų tendencijas ir galimas perspektyvas.

1.1.3. Psichologinių profesinio kelio tyrimų tendencijos

Psichologai, nagrinėjantys profesinio kelio ypatumus, labiau linkę pabrėžti pereinamojo laikotarpio pradžią – sprendimo, kokią profesiją pasirinkti, priėmimą. Daugelyje psichologinių tyrimų nagrinėjami įvairūs mokyklinio amžiaus jaunuolių profesijos rinkimosi aspektai: tėvų įtaka profesijos pasirinkimui, neapsisprendimas ir karjeros sprendimų priėmimo barjerai, profesiniai interesai ir pan. (Germeijs et al., 2006; Hampton, 2006; Campagna, Curtis, 2007; Danilevičius, 2008b ir kt.). Šių tyrimų svarba grindžiama tuo, jog sėkmingai įveikus profesijos pasirinkimo užduotį, bus padėti pamatai tolesniam sėkmingam profesiniam (ir ne tik) keliui.

Psichologinių apžvalgų, analizuojančių tolesnę individo profesinę raidą, yra kur kas mažiau. Tyrimuose dažnai kalbama apie profesinio kelio planavimui svarbius karjeros sprendimus (Brown, Lavish, 2006; Kleiman et al., 2004, Creed et al., 2006), tačiau dauguma jų nagrinėja efektyvių sprendimų priėmimo prielaidas, o ne profesinio kelio pasirinkimo sėkmingumą, kuris turėtų būti išreikštas, pirmiausia, savo pasirinkimo įvertinimu, antra – tolesnio profesinio kelio numatymu. Nors atliekama tyrimų, kurių tiriamieji – universiteto studentai, daugumos jų tikslas yra nukreiptas į karjeros sprendimų priėmimą apskritai arba pavienius šiuo laikotarpiu aktualius veiksnius (pavyzdžiui, prisitaikymą aukštojoje mokykloje), o ne tolesnių profesinių tikslų kėlimą ir tik fragmentiškai atsako į klausimą apie su profesija susijusių

sprendimų ypatumus laikotarpiu, kai individas jau yra pasirinkęs profesiją, tačiau dar tik ruošiasi įeiti į darbo pasaulį.

Trečioji, tyrimų gausa pasižyminti, sritis – individo karjeros planavimo organizacijoje, prisitaikymo darbo aplinkoje nagrinėjimas (Kanfer, 2005; De Vos et al., 2009; Cramer, 1998; O'Neil et al., 2008; Walsh, Eggerth, 2005). Nors tokio pobūdžio analizė turi nemažai sąsajų su profesijos pasirinkimo tyrimais, jie dažniausiai nagrinėja individo profesinio kelio ypatumus ne įeinant į darbo pasaulį, o tuomet, kai individas jau yra pradėjęs profesinę karjerą.

Apibendrinus, galima įvardinti keletą tendencijų, o kartu ir probleminių psichologinių profesinio kelio tyrimų vietų:

- karjeros sprendimų ypatumų tyrimai dažnai apsiriboja sprendimo, kur stoti priėmimo prielaidų nagrinėjimu;
- retai atsižvelgiama į tai, kad profesinio kelio rinkimasis yra procesas ir nenagrinėjamas tolesnis šio proceso etapas, vykstantis jau pasirinkus profesiją – pasirinktos profesijos įvertinimas ir profesinė raida studijų laikotarpiu;
- daugelis tyrimų nagrinėja profesijos rinkimosi sunkumus paauglystėje, tačiau kur kas mažiau duomenų apie veiksnius, apsunkinančius arba palengvinančius tolesnio profesinio kelio planavimą jau pasirinkus profesiją;
- gausu tyrimų, nagrinėjančių individo profesinės veiklos ypatumus jau pradėjus profesinę karjerą, tačiau „peršokamas“ pats perėjimo iš mokyklos į darbo pasaulį laikotarpis.

Būtų galima kelti prielaidą, kad karjeros planavimas pereinamuoju laikotarpiu ypač suaktyvėja, nes individas jau gali įvertinti savo profesijos pasirinkimą, atranda naujų profesinių galimybių bei pradeda planuoti tolimesnį profesinį kelią. Tad ir profesinio kelio pasirinkimo sėkmingumą būtų tikslinga sieti ne tik su sprendimo pasirinkti vieną ar kitą specialybę priėmimu, tačiau ir

su kitais pereinamajam laikotarpiui iš mokyklos į darbo pasaulį būdingais veiksniais bei tolesnio profesinio kelio numatymu.

Būtų naudinga papildyti jau esančius tyrimų duomenis, pažvelgiant į šį reiškinį kiek iš kitos, jau nebe iš paauglio, tačiau dar ir ne iš darbuotojo perspektyvos: kaip vyksta tolesnio profesinio kelio rinkimosi ir profesinių tikslų kėlimo procesas studijų² laikotarpiu, kai individas jau gali įvertinti pirmojo savo profesinio tikslo pasiekimą (stojimo į aukštąją mokyklą rezultata), tačiau dar tik pradeda galvoti apie antrąjį (įėjimą į darbo pasaulį). Tokio pobūdžio veiksnių analizė leistų geriau suprasti profesinio kelio rinkimosi aspektus, įvardinti psichologinius *sėkmingo profesijos pasirinkimo rodiklius* bei pateikti rekomendacijas karjeros konsultavimo srityje dirbantiems specialistams.

1.1.4. Psichologiniai sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodikliai

Tyrimuose profesinio kelio pasirinkimo sėkmingumas gali būti siejamas su įvairiais veiksniais (pavyzdžiui, profesinio kelio kryptingumu, pasitenkinimu karjera įėjus į darbo pasaulį ar karjeros sprendimų priėmimo sklandumu renkantis profesiją), tačiau vieningos sampratos, ką būtų galima laikyti sėkmingu profesiniu pasirinkimu, nėra. Sėkmingumo rodikliai, ypač psichologiniai, turėtų būti įvardinami atsižvelgiant į nagrinėjamą laikotarpį ir tyrimo kontekstą. Pereinamasis laikotarpis žymi ne tik perėjimą iš mokyklos į darbo pasaulį, bet ir profesijos įgijimo procesą. Tad siekiant įvertinti profesinio kelio rinkimąsi iš psichologinės perspektyvos, bene labiausiai pabrėžtini profesinių tikslų kėlimo ir siekimo ypatumai, susiejantys šio proceso pradžią ir pabaigą (Lent et al., 1999; Kiener, 2006). Atitinkamai, įvardinant sėkmingumo rodiklius, svarbu atsižvelgti tiek į pereinamojo laikotarpio pradžią, kai individas pasirinko profesiją, tiek į pabaigą, kai ją įgis.

² Perėjimas iš mokyklos į darbo pasaulį ne visuomet apima studijų (profesijos įgijimo) procesą. Individo įėjimas į darbo rinką galimas tiek dar mokantis mokykloje, tiek ir studijų metu. Kadangi šiame darbe nagrinėjami profesinio kelio pasirinkimo ir studijų aukštojoje mokykloje veiksniai, pereinamasis laikotarpis apibrėžiamas kaip profesijos įgijimo procesas. Toliau darbe kalbant apie pereinamąjį laikotarpį tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo rinką, bus turimas omenyje bakalauro pakopos studijų laikotarpis.

Sėkmingas profesinio kelio pasirinkimas dažnai siejamas su profesinio kelio tąsa (angl. *persistence, retention, continuity*). Šis veiksnys – svarbus profesinio pasirinkimo (ir viso pereinamojo laikotarpio) sėkmės rodiklis ne tik socioekonominė, bet ir psichologinė prasme. Tai rodo ir gausūs tyrimai, kuriuose siekiama įvardinti šio reiškinio prielaidas (Hull-Blanks et al., 2005; Immekus et al., 2005; Johnson et al., 2008; Kenny et al., 2006; Kara, De Shields, 2003; Sun et al., 2004; Kahn, Nauta, 2001; Leppel, 2001; Sandler, 2000). Tačiau nepaisant poreikio įvertinti objektyvius profesinio kelio tąsos ir integracijos į darbo rinką rodiklius, juos įvertinant, studijų laikotarpis dažniausiai jau būna pasibaigęs ir šie rodikliai parodo tik baigtinį rezultatą. Tuo tarpu, nagrinėjant profesinio kelio pasirinkimo ir tąsos prielaidas, svarbu šį reiškinį panagrinėti ir subjektyviu, psichologiniu aspektu, kuris aktualus pačiu pereinamuoju laikotarpiu. Todėl, panašiai kaip vėlesniame karjeros raidos etape, įėjus į darbo rinką, nagrinėjamas išsipareigojimas organizacijai ar darbui, šiame, pereinamajame, laikotarpyje siūloma įvertinti, kaip individas identifikuoja su profesija, kelia tikslus, kurie būtų susiję su pasirinkta profesija ir kiek yra užsibrėžęs jų pasiekti. Kai kurie tyrėjai šių veiksmų visumą apibūdina išsipareigojimu pasirinktai profesijai (angl. *career choice commitment*) – profesijos pasirinkimo stabilumu, pasireiškiančiu individo **ketinimu toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu** (Koslowsky, 1987; Wang et al., 2006). Ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu sietinas su numatoma pereinamojo laikotarpio pabaiga (įėjimu į darbo pasaulį) ir galėtų būti laikomas vienu iš psichologinių (*ne*)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo bei įėjimo į darbo rinką rodikliu, žyminčių numanomą profesinę tąsą.

Skirtingai negu nagrinėjant objektyvius profesinio kelio rodiklius, analizuojant šį reiškinį iš psichologinės pusės, vieno rodiklio neužtenka – jam būtinas atskaitos taškas. Ketinimas eiti profesiniu keliu yra *prospektyvus*, į ateitį ir įėjimą į darbo pasaulį nukreiptas veiksnys. Tačiau jis negali būti vienintelis profesinio kelio pasirinkimo „sėkmės“ rodiklis, kadangi neapima profesinio kelio eigos, rinkimosi proceso, o tik parodo ateities ketinimus iš dabartinės perspektyvos. Tad antrasis rodiklis turėtų būti *retrospektyvus* –

orientuotas į pereinamojo laikotarpio pradžią, kai individas rinkosi profesiją, ir analogiškai, atspindintis šio praeities įvykio vertinimą iš dabartinės perspektyvos. Tik toks analizės būdas, susiejantis studijų pradžią ir pabaigą, leidžia įvertinti psichologinius profesinio kelio pasirinkimo veiksnius ne apibendrintai, o konkrečiame kontekste.

Daugumos baigusių vidurinę mokyklą jaunuolių tikslas – pasirinkti profesiją. Įstojęs studijuoti, individas jau gali įvertinti šio tikslo pasiekimą. Subjektyvus savo pasirinkimo įvertinimas apibrėžiamas **pasitenkinimu pasirinkta profesija** – teigiamu pasirinkimo įgyti tam tikrą profesiją vertinimu. Objektvus – kaip pavyko įstoti į norimą, aukštu **prioritetu pasirinktą specialybę**. Tiek pasitenkinimas pasirinkta profesija, tiek studijuojamos specialybės prioritetas yra *retrospektyvūs* – į praeitį nukreipti veiksniai. Teoriškai tiek subjektyvusis, tiek objektyvusis rodikliai rodo (ne)sėkmingą pirmojo profesinio tikslo – pasirinkti profesiją – pasiekimą ir galėtų būti laikomi tolesnių tikslų kėlimą pasirinktoje srityje skatinančiais veiksniais (Lent, 2005; Locke, Latham, 1990; Locke, Latham, 2006). Tačiau būtent pasitenkinimą pasirinkta profesija labiau tikslinga nagrinėti kaip profesinio kelio pasirinkimo sėkmingumo rodiklį dėl keleto priežasčių.

Pirmiausia, pasitenkinimo atliekama veikla reikšmė empiriškai pagrįsta įvairius reiškinius nagrinėjančiuose tyrimuose. Pasitenkinimas pasirinkta profesija turi sąsają su organizacinėje psichologijoje dažnai naudojama pasitenkinimo darbu (angl. *job satisfaction*) ir pasitenkinimo karjera (angl. *career satisfaction*) sąvoka. Pasitenkinimas darbu ir karjera laikomi svarbiais veiklos sėkmės bei efektyvumo veiksniais tiek organizacijos, tiek individo lygmeniu. Savo ruožtu, jie gali būti laikomi ir efektyvaus karjeros sprendimų priėmimo rodikliu (Spector, 1997, cit. pg. Nauta, 2007b, p. 448). Tačiau pastebima, jog pasitenkinimas darbu yra per daug tolimas veiksnys ir jį sunku susieti su profesinio kelio planavimu ir sprendimais, kurie priimami jaunuoliui tik renkantis profesiją, todėl rekomenduojama įvertinti artimesnį karjeros sprendimų priėmimo efektyvumo rodiklį – pasitenkinimą pasirinkta profesija (angl. *major satisfaction*) (Nauta, 2007b).

Argumentų, pagrindžiančių pasitenkinimo tam tikra veiklos sritimi ir veiklos sėkmingumo sąsajas yra ir daugiau. Kai kurie autoriai pasitenkinimą studijomis linkę laikyti vienu iš akademinės sėkmės rodiklių (Lounsbury et al., 2009). Literatūroje galima aptikti bandymų sieti pasitenkinimą karjera ir su karjeros sėkmingumu. Pavyzdžiui, L. T. Eby ir bendraautoriai (2003) pasitenkinimą karjera sieja su karjeros planavimo kompetencijomis. Pasak šių autorių, pasitenkinimas karjera reiškia, jog individas žino, kodėl eina būtent šiuo karjeros keliu (angl. *knowing why*), tai rodo individo elgsenos tikslingumą (šiuo atveju tai prilyginama kompetencijai), o savo ruožtu, yra ir vienas iš karjeros sėkmės rodiklių (plačiau žr. Eby et al., 2003). Be to, tyrimai rodo, kad pagrindinė pasitenkinimo pasirinkta profesija pasekmė – lojalumas profesijai (Alves, Raposo, 2007; Helgesen, Nettet, 2007; Arambewela et al., 2005). Taigi galima kelti prielaidą, kad pasitenkinimas pasirinkta profesija neblogai atspindi ir profesinio kelio pasirinkimo sėkmingumą.

Antra, pasitenkinimas pasirinkta profesija atskleidžia individo santykį su pasirinkta profesija *visu* pereinamuoju laikotarpiu, o ne tik įstojus studijuoti, kai specialybės pasirinkimo prioritetas, tikėtina, yra aktualiausias. Todėl atsižvelgiant į šį pasitenkinimo pasirinkta profesija aktualumo laike faktorių, galima kelti tolesnę prielaidą – kad ***pasitenkinimas pasirinkta profesija yra tarpinis kintamasis (mediatorius) tarp studijuojamos specialybės pasirinkimo prioriteto ir ketinimo eiti profesiniu keliu, ir būtent pasitenkinimo pasirinkta profesija sąsajos su ketinimu eiti profesiniu keliu yra stipriausios***. Pastarasis analizės aspektas būtų ypač svarbus. Siekiant apibrėžti, kas yra sėkmingas profesijos pasirinkimas, tiek retrospektyvusis, tiek prospektyvusis rodikliai neturėtų būti atsieti vienas nuo kito. Pirmiausia, žinoma, jie abu turėtų būti aukšti. Antra, retrospektyvusis rodiklis turėtų vesti prie prospektyviojo, t.y., tarp jų turėtų būti teigiamas ryšys. Atsižvelgiant į šias sąlygas, ir *pagrindžiant šių dviejų rodiklių pasirinkimą*, svarbu empiriškai įvertinti:

- ar pasitvirtina prielaida apie pasitenkinimą pasirinkta profesija kaip mediatorių, t.y., tarpinį kintamąjį tarp specialybės pasirinkimo prioriteto ir ketinimo eiti profesiniu keliu;

ir tuomet – svarbiausia:

- kokie kiti individualūs (vidiniai) ir situacijos (išoriniai) veiksniai galėtų būti reikšmingi pasitenkinimui pasirinkta profesija, ketinimui eiti profesiniu keliu *ar jų ryšiumi*.

Ieškant atsakymo į iškeltus klausimus, galima remtis nemažai teorinių modelių, kurie skirti paaiškinti profesinio kelio ypatumus. Profesinio kelio pasirinkimas ir tąsa nagrinėjami tiek bruožų, tiek raidos, tiek socialiniu kognityviniu požiūriu. Toliau trumpai juos apžvelgsime.

1.2. Teorinis profesinio kelio pasirinkimo aiškinimas

1.2.1. Pagrindinės profesinio kelio pasirinkimo aiškinimo kryptys

Profesinio kelio ypatumai dažniausiai nagrinėjami iš dviejų perspektyvų: „turinio“ ir „proceso“. „Turinio“ perspektyva pabrėžia profesinės veiklos ypatumus, jos turinio aspektus, sąsajas su individo gebėjimais kokiais nors sričiai ir pan. Prie šių teorijų būtų galima priskirti individo ir aplinkos atitikimo teorijas, nagrinėjančias, kaip individo savybės atitinka (būsimos) darbinės aplinkos savybes. Šiai teorijų grupei priskirtina, pavyzdžiui, J. Holland profesinių tipų teorija (Holland, 1985), kurioje aprašomos pagrindinės profesinės orientacijos ir profesinės aplinkos tipai. Šios grupės teorijoms būdinga tai, kad jos individo ir darbinės aplinkos santykį aiškina remdamosi pastoviomis, laikui bėgant nekintančiomis individo ir aplinkos savybėmis bei situacijomis. Pavyzdžiui, asmenybės tipų perspektyva paremti karjeros modeliai teigia, jog individo profesinės elgsenos pagrindas – interesai, gebėjimai, vertybės ar asmenybės ypatumai. Tai – santykinai stabilios charakteristikos, kurios iš dalies nulemtos genetinių veiksnių arba ankstyvojo išmokymo (Kidd, 2006; Spokane, Cruza-Guet, 2005; Osipow, 1973).

Šie karjeros modeliai padeda geriau suprasti individo profesinę elgseną ir yra naudingi konsultuojant, kadangi pabrėžia santykinai stabilias individo ir aplinkos charakteristikas (Spokane, Cruza-Guet, 2005; Osipow, 1973). Jeigu

individo ir aplinkos charakteristikos sutampa, tai lemia tinkamą profesinį pasirinkimą (tiek individo tinkamumą darbinei aplinkai, tiek atvirkščiai). Tokio tipo teoriniais modeliais dažnai remiamasi, siekiant įvertinti, kaip formuojasi individo profesiniai interesai konkrečiai profesinės veiklos sričiai, kokie asmenybės veiksniai siejasi su konkrečios profesinės veiklos pasirinkimu ar tinkamumu jai ir pan. (Nauta, 2004, 2007a; Lindholm, 2004; Mencl, 2005).

Šių modelių privalumas tas, kad jie yra ganėtinai konkretūs, specifiški ir turi labai aiškią praktinio pritaikymo galimybę (pavyzdžiui, tinkamumo tam tikrai profesijai nustatymas). Kadangi profesijos pasirinkimas suprantamas kaip gana statiškas veiksnys, „turinio“ perspektyvai priklausančių modelių kintamieji gali būti konkrečiai apibrėžti, o tai palengvina tinkamo jų įvertinimo galimybę.

Kita vertus, būtent individo ir aplinkos savybių pastovumas yra labiausiai kritikuojama šių teorijų prielaida – juk darbo pasaulis yra nuolat kintantis ir ši kaita yra svarbus karjeros planavimo veiksnys. Į tai ypač svarbu atsižvelgti ir nagrinėjant pereinamąjį laikotarpį iš mokyklos į darbo pasaulį. Šiuo atveju, neužtenka įvertinti vien tik individo ir jo darbinės aplinkos savybes – svarbu suprasti, kokie veiksniai veikia individo profesinius tikslus, ketinimus ir kitus karjeros planavimo aspektus kintančioje aplinkoje.

„Proceso“ teorinė perspektyva į profesinio kelią leidžia pažiūrėti kiek kitaip. Šiai perspektyvai galėtų būti priskiriamos profesinės raidos teorijos (angl. *career development*), kuriose atsižvelgiama į tai, kad profesinio kelio rinkimasis yra dinamiškas procesas, vykstantis kintančioje aplinkoje, keičiantis ir pačiam individui. Žymiausiu šios perspektyvos atstovu laikomas D. Super ir jo profesinės raidos teorija (Super, 1990), šiai teorijų grupei priskirtina J. O. Crites karjeros brandos teorija (Crites, 1973), L. Gottfredson karjeros modelis (Gottfredson, 2005) ir kt.

Profesinės raidos teorijos daugiau dėmesio skiria iššūkiams, su kuriais individas susiduria pakeliui į suaugusiojo amžių. Šie iššūkiai (pavyzdžiui, savęs pažinimas, darbo pasaulio tyrinėjimas, profesinio tapatumo susiformavimas, profesinis pasirinkimas iš daugelio alternatyvų, prisitaikymas

prie darbinės aplinkos ir kt.) įgalina individą prisiimti ir vėliau įgyvendinti savo, kaip darbuotojo, vaidmenį. Kai kurios profesinės raidos teorijos nagrinėja net ir tai, kaip šis, darbuotojo, vaidmuo siejasi su kitais socialiniais vaidmenimis bei įvairiais socioekonominiais veiksniais.

Pagrindinis profesinės raidos teorijų privalumas yra tas, kad jos atkreipia dėmesį į dinamiškus, kintančius karjeros planavimo veiksnius. O praktinis šių teorijų pritaikymas svarbus tuo, jog jose pabrėžiama *kintančių* karjeros planavimo įgūdžių, įsitikinimų formavimo (taigi ir keitimo) galimybė (Savickas, 2005; Gottfredson, 2005). Nagrinėjant pereinamąjį laikotarpį, „proceso“ perspektyva ypač pasiteisina, kadangi siekia paaiškinti, kokie veiksniai sąlygoja pirminio profesinio pasirinkimo ir tolesnio profesinio kelio atitikimą, profesinių interesų bei ketinimų pokyčius ir pan.

Pastaruoju metu nemažai diskutuojama dėl „turinio“ ir „proceso“ perspektyvų suderinamumo (Lent, 2005). Šis klausimas ypač svarbus nagrinėjant pereinamąjį laikotarpį, kadangi siekiant įvertinti karjeros planavimo ypatumus šiuo laikotarpiu, neužtenka nagrinėti vien tik stabilius, ar vien tik kintančius karjeros planavimo veiksnius. Tikėtina, jog pereinamuoju laikotarpiu bendra abiejų veiksnių grupių analizė duotų vertingų rezultatų ir padėtų suprasti, kokie veiksniai sieja pirminį profesijos pasirinkimą ir tolesnio profesinio kelio rinkimosi ypatumus.

Teigiama, jog abiejų teorinių perspektyvų įvardinami veiksniai gali būti susieti ir papildyti vienas kitą (Lent, 2005). Iš esmės, abi perspektyvos turi bendrą tikslą – numatyti, suprasti ir optimizuoti profesinės raidos procesą. Jos tik pabrėžia skirtingus procesus, o savo ruožtu, ir skirtingus prognostinius veiksnius. Nors iš pirmo žvilgsnio teoriniai mechanizmai atrodo skirtingi, šios perspektyvos gali būti suderinamos, o ne prieštarauja viena kitai.

Nors nėra sukurta integruoto profesinės raidos aiškinimo modelio, naujesni teoriniai modeliai, neblogai apjungia tiek „turinio“, tiek „proceso“ perspektyvas. Vienas jų – R. Lent, C. Brown ir G. Hackett (1994) **socialinė kognityvinė karjeros teorija**.

Socialinė kognityvinė karjeros teorija priskiriama modernioms profesinės raidos teorijoms (Kidd, 2006; Lent, 2005) ir pasižymi tiek bruožų, tiek profesinės raidos teorijų ypatumais. Kaip ir bruožų teorijose, socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje pabrėžiama interesų, gebėjimų ir vertybių svarba. Kaip ir raidos teorijose, atkreipiamas dėmesys į tai, kaip individas išsprendžia tam tikras raidos užduotis (pavyzdžiui, pasirinkti profesiją), kaip geba įveikti profesinės raidos iššūkius ar kilusias problemomis, kurios turi reikšmės tolimesniam profesiniam keliui.

Socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje pabrėžiami santykinai dinamiški, priklausantys nuo situacijos, individo ir jo aplinkos veiksniai, svarbūs tiek individui renkantis profesiją, tiek toliau planuojant profesinį kelią (Lent et al., 1994). Šis požiūris atkreipia dėmesį, jog individas ir aplinka keičiasi ir tie pokyčiai kartais netgi labai dideli (pavyzdžiui, darbo rinkos, ekonominės situacijos, individo interesų pokyčiai, naujų kompetencijų poreikis ir pan.). Nagrinėdama kognityvinius veiksnius (angl. *cognitions*), kurie teoriškai yra keičiami ir kinta, socialinė kognityvinė karjeros teorija papildo bruožų teorijų siūlomą profesinės raidos aiškinimą – siekia pabrėžti, kaip individas geba keistis, „auga“, nukreipia savo elgseną bėgant laikui ar skirtingose situacijose (Lent et al., 1994; Lent, 2005). Tačiau, nors šioje teorijoje profesinio kelio rinkimasis (ir planavimas) suprantamas kaip dinamiškas procesas, jį įtraukia ir nemažai papildomų – statinių – veiksnių. Teorijoje jie vadinami kontekstiniais veiksniais (angl. *contextual factors*) ir apima platų spektrą individo ir jį supančios aplinkos charakteristikų.

Šiame darbe toliau ir bus remiamasi minėta teorija, kadangi ji nagrinėja veiksnius, įgalinančius visapusiškai įvertinti profesinio kelio rinkimosi ypatumus. Reikėtų pastebėti ir tai, kad socialinės kognityvinės karjeros teorijos kūrėjai vieni iš nedaugelio, kurie atskirai prabilo apie šios teorijos praktinio pritaikymo pereinamojo laikotarpio tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį galimybę. Kadangi socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje profesinio kelio rinkimasis suprantamas kaip nuolatinis procesas, šios teorijos pagrindu galima ne tik nagrinėti pereinamuoju laikotarpiu svarbių karjeros

įgūdžių formavimosi ypatumus, tačiau ją pritaikyti ir konsultavimo praktikoje (Lent et al., 1999). 1.2.2. skyrelyje detaliau apžvelgiami šios teorijos principai ir pagrindiniai elementai.

1.2.2. Socialinė kognityvinė karjeros teorija

1.2.2.1. Pagrindiniai socialinės kognityvinės karjeros teorijos principai.

Socialinė kognityvinė karjeros teorija (Lent et al. 1994) siekia paaiškinti:

- kaip formuojasi profesiniai interesai;
- kaip daromas (ir pakartojamas) profesinis pasirinkimas;
- kaip pasiekama įvairaus lygio karjeros sėkmė ir stabilumas (Lent et al., 1994; Lent et al., 1999; Lent, 2005).

Remiantis socialinės kognityvinės psichologijos principais, į profesinio kelio rinkimąsi žiūrima kaip į bet kokio kito sprendimo, kuris atliekamas specifinėmis sąlygomis ir tam tikrame kontekste, priėmimą:

- pabrėžiama kognityvinių veiksnių svarba;
- kognityviniai veiksniai siejami su kontekstiniais veiksniais (asmenybe, socialiniais, demografiniais veiksniais ir pan.) (Lent et al., 1994; Lent, 2005; Lent, Brown, 2006a; Kidd, 2006).

Teorijos pagrindas – A. Bandura socialinė kognityvinė teorija (Bandura, 1989), kuri pabrėžia sudėtinius individo, jo elgsenos ir aplinkos tarpusavio ryšius. Remiantis šiuo požiūriu, socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje pabrėžiamas individo gebėjimas nukreipti savo profesinę elgseną. Akcentuojami įvairūs elgseną veikiančys veiksniai, galintys sustiprinti ar susilpninti individo pastangas planuojant profesinį kelią (Lent, 2005; Lent Brown, 2006a, Lent et al., 1999). Socialinė kognityvinė karjeros teorija pabrėžia dinamišką ir nuo situacijos priklausančią individualių veiksnių ir aplinkos sąveiką. Tai – pagrindinis jos privalumas (Lent, Brown, 2006b).

Socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje skiriami 3 pagrindiniai elementai:

1. Saviveiksmingumas;

2. Veiklos pasekmių lūkesčiai;
3. Asmeniniai tikslai.

Saviveiksmingumas – tai individo įsitikinimas, kiek jis turi gebėjimų atlikti tam tikram tikslui pasiekti reikalingus veiksmus (Bandura, 1977). Socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje individo įsitikinimai apie savąjį saviveiksmingumą laikomi vienu pagrindinių profesinės raidos veiksnių, tiesiogiai besisiejanti su profesinių tikslų kėlimu ir siekimu (Lent et al., 1994; Lent, 2005; Lent, Brown, 2006a; Kidd, 2006).

Veiklos pasekmių lūkesčiai (angl. *outcome expectations*) apibrėžiami kaip individo įsitikinimai, kokios bus pasekmės, jei jis ims tam tikros profesinės veiklos (Lent, 2005). Nuo saviveiksmingumo jie skiriasi tuo, kad saviveiksmingumo sąvoka pabrėžia individo gebėjimus, o pasekmių lūkesčiai apima įsivaizdavimą, kiek karjeros sprendimas ar veiklos padarinys bus vertingas (Lent, Brown, 2006a). Veiklos pasekmių lūkesčiai svarbūs tuo, kad sustiprina arba susilpnina saviveiksmingumo ir profesinių tikslų ryšį. Pavyzdžiui, kaip teigia Swanson ir D'Achiardi (2005), net jei saviveiksmingumas tam tikros profesinės veiklos atžvilgiu yra aukštas, individo tikslai toje profesinėje srityje priklausys ir nuo to, ar šios veiklos rezultatas individui atrodo vertingas.

Asmeniniai tikslai apibrėžiami kaip *ketinimas* atlikti tam tikrą veiklą (Bandura, 1977; Bandura, 2001; Lent, 2005). Ketinimai nagrinėjami siekiant atsakyti į klausimą, kiek individas nori imtis tam tikros veiklos ir kaip gerai ją atlikti. Keldami asmeninius tikslus, individai organizuoja ir nukreipia savo elgseną tam tikra kryptimi. Tai – ilgalaikis procesas, kuris tęsiasi net ir tuomet, kai negaunamas išorinis atlygis (Lent, 2005).

Socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje keliamą prielaidą, kad su *asmeniniais tikslais* tiesiogiai siejasi *saviveiksmingumas* ir *veiklos pasekmių lūkesčiai*. Tačiau pagrindinis teorijos privalumas tas, kad ji atkreipia dėmesį į platų (socialinį) kontekstą ir bando paaiškinti, kaip įvairūs *statiniai veiksniai* galėtų veikti individo įsitikinimus bei lūkesčius.

Kalbėdami apie tikslus, teorijos autoriai skiria du jų tipus – tikslai, susiję su pasirinkimu (angl. *choice-content goals*) ir veiklos atlikimo tikslus (angl. *performance goals*) (Lent, Brown, 2006a). Atitinkamai, teorijoje pateikiami trys modeliai, aiškinantys:

- profesinės veiklos pasirinkimą;
- įsitraukimo į akademinę ir profesinę veiklą ir jos atlikimo ypatumus (angl. *performance*);
- akademinį ir profesinį interesų formavimąsi;

Visuose modeliuose išskiriami tie patys pagrindiniai elementai – saviveiksmingumas (konkrečiai veiklos sričiai), veiklos pasekmių lūkesčiai ir asmeniniai tikslai. Kiekviename modelyje įvardinama pagrindinių ir papildomų elementų – asmeninių charakteristikų, kontekstinių veiksmų, ankstesnio patyrimo – sąveika. Reikėtų pastebėti, kad visi trys modeliai yra susiję, o pagrindinis jų skirtumas – profesinės veiklos ypatumų, kurių formavimąsi siekiama paaiškinti, pobūdis.

Siekiant įvertinti, kokie veiksniai turi reikšmės profesinio kelio rinkimuisi ir (ne)sėkmingam jo pasirinkimui pereinamuoju laikotarpiu, aktualiausias profesinio pasirinkimo modelis, kuris paaiškina, kaip atliekami ir pakartojami karjeros sprendimai, susiję su profesinio kelio pasirinkimu ir planavimu. Kita vertus, nors teorijos autoriai ir pabrėžia profesinės veiklos pasirinkimo ir atlikimo tikslų atskyrimo svarbą (Lent, Brown, 2006a), svarbu atsižvelgti į tai, kad studijų laikotarpio karjeros planavimo ypatumai – daugialypis procesas ir ketinimas toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu apima tiek profesinį pasirinkimą (pasirenkama likti toje pačioje profesinėje srityje), tiek profesinės veiklos atlikimą (įsitraukiama į tam tikrą veiklos sritį), tiek profesinius interesus (išlaikomas interesas tai pačiai profesinei sričiai). Dėl šios priežasties, svarbu atsižvelgti ir į kituose dviejuose modeliuose įvardintus kintamuosius.

1.2.2.2. Profesinės veiklos pasirinkimo modelis ir jo taikymo galimybės.

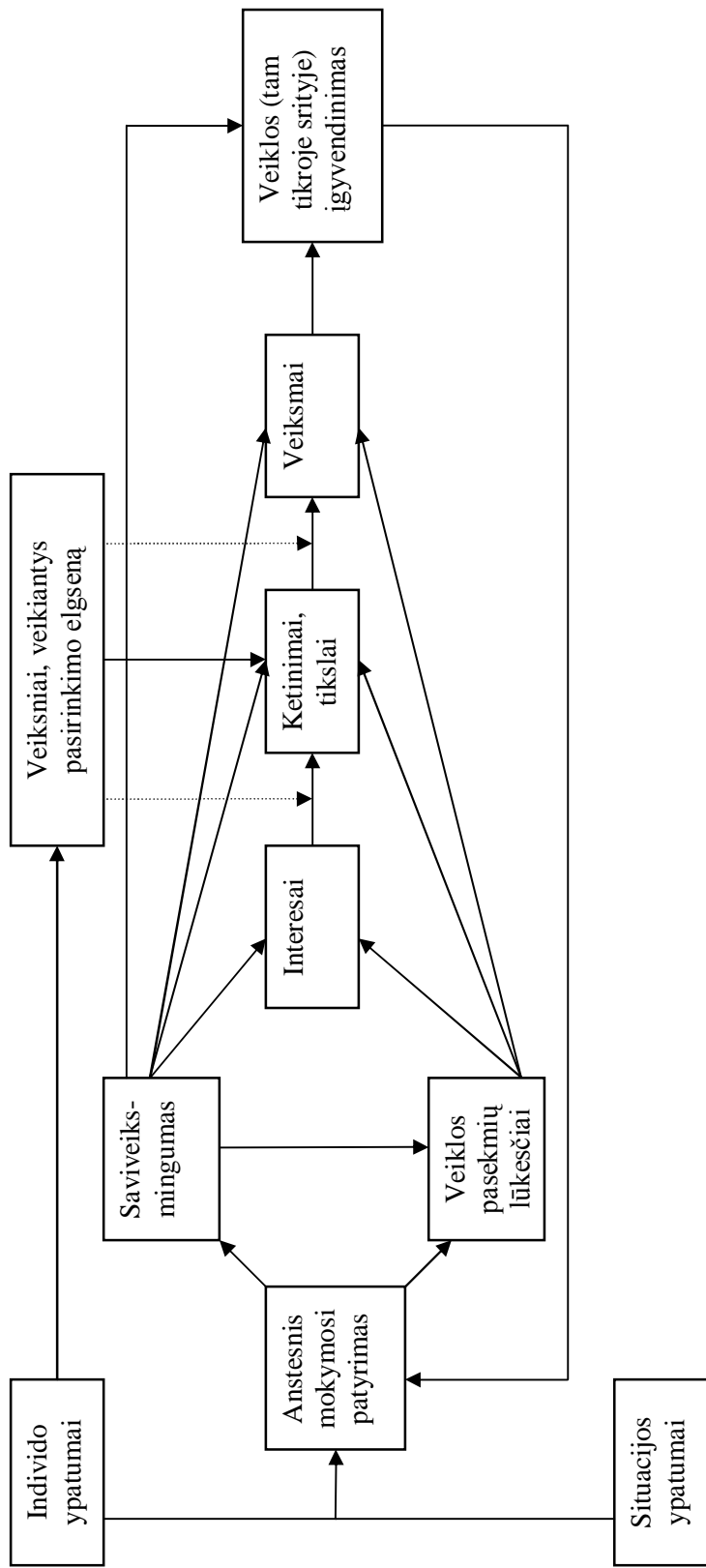
Socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje profesijos pasirinkimas skaidomas į šiuos pagrindinius elementus:

- pirminio tikslo turėjimą (pvz.: tikslą įstoti į tam tikrą specialybę);
- veiksmų, skirtų tam tikslui pasiekti (studijas pagal specialybę);
- patyrimą po šio pirminio tikslo pasiekimo, kuris formuoja tolesnius individo profesinius tikslus (Lent, 2005).

Profesinės veiklos pasirinkimo prielaidas nagrinėjančiame modelyje (1 pav.) pabrėžiama, kad profesinio kelio pasirinkimas nėra vienkartinis ar statinis veiksmas. Netgi pasirinkus profesiją, šis pasirinkimas vėliau yra „peržiūrimas“, svarstomas, kadangi tiek individas, tiek aplinka yra dinamiški. Įvykiai bei aplinkybės gali parodyti tai, kas nebuvo numatyta atliekant pirmąjį pasirinkimą. Gali atsirasti naujų profesinių alternatyvų, kliūčių ar sunkumų, taip pat gali pasikeisti individo prioritetai ir vertybės. Taigi profesinio kelio rinkimąsi derėtų laikyti daugialypiu, dinamišku procesu (Lent, 2005; Lent, Brown, 2006a).

Profesinės veiklos pasirinkimo modelis apima daugybę tarpusavyje susijusių veiksnių. Pastebėtina, kad nors į schemą yra įtrauktas interesų elementas, saviveiksmingumas ir veiklos pasekmių lūkesčiai gali veikti individo tikslų kėlimą ir siekimą tiesiogiai (nebūtinai per interesus) (Lent, 2005). Ši teorinė prielaida padeda paaiškinti profesinį pasirinkimą realioje aplinkoje, kai individas nėra laisvas rinktis tik tas veiklas, kurios labiausiai atitinka jo interesus.

Modelyje taip pat nurodoma nemažai kontekstinių veiksnių. Jų įtraukimas grindžiamas tuo, kad kiekvienas individas, rinkdamasis profesinį kelią, yra priklausomas nuo konkrečios situacijos ir jį supančios aplinkos (Lent, 2005; Lent, Brown, 2006a; Kidd, 2006).



1 pav. Profesinės veiklos pasirinkimo modelis (pagal Lent, 2005)

Profesinės veiklos pasirinkimo modelyje kontekstiniai veiksniai apibendrintai skiriami į dvi grupes, atsižvelgiant į tai, kaip ir kada jie veikia profesinį pasirinkimą. Pirmajai grupei priskiriami tie kontekstiniai veiksniai, kurie formuoja saviveiksmingumą, veiklos pasekmių lūkesčius ir, savo ruožtu, interesus. Ši veiksmių grupė siejama su individo ypatumais – tai gali būti ir įvairūs kultūros nulemti kintamieji, lytis ir su ja susiję socialiniai vaidmenys, įgūdžiai ir jų lavinimo galimybės, asmenybės predispozicijos ir pan. Antrajai grupei priklauso tie veiksniai, kurie siejasi su situacijos ypatumais ir pačiu pasirinkimu, pavyzdžiui, emocinė ir finansinė parama siekti karjeros tam tikroje srityje, socialiniai barjerai ir pan. (Lent, 2005). Iš esmės šie veiksniai parodo individo aplinkoje esančias paskatas arba barjerus siekti užsibrėžto profesinio tikslo.

Nagrinėjant pereinamojo laikotarpio iš mokyklos ir darbo pasaulį ypatumus ir ypač – ketinimą toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu, šis modelis naudingas tuo, jog numato esmines profesinio kelio pasirinkimo prielaidas ir pateikia pagrindą tolesnio profesinio kelio rinkimosi ypatumų interpretacijai.

Ketinimas toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu reiškia pasirinktos profesinės veiklos tąsą, t.y., pakartotinį tos paties profesinio kelio pasirinkimą. Galima kelti prielaidą, kad šio ketinimo susiformavimui turi reikšmės tiek pagrindiniai modelio kintamieji – saviveiksmingumas ir veiklos pasekmių lūkesčiai, tiek įvairūs kontekstiniai veiksniai. Be to, remiantis šiuo modeliu, svarbu identifikuoti pagrindinius kontekstinius veiksnius, kurie galėtų sietis tiek su individo įsitikinimais, tiek su tolesniais profesiniais tikslais. Pereinamasis laikotarpis, kai įgyjama profesija, pasižymi kitokia specifika, negu laikotarpis, kai individas dar tik renkasi profesiją, ar kai jau pradedama profesinė karjera, todėl, siekiant suprasti profesinio kelio rinkimosi ypatumus, kontekstinių veiksmių įvertinimas ypač svarbus.

1.2.2.3. Profesinės veiklos atlikimo modelis ir jo taikymo galimybės. Šis modelis parodo, kokie veiksniai veikia akademinės ir profesinės veiklos atlikimą (angl. *performance*). Veiklos atlikimas šiame modelyje suprantamas,

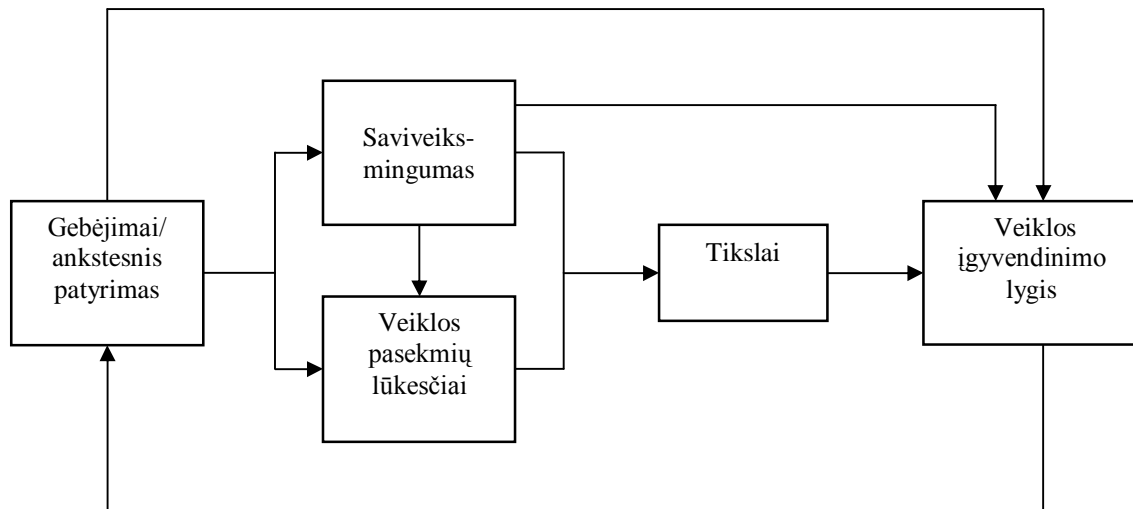
kaip mokslinės ir profesinės veiklos pasiekimai bei išitraukimo į veiklą lygis. Modelyje nagrinėjama, kiek atkakliai laikomasi pasirinkto profesinio kelio (angl. *persistence*) ar siekiama atlikti tam tikras akademinės užduotis, net iškilus sunkumams. Atkaklumas gali būti siejamas su dviem profesinės veiklos aspektais:

- pasirinkimo stabilumu, apimančiu sprendimą išitraukti į tam tikrą veiklą ar iš jos pasitraukti (akademinė užduotis, užimamos pareigos, profesinis kelias);
- veiklos atlikimo rodikliu, t.y., parodyti, kaip gerai individas atlieka pasirinktą profesinę veiklą (Lent, 2005).

Nagrinėjant atkaklumą, profesinės veiklos pasirinkimo (žr. 1 pav.) ir veiklos atlikimo (žr. 2 pav.) modeliai persipina tarpusavyje ir papildo vienas kitą.

Žiūrint iš švietimo ir darbo aplinkos perspektyvos, atkaklumas yra laikomas pasirinktos veiklos adekvatumo požymiu, kadangi manoma, jog kompetentingi individai išliks ištraukę į tam tikrą veiklą ilgiau ir daugiau joje pasieks, įvykdys užsibrėžtus tikslus (pvz.: baigs mokyklą, eis pasirinktu profesiniu keliu, išlaikys darbo vietą ir pan.). Kita vertus, pažymima, kad atkaklumas vykdyti tam tikrą veiklą negali būti laikomas vieninteliu veiklos adekvatumo rodikliu, kadangi iš pasirinktos veiklos dažnai pasitraukiama ne dėl negebėjimo jos atlikti, o dėl kitų priežasčių (pvz.: interesų pokyčių, naujų galimybių, aplinkos veiksnių, nepriklausančių nuo individo valios ir pan.) (Lent, 2005).

Kaip parodyta 2 pav., profesinės veiklos atlikimo modelis paremtas prielaida, kad akademinės ar profesinės veiklos atlikimui turi reikšmės individo gebėjimai (įvertinami pasiekimais, gabumais arba ankstesniu patyrimu atliekant panašią veiklą), saviveiksmingumas (konkrečiai veiklos sričiai), veiklos pasekmių lūkesčiai ir veiklos atlikimo tikslai kartu sudėjus.



2 pav. *Profesinės veiklos atlikimo modelis (pagal Lent, 2005)*

Gebėjimai arba ankstesnis patyrimas, atliekant panašią veiklą, siejasi su dabartinės veiklos atlikimu dviem būdais:

- tiesiogiai – per užduoties išmanymą ar veiklos strategijas, kurias individas susikuria;
- netiesiogiai – per saviveiksmingumą ir veiklos pasekmių lūkesčius. Saviveiksmingumas ir veiklos pasekmių lūkesčiai iš dalies yra paremti tuo, kokius individas suvokia turintis (ar galintis įgyti) įgūdžius, kaip pavyko atlikti panašią veiklą praeityje ir kokie buvo tos veiklos rezultatai. Saviveiksmingumas ir veiklos pasekmių lūkesčiai savo ruožtu siejasi su tuo, kokius veiklos atlikimo tikslus individas sau kelia. Didesnis saviveiksmingumas ir pozityvesni veiklos pasekmių lūkesčiai siejami su labiau ambicingais tikslais, o taip pat ir su pastangomis, kurias individas deda, kad tų tikslų pasiektų (Lent, 2005).

Kaip ir A. Bandura socialinėje kognityvinėje teorijoje (Bandura, 1989, 2001), socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje teigiama, kad egzistuoja grįžtamasis ryšys tarp ankstesnio veiklos atlikimo ypatumų ir tolesnio elgesio atliekant panašią veiklą. Kai veikla įvykdoma sėkmingai, padidėja individo žinios, susiję su tam tikros užduoties ar veiklos įvykdymu, įtvirtinamos veiklos

įvykdymo strategijos, gaunami norimi rezultatai; tai padidina saviveiksmingumą ir veiklos atlikimo lūkesčius, kurie savo ruožtu skatina siekti tolimesnių profesinių tikslų (Lent, 2005; Lent, Brown, 2006a). Taip susiformuoja apibrėžtas profesinės raidos procesas.

Nors šiame modelyje daugiausiai dėmesio skiriama individo lygmens procesams, pabrėžiama, kad gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, saviveiksmingumas, veiklos pasekmių lūkesčiai ir asmeniniai tikslai formuojasi platesniame kontekste (kaip ir profesinės veiklos pasirinkimo modelyje 1 pav.). Šis kontekstas gali apimti įvairius individo socialinę aplinką atspindinčius kintamuosius: švietimo sistemos kokybę, socialinius vaidmenis, auklėjimo stilių, lyties stereotipus, bendraamžių socialinę paramą, bendruomenės ir šeimos normas ir kt.

Taip pat reikėtų pabrėžti, kad veiklos atlikimo modelyje saviveiksmingumas yra suprantamas kaip savarankiškas veiksnys, o ne realių individo gebėjimų pakaitalas (Lent, 2005). Manoma, kad atliekant sudėtingą veiklą, ne tik objektyvūs individo gebėjimai, bet ir aukštas saviveiksmingumas prisideda prie veiklos organizavimo ir optimalaus savo gebėjimų panaudojimo. Veiklos atlikimas iš dalies priklauso nuo to, kaip jis interpretuoja ir taiko savo gebėjimus, todėl net panašius gebėjimus turintys individai tą pačią veiklą gali atlikti skirtingai (Bandura, 1986, cit. pg. Lent, 2005, p. 105). Individai, kurie nėra užtikrinti savo gebėjimais, gali mažiau efektyviai panaudoti savo gebėjimus ir įgūdžius ir mažiau atkakliai siekti veiklos įgyvendinimo iškilus problemoms.

Nagrinėjant profesinio kelio rinkimosi ypatumus, šis modelis svarbus dviem aspektais. Pirma, ketinimas toliau eiti pasirinktu keliu apima ne tik pakartotinį tos paties profesinio kelio pasirinkimą, tačiau gali būti suprantamas ir kaip atkaklumas tęsti pasirinktą veiklą. Todėl modelyje įvardintų kintamųjų tarpusavio ryšio interpretacija naudinga ir aiškinant profesinio kelio tąsą ypatumus. Antra, modelyje pabrėžiama ankstesnio patyrimo atliekant panašią veiklą (arba priimant panašius karjeros sprendimus) svarba. Tai leidžia teoriškai susieti abu ankstesniame skyrelyje išskirtus sėkmingo profesinio kelio

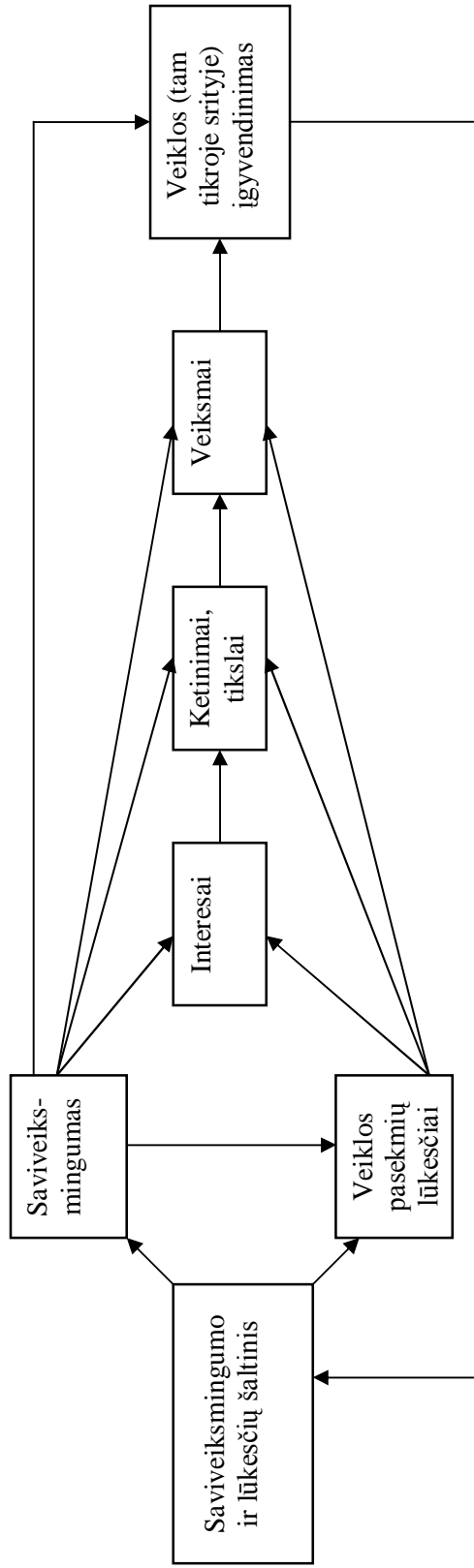
pasirinkimo rodiklius: pasitenkinimą pasirinkta profesija (retrospektyvų) ir ketinimą eiti profesiniu keliu (prospektyvų). Pasitenkinimas pasirinkta profesija žymi subjektyvų savo sprendimo įgyti tam tikrą profesiją įvertinimą, todėl gali būti laikomas ankstesnį individo patyrimą priimant karjeros sprendimus rodančiu veiksnium.

Galiausiai, susiejus profesinės veiklos pasirinkimo (1 pav.) ir veiklos atlikimo modelį (2 pav.), pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšio analizė įtraukia ne tik minėtus du kintamuosius, tačiau ir lūkesčius, saviveiksmingumą bei pereinamajam laikotarpiui būdingus kontekstinius veiksnius.

1.2.2.4. Profesinių interesų formavimosi ir pastovumo modelis bei jo taikymo galimybės. Remiantis šiuo modeliu (3 pav.), profesiniai interesai turi reikšmės su profesine veikla susijusių tikslų kėlimui, o tai savo ruožtu skatina individą imtis atitinkamų veiksmų, kad tie tikslai būtų pasiekti. Pavyzdžiui, siekiant užsibrėžto tikslo dominančioje profesinėje srityje, priimamas sprendimas ugdyti įgūdžius, kurių trūksta norint gauti norimą darbą (Kidd, 2006; Gibbons, Schoffner, 2004; Ochs, Roessler, 2004).

Nors profesinių interesų modelis labiau skirtas paaiškinti, kaip susiformuoja profesinių interesų turinys, jis naudingas ir nagrinėjant pereinamąjį laikotarpį iš mokyklos į darbo pasaulį.

Modelyje pabrėžiama, kad net ir pakankamai stabilūs ir susiformavusius profesinius interesus gali pakeisti pasikeitusi situacija (pavyzdžiui, nauja individo patirtis, informacija apie kitas profesijas, darbo rinkos pokyčiai ir pan.), kuri modelyje traktuojama kaip individo įsitikinimų šaltinis. Profesinių interesų pokyčiai aiškinami pasikeitusiais lūkesčiais ir įsitikinimais apie savąjį veiksmingumą tam tikroje profesinėje srityje.



3 pav. *Profesinių interesų formavimosi modelis (pagal Lent, 2005)*

Kadangi pereinamasis laikotarpis tarp mokyklos ir įėjimo į darbo pasaulį apima gana ilgą profesijos įgijimo procesą, šis modelis papildo (ne)ketinimo tęsti pasirinktą profesinį kelią prielaidų interpretaciją. Tiek pasitenkinimas pasirinkta profesija, tiek ketinimas eiti profesiniu keliu yra susiję su profesinių interesų pastovumu. Taigi šiame modelyje tebesantys interesai pasirinktai profesinei veiklai tarsi apjungia emocinę (pasitenkinimą) ir kognityvinę (ateities ketinimus) profesinio kelio pasirinkimo pusę, ir tuo būdu atkreipiamas dėmesys į interesų – ketinimo ryšį ir jo prielaidas.

Socialinės kognityvinės karjeros teorijos pagrindu atliekama nemažai tyrimų, siekiant išsiaiškinti profesinio kelio rinkimosi veiksnius (Turner, Lapan, 2003; Gushue et al., 2006; McWhirter et al., 1998), įvertinti karjeros planavimo ir tikslų kėlimo ypatumus aukštojoje mokykloje (Lindley, 2005) ar tirti jau pradėjusio profesinę karjerą individo prisitaikymą prie darbinės aplinkos (Lent, Brown, 2006b). Remiantis profesinių interesų, veiklos pasirinkimo ir atlikimo modeliais, galima įvardinti gana specifines situacijas ir individo charakteristikas, besisiejančias su profesinio kelio pasirinkimu ir planavimu konkrečiu gyvenimo laikotarpiu.

Kokios socialinės kognityvinės karjeros teorijos modelių pritaikymo perspektyvos šio tyrimo kontekste – nagrinėjant profesinio kelio ypatumus profesijos įgijimo metu ir siekiant įvertinti sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo veiksnius?

1.3. Pereinamojo laikotarpio profesinio kelio ypatumų analizės perspektyvos, remiantis socialine kognityvine karjeros teorija

1.3.1. (Ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių įvertinimas

1.1.4. skyrelyje išskirti du psichologiniai sėkmingo profesinio pasirinkimo rodikliai: **pasitenkinimas pasirinkta profesija** ir **ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu**. Siekiant atsakyti į klausimą, kokie veiksniai svarbiausi sėkmingam profesinio kelio pasirinkimui, tikslinga dvejopa jų analizė:

1) pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu *tiesiogiai prognozuojančių veiksnių įvertinimas*;

2) pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu *ryšio ypatumų įvertinimas*.

Pirmuoju atveju būtų įvertinami kiekvieno iš sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių prognostiniai veiksniai atskirai. Ši analizės perspektyva naudinga tuo, jog padėtų geriau suprasti jų formavimosi mechanizmą. Tuo tarpu antroji analizės perspektyva leistų įvertinti abu šiame tyrime pasirinktus sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklius *vienu metu* bei įvardinti *jų ryšiui* svarbiausius veiksnius. Šis analizės aspektas ypač svarbus, kadangi (1.1.4. skyrelyje) sėkmingu profesinio kelio pasirinkimu įvardintas ne tik aukštas vieno iš minėtų rodiklių įvertis, o abiejų rodiklių dermė, pasireiškianti tiek aukštu pasitenkinimu pasirinkta profesija, tiek stipriu ketinimu toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu. Pastebėtina, kad nors ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu paprastai laikomas teigiamu reiškiniu (Kahn, Nauta, 2001), jis ne visada apibūdina sklandų pereinamąjį laikotarpį iš mokyklos į darbo pasaulį. Iš vienos pusės, pirmojo pasirinkimo tąsa rodo, jog tasai pasirinkimas buvo „teisingas“, kita vertus, jei individas yra nepatenkintas savo pasirinkimu, tačiau neketina nieko keisti, tai gali rodyti ir negebėjimą priimti adekvačius sprendimus. Todėl, nagrinėjant profesinio kelio rinkimosi ir planavimo ypatumus pereinamuoju laikotarpiu, svarbiausias uždavinys – susieti pasitenkinimą profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu ir ***įvertinti pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu (ne)suderinamumą***³, t.y., kiek jų ryšys yra teigiamas. Nors aukštas tiek retrospektyviojo, tiek prospektyviojo rodiklių įvertis teoriškai atspindi sėkmingą profesinį pasirinkimą, minėta jų ryšio analizė padėtų įvertinti dar ir profesinio kelio planavimo adekvatumą, ypač tuo atveju, kai aukštas

³ Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu suderinamumas pasireiškia, kai esant aukštam pasitenkinimui pasirinkta profesija, ketinimas eiti profesiniu keliu yra stiprus ir atvirkščiai. Šių rodiklių nesuderinamumas pasireiškia tuomet, kai nepaisant žemo pasitenkinimo pasirinkta profesija, ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu yra stiprus, ir atvirkščiai.

pasitenkinimas (retrospektyvusis rodiklis) siejasi su žemu ketinimu toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu (prospektyvusis rodiklis), ir atvirkščiai.

Remiantis socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje įvardintais profesinės veiklos pasirinkimo, atlikimo ir, papildomai, profesinių interesų formavimosi modeliais (1–3 pav.), galima kelti keletą prielaidų apie šio ryšio ypatumus. Teigiama, kad ateities profesiniai tikslai formuojasi, atsižvelgiant į praeities patyrimą siekiant panašių tikslų ir įvairius ateities lūkesčius (Lent, 2005; Lent, Brown, 2006a) (žr. profesinės veiklos pasirinkimo modelį 1 pav. ir veiklos atlikimo modelį 2 pav.). Pereinamuoju laikotarpiu iš mokyklos į darbo pasaulį profesijos pasirinkimas yra praeities įvykis, o pasitenkinimas pasirinkimu atspindi subjektyvų jo vertinimą (*retrospektyvu*), tad galima kelti prielaidą, kad ***pasitenkinimas pasirinkta profesija yra susijęs su ateities profesiniais tikslais, išreikštais (ne)ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu.***

Iš esmės, (ne)pasitenkinimas pasirinkta profesija atspindi (ne)patenkinamą situaciją, o tai leidžia profesinio kelio pasirinkimą įvertinti situaciniu požiūriu (angl. *situation-specific approach*). Tikėtina, kad tuomet, kai individas nėra patenkintas pasirinkta profesija, atsiranda priešara tarp jau pasiekto (t.y. profesijos pasirinkimo) ir siekiamo tikslo (t.y. profesinio kelio tętos). Taigi galima kelti prielaidą, jog kuo pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis žemesnis, tuo ketinimas tęsti pasirinktą profesinį kelią mažesnis.

Be to, nors dažnai randamas tiesioginis ryšys tarp pasitenkinimo įvykdyta veikla ir ketinimo panašią veiklą tęsti (Kahn, Nauta, 2001), tyrimai rodo, jog tiek pasitenkinimą, tiek su profesija susijusius ketinimus veikia daugiau veiksnių, kurie šį ryšį galėtų pakreipti vienokia ar kitokia linkme, priklausomai nuo esamo konteksto (Locke, Latham, 2006; Bandura, Locke, 2003; Lent, 2005). Taigi būtų tikslinga įvertinti ne tik, kiek pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo ryšys yra teigiamas, tačiau ir tai, ***kiek pasitenkinimo lygis siejasi su ketinimu tęsti pasirinktą profesinį kelią, atsižvelgiant į kitus profesinio kelio rinkimosi procese svarbius veiksnius, t.y., įvertinti, ar šis ryšys visuomet yra tiesioginis.*** Tokiu būdu būtų įvardinami

šių rodiklių (ne)suderinamumui reikšmingi veiksniai, o tai ypač svarbu siekiant suprasti sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo prielaidas.

1.3.2. Pagrindinių profesinio kelio rinkimosi veiksnių įvardinimas

Socialinė kognityvinė karjeros teorijoje įvardinamas gana platus spektras profesinio kelio rinkimosi veiksnių. Apibendrinus, šias veiksnių grupes galima suskirstyti į „*vidinius*“ ir „*išorinius*“ veiksnius pagal tai, kokia jų reikšmė profesinio kelio rinkimosi procesui. „Vidiniai“ veiksniai siejami su paties individo suvokimo, mąstymo ypatumais, t.y., tuo, kaip individas suvokia ir vertina esamą situaciją. Tuo tarpu „išoriniai“ veiksniai siejasi su situacija, kurioje individas yra, jos socialiniais padariniais ar demografinėmis individo charakteristikomis. Toks skirstymas yra santykinis, tačiau šio tyrimo kontekste atskirti vidinius ir išorinius profesinio kelio rinkimosi veiksnius būtų naudinga. Pirmiausia, tai suteikia profesinio pasirinkimo analizei įvairiapusiškumo, antra, leidžia tiksliau įvertinti pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajų ypatumus.

Vidiniai (kognityviniai) veiksniai. Vidiniams veiksniams priskirtini pagrindiniai socialinės kognityvinės karjeros teorijos komponentai: *saviveiksmingumo aspektai ir veiklos pasekmių lūkesčiai*. Tiek saviveiksmingumas (atliekamai veiklai), tiek veiklos pasekmių lūkesčiai atskleidžia kognityvinį profesinės raidos aspektą, kadangi parodo, kaip individas suvokia savo gebėjimus, vertina pasirinktos veiklos galimybes ar tikisi, kad pasirinkta veikla duos laukiamą rezultatą (Lent et al., 1994; Lent, 2005; Kidd, 2006). Šie du komponentai sudaro socialinės kognityvinės karjeros teorijos pagrindą, ir yra laikomi svarbiomis profesinių tikslų, ketinimų, ir veiklos atlikimo prielaidomis. Siekiant įvertinti profesinio kelio rinkimosi ypatumus pereinamuoju laikotarpiu, svarbu šiuos veiksnius panagrinėti dviem aspektais:

- įvertinti, kaip įvairūs saviveiksmingumo aspektai ir profesinės veiklos pasekmių lūkesčiai tiesiogiai prognozuoja ketinimą toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu ir pasitenkinimą pasirinkta profesija;

- įvertinti, kokia jų reikšmė ketinimui eiti profesiniu keliu, esant skirtingam pasitenkinimo pasirinkta profesija lygiui.

Vidiniai (asmenybės) veiksniai. Nors asmenybė socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje nėra išskirta kaip atskiras kintamasis (asmenybė kaip konstruktas teorijoje nėra konkrečiai įvardinama), teorija pabrėžia „asmeninių ypatumų“ reikšmę profesinio kelio pasirinkimui ir planavimui. Keliami prielaida, kad individualios predispozicijos veikia profesinių tikslų ir veiklos pasirinkimą tiek tiesiogiai, tiek per saviveiksmingumą ir/ar profesinius lūkesčius (Lent et al., 1994; Lent, 2005). Gausūs tyrimai, paremti socialine kognityvine perspektyva, taip pat pagrindžia asmenybės ypatumų reikšmę individo profesinei raidai ir jų įvertinimo poreikį (Hartman, Betz, 2007; Wang et al., 2006; Nauta, 2004). Šio tyrimo kontekste asmenybės ypatumų įvertinimas padėtų papildyti profesinio kelio sąsajos prielaidų analizę šiais aspektais:

- įvertinant, kokią reikšmę asmenybės ypatumai turi ketinimui eiti pasirinktu profesiniu keliu (ypač tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas);
- palyginant tiek kintančių vidinių veiksnių (saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių), tiek santykinai stabilių vidinių veiksnių (asmenybės ypatumai) reikšmę profesinio kelio sąsai.

Išoriniai veiksniai. Išoriniams profesinės veiklos pasirinkimo veiksniams galima būtų priskirti daugumą tų veiksnių, kurie socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje laikomi sudarančiais profesinės raidos kontekstą (žr. 1, 2 ir 3 pav.). Priešingai negu vidiniai veiksniai, pastarieji teorijoje nėra griežtai apibrėžti ir galima nagrinėti platų jų spektrą, atsižvelgiant į tyrimo pobūdį. Pagrindinis šių veiksnių ypatumas – tai, kad jie arba atspindi situaciją konkrečiu profesinės raidos metu, arba žymi demografines charakteristikas. Pirmieji teorijoje įvardinami kaip situaciniai,

antrieji – kaip individualūs (Lent, 2005). Šiame tyrime apibendrintai juos vadinsime *išoriniais* profesinio kelio rinkimosi veiksniais.

Kaip ir nagrinėjant vidinius veiksnius, išorinių profesinio kelio rinkimosi veiksnių analizė tikslinga:

- saviveiksmingumo aspektų ir profesinių lūkesčių skirtumų įvertinimui, atsižvelgiant į įvairius išorinius veiksnius;
- ryšio tarp pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ypatumų įvertinimui, atsižvelgiant į išorinius veiksnius;
- vidinių ir išorinių veiksnių reikšmės sėkmingam profesiniam pasirinkimui palyginimui.

Socialinė kognityvinė karjeros teorija pateikia schematišką profesinės raidos vaizdą. Tad siekiant konkrečiau suformuluoti vidinių ir išorinių veiksnių įvertinimo uždavinius ir teorines tyrimo prielaidas, kitame skyriuje detaliau aptariami vidiniai profesinio kelio rinkimosi veiksniai, įvardinami svarbiausieji pereinamojo laikotarpio išoriniai veiksniai bei apibendrinami ankstesnių mokslinių tyrimų duomenys.

1.4. Vidiniai ir išoriniai profesinio kelio rinkimosi veiksniai

1.4.1. Vidiniai veiksniai: saviveiksmingumas

1.4.1.1. Saviveiksmingumo samprata profesinio pasirinkimo tyrimuose.

Požiūris į profesinio kelio rinkimąsi kaip į sprendimo priėmimo procesą, ypač pabrėžia kognityvinių veiksnių svarbą. Siekdami atsakyti į klausimą, kokie individo mąstysenos ir sprendimo priėmimo ypatumai padeda pasiekti pageidaujamą veiklos rezultatą, daugybė tyrėjų kėlė prielaidą, kad kognityvinės struktūros (angl. *schemata*) turi reikšmės tam, kaip individas atrenka, prisimena ir interpretuoja iš aplinkos gaunamą informaciją. Yra pagrindo manyti, kad kognityviniai veiksniai siejasi ir su karjeros sprendimų priėmimu. Nagrinėjant profesinio kelio rinkimosi ypatumus, daug dėmesio skiriama įsitikinimams, kurių objektas dažniausiai būna pats individas. Šių įsitikinimų reikšmė pagrįsta tiek teoriškai, tiek empiriškai. Pavyzdžiui, tyrimų

duomenys rodo, kad tie individai, kurie mano save esant kompetentingais sprendimų priėmėjais yra labiau linkę rasti labiausiai juos tenkinančius profesinius vaidmenis. Ir priešingai, tie, kurie save laiko nekompetentingais, dažniau pasirenka profesijas, kurios netenkina jų (kognityvinio balanso) poreikių (Tinsley et al., 2002).

Nagrinėjant kognityvinius veiksnius karjeros psichologijoje, bene daugiausiai dėmesio tyrėjai skiria saviveiksmingumui. Manoma, kad saviveiksmingumas ypač siejasi su tuo, kokį elgesio būdą individas pasirinks, kiek atkakliai sieks užsibrėžtų tikslų ir kiek emociškai įsitrauks į veiklą (Bandura, 1977, 2001). Tyrimų duomenys rodo, jog saviveiksmingumas siejasi su tuo, kaip individas priima karjeros sprendimus, planuoja savo profesinį kelią, reaguoja į kilusius sunkumus ir pan. Manoma, jog individai, kurie pasižymi aukštu saviveiksmingumu (konkrečiai užduočiai), bus labiau suinteresuoti užduoties atlikimu, atkakliai sieks ją įgyvendinti, nepaisant kliūčių ir tikėtina, jog jų veikla bus sėkminga (Nilsson et al., 2002). Yra duomenų, jog saviveiksmingumas teigiamai siejasi su informacijos apie karjerą paieškos ypatumais (Nota et al., 2007), akademiniais rezultatais (Lindley, Borgen, 2002), veiklos atlikimo ypatumais tam tikroje profesinėje srityje (Betz et al., 1999), studentų prisitaikymu aukštojoje mokykloje (Hirose et al., 1999), pasitenkinimu akademinė veikla (Lent, et al., 2007b) ir koledžu apskritai (DeWitz, 2002). Tiriant dirbančiųjų karjeros plėtrą, saviveiksmingumas siejamas su motyvacija mokytis ir įgyti naujų įgūdžių (Maurer, 2001). Gausūs karjeros psichologijos tyrimai patvirtina saviveiksmingumo, asmenybės savybių ir profesinių interesų ryšį (Nauta et al., 2002; Hartman, Betz, 2007; Nauta, 2007a). Netgi manoma, kad pagal saviveiksmingumo lygį galima diferencijuoti neapsisprendimo priimant karjeros sprendimus ypatumus. Štai F. Guay ir bendraautorius (2006) atliktame longitudinaliniame tyrime buvo nustatyta, kad su chronišku ir laikinu neapsisprendimu iš dalies siejasi ir skirtingas saviveiksmingumo lygis.

Saviveiksmingumo įvertinimas karjeros psichologijoje ypač svarbus praktiniu požiūriu, kadangi gali būti naudojamas karjeros konsultavime ir

įvairiose intervencinėse programose (Lent et al., 1999; Betz, 2007; Gainor, 2006). Pagrindą gausiems šio reiškinio tyrimams duoda saviveiksmingumo, kaip kintančio reiškinio samprata. Įsitikinimai apie savo veiksmingumą tam tikroje profesinės veiklos srityje nėra pastovūs, manoma, kad jie gali: 1) kisti keičiantis aplinkybėms, 2) būti keičiami, siekiant padidinti tam tikros veiklos efektyvumą (Lent, 2005; Kidd, 2006). Pirmuoju atveju, svarbu įvertinti ne tik kokių rezultatų duoda aukštas saviveiksmingumas, tačiau atkreipti dėmesį ir į saviveiksmingumo prielaidas konkrečiame kontekste (arba konkrečiame profesinės raidos etape). Toks įvertinimas padėtų geriau suprasti šio reiškinio formavimosi mechanizmus. Antruoju atveju, svarbu įvertinti, kokie saviveiksmingumo aspektai siejasi su pageidaujamu veiklos rezultatu.

Nors saviveiksmingumo sąvoka teoriniuose modeliuose ir netgi kai kuriuose tyrimuose naudojama apibendrintai, pastebėtina, kad „bendrojo“ saviveiksmingumo įvertinimas nėra tikslingas (Betz, Hackett, 2006; Betz, 2007). Saviveiksmingumas nėra stabili asmenybės charakteristika. Tai yra sąvoka nusakanti *gebėjimą, o ne bruožą* (Betz, Luzzo, 1996; Betz, Hackett, 2006). Saviveiksmingumas visuomet yra nukreiptas į konkrečią veiklos sritį ir nusako, kiek individo įsitikinimu, jis yra pajėgus tai atlikti. Tad siekiant suprasti, kaip saviveiksmingumas siejasi su konkrečios užduoties ar tikslo įgyvendinimu, svarbu įvertinti *konkretų*, nagrinėjamą kontekstą atspindintį saviveiksmingumo aspektą. Tai ypač taikytina pereinamojo laikotarpio iš mokyklos į darbo pasaulį tyrinėjimui, kadangi profesijos įgijimo metu individas susiduria su įvairiais iššūkiais.

Nagrinėjant profesinio kelio ypatumus, siūloma skirti dvi saviveiksmingumo įsitikinimų grupes:

- saviveiksmingumą, susijusį su profesinio kelio pasirinkimo turiniu (angl. *career choice content*);
- saviveiksmingumą, susijusį su pačiu rinkimosi procesu (angl. *career process domains*) (Betz, Hackett, 2006; Betz, 2007).

Saviveiksmingumo įsitikinimai, susiję su profesinio kelio pasirinkimo turiniu, paprastai žymi individo pasitikėjimą savo jėgomis įvairiose

akademinėse srityse. Tuo tarpu su rinkimosi procesu susiję saviveiksmingumo įsitikinimai žymi individo pasitikėjimą savimi priimant karjeros sprendimus (Nilsson et al., 2002; Paulsen, Betz, 2004; Hartman, Betz, 2007). Atitinkamai, tyrimuose dažniausiai įvertinamas *akademinis ir karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas*.

1.4.1.2. Akademinis saviveiksmingumas. Akademinio saviveiksmingumo sąvoka apibrėžia, kiek individas jaučiasi esąs pajėgus įgyvendinti įvairias akademinės užduotis (Gore, 2006). Siekiant visapusiškai įvertinti individo gebėjimus įvairiose akademinėse srityse ar netgi nagrinėjant profesinių interesų formavimąsi, priimta matuoti ne tik objektyvų akademinį pasiekimų rodiklį – žinių įvertinimą, tačiau ir tai, kaip individas subjektyviai vertina savo akademinis gebėjimus. Nagrinėjant profesinio kelio ypatumus tuo laikotarpiu, kai individas jau yra pasirinkęs profesiją, svarbu atsakyti į klausimą, kaip su tolesniais profesiniais tikslais siejasi saviveiksmingumo įsitikinimai, susiję su studijuojama specialybe (įsitikinimai, susiję su profesijos “turiniu”). Vienas iš būdų įvertinti šio pobūdžio įsitikinimus – *akademinio saviveiksmingumo, susijusio su studijomis, įvertinimas*. Tokiu būdu įvertinami individo įsitikinimai apie savo gebėjimus sėkmingai atlikti studijų akademinės užduotis, t.y., sėkmingai studijuoti pasirinktą specialybę.

Praktikoje akademinio saviveiksmingumo įvertinimas pirmiausia siejamas su akademiniais pasiekimais ir motyvacija vidurinėje mokykloje (Cokley, 2000; Cokley, Patel, 2007; Gore, 2006). Tačiau šio saviveiksmingumo aspekto analizė siekia ir daugiau – manoma, kad akademinis saviveiksmingumas gali padėti prognozuoti individo motyvaciją mokytis, išitraukimą į profesinę veiklą ir sėkmę aukštojoje mokykloje (angl. *college success*) (Rodgers, Summers, 2008; Elias, MacDonald, 2007; Zajacova et al., 2005), todėl jo įvertinimas svarbus ir vėlesniame studijų etape. Akademinio saviveiksmingumo matas dažnai sudaro įvairių prognostinių įrankių dalį. Pavyzdžiui, H. Le ir bendraautoriai (2005), tyrę studijų koledže ypatumus ir individo pasirengimą koledžui, turimų akademinį gebėjimų vertinimą priskiria savivaldos (angl. *self-management*) kompetencijoms, kurios

padeda prognozuoti individo sėkmę koledže. Akademinių gebėjimų vertinimas yra įtrauktas į šių autorių sudarytą metodiką, matuojančią individo pasirengimą studijoms (*Student Readiness Inventory, Le et al., 2005*). Tuo tarpu F. White (2002) atliktame tyrime akademinis saviveiksmingumas siejamas su akademinių/profesinių tikslų kėlimu ir yra įtrauktas į autorės sukurta studentų tikslų ir elgsenos klausimyną (*Student Goals and Behaviour Questionnaire, White, 2002*). Tai pagrindžia akademinio saviveiksmingumo kaip profesinio kelio pasirinkimo ir planavimo veiksnio svarbą.

Nagrinėjant pereinamąjį laikotarpį tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį, akademinio saviveiksmingumo įvertinimas svarbus tuo, kad padėtų atskleisti, kaip subjektyviai suvokiami akademiniai gebėjimai siejasi su ketinimu tęsti pasirinktą profesinį kelią. Be to, akademinio saviveiksmingumo ir kitų veiksnių (pavyzdžiui, kitų saviveiksmingumo aspektų) svarbos profesinio kelio tūtai palyginimas suteiktų vertingų duomenų apie sėkmingo profesijos pasirinkimo prielaidas šiuo laikotarpiu.

1.4.1.3. Karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas. Karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo sąvoka apibrėžia, kokių kompetencijų reikalauja „geras“ karjeros sprendimo priėmimas ir kiek individas jaučiasi kompetentingas šioje srityje (Betz, Hackett, 2006). Karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo įvertinimas turi ypač tvirtą praktinį įvertinimo pagrindą.

Jau ganėtinai seniai keliamas klausimas, kaip karjeros raidos, kaip proceso, įsisąmoninimas (angl. *career awareness*) siejasi su sėkminga individo profesine raida. Dar 1976 m. R. Wise ir bendraautoriai karjeros proceso supratimą apibrėžė kaip apimančią tiek individo savęs įvertinimo ir sprendimų priėmimo įgūdžius (kurie iš esmės apibrėžia individo kompetenciją), tiek savęs suvokimą ir susiejo šiuos reiškinius su sėkmingu karjeros sprendimų priėmimu (Wise et al., 1976). Tad kalbant apie karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumą, jis pirmiausia sietinas su karjeros kompetencijomis, kurių analizė nagrinėjant individo profesinį kelią yra pagrįsta praktiniu aspektu –

įsidarbinamumu (angl. *employability*), gebėjimu planuoti karjerą ir sėkmingai funkcionuoti darbo rinkoje. Pavyzdžiui, karjeros kompetencijos gali būti siejamos su perkeliamaisiais įgūdžiais (angl. *transferable skills*), kurie nusako bendruosius darbinius gebėjimus ir yra ypač vertinami darbo pasaulyje (Chiaburu, Marinova, 2005). Teigiama, kad šiuolaikinėje darbo rinkoje šios kompetencijos yra ypač svarbios, tad jų „įvertinimo gebėjimas ir ugdymas yra vienas svarbiausių karjeros konsultavimo aspektų“ (cit. pg. Blustein et al., 2008, p. 8). Tyrimuose dažnai nagrinėjamos bendrosios kompetencijos (angl. *generic competencies*), kurios apima ir karjeros sprendimų priėmimo ypatumus. Pastaruoju metu ypač daug diskutuojama, kaip bendrosios (nesusijusios su profesiniais įgūdžiais) kompetencijos siejasi su individo sėkme darbo pasaulyje (Kirschner, Thijssen, 2005). Tyrimų duomenys rodo, kad šių kompetencijų reikšmę vis dažniau pripažįsta tiek studijas baigę absolventai, tiek darbdaviai. Šis klausimas svarbus ir švietimo politikos lygmeniu – vis dažniau diskutuojama, kiek ir kokios bendrosios kompetencijos turėtų būti ugdomos aukštojoje mokykloje, taigi – profesijos įgijimo metu (Mason et al., 2009; Bridgstock, 2009; Andrews, Higson, 2008; Čepas, 2008; Rosinaitė, 2008).

Nagrinėjant pereinamąjį laikotarpį iš mokyklos į darbo pasaulį, pabrėžiama minėtų kompetencijų *turėjimo* svarba. Tačiau nagrinėjant jas iš psichologinės pusės, tikslinga įvertinti paties individo įsitikinimą apie tai, ar (ir kiek) jis *mano turintis* kompetencijos priimti įvairius karjeros sprendimus, spręsti iškilusias problemas, planuoti profesinę veiklą ir pan. (Rasouli et al., 2008; Rothwell et al., 2008). Būtent karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo sąvoka ir apibendrina šiuos įsitikinimus.

Teorinį pagrindą karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo įvertinimui pereinamuoju laikotarpiu tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį pateikia tiek 2. skyriuje aptarta socialinė kognityvinė karjeros teorija, tiek karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo, kaip specifinio saviveiksmingumo tipo, samprata. Karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo sąvokos ištakos siejamos su J. O. Crites (1973) aprašytais

karjeros brandos ypatumais, konkrečiai – profesinės raidos užduotimis, kurias individas turi įveikti. J. O. Crites skyrė šias 5 užduotis, kurių įvykdymas siejamas su profesinės veiklos pasirinkimo kompetencijų turėjimu: 1) pasirengimas profesinės veiklos pasirinkimui – brandumą rodo sprendimo, susijusio su profesijos pasirinkimu, veiksnių žinojimas; 2) informacija ir planavimas – kuo daugiau individas turi tinkamos informacijos ir kuo nuosekliau geba planuoti profesinį kelią, tuo didesnė jo branda karjerai; 3) pasirinkimo pastovumas – rodo, kiek individo profesiniai interesai yra pastovūs laike; didesnis pastovumas siejamas su didesne branda; 4) asmeninių savybių, reikalingų sprendimams priimti, ugdymas; 5) profesinio pasirinkimo adekvatumas – parodo, kiek individo pasirinkimas atitinka realybę: jo gebėjimus, aplinkybes ir pan. (Crites, 1973).

G. Hackett ir N. Betz (2006), remdamosi J. O. Crites karjeros brandos kompetencijų samprata, įvedė *karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo* sąvoką. Remiantis J. O. Crites įvardintomis profesinės raidos užduotimis, išskirtos 5 karjeros kompetencijos:

- savo gebėjimų įvertinimas,
- karjeros galimybių tyrinėjimas,
- tikslų atranka,
- planavimas,
- kilusių problemų sprendimas (Betz, Hackett, 2006).

Individo saviveiksmingumas karjerai apibrėžiamas tuo, kiek jis jaučiasi užtikrintas savo gebėjimu sėkmingai įvykdyti minėtas užduotis. Remiantis įvardintų 5 karjeros kompetencijų pagrindu, sukurta karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo skalė (*Career Decision Self-Efficacy Scale* – Betz, Taylor, 1994). Šis instrumentas sulaukė daug tyrėjų susidomėjimo, ir pastaruoju metu ypatingai plačiai naudojamas kaip patikima karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo įvertinimo priemonė (Chaney et al., 2007; Hampton, 2005; Tien, 2005; Betz et al., 2005 ir kt.).

Pavyzdžiui, tyrimai patvirtina, jog karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas statistiškai reikšmingai siejasi su sprendimo priėmimo

sunkumais (neigiamas ryšys), apsisprendimo tvirtumu (Creed et al., 2004, 2006; Wang et al., 2006), profesinių galimybių tyrinėjimu (Ochs, Roessler, 2004; Gushue et al., 2006; Betz, Voyten, 1997), profesiniais interesais tam tikroje srityje (Nauta, 2004; Nauta, Kahn, 2007). Profesijos pasirinkimo tyrimuose – tai bene pats populiariausias kintamasis, kuris siejamas su įvairiais profesinės raidos aspektais (Gainor, 2006). Manoma, kad šis saviveiksmingumo aspektas yra ypatingai svarbus adaptyvaus karjeros planavimo veiksnys (Nilsson et al., 2002; Betz, Luzzo, 1996).

1.4.1.4. Akademinio ir karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo reikšmė renkantis profesinį kelią. Kadangi karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas parodo individo pasitikėjimą savimi planuojant profesinį kelią, o akademinis saviveiksmingumas – pasitikėjimą savimi vykdant akademinės užduotis, tikėtina, kad šie saviveiksmingumo aspektai tiesiogiai siejasi su teorinės dalies pradžioje įvardintais sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodikliais: pasitenkinimu pasirinkta profesija ir ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu. Tokią prielaidą pagrindžia tiek socialinė kognityvinė karjeros teorija, tiek kitų autorių atlikti tyrimai. Pavyzdžiui, N. Wang ir bendraautorių (2006) atliktame tyrime buvo nustatyta, kad saviveiksmingumo įsitikinimai gali būti tarpinis kintamasis tarp asmenybės savybių ir įsipareigojimo pasirinktai profesijai, o C. Brown ir L. Lavish (2006) tyrimo duomenys rodo, kad aukštesnis karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas siejasi su didesniu susitapatimu su profesiniu vaidmeniu. Be to, yra duomenų, jog akademinis saviveiksmingumas teigiamai siejasi su akademiniais pasiekimais (Gore, 2006). Taigi ***tikėtina, kad aukštesnis karjeros sprendimų priėmimo ir/arba akademinis saviveiksmingumas siejasi su stipriau išreikštu pasitenkinimu profesija ir ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu.***

Antra, remiantis socialine kognityvine karjeros teorija, saviveiksmingumas ne tik siejasi su profesinių tikslų kėlimu, tačiau ir yra veikiamas įvairių kontekstinių veiksnių. Nagrinėjant sėkmingą profesinio kelio

pasirinkimą ir siekiant susieti pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu, kyla klausimas, kiek reikšmės ketinimui eiti profesiniu keliu turi karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas ir akademinis saviveiksmingumas, palyginus su pasitenkinimu pasirinkta profesija. Galiausiai, kaip saviveiksmingumas siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu, kai individas patenkintas pasirinkta profesija ir kaip – kai nepatenkintas. Iš praktinės pusės šie klausimai aktualūs tuo, jog padėtų įvertinti sąlygas, kurios yra optimalios profesinio kelio tašai.

Nors saviveiksmingumo tyrimai įrodo šio kintamojo reikšmę profesinio kelio pasirinkimui, remiantis ankstesnių tyrimų duomenimis, sunku vienareikšmiškai atsakyti į klausimą, koks karjeros sprendimų priėmimo ar akademinio saviveiksmingumo vaidmuo nagrinėjant pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšį. Remiantis socialinės kognityvinės karjeros teorijos profesinės veiklos atlikimą aiškinančiu modeliu (2 pav.), ***galima kelti prielaidą, saviveiksmingumas, priklausomai nuo jo lygio, galėtų sustiprinti arba susilpninti šias sąsajas.*** Tad svarbu detaliau išnagrinėti minėtų veiksmų ryšio ypatumus.

1.4.2. Vidiniai veiksniai: profesiniai lūkesčiai

1.4.2.1. Profesinių lūkesčių samprata. Profesinio pasirinkimo tyrimuose įsitikinimų objektas nebūtinai yra individas – jie gali būti nukreipti ir į pasirinktą profesiją, karjeros tikslą ir pan. Socialinėje kognityvinėje teorijoje su šiais įsitikinimais siejamas kitas svarbus kintamasis – veiklos pasekmių lūkesčiai (angl. *outcome expectations*). Tai – individo įsitikinimai apie tai, kokias pasekmes turės jo atliekama veikla ir kiek jos bus vertingos individui (Lent, Brown, 2006a). Teigiama, jog „veiklos pasekmių įsivaizdavimas siejasi su motyvacija tai veiklai atlikti“ (Bandura, 1977, p. 193). Šie įsitikinimai gali turėti reikšmės profesinio kelio pasirinkimui, profesinių galimybių tyrinėjimui ir kitiems profesinio kelio planavimo ypatumams (Lindley, 2005; Betz, 2007; Betz, Vuyten, 1997). Nors šie įsitikinimai neatsiejami nuo to, kaip individas

vertina savo paties elgesį, juose svarbus išorinis šaltinis – individo subjektyviai suvokiamos atliekamos veiklos perspektyvos.

Nors yra pakankamas teorinis ir empirinis pagrindas kelti prielaidą, jog veiklos pasekmių lūkesčiai reikšmingai siejasi su profesinių tikslų kėlimu (o savo ruožtu – ir su ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu), šis kintamasis sulaukia kur kas mažiau dėmesio negu saviveiksmingumo įsitikinimų tyrinėjimas. Kadangi profesinio kelio ypatumų pereinamuoju laikotarpiu tyrimas orientuotas ne tik į praeitį (kaip individas rinkosi profesiją), tačiau ir į tai, kaip jis suvokia ateities perspektyvas, tikslinga įtraukti ateities lūkesčius matuojantį kintamąjį. Profesijos įgijimas turi savo „rezultatą“ – darbinę veiklą, todėl nagrinėjant pereinamąjį laikotarpį po mokyklos baigimo ir prieš įėjimą į darbo pasaulį, itin aktualu įvertinti individo lūkesčius, susijusius su darbu pagal studijuojamą specialybę. Šių lūkesčių aspektą apima „profesinių lūkesčių“ sąvoka. Ja apibrėžiame, kaip individas įsivaizduoja pasirinktos profesijos „rezultato“ vertingumą. Tad šio tyrimo kontekste, kalbant apie veiklos pasekmių lūkesčius, toliau bus naudojamas konkrečius lūkesčių aspektus žymintis *profesinių lūkesčių* terminas.

Priešingai negu saviveiksmingumo tyrimuose, lūkesčių įvertinimas gali būti labai įvairus: socialinės kognityvinės karjeros teorijos autoriai kaip vieną iš galimybių įvardija tiesioginius klausimus apie tai, kaip individas įsivaizduoja savo veiklos pasekmes (pavyzdžiui, kiek tikėtinas teigiamas veiklos rezultatas). Antroji galimybė – šį kintamąjį matuoti netiesiogiai, įvertinant tiriamojo vertybines orientacijas ir siejant jas su lūkesčiais (Lent, Brown, 2006a). Šio tyrimo kontekste profesiniai lūkesčiai išreiškia individo ateities lūkesčius, susijusius su pasirinkta profesija – tuo, kaip individas įsivaizduoja darbą pagal pasirinktą specialybę. Todėl būtų naudingiau ne tiesiogiai įvertinti įsivaizduojamas profesijos pasirinkimo pasekmes kaip teigiamas ar neigiamas, o įsivaizduojamą pasirinktos profesijos rezultato vertingumą pamatuoti netiesiogiai, atsižvelgiant į tai:

a) kaip individas įsivaizduoja būsimą darbą ir koks darbas jam atrodo (ne)patrauklus apskritai;

b) kiek tikisi, kad pasirinkta profesija duos vertingą rezultatą, t.y., kad patrauklios savybės bus būdingos darbui pagal specialybę.

Toks profesinių lūkesčių apibrėžimas leidžia konkrečiai susieti veiklos pasekmių lūkesčių įvertinimą su pasirinkta profesija ir pamatuoti, koks profesinių lūkesčių vaidmuo renkantis tolesnį profesinį kelią pereinamuoju laikotarpiu tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį.

1.4.2.2. Darbo idealumas, prestižas ir neigiamos savybės. Prieš keliant prielaidas apie profesinių lūkesčių ir pasitenkinimo pasirinkta profesija bei profesinės tautos sąsajas, svarbu atsakyti į klausimą, kaip konkrečiai apibūdinamas būsimos profesinės veiklos patrauklumas. Koks kriterijus, pagal kurį galima pamatuoti profesinės veiklos vertę (kiekvienam individui atskirai)?

Socialinė kognityvinė karjeros teorija veiklos pasekmių lūkesčių nedetalizuoja, jis pristatomas kaip universalus, apibendrintas konstruktas. Tačiau labiau specifiniuose teoriniuose modeliuose, nagrinėjančiuose tikslų (nebūtinai profesinių) kėlimo principus, rezultato, susijusio su tikslo pasiekimu, vertingumas yra skaidomas į keletą kategorijų. Pavyzdžiui, E. A. Locke ir bendraautorai (1988) skiria šias su tikslo siekimo vertingumu susijusias veiksmų grupes: išoriniai veiksniai (autoritetas, išorinis atlygis), vidiniai veiksniai (asmeninis, vidinis atlygis) bei interaktyvūs veiksniai. Kiti autoriai, nagrinėjantys socialinius kognityvinius veiklos įgyvendinimo veiksmus, mini materialinį, socialinį ir asmeninį atliekamos veiklos rezultatų vertingumą (Bandura et al., 2001; Albert, Luzzo, 1999). Tokio skirstymo pagrindas – vidiniai arba išoriniai veiklos atlikimą motyvuojantys veiksniai. Manoma, kad skirtingi motyvuojantys veiksniai skirtingai siejasi su ketinimu imtis veiklos ar veiklos atlikimu. Toks skirstymas yra tikslingas ir nagrinėjant profesinio kelio pasirinkimo ypatumus.

Atsižvelgiant į mūsų tyrimo kontekstą, tikslinga skirti kelis profesinių lūkesčių tipus:

1) lūkesčius, kiek būsimas darbas atitiktų individo įsivaizduojamą idealų darbą, t.y., pasižymėtų savybėmis, kuriomis individas apibrėžia darbo

idealumą. Šie lūkesčiai atspindi individualų, asmeninį būsimos veiklos vertingumą ir galėtų būti siejami su vidiniais motyvuojančiais veiksniais;

2) lūkesčius, kiek būsimas darbas atitiktų darbą, individo vertinamą kaip prestižinį, t.y., pasižymėtų savybėmis, individo manymu, atspindinčiomis darbo prestižą. Šie lūkesčiai atspindi socialinį, individo aplinkoje ar visuomenėje vertinamą profesinės veiklos aspektą, taigi ir išorinius motyvuojančius veiksnius;

3) įsivaizdavimą, kiek būsimas darbas pasižymėtų neigiamais aspektais, t.y., *neatitiktų* nei idealaus, nei prestižinio darbo įvaizdžio. Šio aspekto įtraukimas į tyrimą naudingas dėl keleto priežasčių. Pirma, būsimo darbo idealumo ir prestižo vertinimas skatina labiau atkreipti dėmesį į teigiamą būsimos profesinės veiklos pusę, o svarbu įvertinti ir tai, kaip įsivaizduojamas neigiamas jos aspektas. Antra, neigiamų darbo aspektų įvertinimas atsako į klausimą ne tik, kokie lūkesčiai galimai motyvuoja individą tęsti veiklą pasirinktoje profesinėje srityje, bet ir tai, ar neigiamo veiklos rezultato įsivaizdavimas turi reikšmės ateities profesiniams ketinimams.

Suskirsčius profesinius lūkesčius į minėtus aspektus, individo laukiamas profesinio kelio pasirinkimo rezultatas matuojamas netiesiogiai, profesinius lūkesčius įvertinant per būsimo darbo (ne)atitikimą įsivaizduojamam idealiam, prestižiniam ar nepageidautinam darbui.

1.4.2.3. Profesinių lūkesčių reikšmė renkantis profesinį kelią. Lūkesčių, susijusių su veiklos rezultatu, svarba individo ketinimui tos veiklos imtis akcentuojama tiek teoriniuose modeliuose, tiek pagrįsta empiriškai. Pavyzdžiui, E. A. Locke ir G. P. Latham kalba apie įsivaizduojamą veiklos rezultatą (angl. *outcome*) bei su juo susijusius lūkesčius. Tam, kad tikslo būtų siekiama, jo pasiekimo rezultatas individui turi būti vertingas (Locke, Latham, 2006). Visuose socialinės kognityvinės karjeros teorijos modeliuose vienas svarbiausių veiksnių greta saviveiksmingumo įsitikinimų – lūkesčiai, susiję su veiklos rezultatu. Remiantis pastaruoju modeliu, tai, kaip individas įsivaizduoja savo elgsenos ar priimto (karjeros) sprendimo rezultatą, ženkliai

prisideda prie to, kokius profesinius tikslus jis kelia ir kiek ketina jų siekti (Lent, 2005). Tyrimais įrodyta, jog lūkesčiai gali turėti reikšmės profesijos pasirinkimui, profesinių galimybių tyrinėjimui (Lindley, 2005; Betz, 2007; Betz, Voyten, 1997), ketinimui tęsti pasirinktą profesinę veiklą bei pasitenkinimui ja (Artino, 2007). Pasak A. Bandura ir D. Cervone: „numanomas pasitenkinimas savimi, nukreiptas į ateitį, geriau prognozuoja (individo) veiklą negu pasitenkinimas jau atlikta veikla“ (Bandura & Cervone, 1983, cit. pg. Bandura, Locke, 2003, p. 94). Todėl ***galima kelti prielaidą, jog tai, kaip individas vertina būsimo realaus ir idealaus, realaus ir prestižinio darbo atitikimą bei kiek būsime darbe išvelgia neigiamų aspektų, yra svarbūs pasitenkinimo profesija bei tolimesnės profesinio kelio tąsos prognozavimo veiksniai.*** Be to, aktualu įvertinti, kokią reikšmę ateities lūkesčiai turi individo ketinimui tęsti pasirinktą profesinį kelią, atsižvelgiant į (ne)pasitenkinimą pasirinkta profesija. Manoma, kad: a) nepalanki situacija, pavyzdžiui, nesėkmingas ankstesnių profesinių tikslų pasiekimas gali susilpninti motyvaciją kelti panašius tikslus ir jų siekti ateityje (Lent et al., 1994; Lent, 2005), b) teigiami ateities lūkesčiai, susiję su atliekama veikla, ypač sustiprina individo interesą tai veiklai ir motyvaciją siekti užsibrėžtų tikslų (Lent et al., 1999). Tad ***būtų galima kelti prielaidą, kad skirtingus motyvuojančius veiksnius žymintys profesiniai lūkesčiai skirtingai siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu, kai individo pasitenkinimas pasirinkta profesija yra skirtingų lygių.*** Nagrinėjant profesinio kelio ypatumus pereinamuoju laikotarpiu, skirtingų profesinių lūkesčių aspektų ir profesinės tąsos sąsajų įvertinimas naudingas tiek teoriškai – kadangi leistų praplėsti veiklos pasekmių lūkesčių sampratą, tiek praktiškai – kadangi leistų konkrečiai įvardinti sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo sąlygas.

Profesiniai lūkesčiai ir saviveiksmingumas. Socialinė kognityvinė karjeros teorija rekomenduoja įvertinti individo įsitikinimų (kurių objektas tiek pats individas, tiek profesinė veikla) visumą. Visuose trijuose teorijos modeliuose (žr. 1–3 pav.) abi veiksnių grupės – tiek saviveiksmingumas, tiek veiklos pasekmių lūkesčiai laikomi pagrindine profesinio kelio tąsos prielaida.

Pasak teorijos, būtent įsitikinimų visuma atspindi individo reakciją į kintančius aplinkos veiksnius (Lent, 2005) ir karjeros planavimo procesą padaro dinamišku. Karjeros konsultavimo praktikoje taip pat pabrėžiama ne tik saviveiksmingumo, bet ir lūkesčių svarba. Manoma, kad adekvatūs lūkesčiai apie būsimą veiklą yra vienas iš sėkmingo veiklos pasirinkimo veiksnių (Gibbons, Shoffner, 2004). Tai iš dalies patvirtina ir ankstesnių tyrimų duomenys, kuriuose daroma išvada, kad lūkesčiai apie (sprendimo, veiksmo) pasekmes 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 rasta, jog tiek saviveiksmingumo įsitikinimai, tiek veiklos pasekmių lūkesčiai reikšmingai siejasi su profesijos pasirinkimu. Netgi tyrimuose, kuriuose saviveiksmingumo įsitikinimai yra pagrindinis kintamasis, pripažįstama lūkesčių, nesusijusių su savo paties gebėjimais, reikšmė (Bandura et al., 2001). Tad nagrinėjant profesinio kelio pasirinkimo ypatumus, naudinga saviveiksmingumą ir profesinius lūkesčius *nagrinėti kartu*, kaip vieną vidinių kognityvinių veiksnių grupę.

1.4.3. Vidiniai veiksniai: asmenybės bruožai

1.4.3.1. Asmenybės samprata profesinio pasirinkimo tyrimuose. Nors socialinėje kognityvinėje teorijoje asmenybiniai veiksniai nėra įtraukti kaip atskiras komponentas, daugelis tyrėjų asmenybės ypatumus laiko svarbia profesinės veiklos planavimo ir tikslų kėlimo determinante. Manoma, kad asmenybės ypatumai karjeros planavimo srityje vaidina svarbų vaidmenį tiek nagrinėjant asmenybės tipo ir profesinių interesų sąsajas, tiek asmenybės bruožų ir įvairių darbo, akademinų rodiklių ir tikslų kėlimo ryšį (Walsh, Eggerth 2005; Walsh, 2004; Rogers et al., 2008).

Karjeros psichologijoje netgi skiriama asmenybės tipų perspektyva, kuri pabrėžia individualių veiksnių ir darbinės veiklos atitikimą (angl. *P-O fit*) ir juo grindžia sėkmingą profesinės veiklos pasirinkimą. Tokio pobūdžio tyrimuose dažniausiai remiamasi J. Holland (1985) profesinių tipų teorija, kuri profesinių

interesų turinį padeda paaiškinti profesinio tipo ir profesinės aplinkos atitikimu. Tuo tarpu profesinio kelio rinkimąsi nagrinėjant kaip procesą, dažniausiai remiamasi *Didžiojo penketo modeliu*, kuriame išskiriamos 5 asmenybės bruožų dimensijos: neurotizmas, ekstraversija, atvirumas patyrimui, sutariamumas ir sąmoningumas. Teigiama, kad šios bruožų dimensijos nusako stabilias asmenybės charakteristikas, ir gali būti laikomos individo elgsenos pagrindu (McCrae, Costa, 1991, 1995).

Penkių bruožų faktorių (su kai kuriomis išimtimis – 4) struktūra patvirtinama daugelyje kultūrų (Hendriks et al., 2003), tad *Didžiojo penketo* modelis pripažįstamas kaip universalus teorinis pagrindas, skirtas paaiškinti ir nagrinėti asmenybės bruožus. *Didžiojo penketo* modelyje bruožų dimensijos yra suprantamos kaip hipotetinis konstruktas, atskleidžiantis bazinę predispoziciją (motyvų, požiūrių, elgsenos rinkinius – angl. *pattern*). Pabrėžiama, kad „sąveikaudami su išorinės aplinkos poveikiu, asmenybės bruožai veikia įpročių, įgūdžių, įsitikinimų formavimąsi ir kitas adaptyvias charakteristikas“ (cit. pg. McCrae, Costa, 1995, p. 231). Remiantis *Didžiojo penketo* modeliu, individo elgsena gali būti paaiškinama tiek tiesiogiai – esamos situacijos sąveika su individo adaptyviomis charakteristikomis, tiek netiesiogiai – per bruožų dimensijas. Priežastinis bruožų ir elgsenos ryšys grindžiamas tuo, kad „bruožai, kaip bazinės predispozicijos veikia ir (iš dalies) paaiškina individo minčių, jausmų ir elgesio visumą“ (cit. pg. McCrae, Costa, 1995, p. 236).

Karjeros psichologų susidomėjimas asmenybės ir karjeros planavimo sąsajomis ypač sustiprėjo 9–ame dešimtmetyje. Tyrimų rezultatai rodo, jog asmenybės bruožai gali sietis su įvairiais profesinio kelio veiksniais: tikslų kėlimu (Klein, Lee, 2006), saviveiksmingumu ir lūkesčiais (Feldt, Woelfel, 2009), pasiekimų motyvacija (Hart et al., 2007; Hill et al., 1997), prisitaikymu mokykloje (Graziano, Ward, 1992) bei funkcionavimu darbo aplinkoje (pavyzdžiui, pasitenkinimu darbu ir darbo atlikimu, produktyvumu) (Walsh, Eggerth, 2005; Mount et al., 2006). Naujesnių tyrimų duomenimis, pagal *Didžiojo Penketo* bruožus galima prognozuoti įvairius karjeros galimybių

tyrinėjimo aspektus ir netgi pereinamųjų karjeros laikotarpių ypatumus (Wang et al., 2006).

Socialine kognityvine perspektyva paremtuose tyrimuose asmenybės bruožų įvertinimas papildo dinaminių (kintančių) veiksmų tyrimą (žr. Rogers et al., 2008; Feldt, Woelfel, 2009). Tokiu būdu profesinė raida nagrinėjama integruojant stabilius ir dinامينius individualius veiksmus. Tokią integruotą tyrimo perspektyvą numato socialinės kognityvinės karjeros teorijos profesinės veiklos pasirinkimo modelis (1 pav.), kuriame yra išskirta individualių kontekstinių veiksmų grupė. Ir nors asmenybės ypatumai joje nėra atskirai įvardinti, tiek teorinės prielaidos, tiek tyrimų praktika rodo, kad asmenybės predispozicijų įtraukimas į profesinės raidos tyrimus pasiteisina.

1.4.3.2. Asmenybės bruožų reikšmė renkantis profesinį kelią. Remiantis dinaminio požiūriu į profesinio kelio rinkimąsi, asmenybės veiksniai suprantami kaip kontekstiniai, profesinę raidą veikiantys netiesiogiai – per kitus kintamuosius (profesinius interesus, saviveiksmingumą, išsipareigojimą ir kt.) (Nauta, 2004; Wang et al., 2006; Judge et al., 2007). Nagrinėjant profesinio kelio pasirinkimo ir planavimo ypatumus pereinamuoju laikotarpiu iš mokyklos į darbo pasaulį, *Didžiojo penketo* modelis naudingas tuo, jog padeda paaiškinti:

- įsitikinimų įvairovę bei tolimesnių tikslų kėlimo prielaidas (per savireguliacijos ypatumus) (Gramzow, 2004; Hoyle, 2006);
- individo reakciją į įvairias situacijas ir jos galimas sąsajas su būsimos veiklos planavimu.

Asmenybės bruožų ir ateities tikslų (šiuo atveju, išreikštų ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu) sąsajų būtų galima ieškoti: tiesiogiai – susiejant profesinio kelio rinkimąsi su individo bruožų ypatumais, netiesiogiai – atsižvelgiant į situacijos charakteristikas.

Pastarasis, situacijos, aspektas ypač aktualus pereinamojo laikotarpio iš mokyklos į darbo pasaulį tyrinėjimui. Manoma, kad kai individas vertina situaciją kaip sau nepalankią, tai, ar bus linkęs iš jos pasitraukti, priklauso nuo

asmenybės ypatumų (Steinmayr, Spinath, 2008). Be to, tarpasmeniniai skirtumai „susiję su tuo, kokius tikslus individas kelia apskritai ir reaguodamas į konkrečias aplinkybes“ (cit. pg. Sansone, Thoman, 2006, p. 1702–1703). Tad tikėtina, kad tuomet, kai individas esamą situaciją vertina neigiamai, pavyzdžiui, kai nėra patenkintas pasirinkta profesija, profesinio kelio taša bei tolesni profesiniai ketinimai priklausys ir nuo asmenybės bruožų išreikštumo.

Remiantis ankstesnių tyrimų praktika, socialine kognityvine karjeros teorija ir atsižvelgiant į mūsų tyrimo kontekstą, asmenybės bruožus tikslinga sieti su individo reakcijos į esamas aplinkybes ypatumais. Šiuo atveju, ***galima kelti prielaidą, kad skirtingi asmenybės bruožai turės skirtingos reikšmės pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ryšiui tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija aukštas ir tuomet, kai žemas***. Šis analizės aspektas ypač svarbus, kadangi padeda įvertinti profesinio kelio tašos prielaidas tuomet, kai pirmojo profesinio tikslo – pageidaujamos specialybės pasirinkimo – pasiekimas vertinamas neigiamai. Tokia analizės perspektyva būtų ypač naudinga, kadangi padėtų įvardinti asmenybines predispozicijas, susijusias su profesinio kelio planavimu, o gauti duomenys būtų naudingi (ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo interpretacijai.

Nors ne visi *Didžiojo penketo* bruožai vienodai gausiai tyrinėjami, tyrimų duomenys atskleidžia karjeros planavimo sritis, sietinas su konkrečiomis bruožų dimensijomis ir leidžia išskelti preliminarias šio tyrimo prielaidas apie asmenybės bruožų reikšmę profesinio kelio pasirinkimui ir tašai.

Pavyzdžiui, neurotizmas tyrimuose (tiesiogiai ar kaip tarpinis kintamasis) gana dažnai siejamas su *neefektyvaus* profesinio kelio planavimo ypatumais. Nustatyta, jog aukštesniu neurotizmo lygiu pasižymintys individai vengia įsitraukti į profesinę veiklą, aktyviai priimti karjeros sprendimus bei yra mažiau atsparūs stresui (Wang et al., 2006); emocinis stabilumas (priešingas neurotizmo dimensijos polius) siejasi su pasitenkinimu karjera (Lounsbury et al., 2004) bei saviveiksmingumu priimant karjeros sprendimus (Hartman, Betz, 2007). Pastarųjų autorių teigimu, aukštas neurotizmo lygis yra vienas iš

neefektyvumo (angl. *inefficacy*) karjeros planavimo srityje rodiklių. Taigi galima kelti prielaidą, kad neurotizmo lygis yra svarbus ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąsajoms, ypač kai individas nėra patenkintas pasirinkta profesija.

Kito asmenybės bruožo – sąmoningumo dimensija apima planavimo, organizavimo, užduočių išsikėlimo ir kitus procesus bei pasiekimų poreikį (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006). Taip pat laikomasi nuomonės, jog iš visų *Didžiojo penketo* dimensijų, sąmoningumas labiausiai atspindi savireguliacijos ypatumus (Hoyle, 2006). Anksčiau atliktų tyrimų duomenimis, sąmoningumas siejasi su atkaklumu (angl. *persistence*) tęsiant veiklą (Sansone, Thoman, 2006), pasiekimų motyvacija (Hart et al., 2007), saviveiksmingumu priimant karjeros sprendimus ir, priešingai negu neurotizmas, gali būti laikomas vienu iš adaptyvios elgsenos, priimant karjeros sprendimus, rodiklių (Hartman, Betz, 2007). Remiantis apibrėžimu ir tyrimų duomenimis, galima kelti prielaidą, kad sąmoningumas turės reikšmės profesinio kelio tūšai, ypač pereinamuoju laikotarpiu, kuris pasižymi tuo, jog šiuo metu karjeros planavimo procesas pasižymi ypač didele įvairove ir dinamika.

Ekstraversija karjeros psichologijoje dažnai siejama su adaptyvia elgsena. Pavyzdžiui, buvo nustatyta, jog ekstraversija gali sietis su įsipareigojimu profesijai tiek tiesiogiai, tiek per tarpinius kintamuosius (Wang, et al., 2006), šis asmenybės bruožas siejamas su prisitaikymu prie darbo aplinkos (Brooks et al., 2002), nuostatų į karjeros planavimą brandumu (Savickas et al., 2002), o R. Hartman ir N. Betz (2007) atliktame tyrime pasitvirtino autorių kelta hipotezė apie ekstraversijos, kaip vieno iš karjeros planavimo efektyvumo veiksnių reikšmę. Tad galima kelti prielaidą, kad šios bruožų dimensijos analizė suteiktų naudingų duomenų apie profesinių ketinimų prielaidas ir šio tyrimo kontekste.

Atvirumas patyrimui ir sutariamumas kartais siejami su požiūriu į mokymąsi (Diseth, 2003). Yra duomenų, kad atvirumas patyrimui gali teigiamai sietis su aukštesnių akademinių tikslų kėlimu (Klein, Lee, 2006), prisitaikymu darbo aplinkoje (Brooks et al., 2002) ir iš dalies – efektyvesniu

karjeros planavimu (Hartman, Betz, 2007). Tačiau šių dviejų *Didžiojo penketo* asmenybės bruožų reikšmė karjeros planavimo ypatumams pripažįstama daug rečiau negu anksčiau minėtų bruožų. Kita vertus, nors *Didžiojo penketo* modelis dažnai naudojamas kaip pagrindas nagrinėti asmenybės dimensių sąsajas su karjeros planavimo elgesiu, pastebėtina, kad didžioji dauguma tyrimų nagrinėja ryšius tik tarp pavienių asmenybės bruožų ir karjeros planavimo elgesio. Tad platesnis tyrimas, įtraukiant visas penkias bruožų dimensijas, leistų giliau panagrinėti šio reiškinių ypatumus ir papildyti jau esamus tyrimų duomenis.

1.4.4. Išoriniai veiksniai

1.4.4.1. Išorinių veiksnių samprata. Socialinė kognityvinė karjeros teorija teigia, jog karjeros tikslų kėlimas siejasi ne tik su vidiniais veiksniais – įsitikinimais, tačiau priklauso ir nuo įsitikinimų šaltinio. Įsitikinimų šaltiniu laikomi kintamieji yra suprantami kaip aplinkybės, susiję su profesinės veiklos pasirinkimu, *a priori* individo indėlis bei likusieji svarbūs veiksniai (Lent et al., 1994). Toks požiūris į profesinę raidą pabrėžia individo ir situacijos sąveiką. Socialinė kognityvinė karjeros teorija šių aplinkybių nekonkretizuoja ir tiksliai išorinių veiksnių neįvardina – kadangi profesinio kelio rinkimasis suprantamas kaip procesas, išoriniai veiksniai apibrėžia laikotarpį, kuriuo šis procesas vyksta.

Tyrimai, paremti tiek socialine kognityvine perspektyva, tiek kitais teoriniais modeliais, dažnai patvirtina individo aplinkos veiksnių reikšmę karjeros raidai, akademiniam pasiekimams, profesinių tikslų kėlimui ir pan. Netgi nustatyta, kad supanašėjus socialiniam kontekstui, iki tol buvę skirtingi mokyklinio amžiaus jaunuolių profesinės brandos ypatumai taip pat suvienodėja (Schmitt-Rodermund, Silbereisen, 1998). Tai ypač atkreipia dėmesį į kintančio konteksto reikšmę profesinės raidos tyrimuose. Daugelio kitų tyrimų duomenys rodo sąsajas tarp individo profesinės raidos, akademinų pasiekimų bei tėvų, bendraamžių ir reikšmingųjų kitų paramos ar nuomonės (Whiston, Keller, 2004; Lindholm, 2004; Chope, 2005; Lindstrom et al., 2005;

Nota et al., 2007; Bilgin, Akkapulu, 2007), priklausymo socialinei ar etninei grupei (Lockett, Harrell, 2003; Gross, 2004; Diemer, Blustein, 2007; Oyserman et al, 2001; Owre, 2005), įvairių individo charakteristikų, lyties stereotipų, socialinių ir profesinių vaidmenų (Brown, Lavish, 2006; Turner, Lapan, 2003; Gray, O'Brien, 2007), sunkumų ir kliūčių (angl. *barriers*), planuojant profesinį kelią, ypač – renkantis profesiją (Creed et al., 2004; McWhirter et al., 2007; Lindley, 2005; Amir, Gati, 2006; Kleiman et al., 2004; Albion, Fogarty, 2002). Tai – tik keletas pavyzdžių.

Tam, kad išorinių veiksnių analizė būtų prasminga, juos reikia priskirti konkrečiam kontekstui – jie turi charakterizuoti situaciją, kurioje individas yra, arba paties individo charakteristikas, besisiejančias su socialiniu kontekstu.

Išorinius veiksnius pagal jų pobūdį galima suklasifikuoti į:

- Veiksnius, kurie apima įvairias *objektyvias* karjeros planavimo kliūtis (pavyzdžiui, informacijos apie profesijas stoka, reikiamų įgūdžių neturėjimas ir kt.) arba, atvirkščiai, paskatinimus (adekvačios informacijos, tinkamų įgūdžių turėjimas ir kt.);

- Veiksnius, kurie parodo individo statusą arba charakteristikas. Šie veiksniai tiesiogiai nesisieja su objektyviais karjeros planavimo kriterijais. Jų poveikis individo profesiniams įsitikinimams ir karjeros kelio planavimui aiškinamas socialiniu aspektu. Manoma, kad šio tipo išoriniai veiksniai formuoja skirtingas individo nuostatas, socialinius ir profesinius vaidmenis, stereotipus ir pan., ir tokiu būdu veikia profesinio kelio rinkimosi ir planavimo procesą (Lent, 2005; Kidd, 2006).

Nors išorinių, aplinkybes charakterizuojančių, veiksnių analizė karjeros sprendimų priėmimo ir profesijos pasirinkimo tyrimuose gana populiari, jų reikšmė psichologiniams profesinio kelio pasirinkimo ypatumams pereinamuoju laikotarpiu iš mokyklos į darbo rinką tyrinėjama gana retai. Siekiant įvertinti sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo prielaidas, svarbu įvardinti svarbiausius išorinius pereinamojo laikotarpio veiksnius, kurie galimai siejasi su profesinio kelio tąsa tiek tiesiogiai, tiek per įsitikinimus (t.y., saviveiksmingumą ir profesinius lūkesčius).

1.4.4.2. *Pereinamojo laikotarpio išoriniai veiksniai.* Atsižvelgiant į minėtą klasifikaciją ir nagrinėjamo laikotarpio kontekstą, šiame tyrime skiriami šie išoriniai veiksniai:

- *Pasirinktos specialybės paklausa darbo rinkoje.* Šis veiksnys atspindi profesinio kelio tąsos perspektyvas. Kliūtis – jeigu specialybės paklausa individui atrodo maža, ir paskatas – jeigu paklausa didelė. Situacijos darbo rinkoje žinojimo svarba laikoma svarbiu veiksniumi renkantis profesiją (Šerikova, Toleikienė, 2008). Šis rodiklis dažnai įvertinamas, nagrinėjant absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje ypatumus. Pavyzdžiui, nagrinėjant abiturientų stojimo į aukštąją mokyklą tendencijas, nustatyta, kad labiausiai specialybės pasirinkimas siejasi su numanoma įstojimo į tam tikrą specialybę tikimybe ir specialybės teikiamomis perspektyvomis (uždarbio atžvilgiu) (Varga, 2006). Remiantis profesinės veiklos pasirinkimo modeliu (1 pav.), galima kelti prielaidą, kad nuo to, kaip vertinama specialybės paklausa darbo rinkoje, priklausys ir individo įsitikinimai, susiję su tolesnio profesinio kelio pasirinkimu. Ypač tikėtina, kad šis veiksnys siejasi su profesiniais lūkesčiais.

- *Akademinių pasiekimų vidurkis.* Parodo individo akademinį pasiekimą pasirinktoje srityje. Žemas vidurkis gali būti suprantamas kaip profesinio kelio tąsos kliūtis, aukštas – kaip paskatinimas. Akademinių pasiekimų vidurkis (studijuojant pasirinktą specialybę) kaip vienos iš profesinio kelio tąsos sąlygų įtraukimas visų pirma pagrįstas teoriškai, kadangi sėkmingas veiklos atlikimas laikomas tolesnių tikslų, susijusių su atliekama veikla, kėlimo prielaida (Lent, 2005; Lent et al., 1994). Kai kurie tyrėjai šį kintamąjį laiko svarbiu profesinės tąsos veiksniumi (Sun et al., 2004), nemažai tyrinėjamos ir akademinį pasiekimų vidurkis bei saviveiksmingumo tarpusavio sąsajos (Vogt et al., 2007; Dennis et al., 2008; Robbins et al., 2004).

- *Darbo pagal specialybę patirtis.* Šis veiksnys atspindi patyrimą (arba jo neturėjimą) pasirinktoje profesinėje veikloje. Jis sietinas ir su turimos informacijos apie profesinę veiklą pobūdžiu bei kiekiu. Socialinė kognityvinė karjeros teorija pabrėžia ankstesnio patyrimo (kuris gali būti apibrėžiamas įvairiais kintamaisiais) reikšmę tolesnių profesinių interesų, tikslų ir ketinimų

formavimuisi (Lent et al., 1994; Lent, 2005), o tyrimų duomenys rodo turimos informacijos apie darbinę veiklą ir karjeros sprendimų priėmimo sąsajas (Lent et al., 2007a). Tad nagrinėjant profesinio kelio tąsą prielaidas, darbo pagal specialybę patirties įvertinimas būtų ypač tikslingas.

Išvardinti veiksniai žymi kriterijus, pagal kuriuos profesinio kelio tąsą perspektyvos gali būti įvertintos objektyviu kliūčių (ne)buvimo aspektu.

Tuo tarpu žemiau įvardinti veiksniai yra individo statuso arba charakteristikų rodikliai, kurie sietini su subjektyviai suvokiamomis profesijos perspektyvomis.

- *Respondento kursas.* Šis veiksnys žymi, kuriame pereinamojo laikotarpio etape individas yra. Kursą išskirti kaip atskirą veiksnį svarbu, kadangi pradinuose ir baigiamuosiuose kursuose profesinio kelio planavimo perspektyva skiriasi: pirmame kurse pereinamasis laikotarpis dar tik prasideda, o ketvirtame individas neišvengiamai turi rinktis tolesnį profesinį kelią. F. W. Vondracek ir M. Reitzle (1998) nurodo, jog nagrinėjant perėjimą iš mokyklos į darbo pasaulį, ypač svarbu atkreipti dėmesį į tai, koku laiku profesinio kelio pasirinkimas yra tyrinėjamas. Nagrinėjant profesinės brandos bei prisitaikymo universitete ypatumus, siūloma atkreipti dėmesį į aplinkybių kaitą (Raskin, 1998; Jackson et al., 2000), pastebima, kad laikui bėgant keičiasi prioritetai ir darbo vertybės (Duffy, Sedlacek, 2007). Kadangi individo aplinka ir situacijos kinta, tie patys veiksniai skirtingu metu gali turėti skirtingos reikšmės renkantis ir planuojant profesinį kelią.

- *Mokslo sritis.* Skirtingų mokslo sričių atstovai turi skirtingas įsidarbinimo perspektyvas, skiriasi ir pačios specialybės įgijimo ypatumai bei tai, kiek ji vėliau „atsiperka“ (Ordovensky, 2004; Thomas, Zhang, 2005), tad profesinio kelio pasirinkimo veiksnių analizė, juos lyginant pagal mokslo sritį, šiame tyrime ypač tikslinga. Profesijos pasirinkimo psichologijoje priimta nagrinėti atskirų specialybių studentų karjeros planavimo ypatumus, netradicinės profesijos pasirinkimą, taip siekiant įvertinti konkrečios specialybės pasirinkimo ir įgijimo sąlygas (Vogt et al., 2007, Brown et al.,

2006; Ahmadi et al., 2009). Skirtingų mokslo sričių specialybės gali būti siejamos ir su skirtingomis karjeros planavimo kliūtimis, paskatomis ar net skirtingais socialiniais lūkesčiais, todėl tikėtina, kad nuo mokslo srities iš dalies priklauso ne tik profesinio kelio tašos prielaidos, bet ir pats profesijos pasirinkimo „sėkmingumo“ supratimas.

- *Lytis*. Šis kintamasis gali būti priskirtas tiek vidinių, tiek išorinių veiksnių grupei. Kadangi lyties reikšmė profesinei raidai socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje interpretuojama per socialinę, o ne individualią prizmę, šį kintamąjį analizuosime išorinių veiksnių grupėje. Jo analizė paremta tuo, kad vyrai ir moterys susiduria su skirtingais socialiniais lūkesčiais, skirtingu aplinkos palaikymu ir barjeriais, renkantis tam tikrą profesiją, galimai skiriasi jų profesiniai vaidmenys, tad profesinio kelio rinkimosi ypatumai iš dalies galėtų priklausyti ir nuo lyties (Ordozensky, 2004). M. G. Constantine ir bendraautoriai (2005), nagrinėję įvairių profesinių barjerų (tarp jų ir lyties stereotipų) reikšmę suvokiamoms įsidarbinimo galimybėms, nustatė, kad suvokiami barjerai siejasi su didesniu neapsisprendimu karjerai. Nagrinėjant dirbančiųjų pagal specialybę pasiskirstymą, taip pat aptikti skirtumai tarp lyčių (Robst, 2007). Autoriai nurodo, kad vyrams ir moterims įgytos specialybės ir profesinės veiklos neatitikimo priežastys yra skirtingos. Apie galimus profesinio kelio planavimo skirtumus tarp lyčių byloja ir tyrimai, kuriuose nustatyta, kad su lytimi iš dalies siejasi profesiniai lūkesčiai (Mello, 2008) ir perėjimo iš vienos profesinės aplinkos į kitą ypatumai (Sterett, 1999).

1.4.4.3. Išorinių veiksnių reikšmė renkantis profesinį kelią. Remiantis socialinės kognityvinės karjeros teorijos profesinės veiklos pasirinkimo modeliu (1 pav.), galima kelti bendras teorines prielaidas apie išorinių veiksnių reikšmę profesinio kelio pasirinkimui ir planavimui pereinamuoju laikotarpiu:

- Išoriniai veiksniai teorijoje suprantami kaip santykinai stabilios individo aplinkos charakteristikos, veikiančios jo įsitikinimus apie savo ir šios aplinkos teikiamas galimybes ir ribotumus (Lent et al., 1994; Lent, 2005; Kidd, 2006). Remiantis šiuo teiginiu, galima kelti prielaidą apie *tiesiogines pereinamajam laikotarpiui būdingų išorinių veiksnių sąsajas su*

saviveiksmingumu ir profesiniais lūkesčiais. Įvairių saviveiksmingumo aspektų ir profesinių lūkesčių skirtumai tarp respondentų galėtų būti paaiškinti skirtingomis juos (individus) supančiomis aplinkybėmis;

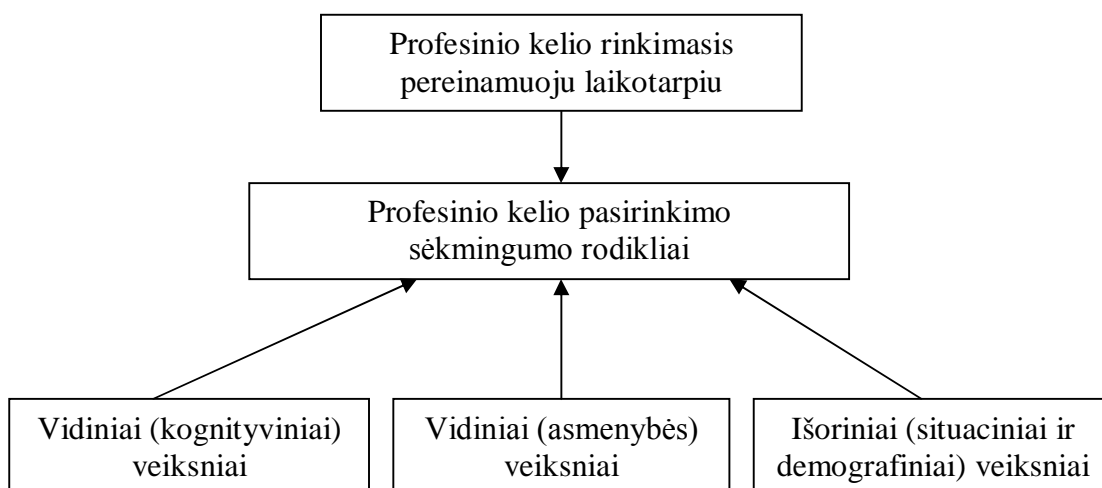
- Išoriniai veiksniai charakterizuoja individą supančias aplinkyles pereinamuoju laikotarpiu. Remiantis socialine kognityvine karjeros teorija (profesinės veiklos pasirinkimo modelis, 1 pav.), galima kelti prielaidą, kad šios *aplinkybės turi ir tiesioginės reikšmės, kokią profesinę ateitį individas planuoja, atsižvelgdamas į esamą situaciją*. Tokiu atveju, įvardinti išoriniai veiksniai galėtų tiesiogiai diferencijuoti pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu skirtumus.

Siekiant geriau atskleisti pereinamojo laikotarpio ypatumus, svarbu detaliau panagrinėti kiekvieno šiam laikotarpiui priskirto veiksnio reikšmę, atsižvelgiant į aukščiau minėtas teorines prielaidas. Galiausiai, siekiant įvardinti psichologines sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo prielaidas, būtų naudinga palyginti ir suklasifikuoti kognityvinius, asmenybės bei išorinius veiksnius pagal jų poveikį ir, svarbiausia, sąlygas, kuriomis šis poveikis galėtų būti didžiausias.

1.5. Vidinių ir išorinių profesinio kelio rinkimosi veiksmių tyrimo modelis

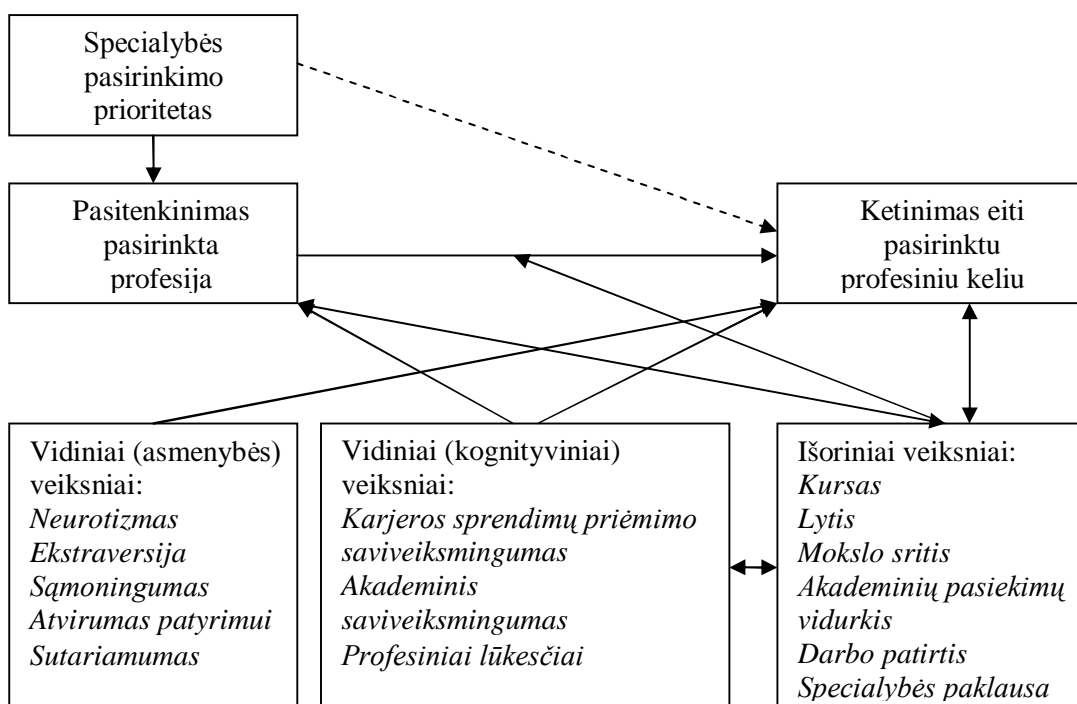
Apibendrinus teorinę darbo dalį, suformuluotas **darbo tikslas** – išnagrinėti vidinius ir išorinius profesinio kelio rinkimosi veiksmius bakalauro pakopos studijų metu (pereinamuoju laikotarpiu tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį) ir įvardinti, kurie jų yra svarbiausi sėkmingam profesinio kelio pasirinkimui.

Siekiant įvertinti įvardintų psichologinių sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių ir teorinėje apžvalgoje aptartų vidinių ir išorinių profesinio kelio rinkimosi veiksmių sąsajas, sukurtas teorinis profesinio kelio rinkimosi pereinamuoju laikotarpiu tyrimo modelis (pateikiamas 4 pav.).



4 pav. *Teorinis profesinio kelio rinkimosi vidinių ir išorinių veiksnių tyrimo modelis*

Remiantis teoriniu tyrimo modeliu, įvardinti 6 tyrimo uždaviniai ir sukurta vidinių ir išorinių profesinio kelio rinkimosi veiksnių įvertinimo schema (5 pav.).



5 pav. *Vidinių ir išorinių profesinio kelio rinkimosi veiksnių įvertinimo schema*

Tyrimo uždaviniai:

- **Įvertinti pasitenkinimo pasirinkta profesija, specialybės prioriteto ir ketinimo eiti profesiniu keliu tarpusavio sąsajas** – bus siekiama įvertinti, kaip pasitenkinimas pasirinkta profesija siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu, koks šio ryšio stiprumas, atsižvelgiant į specialybės pasirinkimo prioritetą (objektyvų specialybės pasirinkimo rodiklį), ir pagrįsti šių veiksnių kaip sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių pasirinkimą;

- **Įvardinti pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu geriausiai prognozuojančius vidinius (kognityvinius) veiksnius** – bus siekiama įvertinti, kaip pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu prognozuoja karjeros sprendimų priėmimo ir akademinis saviveiksmingumas bei profesiniai lūkesčiai.

- **Įvertinti netiesiogines vidinių (kognityvinių ir asmenybės) veiksnių sąsajas su ketinimu eiti profesiniu keliu, atsižvelgiant į tai, koks pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis** – bus siekiama įvertinti, kada karjeros sprendimų priėmimo ir akademinis saviveiksmingumas, profesiniai lūkesčiai bei *Didžiojo penketo* asmenybės bruožai stipriausiai siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu ir kokios šios sąsajos. Keliant prielaidą, kad pasitenkinimas profesija tiesiogiai prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu, bus siekiama įvertinti, prie kokio pasitenkinimo lygio minėti vidiniai veiksniai yra reikšmingi ketinimui eiti profesiniu keliu, kurie iš jų galėtų sustiprinti arba susilpninti pasitenkinimo ir ketinimo ryšį bei kurie iš jų siejasi su pasitenkinimo ir ketinimo lygio (ne)suderinamumu;

- **Įvertinti išorinių ir vidinių (kognityvinių) veiksnių sąsajas** – bus siekiama įvertinti, pagal kuriuos išorinius veiksnius (respondento kursą, lytį, mokslo sritį, akademinį pasiekimų vidurkį, darbo patirtį, specialybės paklausą darbo rinkoje) galima diferencijuoti karjeros sprendimų priėmimo ir akademinio saviveiksmingumo bei profesinių lūkesčių skirtumus;

- **Įvertinti išorinių veiksnių ir pasitenkinimo pasirinkta profesija bei ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajas** – bus siekiama įvertinti, kaip gerai išoriniai veiksniai (respondento kursas, lytis, mokslo sritis, akademinis

pasiekimų vidurkis, darbo patirtis, specialybės paklausa darbo rinkoje) diferencijuoja pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu skirtumus, ir ar gali sustiprinti arba susilpninti jų ryšį;

- **Įvardinti svarbiausius profesinio kelio pasirinkimo veiksnius pereinamuoju laikotarpiu tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį** – suklasifikavus gautus rezultatus, bus siekiama įvardinti veiksnius, turinčius daugiausiai svarbos pasitenkinimui pasirinkta profesija ir ketinimui eiti profesiniu keliu bei aptarti jų reikšmę sėkmingam profesinio kelio pasirinkimui.

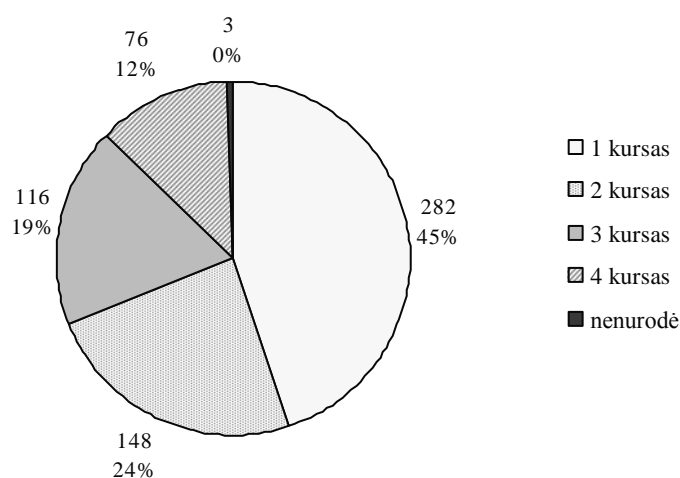
2. METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

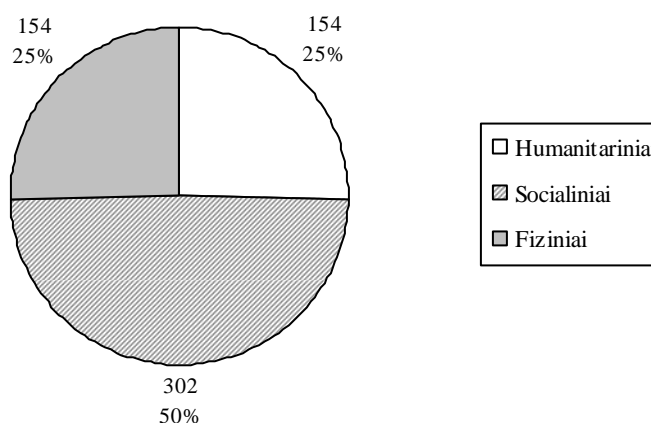
Pilotiniame tyrime dalyvavo 178 Vilniaus universiteto bakalauro pakopos įvairių specialybių 1–2 kurso studentai. Tiriamųjų imtį sudarė 61 vaikinai (34%) ir 117 merginų (66%). Tiriamųjų amžius svyravo nuo 18 iki 23 m. Amžiaus vidurkis 19,2 m. Pilotinio tyrimo metu surinkti duomenys buvo naudojami skalių psichometrinėms charakteristikoms bei preliminarioms hipotezėms patikrinti. Tolesnėje analizėje šie duomenys nebuvo naudojami.

Pagrindiniame tyrime dalyvavo 625 bakalauro pakopos įvairių specialybių 1–4 kurso studentai. Tiriamieji priklausė skirtingoms Lietuvos aukštosioms mokykloms: Vilniaus universitetui – 474, Vilniaus Gedimino technikos universitetui – 23, Vilniaus pedagoginiam universitetui – 24, Kauno technologijos universitetui – 15, Vytauto Didžiojo universitetui – 76, Klaipėdos universitetui – 12, Kauno medicinos universitetui – 1. Tiriamųjų imtį sudarė 193 vaikinai (23%) ir 432 mergina (77%). Tiriamųjų amžius svyravo nuo 17 iki 27 m. Amžiaus vidurkis 19,98 m.

Tyrimo dalyvius buvo siekiama parinkti taip, kad jie būtų skirtingų kursų bei atstovautų skirtingas mokslo sritis. Žemiau pateikiamas pagrindinės tiriamųjų imties pasiskirstymas pagal kursą (6 pav.) ir mokslo sritį (7 pav.).



6 pav. *Tiriamųjų pasiskirstymas pagal kursą (N = 625)*



7 pav. *Tiriamųjų pasiskirstymas pagal mokslo sritį (N = 625)*

2.2. Tyrimo eiga

Pilotinis tyrimas. Atliktas 2007-2008 m.m. rudens semestre (N = 178). Tyrimas buvo atliekamas auditorijose, kaip dalis užsiėmimo. Paprašius studentų sutikimo dalyvauti tyrime, buvo pristatoma instrukcija bei prašoma užpildyti klausimyną. Vidutinė tyrimo trukmė: 50 min.

Pagrindinis tyrimas. Atliktas 2008-2009 m.m. (N = 625). Duomenys buvo renkami 3 būdais:

1) tyrimas buvo atliekamas auditorijose, kaip dalis užsiėmimo. Paprašius studentų sutikimo dalyvauti tyrime, buvo pristatoma instrukcija (žr. 1 priedą) bei prašoma užpildyti klausimyną. Šiuo būdu buvo surinktos 375 tyrimo anketos.

2) trumpas tyrimo aprašymas, instrukcija ir anketa buvo išsiuntinėta kursų seniūnams bei studentų atstovybėms. Užpildytas anketas tiriamųjų buvo prašoma gražinti elektroniniu paštu. Šiuo būdu anketas užpildė 131 tiriamasis.

3) tyrimo anketa buvo patalpinta interneto svetainėje. Tyrimo aprašymas, instrukcija ir anketos nuoroda paplatinta studentų atstovybėms bei katedroms. Šiuo būdu tyrimo anketą užpildė 119 tiriamųjų.

2.3. Kintamieji ir įvertinimo priemonės

Tyrimo anketa buvo sudaryta iš keturių dalių (iš viso 108 teiginiai ir 3 užduotys): I dalis – bendri demografiniai ir išorinius veiksnius įvertinantys

klausimai (10 kl.), II dalis – profesinių lūkesčių įvertinimas (3 užduotys), III dalis – akademinio saviveiksmingumo, karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu įvertinimas (38 teiginiai), IV dalis – asmenybės bruožų įvertinimas (60 teiginių). Anketa pateikta 1 priede. Toliau aprašomi anketą sudarantys klausimynai.

Demografinis-išorinių veiksnių klausimynas. Anketos pradžioje, be papildomų demografinių duomenų ir specialybės pasirinkimo prioriteto, tiriamųjų buvo prašoma nurodyti savo lytį, kursą, kuriame studijuoja, specialybę, paskutinio semestro akademinį vidurkį (netaikoma pirmakursiams pirmąjį semestrą), darbo pagal specialybę patirtį ir įvertinti studijuojamos specialybės paklausą darbo rinkoje. Visi išvardinti veiksniai buvo įtraukti į duomenų analizę kaip išoriniai kintamieji. Kadangi išoriniai veiksniai apibrėžia individo arba situacijos charakteristikas, jiems pamatuoti užteko vieno klausimo. Demografinio-išorinių veiksnių klausimyno pavyzdys pateikiamas 1 priede (I anketos dalis, 1–10 teiginiai).

Surinkus duomenis, dalis kintamųjų buvo pertvarkyti, kad juos būtų galima naudoti tolesnėje analizėje. Respondentų studijuojama specialybė, pagal LR ŠMM Mokslo sričių klasifikatorių (2007), buvo priskirta vienai iš trijų mokslo sričių: socialinių, humanitarinių arba fizinių ir technologijos (kadangi nesusidarė pakankamas respondentų skaičius, pastarosios kategorijos apjungtos į vieną) mokslų sričiai. Tokiu būdu gautas kategorinis respondento atstovaujama *mokslo sritį* matuojantis kintamasis.

Kadangi dauguma išorinius veiksnius matuojančių kintamųjų yra kategoriniai, siekiant supaprastinti duomenų analizę, likusieji kintamieji – *akademinių pasiekimų vidurkis* ir *specialybės paklausa* darbo rinkoje (įvertinta balais nuo 1 iki 7) – buvo paversti į kategorinius. Abu kintamieji buvo suskirstyti į 3 kategorijas, imant 1 standartinį nuokrypį nuo imties vidurkio. Į aukšto akademinių pasiekimų vidurkio ir aukštos specialybės paklausos kategoriją pateko atsakymai, kurių balai buvo aukštesni nei 1SD virš imties vidurkio, į žemo akademinių pasiekimų vidurkio ir žemos specialybės

paklausos kategoriją pateko tie atsakymai, kurių balai buvo žemesni nei 1SD žemiau imties vidurkio, į vidutinę kategoriją pateko visos tarpinės reikšmės. Siekiant geriau diferencijuoti skirtumą tarp kategorijų, tolesnėje analizėje vidutinės reikšmės (t.y., vidurinė kategorija) nebuvo naudojama. Atsižvelgiant į tai, kad skirtingų mokslo sričių aukšto ir žemo vidurkio ribos skiriasi, akademinų pasiekimų vidurkis pirmiausiai buvo suskirstytas į aukštą-žemą kiekvienai mokslo sričiai (humanitarinių, socialinių, fizinių ir technologijos) atskirai ir tik paskui skirtingų mokslo sričių aukšto ir žemo akademinų pasiekimų vidurkio kategorijos apjungtos į vieną.

Ketinimas eiti profesiniu keliu. Skalė sudaryta šiam tyrimui, siekiant įvertinti ketinimą toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu. Pirminės skalės versijos psichometrinės charakteristikos buvo tikrinamos pilotiniame tyrime, po kurio skalėje palikti 6 teiginiai. Tiriamųjų buvo prašoma pateiktus teiginius įvertinti skalėje nuo 1 iki 7 (1 – visiškai nesutinku, 7 – visiškai sutinku). Didžiausias galimas balas – 42, mažiausias – 6. Aukštesnis balas reiškia stipresnį ketinimą tęsti pasirinktą profesinį kelią. Teiginio pavyzdys: „*Planuoju savo gyvenimą susieti su specialybe, kurią dabar studijuoju*“. Pilna skalė pateikiama 1 priede (III anketos dalis, 33–38 teiginiai).

Skalės teiginių vidinis suderinamumas buvo patikrintas, skaičiuojant Cronbacho alfa koeficientą, konstrukto validumas – atliekant faktorinę analizę. Gautas Cronbacho alfa – 0,92 rodo aukštą skalės patikimumą. Faktorinės analizės duomenys parodė vienfaktorinę skalės struktūrą (žr. 3 priedą).

Pasitenkinimas pasirinkta profesija. Skalė sudaryta šiam tyrimui, siekiant įvertinti pasitenkinimo pasirinkta profesija lygį. Pirminės skalės versijos psichometrinės charakteristikos buvo tikrinamos pilotiniame tyrime, po kurio skalėje palikti 5 teiginiai. Tiriamųjų buvo prašoma pateiktus teiginius įvertinti skalėje nuo 1 iki 7 (1 – visiškai nesutinku iki 7 – visiškai sutinku). Didžiausias galimas balas – 35, mažiausias – 5. Aukštesnis balas reiškia didesnę pasitenkinimą pasirinkta profesija. Teiginio pavyzdys: „*Mano pasirinkta profesija man patinka*“. Pilna skalė pateikiama 1 priede (III anketos dalis, 28–32 teiginiai).

Skalės teiginių vidinis suderinamumas buvo patikrintas, skaičiuojant Cronbacho alfa koeficientą, konstrukto validumas – atliekant faktorinę analizę. Gautas Cronbacho alfa – 0,89 rodo aukštą skalės patikimumą. Faktorinės analizės duomenys parodė vienfaktorinę skalės struktūrą (žr. 3 priedą).

Profesiniai lūkesčiai:

a) *Darbo idealumas.* Užduotis sudaryta šiam tyrimui, siekiant įvertinti, tiriamųjų lūkesčius, kiek darbas pagal specialybę atitiktų jų įsivaizduojamą idealų (jiems labiausiai tinkantį) darbą. Tiriamųjų buvo prašoma išvardinti 3, jų įsivaizdavimu, jiems idealaus darbo savybes bei įvertinti pagal tai, kiek jos, jų manymu, bus būdingos būsimam darbui. Vertinama skalėje nuo 1 iki 7 (1 – visiškai nebūdinga, 7 – labai būdinga). Galutinis įsivaizduojamo ir idealaus darbo atitikimo balas gaunamas susumavus visų 3 savybių įvertinimus. Didžiausias galimas balas – 21, mažiausias – 3. Kuo aukštesnis balas, tuo labiau, individo būsimą darbą vertina kaip idealų.

b) *Darbo prestižas.* Užduotis sudaryta šiam tyrimui, siekiant įvertinti, tiriamųjų lūkesčius, kiek, būsimas darbas pagal specialybę atitiktų darbą jų laikomą prestižiniu. Tiriamųjų buvo prašoma išvardinti 3 prestižinio darbo savybes bei įvertinti, kiek jos, jų manymu, bus būdingos būsimam darbui pagal specialybę. Vertinama skalėje nuo 1 iki 7 (1 – visiškai nebūdinga, 7 – labai būdinga). Galutinis įsivaizduojamo ir prestižinio darbo atitikimo balas gaunamas susumavus visų 3 savybių įvertinimus. Didžiausias galimas balas – 21, mažiausias – 3. Kuo aukštesnis balas, tuo labiau, individas būsimą darbą vertina kaip prestižinį.

c) *Neigiamos darbo savybės.* Užduotis sudaryta šiam tyrimui, siekiant įvertinti, kiek tiriamųjų įsivaizdavimu, darbas pagal specialybę pasižymėtų savybėmis, kurias jie vertina kaip labiausiai nepriimtinas darbe, t.y., kiek įsivaizduojamas būsimas darbas pagal specialybę neatitiktų nei idealaus, nei prestižinio darbo. Tiriamųjų buvo prašoma išvardinti 3 jiems labiausiai nepriimtinas darbo savybes ir įvertinti, kiek, jų manymu, jos yra būdingos darbui pagal jų studijuojamą specialybę. Vertinama skalėje nuo 1 iki 7 (1 – visiškai nebūdinga, 7 – labai būdinga). Galutinis neigiamų darbo aspektų

įvertinimo balas gaunamas susumavus visų 3 savybių įvertinimus. Didžiausias galimas balas – 21, mažiausias – 3. Kuo aukštesnis balas, tuo labiau, individo įsivaizdavimu, būsimas darbas pasižymės neigiamomis savybėmis. Visus tris profesinius lūkesčius matuojančių užduočių pavyzdys pateikiamas 1 priede (II anketos dalis, 1–3 užduotys).

Idealaus ir realaus, prestižinio ir realaus darbo atitikimo bei neigiamų darbo aspektų matavimui buvo pasirinktas toks matavimo būdas, kadangi:

- tiriamajam pateikiant baigtinį darbo savybių sąrašą, būtų apribojamas įsivaizduojamo darbo pagal specialybę aprašymas;
- prašant tiriamojo savarankiškai įrašyti po kiekvieno darbo aspekto apibūdinimus, buvo siekiama tiriamojo aktyvumo, t.y., kad įsivaizduojamas „prestižinis“ ar „idealus“ darbas būtų apibūdintas ne standartiškai, o kaip tiriamajam iš tikrųjų atrodo;
- kitų autorių mokslo darbuose neteko aptikti instrumento, matuojančio visus šiuos darbo aspektus, todėl buvo nuspręsta sukurti savo instrumentą.

Profesinius lūkesčius matuojančių įrankių patikimumas buvo tikrinamas pakartotinio testavimo būdu ($N = 31$). Šis būdas pasirinktas dėl to, kad nors kiekvieną darbo aspektą tiriamojo buvo prašoma apibūdinti trimis jam būdingomis savybėmis, kiekvieną užduotį sudarė tik vienas klausimas (kaip tiriamasis įsivaizduoja būsimą darbo savybes), ir pakartotinio testavimo metodas šiuo atveju yra priimtinausias. Tarp pirmojo ir antrojo testavimo gauti šie Spearman koreliacijos koeficientai: darbo idealumo vertinimo $r = 0,86$, darbo prestižo vertinimo $r = 0,82$, neigiamų darbo aspektų vertinimo $r = 0,83$.

Saviveiksmingumas:

a) *Akademinis saviveiksmingumas.* Tyrime buvo naudojama Academic Efficacy Scale (Midgley et al., 2000). Skalė skirta įvertinti, kiek individas yra užtikrintas savo gebėjimu atlikti įvairias akademinės užduotis. Teiginių skaičius: 4. Vertinimas: nuo 1 – visiškai nesutinku iki 7 – visiškai sutinku. Didžiausias galimas balas – 28, mažiausias – 4. Aukštesnis balas reiškia didesnę akademinį saviveiksmingumą. Teiginio pvz.: „*Manau, jog galiu pilnai*

įsisavinti akademinis dalykus, kuriuos mokomės šį semestrą“. Skalės pavyzdys pateikiamas 1 priede (III anketos dalis, 24–27 teiginiai).

Gavus leidimą naudoti, skalė buvo išversta į lietuvių kalbą. Skalės teiginių vidinis suderinamumas buvo patikrintas, skaičiuojant Cronbacho alfa koeficientą, konstrukto validumas – atliekant faktorinę analizę. Gautas Cronbacho alfa – 0,87 rodo aukštą skalės patikimumą. Faktorinės analizės duomenys parodė vienfaktorinę skalės struktūrą (žr. 3 priedą).

b) Karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas. Tyrime naudotas CDSE-SF klausimynas (Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form, Betz, Klein, 1996). Klausimynas skirtas įvertinti, kiek individas jaučiasi užtikrintas savo gebėjimu atlikti įvairias karjeros sprendimų priėmimo reikalaujančias užduotis. Klausimynas sukurtas, remiantis socialine kognityvine karjeros teorija ir J. O. Crites (1978) karjeros brandos samprata, kurioje skiriamos 5 karjeros planavimo kompetencijos sritys. Atitinkamai, klausimyne skiriamos 5 subskalės, matuojančios karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumą šiose srityse:

- Tikslų kėlimo (angl. *goal selection*)
- Planavimo (angl. *planning*)
- Problemų sprendimo (angl. *problem solving*)
- Informacijos rinkimo (angl. *occupational information gathering*)
- Savo gebėjimų įvertinimo (angl. *self-appraisal*).

Šio instrumento pasirinkimą nulėmė tai, jog minėtos 5 karjeros sprendimų priėmimo sritys yra itin aktualios pereinamuoju laikotarpiu tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo rinką, todėl instrumentas tinka šio tyrimo kontekstui. Antra, jis suderinamas su socialine kognityvine karjeros teorija, kuria remiamasi šiame darbe – šia teorija paremtuose tyrimuose saviveiksmingumas dažnai matuojamas šiuo klausimynu. Be to, klausimynas plačiai naudojamas karjeros psichologijos tyrimuose, tai leidžia daryti prielaidas apie jo patikimumą ir suteikia gautų rezultatų palyginimo su kitų autorių darbais galimybę.

Originali klausimyno versija (anglų kalba) sudaryta iš 25 teiginių – kiekvieną subskalę sudaro po 5 teiginius. Gavus autorės N. Betz leidimą versti ir modifikuoti klausimą, buvo patikrinta lietuviškosios klausimyno versijos struktūra bei kitos psichometrinės charakteristikos. Lietuviškos klausimyno versijos parengimas vyko šia eiga:

1. Klausimynas buvo išverstas į lietuvių kalbą, taikant dvigubo vertimo metodą: išvertus klausimą, nepriklausomas vertėjas atliko atgalinį vertimą į anglų kalbą. Palyginus teiginių formuluotes, buvo patikslintas vertimas ir sudaryta galutinė lietuviškoji versija.

2. Atlikus pilotinį tyrimą (N = 178), buvo atlikta tiriančioji faktorinė analizė, kurios metu patikrinta klausimyno struktūra. Atlikus pagrindinių komponentų analizę, naudojant varimax sukimą, kaip ir originalioje versijoje, išskirti 5 faktoriai.

3. Pakartojus tiriančiąją faktorinę analizę su pagrindinio tyrimo duomenimis (N = 625), pasitvirtino pilotinio tyrimo metu nustatyta 5 faktorių lietuviškos klausimyno versijos struktūra. Nors teiginių skaičius ir pasiskirstymas faktoriuose lietuviškoje ir angliškoje versijoje nėra vienodas, teiginių pasiskirstymas leidžia juos logiškai apjungti į tokio paties pavadinimo 5 faktorius. 23 teiginių svoriai faktoriuose svyravo nuo 0,43 iki 0,80 (žr. 3 priedą). 2 teiginiai turėjo aukštesnes nei 0,4 reikšmes keliuose faktoriuose, todėl jų buvo nuspręsta atsisakyti, klausimyne paliekant 23 teiginius. Lietuviškos skalės pavyzdys pateikiamas 1 priede (III anketos dalis, 1–23 teiginiai). Pastaroji lietuviška 5 faktorių klausimyno versija paaiškina 52,14 % duomenų variacijos ir šis koeficientas yra toks pats, kaip ir originalaus klausimyno – N. Betz ir K. Klein (1996) duomenimis, angliškoji CDSE-SF versija paaiškina apie 52% duomenų variacijos.

Be to, siekiant visapusiškai įvertinti lietuviškos CDSE-SF versijos struktūrą, buvo atlikta ir patvirtinančioji faktorinė analizė. Šios analizės rezultatai parodė patenkinamą 5 faktorių modelio tinkamumą (3 priedas).

Pakartotinai testuojant CDSE-SF klausimyno faktorių struktūrą įvairiose imtyse, dažnai gaunamas nevienodas faktorių skaičius: nuo dviejų iki penkių

faktorių. Šie skirtumai aiškinami imčių (ar net kultūriniais) skirtumais, kadangi tikėtina, kad karjeros sprendimų priėmimas skirtingose socialinėse grupėse yra skirtingas. Tai, kad atlikus tyrimą lietuviškoje imtyje gavome (nors ir neidentišką) 5 faktorių struktūrą, iš esmės patvirtina originalų teorinį skalės pagrindą. Skalės autoriai, rekomenduoja, jei tik įmanoma, naudoti būtent penkių faktorių skalę, kadangi taip atsižvelgiama į teorinį pagrindą, ir tokia skalė yra naudingesnė pritaikant tyrimo rezultatus praktiškai, pavyzdžiui, kuriant karjeros kompetencijų ugdymo programas (Betz, Taylor, 2006).

4. Patikrinus lietuviškos klausimyno versijos vidinį suderinamumą, gauti šie subskalių Cronbacho alfa koeficientai:

1 lentelė. *CDSE-SF klausimyno subskalių patikimumas*

Subskalė:	Cronbacho alfa: (N = 625)
Tikslų nustatymo subskalė (4 teiginiai)	0,79
Planavimo subskalė (3 teiginiai)	0,68
Problemų sprendimo subskalė (5 teiginiai)	0,72
Informacijos rinkimo subskalė (6 teiginiai)	0,72
Savęs įvertinimo subskalė (5 teiginiai)	0,70
Visa skalė (23 teiginiai)	0,87

Tikrinant originalios skalės psichometrinės charakteristikas taip pat gaunamas aukštas bendras patikimumo koeficientas (nuo 0,86 iki 0,94) ir kiek žemesni subskalių koeficientai (nuo 0,69 iki 0,83) (Betz, Taylor, 2006). Visi lietuviškos klausimyno versijos patikimumo koeficientai viršija 0,6, tad galima teigti, kad klausimynas pakankamai patikimas.

Originalioje versijoje buvo siūloma naudoti 10 balų skalę, tačiau, kadangi, autorių teigimu, trumpesnė skalė yra patogesnė, vėliau buvo siūlomas 5 balų vertinimas (Betz et al., 2005). Tyrimuose naudojamos CDSE-SF klausimyno teiginių vertinimo instrukcijos nevienodos, naudojamos tiek 5, 7 ar 10 balų Likert tipo vertinimo skalės. Šiame tyrime, siekiant suvienodinti visų naudojamų skalių vertinimus, buvo naudojama 7 balų atsakymų skalė.

Tiriamųjų buvo prašoma įvertinti pateiktus teiginius nuo 1 iki 7 pagal tai, kiek jiems būtų sunku ar lengva atlikti aprašytą veiksmą (1 – būtų labai sunku, 7 – būtų labai lengva). Kiekvienos subskalės balas buvo skaičiuojamas sudedant skalę sudarančių teiginių įvertinimus. Didesnis balas reiškia didesnę karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumą. Žemiau pateikiami galimi didžiausi ir mažiausi subskalių suminiai balai:

2 lentelė. *Mažiausi ir didžiausi galimi CDSE klausimyno subskalių balai*

	Mažiausias galimas balas	Didžiausias galimas balas
Tikslų nustatymo subskalė (4 teiginiai)	4	28
Planavimo subskalė (3 teiginiai)	3	21
Problemų sprendimo subskalė (5 teiginiai)	5	35
Informacijos rinkimo subskalė (6 teiginiai)	6	42
Savęs įvertinimo subskalė (5 teiginiai)	5	35

Asmenybės bruožai. Tyrime naudota NEO-FFI metodikos (S forma) lietuviška versija, šiuo metu standartizuojama VU Specialiosios psichologijos laboratorijoje. Metodiką sudaro 60 teiginių, kuriuos reikia įvertinti skalėje nuo 1 iki 5 (1 – visiškai nesutinku, 5 – visiškai sutinku). Metodiką sudaro 5 subskalės po 12 klausimų, leidžiančios įvertinti asmenybės bruožų išreikštumą neurotizmo, ekstraversijos, atvirumo patyrimui, sutariamumo ir sąmoningumo dimensijose.

Didžiausias galimas vienos subskalės balas – 48, mažiausias – 0. Aukštas balas rodo didelį bruožo išreikštumą, žemas – mažą. Skalių vidinis suderinamumas buvo tikrinamas, skaičiuojant Cronbacho alfa koeficientą. Cronbacho alfa koeficientai šio tyrimo imčiai svyruoja nuo 0,67 iki 0,83. Kadangi visų subskalių vidinis suderinamumas šio tyrimo imtyje viršija 0,60, galima teigti, kad skalės yra pakankamai patikimos.

Etikos sumetimais, pilną tyrimo anketą (su NEO-FFI klausimynu) pildė tik tie tiriamieji, kurie buvo apklausiami auditorijose (N=375). Elektroniniu būdu apklausti tiriamieji (N= 250) pildė tyrimo anketą be NEO-FFI klausimyno.

Visų tyrime matuotų kintamųjų vidutinės, didžiausios ir mažiausios reikšmės, standartiniai nuokrypiai, tiriamųjų pasiskirstymas (pagal išorinius veiksnius) pateikti 2 priede.

2.4. Duomenų tvarkymas

Tyrimo duomenys buvo apdorojami naudojant SPSS 13.00 programinį paketą, papildomai naudojant SPSS programai sukurtas makrokomandas MODPROBE (1.1 versija, Hayes, 2009) ir INDIRECT (2.0 Beta versija, Hayes, 2009). MODPROBE komanda atlieka papildomą funkciją, kuri leidžia įvertinti ranginių ir/ar dichotominių kintamųjų sąveikos (moderacijos) efektą, įvedus kovarijuojančius kintamuosius, bei nustatyti kintamųjų reikšmingumo sritį (angl. *region of significance*). INDIRECT komandos pagalba buvo atliekama kintamųjų mediacijos (tarpinio kintamojo reikšmės) analizė.

Tikrinant psichometrines skalių charakteristikas buvo naudojama tiriančioji ir patvirtinančioji faktorinė analizė (šiai analizei naudotas MPlus 3.0 programinis paketas), vidinio skalių suderinamumo tikrinimo metodas (Cronbacho alfa) bei skaičiuojamas Spearmano koreliacijos koeficientas pakartotinio testavimo įverčiams palyginti.

Siekiant įvertinti darbo uždaviniuose numatytus kintamųjų tarpusavio ryšius, buvo naudojami šie statistinės analizės metodai:

- 1) Mediacijos (tarpinio kintamojo reikšmės) analizė;
- 2) Daugialypės regresijos analizė (taikant hierarchinės ir stepwise regresijos metodus);
- 3) Moderacijos (kintamųjų tarpusavio sąveikos) analizė;
- 4) Vienfaktorinė ANOVA analizė (Brown-Forstye testas), skirta vidurkių palyginimui;
- 5) ANCOVA analizė (naudojama, siekiant įvertinti ranginio ir kategorinio kintamojo sąveiką).

3. REZULTATAI

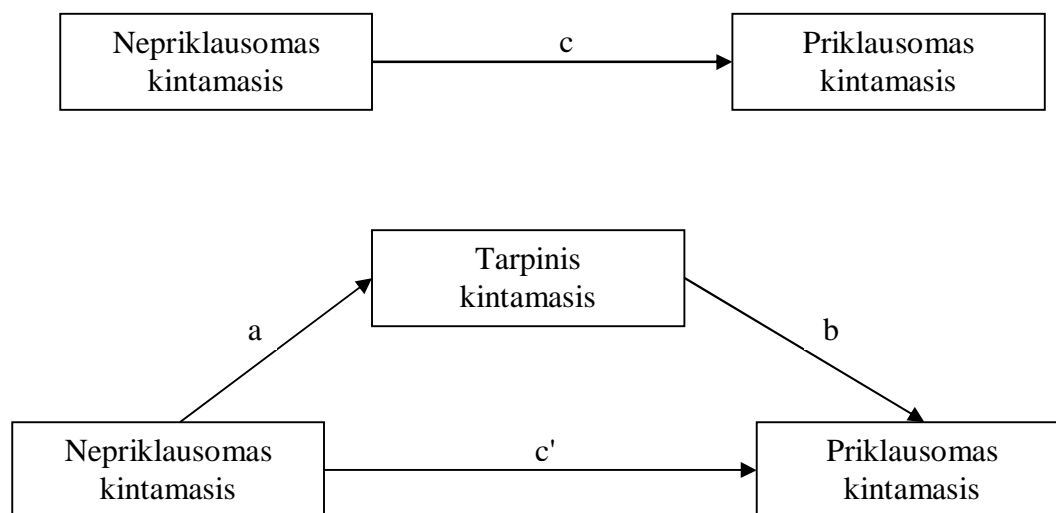
3.1. Specialybės prioriteto, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajų analizė

Siekiant įvertinti specialybės prioriteto, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajas, buvo atlikta mediacijos (angl. *mediation*) analizė. Mediacijos analizė leidžia įvertinti, kokią reikšmę nepriklausomo ir priklausomo kintamojo ryšiui turi tarpinis kintamasis.

Atliekant analizę, buvo naudojama A. F. Hayes (2009) sukurta makrokomanda INDIRECT, leidžianti atlikti analizę su SPSS programa.

Mediacijos analizės pagalba buvo siekiama nustatyti tiesiogines ir netiesiogines specialybės prioriteto sąsajas su ketinimu tęsti pasirinktą profesinį kelią. Pasitenkinimas pasirinkta profesija, remiantis teorinėmis prielaidomis, šioje analizėje buvo laikomas tarpiniu kintamuoju.

Analizė atlikta, remiantis klasikine tarpinio kintamojo analizės schema:



8 pav. Tarpinio kintamojo analizės schema (pagal Preacher, Hayes, 2008)

c kelias (angl. *path*) vaizduoja tiesioginį nepriklausomo kintamojo efektą priklausomam kintamajam.

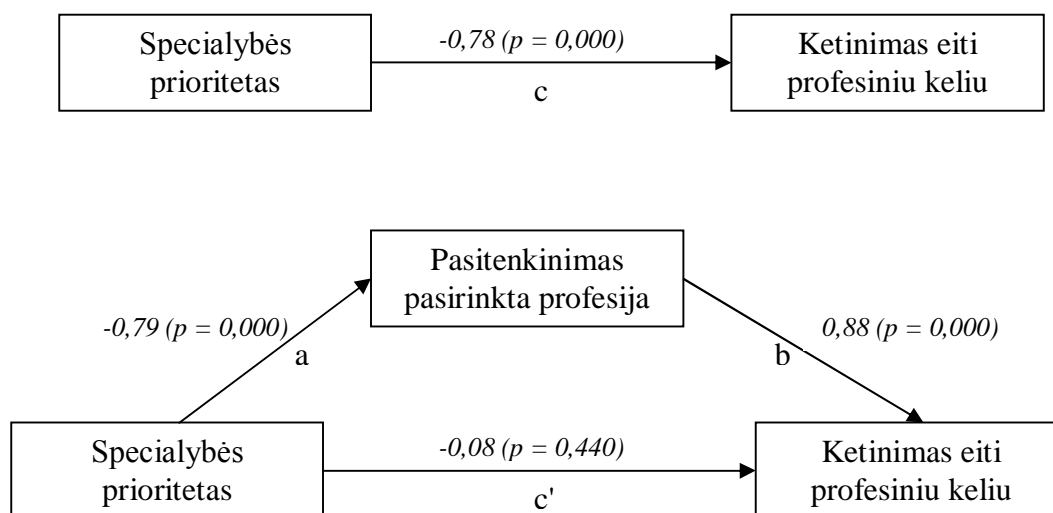
a kelias vaizduoja nepriklausomo kintamojo efektą tarpiniam kintamajam.

b kelias vaizduoja tarpinio kintamojo efektą tarpiniam kintamajam.

c' kelias vaizduoja nepriklausomo kintamojo efektą priklausomam kintamajam, atsižvelgiant į tarpinį kintamąjį.

Pagal mediacijos analizės sąlygas, tam, kad būtų galima atlikti mediacijos analizę, a, b ir c kelio regresijos koeficientai turi būti statistiškai reikšmingi. Mediacijos efektą parodo c ir c' kelio regresijos koeficientų palyginimas – tam, kad būtų galima įrodyti tarpinio kintamojo reikšmę, nepriklausomo kintamojo poveikis priklausomam kintamajam, kai modelyje yra tarpinis kintamasis (c' kelio regresijos koeficientas) turi būti žymiai mažesnis negu nepriklausomo kintamojo poveikis priklausomam modelyje be tarpinio kintamojo (c kelio regresijos koeficientas). *Netiesioginį* nepriklausomo kintamojo efektą (ab) rodo c ir c' kelio koeficientų skirtumas (Preacher, Hayes, 2008).

Atlikus specialybės prioriteto, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajų analizę, kai tarpinis kintamasis – pasitenkinimas pasirinkta profesija, gauti šie rezultatai (nurodomi nestandartizuoti b koeficientai):



9 pav. Pasitenkinimo pasirinkta profesija, kaip tarpinio kintamojo, analizė

Remiantis metodologiniais mediacijos analizės reikalavimais, netiesioginio efekto statistinio reikšmingumo įvertinimas tikslus tik tuomet, kai duomenys normaliai pasiskirstę. Kadangi šią sąlygą sunku įgyvendinti,

naudojami įvairūs imties pertvarkymo (angl. *resampling*) metodai. Atliekant šią analizę buvo naudojamas *bootstrapping* metodas, kuris dažniausiai rekomenduojamas mediacijos analizei. *Bootstrapping* metodo pagalba imtis, naudojant tuos pačius duomenis, pakartotinai suformuojama daugybę kartų, kiekvieną kartą įvertinant netiesioginį nepriklausomo kintamojo efektą (Preacher, Hayes, 2008).

Kadangi visi tiesiogines kintamųjų sąsajas matuojantys regresijos koeficientai (a, b ir c keliai) yra statistiškai reikšmingi, šio modelio duomenys tinka mediacijos analizei atlikti. Mediacijos analizės regresijos koeficientas $R^2 = 0,53$ ($p = 0,000$). Tai rodo, kad modelis paaiškina apie 53 procentus priklausomo kintamojo variacijos. Kaip matyti iš 9 pav., specialybės prioriteto efektas ketinimui eiti profesiniu keliu yra žymiai mažesnis tuomet, kai modelyje yra pasitenkinimas pasirinkta profesija (c' kelias). Be to, pasitenkinimui pasirinkta profesija esant tarpiniu kintamuoju, specialybės prioriteto efektas tampa statistiškai nereikšmingas ($p = 0,440$). Šie duomenys patvirtina prielaidą, kad ketinimą eiti profesiniu keliu tikslinga sieti ne tiesiogiai su specialybės prioritetu, o netiesiogiai – per pasitenkinimą pasirinkta profesija: netiesioginio specialybės prioriteto efekto ketinimui eiti profesiniu keliu dydis, naudojant *bootstrapping* ($n = 1000$) metodą, lygus $-0,70$ ($p = 0,000$).

Pagal gautus rezultatus, netiesioginis specialybės prioriteto efektas ketinimui eiti profesiniu keliu yra neigiamas – kuo mažesniu numeriu (t.y., 1, 2 ir pan.) prioritetų sąrašė buvo pasirinkta studijuojama specialybė, tuo didesnis ketinimas eiti profesiniu keliu, ir atvirkščiai. Tiesioginės specialybės prioriteto ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąsajos (a kelias) taip pat neigiamos – kuo mažesnis prioriteto numeris, tuo didesnis pasitenkinimas specialybe. Tuo tarpu pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajos yra teigiamos – kuo didesnis pasitenkinimas specialybe, tuo stipresnis ketinimas eiti profesiniu keliu.

Gauti rezultatai parodo ne tik tiesioginių ir netiesioginių kintamųjų tarpusavio sąsajų buvimą, tačiau ir pabrėžia tarpinio (šiam analizės modelyje)

kintamojo – pasitenkinimo pasirinkta profesija – svarbą. Tai nubrėžia ir tolesnės duomenų analizės kryptis:

- pasitenkinimo pasirinkta profesija prielaidų įvertinimą;
- ketinimo eiti pasirinktu keliu prielaidų įvertinimą;
- pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšio ypatumų įvertinimą.

3.2. Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu prognozavimas pagal saviveiksmingumą ir profesinius lūkesčius

3.2.1. Pasitenkinimo pasirinkta profesija prognostinių veiksnių analizė.

Siekiant įvykdyti 2. uždavinį ir įvertinti, kurie saviveiksmingumo bei profesinių interesų aspektai labiausiai sietini su pasitenkinimu pasirinkta profesija, atlikta daugialypės regresijos analizė. Buvo pasirinktas *stepwise* analizės būdas, kurio pagalba nereikšmingi nepriklausomi kintamieji automatiškai pašalinami iš pradinio regresijos modelio, paliekant tik reikšmingus kintamuosius ir apskaičiuojant pastarojo, galutinio, modelio R^2 koeficientą.

Atliekant aprašytą analizę, priklausomas kintamasis buvo pasitenkinimas pasirinkta profesija. Pradinio modelio nepriklausomi kintamieji: saviveiksmingumo aspektai (akademiniškas, tikslų kėlimo, planavimo, problemų sprendimo, savo gebėjimų įvertinimo, informacijos rinkimo saviveiksmingumas) ir profesiniai lūkesčiai (darbo idealumo ir prestižo vertinimas, neigiamų darbo aspektų vertinimas).

3 lentelės duomenys rodo, kad galutinis regresijos modelis, jame palikus tik statistiškai reikšmingus nepriklausomus kintamuosius, paaiškina apie 38 procentus duomenų variacijos. Kadangi F reikšmė statistiškai reikšminga (kai $p < 0,05$), regresijos modelis šiems duomenims yra tinkamas. Multikolinearumo koeficientai yra patenkinami (tolerancijos reikšmės ir VIF koeficientai pateikti 4 priede), tai reiškia, kad nepriklausomų kintamųjų tarpusavio sąsajos nėra pernelyg didelės ir jie kiekvienas atskirai gali būti įtraukti į šį modelį. Galutinis

regresijos modelis paaiškina daugiau duomenų variacijos negu pirminis, vadinasi, *stepwise* regresijos analizės būdo taikymas šiems duomenims pasiteisina.

3 lentelė. *Regresijos modelių statistika*

	Pradinio modelio regresijos koeficientai	Galutinio modelio regresijos koeficientai
R	0,53	0,62
R ²	0,28	0,39
Koreguotasis R ²	0,28	0,38
Įverčio std. paklaida	6,20	5,75
F reikšmė	197,42	104,77
F reikšmės reikšmingumas	0,000	0,000

4 lentelės duomenys rodo, kad pasitenkinimą pasirinkta profesija galima tiesiogiai sieti tiek su profesiniais lūkesčiais, tiek su saviveiksmingumu:

4 lentelė. *Kintamųjų Beta koeficientai ir jų statistinis reikšmingumas prognozuojant pasitenkinimą pasirinkta profesija*

	Iš pradinio modelio pašalinti kintamieji		Galutinio modelio kintamieji	
	Beta koeficientas	p reikšmė	Beta koeficientas	p reikšmė
Akademinis saviveiksmingumas	0,06	0,100		
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas			0,31	0,000*
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	0,04	0,360		
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	0,06	0,117		
Planavimo saviveiksmingumas	0,04	0,256		
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	-0,05	0,242		
Darbo idealumo vertinimas			0,41	0,000*
Darbo prestižo vertinimas	0,02	0,524		
Neigiamų darbo savybių vertinimas			-0,12	0,001*

* reikšminga, kai $p < 0,05$

Galutiniame regresijos modelyje liko trys kintamieji, kurie stipriausiai siejasi su pasitenkinimu pasirinkta profesija – tikslų kėlimo saviveiksmingumas, darbo idealumo lūkesčiai ir neigiamų darbo savybių vertinimas. Tikslų kėlimo saviveiksmingumas ir darbo idealumo vertinimas teigiamai siejasi su pasitenkinimu pasirinkta profesija – kuo geriau individas vertina savo gebėjimą kelti profesinius tikslus ir kuo labiau idealizuoja būsimą darbą, tuo didesnis pasitenkinimas pasirinkta profesija. Neigiamų darbo aspektų vertinimas su pasitenkinimu pasirinkta profesija siejasi neigiamai, kadangi šis kintamasis koduojamas atvirkščiai – kuo mažiau neigiamų aspektų individas linkęs priskirti būsimam darbui pagal specialybę, tuo didesnis pasitenkinimas pasirinkta profesija.

3.2.2. Ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu prognostinių veiksnių analizė. Šiuo tikslu buvo atlikta 2 pakopų hierarchinės regresijos analizė, ketinimą eiti profesiniu keliu prognozuojant pagal saviveiksmingumą, profesinius lūkesčius ir šalia jų – pagal pasitenkinimą pasirinkta profesija. Hierarchinės regresijos analizė leidžia įvertinti, kaip nepriklausomi kintamieji prognozuoja priklausomą kintamąjį. Hierarchinės regresijos analizės privalumas tas, kad yra galima kelių pakopų analizė ir regresijos modelių palyginimas. Tolesnėse analizės pakopose į regresijos modelį papildomai įvedus naujus nepriklausomus kintamuosius, palyginama, kurio modelio nepriklausomi kintamieji geriau prognozuoja priklausomą kintamąjį ir ar šis pokytis yra statistiškai reikšmingas.

Kadangi teoriškai pasitenkinimas pasirinkta profesija ir saviveiksmingumas bei profesiniai lūkesčiai priklauso skirtingoms profesinio kelio tautos prielaidoms, hierarchinės regresijos analizė leidžia tiksliau įvertinti kiekvienos jų reikšmę atskirai ir kartu sudėjus. Atliekant hierarchinės regresijos analizę, pirmoje analizės pakopoje (1 modelis) ketinimas eiti profesiniu keliu buvo prognozuojamas tik pagal saviveiksmingumo aspektus ir profesinius lūkesčius. Antroje analizės pakopoje (2 modelis) papildomai įvestas pasitenkinimą pasirinkta profesija matuojantis kintamasis. Tokiu būdu

buvo siekiama įvertinti, kaip pasikeičia regresijos modelis, kai jame yra pasitenkinimas pasirinkta profesija, ir palyginti kiekvieno kintamojo reikšmę ketinimui eiti profesiniu keliu. 5 ir 6 lentelėse pateikiami hierarchinės regresijos analizės rezultatai.

5 lentelė. *Hierarchinės regresijos modelių statistika*

	1 modelis	2 modelis
R	0,62	0,75
R ²	0,39	0,57
Koreguotasis R ²	0,37	0,56
Įverčio std. paklaida	7,10	5,97
R ² pokytis	0,39	0,18
F reikšmės pokytis	34,32	203,72
F reikšmės pokyčio reikšmingumas	0,000*	0,000*

* reikšminga, kai $p < 0,05$

Kaip matyti iš 5 lentelės, pirmos pakopos regresijos modelis paaiškina apie 37 procentus priklausomojo kintamojo – ketinimo tęsti pasirinktą profesinį kelią – variacijos. Antros pakopos modelis paaiškina apie 56 procentus duomenų variacijos. R² pokytis 0,18 ir yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,000$). Tai rodo, jog nors nemažą dalį ketinimo tęsti profesinį kelią kintamojo variacijos galima paaiškinti saviveiksmingumu ir profesiniais lūkesčiais, į regresijos modelį papildomai įvedus pasitenkinimą pasirinkta profesija matuojantį kintamąjį, modelis paaiškina žymiai didesnę dalį priklausomo kintamojo (ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu) variacijos.

Remiantis 6 lentelėje pateiktais Beta koeficientais, pirmame hierarchinės regresijos modelyje galima skirti du svarbiausius ketinimą eiti profesiniu keliu prognozuojančius kintamuosius – darbo idealumo vertinimą ir tikslų kėlimo saviveiksmingumą. Abiejų šių kintamųjų sąsajos su ketinimu eiti profesiniu keliu yra tiesioginės – kuo aukščiau vertinamas būsimas darbas pagal specialybę ar kuo geriau individas vertina savo gebėjimą kelti profesinius tikslus, tuo stipresnis ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu. Pastebėtina ir tai, kad pirmame hierarchinės regresijos modelyje statistiškai nereikšmingi tik

du kintamieji (problemų sprendimo ir planavimo saviveiksmingumas), o visi kiti daugiau ar mažiau prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu. Neigiamų darbo aspektų vertinimo Beta koeficientas yra neigiamas, kadangi šis kintamasis koduojamas atvirkščiai – ku mažiau individas būsimam darbui pagal specialybę priskiria neigiamų savybių, tuo stipresnis ketinimas eiti profesiniu keliu. Priešingai, savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumo ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys yra neigiamas – ku tiksliau, individo manymu, jis geba įvertinti savo gebėjimus tam tikrai profesinei veiklai, tuo silpnesnį ketinimą eiti profesiniu keliu yra linkęs išreikšti.

6 lentelė. Dviejų hierarchinės regresijos modelių kintamųjų Beta koeficientai ir jų statistinis reikšmingumas prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu

	1 modelis		2 modelis	
	Beta koeficientas	p reikšmė	Beta koeficientas	p reikšmė
Akademinis saviveiksmingumas	0,11	0,012*	0,08	0,026*
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	0,28	0,000*	0,12	0,004*
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	0,11	0,012*	0,10	0,012*
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	-0,04	0,441	-0,06	0,159
Planavimo saviveiksmingumas	-0,06	0,138	-0,08	0,020*
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	-0,11	0,015*	-0,07	0,092
Darbo idealumo vertinimas	0,36	0,000*	0,15	0,000*
Darbo prestižo vertinimas	0,12	0,001*	0,11	0,001*
Neigiamų darbo aspektų vertinimas	-0,08	0,036*	-0,02	0,526
Pasitenkinimas pasirinkta profesija	–	–	0,55	0,000*

* reikšminga, kai $p < 0,05$

Antrame hierarchinės regresijos modelyje (6 lentelė, 2 modelis) galima skirti vieną dominuojantį kintamąjį – pasitenkinimą pasirinkta profesija. Įvedus šį kintamąjį į regresijos modelį, likusių kintamųjų Beta koeficientai, palyginus su pirmuoju modeliu, sumažėja. Tai rodo santykinai tvirtą pasitenkinimo

pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšį. Beta koeficientas yra teigiamas, tad kuo didesnis pasitenkinimas pasirinkta profesija, tuo stipresnis ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu. Nors likusių kintamųjų Beta koeficientai antrajame regresijos modelyje yra santykinai nedideli, dauguma jų išlieka statistiškai reikšmingi. Tai byloja ir apie saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių reikšmę profesinio kelio sąsai. Tiesinės regresijos modelio koeficientai parodo kintamųjų ryšio stiprumą, tačiau šis ryšys nebūtinai yra pastovus – jis gali susilpnėti ar visai išnykti prie tam tikrų nepriklausomų kintamųjų reikšmių. Siekiant detaliau įvertinti profesinės sąsajos prielaidas, svarbu atsižvelgti, kokiomis sąlygomis šis ryšys yra stipriausias. Kadangi gana aiškiai išsiskiria dominuojantis kintamasis – pasitenkinimas pasirinkta profesija – toliau nagrinėjant profesinės sąsajos prielaidas, įvertinsime, kaip saviveiksmingumo bei profesinių lūkesčiai prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu prie skirtingų pasitenkinimo pasirinkta profesija reikšmių (nuo žemos iki aukštos). Tai – nepriklausomų kintamųjų sąveikos analizė.

3.3. Saviveiksmingumo, profesinių lūkesčių ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveikos, prognozuojant ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu, analizė

Šiai analizei atlikti naudotas statistikos metodas – kintamųjų sąveikos (moderacijos; angl. *moderation*) analizė. Analizė atlikta SPSS programa, naudojant A. F. Hayes (2009) MODPROBE makrokomandą. Sąveikos analizė leidžia įvertinti nepriklausomo kintamojo ir moderatoriaus sąveiką prognozuojant priklausomą kintamąjį, t.y., įvertinti koks yra nepriklausomo ir priklausomo kintamojo ryšys, esant skirtingoms moderatoriaus reikšmėms. Moderatoriaus reikšmės analizės metu suskirstomos į aukštą (1SD virš vidurkio), vidutinę (lygi vidurkiui) ir žemą (1SD žemiau vidurkio). Siekiant palengvinti rezultatų interpretaciją, nepriklausomas kintamasis ir moderatorius prieš atliekant analizę yra centruojami – kintamojo įverčių vidurkis analizuojamoje imtyje nustatomas ties 0 reikšme, iš kiekvieno įverčio atimant kintamojo įverčių vidurkį.

Šioje analizėje nepriklausomi kintamieji buvo saviveiksmingumas (tikslų kėlimo, problemų sprendimo, planavimo, savo gebėjimų įvertinimo, informacijos rinkimo, akademinis saviveiksmingumas) ir profesiniai lūkesčiai (darbo idealumo vertinimas, darbo prestižo vertinimas, neigiamų darbo aspektų vertinimas), priklausomas – ketinimas eiti profesiniu keliu. Moderatoriumi pasirinktas pasitenkinimas pasirinkta profesija, siekiant ne tik įvertinti šio kintamojo ir saviveiksmingumo bei profesinių lūkesčių sąveiką, tačiau ir pasižiūrėti, kaip saviveiksmingumas ir profesiniai lūkesčiai prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu esant skirtingoms pasitenkinimo pasirinkta profesija reikšmėms. Sąveikos analizė buvo atliekama su kiekvienu nepriklausomu kintamuoju atskirai. Likusieji kintamieji buvo įtraukti į analizę kaip kovarijuojantys (angl. *covariates*). Taip buvo kontroliuojamas jų poveikis. Kintamųjų sąveikos koeficientai pateikiami 7 lentelėje.

7 lentelė. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir saviveiksmingumo bei profesinių lūkesčių sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Moderatorius	Regresijos modelio R² koeficientas	Sąveikos Beta koeficientas	Sąveikos statistinis reikšmingumas
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	0,57	0,09	0,002*
Planavimo saviveiksmingumas	0,57	0,03	0,337
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	0,57	0,08	0,009*
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	0,57	0,09	0,005*
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	0,57	0,06	0,061
Akademinis saviveiksmingumas	0,58	0,11	0,000*
Darbo idealumo vertinimas	0,58	0,14	0,000*
Darbo prestižo vertinimas	0,57	-0,02	0,521
Neigiamų darbo aspektų vertinimas	0,57	-0,07	0,019*

* statistiškai reikšminga, kai $p < 0,05$

8 lentelėje pateikiami kintamųjų reikšmingumo srities (angl. *region of significance*) koeficientai, rodantys sąlyginį nepriklausomo kintamojo reikšmingumą prie skirtingų moderatoriaus reikšmių.

8 lentelė. *Sąlyginis saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių efektas ketinimui eiti profesiniu keliu, kai moderatoriaus (pasitenkinimo pasirinkta profesija) reikšmės lygios vidurkiui ± 1 standartinis nuokrypis*

Kintamojo** pavadinimas	Moderatoriaus reikšmė: 1SD žemiau vidurkio		Moderatoriaus reikšmė: lygi vidurkiui		Moderatoriaus reikšmė: 1SD virš vidurkio	
	<i>Beta</i> koeficientas	<i>p</i> reikšmė	<i>Beta</i> koeficientas	<i>p</i> reikšmė	<i>Beta</i> koeficientas	<i>p</i> reikšmė
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	0,02	0,690	0,22	0,006*	0,39	0,000*
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	-0,13	0,007*	-0,05	0,192	0,03	0,595
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	0,01	0,824	0,10	0,010*	0,19	0,002*
Akademinis saviveiksmingumas	0,00	0,999	0,10	0,007*	0,20	0,000*
Darbo idealumo vertinimas	0,10	0,014*	0,21	0,000*	0,32	0,000*
Neigiamų darbo aspektų vertinimas	0,05	0,269	-0,02	0,523	-0,09	0,041

* *statistiškai reikšminga, kai $p < 0,05$*

***lentelėje pateikti tik statistiškai reikšmingą sąveiką su pasitenkinimu pasirinkta profesija saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių aspektai (pagal 7 lentelę)*

Ankstesnė regresijos analizė (žr. 6 lentelę) parodė pasitenkinimą pasirinkta profesija esant dominuojančiu prognostiniu kintamuoju. Sąveikos analizės pagalba siekiant detaliau panagrinėti saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių reikšmę ne tik ketinimui eiti profesiniu keliu, bet ir pasitenkinimo profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšiui, buvo papildomai patikrintas ir pasitenkinimo pasirinkta profesija bei ketinimo eiti profesiniu keliu ryšio svyravimas prie skirtingų (aukštos, vidutinės, žemos) saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių reikšmių (žr. 9 lentelę).

Išsamesni pasitenkinimo pasirinkta profesija ir saviveiksmingumo bei profesinių lūkesčių sąveikos analizės duomenys (regresijos modelio R^2 koeficientai, kiekvieno sąveikos kintamojo Beta koeficientai ir kt.) pateikiami 5 priede.

9 lentelė. *Sąlyginis pasitenkinimo pasirinkta profesija efektas ketinimui eiti profesiniu keliu, kai saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių reikšmės lygios vidurkiui ± 1 standartinis nuokrypis*

Kintamojo** pavadinimas	Kintamojo reikšmė: 1SD žemiau vidurkio		Kintamojo reikšmė: lygi vidurkiui		Kintamojo reikšmė: 1SD virš vidurkio	
	<i>Beta</i> <i>koeficientas</i>	<i>p</i> <i>reikšmė</i>	<i>Beta</i> <i>koeficientas</i>	<i>p</i> <i>reikšmė</i>	<i>Beta</i> <i>koeficientas</i>	<i>p</i> <i>reikšmė</i>
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	0,47	0,000*	0,56	0,000*	0,65	0,000*
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	0,48	0,000*	0,56	0,000*	0,64	0,000*
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	0,48	0,000*	0,57	0,000*	0,65	0,000*
Akademinis saviveiksmingumas	0,46	0,000*	0,56	0,000*	0,66	0,000*
Darbo idealumo vertinimas	0,46	0,000*	0,57	0,000*	0,68	0,000*
Neigiamų darbo aspektų vertinimas	0,62	0,000*	0,55	0,000*	0,49	0,000*

* statistiškai reikšminga, kai $p < 0,05$

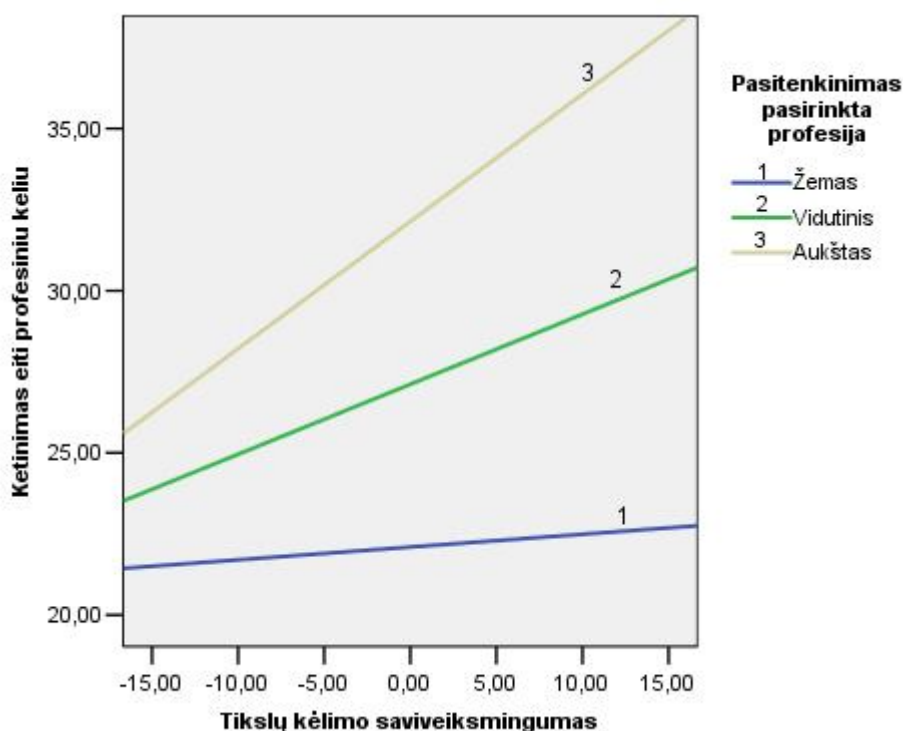
** lentelėje pateikti tik statistiškai reikšmingą sąveiką su pasitenkinimu pasirinkta profesija turintys saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių aspektai (pagal 7 lentelę)

Toliau pateikiama grafinė pasitenkinimo pasirinkta profesija ir saviveiksmingumo bei profesinių lūkesčių sąveikos, prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu, išraiška (10–18 pav.) ir jos aprašymas.

Tikslų kėlimo saviveiksmingumo ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika (10 pav.). Remiantis 7 lentelės duomenimis, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir tikslų kėlimo saviveiksmingumo sąveika prognozuojant ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu yra statistiškai reikšminga. Tai rodo, jog ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ir tikslų kėlimo saviveiksmingumo ryšys yra skirtingas esant skirtingam pasitenkinimo pasirinkta profesija lygiui. 10 pav. grafiškai pavaizduotas pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ryšys tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas (1SD žemiau vidurkio), vidutinis (lygus vidurkiui) bei aukštas (1SD virš vidurkio). Palyginus minėtų kintamųjų ryšį prie skirtingų pasitenkinimo pasirinkta profesija reikšmių, matyti, jog tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas, tikslų kėlimo saviveiksmingumo

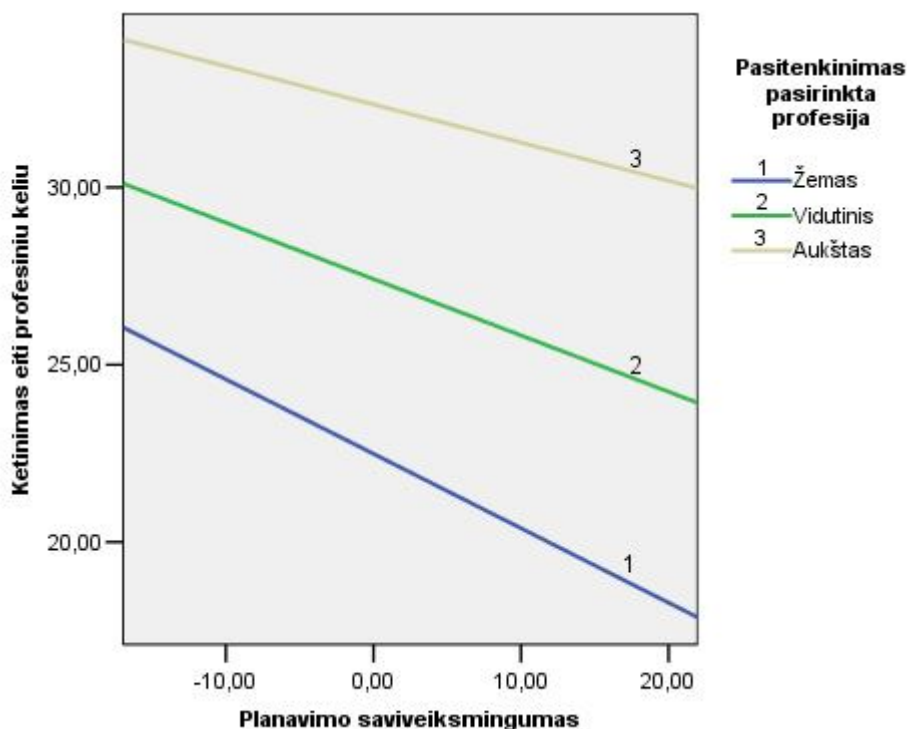
ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ryšys yra silpnas (tiesė beveik horizontali). Tuo tarpu, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra aukštas, saviveiksmingumo ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys daug stipresnis. Tokią kintamųjų tarpusavio sąveiką parodo ir 8 lentelės duomenys – kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas, tikslų kėlimo saviveiksmingumo ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys statistiškai nereikšmingas. Kai pasitenkinimas pasirinkta profesija aukštas, tikslų kėlimo saviveiksmingumas statistiškai reikšmingai prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu, o Beta koeficientas padidėja nuo 0,02 iki 0,39.

Atstumas tarp tiesių ir 9 lentelės duomenys parodo, kad kai tikslų kėlimo saviveiksmingumas yra žemas (kairė 10 pav. pusė), pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys yra silpnesnis negu tuomet, kai saviveiksmingumas yra aukštas.



10 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir tikslų kėlimo saviveiksmingumo sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir planavimo saviveiksmingumo sąveika (11 pav.). Nors tiek pasitenkinimas pasirinkta profesija, tiek planavimo saviveiksmingumas antrajame hierarchinės regresijos modelyje (6 lentelė) yra statistiškai reikšmingi kintamieji, jų sąveika prognozuojant ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu nėra statistiškai reikšminga (žr. 7 lentelę).

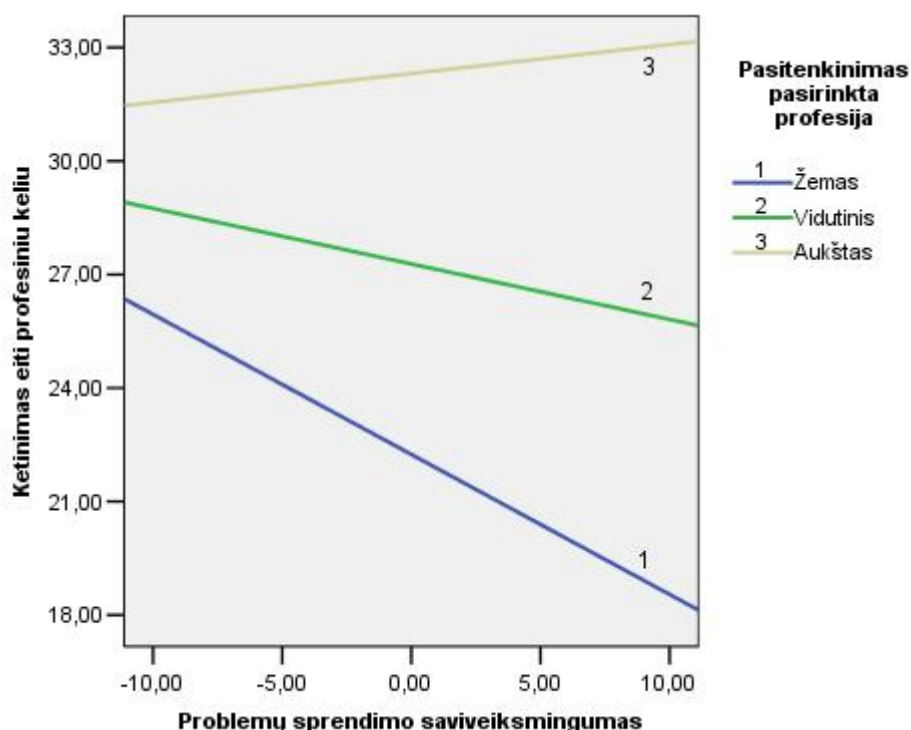


11 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir planavimo saviveiksmingumo sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Tai matyti ir iš 11 pav. – tiesės yra beveik lygiagrečios, jų kryptis beveik tokia pati prie visų pasitenkinimo pasirinkta profesija reikšmių. Tai rodo, kad esant skirtingam pasitenkinimo pasirinkta profesija lygiui, skiriasi tik planavimo saviveiksmingumo ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšio *įverčių dydis*, tačiau ryšio kryptis – ne. Savo ruožtu, tiek esant žemam planavimo saviveiksmingumui, tiek aukštam, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys išlieka pastovus (9 lentelėje pateikti Beta koeficientai ir atstumai tarp tiesių 11 pav. išlieka beveik nepakitę). Tai rodo, jog planavimo saviveiksmingumas siejasi su ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu atskirai, tačiau nekeičia pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ryšio. Remiantis 11 pav. pavaizduotomis tiesėmis,

planavimo saviveiksmingumo ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys yra neigiamas – kuomet žemiau individas vertina savo gebėjimą planuoti profesinį kelią, tuo stipresnis ketinimas eiti profesiniu keliu, ir ši tendencija išlieka nepaisant to, ar pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas ar aukštas.

Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir problemų sprendimo saviveiksmingumo sąveika (12 pav.). Problemų sprendimo saviveiksmingumas atskirai nėra reikšmingas kintamasis prognozuojant ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu nei pirmame, nei antrame hierarchinės regresijos modelyje (žr. 6 lent.), tačiau šio kintamojo ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika yra statistiškai reikšminga. Tai rodo, jog problemų sprendimo saviveiksmingumas skirtingai siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu, esant skirtingoms pasitenkinimo pasirinkta profesija reikšmėms. Ir priešingai, esant skirtingam problemų sprendimo saviveiksmingumo lygiui, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys taip pat skiriasi.



12 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir problemų sprendimo saviveiksmingumo sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Pagal 12 pav. pavaizduotas tieses ir 8 lentelėje pateiktus duomenis, problemų sprendimo saviveiksmingumas stipriausiai siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas. Šiuo atveju problemų sprendimo saviveiksmingumo ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys yra neigiamas – kuo labiau individas mano gebantis išspręsti kilusias problemas, tuo silpnesnis ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu. Ir atvirkščiai, žemas gebėjimo išspręsti problemas vertinimas siejasi su stipresniu ketinimu eiti profesiniu keliu, nepaisant to, kad pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas.

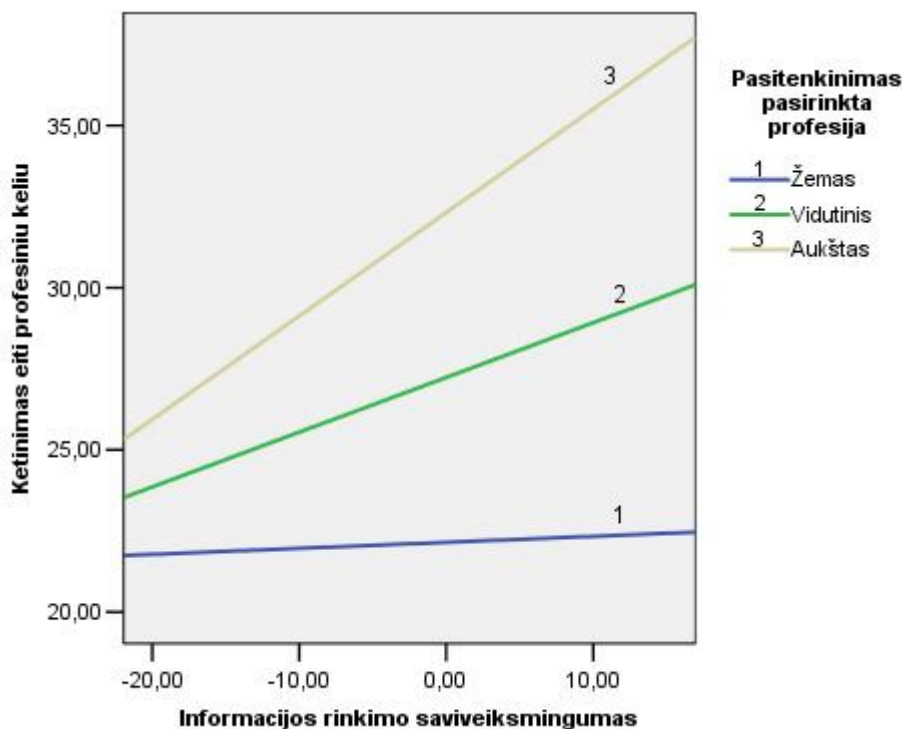
Tiesės, vaizduojančios problemų sprendimo saviveiksmingumo ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšį, kai pasitenkinimas profesija yra aukštas, kryptis skiriasi. Didesnis saviveiksmingumas sietinas su stipresniu ketinimu, tačiau kadangi šiuo atveju problemų sprendimo saviveiksmingumo Beta koeficientas statistiškai nereikšmingas (8 lentelė), duomenų interpretacija yra ribota ir išvadų apie teigiamą kintamųjų ryšį daryti negalima.

Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir informacijos rinkimo saviveiksmingumo sąveika (13 pav.). Informacijos apie profesijas rinkimo saviveiksmingumo ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika šiame modelyje yra statistiškai reikšminga. Remiantis 13 pav. ir 8 lentelės duomenimis, informacijos rinkimo saviveiksmingumas statistiškai reikšmingai prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu tik tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra vidutinis arba aukštas. Kai pasitenkinimas pasirinkta profesija žemas, ketinimo eiti profesiniu keliu stiprumas su saviveiksmingumo lygiu nesisieja – nepaisant to, kaip individas vertina savo informacijos paieškos gebėjimus, ketinimas eiti profesiniu keliu išlieka toks pat žemas. Tai iliustruoja 8 lentelės duomenys ir beveik horizontali tiesė 13 pav.

Didėjant pasitenkinimui pasirinkta profesija, informacijos rinkimo ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys stiprėja. Kintamųjų ryšys yra teigiamas – kuo geriau individas vertina savo gebėjimą surinkti adekvačią informaciją apie

profesinę veiklą, tuo stipresnį ketinimą eiti profesiniu keliu yra linkęs išreikšti. Šis ryšys ypač stiprus, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra aukštas.

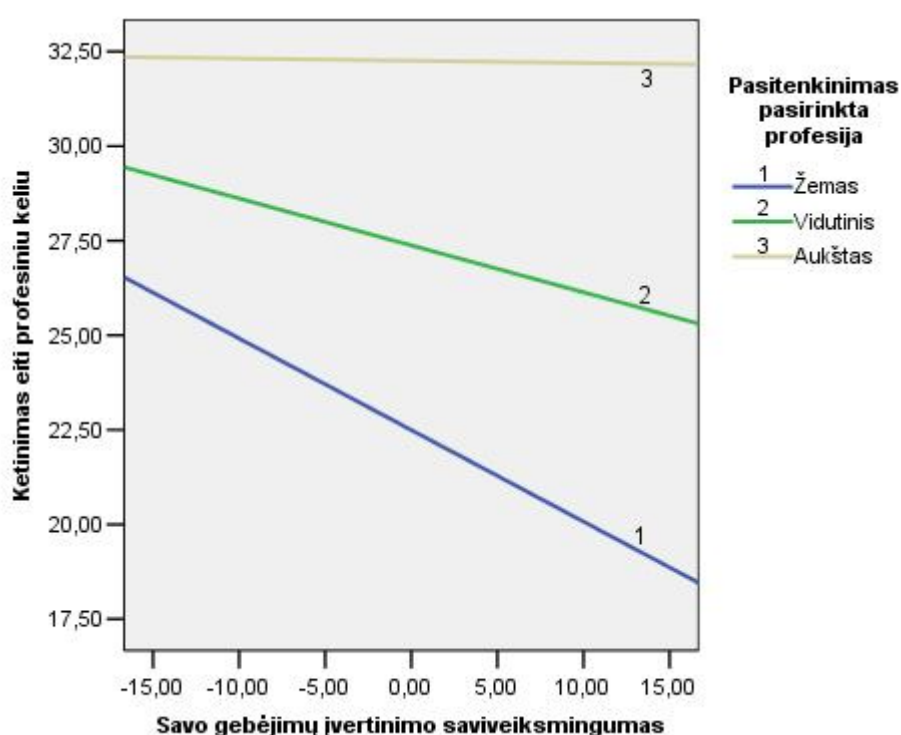
Savo ruožtu pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys skiriasi priklausomai nuo informacijos apie profesijas rinkimo saviveiksmingumo lygio – kuo žemesnis saviveiksmingumas (kairė 13 pav. pusė), tuo silpnesnis ryšys tarp pasitenkinimo profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu (Beta koeficientus žr. 9 lentelėje).



13 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir informacijos rinkimo saviveiksmingumo sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumo sąveika (14 pav.). Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumo ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika šiame modelyje nėra statistiškai reikšminga. Atlikus hierarchinės regresijos analizę, pirmajame modelyje šis saviveiksmingumo aspektas atskirai buvo statistiškai reikšmingas (6 lentelė), tai atsispindi ir 14 pav. – tiesės rodo neigiamą ketinimo eiti profesiniu keliu ir savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumo ryšį, kai

pasitenkinimas pasirinkta profesija yra vidurinis arba žemas. Tuo tarpu kai pasitenkinimas profesija aukštas, savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas su ketinimu eiti profesiniu keliu nesisieja – nepaisant to, kaip individas vertina savo gebėjimą tinkamai įvertinti savo gebėjimus tam tikrai profesinei veiklai, ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu lygis lieka beveik nepakitęs. Nors galima išvelgti gana aiškius tiesių krypties skirtumus, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas, vidutinis ir aukštas, skirtinga, šių skirtumų nepakanka, kad būtų galima teigti esant kintamųjų tarpusavio sąveiką.

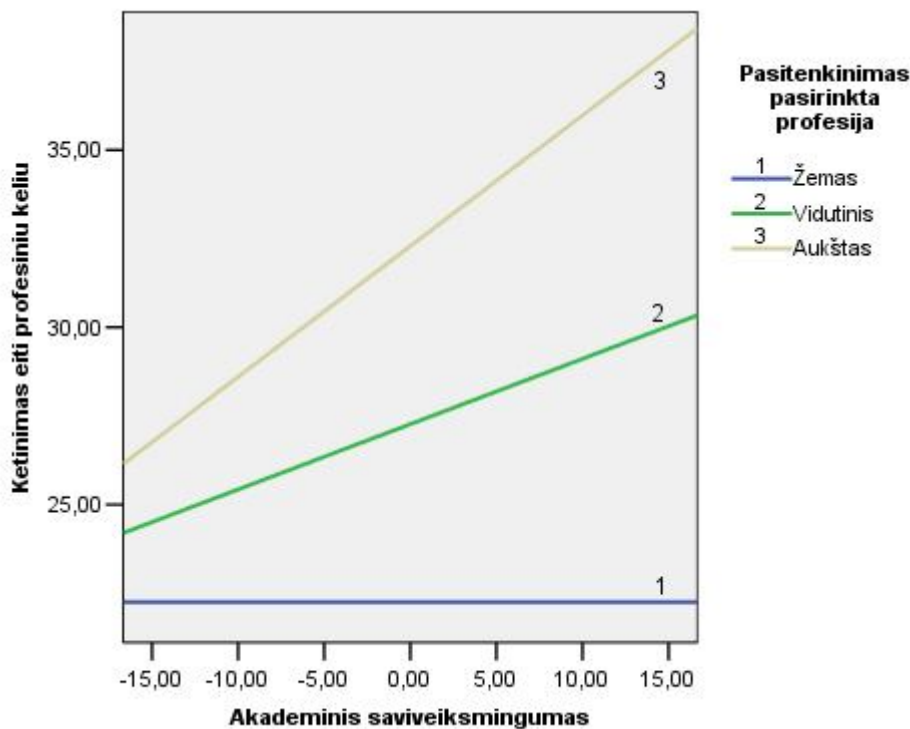


14 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumo sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir akademinio saviveiksmingumo sąveika (15 pav.). Akademinio saviveiksmingumo ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika šiame modelyje yra statistiškai reikšminga. Remiantis 15 pav. ir 8 lentelės duomenimis, akademinis saviveiksmingumas statistiškai reikšmingai prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu tik tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra vidutinis arba aukštas. Kai pasitenkinimas pasirinkta profesija žemas, ketinimo eiti profesiniu keliu

stiprumas su akademinio saviveiksmingumo lygiu visiškai nesisieja – nepaisant to, kaip individas vertina savo gebėjimą įvykdyti akademinės užduotis, ketinimas eiti profesiniu keliu išlieka toks pat žemas. Tai iliustruoja lentelės duomenys ir horizontali tiesė 15 pav.

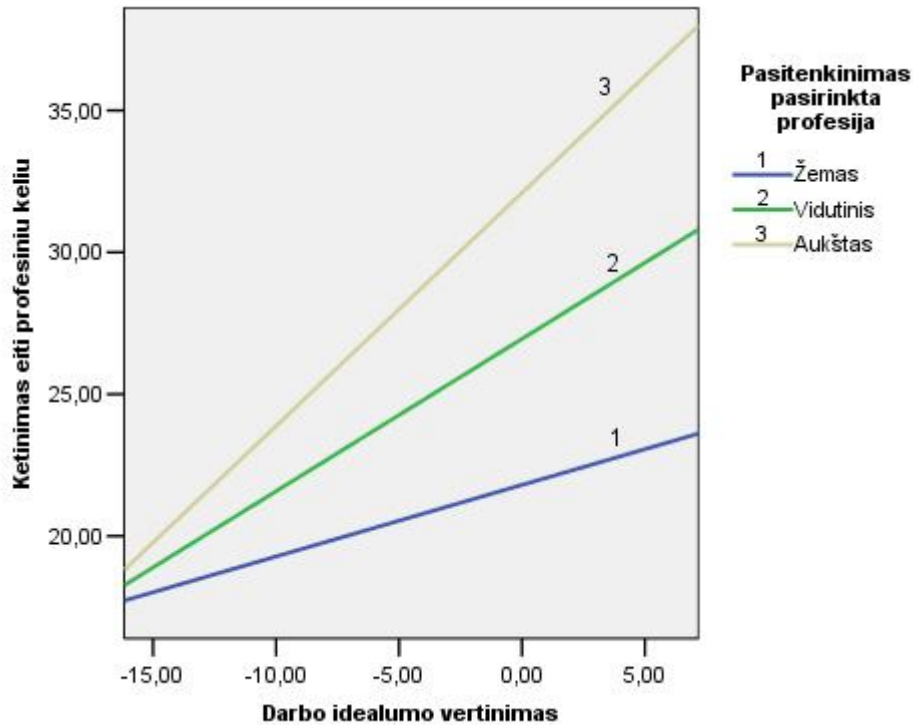
Didėjant pasitenkinimui pasirinkta profesija, akademinio saviveiksmingumo ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys stiprėja. Kintamųjų ryšys yra teigiamas – kuo geriau individas vertina savo akademinis gebėjimus, tuo stipresnį ketinimą eiti profesiniu keliu yra linkęs išreikšti. Šis ryšys ypač stiprus, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra aukštas.



15 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir akademinio saviveiksmingumo sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Savo ruožtu pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys skiriasi priklausomai nuo akademinio saviveiksmingumo lygio – kuo žemesnis saviveiksmingumas (kairė 15 pav. pusė), tuo silpnesnis ryšys tarp pasitenkinimo profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu (Beta koeficientus žr. 9 lentelėje).

Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir darbo idealumo vertinimo sąveika (16 pav.). Darbo pagal specialybę idealumo vertinimo ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika šiame modelyje yra statistiškai reikšminga.



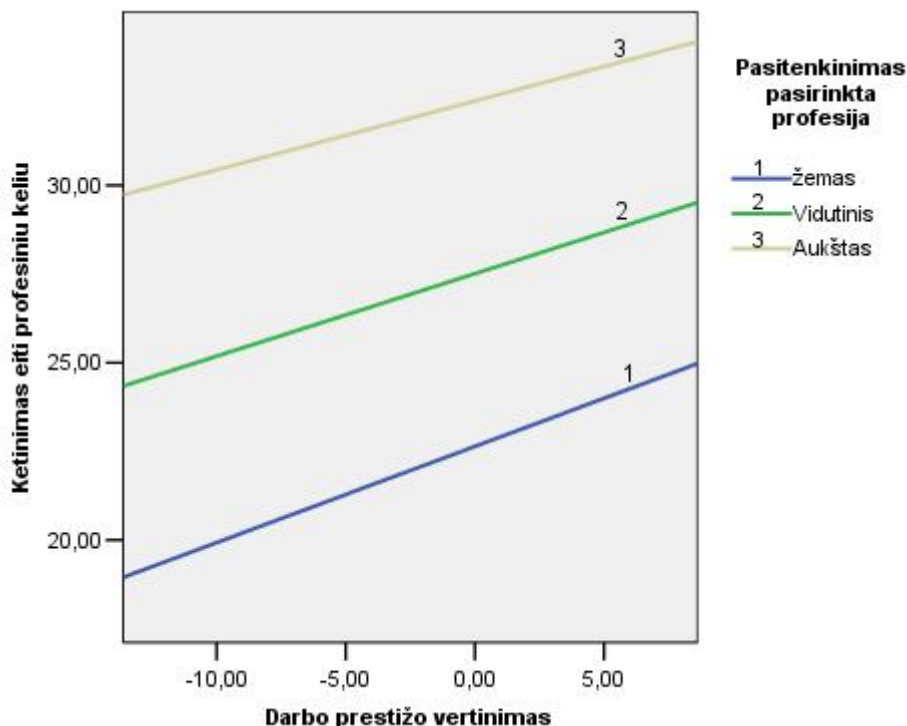
16 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir darbo idealumo vertinimo sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Darbo idealumo vertinimo ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys skiriasi, priklausomai nuo pasitenkinimo pasirinkta profesija – kuo mažiau individas patenkintas pasirinkta profesija, tuo silpniau darbo idealumo vertinimas siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu. Tačiau skirtingai negu anksčiau aprašyti saviveiksmingumo aspektai, darbo idealumo vertinimas statistiškai reikšmingai prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu esant bet kokiam pasitenkinimo pasirinkta profesija lygiui (žr. 8 lentelę). Skiriasi tik šio ryšio stiprumas – kai pasitenkinimas pasirinkta profesija žemas, ryšys silpnesnis, tuo tarpu, kai pasitenkinimas aukštas, darbo idealumo vertinimas stipriau siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu. Kintamųjų ryšys visais atvejais

yra teigiamas – kuo labiau individas būsima darbą pagal specialybę linkęs vertinti kaip idealų, tuo stipresnis ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu.

Savo ruožtu atstumas tarp tiesių 16 pav. parodo, kad kai darbo idealumo vertinimas yra žemas (kairė paveikslėlio pusė), pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys yra daug silpnesnis negu tuomet, kai saviveiksmingumas yra aukštas. Šiuo atveju ketinimo eiti profesiniu keliu skirtumas, esant skirtingam darbo idealumo vertinimui, ypač akivaizdus (Beta koeficientus žr. 9 lentelėje).

Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir darbo prestižo vertinimo sąveika (17 pav.). Nors darbo prestižo vertinimas atskirai yra statistiškai reikšmingas kintamasis, jo sąveika su pasitenkinimu pasirinkta profesija prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu nėra statistiškai reikšminga.



17 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir darbo prestižo vertinimo sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

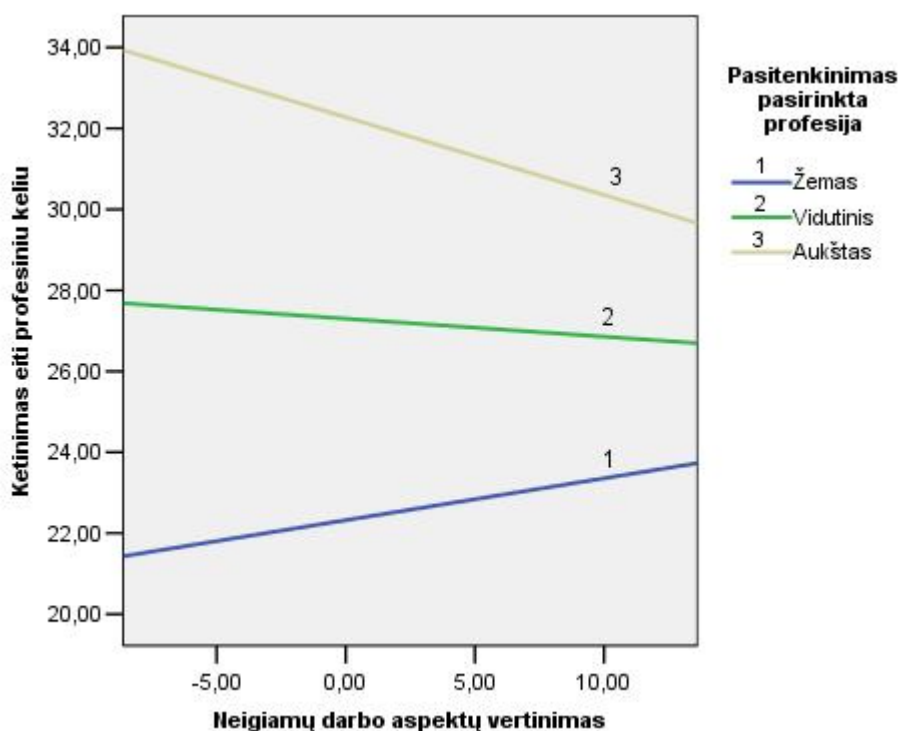
Kaip matyti iš 17 pav., darbo prestižo vertinimo ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšio kryptis visiškai nesikeičia, atsižvelgiant į pasitenkinimą pasirinkta profesija – aukštą, vidutinį ir žemą pasitenkinimą pasirinkta profesija žyminčios linijos yra beveik lygiagrečios.

Tiek esant žemam darbo prestižo vertinimui, tiek aukštam, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys išlieka pastovus (atstumai tarp tiesių išlieka beveik nepakitę). Tai rodo, jog darbo prestižo vertinimas nekeičia pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ryšio.

Tiek 17 pav., tiek 8 lentelės duomenys rodo, kad prie bet kurios pasitenkinimo pasirinkta profesija reikšmės darbo prestižo vertinimas statistiškai reikšmingai prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu. Kadangi šis kintamasis buvo statistiškai reikšmingas ir hierarchinės regresijos modelyje (žr. 6 lentelę), jį kartu su planavimo saviveiksmingumu galima skirti kaip kintamąjį, kuris prognozuoja ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu tiesiogiai – nepriklausomai nuo to, kiek individas patenkintas pasirinkta profesija. Šis ryšys visais atvejais yra teigiamas – kuo labiau individas būsima darbą pagal specialybę laiko prestižiniu, tuo stipresnį ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu yra linkęs išreikšti. Ši tendencija išlieka tokia pati, esant bet kuriam pasitenkinimo pasirinkta profesija lygiui.

Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir neigiamų darbo savybių vertinimo sąveika (18 pav.) prognozuojant ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu yra statistiškai reikšminga, nors atskirai neigiamų būsimo darbo savybių vertinimas hierarchinės regresijos modelyje (6 lentelė) nėra statistiškai reikšmingas kintamasis. Kaip matyti iš 18 pav., neigiamų darbo aspektų vertinimo ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšio kryptis yra skirtinga, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija žemas ir aukštas. Tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija žemas, išryškėja silpnas teigiamas ryšys tarp neigiamų darbo aspektų vertinimo ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu. Tačiau kadangi neigiamų darbo aspektų vertinimo Beta koeficientas šiuo

atveju nėra statistiškai reikšmingas (8 lentelė), išvadų apie neigiamų darbo aspektų ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšį, esant žemam pasitenkinimui pasirinkta profesija, daryti negalima. Tuo tarpu, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra aukštas, atsiskleidžia priešingas – neigiamas – minėtų kintamųjų ryšys ir jis yra statistiškai reikšmingas. Kai individas yra patenkintas pasirinkta profesija, tuo mažiau neigiamų aspektų priskiria būsimam darbui pagal specialybę, tuo stipresnį linkęs išreikšti ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu. Ir priešingai, kai būsimam darbui neigiamų aspektų priskiriama daug, ketinimas eiti profesiniu keliu susilpnėja, nepaisant aukšto pasitenkinimo profesija.



18 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir neigiamų darbo aspektų vertinimo sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Galiausiai, 9 lentelėje pateikti Beta koeficientai ir atstumas tarp tiesių 18 pav. parodo, kad kai darbui priskiriama daug neigiamų savybių (dešinė lentelės pusė), pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys yra daug silpnesnis negu tuomet, kai neigiamų savybių priskiriama mažai.

3.4. Asmenybės bruožų reikšmės profesinio kelio pasirinkimui analizė

3.4.1. Ketinimo eiti profesiniu keliu prognozavimas pagal asmenybės bruožus. Siekiant įvertinti asmenybės bruožų reikšmę ketinimui eiti profesiniu keliu, atlikta dviejų pakopų hierarchinės regresijos analizė. Pirmoje analizės pakopoje ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu prognozuojamas pagal pasitenkinimą pasirinkta profesija. Antroje analizės pakopoje įvesti: neurotizmas, sutariamumas, sąmoningumas, atvirumas patyrimui bei ekstraversija. Hierarchinės regresijos analize siekiama įvertinti, ar asmenybės bruožai turi prognostinės reikšmės šalia pasitenkinimo pasirinkta profesija – kaip pasikeičia regresijos modelio koeficientai įvedus asmenybės kintamuosius. Regresijos analizės rezultatai pateikiami 10 ir 11 lentelėse.

10 lentelė. *Hierarchinės regresijos modelių statistika*

	1 modelis	2 modelis
R	0,71	0,72
R ²	0,50	0,51
Koreguotasis R ²	0,50	0,50
Įverčio std. paklaida	6,16	6,11
R ² pokytis	0,50	0,01
F reikšmės pokytis	360,32	2,15
F reikšmės pokyčio reikšmingumas	0,000*	0,059

* statistiškai reikšminga, kai $p < 0,05$

Kaip matyti iš 10 lentelės, tiek pirmos, tiek antros pakopos regresijos modelis paaiškina apie 50 procentų priklausomojo kintamojo – ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu – variacijos. R² pokytis tėra tik 0,01 ir nėra statistiškai reikšmingas ($p = 0,059$). Tai rodo, jog didžiausią dalį ketinimo eiti profesiniu keliu kintamojo variacijos galima paaiškinti pasitenkinimu pasirinkta profesija. Į regresijos modelį papildomai įvedus asmenybės kintamuosius, modelis beveik nepakinta, t.y., ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu nėra geriau paaiškinamas.

11 lentelė. *Kintamųjų Beta koeficientai ir jų statistinis reikšmingumas prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

		Beta koeficientas	p reikšmė
1 modelis	Pasitenkinimas pasirinkta profesija	0,71	0,000
2 modelis	Pasitenkinimas pasirinkta profesija	0,69	0,000
	Neurotizmas	0,02	0,737
	Sąmoningumas	0,12	0,003*
	Ekstraversija	-0,03	0,534
	Sutariamumas	0,03	0,506
	Atvirumas patyrimui	-0,02	0,647

* statistiškai reikšminga, kai $p < 0,05$

Atsižvelgiant į 11 lentelės duomenis, galima teigti, jog iš visų asmenybės ypatumų šiame modelyje didžiausios reikšmės prognozuojant ketinimą eiti profesinį kelią turi sąmoningumas. Beta koeficientas yra teigiamas, todėl aukštesnis sąmoningumo įvertis siejasi su stipriau išreikštu ketinimu eiti profesiniu keliu.

3.4.2. *Asmenybės bruožų ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu.* Paprastas tiesinės regresijos modelis leidžia paaiškinti, kaip (ir ar) kintant nepriklausomų kintamųjų reikšmei, tiesiškai kinta priklausomojo kintamojo reikšmė, tuo tarpu kintamųjų sąveikos (moderacijos) analizė padeda atskleisti, kaip kinta priklausomo kintamojo reikšmė tuomet, kai sąveikos kintamieji yra skirtingų lygių. Sąveikos analizė taip pat padeda tiksliau įvertinti tiek nepriklausomo kintamojo, tiek moderatoriaus svarbą, kadangi jos metu nepriklausomo kintamojo poveikis priklausomam kintamajam įvertinamas, kai moderatoriaus lygis yra aukštas (1 SD virš vidurkio), vidutinis (lygus vidurkiui) ir žemas (1 SD žemiau vidurkio). Tai aktualu šiame tyrime, kadangi buvo kelta prielaida apie asmenybės bruožų svarbą tuomet, kai individas nėra patenkintas pasirinkta profesija.

Sąveikos analizės pagalba buvo tikrinama, ar prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu, egzistuoja asmenybės ypatumų ir pasitenkinimo pasirinkta

profesija sąveika, t.y., ar asmenybės bruožai vienodai siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra skirtingas. Modelyje liko tie patys kintamieji kaip ir hierarchinės regresijos analizėje, tačiau šiuo atveju buvo žiūrima prie kurių pasitenkinimo pasirinkta profesija reikšmių (žemos, vidutinės, aukštos) asmenybės bruožai statistiškai reikšmingai prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu.

Atliekant analizę, nepriklausomais kintamaisiais pasirinkti: neurotizmas, ekstraversija, sąmoningumas, sutariamumas ir atvirumas patirčiai. Moderatoriumi – pasitenkinimas pasirinkta profesija. Priklausomu kintamuoju – ketinimas eiti profesiniu keliu. Analizė su kiekvienu nepriklausomu kintamuoju (asmenybės bruožu) buvo atliekama atskirai, likusius asmenybės bruožus įtraukiant į modelį kaip kovarijuojančius. Moderatoriumi pasirinktas pasitenkinimas profesija, kadangi tikslingiau prognozuoti, kaip asmenybės bruožai siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu, kai pasitenkinimo profesija lygis yra žemas, vidutinis ir aukštas, o ne atvirkščiai.

Sąveikos analizė atlikta SPSS programa, naudojant A. Hayes (2009) MODPROBE makrokomandą. Prieš atliekant analizę, nepriklausomas kintamasis ir moderatorius buvo centruojami.

12 lentelėje pateikiami pasitenkinimo pasirinkta profesija ir asmenybės bruožų sąveikos koeficientai. 13 lentelėje – sąlyginio asmenybės bruožų reikšmingumo koeficientai, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija žemas, vidutinis ir aukštas.

12 lentelė. *Asmenybės bruožų ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu sąveikos koeficientai ir jų reikšmingumas prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Asmenybės bruožai	Asmens bruožų ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveikos Beta koeficientas	p reikšmė
Neurotizmas	-0,11	0,003*
Ekstraversija	0,08	0,024*
Sąmoningumas	0,06	0,128
Sutariamumas	0,02	0,542
Atvirumas	0,02	0,660

* statistiškai reikšminga, kai $p < 0,05$

13 lentelė. *Sąlyginės asmenybės bruožų ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu sąsajos, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija žemas, vidutinis ir aukštas*

Asmenybės bruožai	Pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis					
	Žemas	p reikšmė	Vidutinis	p reikšmė	Aukštas	p reikšmė
Neurotizmas	0,15	0,017*	0,03	0,443	-0,08	0,125
Ekstraversija	-0,11	0,047*	-0,03	0,466	0,05	0,341
Sąmoningumas	0,06	0,331	0,12	0,004*	0,18	0,002*
Sutariamumas	0,00	0,984	0,02	0,527	0,05	0,367
Atvirumas	-0,03	0,526	-0,02	0,628	0,00	0,974

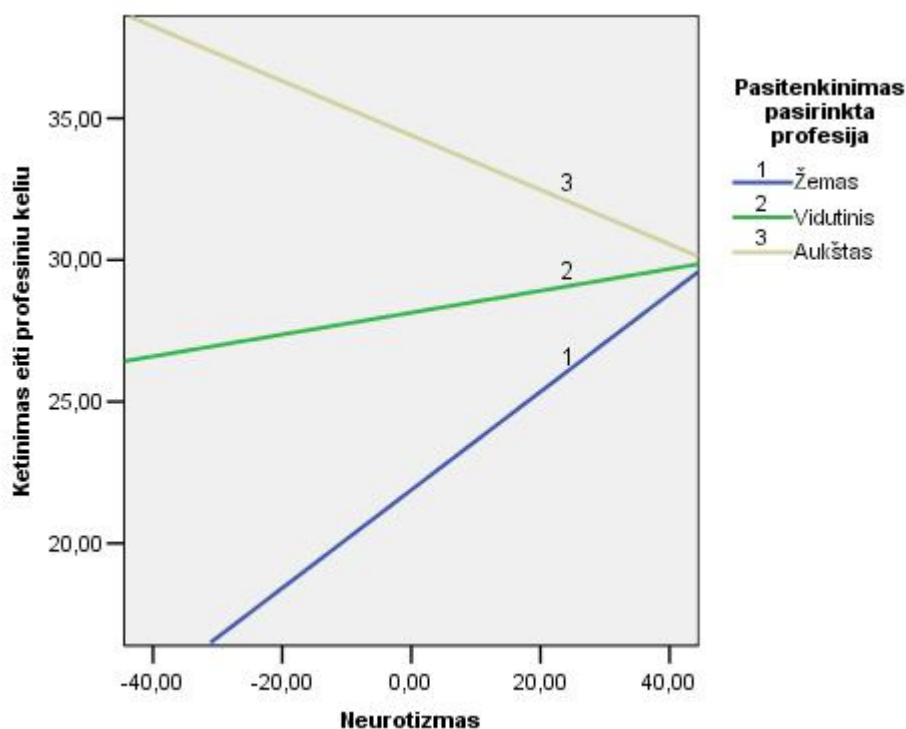
* statistiškai reikšminga, kai $p < 0,05$

Duomenų analizė parodė neurotizmo ir ekstraversijos sąveikos su pasitenkinimu pasirinkta profesija reikšmingumą prognozuojant ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu. Šių asmenybės bruožų ir sąmoningumo svarba prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu skiriasi tuo, jog skirtingai nei sąmoningumas, neurotizmas ir ekstraversija modelyje yra statistiškai reikšmingi tik tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas. Be to, šių asmenybės bruožų ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveikos reikšmingumas rodo tai, kad esant skirtingam pasitenkinimo pasirinkta profesija lygiui, jų ryšys (kuris gali būti išreikštas regresijos tiese) yra skirtingas. Priešingai, sąmoningumo, kuris buvo statistiškai reikšmingas hierarchinės regresijos modelyje (žr. 11 lentelę) ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ryšys nekinta priklausomai nuo pasitenkinimo pasirinkta profesija lygio, kadangi jų sąveika nėra reikšminga.

Siekiant detaliau paaiškinti ketinimo tęsti pasirinktą profesinį kelią ir asmenybės ypatumų ryšio ypatumus, esant skirtingam pasitenkinimo pasirinkta profesija lygiui, 19–23 pav. pateikiamas grafinis kintamųjų sąveikos atvaizdavimas.

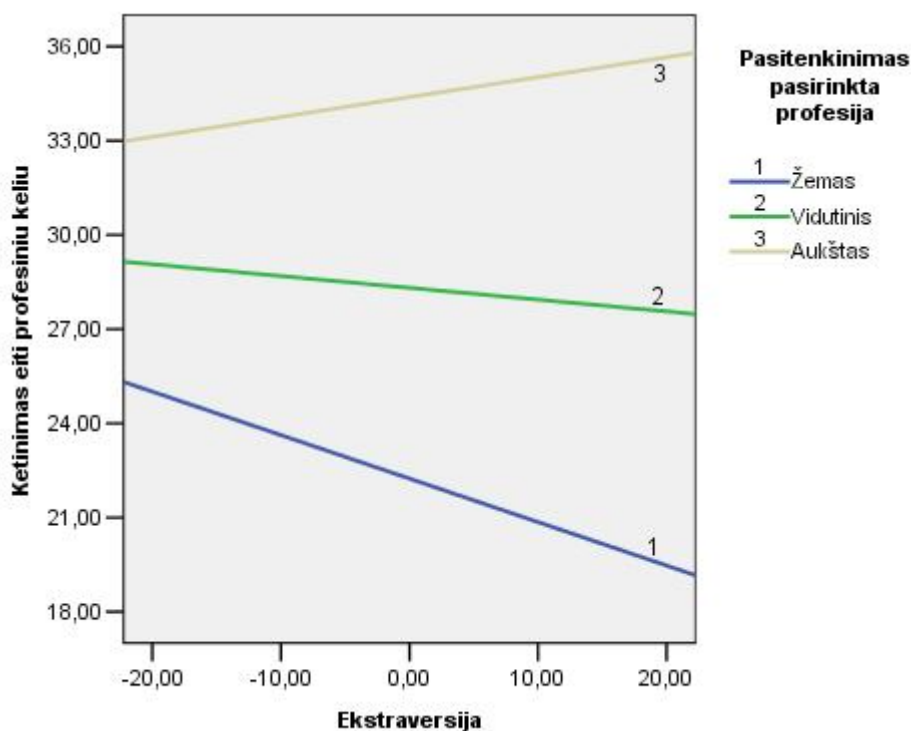
Neurotizmo ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika. Remiantis 19 pav., tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas (1 SD žemiau vidurkio), stipriau išreikštas ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu siejasi su aukštu neurotizmo lygiu. Šį rezultatą reikėtų ypač pabrėžti, kadangi

neurotizmas regresijos modelyje yra statistiškai reikšmingas būtent tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas. Atvirkščiai, tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra aukštas (1 SD aukščiau vidurkio), esant didesniai neurotizmo lygiui, ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu yra mažesnis.



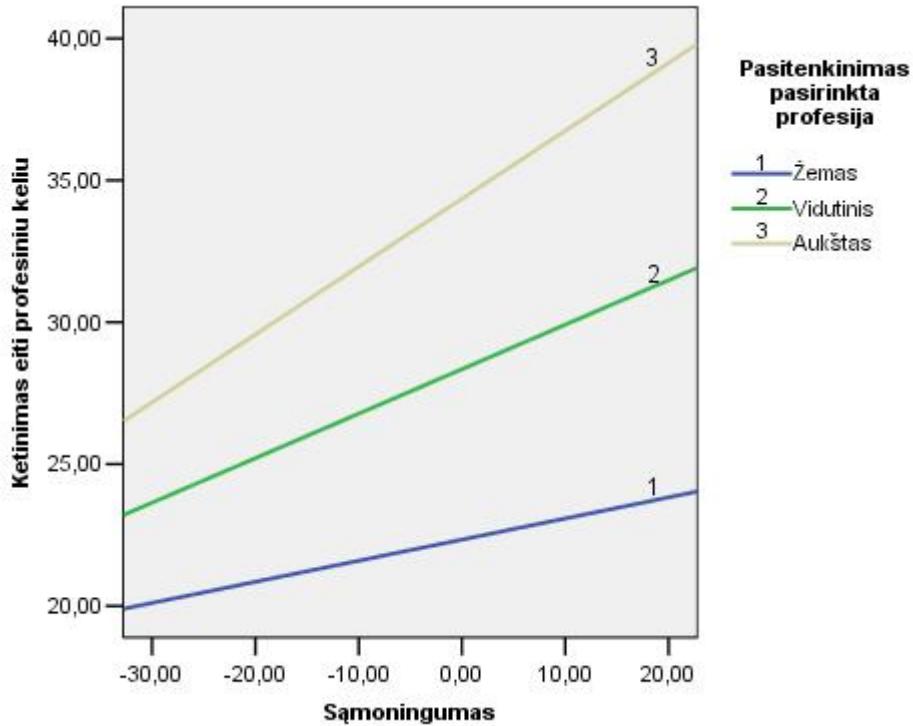
19 pav. *Neurotizmo ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Ekstraversijos ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika. Remiantis 20 pav., esant žemam pasitenkinimui pasirinkta profesija, aukštesnis ekstraversijos lygis siejasi su mažiau išreikštu ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu. Kaip ir neurotizmo atveju, ekstraversija regresijos modelyje statistiškai reikšmingai prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu būtent tuomet, kai pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis yra žemas (žr. 13 lentelę). Tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija aukštas, ekstraversijos ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys pakinta – aukštesnis ekstraversijos lygis siejasi su kiek stipriau išreikštu ketinimu.



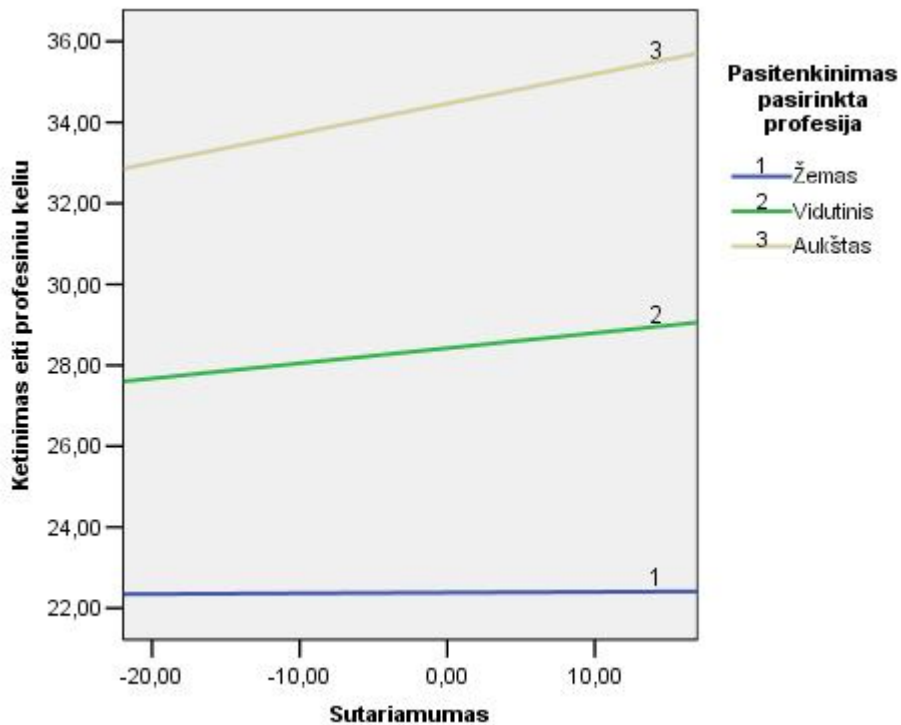
20 pav. *Ekstraversijos ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Sąmoningumo ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika. Kaip matyti iš 21 pav., sąmoningumo ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ryšys beveik nekinta priklausomai nuo pasitenkinimo pasirinkta profesija lygio. Tiesės 21 pav. yra beveik lygiagrečios, o tai rodo šių kintamųjų sąveikos nebuvimą. Kita vertus, visos tiesės yra gana įžambios, o tai grafiškai pavaizduoja jau anksčiau gautą rezultatą (žr. 13 lentelę), jog sąmoningumas statistiškai reikšmingai prognozuoja ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu esant bet kokiam pasitenkinimo pasirinkta profesija lygiui.

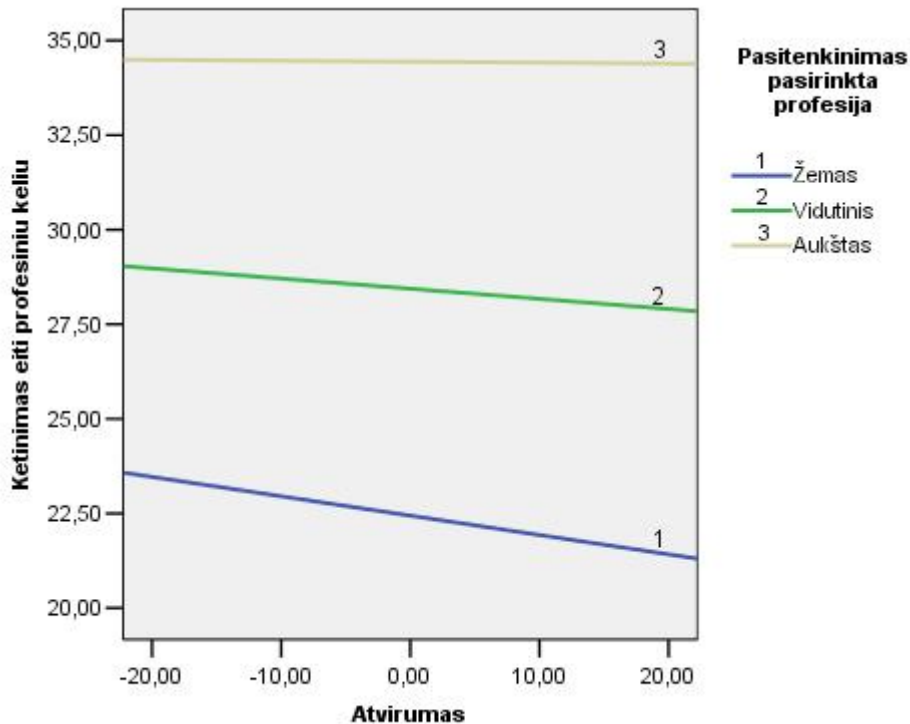


21 pav. *Sąmoningumo ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

22 ir 23 pav. pavaizduota grafinė sutariamumo ir atvirumo patyrimui ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveikos išraiška.



22 pav. *Sutariamumo ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*



23 pav. *Atvirumo patyrimui ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Remiantis anksčiau pateiktais rezultatais (11–13 lentelės), šiuos asmenybės bruožus žymintys kintamieji regresijos modelyje nėra statistiškai reikšmingi. Tai atsispindi ir paveikslėliuose – tiesės yra beveik lygiagrečios viena kitai (tai rodo sąveikos nebuvimą) ir beveik horizontalios (tai rodo silpną šių asmenybės bruožų ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ryšį).

3.5. Išorinių veiksnių reikšmės profesinio kelio pasirinkimui analizė

3.5.1. *Saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių palyginimas pagal išorinius veiksnis.* Siekiant palyginti, kaip skiriasi saviveiksmingumo įsitikinimų, profesinių lūkesčių, ketinimo pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu vidurkiai, lyginant pagal teorinėje dalyje išskirtus išorinius veiksnis, buvo atlikta vienfaktorinė ANOVA analizė (Brown-Forsythe testas). Analizei pasirinktas naudoti parametrinis vidurkių palyginimo kriterijus, kadangi vidurkių (o ne rangų) palyginimas yra aiškesnis ir vaizdžiau parodo, kaip skiriasi matuojami kintamieji juos palyginus pagal išorinius veiksnis. Tačiau naudojant ANOVA testą, duomenys turi atitikti tam tikrus kriterijus: jų variacija lyginamose grupėse turėtų būti homogeniška, o lyginamų

grupių dydžiai neturėtų pernelyg skirtis (Garson, 2009a). Kadangi duomenys nevisai atitinka šiuos kriterijus (žr. Levene variacijos homogeniškumo testo rezultatai pateikti 6 priede), naudojome ANOVA testo atmainą – Brown-Forsythe testą, kuris rekomenduojamas naudoti, atsižvelgiant į šiuos duomenų ypatumus (Garson, 2009a) ir pateikia tikslesnius vidurkių palyginimo rezultatus.

14–19 lentelėse pateikiami minėtų kintamųjų vidurkiai ir jų skirtumų reikšmingumas respondentus palyginus pagal išorinius veiksnius. Remiantis 14 lentelės duomenimis, profesiniai lūkesčiai, pasitenkinimas pasirinkta profesija ir ketinimas eiti profesiniu keliu studijų eigoje tolygiai mažėja – ketvirtame kurse beveik visų šių kintamųjų įvertiniai yra mažiausi (neigiamų darbo aspektų vertinimas yra didžiausias, kadangi šis kintamasis koduojamas atvirkščiai – didesnis įvertis reiškia labiau neigiamą darbo pagal specialybę vertinimą).

14 lentelė. *Kintamųjų vidurkiai ir jų skirtumų reikšmingumas palyginus respondentus pagal kursą*

Kintamieji	Vidurkiai				Skirtumų tarp grupių** statistinis reikšmingumas
	1 kursas	2 kursas	3 kursas	4 kursas	
Pasitenkinimas pasirinkta profesija	27,24	27,00	23,88	23,36	0,000*
Ketinimas eiti profesiniu keliu	29,49	28,37	24,44	24,79	0,000*
Darbo pagal specialybę idealumo vertinimas	16,63	16,18	15,09	14,61	0,000*
Darbo pagal specialybę prestižo vertinimas	14,35	13,56	13,80	12,39	0,008*
Neigiamų darbo savybių vertinimas	9,86	9,79	10,81	11,28	0,016*
Akademinis saviveiksmingumas	15,28	15,67	15,47	15,79	0,792
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	19,72	20,33	19,63	20,43	0,488
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	12,03	12,37	12,45	12,57	0,401
Planavimo saviveiksmingumas	18,79	19,04	18,55	17,73	0,274
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	18,52	19,22	19,16	18,91	0,203
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	27,54	27,13	27,31	26,11	0,200

* skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

** pateikiamas tik bendro skirtumo tarp visų grupių reikšmingumas

Palyginus kintamųjų vidurkius pagal respondentų mokslo sritį (15 lentelės duomenys), statistiškai reikšmingo pasitenkinimo pasirinkta profesija skirtumų tarp grupių nerasta, nors ketinimas eiti profesiniu keliu statistiškai reikšmingai skiriasi. Tai rodo, kad nagrinėjant profesinės tautos prielaidas pagal mokslo sritį svarbu atsižvelgti į pastarąjį kintamąjį. Pagal gautus rezultatus, didžiausią ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu linkę išreikšti tikslųjų ir technikos mokslų atstovai.

15 lentelė. *Kintamųjų vidurkiai ir skirtumų tarp grupių reikšmingumas palyginus respondentus pagal mokslo sritį*

Kintamieji	Vidurkiai			Skirtumų tarp grupių** statistinis reikšmingumas
	Humanitariniai mokslai	Socialiniai mokslai	Fiziniai ir technikos mokslai	
Pasitenkinimas pasirinkta profesija	25,76	25,89	27,59	0,202
Ketinimas eiti profesiniu keliu	25,15	28,38	29,31	0,000*
Darbo pagal specialybę idealumo vertinimas	15,49	16,01	16,53	0,047*
Darbo pagal specialybę prestižo vertinimas	11,85	14,52	14,24	0,000*
Neigiamų darbo savybių vertinimas	10,70	10,18	9,71	0,140
Akademinis saviveiksmingumas	16,22	15,40	14,82	0,043*
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	20,91	19,00	20,82	0,000*
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	12,57	11,92	12,60	0,032*
Planavimo saviveiksmingumas	19,67	17,79	19,52	0,000*
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	19,57	18,42	18,92	0,001*
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	26,44	27,23	28,08	0,025*

* skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

** pateikiamas tik bendro skirtumo tarp visų grupių reikšmingumas

Išnagrinėjus profesinių lūkesčių vidurkius, pastebėtina, kad žemiausiais lūkesčiais pasižymi humanitarinių mokslų atstovai, tuo tarpu, socialinių ir fizinių bei technologijos mokslų atstovų profesiniai lūkesčiai yra panašūs. Saviveiksmingumo įsitikinimų analizė atskleidžia kiek kitokią tendenciją –

mažiausiu saviveiksmingumu (išskyrus akademinį ir informacijos rinkimo saviveiksmingumą) pasižymi socialinių mokslų atstovai. Gauti rezultatai leidžia gana aiškiai išskirti saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių ypatumus, būdingus skirtingų mokslo sričių atstovams, ir suteikia pagrindą tolesnei rezultatų interpretacijai.

Palyginus respondentus pagal lytį (16 lentelė), gauti statistiškai reikšmingi beveik visų saviveiksmingumo aspektų, taip pat būsimo darbo idealumo ir prestižo vertinimo skirtumai, tačiau nerasta pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu skirtumų. Tai rodo, kad lyčių skirtumai labiau siejasi su vertinimais, nukreiptais į save (savo gebėjimus) ir profesinę veiklą (lūkesčiais), o ne su teorinėje dalyje įvardintais profesinio kelio pasirinkimo sėkmingumą žyminčiais rodikliais.

16 lentelė. *Kintamųjų vidurkiai ir skirtumų tarp grupių reikšmingumas palyginus respondentus pagal lytį*

Kintamieji	Vidurkiai		Skirtumų tarp grupių statistinis reikšmingumas
	Mot.	Vyr.	
Pasitenkinimas pasirinkta profesija	25,94	26,44	0,407
Ketinimas eiti profesiniu keliu	27,81	27,55	0,733
Darbo pagal specialybę idealumo vertinimas	16,24	15,50	0,019*
Darbo pagal specialybę prestižo vertinimas	14,14	13,10	0,010*
Neigiamų darbo savybių vertinimas	10,27	10,08	0,614
Akademinis saviveiksmingumas	15,13	16,19	0,011*
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	15,62	17,07	0,000*
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	12,08	12,64	0,040*
Planavimo saviveiksmingumas	18,29	19,51	0,005*
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	22,96	24,20	0,002*
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	27,10	27,45	0,460

* skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

17 lentelės duomenys darbo pagal specialybę patirtį leidžia susieti tik su vienu kintamuoju – savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumu. Respondentai, kurie turi darbo pagal specialybę patirties, geriau vertina savo gebėjimą tinkamai įvertinti turimas savybes ir tinkamumą profesinei veiklai.

17 lentelė. *Kintamųjų vidurkiai ir skirtumų tarp grupių reikšmingumas palyginus respondentus pagal darbo patirtį*

Kintamieji	Vidurkiai		Skirtumų tarp grupių statistinis reikšmingumas
	Dirbusieji pagal specialybę	Nedirbusieji pagal specialybę	
Pasitenkinimas pasirinkta profesija	26,13	26,08	0,958
Ketinimas eiti profesiniu keliu	28,14	27,67	0,650
Darbo pagal specialybę idealumo vertinimas	15,90	16,05	0,729
Darbo pagal specialybę prestižo vertinimas	13,71	13,86	0,761
Neigiamų darbo savybių vertinimas	10,72	10,12	0,250
Akademinis saviveiksmingumas	16,08	15,34	0,184
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	16,91	15,92	0,079
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	12,72	12,19	0,142
Planavimo saviveiksmingumas	18,81	18,64	0,778
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	24,49	23,16	0,018*
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	27,53	27,15	0,521

* skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

Palyginus respondentus pagal akademinį pasiekimų vidurkį (18 lentelė), statistiškai reikšmingai skiriasi tik respondentų akademinis saviveiksmingumas – turintiems aukštesnį nei vidutinį vidurkį, būdingas didesnis akademinis saviveiksmingumas, problemų sprendimo saviveiksmingumo vertinimas – jis taip pat aukštesnis didesnį nei vidutinį vidurkį turinčiųjų grupėje ir darbo prestižo vertinimas – pastarasis aukštesnis žemesnį vidurkį turinčiųjų grupėje.

18 lentelė. *Kintamųjų vidurkiai ir skirtumų tarp grupių reikšmingumas palyginus respondentus pagal akademinį pasiekimų vidurkį*

Kintamieji	Vidurkiai		Skirtumų tarp grupių statistinis reikšmingumas
	Aukštas vidurkis (N=80)**	Žemas vidurkis (N=68)**	
Pasitenkinimas pasirinkta profesija	25,81	25,60	0,862
Ketinimas eiti profesiniu keliu	27,81	26,00	0,228
Darbo pagal specialybę idealumo vertinimas	15,32	15,60	0,658
Darbo pagal specialybę prestižo vertinimas	12,51	14,24	0,022*
Neigiamų darbo savybių vertinimas	10,89	9,73	0,083
Akademinis saviveiksmingumas	18,14	13,71	0,000*
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	16,58	16,32	0,750
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	13,20	12,07	0,035*
Planavimo saviveiksmingumas	18,08	19,65	0,079
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	23,69	24,24	0,481
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	26,90	28,07	0,171

* skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

** siekiant geriau atskirti aukšto ir žemo vidurkio grupes, aukšto akademinį pasiekimų vidurkio grupei buvo priskirti tik tie respondentai, kurių vidurkis buvo aukštesnis negu *ISD* virš vidutinės reikšmės visoje imtyje (daugiau nei vienas standartinis nuokrypis virš vidutinio vidurkio grupėje). Žemo akademinį pasiekimų vidurkio grupei priskirti tie respondentai, kurių vidurkis yra mažesnis negu vidutinis vidurkis imtyje, atėmus *ISD*.

Tuo tarpu specialybės paklausa darbo rinkoje (19 lentelė) sietina su pasitenkinimu pasirinkta profesija, ketinimu eiti profesiniu keliu ir visais profesiniais lūkesčiais. Respondentai, kurie specialybės paklausą darbo rinkoje mano esant didele, pasižymi didesniu pasitenkinimu pasirinkta profesija, stipresniu ketinimu eiti profesiniu keliu, aukštesniais profesiniais lūkesčiais ir aukštesniu tikslų kėlimo bei informacijos rinkimo saviveiksmingumu.

19 lentelė. *Kintamųjų vidurkiai ir skirtumų tarp grupių reikšmingumas palyginus respondentus pagal specialybės paklausą darbo rinkoje*

Kintamieji	Vidurkiai		Skirtumų tarp grupių statistinis reikšmingumas
	Didelė paklausa (N=183) **	Maža paklausa (N=164) **	
Pasitenkinimas pasirinkta profesija	28,47	24,42	0,000*
Ketinimas eiti profesiniu keliu	31,31	24,55	0,000*
Darbo pagal specialybę idealumo vertinimas	17,16	15,41	0,000*
Darbo pagal specialybę prestižo vertinimas	15,79	12,58	0,000*
Neigiamų darbo savybių vertinimas	9,70	10,66	0,041*
Akademinis saviveiksmingumas	15,46	15,26	0,702
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	16,84	15,45	0,004*
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	12,54	11,89	0,057
Planavimo saviveiksmingumas	19,32	18,57	0,187
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	23,59	23,28	0,535
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	28,56	26,61	0,001*

* skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$

** siekiant geriau atskirti aukštai ir žemais specialybės paklausą vertinančias grupes, didelės paklausos grupei buvo prikirti tik tie respondentai, kurių specialybės paklausos vertinimas buvo aukštesnis negu 1 SD virš visos imties vidurkio (daugiau nei vienas standartinis nuokrypis virš vidutinės reikšmės grupėje). Mažos paklausos grupei priskirti tie respondentai, kurių specialybės paklausos vertinimas mažesnis negu 1SD žemiau visos imties vidurkio.

Pasitenkinimo pasirinkta profesija, ketinimo eiti profesiniu keliu, profesinių lūkesčių ir saviveiksmingumo vidurkių palyginimas leido išskirti kintamuosius ar jų grupes, sietinas su konkrečiu išoriniu veiksmiu. Tai – išorinių veiksmių reikšmės profesinio kelio sąsai įvertinimo ir interpretacijos pagrindas.

Statistinės analizės duomenys parodė gana didelę kintamųjų, sietinų su išoriniais veiksniais įvairovę. Gauti vidurkių skirtumai parodo tiesiogines sąsajas tarp išorinių veiksmių ir pasitenkinimo profesija, ketinimo eiti profesiniu keliu saviveiksmingumo ar profesinių lūkesčių.

Siekiant įvertinti pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšio ypatumus, papildomai atlikta pasitenkinimo pasirinkta

profesija ir išorinių veiksnių sąveikos, prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu, analizė.

3.5.2. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajų analizė, atsižvelgiant į išorinius veiksnius.* Ši analizė skirta įvertinti, kaip skiriasi pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys, esant skirtingoms išorinių veiksnių reikšmėms (visi išoriniai veiksniai – kategoriniai kintamieji). Pasitenkinimas pasirinkta profesija analizėje buvo laikomas nepriklausomu kintamuoju, ketinimas eiti profesiniu keliu – priklausomu, o išoriniai veiksniai – moderatoriumi (sąveikos kintamuoju). Šioje analizėje moderatoriumi pasirinkti išoriniai veiksniai, kadangi jie – kategoriniai kintamieji.

Kintamųjų sąveikai įvertinti, kai moderatorius yra dichotominis (lytis, darbo patirtis, akademinų pasiekimų vidurkis, specialybės paklausa), buvo naudojama SPSS programai pritaikyta makrokomanda MODPROBE (Hayes, 2009). Kintamųjų sąveikai įvertinti, kai moderatorius turi daugiau reikšmių (kursas, mokslo sritis), buvo naudojamas ANCOVA statistinis metodas. Sąveikos analizė atlikta su kiekvienu moderatoriumi atskirai. 20 lentelėje pateikiami sąveikos analizės duomenys, o 24–30 pav. – grafinė kintamųjų tarpusavio ryšio išraiška.

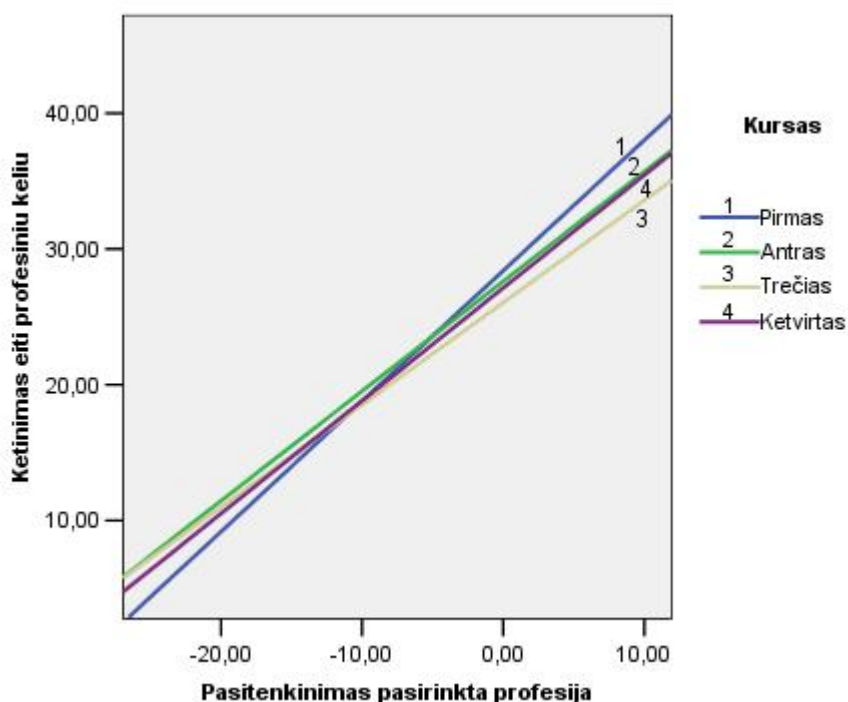
20 lentelė. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir išorinių veiksnių sąveikos reikšmingumas prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu*

Pasitenkinimas pasirinkta profesija*išorinis veiksnys:	Sąveikos reikšmingumas
Kursas	0,102
Kursas (1,3)	0,019*
Mokslo sritis	0,947
Lytis	0,930
Darbo patirtis	0,991
Akademinų pasiekimų vidurkis	0,170
Specialybės paklausa	0,139

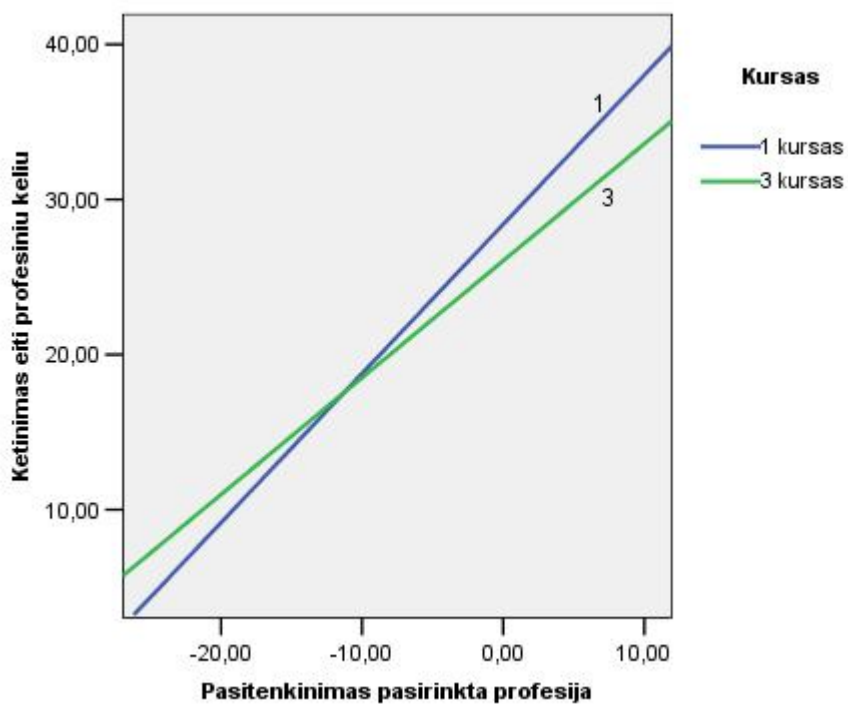
* statistiškai reikšminga, kai $p < 0,05$

20 lentelėje pateikti pasitenkinimo pasirinkta profesija ir išorinių veiksnių sąveikos reikšmingumo koeficientai rodo, kad visais atvejais ši sąveika nėra statistiškai reikšminga. Kursas, vertinant visus kursus kartu, taip pat neturi sąveikos su pasitenkinimu pasirinkta profesija. Tik įvertinus labiausiai besiskiriančius kursus (1-ą ir 3-ą), gauta pasitenkinimo profesija ir kurso sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu. Pagal gautus rezultatus, pirmame kurse pasitenkinimas stipriau prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu nei trečiame ir šis skirtumas yra reikšmingas. Tuo tarpu, analizuojant visus keturis kursus kartu, skirtumas tarp jų yra per menkas ir apie sąveiką kalbėti negalima.

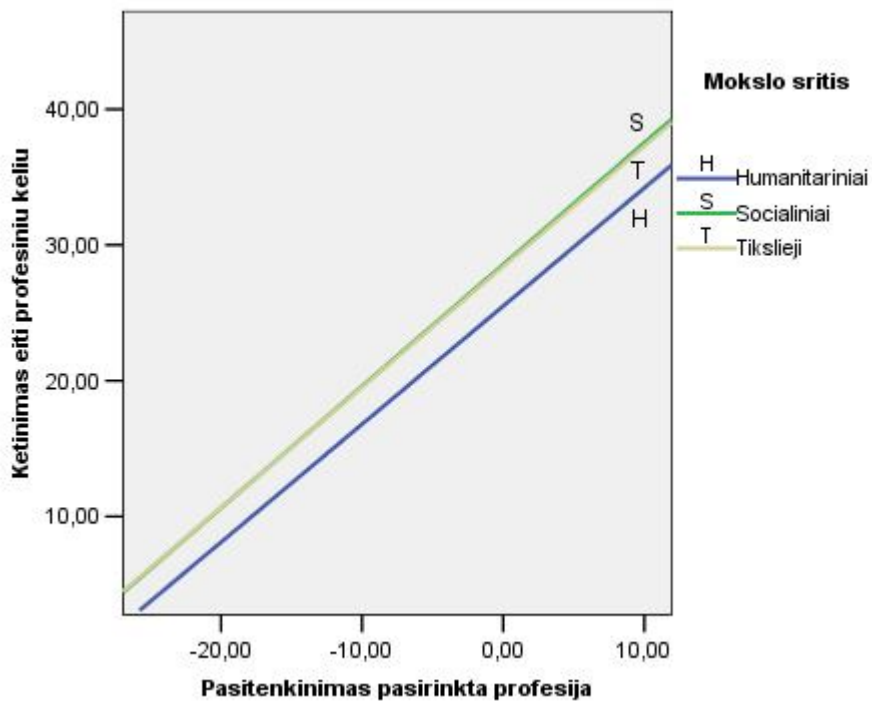
Gauti rezultatai parodė, kad išoriniai veiksniai nekeičia pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšio *krypties* ar *stiprumo*. Išoriniai veiksniai turi reikšmės šiems kintamiesiems tik paėmus atskirai – kursas, mokslo sritis ir specialybės paklausa darbo rinkoje (14, 15, 19 lent.) tiesiogiai siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu, tuo tarpu likusieji išoriniai veiksniai su profesinio kelio tąsa visai nesisieja. 24 – 30 pav. pateikiamas grafinis sąveikos analizės pavaizdavimas.



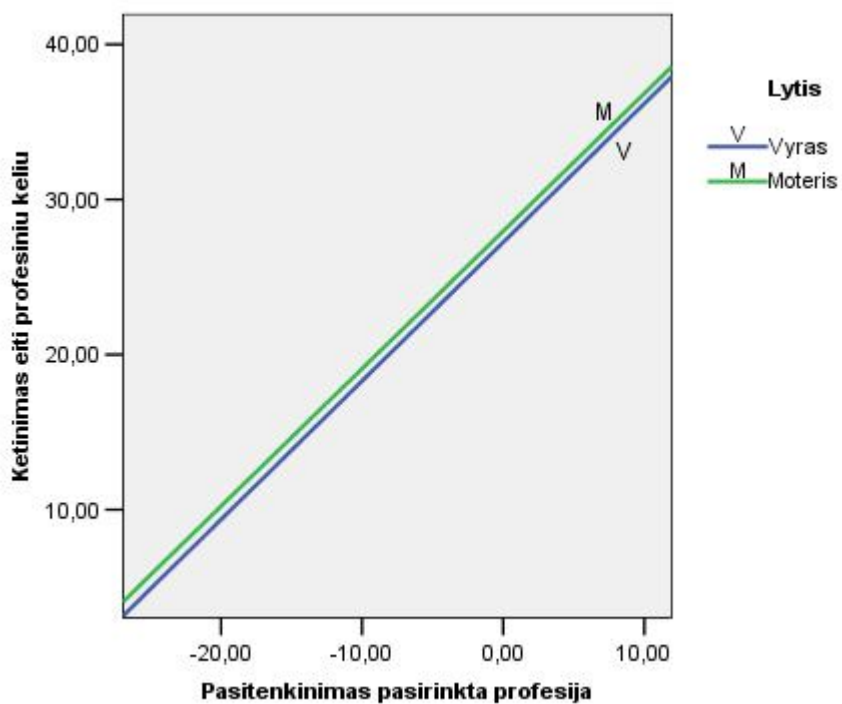
24 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys 1-4 kurse*



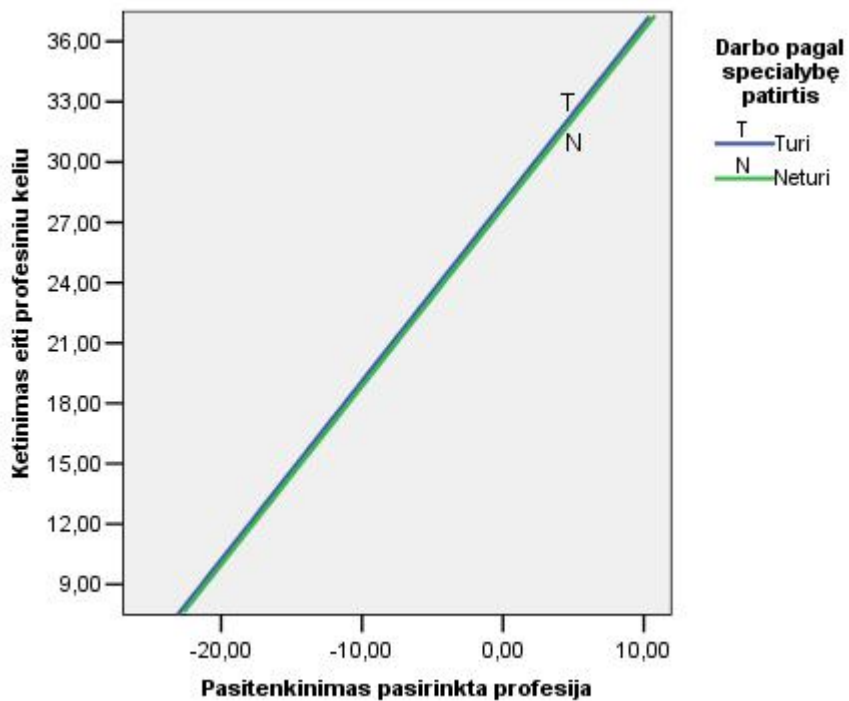
25 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys 1 ir 3 kurse*



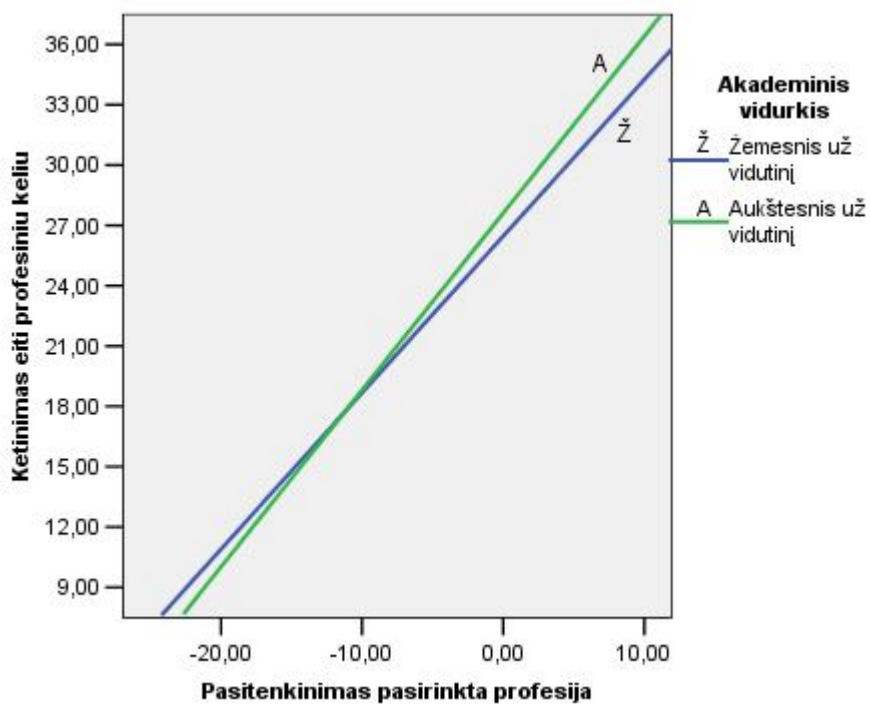
26 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys palyginus pagal respondento mokslo sritį*



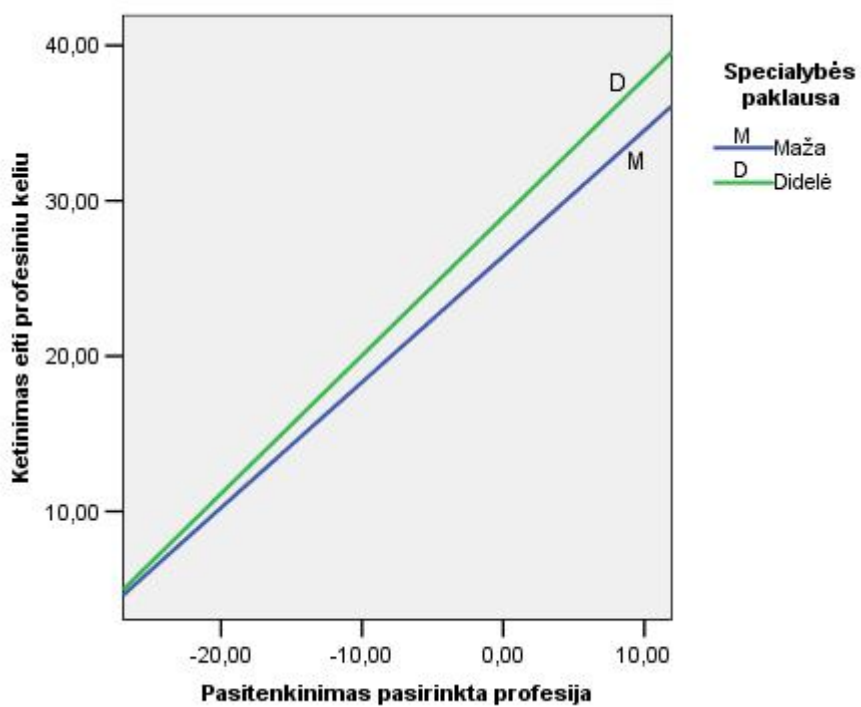
27 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys palyginus pagal respondento lytį*



28 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys palyginus pagal darbo patirtį*



29 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys palyginus pagal akademinį pasiekimų vidurkį*



30 pav. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys palyginus pagal specialybės paklausą darbo rinkoje*

Kaip matyti iš 24–30 pav. pateiktų kintamųjų sąveikos grafikų, tiesės, žyminčios išorinių profesinio kelio rinkimosi veiksmų reikšmes, grafikuose dauguma atvejų yra beveik lygiagrečios, rodančios panašų pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšį (išskyrus 25 pav.). Kiek skiriasi pasitenkinimo pasirinkta profesija ir 1–4 kurso (24 pav.) bei pasitenkinimo pasirinkta profesija ir akademinų pasiekimų vidurkio (29 pav.) sąveikos grafikas – tiesės jame kryžiuojasi, parodydamos skirtingą ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ir pasitenkinimo profesija ryšio stiprumą. Tačiau kadangi kintamųjų sąveika nėra statistiškai reikšminga, šie tiesių skirtumai nėra pakankami. Tad galima teigti, kad skirtinguose kursuose (bendrai paėmus) ir skirtingo akademinų pasiekimų vidurkio grupėse minėtų kintamųjų tarpusavio ryšys išlieka panašus.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Atsižvelgiant į tyrimo uždavinius bei duomenų analizės dalis, rezultatų aptarimas susidės iš šių dalių:

- specialybės prioriteto, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajų aptarimas (1 uždavinys, 1 ginamas teiginys);
- pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu prognozuojančių vidinių veiksnių aptarimas ir palyginimas (2 uždavinys, 2 ginamas teiginys);
- akademinio saviveiksmingumo, karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo bei profesinių lūkesčių sąveikos su pasitenkinimu pasirinkta profesija aptarimas (3 uždavinys, 3 ginamas teiginys);
- asmenybės bruožų reikšmės profesinio kelio pasirinkimui aptarimas (3 uždavinys, 3 ginamas teiginys);
- išorinių veiksnių reikšmės profesinio kelio pasirinkimui aptarimas (4 ir 5 uždaviniai, 4 ir 5 ginami teiginiai).
- svarbiausių (ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo veiksnių klasifikacija (6 uždavinys).

4.1. Specialybės prioriteto, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajų aptarimas

Specialybės prioriteto, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajų įvertinimas leidžia pagrįsti pastarųjų dviejų veiksnių, kaip sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių, pasirinkimą. Tyrime gautos tiesioginės specialybės pasirinkimo prioriteto ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąsajos, tiesioginės pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajos ir netiesioginis specialybės pasirinkimo prioriteto ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys. Mediacijos analizė parodė, kad *specialybės prioriteto reikšmė tolesniems profesiniams ketinimams tik netiesioginė*. Specialybės pasirinkimo prioritetas labiausiai siejasi su pasitenkinimu pasirinkta profesija, tuo tarpu su ketinimu eiti profesiniu keliu

labiau siejasi pasitenkinimas pasirinkta profesija. Tad studijuojamos specialybės prioritetą stojant galima laikyti viena iš pasitenkinimo pasirinkta profesija, tačiau ne tolesnių profesinių ketinimų prielaidų.

Jeigu specialybės pasirinkimo prioritetą laikysime profesinio tikslo pasiekimo rodikliu (žyminčiu ankstesnį individo patyrimą, siekiant profesinių tikslų), o pasitenkinimą pasirinkta specialybe interpretuosime kaip subjektyvią reakciją į šį pasirinkimą ir tebesantį profesinį interesą, jų ryšys turės tiek tvirtą teorinį, tiek empirinį pagrindimą. Socialinė kognityvinė karjeros teorija teigia, kad ankstesnis patyrimas siekiant profesinių tikslų siejasi su tolesniais profesiniais interesais (Lent et al., 1994; Lent, 2005). Tai rodo ir įvairių tyrimų rezultatai. Juose ankstesnis patyrimas siekiant profesinių tikslų gali būti apibrėžiamas įvairiais kintamaisiais, pavyzdžiui, stojant į universitetą pasitaikiusiais profesijos pasirinkimo sunkumais (Lindley, 2005; McWhirter et al., 2007), prieš stojant į aukštąją mokyklą buvusiais akademiniais pasiekimais (Elias, MacDonald, 2007), neapsisprendimu renkantis profesiją (Germeijs et al., 2006; Campagna, Curtis, 2007), ar keleto kintamųjų rinkiniu (Immekus et al., 2005), tačiau apibendrinus jų rezultatus, dažniausiai pasitvirtina prielaidos apie ankstesnio patyrimo ir profesinių interesų sąsajas.

Nors socialinė kognityvinė karjeros teorija iš esmės neatmeta prielaidos ir apie tiesioginį ankstesnio patyrimo ir kito veiksnio – profesinių ketinimų – ryšį, šiuo atveju kur kas daugiau pagrindo manyti, kad ankstesnis patyrimas tolesnius ketinimus veikia per tarpinius kintamuosius (1 pav., p. 31, 2 pav., p. 34). Kaip jau minėta teorinėje darbo dalyje, studijuojamos specialybės prioritetas yra objektyvus rodiklis, kiek sėkmingai individas pasiekė šį, pirmąjį, profesinį tikslą. Nagrinėjant profesinio kelio tąsą pereinamuoju laikotarpiu, tikėtina, kad objektyvus profesinio tikslo pasiekimo rodiklis nėra toks reikšmingas, kaip subjektyvus, kadangi vyresniuose kursuose jis tampa ne toks aktualus. Tyrimo rezultatai įrodo, kad šiame kontekste subjektyvusis rodiklis – pasitenkinimas pasirinkta profesija – išties yra stipresnis profesinės tąsos prognozavimo veiksnys ir **patvirtina keltą prielaidą, kad specialybės**

pasirinkimo prioritetas su ketinimu eiti profesiniu keliu siejasi netiesiogiai – per pasitenkinimą pasirinkta profesija.

Interpretuojant specialybės prioriteto, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajas pereinamojo laikotarpio iš mokyklos į darbo pasaulį kontekste, netiesioginis jų ryšys turi dar ir kitokią prasmę. Siekdami įvertinti profesinio kelio pasirinkimo sėkmingumą, pirmuoju rodikliu įvardinome ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu (kuris simbolizuoja profesinę tąsą ir laikotarpio pabaigą). Nors antrasis rodiklis teoriškai galėtų būti tiek objektyvus (žymintis laikotarpio pradžią), tiek subjektyvus (žymintis laikotarpio pradžios vertinimą dabartyje), remiantis šio tyrimo rezultatais, būtent *subjektyvusis rodiklis – pasitenkinimas pasirinkta profesija – yra labiau tinkamas apibrėžti psichologinius profesinio pasirinkimo sėkmingumo aspektus.*

Specialybės pasirinkimo prioriteta ir pasitenkinimą pasirinkta specialybe galima suprasti ne tik kaip objektyvią ir subjektyvią to paties reiškinių – profesinio kelio pasirinkimo sėkmės – pusę, o kaip šio pasirinkimo sėkmės aspektus, kurie skiriasi *laike*. Tad gautus rezultatus būtų galima aiškinti kaip praeities patyrimo (ar pavyko įstoti į prioritetinę specialybę), dabartinės situacijos vertinimo (ar individas patenkintas savo pasirinkimu studijuoti būtent šią profesiją) ir ateities planavimo (ketinimo toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu) sąsajas. Galima teigti, kad pasitenkinimas pasirinkta profesija, atspindintis dabartinį subjektyvų profesijos pasirinkimo vertinimą, šiuo atveju yra tikslesnis veiksnys nagrinėjant tolesnio profesinio kelio planavimo ypatumus, kadangi:

- a) labiau atsižvelgia į laiko ir aplinkybių svarbą (laiko tarpas, praėjęs nuo profesijos pasirinkimo 1 iki 4 kurse yra skirtingas, tad pasitenkinimas geriau atspindi *dabartinį* vertinimą);
- b) yra retrospektyvus kintamasis, nes žymi reakciją į (ne)sėkmingą *praeities* patyrimą – profesijos pasirinkimą. (Ne)pasitenkinimas pasirinkta profesija tarsi integruoja praeities profesinio tikslo pasiekimą

ir dabartinę situaciją bei parodo, kiek individas tebeturi intereso pasirinktai profesijai.

Bandytas susieti ketinimą eiti profesiniu keliu ir būtent pasitenkinimą pasirinkta profesija pagrįstas ir empiriškai, kadangi stiprų pasitenkinimo pasirinkta profesija ar studijomis (angl. *major, study programme satisfaction*) ir tolesnių karjeros planų bei ketinimų ryšį patvirtina ir kitų autorių atlikti tyrimai. Pavyzdžiui, Helgesen ir bendraautorių (2007) atliktame tyrime, buvo rasta, kad emocinis komponentas – pasitenkinimas – geriausiai prognozuoja studentų lojalumą koledžui, palyginus su koledžo ar studijų programos kokybės vertinimu. Atlikus panašius tyrimus organizacijose, nustatyta, kad pasitenkinimas karjera yra vienas iš svarbiausių individo lygmens veiksnių, susijusių su karjeros tąsa, o nepasitenkinimas prognozuoja ketinimą išeiti (Nauta et al., 2009). Kiti autoriai (pvz.: Sun et al., 2004; Kara et al., 2003; Arambewela et al., 2005) pasitenkinimą *a priori* linę laikyti profesinės/studijų tąsos prielaida, todėl kalbama apie pasitenkinimui įtakos turinčius veiksnis, pasitenkinimas laikomas studijų vadybos įrankiu, ir siūloma detaliau nagrinėti pasitenkinimo ir profesinių ketinimų ryšį.

Pastebėtina ir tai, kad pereinamojo laikotarpio sėkmingumo tyrimuose, įvertinant objektyvius jo rodiklius, neretai pabrėžiama ir subjektyvių sėkmingumo rodiklių reikšmė (Wood, Kaczynski, 2007; Robinson et al., 2006; Abrandt et al., 2008), todėl gauti rezultatai papildo dažniausiai socioekonominę pereinamojo laikotarpio sėkmingumo sampratą iš psichologinės perspektyvos.

Svarbiausias šių rezultatų aspektas – jog jie leidžia susieti du psichologinius sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklius bei pagrindžia tolesnės šių veiksnių tarpusavio sąsajų bei jas veikiančių veiksnių analizės tikslumą. Atsižvelgiant į tai, tolesnė rezultatų interpretacija bus skirta ne tik pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu kaip atskirų (ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių aptarimui, bet ir vidinių bei išorinių veiksnių reikšmės pasitenkinimo pasirinkta profesija bei ketinimo eiti profesiniu keliu *ryšiumi* įvardinimui.

4.2. Pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu prognozuojančių veiksnių aptarimas ir palyginimas

Ši aptarimo dalis skirta palyginti pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu prognozuojančius veiksnus. Nors buvo atlikta regresijos analizė, negalima atmesti abipusio kintamųjų ryšio galimybės, tad gauti rezultatai bus interpretuojami ne kaip priežastinis ryšys, o kaip saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių *šąsajos* su pasitenkinimu pasirinkta profesija ir ketinimu eiti profesiniu keliu. Rezultatai patvirtina *keltą prielaidą, apie tiesiogines saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių šąsajas su pasitenkinimu pasirinkta profesija ir ketinimu eiti profesiniu keliu*. Be to, gauta, kad su pasitenkinimu pasirinkta profesija ir ketinimu eiti profesiniu keliu siejasi skirtingi saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių aspektai. Tai leidžia detaliau panagrinėti kognityvinius veiksnus, kurie galėtų būti svarbūs šių dviejų sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių numatymui.

Pasitenkinimo pasirinkta profesija šąsajos su saviveiksmingumu ir profesiniais lūkesčiais. Pagal gautus rezultatus, pasitenkinimas pasirinkta profesija sietinas su *tikslų kėlimo saviveiksmingumu, darbo idealumo ir neigiamų darbo aspektų vertinimu*. Kadangi iš visų tyrime nagrinėtų saviveiksmingumo aspektų tik vienas jų – tikslų kėlimo saviveiksmingumas – yra statistiškai reikšmingas, galima teigti, kad pasitenkinimas pasirinkta profesija labiau siejasi su tuo, kaip individas įsivaizduoja būsimą darbą pagal specialybę, o ne su savo gebėjimų vertinimu. Tai, kad reikšmingas būtent darbo idealumo ir neigiamų aspektų vertinimas (o darbo prestižo – ne), rodo, kad pasitenkinimas pasirinkta profesija, kaip emocinis profesinio kelio pasirinkimo aspektas, labiau sietinas su individui asmeniškai svarbiais darbo ypatumais. Darbo idealumo vertinimas rodo, kiek, individo įsivaizdavimu, būsimas darbas pagal specialybę atitiks idealų, jam labiausiai tinkantį darbą. Taigi – ir vidinius profesinės veiklos vertingumo veiksnus, o savo ruožtu – motyvaciją pasirinktai profesinei veiklai. Neigiamų darbo aspektų vertinimas taip pat labiausiai siejasi su asmenišku darbinės veiklos vertinimu: kiek

individas būsimoje darbinėje veikloje išvelgia jam nepriimtinių dalykų. Tuo tarpu darbo prestižas atspindi ne asmeninį, o socialiniu aspektu pasižymintį profesinės veiklos patrauklumą. Todėl šis darbo aspektas nebūtinai turi būti suderinamas su pasitenkinimu pasirinkta profesija, kadangi pasitenkinimas, visų pirma, siejasi su asmeniškai, emocine veiklos pasirinkimo puse. Tyrėjai, nagrinėjantys pasitenkinimo pasirinkta profesija ypatumus, dažnai kelia panašią prielaidą – kad pasitenkinimas labiau sietinas su vidiniais motyvuojančiais veiksniais (angl. *intrinsic factors*). Tyrimai pagrindžia vertybines, vertės atėityje pasitenkinimo pasirinkta profesija prielaidas (Alves, Raposo, 2007). Atliekant pasitenkinimo studijų dalyku įvertinimą, taip pat pastebėtas studentų lūkesčių ir pasitenkinimo ryšys (Appleton-Knapp, Krentler, 2006). Nors tam tikrais atvejais tiek vidiniai, tiek išoriniai veiksniai gali būti reikšmingi prognozuojant pasitenkinimą profesija (Field et al., 1974), galima teigti, kad mūsų atlikto tyrimo rezultatai neprieštarauja kitų autorių darbams. O kadangi pasitenkinimas atliekama veikla (karjera, profesijos pasirinkimu, studijomis ir pan.) yra gana plati sąvoka, gauti rezultatai papildo žinias apie tai, kaip lūkesčiai, susiję su būsimo darbu pagal specialybę, siejasi su pasitenkinimu pasirinkta profesija.

Daugumos nagrinėtų saviveiksmingumo aspektų ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąsajų nebuvimą būtų galima paaiškinti tuo, jog saviveiksmingumas apibrėžia individo įsitikinimus apie turimus gebėjimus ar kompetenciją tam tikro pobūdžio veiklai atlikti (Bandura, 1977). Karjeros sprendimo priėmimo saviveiksmingumas – įsitikinimai apie turimus karjeros sprendimų priėmimo įgūdžius – labiau sietini su veiklos planavimu ar atlikimu (t.y., kognityviniais aspektais), o ne su jos vertinimu. Iš visų saviveiksmingumo aspektų, tik tikslų kėlimo saviveiksmingumas prognozuoja pasitenkinimą pasirinkta profesija. Šis saviveiksmingumo aspektas atskleidžia individo suvokiamą gebėjimą pasirinkti profesinius tikslus ir jų sėkmingai siekti (Betz, Hackett, 2006). Kai saviveiksmingumas aukštas, individas jaučiasi galintis sėkmingai planuoti savo profesinį kelią bei kelti tikslus. Profesijos pasirinkimas – taip pat tikslas, kurio sėkmingas pasiekimas sietinas tiek su

pasitenkinimu pasirinkta profesija, tiek su didesniu tikslų kėlimo saviveiksmingumu. Kadangi profesijos pasirinkimas yra karjeros planavimo dalis, tuo ir būtų galima interpretuoti tikslų kėlimo saviveiksmingumo ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąsajas.

Teoriškai gautus rezultatus galima aiškinti, remiantis socialinės kognityvinės karjeros teorijos profesinių interesų formavimosi ir išlaikymo modeliu (žr. 3 pav., p. 37). Nors pasitenkinimas pasirinkta profesija nematuoja profesinių interesų tiesiogiai, jis siejasi su profesinių interesų pastovumu laike – pasitenkinimas pasirinkta profesija reiškia, kad individui jo pasirinkta profesija vis dar patinka, t.y., jis vis dar turi interesą šiai sričiai. Kaip pavaizduota modelyje, saviveiksmingumo įsitikinimai ir pasekmių lūkesčiai yra pagrindiniai vidiniai veiksniai, kurių pagrindu susiformuoja ar yra išlaikomi profesiniai interesai.

Socialine kognityvine karjeros teorija paremtuose tyrimuose ypač pabrėžiama saviveiksmingumo svarba individo profesinio kelio rinkimuisi ir planavimui. Nors teoriškai pripažįstama ir ateities lūkesčių įvertinimo reikšmė (Bandura, Locke, 2003; Lent et al., 1994, Bandura et al., 2001; Gibbons, Shoffner, 2004), tyrėjų indėlis nagrinėjant šį reiškinį yra vis dar nepakankamas (Lindley, 2005). Gausūs saviveiksmingumo tyrimai sudaro įspūdį, kad būtent saviveiksmingumas yra pagrindinis profesinių interesų formavimosi ir karjeros planavimo veiksnys. Tuo tarpu šio tyrimo duomenys rodo, kad pasitenkinimą pasirinkta profesija geriau prognozuoja profesiniai lūkesčiai, ypač tie, kurie atspindi asmeninį profesinės veiklos vertingumą individui. Tai skatina atkreipti daugiau dėmesio į profesinių lūkesčių įvertinimą pereinamuoju laikotarpiu iš mokyklos į darbo pasaulį. Jeigu lūkesčiai išties žymi tęsti veiklą motyvuojančius veiksnius, jų įvertinimas ir adekvačių lūkesčių apie profesiją formavimas galėtų būti gera pagalbine priemone profesijos konsultantams. Daugiau dėmesio profesiniams lūkesčiams skirti skatina ir tai, kad numanomo veiklos rezultato reikšmė tolesniems tikslams bei veiklos įgyvendinimui pagrįsta ne tik socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje, bet ir kituose darbo ir karjeros psichologijoje naudojamuose teoriniuose modeliuose (pavyzdžiui, I.

Ajzen (1991) planingos elgsenos teorijoje, A. Locke ir G. Latham (1990) tikslų kėlimo teorijoje ir pan.) ar netgi nepsichologiniuose darbo rinkos tyrimuose (Robinson et al., 2006; Goodwin, O'Connor, 2007).

Ketinio eiti pasirinktu profesiniu keliu sąsajos su saviveiksmingumu ir profesiniais lūkesčiais. Priešingai negu prognozuojant pasitenkinimą pasirinkta profesija, ketinimą eiti profesiniu keliu prognozuojančių veiksnių daug ir jie labai įvairūs. Gauti rezultatai patvirtina teorines socialinės kognityvinės karjeros teorijos prielaidas (šiuo atveju, remiantis profesinės veiklos pasirinkimo ir veiklos atlikimo modeliais) apie abiejų – tiek saviveiksmingumo įsitikinimų, tiek veiklos pasekmių lūkesčių svarbą.

Prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu, reikšmingi 4 iš 6 nagrinėtų saviveiksmingumo aspektų: ***akademinis, tikslų kėlimo, savo gebėjimų įvertinimo ir informacijos rinkimo saviveiksmingumas.*** Nors visi šie kognityviniai veiksniai yra apibūdinami „saviveiksmingumu“, jie siejasi su skirtingomis veiklos sritimis ar gebėjimais. Todėl atkreipia dėmesį į konkrečius profesinio kelio planavimo veiksnius pereinamuoju laikotarpiu. Trumpai apžvelgsime kiekvieną jų.

Akademinis saviveiksmingumas. Remiantis tyrimo rezultatais, kuo aukštesnis akademinis saviveiksmingumas, tuo stipriau išreikšti individo ketinimai, susiję su profesinio kelio taša (tuo labiau individas ketina studijuoti pasirinktą specialybę toliau, dirbti šios srities darbą, susieti savo gyvenimą su pasirinkta profesine veikla ir pan.). Akademinis saviveiksmingumas skiriasi nuo kitų tyrime įvertintų saviveiksmingumo aspektų tuo, kad yra nukreiptas ne į profesinio kelio planavimo proceso aspektus, o atskleidžia labiau su profesinės veiklos turiniu susijusius dalykus. Kaip matyti, šis turinio aspektas neturi reikšmės emocinei individo reakcijai – pasitenkinimui pasirinkta profesija, tačiau yra svarbus kognityvinei dimensijai – ketinimui eiti pasirinktu profesiniu keliu. Gautų rezultatų interpretacija yra gana paprasta – kai individas teigiamai vertina savo kompetenciją tam tikroje profesinėje srityje, jis mato daugiau galimybių sėkmingai veikti toje srityje. Taigi kartu su didesniu akademinio saviveiksmingumu siejama ir didesnė profesinės sėkmės

tikimybė. Gali būti, kad būtent šiuo sėkmės numatymu ir yra pagrįstas ketinimas tęsti pasirinktą profesinį kelią. Gauti rezultatai ir ši jų interpretacija pagrįsti tiek teoriškai, tiek empiriškai – kitų autorių atliktų tyrimų rezultatais. Žiūrint iš teorinės pusės, pasitvirtina socialinės kognityvinės karjeros teorijos prielaida, kad didesnis saviveiksmingumas tam tikroje veiklos srityje skatina didesnį interesą ir ateities ketinimus, susijusius su šia veiklos sritimi. Nors tyrimuose randamos akademinio saviveiksmingumo ir emocinių veiksnių, pavyzdžiui, priklausymo akademiniai aplinkai jausmo sąsajos (Freeman et al., 2007), akademinis saviveiksmingumas dažniausiai siejamas su kognityvine elgesio dimensija ar pačiu mokymosi turiniu. Pavyzdžiui, rasta, kad akademinis saviveiksmingumas prognozuoja akademinis pasiekimus (Hejazi et al., 2009; Elias, MacDonald, 2007), siejasi su intelektualiais ir akademiniais siekiais (Elias, 2008; Bassi et al., 2007), akademinis pasiekimų motyvacija (Scheel, Gonzalez, 2007), karjeros motyvacija ir suvokiama kompetencija (Pinquart et al., 2003), suvokiamu tinkamumu pasirinktai profesijai (Wessel et al., 2008), ketinimu tęsti pasirinktas studijas (Dennis et al., 2008) ir kognityvine išitraukimo į studijas dimensija (Walker et al., 2006).

Tikslų kėlimo saviveiksmingumas. Šis saviveiksmingumo aspektas – vienas svarbiausių ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu prognozuojančių veiksnių. Priešingai negu akademinis saviveiksmingumas, tikslų kėlimo saviveiksmingumas priskiriamas prie su karjeros planavimo *procesu* besisijančių saviveiksmingumo aspektų. Ketinimas eiti profesiniu keliu atspindi vieną iš profesinių tikslų kėlimo aspektų, todėl tikslų kėlimo saviveiksmingumo ir profesinių ketinimų sąsajų ir buvo galima tikėtis. Kadangi tikslų kėlimo saviveiksmingumas siejasi ne tik su prospektyviuoju, bet ir su retrospektyviuoju profesinio kelio pasirinkimo rodikliu – pasitenkinimu pasirinkta profesija, šį saviveiksmingumo aspektą galima laikyti universaliu prognostiniu profesinio pasirinkimo veiksniu.

Nors karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo tyrimų, bandančių susieti saviveiksmingumą su profesiniais tikslais yra daug, konkrečiai tikslų kėlimo saviveiksmingumo tyrimų palyginimą atlikti gana

sudėtinga, nes tokių specifinių tyrimų nėra gausu. Kur kas dažniau nagrinėjamas bendras karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas arba panašus konstruktas – brandos karjerai suvokimas, neišskiriant atskirų jo aspektų. Pavyzdžiui, buvo nustatyta, kad suvokiama branda karjerai siejasi su tuo, kiek individas užtikrintas profesijos pasirinkimu, taigi ir su šio pasirinkimo pastovumu (Farrell, Horvath, 1999), nustatytos karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo ir profesinio tapatumo (Gushue et al., 2006) bei studijų tąsos (Sandler, 2000) sąsajos. Nagrinėjant tikslų kėlimą, rasta, kad profesinis saviveiksmingumas ir aiškių karjeros tikslų turėjimas siejasi tiek su objektyvia, tiek su subjektyvia karjeros sėkme (Abele, Spurk, 2009). Tad gauti rezultatai sutampa su šiame tyrime keltomis teorinėmis prielaidomis ir iš dalies – su kitų tyrėjų gautais rezultatais.

Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas. Šis saviveiksmingumo aspektas taip pat priskiriamas procesu saviveiksmingumo aspektų grupei, kadangi siejamas su individo karjeros planavimo gebėjimais. Tačiau, panašiai kaip ir akademinis saviveiksmingumas, jis apima ir profesinės veiklos turinį – individo suvokimą, kiek adekvačiai jis gali įvertinti savo gebėjimus tam tikrai profesinės veiklos sričiai. Kiek netikėta, kad gautas neigiamas šio saviveiksmingumo aspekto ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys: remiantis šio tyrimo rezultatais, kuo tiksliau individas mano gebantis įvertinti savo turimus gebėjimus pasirinktai profesinei veiklai, tuo silpnesnis ketinimas eiti profesiniu keliu. Remiantis socialine kognityvine karjeros teorija, būtų galima tikėtis, kad šis ryšys bus teigiamas. Panašūs tyrimai, nagrinėjantys savo tinkamumo profesijai vertinimą ir profesinės tąsos sąsajas byloja apie tokių sąsajų buvimą. Pavyzdžiui, J. Wessel ir bendraautorių (2008) atliktame tyrime buvo rasta, kad kai individas gerai vertina savo tinkamumą pasirinktai profesijai, jo pasiryžimas tęsti studijas yra didesnis. Šiame tyrime gautą rezultatą galima paaiškinti tuo, kad gebėdamas kritiškai save įvertinti, individas geba išvelgti ne tik turimus gebėjimus ir įgūdžius, tačiau ir tai, *ko jis neturi*. Tikėtina, kad profesijos įgijimo metu individas nuolat susiduria su nauja informacija apie profesijas, vyksta „profesijos tyrinėjimas“ (angl. *career exploration*), kuris

apibrėžiamas kaip hipotezių apie savo tinkamumą pasirinktai aplinkai tikrinimas (Taveira, Moreno, 2003). Aukštas savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas kartu reiškia ir gebėjimą išvengti neatitikimą tarp esamos padėties (turimų savybių ir įgūdžių) ir siektinos padėties (savybių ir įgūdžių, reikalingų tam tikrai profesinei veiklai atlikti), todėl jei suvokiamas toks neatitikimas, jis galėtų ne tik motyvuoti, tačiau ir skatinti individą pasitraukti iš veiklos. Neigiamos savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumo ir profesinių ketinimų sąsajos atkreipia dėmesį į savęs įvertinimo gebėjimus tiek renkantis profesiją, tiek toliau planuojant profesinį kelią. Pirmiausia, svarbu suprasti, kada saviveiksmingumo įsitikinimai individą veikia motyvuojančiai. Antra – kaip savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas atskleidžia individo įsitikinimus apie turimas karjeros planavimo kompetencijas. Ugdant šias kompetencijas, svarbu atkreipti dėmesį ne tik į tai, kad individas galėtų adekvačiai įvertinti ar įvardinti, kokiai profesinei veiklai jis tinkamas, tačiau ir suprasti, kaip susitvarkyti su esamu neatitikimu. Kitu atveju, aukštesnis savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas gali turėti ne motyvuojantį, o priešingą efektą.

Informacijos rinkimo saviveiksmingumas. Šis saviveiksmingumo aspektas labiau nukreiptas ne į patį individą, o į profesijos ypatumus. Informacijos rinkimo saviveiksmingumo ir profesinių ketinimų sąsajos galėtų būti paaiškintos tuo, jog šis saviveiksmingumo aspektas taip pat siejasi su (ne)atitikimu tarp įsivaizduojamos ir realios situacijos. Todėl, panašiai kaip interpretuojant savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumo poveikį, suvokiamas gebėjimas surinkti tinkamą, tikslią, adekvačią informaciją apie profesijas reiškia ir gebėjimą kritiškai įvertinti ne tik profesijos privalumus, bet ir trūkumus. Be to, šis gebėjimas galėtų būti siejamas ir su stojant turėtos informacijos adekvatumu. Tikėtina, kad aukštas arba žemas informacijos rinkimo saviveiksmingumo įvertis pagrįstas anksčiau turėtos ir dabar turimos informacijos palyginimu ir jos (ne)atitikimu.

Tokia interpretacija būtų pagrįsta ir empiriškai. Tinkama informacijos apie pasirinktą profesiją paieška laikoma viena sklandaus karjeros tikslų

kėlimo prielaidų (Taveira, Moreno, 2003). Nagrinėjant stojimo į aukštąją mokyklą sąlygas bei pereinamąjį laikotarpį iš mokyklos į darbo pasaulį, pabrėžiama adekvačios informacijos ir realistinių lūkesčių svarba (Lent et al., 1999; Lent et al., 2007a; Goltz, 2003). Ir priešingai, kai informacija apie būsimą profesinę veiklą yra miglota, individas linkęs susikurti nerealius lūkesčius, kurie, susidūrus su tikrove, nepasiteisina (Heslop et al., 2001), be to, tinkamos informacijos trūkumas sietinas su neigiamomis karjeros planavimo pasekmėmis, pavyzdžiui, chronišku neapsisprendimu (Kelly, Yun-Jeong, 2009).

Kalbant tiek apie informacijos apie profesijas rinkimą kaip veiklą, tiek apie informacijos rinkimo saviveiksmingumą kaip gebėjimo šiai veiklai įvertinimą, reikėtų pažymėti, kad daugelyje tyrimų ir praktinių profesijos konsultavimo rekomendacijų pabrėžiamas adekvačios informacijos turėjimas, informacijos prieinamumas, informacijos paieškos ir įsisavinimo ypatumai ir pan. Tinkamos ir pakankamos informacijos apie karjeros galimybes suteikimas nurodomas kaip viena pagrindinių efektyvaus konsultavimo prielaidų (OECD, 2004), informacijos apie profesijas neturėjimas laikomas karjeros planavimo barjeru tiek renkantis profesiją, tiek ją pasirinkus (Tien, 2005), siejamas su įvairiomis karjeros planavimo proceso problemomis, pavyzdžiui, neapsisprendimu (Guay et al., 2006), profesinių aspiracijų ir lūkesčių neatitikimu (Metz et al., 2009) ir kt.

Tiesa, tokio pobūdžio tyrimuose labiau populiariu tiesiogiai įvertinti turimos informacijos apie profesijas kiekį arba informacijos apie profesijas rinkimo pobūdį (Hardin, Leong, 2004). Tuo tarpu šiame tyrime informacijos apie profesijas turėjimą vertinome netiesiogiai – per individo suvokiamą gebėjimą jos ieškoti. Šio tyrimo rezultatai informacijos apie profesijas svarbą pagrindžia kiek kitu aspektu – savo gebėjimo vertinimu. Tad informacijos rinkimo įvertinimas per saviveiksmingumą papildo esamus karjeros planavimo barjerų tyrimus ir prideda jiems naujų išvalgų. Vertinant informacijos prieinamumą objektyviais rodikliais (pavyzdžiui, informacijos kiekiu), tyrimo objektu tampa informacija ir jos ypatumai. Tuo tarpu informacijos rinkimo

saviveiksmingumo vertinimas paremtas į individą nukreiptu požiūriu (angl. *person-centered approach*). Toks analizės aspektas individo profesinio kelio įvertinimui naudingas tuo, kad atkreipia dėmesį, jog svarbu ne tik, ar individas gauna pakankamai adekvačios informacijos apie profesijas, tačiau ir kaip jis vertina savo galimybes šią informaciją pasiimti bei tinkamai panaudoti. Šį aiškinimą gerai iliustruoja P. Greenbank (2009) atliktas tyrimas, kuriame daroma išvada, kad nebūtinai pats informacijos turinys, o tai, kiek karjeros centrų teikiama informacija yra pritaikyta studentų vartojimo poreikiams bei vertybėms, siejasi su karjeros sprendimų priėmimo sklandumu. Tad profesinio konsultavimo praktikoje ypač naudinga atsižvelgti ir į tai, kad informacijos pateikimas yra viena, tuo tarpu individo gebėjimas ją panaudoti – kita.

Problemų sprendimo ir planavimo saviveiksmingumas, remiantis tyrimo rezultatais (6 lentelė, 1 modelis), ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu neprognozuoja. Tai – gana netikėtas rezultatas, kadangi tiek problemų sprendimo, tiek planavimo saviveiksmingumas, remiantis jų apibrėžimu, siejasi su įvairiomis karjeros planavimo situacijomis, kurias individas mano gebantis išspręsti, arba ne. Tai – bene labiausiai su ateities planavimu susiję saviveiksmingumo aspektai, todėl jų sąsajos su profesiniais ketinimais būtų pagrįstos. Tai rodo ir kai kurie tyrimai. Pavyzdžiui, M. E. Kenny ir bendraautorių (2006) atliktame tyrime gauta, kad su karjera susijęs planavimas prognozuoja mokyklinį išitraukimą (t.y., ir ketinimą tęsti mokslus).

Gautus rezultatus galima būtų paaiškinti tuo, kad: a) problemų sprendimo ir planavimo saviveiksmingumas neturi tik tiesioginių sąsajų su ketinimu eiti profesiniu keliu, o jų poveikis yra labiau specifinis, pasireiškiantis konkrečioje situacijoje; b) šie saviveiksmingumo aspektai siejami su individo gebėjimu išspręsti problemas, rasti išeitį sudėtingoje situacijoje. Gali būti, kad esant probleminei situacijai, vien tik saviveiksmingumo neužtenka prognozuoti tolesnius profesinius ketinimus, nes jie priklauso nuo konkrečių situacinių veiksnių; c) pagaliau, negalima atmesti ir tikimybės, kad šie saviveiksmingumo aspektai buvo nepakankamai tiksliai įvertinti. Karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumui buvo naudojama trumpoji CDSE klausimyno versija, todėl

kiekvienas saviveiksmingumo aspektas įvertintas 3–5 teiginiais. Gali būti, kad dėl to įvertinimas nėra pakankamai išsamus. Be to, vertinant, kurie veiksniai prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu, visi saviveiksmingumo aspektai ir profesiniai lūkesčiai buvo vertinami kartu – gali būti, kad kiti veiksniai (kurie siejasi su labiau neutralia situacija, pozityvia patirtimi) ir nusveria šių dviejų saviveiksmingumo aspektų reikšmę, kadangi pastarieji labiau sietini su specifinėmis, problemiškomis situacijomis.

Profesiniai lūkesčiai – darbo idealumo, prestižo ir neigiamų aspektų vertinimas. Darbo idealumo vertinimas siejasi su vidinėmis paskatomis imtis (profesinės) veiklos. Vidinių motyvuojančių veiksnių tyrimas laikomas ypač aktuali, nagrinėjant motyvacinis karjeros sprendimų priėmimo procesus. Manoma, kad vidiniai motyvuojantys veiksniai galėtų paaiškinti ne tik išipareigojimą veiklai, tačiau ir karjeros sprendimų priėmimo efektyvumą apskritai (Guay, 2005). Tyrimų duomenys rodo, kad vidiniai motyvuojantys veiksniai siejasi su didesniu tikrumu dėl savo profesijos pasirinkimo (angl. *career choice certainty*) (Farrell, Horvath, 1999), didesniu priklausymo koledžo bendruomenei jausmu (Freeman et al., 2007), lūkesčių pobūdis gali būti siejamas su prisitaikymu universitete (Jackson et al., 2000), o teigiamos nuostatos į studijuojamą profesinę veiklą susiję su stipresniu ketinimu ją tęsti (Johnson et al., 2008).

Tuo tarpu darbo prestižas siejamas su išorinėmis paskatomis – jis vertingas dėl pripažinimo visuomenėje, socialinio statuso ir pan. Priešpastatant darbo idealumo vertinimui, darbo prestižas gali būti prilygintas išoriniams motyvuojantiems veiksniams. Taigi tyrime gautas rezultatas, kad kuo aukščiau vertinamas būsimo darbo pagal specialybę idealumas ir prestižas, tuo stipresnis ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu, atitinka teorinę prielaidą, kad vidiniai ir išoriniai motyvuojantys veiksniai, siejasi su išipareigojimu tikslams, kuris išreikštas stipresniu ketinimu jų siekti (Locke et al., 1988), bei tai, kad vidinis ir/ar išorinis veiklos vertingumas galėtų būti vienas pagrindinių kriterijų, rodančių išitraukimą į kokią nors veiklą (Sansone, Thoman, 2006). Tyrimo rezultatai siejasi ir su kitų autorių gautais rezultatais apie veiklos rezultato

lūkesčių ir veiklos atlikimo sąsajas. Pavyzdžiui, L. Ferrari ir bendraautorių (2009) atliktame darbo sampratos (angl. *conceptions of work*) tyrime daroma išvada, kad pereinamuoju laikotarpiu iš mokymosi aplinkos į darbo pasaulį, karjeros sprendimų priėmimo procesas labiau adaptyvus tų studentų, kurie atsižvelgia tiek į materialinį, tiek į idealų (teikiantį moralinį pasitenkinimą) darbo aspektus. R. C. Feldt ir C. Woelfel (2009) socialinių kognityvinių veiksnių tyrimo rezultatai rodo, kad profesiniai lūkesčiai, susiję su materialiniu atlygiu, turi reikšmės ketinimui tęsti pasirinktas studijas. Netgi tiriant moksleivių išitraukimo į mokymosi procesą ypatumus, nustatytas lūkesčių ir išitraukimo ryšys (Kenny et al., 2006).

Trečiasis lūkesčių aspektas – neigiamų darbo aspektų vertinimas apima tiek vidinius, tiek išorinius motyvuojančius veiksnius. Priešingai negu darbo idealumo ir prestižo vertinimai, aukštas neigiamų darbo aspektų įvertinimas siejasi su silpnesniu ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu. Šio lūkesčių aspekto reikšmingumas dar kartą patvirtina keltas prielaidas ir rodo, kad ne tik stipresni profesinės sąžonos ketinimai siejasi su teigiamais lūkesčiais, bet ir atvirkščiai – neigiamo profesinės veiklos rezultato numatymas neigiamai veikia tolesnius ketinimus. Interpretuojant rezultatus socialinės kognityvinės teorijos ribose, galima teigti, kad profesiniai lūkesčiai, žymintys pasirinktos profesinės veiklos rezultato vertingumą individui, pasirodė esantys reikšmingi profesiniams ketinimams, nepriklausomai nuo to, koks (vidinis ar išorinis) šio vertingumo kriterijus.

Detaliau nagrinėjant profesinių lūkesčių reikšmę, svarbu atkreipti dėmesį į skirtingus motyvacinis išitraukimo į (profesinę) veiklą aspektus. Pagal apibrėžimą galima teigti, kad šie trys profesinių lūkesčių tipai, kartu sudėjus, leidžia įvardinti teigiamą-neigiamą motyvaciją profesinei veiklai. Darbo idealumo ir prestižo vertinimas atspindi teigiamus veiksnius – tai, kas individą traukia profesinėje veikloje. Tuo tarpu neigiamų darbo aspektų įvertinimas įvardija tai, kas profesinėje veikloje atrodo atstumiantys dalykai.

Tai, jog visi profesiniai lūkesčiai šiame tyrime siejasi su profesiniais ketinimais (6 lentelė, 1 modelis), rodo pasekmių lūkesčių (kurių objektas –

pasirinkta profesinė veikla) reikšmingumą planuojant profesinį kelią, nepaisant saviveiksmingumo įsitikinimų (kurių objektas – individas ir jo gebėjimai). Gauti duomenys naudingi pirmiausia teorine prasme, kadangi paaiškina kognityvinius profesinio kelio sąsajas mechanizmus. Nors veiklos pasekmių lūkesčiai – pagrindinis socialinės kognityvinės karjeros teorijos elementas, duomenys sutampa ir su kitų teoretikų prielaidomis apie lūkesčių svarbą veiklos planavimui, tikslų kėlimui ir siekimui. Pavyzdžiui, planingos elgsenos teorijoje (*TPB – Theory of Planned Behavior*, Ajzen, 1991, 2001) teigiama, kad individo lūkesčiai apie būsimas sąlygas veiklai atlikti yra viena ketinimo atlikti veiklą arba iš jos pasitraukti prielaidų, kurią patvirtina ir tyrimų duomenys (Davis et al., 2002; Orbell, 2003). Tikslų kėlimo teorijoje taip pat numatoma lūkesčių, susijusių su tikslo pasiekimu, reikšmė (Locke, Latham, 1990). Be to, ne tik socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje, bet ir kituose profesinių tikslų siekimą ar išitraukimą į veiklą nagrinėjančiuose teoriniuose modeliuose (Locke et al., 1988; Ajzen, 1991) įvardinama įsitikinimų, turinčių tiek vidinį (saviveiksmingumas, veiklos atlikimo tikimybė – angl. *expectancy* ir pan.), tiek išorinį objektą (veiklos pasekmių lūkesčiai, vidinis ir išorinis atlygis, situacijos kontrolė) svarba. Nors veiklos pasekmių lūkesčių reikšmė ketinimų (nebūtinai profesinių) formavimuisi ir veiklos planavimui yra įrodyta, saviveiksmingumo tyrimų bazė gerokai gausesnė. Iš vienos pusės, tai natūralu, kadangi saviveiksmingumo įsitikinimų objektas – pats individas ir jo gebėjimai, todėl tokių tyrimų duomenys gana lengvai gali būti pritaikomi karjeros konsultavimo praktikoje (pavyzdžiui, kuriant įgūdžių ugdymo programas). Tuo tarpu veiklos pasekmių lūkesčių objektas – konkreti, individo atliekama veikla, kurios pasekmės nebūtinai tiesiogiai priklauso nuo paties individo. Praktikoje lūkesčių įvertinimas kiek sudėtingesnis, kadangi jis visuomet priklauso nuo specifinės situacijos, kuri kiekvienam individui yra skirtinga. Kita vertus, duomenys apie profesinių lūkesčių sąsajas su profesiniais individo ketinimais galėtų turėti nemažai reikšmės siekiant paaiškinti profesinio kelio sąsajas *motyvus* pereinamuoju laikotarpiu iš mokyklos į darbo pasaulį.

Gautų duomenų apie profesinių lūkesčių reikšmingumą pritaikymas karjeros konsultavimo praktikoje ypač sietinas su informacijos apie profesijas turėjimu ir šios informacijos adekvatumu. Tam, kad būtų galima įvertinti būsimo darbo idealumą, prestižą, o ypač neigiamus jo aspektus, reikia išsivaizduoti, kaip darbinė veikla atrodys. Tik tuomet, kai individas turi pakankamai tikslios informacijos apie darbo pobūdį, jis galės tinkamai įvertinti ir minėtus jo aspektus, kurie, kaip rodo šio tyrimo duomenys, siejasi su tolesnio profesinio kelio planavimu. Be to, profesinių lūkesčių įvertinimas leidžia pažvelgti į profesinio kelio pasirinkimą iš motyvacinės, vertybinės pusės – susiejant būsimos darbinės veiklos vertingumą (nesvarbu, kokios profesijos) su profesinio kelio taša. Toks, vertybinis, požiūris į profesinę veiklą taip pat galėtų turėti praktinį pritaikymą.

Apibendrinus pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsają su saviveiksmingumu ir profesiniais lūkesčiais interpretacija, galima padaryti keletą išvalgų:

- gauti rezultatai parodo, kaip konkrečioje situacijoje (konkrečioje tyrimo schemoje) veikia socialinės kognityvinės karjeros teorijos postulatai. Rezultatai ne tik patvirtina pagrindines teorijos prielaidas, tačiau ir jas papildo – nors pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu prognozuoja abiejų grupių (tiek saviveiksmingumo, tiek veiklos pasekmių lūkesčių) kintamieji, konkretūs šių reiškinių prognostiniai veiksniai yra skirtingi. Tai atkreipia dėmesį, kad šie du profesinio kelio pasirinkimo rodikliai turi kiek skirtingą formavimosi, o tikėtina – ir kaitos mechanizmą;
- remiantis šio tyrimo rezultatais, galima susieti psichologinius (ne)sėkmingo profesinio pasirinkimo rodiklius su motyvuojančiais/vertybiniais veiksniais. Pasitenkinimas pasirinkta profesija siejasi tik su darbo idealumo vertinimu, o profesiniai ketinimai – su visais trimis profesinių lūkesčių aspektais. Darbo idealumo vertinimas, kaip vidinis motyvuojantis veiksnys, labiau sietinas su

emociniu profesinio kelio pasirinkimo apketu – pasitenkinimu pasirinkta profesija. Tuo tarpu ketinimas eiti profesiniu keliu, kuris atspindi kognityvinį profesinio kelio rinkimosi aspektą, gali būti prognozuojamas ir pagal socialinį veiklos vertingumą;

- pagal gautus rezultatus, galima skirti keletą universalių prognostinių veiksnių. Šie veiksniai universalūs tuo, jog vienodai gerai prognozuoja tiek pasitenkinimą pasirinkta profesija, tiek ketinimą eiti profesiniu keliu. Tai – tikslų kėlimo saviveiksmingumas ir darbo idealumo vertinimas.

Remiantis šiuo apibendrinimu, padedamas pagrindas detalesnei sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo analizei. Pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu prognozuojančių veiksnių identifikavimas leidžia įvertinti šiame tyrime pasirinktų nagrinėti profesinio pasirinkimo sėkmingumo rodiklių prielaidas atskirai. Tačiau, kaip jau minėta, detaliau profesijos pasirinkimo sėkmingumą galima įvertinti tik nagrinėjant pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu kartu, neatsiejant vieno nuo kito.

4.3. – 4.4. skyreliai ir bus skirti detaliau panagrinėti klausimą, kaip vidiniai profesinio kelio rinkimosi veiksniai siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu, ir kaip šios sąsajos kinta, atsižvelgiant į pasitenkinimo pasirinkta profesija lygį.

4.3. Saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių sąveikos su pasitenkinimu pasirinkta profesija, prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu, aptarimas

Aukštas pasitenkinimas pasirinkta profesija ar stiprus ketinimas eiti profesiniu keliu atskirai parodo tik vieną iš (ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo aspektų. Pereinamojo laikotarpio kontekste svarbu įvertinti, kas ir kaip sukuria „galutinį“ rezultatą – stiprų ketinimą eiti pasirinktu profesiniu

keliu, *atsižvelgiant į pasitenkinimo profesija lygį*. Ar pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis visuomet teigiamai siejasi su ketinimo toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu stiprumu? Jų nesuderinamumas, pavyzdžiui, stiprus ketinimas eiti profesiniu keliu, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija žemas ir atvirkščiai – silpnas ketinimas eiti profesiniu keliu, nepaisant aukšto pasitenkinimo profesija, rodytų iš pirmo žvilgsnio neadekvatų karjeros planavimo procesą. Todėl *sąveikos analizės* tikslas ir buvo įvardinti, kokie vidiniai veiksniai galėtų būti svarbūs minėtų veiksmų (ne)suderinamumui, ir ar jie vienodai reikšmingi, esant skirtingam pasitenkinimo pasirinkta profesija lygiui.

Rezultatų analizė parodė *pasitenkinimo pasirinkta profesijos sąveiką su tikslų kėlimo, problemų sprendimo, informacijos rinkimo ir akademinio saviveiksmingumu bei darbo idealumo ir neigiamų darbo aspektų vertinimu*.

Remiantis gautais rezultatais, minėtus kintamuosius galima suskirstyti į:

- Dalinio poveikio – kai saviveiksmingumo aspektai ar profesiniai lūkesčiai reikšmingi profesinio kelio sąsai tik tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas. Pirmajai grupei galima priskirti *problemų sprendimo saviveiksmingumą*.
- Dalinio poveikio – kai saviveiksmingumo aspektai ar profesiniai lūkesčiai reikšmingi profesinio kelio sąsai tik tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija aukštas. Antrajai grupei galima *priskirti tikslų kėlimo, informacijos rinkimo, akademinį saviveiksmingumą bei neigiamų darbo aspektų vertinimą*.
- Pilno poveikio – kai saviveiksmingumo ar profesinių lūkesčių ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys kinta, priklausomai nuo pasitenkinimo pasirinkta profesija lygio, tačiau visuomet yra statistiškai reikšmingas. Trečiajai grupei galima priskirti *darbo idealumo vertinimą*.

Ketinimo eiti profesiniu keliu ypatumai, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas. Tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas, ypač didelės reikšmės turi problemų sprendimo saviveiksmingumas. Šio saviveiksmingumo aspekto „reikšmingumo sritį“ galima paaiškinti jo

apibrėžimu: problemų sprendimo saviveiksmingumas rodo individo suvokiamą savo gebėjimą (iš)spręsti kilusias karjeros planavimo problemas (Betz, Hackett, 2006). Žemas pasitenkinimas pasirinkta profesija rodo esant nepatenkinamą, probleminę situaciją. Todėl rezultatai, rodantys, kad problemų sprendimo saviveiksmingumo poveikis ketinimui eiti profesiniu keliu ypač stiprus, esant šiai situacijai, yra pagrįsti. Reikėtų atkreipti dėmesį ir į tai, kad ryšys yra neigiamas, t.y., kuo individas geriau vertina savo problemų sprendimo gebėjimus, tuo mažiau ketina tęsti pasirinktą profesinį kelią. Ir atvirkščiai, kuo labiau abejoja šiuo gebėjimu, tuo labiau yra prisirišęs prie pasirinktos profesijos, nors ir nėra ja patenkintas (žr. 12 pav., p. 95). Tuo remiantis, galima teigti, kad aukštas problemų sprendimo saviveiksmingumas siejasi su tuo, kaip retrospektyvusis ir prospektyvusis profesinio kelio pasirinkimo rodikliai *dera tarpusavyje*. Šis saviveiksmingumo aspektas galėtų būti susietas ir su adekvačia individo reakcija į nepatenkinamą situaciją – kai jis nėra patenkintas pasirinkta profesija, neketina toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu. Tuo tarpu, kai saviveiksmingumas žemas, individas linkęs ignoruoti atsiradusį disonansą. Tokiu atveju būtų galima išvelgti neadekvačią reakciją ir neadekvatų karjeros planavimo procesą. Ši interpretacija ypač siejasi su teorinėje darbo dalyje iškeltu klausimu, kas yra sėkmingas profesinis pasirinkimas ir ar galima vien ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu laikyti sėkmingo ir sklandaus profesinio kelio rodikliu pereinamuoju laikotarpiu. Gauti rezultatai leidžia pagrįsti prielaidą, kad vien stiprus ketinimas eiti profesiniu keliu nebūtinai rodo sėkmingą, ar bent jau adekvatų karjeros planavimo procesą. Ketinimas tęsti pasirinktą kelią, nors pasitenkinimas pasirinkta profesija žemas, lygiai taip pat galėtų rodyti ir neadekvatų ar nesėkmingą profesinio kelio pasirinkimą.

Pažvelgus į problemų sprendimo saviveiksmingumo ir pasitenkinimo profesija sąveiką iš kitos pusės, saviveiksmingumas veikia ir pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšį (žr. 9 lentelę, p. 92). Kai saviveiksmingumas žemas, pasitenkinimas pasirinkta profesija silpniau siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu negu tuomet, kai saviveiksmingumas

aukštas. Aukštas saviveiksmingumas ir aukštas pasitenkinimas pasirinkta profesija siejasi su itin stipriu ketinimu eiti profesiniu keliu. O aukštas saviveiksmingumas ir žemas pasitenkinimas – su itin silpnu ketinimu. Tai dar kartą parodo, kad aukštas problemų sprendimo saviveiksmingumas galėtų būti sietinas su adekvačiu karjeros planavimu, kadangi skatina pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu suderinamumą.

Ketinimo eiti profesiniu keliu ypatumai, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra aukštas. Šiuo atveju daugiausiai dėmesio reikėtų skirti tikslų kėlimo, informacijos rinkimo ir akademiniam saviveiksmingumui. Palyginus grafinę jų sąveikos su pasitenkinimu pasirinkta profesija išraišką, matyti, kad paveikslėliai beveik vienodi (10 pav., p. 93, 13 pav., p. 97, 15 pav., p. 99). Neigiamų darbo aspektų vertinimas (18 pav., p. 103) taip pat priskirtinas šiai grupei, tačiau bus aptartas atskirai, kadangi jis koduojamas atvirkščiai ir jo poveikį reikėtų interpretuoti skirtingai.

Visi minėti saviveiksmingumo aspektai svarbūs tuo, kad atsižvelgiant į jų lygį, skiriasi ir pasitenkinimo pasirinkta profesija bei ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys (tai ir yra sąveikos pagrindas). Kai saviveiksmingumo lygis žemas, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajos yra silpnesnės negu tuomet, kai saviveiksmingumo lygis yra aukštas (9 lentelė, p. 92). Nors visais atvejais didesnis pasitenkinimas sietinas su stipresniu ketinimu, šis ryšys yra gerokai stipresnis, kai saviveiksmingumas aukštas. Tai nusako bendrą šių saviveiksmingumo aspektų poveikį *pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšiui*.

Interpretuojant jų specifinį poveikį ketinimui eiti pasirinktu profesiniu keliu, matyti, kad šie saviveiksmingumo aspektai turi ypač didelį poveikį tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija aukštas. Matyt, esant žemam pasitenkinimui pasirinkta profesija, jie negali kompensuoti nepasitenkinimo ir tuomet ketinimo eiti profesiniu keliu stiprumas su saviveiksmingumu nesisieja. Tuo tarpu esant aukštam pasitenkinimui, šie saviveiksmingumo aspektai tik dar labiau sustiprina ketinimą eiti profesiniu keliu. Todėl apibendrinant juos būtų galima priskirti papildomiems (šalia pasitenkinimo pasirinkta profesija)

profesinio kelio rinkimosi veiksniams. Jie svarbiausi esant „normaliai“, neprobleminei situacijai ir iš esmės taip pat galėtų būti pavadinti adekvataus karjeros planavimo veiksniais.

Neigiamų darbo aspektų vertinimas. Jo poveikis panašus kaip ir jau aptartų saviveiksmingumo aspektų. Stipriausias ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu gaunamas tuomet, kai ir pasitenkinimas pasirinkta profesija yra aukštas, ir individas būsimame darbe pagal specialybę išvelgia mažai neigiamų aspektų. Kadangi ir šio kintamojo reikšmingumo sritis (angl. *region of significance*) apsiriboja teigiamu pasitenkinimu pasirinkta profesija, t.y., ir šis kintamasis turi didžiausios reikšmės ketinimui eiti pasirinktu profesiniu keliu tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija aukštas, jį galima priskirti prie veiksnių, skatinančių adekvatų profesinio kelio planavimą, tuomet, kai situacija yra neprobleminė. Reikėtų atkreipti dėmesį ir į tai, kad pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys stipriausias tuomet, kai neigiamų darbo aspektų išvelgiama mažai, o ne tuomet, kai daug. Tai dar vienas argumentas neigiamų darbo aspektų vertinimą priskirti prie „adekvačiųjų“ karjeros planavimo veiksnių – tų, kurie reikšmingi tolesnio profesinio kelio rinkimuisi tuomet, kai pasitenkinimas aukštas, ir tų, kurie skatina retrospektyviojo ir prospektyviojo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių suderinamumą.

Veiksniai, prognozuojantys ketinimą eiti profesiniu keliu, nepaisant to, koks yra pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis. Tai – darbo idealumo vertinimas. Šį kintamąjį taip pat, su tam tikromis išlygomis, galima priskirti prie adekvataus profesinio kelio planavimo veiksnių. Tačiau vertėtų atkreipti dėmesį į tai, kad nors aukščiausias ketinimas eiti profesiniu keliu yra tuomet, kai tiek darbo idealumo vertinimas, tiek pasitenkinimas pasirinkta profesija yra aukštas, šis kintamasis gali sietis ne tik su retrospektyviojo ir prospektyviojo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių suderinamumu, bet ir priešingai – aukštas darbo idealumo vertinimas sietinas su aukštesniu ketinimu eiti profesiniu keliu, esant net ir žemam pasitenkinimui pasirinkta profesija. Matyt, aukšti darbo idealumo lūkesčiai iš dalies kompensuoja nepasitenkinimą pasirinkta profesija

ir skatina individą tęsti pasirinktą profesinę veiklą. Tai – teigiamas profesinio kelio planavimo aspektas. Kita vertus, aukštus darbo idealumo lūkesčius priskiriant prie adekvataus karjeros planavimo veiksmų, prieš tai reikėtų atsižvelgti, ar šie lūkesčiai yra pagrįsti.

Gauti rezultatai leidžia darbo idealumo vertinimą išskirti kaip universalų veiksnį, prognozuojantį didesnę ketinimą eiti profesiniu keliu visomis šiame tyrime įvertintomis sąlygomis. O kadangi šis kintamasis buvo statistiškai reikšmingas ir kaip tiesioginė pasitenkinimo bei ketinimo eiti profesiniu keliu prielaida (žr. 4 lentelę, p. 85 ir 6 lentelę, p. 88), tai dar labiau patvirtina šio kintamojo reikšmę profesinio kelio planavimui. Darbo idealumo vertinimas ypač reikšmingas dar ir dėl to, kad ne tik (ne)pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis parodo darbo idealumo vertinimo ir ketinimo eiti profesiniu keliu skirtumus, bet ir atvirkščiai – darbo idealumo vertinimas bene labiausiai iš visų tyrime nagrinėtų kintamųjų turi reikšmės pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšiui. Kai darbo idealumas vertinamas žemai (kai individas išvelgia mažai „idealių“ būsimo darbo savybių, jam būsimas darbas neatrodo tinkamas ir pan.), tuomet pasitenkinimo profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys yra gerokai silpnesnis (žr. 9 lentelę, p. 92) negu tuomet, kai būsimas darbas vertinamas kaip labiau atitiksiantis idealų. Todėl papildoma įsivaizduojamo darbo idealumo reikšmės interpretacija būtų dar ir tokia: jis labiausiai iš visų kintamųjų sietinas su sėkmingu profesiniu pasirinkimu, kadangi labiausiai skatina retrospektyviojo ir prospektyviojo rodiklio atitikimą. Ypač didelę šio kintamojo reikšmę būtų galima paaiškinti pasitenkinimo pasirinkta profesija ir darbo idealumo konstrukto panašumais. Abu atskleidžia asmeniškai svarbius profesijos ypatumus – kiek pasirinkta profesija tinka ir patinka. Šių konstrukto skirtumas, kad pasitenkinimas pasirinkta profesija susijęs su tuo, kas yra dabartyje. Tuo tarpu, darbo idealumo vertinimas – su tuo, koks įsivaizduojamas rezultatas ateityje. Tai ir galėjo nulemti šio kintamojo sąveiką su pasitenkinimu pasirinkta profesija. Interpretuojant jo reikšmę plačiau, vėlgi atkreiptinas dėmesys į vidinius motyvuojančius veiklos veiksmus. Kadangi darbo idealumo vertinimas siejasi

tiek su ketinimu eiti profesiniu keliu, tiek su pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšio ypatumais, tai rodo individo profesinių lūkesčių įvertinimo svarbą profesinio konsultavimo praktikoje, o savo ruožtu, ir tolesnių tyrimų poreikį.

Baigiant saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių sąveikos su pasitenkinimu pasirinkta profesija interpretaciją, reikėtų atkreipti dėmesį, kad nors saviveiksmingumas ir profesiniai lūkesčiai turi reikšmės profesinio kelio pasirinkimui, jų poveikio sritį apibrėžia pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis, o ne atvirkščiai. T.y., visus minėtus saviveiksmingumo ar profesinių lūkesčių aspektus (išskyrus darbo idealumo vertinimą) galima suskirstyti pagal jų poveikį ketinimui eiti profesiniu keliu, esant tik konkrečiam pasitenkinimo pasirinkta profesija lygiui. Kitu atveju, pasitenkinimas pasirinkta profesija nusveria minėtų kintamųjų reikšmingumą. Tokią išvadą galima daryti ir dėl to, kad nepaisant saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių lygio, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys visada išlieka statistiškai reikšmingas. Saviveiksmingumas bei profesiniai lūkesčiai tik veikia šio ryšio svyravimus. Todėl, remiantis gautais rezultatais apie kintamųjų sąveiką, galima teigti, kad:

- Saviveiksmingumo reikšmė ketinimui eiti profesiniu keliu stipriai susijusi su pasitenkinimo pasirinkta profesija lygiu. Nei vienas saviveiksmingumo aspektas nėra reikšmingas prie visų pasitenkinimo pasirinkta profesija lygių. Tai leidžia minėtus saviveiksmingumo aspektus įvardinti kaip papildomus profesinio kelio rinkimosi veiksnius, šalia pasitenkinimo pasirinkta profesija.
- Atsižvelgus į tai, kokiomis sąlygomis jie yra reikšmingi ir kaip siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu, visus minėtus saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių aspektus galima priskirti prie adekvatų karjeros planavimą skatinančių veiksnių (tiek esant žemam, tiek aukštam pasitenkinimui pasirinkta profesija).

Apibendrinus vidinių (kognityvinių) veiksmų ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveikos analizės ypatumus, galima teigti, kad **teorinėje dalyje kelta prielaida apie tai, kad saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių reikšmė skiriasi, priklausomai nuo to, koks pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis, iš dalies pasitvirtino.**

4.4. Asmenybės bruožų reikšmės profesinio kelio pasirinkimui aptarimas

Gauti duomenys patvirtino teorinėje dalyje keltas prielaidas apie trijų asmenybės bruožų ir profesinio kelio rinkimosi sąsajas. Gauta, kad sąmoningumas tiesiogiai siejasi su ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu, nepaisant pasitenkinimo pasirinkta profesija lygio. Toks sąmoningumo bruožo ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys gali būti paaiškintas sąmoningumo samprata, kuri teigia, kad aukštu sąmoningumu pasižymintys individai yra savimi pasitikintys, disciplinuoti, tvarkingi, gebantys planuoti, tuo tarpu žemu sąmoningumu pasižymintys individai mažiau pasitiki savo gebėjimu kontroliuoti savo elgseną ir yra spontaniški, lengviau pasitraukia iš atliekamos veiklos ir labiau linkę atidėlioti (Costa, McCrae, 1992, cit. pg. Hoyle, 2006, p. 1508). Kuo didesnis sąmoningumo bruožo įvertis, tuo individas sąmoningiau, atsakingiau kuria ateities planus. Kai kurie autoriai teigia, kad būtent sąmoningumo bruožas labiausiai sietinas su savireguliacijos (Hoyle, 2006) ir ypač tikslų kėlimo ypatumais, kadangi geriausiai atskleidžia individualius skirtumus šioje srityje (Kalnbach, Hinsz, 1999, cit. pg. Klein, Lee, 2006, p. 44). Karjeros psichologijos tyrimuose dažnai randamos sąmoningumo ir įvairių karjeros planavimo aspektų sąsajos, pavyzdžiui, H. Klein ir S. Lee (2006) atliktame tyrime sąmoningumas siejosi su išipareigojimu siekti iškelto tikslo, C. Sansone ir D. Thoman (2006) nustatė, kad individai, pasižymintys aukštesniu sąmoningumo įverčiu, atkakliau stengėsi pasiekti tikslo, o A. Diseth (2003) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad sąmoningumas siejasi su tuo, kokias mokymosi strategijas individas naudoja. Ketinimas eiti profesiniu keliu atspindi kognityvinį, su profesinio kelio planavimu susijusį profesinio

pasirinkimo aspektą, tad interpretuojant šio tyrimo rezultatus, būtų galima teigti, kad rezultatai atitinka kitų autorių daromas išvadas apie sąmoningumo bruožo reikšmę planingai elgsenai.

Nė vienas kitas asmenybės bruožas su ketinimu eiti profesiniu keliu nesisieja. Tai aiškintina tuo, kad asmenybės bruožai nusako plačias asmenybines predispozicijas, kurios dažniausiai siejasi ne tiesiogiai su konkrečiu veiklos turiniu, o su individo reakcija į esamas sąlygas siekiant veiklos įgyvendinimo. Atitinkamai, ir socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje asmeninės predispozicijos yra kontekstinis veiksnys, kurio įtaka pasireiškia netiesiogiai (Lent et al., 1994; Lent, 2005). Karjeros psichologijos tyrimai taip pat rodo, kad, siekiant įvertinti asmenybės ypatumus kaip prognostinį veiksnį, pasiteisina netiesioginių asmenybės ir veiklos planavimo ypatumų sąsajų analizė – nagrinėjant kintamųjų tarpusavio sąveiką (angl. *moderation*) ar tarpinį efektą (angl. *mediation*) (Breland, Donovan, 2005; DeRaad, Schouwenberg, 1986; Klein, Lee, 2006).

Šią netiesioginę, asmenybės veiksmų reikšmę įrodo ir sąveikos analizės rezultatai. Gauta, kad dviejų iš penkių *Didžiojo penketo* asmenybės bruožų – neurotizmo ir ekstraversijos – sąveika su pasitenkinimu pasirinkta profesija prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu yra reikšminga. Tyrimo duomenys parodė, kad šių asmenybės bruožų reikšmė ketinimui eiti profesiniu keliu yra skirtinga, kai skiriasi pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis (aukštas, žemas, vidutinis).

Gautų rezultatų interpretacija visų pirma pagrįsta prielaida, kad neurotizmas ir ekstraversija, nors ir gali prognozuoti ketinimą eiti profesiniu keliu, yra neatsiejami nuo (ne)pasitenkinimo pasirinkta profesija. Šie asmenybės bruožai ypač stipriai siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu tik tuomet, kai individo pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas. Tai – svarbus analizės aspektas, kadangi leidžia šių kintamųjų interpretaciją „ištraukti“ iš pernelyg didelio apibendrinimo rėmų, ir įvertinti konkrečią situaciją, kurioje asmenybės bruožai turi reikšmės profesinio kelio tąsai, o kurioje – ne.

Įdomus ir kitas šios analizės aspektas – nors tyrimo rezultatai rodo ir neurotizmo, ir ekstraversijos sąveiką su pasitenkinimu pasirinkta profesija, šių dviejų asmenybės bruožų sąsajos su ketinimu eiti profesiniu keliu yra visiškai skirtingos. Aukštas neurotizmo lygis, esant žemam pasitenkinimo pasirinkta profesija lygiui, skatina individą stipriau susieti ateities planus su pasirinkta profesija (nepaisant to, kad jis ja nėra patenkintas). Panašu, kad esant aukštam neurotizmo lygiui, planuojant tolesnį profesinį kelią, neatsižvelgiama arba mažiau atsižvelgiama į emocinį profesinio kelio pasirinkimo aspektą (pasitenkinimą pasirinkta profesija), ir labiau susikoncentruojama tik į kognityvinį (kuris išreikštas profesiniais ketinimais). Taigi tuo atveju, kai neurotizmo lygis yra aukštas, šie du profesijos pasirinkimo aspektai yra nesuderinami – žemas pasitenkinimas pasirinkta profesija nebūtinai siejasi su silpnu ketinimu eiti profesiniu keliu, o netgi atvirkščiai. Siekiant paaiškinti gautas sąsajas, pirmiausia reikėtų remtis neurotizmo ir nepasitenkinimo pasirinkta profesija samprata. Neurotizmas laikomas priešingu emocinio stabilumo dimensijos poliumi (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006). Aukštą neurotizmo išreikštumo lygį turintys asmenys yra labiau linkę jausti įtampą, nerimą ir pan. Kaip bazinė predispozicija, neurotizmas sietinas su bendra tendencija išgyventi neigiamas emocijas, pavyzdžiui, baimę, liūdesį, pyktį ir priešišumą. Individai, pasižymintys aukštu neurotizmo lygiu yra mažiau atsparūs stresui (Wang et al., 2006). Todėl stiprų ketinimą toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu, nepaisant nepasitenkinimo pasirinkta profesija, galima aiškinti padidėjusiu nerimo lygiu, kuris ir sietinas su neadekvačia, prieštaringa reakcija, atsispindinčia ateities planuose.

Nepasitenkinimas pasirinkta profesija rodo neigiamai vertinamą situaciją. Tokią, kuri reikalauja sprendimo – arba nedaryti nieko, arba keisti esamą padėtį (pavyzdžiui, pakeisti specialybę/profesiją). Todėl, gali būti, kad aukštas neurotizmo lygis sietinas su neapibrėžtumu, ryžtingų sprendimų ir pokyčių vengimu, todėl individas ir linkęs pasilikti esamoje situacijoje. D. M. Tokar (1998) teigia, kad neurotizmą galima sieti su mažesniu asmenybės ir darbo atitikimu, didesniu neapsisprendimu renkantis profesiją, labiau neigiamu

stresorių suvokimu ir dėl to atsiradusia įtampa ir netgi prastesniu veiklos atlikimu (cit. pg. Hartman, Betz, 2007, p. 148). Panašias išvadas daro ir kiti autoriai, nagrinėjantys profesinės raidos ypatumus. Manoma, kad neurotizmas siejasi su mažesniu tikrumu dėl savo profesijos pasirinkimo (Wang et al., 2006), didesniu prisitaikymo koledže problemų skaičiumi (Vollrath, 2000), kiti autoriai dar daugiau – neurotizmą laiko karjeros sprendimų neveiksmingumo prielaida (Hartman, Betz, 2007). Šio tyrimo duomenys pastarąją išvadą taip pat patvirtina ir leidžia neurotizmą sieti su neadekvačiu profesinio kelio planavimu.

Išnagrinėjus ekstraversijos ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu sąsajas, gautas priešingas rezultatas. Esant žemam pasitenkinimo pasirinkta profesija lygiui, aukštas ekstraversijos lygis sietinas su silpnesniu ketinimu toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu. Taigi, priešingai nei neurotizmas, ekstraversijos bruožas sietinas su adekvačia individo reakcija į nepatenkinamą, prieštaringą situaciją. Gautos sąsajos vėlgi galėtų būti paaiškintos, pirmiausia, remiantis ekstraversijos apibrėžimu (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006). Ekstravertai pasitiki savimi, linkę patirti teigiamas emocijas, aplinkoje pastebėti naujas galimybes, yra aktyvūs, siekiantys tikslo, imasi iniciatyvos, todėl, tikėtina, ryžtingiau imasi ir sprendimo keisti profesiją, kai nėra ja patenkinti bei ieškoti naujų galimybių. Ekstraversijos ir ketinimo siekti pasirinkto karjeros tikslo sąsajos aiškinamos ir tuo, jog tikrumas dėl savo sprendimų yra paremtas individo įsitikinimu, kiek jis gebės prisitaikyti tam tikroje veiklos srityje. Manoma, kad individai, pasižymintys aukštesniu ekstraversijos lygiu, linkę lengviau adaptuotis (profesinėje) veikloje (Wang et al., 2006).

Sąmoningumas, neurotizmas ir ekstraversija – asmenybės bruožai, kurių įvertinimas, šio tyrimo rezultatais, vienaip ar kitaip paaiškina profesinio kelio rinkimosi ypatumus. Gauti rezultatai svarbūs pereinamojo laikotarpio analizei tuo, jog leidžia bent preliminariai įvardinti asmenybines adekvataus karjeros planavimo predispozicijas. Siekiant paaiškinti reakcijos į nepatenkinamą profesijos pasirinkimą adekvatumą, būtų galima remtis neurotizmo ir

ekstraversijos bruožų samprata (konkrečiai šiame kontekste). Tuo tarpu sąmoningumo bruožas padeda paaiškinti asmenybės ypatumų ir profesinio kelio planavimo sąsajas daugiau apibendrintu lygmeniu.

Nagrinėjant asmenybės bruožų reikšmę mokymuisi ar profesinei raidai, dažnai skiriami būtent šie trys asmenybės bruožai. Neurotizmas laikomas neadekvačių ir neveiksmingų karjeros sprendimų prielaida, tuo tarpu ekstraversija ir sąmoningumas siejami su adaptyviu, veiksmingu profesinio kelio planavimu (Hartman, Betz, 2007; Wang et al., 2006). Šio tyrimo rezultatai tai ne tik patvirtina, tačiau ir leidžia detaliau įvardinti asmenybės bruožų kaip profesinio kelio pasirinkimo ir planavimo veiksnio ypatumus. Dauguma apžvelgtų tyrimų nagrinėja asmenybės ir įvairių tikslų siekimo ar mokymosi strategijų naudojimo ryšius. Šio tyrimo rezultatai svarbūs tuo, kad patvirtina tas pačias tendencijas kitame kontekste – nagrinėjant pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajas, bei padeda įvertinti asmenybės reikšmę sėkmingam profesinio kelio pasirinkimui.

Likusieji *Didžiojo penketo* asmenybės bruožai – sutariamumas ir atvirumas patyrimui – šiame tyrimo modelyje neturėjo jokių sąsajų su ketinimu eiti profesiniu keliu. Tai, kad šio tyrimo rezultatai nerodo sutariamumo ir atvirumo patyrimui nei sąsajų su ketinimu eiti profesiniu keliu, nei sąveikos su pasitenkinimu pasirinkta profesija, gali būti paaiškinta tuo, kad šie asmenybės bruožai labiau siejasi su kitomis veiklos sritimis ir kitu kontekstu. Remiantis šių bruožų samprata (1.4.3. skyrelis), tikėtina, kad sutariamumas labiau sietųsi su socialiniu profesinio kelio planavimo aspektu, kurio šiame tyrime nematavome. Tuo tarpu, atvirumas patyrimui atspindi individo intelektualinio funkcionavimo aspektus, taigi labiau tikėtinos akademinų pasiekimų ir panašių veiksmų sąsajos su šiuo asmenybės bruožu. Tokią prielaidą patvirtina ir tyrimų duomenys, rodantys, kad atvirumas patyrimui siejasi su mokymosi tikslų orientacija (Klein, Lee, 2006) bei mokymosi strategijų naudojimu (Diseth, 2003).

Apžvelgus profesijos pasirinkimo tyrimus, ir kitų autorių gauti rezultatai rodo gana nedidelę šių asmenybės bruožų reikšmę karjeros planavime. Nors

galima aptikti visų *Didžiojo penketo* bruožų sąsajų su įvairiais karjeros planavimo kintamaisiais, tačiau šių asmenybės bruožų reikšmė karjeros planavimui aptinkama daug rečiau negu kitų asmenybės bruožų dimensijų. Taigi šio tyrimo rezultatai atspindi daugelio profesinio pasirinkimo tyrimų tendencijas. Kita vertus, šio ir kitų tyrimų palyginimas gali būti tik santykinis – nepavyko aptikti kitų profesinio kelio pasirinkimą nagrinėjančių tyrimų, kur asmenybės bruožai būtų siejami su reakcija į nepatenkinamą situaciją.

Remiantis gautais rezultatais, galima padaryti keletą išvalgų:

- Kadangi asmenybės bruožai suprantami kaip predispozicija elgtis ar reaguoti vienokiu ar kitokiu būdu, priklausomai nuo išorinės aplinkos poveikio (McCrae, Costa, 1995), ir teoriškai jie siejami su elgsenos savireguliacija (Hoyle, 2006), asmenybės bruožų išreikštumo ir situacijos sąveikos analizė yra pats natūraliausias būdas nagrinėti *Didžiojo penketo* bruožų reikšmę individo elgsenai. Susiejus asmenybę ir situacijos, kurioje individas yra, įvertinimą, galima tiksliau įvertinti iš pirmo žvilgsnio neadekvačią elgseną, probleminius karjeros planavimo aspektus, o savo ruožtu, galbūt tiksliau įvertinti ir sėkmingo, sklandaus karjeros planavimo proceso ištakas. Šiame tyrime asmenybės bruožus siejome tik su reakcija į (ne)pasitenkinimą pasirinkta profesija. Tačiau yra pakankamas teorinis pagrindas asmenybės bruožus panagrinėti ir platesniame kontekste. Kadangi perėjimo iš mokyklos į darbo pasaulį laikotarpis labai dinamiškas, individas susiduria su daugybe užduočių bei iššūkių, tokia asmenybės ir situacijos analizė būtų ypač aktuali. Tai galėtų būti pagrindas tolesniems tyrimams šioje srityje.
- Socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje asmeninės predispozicijos yra numatytos kaip kontekstinis veiksnys. Tačiau teorija jo labiau nedetalizuoja. Šio tyrimo rezultatai patvirtina asmenybės bruožų būtent kaip kontekstinio veiksnio svarbą. Savo ruožtu, galimos ir panašių teorinių modelių išplėtimo galimybės, įvedant asmenybės veiksnius. Papildytas tyrimo modelis būtų prasmingas aiškinant specifinius profesinio kelio rinkimosi aspektus.

- Analizuojant gautus rezultatus iš praktinės pusės, pabrėžtina asmenybės bruožų įvertinimo svarba. Asmenybės bruožų įvertinimas būtų ypač tikslingas konsultuojant, mokant karjeros, pokyčių valdymo, siekiant suprasti karjeros sprendimus ir ypač neadekvačių sprendimų priežastis. Svarbiausia – tai galėtų būti ir pagalbiniė priemonė ugdant karjeros planavimo gebėjimus.

Apibendrinus 4.3. ir 4.4. skyrelius, galima teigti, kad teorinėje dalyje kelta **prielaida apie vidinių veiksnių ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveiką, prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu, didžiaja dalimi pasitvirtino**. Be to, remiantis analizės duomenimis, akivaizdžiai išsiskiria skirtingą poveikio sritį turintys vidiniai veiksniai, leidžiantys įvardinti pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu suderinamumo sąlygas, o tuo pačiu ir atskleisti sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo sąlygas.

4.5. Išorinių veiksnių reikšmės profesinio kelio pasirinkimui aptarimas

Siekiant pagrįsti 4 ir 5 ginamus teiginius, buvo atlikta:

- saviveiksmingumo aspektų bei profesinių lūkesčių vidurkių palyginimas, atsižvelgiant į išorinius veiksnius;
- pasitenkinimo pasirinkta profesija bei ketinimo eiti profesiniu keliu vidurkių palyginimas, atsižvelgiant į išorinius veiksnius;
- kaip ir nagrinėjant vidinius veiksnius – pasitenkinimo pasirinkta profesija ir išorinių veiksnių **sąveikos** analizė, prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu.

Vidurkių palyginimo analizė buvo atliekama, remiantis socialinės kognityvinės karjeros teorijos prielaida, kad išoriniai veiksniai turi poveikį tiek vidiniams (kognityviniams) profesinės veiklos pasirinkimo veiksniams, tiek profesiniams interesams ar ketinimams. Kadangi išoriniai veiksniai atspindi profesinės veiklos pasirinkimo ir profesinio kelio sąsąlygas, gauti rezultatai

leidžia jas apibendrinti ir suklasifikuoti pagal tai, kaip jos siejasi su tyrimo nagrinėtais veiksniais ar jų grupėmis.

Išorinių veiksnių sąsajos su saviveiksmingumu ir profesiniais lūkesčiais. Gauti rezultatai iš esmės **patvirtino keltą prielaidą, apie išorinių, situacinių-demografinį kontekstą atskleidžiančių veiksnių ir saviveiksmingumo bei profesinių lūkesčių sąsajas.** Tačiau rezultatų analizės duomenys parodė ir išorinių veiksnių skirtumus diferencijuojant saviveiksmingumą ir profesinius lūkesčius.

Daugiausiai saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių skirtumų gauta juos palyginus pagal respondento *mokslo sritį* ir *lytį*. Šiuo atžvilgiu respondento mokslo sritis ir lytis yra universalūs, tiek su dauguma saviveiksmingumo aspektų, tiek su profesiniais lūkesčiais besisiejantys veiksniai.

Taip pat galima skirti išorinius veiksnius, kurie diferenciuoja tik vieną vidinių (kognityvinių) veiksnių grupę. Tai – respondento *kursas ir specialybės paklausa darbo rinkoje*, pagal kuriuos palyginus respondentus, gauti visų profesinių lūkesčių skirtumai.

Trečiajai kategorijai priskirti likusieji išoriniai veiksniai – *akademinių pasiekimų vidurkis* ir respondento *darbo patirtis* – įvardinantys tik vieno ar kelių vidinių veiksnių skirtumus.

Tiesioginės išorinių veiksnių sąsajos su pasitenkinimu pasirinkta profesija ir ketinimu eiti profesiniu keliu. Remiantis gautais rezultatais, pasitvirtino socialine kognityvine karjeros teorija paremta prielaida, kad išoriniai veiksniai gali veikti pasitenkinimą pasirinkta profesija bei tolesnius ketinimus ir tiesiogiai. Šiuo atveju išorinių veiksnių reikšmė taip pat skiriasi.

Tiek pasitenkinimo pasirinkta profesija, tiek ketinimo eiti profesiniu keliu skirtumai gauti juos palyginus pagal respondento *kursą* ir *specialybės paklausą* darbo rinkoje.

Kiti išoriniai veiksniai siejasi tik su vienu kuriuo nors profesinio kelio pasirinkimo aspektu. Tik ketinimo eiti profesiniu keliu skirtumai gauti

palyginus jį pagal *mokslo sritį*. Likusieji išoriniai veiksniai – *respondento lytis, akademinių pasiekimų vidurkis ir darbo pagal specialybę patirtis* – nei su pasitenkinimu profesija, nei su ketinimu eiti profesiniu keliu nesisieja.

Išorinių veiksnių ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu. Pagal gautus rezultatus, egzistuoja tik dalinė studijų kurso ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika. Ši sąveika yra sąlyginė, kadangi gauta tik tuomet, kai lyginamas pirmas ir trečias kursas, o analizuojant visus kursus kartu, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšio stiprumas kinta nedaug ir tolygiai. Todėl **teiginys, kad išoriniai veiksniai su ketinimu eiti profesiniu keliu siejasi tiesiogiai, o ne per sąveiką, gali būti patvirtintas.**

Toliau detaliau aptarsime kiekvieno šiame tyrime nagrinėto išorinio veiksnio reikšmę.

Respondento kursas. Remiantis gautais rezultatais, respondento kursas leidžia diferencijuoti profesinių lūkesčių, tačiau ne saviveiksmingumo skirtumus. Rezultatai rodo tendenciją, jog sulig aukštesniu kursu, profesiniai lūkesčiai mažėja. Panaši tendencija pastebima ir lyginant individo pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu – pirmame kurse jie yra stipriausi, tuo tarpu ketvirtame – gerokai silpnesni. Gautas rezultatas patvirtina socialinės kognityvinės karjeros teorijos prielaidą apie tiesiogines išorinių ir vidinių veiksnių sąsajas su tolesniais profesiniais ketinimais. Tai, kad aukštesniame kurse individas linkęs labiau kritiškai vertinti būsimą darbą pagal specialybę, galima būtų paaiškinti tuo, jog profesijos įgijimo procese susiduriama su įvairia (taip pat ir neigiama) informacija apie būsimą profesiją, paskutiniaisi studijų metais tokios praktinės, realios informacijos apie pasirinktą profesinės veiklos sritį individas turi kur kas daugiau negu pirmaisiais studijų metais. Tik pradėjus studijuoti profesinės veiklos srities vertinimas labiau paremtas įsivaizdavimu, tuo tarpu paskutiniaisi – patirtimi. Papildomą interpretaciją šiems rezultatams galėtų pridėti ir kitų autorių nuomonė, kad paskutiniuose kursuose tikėtinas mažesnis studentų

įsitraukimas į akademinį gyvenimą, kas galimai skatina neigiamą jų požiūrį į studijas (Pattengale ir Schriener 2000, cit. pg. Graunke, Woosley, 2005, p. 368).

Remiantis gautais rezultatais, respondento kursas labiau siejasi su specialybės, profesinės veiklos, o ne savo gebėjimų vertinimu. Tiek profesiniai lūkesčiai, tiek pasitenkinimas profesija ar ketinimas eiti profesiniu keliu rodo individo santykį su pasirinkta profesine veikla. Ir, kaip matyti, skirtinguose kursuose šis santykis yra skirtingas.

Teorinėje darbo dalyje įvardinti du sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodikliai – pasitenkinimas pasirinkta profesija ir ketinimas eiti profesiniu keliu. Nors pasitenkinimas pasirinkta profesija ir ketinimas eiti profesiniu keliu sulig aukštesniu kursu mažėja, jų sąsajos išlieka panašios, nepriklausomai nuo kurso. Atlikus detalesnę, labiausiai besiskiriančių kursų (pirmo ir trečio) analizę, gauta pasitenkinimo pasirinkta profesija ir respondento kurso sąveika – kaip matyti iš 25 pav., ketinimas eiti profesiniu keliu stipriausiai siejasi su pasitenkinimu pasirinkta profesija pirmame kurse, o trečiame šis ryšys yra silpnesnis. Gauti rezultatai parodo, kad: a) matyt, aukštesniame kurse atsiranda daugiau veiksmų, kurie siejasi su ketinimu, kadangi individas įgyja daugiau patirties pasirinktoje profesinėje veikloje; b) pasitenkinimo profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu sąsajos išlaiko tą pačią kryptį – žemiausias ketinimas bet kokiame kurse yra tuomet, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas. Todėl, interpretuojant gautus rezultatus, galima teigti, kad studijų metu įgyta patirtis bei žinios apie profesinę veiklą, prideda papildomų veiksmų, kurie (ne)skatina toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu. Studijų proceso patirtis yra reikšminga profesinei tūšai, tačiau ji iš esmės nepakeičia pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšio.

Mokslo sritis. Pagal respondento pasirinktą studijuoti mokslo sritį, galima diferencijuoti ne tik profesinius lūkesčius, tačiau ir saviveiksmingumo aspektus. Tačiau negalima skirti vienos mokslo srities, kuri sietųsi su teigiamais ar neigiamais lūkesčiais ar aukštu saviveiksmingumu. Pavyzdžiui,

humanitarinių mokslų atstovai žemiausiai vertina tiek darbo idealumą, tiek prestižą. Daugiausiai prestižo būsimoje profesinėje veikloje linę išvelgti socialinių mokslų atstovai, o idealumo – fizinių ir technologijos. Saviveiksmingumo aspektai vėlgi yra skirtingi – akademinis saviveiksmingumas aukščiausias tarp humanitarų, žemiausias – tarp fizinių ir technologijos mokslų atstovų, tai suprantama, kadangi šis saviveiksmingumo aspektas sietinas su savo gebėjimo įveikti akademinės užduoties vertinimu, kuris neatsiejamas ir nuo realaus akademinų pasiekimų vidurkio. Tuo tarpu daugelis likusių saviveiksmingumo aspektų (tikslų kėlimo, planavimo, problemų sprendimo, savo gebėjimų įvertinimo) žemiausi tarp socialinių mokslų atstovų. Šiuos rezultatus galima paaiškinti tuo, kad socialinių mokslų pritaikymas darbo rinkoje yra labai platus, jį sunku konkrečiai apibrėžti, o su tuo sietinas ir žemesnis saviveiksmingumas.

Pastebėtina, kad pagal mokslo sritį galima diferencijuoti tik ketinimo eiti profesiniu keliu skirtumus, tuo tarpu pasitenkinimas pasirinkta profesija tarp skirtingų mokslo sričių atstovų nesiskiria. Matyt ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu – kognityvinė profesinio kelio pasirinkimo dimensija – labiau siejasi su pačios specialybės perspektyvomis, apibrėžtumu ir pan. Kaip rodo rezultatai, fizinių ir technologijos mokslų atstovai šių perspektyvų išvelgia daugiausiai. Gautas rezultatas sutampa ir su kitų autorių nuomone – pavyzdžiui, K. Leppel (2001) teigimu, tikėtina, kad labiau apibrėžtas, į konkrečią darbo sritį orientuotas studijų programas studijuojantys asmenys bus labiau linkę tęsti pasirinktą profesinį kelią, kadangi jie geriau įsivaizduoja būsimą darbo perspektyvas. Šios autorės atliktame tyrime buvo rasta, kad net ir kontroliuojant kitus tyrimo veiksnius, ketinimas tęsti profesinį kelią skirtingų specialybių studentų buvo skirtingas. Nors ne visuose tyrimuose randami skirtingų specialybių studentų pasiekimų motyvacijos ar motyvacijos tęsti studijas skirtumai (pavyzdžiui, K. Ahmadi et al., 2009), pastebėtina, kad skirtingų mokslo sričių atstovus lyginančių studijų nėra daug. Daug dažniau nagrinėjami konkrečios mokslo srities ar specialybės atstovų profesinės raidos ypatumai (pvz.: Elias, 2008; Heslop et al., 2001; Johnson et al., 2008; Lent,

Brown, 2005 ir kt.), kas suponuoja ir tokių skirtumų ir mokslo sričių palyginimo reikšmę.

Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir išorinių veiksnių sąveikos negavome – visose mokslo srityse pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšys yra panašus. Tačiau sąveikos analizė aiškiai atskiria humanitarinių mokslų atstovus, kurių įverčiai yra žemesni.

Respondento lytis. Remiantis, gautais rezultatais, respondento lytis sietina tiek su saviveiksmingumo skirtumais, tiek su profesiniais lūkesčiais – palyginus tarp lyčių, gauti beveik visų saviveiksmingumo aspektų skirtumai, o iš profesinių lūkesčių skiriasi darbo idealumo ir prestižo vertinimai. Nors lyginant vyrų ir moterų profesinio kelio ypatumus, randama nemažai skirtumų, panašu, kad šie skirtumai labiau taikytini objektyviems rodikliams (užmokesčiui, karjeros perspektyvoms ir pan.). Pavyzdžiui, lytis dažnai nagrinėjama kaip stratifikacijos darbo rinkoje veiksnys ir randama skirtumų, tačiau tik kartu su kitais demografiniais kintamaisiais (Ainsworth, Roscigno, 2005). Tuo tarpu, nagrinėjant subjektyvius vyrų ir moterų karjeros planavimo veiksnius, skirtumai nėra tokie aiškūs. Pavyzdžiui, M. Johanson (2007) atliktame tyrime, vyrai geriau vertino savo karjeros galimybes, tuo tarpu Z. Mello (2008) atliktame profesinių lūkesčių palyginimo tyrime skirtumų tarp lyčių nerasta. Tokių prieštaringų rezultatų galima aptikti ir daugiau.

Pagal šio tyrimo rezultatus galima skirti gana aiškius moterų ir vyrų saviveiksmingumo skirtumus – visais atvejais moterų saviveiksmingumas yra žemesnis negu vyrų. Tokį rezultatą, remiantis socialine kognityvine karjeros teorija ir kitų autorių atliktais empiriniais tyrimais, reikėtų interpretuoti skirtingais socialiniais (darbuotojo) vaidmenimis, kurie yra priskiriami vyrams ir moterims. Nagrinėjant vyrų ir moterų profesinės raidos skirtumus ypač atkreipiamas dėmesys į socialinį lyties aspektą – stereotipus, socialinius vaidmenis, su jais susijusius lūkesčius – būtent tuo aiškinami profesinės raidos ypatumai. Pavyzdžiui, teigiama, kad moterys susiduria su daugiau barjerų siekdamos profesinių tikslų (Hackett et al., 1985). Be to, tyrimai rodo, kad merginų profesiniai lūkesčiai labiau priklauso nuo socialinio konteksto ir

artimiausios aplinkos vertinimo negu vaikinų (Paa, McWhirter, 2000). Gana nemažai tyrimų rodo, kad darbo rinka yra palankesnė vyriškos lyties atstovams – vis dar egzistuoja nemaži vyrų ir moterų įsitvirtinimo darbo rinkoje skirtumai baigus studijas (Ianneli, Smyth, 2008), darbo užmokesčio skirtumai (Chevalier, 2007), moterys patiria daugiau karjeros sprendimų priėmimo sunkumų (Zhou, Santos, 2007). Tad gali būti, kad moterys, planuodamos profesinį kelią, susiduria su daugiau neapibrėžtumo, netikrumo, negu vyrai, todėl ir savo karjeros sprendimų priėmimo gebėjimus jos vertina žemiau.

Rezultatų analizė parodė lyčių skirtumus ir vertinant darbo idealumą bei prestižą. Šiuo atveju, moterų vertinimai aukštesni negu vyrų, jos labiau linkę būsimą darbą idealizuoti. Tai atkreipia dėmesį, kad lyčių skirtumai sietini su įsitikinimais, kurių objektas ne tik pats individas (t.y., saviveiksmingumo aspektai), tiek profesinė veikla (t.y., profesiniai lūkesčiai).

Šio tyrimo rezultatai neleidžia ir (ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių skirtumų, palyginus pagal lytį. Vyrų ir moterų pasitenkinimo profesija ir ketinimo toliau eiti profesiniu keliu įvertinimai nesiskiria. Tai iš dalies sutampa su kitų autorių gautais rezultatais. Pavyzdžiui, R. Lent ir S. Brown, (2005) tyrimas taip pat parodė, kad pagal socialinės kognityvinės karjeros teorijos kintamuosius prognozuojant profesinius interesus ir tikslus, tiek vyrams, tiek moterims tinka tas pats modelis, didesnių skirtumų nerasta. Tačiau, atrodo, vis dar nėra vieningo atsakymo į klausimą, kaip psichologiniai profesinio kelio ypatumai skiriasi, priklausomai nuo lyties. Tyrimų rezultatai labai priklauso nuo konkrečių karjeros raidos kintamųjų, matuojamų tyrime. Kitų autorių darbuose galima aptikti ir priešingų išvadų, kurios teigia esant skirtingų vyrų ir moterų karjeros raidos ypatumų, ypač prognozuojant saviveiksmingumo bei karjeros barjerų suvokimą (Creed et al., 2004). Taip pat randama skirtumų tarp vyrų ir moterų profesinių tikslų (Hull-Blanks et al., 2005) bei darbo vertybių (Duffy, Sedlacek, 2007). Apibendrinus, turbūt tiksliausia būtų sakyti, kad tyrimai bent jau iš dalies identifikuoja tas karjeros raidos sritis, kuriose lyčių skirtumai pasireiškia labiausiai (ir šio

tyrimo rezultatai tuos duomenis papildo), tačiau neleidžia daryti didesnių apibendrinimų.

Sąveikos tarp pasitenkinimo pasirinkta profesija ir respondento lyties prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu nėra – abiejų lyčių atstovams būdingas panašus pasitenkinimo ir ketinimo ryšys, skiriasi tik atskaitos taškas. Galima teigti, kad pasitenkinimas pasirinkta profesija, kaip profesinės sąsajos prielaida, tiek moteris, tiek vyrus *panašiai* motyvuoja tęsti pasirinktą profesinę veiklą. Todėl gautus rezultatus interpretuojant iš praktinės pusės, atkreiptinas dėmesys ne į ketinimo eiti profesiniu keliu prielaidų skirtumus vyrams ir moterims, o į skirtingą vidinių profesinio kelio planavimo veiksmų (šiuo atveju, saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių) lygį. Atitinkamai, tolesniuose tyrimuose, aktualu detaliau panagrinėti ir paaiškinti, kas lemia vyrų ir moterų saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių skirtumus.

Darbo pagal specialybę patirtis. Darbo pagal specialybę patirtis siejasi tik su savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumo skirtumais – turintys darbo pagal specialybę patirties geriau vertina savo gebėjimus tinkamai save įvertinti. Gautą rezultatą galima paaiškinti tuo, kad dirbdamas individas susiduria su įvairiomis praktinėmis užduotimis. Kadangi saviveiksmingumo įsitikinimai dažnai būna paremti tuo, kaip individui realiai sekasi atlikti tam tikrą veiklą (Bandura, 2001; Lent, 2005), matyt, remdamasis šia patirtimi, individas vertina tiek savo tinkamumą atliekamai profesinei veiklai, tiek gebėjimą atitinkamai įvertinti savo profesinius įgūdžius. Kadangi žinoma, kokių konkrečiai įgūdžių reikalauja profesinė veikla, ir jų įvertinimas atrodo konkretesnis. Kiek netikėta, kad negavome jokių kitų skirtumų, lyginant grupes pagal turimą darbo patirtį. Matyt, darbo pagal specialybę patirtis yra gana specifinis veiksnys, kuris siejasi tik su tam tikrais profesinės raidos aspektais, o nagrinėjant bendras profesinio kelio sąsajos prielaidas, darbo patirties reikšmę nusveria kiti, šiam kontekstui aktualesni, veiksniai.

Akademinių pasiekimų vidurkis. Akademinių pasiekimų vidurkis – taip pat gana specifines sąsajas su vidiniais profesinio kelio rinkimosi veiksniais turintis kintamasis. Kaip ir buvo galima tikėtis, šis išorinis veiksnys geriausiai

diferencijuoja akademinio saviveiksmingumo skirtumus – respondentai, kurių vidurkis aukštas, pasižymi didesniu akademinio saviveiksmingumu, ir atvirksčiai. Rezultatai parodė, kad pagal akademinio pasiekimų vidurkį galima nustatyti ir problemų sprendimo saviveiksmingumo bei būsimo darbo pagal specialybę prestižo vertinimo skirtumus. Tai, kad turintys aukštą vidurkį geriau vertina savo gebėjimus spręsti karjeros planavimo problemas sietina su akademinė sėkme – kai akademiniai pasiekimai aukšti, tikimybė sėkmingai išspręsti ir kitas (nebūtinai akademinės) problemas, vertinama geriau. Kiek netikėta, kad būsimo darbo prestižą geriau vertina tie, kurių vidurkis yra žemas. Matyt, tokie profesiniai lūkesčiai iš dalies kompensuoja ne itin aukštus akademinis pasiekimus.

Atlikus sąveikos analizę, matyti, kad priklausomai nuo akademinio pasiekimų vidurkio, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu stiprumas nesikeičia. Galima teigti, kad vidurkio reikšmė profesinio kelio sąsaja yra nevienareikšmė. Iš vienos pusės, akademinio pasiekimų vidurkis gerai diferencijuoja specifinius, su akademinio gebėjimų vertinimu ir problemų sprendimu susijusius veiksnius, tačiau ieškant tiesioginių sąsajų, realus akademinio pasiekimų rodiklis užleidžia vietą akademiniam saviveiksmingumui. Atkreiptinas dėmesys, kad subjektyvus akademinio gebėjimų vertinimas, šio tyrimo duomenimis, geriau tiesiogiai prognozuoja tiek pasitenkinimą profesija, tiek ketinimą eiti profesiniu keliu. Tai iš dalies sutampa su A. Bandura ir bendraautorių (2001) atlikto vaikų tyrimo rezultatais, kurie rodo, jog akademinis saviveiksmingumas geriau nei tikri akademiniai pasiekimai prognozuoja domėjimąsi tam tikromis profesinės veiklos sritimis.

Kadangi akademinio pasiekimų vidurkis atspindi realius individo pasiekimus, remiantis socialine kognityvine karjeros teorija, jis galėtų būti laikomas ketinimo tęsti profesinę veiklą prielaida. Tačiau gautas rezultatas tokią prielaidą patvirtina tik iš dalies. Apžvelgus kitų autorių tyrimus, taip pat nerasta sutarimo apie akademinio pasiekimų reikšmę profesinio kelio rinkimuisi. Tyrimai rodo, kad akademinio pasiekimų vidurkis statistiškai

reikšmingai prognozuoja pirmakursių studijų tąsą (angl. *college persistence*), tačiau tik tuomet, kai buvo matuojami ne bendri, o paskutiniojo semestro akademiniai pasiekimai. Be to, palyginus pastebima, kad studijų tąsą geriau prognozuoja kiti socialinės kognityvinės karjeros teorijos kintamieji (pavyzdžiui, studijų rezultato lūkesčiai) (Kahn, Nauta, 2001; Nauta, Kahn, 2000). Manoma, kad akademiniai pasiekimai ir akademinė kvalifikacija nors ir yra svarbūs, patys savaime nesukuria „pridėtinės vertės“ darbo rinkoje, todėl studentų suvokiamas įsidarbinamumas (angl. *employability*) bei studijuojamos specialybės vertinimas priklauso ir nuo kitų veiksnių (Tomlinson, 2008). Be to, teigiama, kad šiuolaikinėje žinių visuomenėje formalių akademinų pasiekimų reikšmė karjeros keliui yra žymiai mažesnė negu anksčiau (Zantout, Dabir-Alai, 2007), tad tuo būtų galima paaiškinti sąlyginai nedidelę akademinų pasiekimų reikšmę tolesnio profesinio kelio rinkimuisi.

Specialybės paklausa darbo rinkoje. Palyginus respondentus pagal tai, kaip jie vertina savo specialybės absolventų paklausą darbo rinkoje, galima diferencijuoti tiek dalį saviveiksmingumo, tiek visų profesinių lūkesčių skirtumus. Suvokiama specialybės paklausa darbo rinkoje parodo, kiek individo manymu, šios srities specialistai turi galimybių įsidarbinti pagal specialybę. Šis konstruktas panašus į profesinius lūkesčius – numanomą pasirinktos profesijos rezultata. Pagrindinis jų skirtumas, kad profesiniai lūkesčiai (šiam tyrimui matuoti darbo idealumo, prestižo, neigiamų darbo aspektų vertinimas), yra susiję su individo ir profesijos santykiu, t.y., apima ir asmeninį elementą – kiek būsimos profesinės veiklos rezultatas individui yra svarbus ar reikšmingas. Tuo tarpu specialybės paklausa darbo rinkoje rodo (beasmę) pasirinktos profesijos savybę, o ne individo–profesijos santykį. Profesinių lūkesčių skirtumai galėtų būti paaiškinti šių konstrukto panašumu – tiek profesiniai lūkesčiai, tiek profesijos paklausa darbo rinkoje apibūdina daugiau ar mažiau patrauklų įgytos profesijos rezultata. Kaip ir buvo galima tikėtis, darbo idealumas ir ypač prestižas yra vertinami aukščiau, kai individas mano, kad jo studijuojamos specialybės paklausa darbo rinkoje yra didelė. Tuo tarpu karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo sąvoka nusako individo

suvokiamą gebėjimą planuoti savo profesinį kelią, priimant tinkamus sprendimus, sprendžiant kilusias problemas ir pan. Specialybės paklausa darbo rinkoje siejasi su geresnėmis karjeros kelio planavimo sąlygomis, tuo būtų galima paaiškinti aukštesnius tikslų kėlimo ir informacijos rinkimo saviveiksmingumo įverčius tuomet, kai specialybės paklausa darbo rinkoje vertinama aukštai.

Specialybės paklausa yra gana objektyvus rodiklis, parodantis būsimos profesijos „rezultatą“ darbo rinkoje, todėl būtų galima tikėtis, kad jis labiau siejasi su kognityvine profesinio kelio pasirinkimo dimensija – ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu. Tačiau, kaip parodė tyrimo rezultatai, tiek ketinimas eiti profesiniu keliu, tiek emocinis profesinio kelio pasirinkimo aspektas – pasitenkinimas pasirinkta profesija – yra aukštesnis tuomet, kai specialybės paklausa vertinama aukštai ir šie skirtumai statistiškai reikšmingi. Matyt, tuomet, kai numanomas „geras“ įgytos profesijos rezultatas, matoma daugiau perspektyvų darbo rinkoje, tai veikia ir emocinę profesinės veiklos pasirinkimo pusę, todėl ir pasitenkinimas pasirinkta profesija aukštesnis. Tai patvirtina ir kitų tyrimų duomenys (pavyzdžiui, Theodossiou, Zangelidis, 2009), kuriuose profesijos perspektyvumas darbo rinkoje siejamas būtent su pasitenkinimu profesine veikla. Tikėtina, kad šis pasitenkinimas siejamas ne su tuo, kas yra dabar, o su tuo, kas, individo manymu, bus ateityje. Tai, kad specialybės paklausa sietina su abiem profesinio kelio pasirinkimo aspektais, leidžia šį išorinį veiksnių priskirti prie veiksnių, galimai diferencijuojančių sėkmingą profesinį pasirinkimą nuo nesėkmingo. Savo ruožtu, atkreipiamas dėmesys į tai, kaip (numanomos, suvokiamos) sąlygos darbo rinkoje veikia individo profesinio kelio pasirinkimo ypatumus.

Remiantis šio tyrimo rezultatais, priklausomai nuo specialybės paklausos darbo rinkoje lygio, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšio stiprumas nekinta. Nors jų ryšys gerokai stipresnis (t.y., pasitenkinimas pasirinkta profesija geriau prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu), kai specialybės paklausa darbo rinkoje yra vertinama kaip

didelė, skirtumas yra nepakankamas, kad būtų galima tai interpretuoti kaip veiksmų sąveiką.

Apibendrinant išorinių veiksmų reikšmę šio tyrimo kontekste, reikėtų pabrėžti, kad išoriniai veiksniai, kaip numatoma socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje, atspindi aplinkybių visumą ir tuo būdu tampa įsitikinimų ir lūkesčių renkantis profesinį kelią šaltiniu. Tad jų reikšmė profesinio kelio pasirinkimui yra kitokia nei saviveiksmingumo, profesinių lūkesčių ar *Didžiojo Penketo* asmenybės bruožų. Išoriniai veiksniai vidinius susieja su konkrečiomis aplinkybėmis ir sąlygomis. Jie duoda atskaitos tašką vidinių veiksmų kaip (ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo prielaidų įvertinimui.

Išorinių veiksmų klasifikacija, interpretuojant profesinio kelio ypatumus pereinau į laikotarpį iš mokyklos į darbo pasaulį, leidžia geriau suprasti profesinio kelio rinkimosi ir planavimo aplinkybes ir įvairių su profesine veikla susijusių įsitikinimų formavimosi pagrindą. Nors nei vienas iš šiame tyrime įvertintų išorinių veiksmų (išskyrus skirtumą tarp 1 ir 3 kurso) nekeičia pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu ryšio, svarbiausias šių rezultatų akcentas, kad sėkmingo pasirinkimo prielaidų analizė įtraukia jau ne tik vidinius, asmeninius, nuo individo priklausančius veiksmus, tačiau ir išorinių, stabilių veiksmų poveikį. Tai padeda išsamiau atsakyti į klausimą, kokie veiksniai ir kokiomis sąlygomis labiausiai siejasi su individo profesinio kelio pasirinkimo ir tęsimo ypatumais. Žiūrint iš praktinės pusės, jeigu vidiniai (kognityviniai, asmeniniai) veiksniai naudingi individo įvertinimui ar gebėjimų ugdymo poreikio nustatymui, išorinių veiksmų analizė padeda *tiesiogiai* identifikuoti sąlygas, kuriomis formuojasi tiek saviveiksmingumas ir profesiniai lūkesčiai, tiek pasitenkinimas pasirinkta profesija ir ketinimas eiti profesiniu keliu.

4.6. Svarbiausieji (ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo veiksniai

Apibendrinus tiek vidinių, tiek išorinių veiksmų reikšmę profesinio kelio pasirinkimui, galima ne tik išskirti didžiausią tiesioginę ar netiesioginę

prognostinę vertę turinčius veiksnius, bet ir įvardinti veiksnių grupes, kurios galėtų paaiškinti (ne)sėkmingo profesinio pasirinkimo prielaidas pereinamuoju laikotarpiu iš mokyklos į darbo pasaulį.

Apibendrinus visus šiame tyrime įvertintus vidinius ir išorinius profesinio kelio rinkimosi veiksnius, išskirtos dvi jų klasifikacijos. Pirmojoje įvardinami specifiniai ir universalūs pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu prognostiniai veiksniai. Antrojoje – labiausiai su pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu suderinamumu besisiejantys veiksniai.

1 klasifikacija. Universalūs ir specifiniai sėkmingo profesinio pasirinkimo prognostiniai veiksniai. 21 lentelėje nurodyti veiksniai leidžia atskleisti vidines ir išorines sąlygas, kurios sietinos su abiem arba vienu iš šiame tyrime įvardintų sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių. Jų išskyrimas papildo teorines žinias apie pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu formavimosi prielaidas.

21 lentelė. **Specifiniai ir universalūs sėkmingo profesinio pasirinkimo rodiklių prognostiniai veiksniai**

Specifiniai veiksniai: susiję su ketinimu eiti profesiniu keliu	Universalūs veiksniai
<p>Sąmoningumas*</p> <p>Akademinis saviveiksmingumas</p> <p>Informacijos rinkimo saviveiksmingumas</p> <p>Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas</p> <p>Darbo prestižo vertinimas</p> <p>Respondento mokslo sritis</p>	<p>Tikslų kėlimo saviveiksmingumas</p> <p>Darbo idealumo vertinimas</p> <p>Neigiamų darbo aspektų vertinimas</p> <p>Respondento kursas</p> <p>Specialybės paklausa darbo rinkoje</p>
Specifiniai veiksniai: susiję su pasitenkinimu pasirinkta profesija	
<p>Specialybės pasirinkimo prioritetas</p>	

* Remiantis teorinėmis tyrimo prielaidomis, sąmoningumas buvo įvertintas tik prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu

Lentelėje nurodyti specifiniai veiksniai – tie, kurie tiesiogiai prognozuoja arba diferencijuoja tik vieno iš šiame tyrime analizuotų sėkmingo profesinio pasirinkimo rodiklių – pasitenkinimo pasirinkta profesija arba ketinimo eiti profesiniu keliu – skirtumus. Universalūs veiksniai – tie, kurie tiesiogiai prognozuoja arba diferencijuoja abiejų minėtų profesinio kelio pasirinkimo rodiklių skirtumus.

Remiantis šia klasifikacija, įvardinamos sąlygos, kuriomis pasitenkinimas profesija ar ketinimas eiti profesiniu keliu yra aukščiausias. Tai galėtų būti pagrindas ne tik tolimesniems tyrimams, siekiant detaliau panagrinėti šių veiksnių ypatumus, tačiau ir gairės karjeros konsultavimo praktikams, kuriant karjero konsultavimo programas ar įvertinimo priemones.

2 klasifikacija. Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu suderinamumo veiksniai. Šiame tyrime profesinio kelio parinkimo sėkmingumą pabandėme įvertinti per retrospektyviojo (pasitenkinimo pasirinkta profesija) ir prospektyviojo (ketinimo eiti profesiniu keliu) sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių suderinamumą. Tyrimo rezultatai leidžia atsakyti į klausimą, kaip ketinimas eiti profesiniu keliu kinta, priklausomai nuo pasitenkinimo pasirinkta profesija lygio bei įvardinti veiksnius, kurie siejasi su:

- 1) ketinimo eiti profesiniu keliu stiprėjimu, nepaisant žemo pasitenkinimo pasirinkta profesija,
- 2) ketinimo eiti profesiniu keliu silpnėjimo, kai pasitenkinimas profesija taip pat žemas,
- 3) ketinimo eiti profesiniu keliu didėjimo, kai pasitenkinimas profesija aukštas,
- 4) ketinimo eiti profesiniu keliu mažėjimo, net kai pasitenkinimas profesija aukštas.

22 lentelė. *Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu (ne)suderinamumo veiksniai*

	Veiksniai, kurių aukštas įvertis siejasi su:	
	ketinimo eiti profesiniu keliu DIDĖJIMU	ketinimo eiti profesiniu keliu MAŽĖJIMU
Kai pasitenkinimas pasirinkta profesija ŽEMAS	Neurotizmas Darbo idealumo vertinimas	Ekstraversija Problemų sprendimo saviveiksmingumas
Kai pasitenkinimas pasirinkta profesija AUKŠTAS	Tikslų kėlimo saviveiksmingumas Informacijos rinkimo saviveiksmingumas Akademinis saviveiksmingumas Darbo idealumo vertinimas	Neigiamų darbo aspektų vertinimas

Paryškintose lentelės dalyse nurodyti veiksniai skatina pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu nesuderinamumą, todėl ieškant *neadekvataus* profesinio kelio planavimo prielaidų, svarbu į šiuos veiksnius atsižvelgti. Likusieji veiksniai, priešingai, skatina pasitenkinimo ir ketinimo eiti profesiniu keliu suderinamumą, tad galėtų paaiškinti *adekvataus* planavimo ir *sėkmingo* profesinio kelio pasirinkimo prielaidas.

Apibendrinus visus šio tyrimo rezultatus ir jų interpretaciją, galima teigti, kad socialinės kognityvinės karjeros teorijos kintamųjų analizė, siekiant išnagrinėti profesinio kelio rinkimosi (ir sėkmingo pasirinkimo) ypatumus pereinamuoju laikotarpiu tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį, pasiteisina. Kadangi sėkmingą profesinį pasirinkimą nagrinėjome per pasitenkinimo ir ketinimo sąsajas ir šios sąsajos gautos, rekomenduotina ypač atkreipti dėmesį į vidinių bei išorinių veiksnių reikšmę ne tik profesiniams interesams ar tikslams atskirai, tačiau ir jų ryšiui. Šio tyrimo kontekste, remiantis jame iškeltomis prielaidomis ir gautais rezultatais, būtent šis ryšys geriausiai nusako sėkmingą profesinio kelio pasirinkimą ir adekvatų jo planavimą.

5. PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

Tiek išorinių, tiek vidinių veiksnių analizė parodė savitą jų svarbą pasitenkinimui pasirinkta profesija, ketinimui eiti profesiniu keliu arba jų ryšiui. Kadangi teorinėje dalyje kėlėme klausimą, kas yra sėkmingas profesinis pasirinkimas, praktinis rezultatų pritaikymas pirmiausiai siejasi su bandymu atsakyti į šį klausimą ir pateikti rekomendacijas karjeros konsultavimo specialistams.

Šiame darbe numatyta keletas praktinio rezultatų pritaikymo galimybių, beįsiejiančių su: **(ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo įvertinimu, ugdymo programų kūrimu, konsultavimo proceso tobulinimu**. Remiantis atlikto tyrimo rezultatais, taip pat pateikiama keletas **rekomendacijų tyrėjams**.

Rekomendacijos (ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo įvertinimui. Pirmiausia, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu įverčiai galėtų būti pritaikyti praktiškai, siekiant įvertinti karjeros planavimo ypatumus studijų laikotarpiu (pereinamuoju laikotarpiu tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį). Šių rodiklių naudojimas galėtų būti vienas iš būdų apibrėžti ir įvertinti (ne)sėkmingą profesinį pasirinkimą. Įvertinimui naudojant abu psichologinius (ne)sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo įvertinimo rodiklius, tiksliau įvertinamas profesinio pasirinkimo sėkmingumas ir tolesnio kelio planavimas pereinamuoju laikotarpiu. Dviem rodikliais paremtas profesinio kelio pasirinkimo įvertinimas, tikėtina, padėtų geriau identifikuoti problemines profesinio kelio rinkimosi ir planavimo vietas. Įvertinus pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu (ne)suderinamumą, atsiveria daugiau perspektyvų konsultavimui, kadangi įvertinamas profesinio kelio tąsos ketinimas, esant konkrečiai situacijai (pavyzdžiui, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija žemas).

Tyrimo rezultatai atskleidė profesinių lūkesčių sąsajas su pasitenkinimu pasirinkta profesija ir ketinimu eiti profesiniu keliu. Profesiniai lūkesčiai

atkreipia dėmesį į būsimos darbinės veiklos įsivaizdavimą. Svarbu tiek studijuojant žinoti apie būsimą darbą, tiek stojant – apie būsimą profesiją. Profesinio orientavimo praktikoje, padedant individui pasirinkti profesinę veiklą, jos tinkamumas galėtų būti įvertintas vertybiniu atžvilgiu (šiam tyrimui matuoti lūkesčiai profesinės veiklos patrauklumą apibrėžia iš vertybinės pusės). Tai papildytų profesiniame orientavime dažnai naudojamus gebėjimų ir asmenybės testus.

Remiantis universalių ir specifinių profesinio kelio pasirinkimo veiksnių klasifikacija (žr. 21 lentelę, p. 166), galima identifikuoti pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu prielaidas. Savo ruožtu klasifikacijoje nurodytų veiksnių įvertinimas padėtų geriau prognozuoti pasitenkinimą pasirinkta profesija (tai galėtų būti taikoma konsultuojant dėl profesijos pasirinkimo) ar ketinimą eiti profesiniu keliu (tai galėtų būti taikoma konsultuojant studijų metu, prieš individui įeinant į darbo rinką).

Tuo tarpu pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu (ne)suderinamumą skatinančių veiksnių įvertinimas (žr. 22 lentelę, p. 168) galėtų padėti identifikuoti, kiek individo tolesnio profesinio kelio planavimas yra adekvatus, kai vienas iš rodiklių – pasitenkinimas pasirinkta profesija ar ketinimas eiti profesiniu keliu – yra žemas.

Ir atvirkščiai, įvertinus pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu (ne)suderinamumo pobūdį (žr. 22 lentelės skiltis, p. 168), galima identifikuoti, kokių įgūdžių individui labiausiai trūksta, kad profesinio kelio planavimas būtų labiau adekvatus ar sėkmingas.

Galiausiai, išorinių veiksnių ypatumai padeda identifikuoti situacijos charakteristikas, kurios labiausiai siejasi su sėkmingo pasirinkimo tikimybe ir individo saviveiksmingumo įsitikinimais bei profesiniais lūkesčiais (žr. išorinių veiksnių klasifikaciją p. 155–156).

Visi minėti įvertinimo aspektai suteikia informacijos apie individo profesinio kelio rinkimosi prielaidas ir padeda geriau suprasti šį procesą pereinamuoju laikotarpiu iš mokyklos į darbo pasaulį.

Rekomendacijos ugdymo programų kūrimui. Šis praktinis aspektas yra sietinas ne tik su vidinių ar išorinių profesinio kelio rinkimosi veiksmų įvertinimu, bet ir įvertinimo pritaikymu ugdymo reikmėms. Inovatyvių ugdymo karjerai programų poreikį pripažįsta ne tik psichologai, šį poreikį diktuoja ir nuolat besikeičiančios darbo rinkos sąlygos.

Atsižvelgiant į tai, kurie vidiniai ar išoriniai veiksniai labiausiai siejasi su aukštu pasitenkinimu pasirinkta profesija ir/ar ketinimu eiti profesiniu keliu, jie galėtų būti naudojami, kuriant karjeros planavimo ar karjeros kompetencijų ugdymo programas. Ugdymo programų tyrinys ypač sietinas su saviveiksmingumo įsitikinimais ir profesiniais lūkesčiais. Įsitikinimai ir lūkesčiai yra kognityviniai veiksniai – kintantys ir keičiami. Tad jų pritaikymas kuriant karjeros planavimo įgūdžių ugdymo ir karjeros planavimo programas turi ypač daug galimybių.

Pavyzdžiui, *karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas* iš esmės parodo įsitikinimą apie turimas karjeros kompetencijas (Betz, Hackett, 2006). Todėl saviveiksmingumo įsitikinimų formavimas ir įvertinimas galėtų būti naudojamas minėtų kompetencijų ugdymui ir įsidarbinamumo (angl. *employability*) didinimui. Daugelis tyrėjų sutinka, kad profesinio kelio planavimas ir profesijos pasirinkimo sėkmė priklauso ne vien tik nuo akademinų dalykų. Pastaruoju metu vis dažniau tenka išgirsti terminą „įsidarbinamumas“ (angl. *employability*) arba „įsidarbinimo gebėjimai“, kurie dažniausiai siejami ne su akademinėmis, o su bendrosiomis kompetencijomis ir gebėjimais (Blustein, 2008; Kirschner, Thijssen, 2005 ir kt.). Aukštųjų mokyklų karjeros centrai, be kita ko, neretai turi tikslą šalia akademinų žinių, kurias studentas gauna studijų metu, ugdyti bendruosius gebėjimus ir karjeros kompetencijas tam, kad individui būtų lengviau prisitaikyti darbo rinkoje. Praktinis šio tyrimo rezultatų pritaikymas iš dalies siejasi su šiuo klausimu. Karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo samprata yra pagrįsta tuo, kaip individas vertina savo karjeros kompetencijas. Šio tyrimo rezultatai rodo, kad saviveiksmingumo įsitikinimai iš esmės teigiamai veikia pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu. Tad bent vienu aspektu

prisideda prie sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo. Atsižvelgiant į tai, saviveiksmingumo karjeros srityje ugdymą rekomenduotina įtraukti į karjeros kompetencijų ugdymo programas. Įvairios karjeros planavimo programos dažniausiai būna skirtos ugdyti realius karjeros planavimo gebėjimus, tačiau tokio pobūdžio programose vertėtų atsižvelgti ir į tai, kaip individas *vertina* turimus gebėjimus.

Toks bandymas sieti karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumą su realiomis karjeros kompetencijomis padeda numatyti kompetencijų ugdymo ir įvertinimo mechanizmą. Šis aspektas ypač svarbus praktiškai, kadangi *saviveiksmingumo didinimas* galėtų padidinti karjeros planavimo įgūdžiams ugdyti skirtų programų efektyvumą. Saviveiksmingumas iš dalies apibrėžia turimų kompetencijų panaudojimo galimybes. Juk svarbu ne tik tai, ar individas turi kokį nors gebėjimą, bet ar jis mano jį turįs, ir kaip vertina savo galimybes tą gebėjimą panaudoti. Tyrimais įrodyta, kad net ir aukštais gebėjimais pasižymintys individai juos neefektyviai panaudoja, jei saviveiksmingumas yra žemas (Lent, 2005; Kidd, 2006). Be to, remiantis tais pačiais argumentais, *saviveiksmingumo įvertinimas* galėtų būti vienu iš kompetencijų programų efektyvumo įvertinimo aspektų.

Ypač didelis ir 22 lentelėje pateiktos klasifikacijos praktinis pritaikymas kuriant profesinio kelio planavimo įgūdžių ugdymo programas. Profesinio kelio pasirinkimo ir planavimo ypatumai kiekvienam individui yra skirtingi – ne visi susiduria su tomis pačiomis problemomis, ne visiems reikia vienodų įgūdžių ir ne visi pasižymi tais pačiais įsitikinimais ar lūkesčiais. Įvertinus profesinio kelio planavimo (ne)adekvatumą remiantis 22 lentelėje įvardintais veiksniais, galėtų būti nustatomos gairės specifinius poreikius atitinkančių ugdymo programų kūrimui.

Rekomendacijos konsultavimo proceso tobulinimui. Šiame tyrime gauti rezultatai atkreipia dėmesį į keletą veiksnių, kurie kaip konsultavimo objektas galėtų būti pritaikyti tobulinant tiek profesinio orientavimo (kai individas dar tik renkasi profesiją, tiek karjeros konsultavimo (jau pasirinkus profesiją) procesą ir paslaugas.

Tiek darbo idealumo lūkesčių, tiek informacijos rinkimo ir savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumo svarba atkreipia dėmesį į informacijos apie profesijas adekvatumą. Renkantis profesinį kelią, informacija apie būsimą darbą yra vienas svarbiausių dalykų, todėl svarbu karjeros konsultantams ypač atkreipti dėmesį ne tik į informacijos gausumą, bet ir turinį. Viena iš galimybių konsultuojant – dar renkantis profesiją, įvertinti individo profesinius lūkesčius ir pagal tai padėti pasirinkti tinkamiausią profesinę veiklą.

Asmenybės bruožų įvertinimas taip pat galėtų būti naudojamas kaip papildoma konsultavimo forma. Remiantis šio tyrimo rezultatais, asmenybės bruožų įvertinimas, galimai padeda suprasti asmenybės predispozicijas, besisiejantį su adekvačiu ir neadekvačiu karjeros sprendimų priėmimu, taip pat – individo reakcijos į nepatenkinamą situaciją ypatumus (žr. 3.4. skyrelį, p. 104).

Kadangi šiame tyrime gauti tiesioginiai išorinių veiksnių ryšiai su pasitenkinimu pasirinkta profesija ir ketinimu eiti profesiniu keliu, be to, išoriniai veiksniai neblogai diferencijuoja saviveiksmingumo įsitikinimų ir profesinių lūkesčių skirtumus, aplinkybių įvertinimas yra naudingas konsultavimo procesui tuo, jog padeda suprasti minėtų veiksnių ypatumus. Savo ruožtu, patartina konsultuojant detaliau įvertinti aplinkybes, kuriomis vyksta profesinio kelio rinkimosi ir planavimo procesas.

Šis tyrimas buvo skirtas įvertinti labai skirtingų kintamųjų grupių reikšmę profesinio kelio tūšai ir visų grupių įtraukimas vienaip ar kitaip pasiteisino. Vieni daugiau pasako apie sėkmingumo kriterijus, kiti – apie įsitikinimų šaltinį. Todėl ir praktikoje reikėtų atsižvelgti į vidinių ir išorinių veiksnių visumą ir konsultuojant pasirinkti konkretų (angl. *situation-specific*) įvertinimo ar ugdymo būdą.

Rekomendacijos tyrėjams. Viena iš rekomenduotinių tolesnių panašaus tyrimo perspektyvų – longitudinalinis vidinių ir išorinių profesinio kelio rinkimosi veiksnių įvertinimas. Longitudinalinis pereinamojo laikotarpio arba netgi ilgesnis – apimantis laikotarpį nuo paskutinių vidurinės mokyklos metų iki pirmųjų profesinės veiklos (baigus studijas) metų, tyrimas padėtų įvertinti karjeros

sprendimų priėmimo dinamiką, geriau suprasti tam tikru laiku svarbius psichologinius veiksnius ir įvertinti jų pokyčius.

Šiame darbe nemažai dėmesio skirta įvairiems karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo aspektams. Tačiau, siekiant geriau suprasti karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo reikšmę profesijos pasirinkimui ir profesinio kelio planavimui, rekomenduotina karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo ir realių karjeros kompetencijų sąsajų analizė. Svarbiausias klausimas – kaip realių kompetencijų turėjimas siejasi su saviveiksmingumu toje pačioje srityje. Teoriškai, tai dvi to paties reiškinių pusės – saviveiksmingumas siejasi su kognityviniu, planavimo, tikslų kėlimo lygmeniu, tuo tarpu realus kompetencijų turėjimas (žinios, įgūdžiai) – su realiais įėjimo į darbo rinką ar kitais profesinio kelio pasirinkimo rodikliais. Tačiau empirinių duomenų, apimančių abiejų šių aspektų analizę, nėra daug. Detali saviveiksmingumo ir turimų kompetencijų sąsajų analizė būtų naudinga tiek teoriškai, tiek praktiškai. Pirmiausia, ji socioekonominiams kompetencijų analizės modeliams pridėtų psichologinį paaiškinimą. Be to, tokio pobūdžio tyrimas padėtų geriau paaiškinti karjeros kompetencijų reikšmę (ne tik ugdymo, bet ir jų panaudojimo atžvilgiu) renkantis ir planuojant profesinį kelią.

Atitinkamai, negalima atmesti ir integruoto psichologinio ir socioekonominio tyrimo galimybes. Įtraukiant į tyrimo schemą tiek subjektyvius profesinio pasirinkimo sėkmingumo rodiklius (pavyzdžiui, šiame tyrime matuotus pasitenkinimą pasirinkta profesija ir ketinimą eiti profesiniu keliu), tiek objektyvius rodiklius (ar pavyko įstoti į norimą specialybę, ar individas iš tiesų tęsia pasirinktą profesinį kelią), būtų kur kas išsamiau įvertinamos profesinio kelio pasirinkimo ir tāsos prielaidos. Objektyvių rodiklių (pavyzdžiui, socioekonominis statusas, specialistų poreikis darbo rinkoje ir jo pokyčiai, vidutinės tam tikros profesijos specialistų pajamos ir pan.) įtraukimas būtų ypač vertingas detaliau nagrinėjant išorinių ir vidinių veiksnių visumą, kadangi padėtų geriau įvertinti pereinamojo laikotarpio sąlygas.

IŠVADOS

1. Specialybės pasirinkimo prioritetas ketinimą eiti profesiniu keliu prognozuoja tik netiesiogiai – per pasitenkinimą pasirinkta profesija. Tai parodo, kad nagrinėjant profesinio kelio rinkimosi ypatumus pereinamuoju laikotarpiu tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį, su ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu tikslingiau sieti ne objektyvų profesinio pasirinkimo sėkmingumo rodiklį (ar pavyko įstoti į aukštu prioritetu pasirinktą specialybę), o subjektyvųjį – pasitenkinimą pasirinkta profesija.

2. Psichologiniai sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodikliai – pasitenkinimas pasirinkta profesija ir ketinimas eiti profesiniu keliu tiesiogiai siejasi su saviveiksmingumu ir profesiniais lūkesčiais, tačiau turi skirtingus prognostinius veiksnius. Pasitenkinimą pasirinkta profesija prognozuoja tik tikslų kėlimo saviveiksmingumas, darbo idealumo ir neigiamų aspektų vertinimas, tuo tarpu ketinimą eiti profesiniu keliu – akademinis, tikslų kėlimo, savo gebėjimų įvertinimo, informacijos rinkimo saviveiksmingumas bei visi profesiniai lūkesčiai. Nors tiek pasitenkinimas pasirinkta profesija, tiek ketinimas eiti profesiniu keliu atspindi sėkmingą profesinį pasirinkimą, gauti rezultatai skatina juos atskirti konceptualiai.

3. Nustatyta statistiškai reikšminga tikslų kėlimo, problemų sprendimo, informacijos rinkimo, akademinio saviveiksmingumo, darbo idealumo bei neigiamų darbo aspektų vertinimo ir pasitenkinimo pasirinkta profesija sąveika prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu. Tai, jog problemų sprendimo saviveiksmingumas prognozuoja ketinimą eiti profesiniu keliu, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija žemas, o likusieji veiksniai – kai pasitenkinimas pasirinkta profesija aukštas, atkreipia dėmesį į skirtingas sąlygas, kuriomis saviveiksmingumas ir profesiniai lūkesčiai veikia profesinio kelio rinkimąsi.

4. Nustatyta dviejų asmenybės bruožų – neurotizmo ir ekstraversijos – sąveika su pasitenkinimu pasirinkta profesija prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu. Kadangi neurotizmas siejasi su didesniu ketinimu eiti

profesiniu keliu, kai pasitenkinimas žemas, ir mažesniu, kai pasitenkinimas aukštas, šį asmenybės bruožą galima priskirti prie neadekvataus profesinio kelio planavimo veiksnių. Atvirkščiai, ekstraversijos sąsajos su ketinimu eiti profesiniu keliu silpnėja, kai pasitenkinimas pasirinkta profesija yra žemas, todėl ekstraversija priskirtina prie adekvataus profesinio kelio planavimo veiksnių.

5. Sąmoningumas tiesiogiai siejasi su ketinimu eiti profesiniu keliu, nepaisant pasitenkinimo pasirinkta profesija lygio. Tai papildoma ankstesnių tyrimų duomenis apie tai, kad sąmoningumas iš visų *Didžiojo penketo* bruožų labiausiai sietinas su planinga elgsena, o pritaikant rezultatus šio tyrimo kontekstui – su profesinio kelio tąsa.

6. Pagal darbe išskirtus pereinamajam laikotarpiui būdingus išorinius veiksnius (respondento kursą, mokslo sritį, lytį, akademinį pasiekimų vidurkį, darbo pagal specialybę patirtį, specialybės paklausą darbo rinkoje) galima diferencijuoti tiek akademinio ir karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumo, tiek profesinių lūkesčių skirtumus. Tai leidžia įvertinti saviveiksmingumo ir profesinių lūkesčių formavimosi pagrindą, būdingą pereinamajam laikotarpiui tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį.

7. Išorinių veiksnių reikšmė profesinio kelio pasirinkimui geriausiai atsiskleidžia per tiesiogines jų sąsajas tiek su pasitenkinimu pasirinkta profesija, tiek su ketinimu eiti profesiniu keliu: jie diferencijuoja sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių skirtumus, tačiau šių rodiklių ryšiai didesnės reikšmės neturi.

8. Pagrindinis tyrimo rezultatų aspektas yra tas, jog pagal gautus rezultatus galima suklasifikuoti vidinius ir išorinius veiksnius, įvardinant: a) specifinius ir universalius sėkmingo profesinio kelio pasirinkimo rodiklių prognostinius veiksnius, b) pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu (ne)suderinamumą skatinančius veiksnius. Šių veiksnių įvertinimas ypač svarbus profesinio orientavimo ir konsultavimo praktikoje, siekiant suprasti sėkmingo profesinio pasirinkimo prielaidas ir ugdyti karjeros planavimo įgūdžius.

LITERATŪRA

- Abele A. E., Spurk D. The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success // *Journal of Vocational Behavior*. 2009, vol. 74, p. 53–62.
- Abrandt Dahlgren M., Reid A., Dahlgren L., Petocz P. Learning for the professions: Lessons from linking international research projects // *Higher Education*. 2008, vol. 56, p. 129–148.
- Ahmadi K., Fathi-Ashtiani A., Ghaffari A., Hossein-Abadi A. Medical students' educational adjustment and motivation power in compare with other academic majors: A prospective study // *Journal of Applied Sciences*. 2009, vol. 9, p. 1350–1355.
- Ainsworth J. W., Roscigno V. J. Stratification, school-work linkages and vocational education // *Social Forces*. 2005, vol. 84, p. 260–286.
- Ajzen I. The theory of planned behavior // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1991, vol. 50, p. 179–211.
- Ajzen I. Nature and operation of attitudes // *Annual Review of Psychology*. 2001, Vol. 52, p. 27–58.
- Albert K. A., Luzzo D. A. The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective // *Journal of Counseling & Development*. 1999, vol. 77, p. 431–437.
- Albion M. J., Fogarty G. J. Factors influencing career decision making in adolescents and adults // *Journal of Career Assessment*. 2002, vol. 10, p. 91–126.
- Alves H., Raposo M. Conceptual model of student satisfaction in higher education // *Total Quality Management & Business Excellence*. 2007, vol. 18, p. 571–588.
- Amir T., Gati I. Facets of career decision-making difficulties // *British Journal of Guidance & Counselling*. 2006, vol. 34, p. 483–503.
- Andrews J., Higson H. Graduate employability, soft skills” versus “hard” business knowledge: A European study // *Higher Education in Europe*. 2008, vol. 33, p. 411–422.
- Appleton-Knapp S. L., Krentler K. A. Measuring student expectations and their effects on satisfaction: The importance of managing student expectations // *Journal of Marketing Education*. 2006, vol. 28, p. 254–264.
- Arambewela R., Hall J., Zuhair S. Postgraduate international students from Asia: Factors influencing satisfaction // *Journal of Marketing for higher education*. 2005, vol. 15, p. 105–127.

- Artino A. R. Online military training: Using a social cognitive view of motivation and self-regulation to understand students' satisfaction, perceived learning, and choice // *The Quarterly Review of Distance Education*. 2007, vol. 8(3), p. 191–202.
- Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change // *Psychological Review*. 1977, vol. 84, p. 191–215.
- 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.
- Bandura A. Social cognitive theory: An agentic perspective // *Annual Review of Psychology*. 2001, vol. 52, p. 1–26.
- Bandura A., Barbaranelli C., Caprara G. V., Pastorelli C. Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories // *Child Development*. 2001, vol. 72, No. 1, p. 187–206.
- Bandura A., Locke E. A. Negative self-efficacy and goal effects revisited // *Journal of Applied Psychology*. 2003, vol. 88, p. 87–99.
- Barham C., Walling A., Clancy G., Hicks S., Conn S. Young people and the labour market // *Economic & Labour Market Review*. 2009, vol. 3, p. 17–29.
- Bassi M., Steca P., Fave A. D., Caprara G. V. Academic self-efficacy beliefs and quality of experience in learning // *Journal of Youth & Adolescence*. 2007, vol. 36, p. 301–312.
- Betz N. E. Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions // *Journal of Career Assessment*. 2007, vol. 15, p. 403–422.
- Betz N. E., Hackett G. Career self-efficacy theory: Back to the future // *Journal of Career Assessment*. 2006, vol.14, p. 3–11.
- Betz N. E., Hammond M. S., Multon K. D. Reliability and validity of five-level response continua for the career decision self-efficacy scale // *Journal of Career Assessment*. 2005, vol. 13, p. 131–149.
- Betz, N. E., Klein, K. Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem // *Journal of Career Assessment*. 1996, vol. 4, p. 285–298.
- Betz N. E., Luzzo D. A. Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale // *Journal of Career Assessment*. 1996, vol.4, p. 413–428.
- Betz N. E., Schifano R., Kaplan A. Relationships among measures of perceived self-efficacy with respect to basic domains of vocational activity // *Journal of Career Assessment*. 1999, vol. 7, p. 213–226.

- Betz N. E., Taylor K. M. Manual for the career decision self-efficacy scale and CDSE – short form. Unpublished manuscript, Ohio State University, revised August, 2006.
- Betz N. E., Voyten K. K. Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness // *The Career Development Quarterly*. 1997, vol. 46, p. 179–189.
- Bilgin M., Akkapulu E. Some variables predicting social self-efficacy expectation // *Social behavior and personality*. 2007, vol. 35, p. 777–788.
- Blustein D. L. A match made in heaven? Career development theories and school-to-work transition // *The Career Development Quarterly*. 1999, vol. 47, p. 348–352.
- Blustein D. L., Kenna A. C., Gill N., DeVoy J. E. The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy // *The Career Development Quarterly*. 2008, vol. 56, p. 294–308.
- Breland B. T., Donovan J. J. The role of state goal orientation in the goal establishment process // *Human Performance*. 2005, vol. 18, p. 23–53.
- Bridgstock R. The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills // *Higher Education Research & Development*. 2009, vol. 28, p. 31–44.
- Brooks J., Holttum S., Lavender A. Personality style, psychological adaptation and expectations of trainee clinical psychologists // *Clinical Psychology and Psychotherapy*. 2002, vol. 9, p. 253–270.
- Brown C., Lavish L. A. Career assessment with native americans: Role salience and career decision-making self-efficacy // *Journal of Career Assessment*. 2006, vol.14, p. 116–129.
- Brown C., Garavalia L. S., Hines Fritts M. L., Olson E. A. Computer science majors: Sex role orientation, academic achievement, and social cognitive factors // *The Career Development Quarterly*. 2006, vol. 54, p. 331–345.
- Brzinsky-Fay C. Lost in transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe // *European Sociological Review*. 2007, vol. 23, p. 409–422.
- 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, p. 91–96.
- Chaney D., Hammond M. S., Betz N. E., Multon K. D. The reliability and factor structure of the career decision self-efficacy scale-SF with African Americans // *Journal of Career Assessment*. 2007, vol. 15, p. 194–205.

- Chiaburu D. S., Marinova S. V. What predicts skill transfer? An exploratory study of goal orientation, training self-efficacy and organizational supports // *International Journal of Training and Development*. 2005, vol. 9, p. 110–123.
- Chevalier A. Education, occupation and career expectations: Determinants of gender pay gap for UK graduates // *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 2007, vol. 69, p. 819–842.
- Chope R. C. Qualitatively assessing family influence in career decision making // *Journal of Career Assessment*. 2005, vol. 13, p. 395–414.
- Cokley K. An investigation of academic self-concept and its relationship to academic achievement in African American college students // *Journal of Black Psychology*. 2000, vol. 26, p. 148–164.
- Cokley K., Patel N. A psychometric investigation of the academic self-concept of Asian American college students // *Educational and Psychological measurement*. 2007, vol. 67, p. 88–99.
- Constantine M. G., Wallace B. C., Kindaichi M. M. Examining contextual factors in the career decision status of African American adolescents // *Journal of Career Assessment*. 2005, vol. 13, p. 307–319.
- Cramer D. Job satisfaction and organizational continuance commitment: A two-wave panel study // *Journal of Organizational Behavior*. 1998, vol. 17, p. 389–400.
- 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, vol. 30, p. 277–294.
- 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, p. 47–65.
- Crites J. O. Career maturity. National Council on Measurement in Education: Special Report. East Lansing, Michigan, 1973.
- Čepas P. Įsidarbinamumo kompetencijos ugdymo problematika: ugdymo proceso veikėjų funkcijos // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 2008, t. 16, p. 28–39.
- Danilevičius E. (a) Karjeros plėtros modeliavimas // *Tiltai*. 2008, t. 3, p. 145–159.
- Danilevičius E. (b) Mokinių racionalaus profesijos pasirinkimo metodikos – socialinio ugdymo tobulinimo veiksnys // *Socialinis ugdymas*. 2008, t. 6, p. 41–53.
- Davis L. E., Ajzen I., Saunders J., Williams T. The decision of African American students to complete high school: An application of the theory of planned behavior // *Journal of Educational Psychology*. 2002, vol. 94, p. 810–819.

- Defillipi R. J., Arthur M. B. The boundaryless career: A competency based perspective // *Journal of Organizational Behavior*. 1994, vol. 15, p. 307–324.
- Dennis J. M., Calvillo E., Gonzalez A. The role of psychosocial variables in understanding the achievement and retention of transfer students at an ethnically diverse urban university // *Journal of College Student Development*. 2008, vol. 49, p. 535–550.
- De Raad B., Schouwenburg H. C. Personality in learning and education: A review // *European Journal of Personality*. 1996, Vol. 10, p. 303–336.
- De Vos A., Dewettinck K., Buyens D. The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes // *European Journal of Work & Organizational Psychology*. 2009, vol. 18, p. 55–80.
- DeWitz S. J. Self-efficacy and college student satisfaction // *Journal of Career Assessment*. 2002, vol. 10, p. 315–326.
- Diemer M. A., Blustein D. L. Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development // *Journal of Career Assessment*. 2007, vol. 15, p. 98–118.
- Diseth A. Personality and approaches to learning as predictors of academic achievement // *European Journal of Personality*. 2003, vol. 17, p. 143–155.
- Duffy R. D., Sedlacek W. E. The work values of first-year college students: Exploring group differences // *The Career Development Quarterly*. 2007, vol. 55, p. 359–364.
- Eby L. T., Butts M., Lockwood A. Predictors of success in the era of the boundaryless career // *Journal of Organizational Behavior*. 2003, vol. 24, p. 689–708.
- Elias R. Z. Anti-intellectual attitudes and academic self-efficacy among business students // *Journal of Education for Business*. 2008, vol. 84, p. 110–117.
- Elias S. M., MacDonald S. Using past performance, proxy efficacy, and academic self-efficacy to predict college performance // *Journal of Applied Social Psychology*. 2007, vol. 37, p. 2518–2531.
- Farrell S. J., Horvath P. Career maturity and work motivational orientation: Predictors of vocational choice certainty // *Guidance & Counseling*. 1999, vol. 15, p. 16–21.
- Feldt R. C., Woelfel C. Five-factor personality domains, self-efficacy, outcome expectations, and career indecision // *College Student Journal*. 2009, vol. 43, p. 429–437.

- Ferrari L., Nota L., Soresi S., Blustein D. L., Murphy K. A., Kenna A. C. Constructions of work among adolescents in transition // *Journal of Career Assessment*. 2009, vol. 17, p. 99–115.
- Field H. S., Holley W. H., Armenakis A. A. Graduate students' satisfaction with graduate education: Intrinsic versus extrinsic factors // *Academy of Management Proceedings*. 1974, p. 30.
- Freeman T. M., Anderman L. H., Jensen J. M. Sense of belonging in college freshmen at the classroom and campus levels // *Journal of Experimental Education*. 2007, vol. 75, p. 203–220.
- Gainor K.A. Twenty-five years of self-efficacy in career assessment and practice // *Journal of Career Assessment*. 2006, vol. 14, p. 161–178;
- Garson G. D., 2009 Univariate GLM, ANOVA, and ANCOVA. In *Statnotes: Topics in Multivariate Analysis*. Prieiga per internetą: <http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/pa765/statnote.htm> [Žiūrėta: 2009-06-08].
- 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, p. 397–410.
- Gibbons M. M., Shoffner M. F. Prospective first-generation college students: Meeting their needs through social cognitive career theory // *Professional School Counseling*. 2004, vol. 8, p. 91–97.
- Goltz S. M. Career expectations vs. experiences: The case of academic women // *Academy of Management Conference Proceedings*. August 2003, Seattle, Washington.
- Goodwin J., O'Connor H. Continuity and change in the experiences of transition from school to work // *International Journal of Lifelong Education*. 2007, vol. 26, p. 555–572.
- Gore P. A. Jr. Academic self-efficacy as a predictor of college outcomes: Two incremental validity studies // *Journal of Career Assessment*. 2006, vol. 14, p. 92–115.
- Gottfredson L. S. Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in career guidance and counseling // *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. / Ed. by Brown S. D., Lent R. W., New Jersey: Wiley Publications, 2005. P. 71–100.

- Gramzow R. H., Sedikides C., Panter A. T., Sathy V., Harris J., Insko C.A. Patterns of self-regulation and the Big Five // *European Journal of Personality*. 2004, vol. 18, p. 367–385 .
- Graunke S. S., Woosley S. A. An exploration of the factors that affect the academic success of college sophomores // *College Student Journal*. 2005, vol. 39, p. 367–376.
- Gray M. P., O'Brien M. P. Advancing the assessment of women's career choices: The career aspiration scale // *Journal of Career Assessment*. 2007, vol. 15, p. 317–337.
- Graziano W. G., Ward D. Probing the Big-Five in adolescence: Personality and adjustment during a developmental transition // *Journal of Personality*. 1992, vol. 60, p. 425–439 .
- Greenbank P. An examination of values in working-class students' career decision-making // *Journal of Further & Higher Education*. 2009, vol. 33, p. 33–44.
- Gross L. S. Creating meaning from intersections of career and cultural identity // *New Directions for Student Services*. 2004, vol. 105, p. 63–77.
- Guay F. Motivations underlying career decision-making activities: The Career Decision-Making Autonomy Scale (CDMAS) // *Journal of Career Assessment*. 2005, vol. 13, p. 77–97.
- Guay F., Ratelle C. F., Senecal C., Larose S., Deschenes A. Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support // *Journal of Career Assessment*. 2006, vol. 14, p. 235–251.
- Gushue G. V., Scanlan K. R. L., Pantzer K. M., Clarke 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, p. 19–28.
- Hackett G., Betz N. E., Doty M. S. The development of the taxonomy of career competencies for professional women // *Sex Roles*. 1985, vol. 12, p. 393–409.
- 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, p. 98–113.
- Hardin E. E., Leong F. T. L. Decision-making theories and career assessment: A psychometric evaluation of the decision making inventory // *Journal of Career Assessment*. 2004, vol. 12, p. 51–64.
- Hart J. W., Stasson M. F., Mahoney J. M., Story P. The Big Five and achievement motivation: Exploring the relationship between personality and a two-factor model of motivation // *Individual Differences Research*. 2007, vol. 5, p. 267–274.

- 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, p. 145–161;
- Hayes A. F. INDIRECT. SPSS macro command set, script version 2.0 Beta, 2009. Prieiga per internetą: <http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/SPSS%20programs/indirect.htm> [Žiūrėta: 2009-05-05].
- Hayes A. F. MODPROBE. SPSS macro, syntax version 1.1, 2009. Prieiga per internetą: <http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/SPSS%20programs/modprobe.htm> [Žiūrėta: 2009-05-05].
- Hejazi E., Shahraray M., Farsinejad M., Asgary A. Identity styles and academic achievement: Mediating role of academic self efficacy // *Social Psychology of Education: An International Journal*. 2009, vol. 12, p. 123–135.
- Helgesen O., Nettet E. Images, satisfaction and antecedents: Drivers of student loyalty? A case study of a Norwegian university college // *Corporate Reputation Review*. 2007, vol. 10, p. 38–59.
- Hendriks A. A. J., Perugini M., Angleitner A., Ostendorf F., Johnson J. A., De Fruyt F., Hrebickova M., Kreitler S., Murakami T., Bratko D., Conner M., Nagy J., Rodriguez-Fornells A., Ruisel I. The Five-Factor Personality Inventory: Cross-cultural generalizability across 13 countries // *European Journal of Personality*. 2003, Vol.17, p. 347–373.
- Heslin P. A. Self-and other-referent criteria of career success // *Journal of Career Assessment*. 2003, vol. 11, p. 262–286.
- Heslop L., McIntyre M., Ives G. Undergraduate student nurses' expectations of their self-reported preparedness for the graduate year role // *Journal of Advanced Nursing*. 2001, vol. 36, p. 626–634.
- Hill R. W., McIntire K., Bacharach V. R. Perfectionism and the Big Five Factors // *Journal of Social Behavior and Personality*. 1997, vol. 12, p. 257–270.
- Hirose E. I., Wada S., Watanabe H. Effects of self-efficacy on adjustment to college // *Japanese Psychological Research*. 1999, vol. 41, p. 163–172.
- Holland J. L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. 2nd edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1985.
- Hoyle R. H. Personality and self-regulation: Trait and information-processing perspectives // *Journal of Personality*. 2006, vol. 74, p. 1507–1526.

- Hull-Blanks E., Robinson Kurpius S. E., Befort Ch., Sollenberger S., Nicpon M. F., Huser L. Career goals and retention-related factors among college freshmen // *Journal of Career Development*. 2005, vol. 32, p. 16–30.
- Ianneli C., Smyth E. Mapping gender and social background differences in education and youth transitions across Europe // *Journal of Youth Studies*. 2008, vol. 11, p. 213–232.
- Immekus J. C., Maller S. J., Imbrie P. K., Wu N., McDermott P. A. Work in progress – an analysis of students’ academic success and persistence using pre-college factors // Conference Paper. 35th Annual Frontiers in Education. Indianapolis, IN, 2005.
- Jackson L. M., Pancer S. M., Pratt M. W., Hunsberger B. E. Great expectations: The relation between expectancies and adjustment during the transition to university // *Journal of Applied Social Psychology*. 2000, vol. 30, p. 2100–2125.
- Johanson M. A. Sex differences in career expectations of physical therapist students // *Physical Therapy*. 2007, vol. 87, p. 1199–1211.
- Johnson R. D., Stone D. L., Phillips T. N. Relations among ethnicity, gender, beliefs, attitudes, and intention to pursue a career in information technology // *Journal of Applied Social Psychology*. 2008, vol. 38, p. 999–1022.
- Judge T. A., Jackson C. L., Shaw J. C., Scott B. A., Rich B. L. Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences // *Journal of Applied Psychology*. 2007, vol. 92, p. 107–127.
- Kahn J. H., Nauta M. M. Social-cognitive predictors of first-year college persistence: The importance of proximal assessment // *Research in Higher Education*. 2001, vol. 42, p. 633–652.
- Kanfer R. Self-regulation research in work and I/O psychology // *Applied Psychology: An International Review*. 2005, vol. 54, p. 186–191.
- Kara A., DeShields Jr. O. W. Business student satisfaction, intentions, and retention in higher education: Working toward a structural equation model // *AMA Winter Educators’ Conference Proceedings*. 2003, vol. 14, p. 333–335.
- Kelly K. R., Yun–Jeong S. Relation of neuroticism and negative career thoughts and feelings to lack of information // *Journal of Career Assessment*. 2009, vol. 17, p. 201–213.
- Kenny M. E., Blustein D. L., Haase R. F., Jackson J., Perry J. C. Setting the stage: Career development and the student engagement process // *Journal of Counseling Psychology*. 2006, vol. 53, p. 272–279.

- Kidd J. M. *Understanding Career Counselling: Theory, Research and Practice*. London: Sage Publications, 2006.
- Kiener M. Decision making and motivation and its impact on career search behaviors: The role of self-regulation // *College Student Journal*. 2006, vol. 40, p. 350–360.
- Kirschner P. A., Thijssen J. Competency development and employability // *Lifelong Learning*. 2005, vol. 2, p. 70–75.
- Kleiman T., Gati I., Peterson G., Sampson J., Reardon R., Lenz J. Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making // *Journal of Career Assessment*. 2004, vol. 12, p. 312–331.
- Klein H. J., Lee S. The effects of personality on learning: The mediating role of goal setting // *Human Performance*. 2006, vol. 19, p. 43–66.
- Koslowsky M. Career commitment as a predictor of behavioral outcomes // *The Journal of Social Psychology*. 1987, vol. 127, p. 435–444.
- Kuijpers M., Schyns B., Scheerens J. Career competencies for career success // *The Career Development Quarterly*. 2006, vol. 55, p. 168–178.
- Le H., Casillas A., Robbins S. B., Langley R. Motivation and skills, social, and self-management predictors of college outcomes: Constructing the Student Readiness Inventory // *Educational and Psychological Measurement*. 2005, vol. 65, p. 482–508.
- 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., New Jersey: Wiley Publications, 2005. P. 101–127.
- Lent R. W., Brown S. D. et al. Social cognitive predictors of academic interests and goals in engineering: Utility for women and students at historically black universities // *Journal of Counseling Psychology*. 2005, vol. 52, p. 84–92.
- Lent R. W., Brown S. D. (a) On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide // *Journal of Career Assessment*. 2006, vol. 14, p.12–35.
- Lent R. W., Brown S. D. (b) Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view // *Journal of Vocational Behavior*. 2006, vol. 69, p. 236–247.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance // *Journal of Vocational Behavior*. 1994, vol. 45, p. 79–122.
- Lent R. W., Hackett G., Brown S. D. A social-cognitive view of school-to-work transition // *The Career Development Quarterly*. 1999, vol. 47, p. 297–311.

- Lent R. W., Nota L., Soresi S., Ferrari L. (a) Realistic major previews in the school-to-college transition of Italian high school students // *Career Development Quarterly*. 2007, vol. 56, p. 183–191.
- Lent R. W., Singley D., Sheu H. B., Schmidt J. A., Schmidt L. C. (b) Relation of social-cognitive factors to academic satisfaction in engineering students // *Journal of Career Assessment*. 2007, vol. 15, p. 87–97.
- Leppel K. The impact of major on college persistence among freshmen // *Higher Education*. 2001, vol. 41, p. 327–342.
- Lindholm J. A. Pathways to the professoriate: The role of self, others, and environment in shaping academic career aspirations // *The Journal of Higher Education*. 2004, vol. 75, p. 603–635.
- Lindley L. D. Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory // *Journal of Career Assessment*. 2005, vol. 13, p. 271–287.
- Lindley L. D., Borgen F. H. Generalized self-efficacy, Holland theme self-efficacy, and academic performance // *Journal of Career Assessment*. 2002, vol.10, p. 301–314;
- 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, p. 348–366.
- Locke E. A., Latham G. P. *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc., 1990.
- Locke E. A., Latham G. P. New directions in goal-setting theory // *Current Directions in Psychological Science*. 2006, vol. 15, p. 265–268.
- Locke E. A., Latham G. P., Erez M. The determinants of goal commitment // *Academy of Management Review*. 1988, vol. 13, p. 23–39.
- Lockett C. T., Harrell J. P. Racial identity, self-esteem, and academic achievement: Too much interpretation, too little supporting data // *Journal of Black Psychology*. 2003, vol. 29, p. 325–336.
- Lounsbury J. W., Park S. H., Sundstrom E., Williamson J. M., Pemberton A. E. Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model // *Journal of Career Assessment*. 2004, vol. 12, p. 395–406.
- Lounsbury J. W., Fisher L. A., Levy J. J., Welsh D. P. An investigation of character strengths in relation to the academic success of college students // *Individual Differences Research*. 2009, vol. 7, p. 52–69.
- Margolis D. N., Plug E., Simonnet V., Vilhuber L. The role of early career experiences in determining later career success: An international comparison // *Human Capital Over*

- the Life Cycle – A European Perspective. / Ed. by Sofer C., Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2004. P. 90–118.
- Mason G., Williams G., Cranmer S. Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? // *Education Economics*. 2009, vol. 17, p. 1–30.
- Maurer T. J. Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development // *Journal of Management*. 2001, vol. 27, p. 123–140.
- McCrae R. R., Costa P. T. The NEO personality inventory: Using the Five-Factor model in counseling // *Journal of Counseling and Development*. 1991, vol. 69, p. 367–372.
- McCrae R. R., Costa P. T. Trait explanations in personality psychology // *European Journal of Personality*. 1995, vol. 9, p. 231–252.
- McWhirter E. H., Hackett G., Bandalos D. L. A causal model of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls // *Journal of Counseling Psychology*. 1998, vol. 45, p. 166–182.
- 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, p. 119–138.
- Mello Z. R. Gender variation in developmental trajectories of educational and occupational expectations and attainment from adolescence to adulthood // *Developmental Psychology*. 2008, vol. 44, p. 1069–1080.
- Mencl J. Multipotentiality in the workplace: Person-environment fit, occupational outcomes, and emotional intelligence // *Academy of Management Proceedings*. 2005, p. 2-14.
- Metz A. J., Fouad N., Ihle-Helledy K. Career aspirations and expectations of college students // *Journal of Career Assessment*. 2009, vol. 17, p. 155–171.
- Midgley, C., Maehr, M. L., Hrada, L. Z., Anderman, E., Anderman, L., Freeman, K. E., Gheen, M., Kaplan, A., Kumar, R., Middleton, M. J., Nelson, J., Roeser, R., & Urdan, T. *Manual for the Patterns of Adaptive Learning Scales (PALS)*, 2000, Ann Arbor, MI: University of Michigan.
- Mortimer J. T., Vuolo M., Staff J., Wakefield S., Xie W. Tracing the timing of „career“ acquisition in contemporary youth cohort // *Work and Occupations*. 2008, vol. 35, p. 44–84.
- Mount M., Ilies R., Johnson E. Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction // *Personnel Psychology*. 2006, vol. 59, p. 591–622.

- Myers D. Socialinė psichologija. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2008.
- Nauta M. M. Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests // *Journal of Career Assessment*. 2004, vol. 12, p. 381–394.
- Nauta M. M.(a) Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration // *Journal of Career Assessment*. 2007, vol. 15, p. 162–180.
- Nauta M. M.(b) Assessing college students' satisfaction with their academic majors // *Journal of Career Assessment*. 2007, vol. 15, p. 446–462.
- Nauta M. M., Kahn J. H. The social cognitive model applied to academic performance and achievement // *Meeting Papers – Annual Conference of the American Psychological Association*. Washington DC, August 4–8, 2000.
- Nauta M. M., Kahn J. H. Identity status, consistency and differentiation of interests, and career decision self-efficacy // *Journal of Career Assessment*. 2007, vol. 15, p. 55–65.
- 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, p. 290–301.
- Nauta A., van Vianen A., van der Heijden B., van Dam K., Willemsen M. Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2009, vol. 82, p. 233–251.
- 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, p. 647–658.
- Nota L., Ferrari L., Scott V., Solberg H., Soresi S. Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth // *Journal of Career Assessment*. 2007, vol. 15, p. 181–193.
- Ochs L. A., Roessler R. T. Predictors of career exploration intentions: A social cognitive career theory perspective // *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 2004, vol. 47, p. 224–233.
- 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*. 2007, vol. 57, p. 312–328.
- O'Neill O. A., Stanley L. J., Priya K., O'Reilly III C. A. A longitudinal study of positive affect, organization changes, and career satisfaction // *Academy of Management Proceedings*. 2008, p. 1–6.

- OECD. From initial education to working life: Making transitions work. Paris: OECD Publishing, 2000.
- OECD. Career guidance: A handbook for policy makers. Paris: OECD Publishing, 2004.
- Orbell S. Personality systems interactions theory and the theory of planned behaviour: Evidence that self-regulatory volitional components enhance enactment of studying behaviour // *British Journal of Social Psychology*. 2003, vol. 42, p. 95–112.
- Ordozensky S. J. F. The effects of race, sex, and expected returns on the choice of college major // *Eastern Economic Journal*. 2004, vol. 30, p. 549–562.
- Osipow S. H. *Theories of Career Development*. Second Edition. New Jersey: Prentice Hall, 1973.
- Owre M. L. Career self-efficacy and career decision of African-American, Hispanic, and Anglo students enrolled in selected rural Texas high schools // Doctoral dissertation, Texas A&M University, 2005.
- Oyserman D., Harrison K., Bybee D. Can racial identity be promotive of academic efficacy? // *International Journal of Behavioral Development*. 2001, vol. 25, p. 379–385.
- Paa H. K., McWhirter E. H. Perceived influences on high school students' current career expectations // *The Career Development Quarterly*. 2000, vol. 49, p. 29–44.
- Paulsen A. M., Betz N. E. Basic confidence predictors of career decision-making self-efficacy // *The Career Development Quarterly*. 2004, vol. 52, p. 354–362.
- Pinquart M., Juang L. P., Silbereisen R. K. Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study // *Journal of Vocational Behavior*. 2003, vol. 63, p. 329–346.
- Preacher K. J., Hayes A. F. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models // *Behavior Research Methods*. 2008, vol. 40, p. 879–891.
- Pukelis K., Garnienė D. Lietuvos karjeros konsultavimo sistema // *Profesinis rengimas: Tyrimai ir realijos*. 2004, t. 8., p. 92–107.
- Pukelis K., Navickienė L. Karjeros projektavimas: Svarbi efektyvaus nacionalinės kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga // *Profesinis rengimas: Tyrimai ir realijos*. 2006, t. 12, p. 36–53.
- Radzevičiūtė E. Pedagogo profesijos pasirinkimo motyvacija ir jos kaita pedagoginių studijų metu // *Profesinis rengimas: Tyrimai ir realijos*. 2008, t. 15, p. 74–85.

- Raskin P. M. Career maturity: The construct's validity, vitality, and viability // *The Career Development Quarterly*. 1998, vol. 47, p. 32–35.
- Rasouli M., Dyke L., Mantler J. The role of language and career management self-efficacy in the career adjustment of immigrant women // *International Journal of Diversity in Organisations, Communities & Nations*. 2008, vol. 8, p. 33–42.
- Robbins S. B., Huy L., Davis D., Carlstrom A., Lauver K., Langley R. Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A meta-analysis // *Psychological Bulletin*. 2004, vol. 130, p. 261–288.
- Robinson S., Murrells T., Clinton M. Highly qualified and highly ambitious: Implications for workplace retention of realising the career expectations of graduate nurses in England // *Human Resource Management Journal*. 2006, vol. 16, p. 287–312.
- Rogers M. E., Creed P. A., Glendon A. I. The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective // *Journal of Vocational Behavior*. 2008, vol. 73, p. 132–142.
- Robst J. Education, college major, and job match: Gender differences in reasons for mismatch // *Education Economics*. 2007, vol. 15, p. 159–175.
- Rodgers K. A., Summers J. J. African American students at predominantly white institutions: A motivational and self-systems approach to understanding retention // *Educational Psychology Review*. 2008, vol. 20, p. 171–190.
- Rosinaitė V. Lietuvos aukštųjų mokyklų *career development* kompetencijos: subjektyvų jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. 2008, t. 19, p. 62–71.
- Rothwell A., Herbert I., Rothwell F. Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students // *Journal of Vocational Behavior*. 2008, vol. 73, p. 1–12.
- Sandler M. E. Career decision-making self-efficacy, perceived stress, and an integrated model of student persistence: A structural model of finances, attitudes, behavior, and career development // *Research in Higher Education*. 2000, vol. 41, p. 537–580.
- Sansone C., Thoman D. B. Maintaining activity engagement: Individual differences in the process of self-regulating motivation // *Journal of Personality*. 2006, vol. 74, p. 1697–1720.
- Savickas M. L. The theory and practice of career construction // *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. / Ed. by Brown S. D., Lent R. W., New Jersey: Wiley Publications, 2005. P. 42–70.

- Savickas M. L., Briddick W. C., Watkins Jr. C. E. The relation of career maturity to personality type and social adjustment // *Journal of Career Assessment*. 2002, vol. 10, p. 24–41.
- Scheel M., Gonzalez J. An investigation of a model of academic motivation for school counseling // *Professional School Counseling*. 2007, vol. 11, p. 49–56.
- Schmitt-Rodermund E., Silbereisen R. K. Career maturity determinants: Individual development, social context, and historical time // *The Career Development Quarterly*. 1998, vol. 47, p. 16–31.
- Smyth E., Gangl M., Raffe D., Hannan D. F., McCoy S. A comparative analysis of transitions from education to work in Europe // *CATEWE project final report*. Commission of the European Communities, Brussels, 2001.
- Spokane A. R., Cruza-Guet M. C. Holland's theory of vocational personalities in work environments // *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. / Ed. by Brown S.D., Lent R.W., New Jersey: Wiley Publications, 2005. p. 24–41.
- Steinmayr R., Spinath B. Sex differences in school achievement: What are the roles of personality and achievement motivation? // *European Journal of Personality*. 2008, vol. 22, p. 185–209.
- Sterrett E. A. A comparison of women's and men's career transitions // *Journal of Career development*. 1999, vol. 25, p. 249–259.
- Sun X., Liu X., Lacost B. Key predictors of college student satisfaction and future implications for student retention // *Conference Papers – American Association for Public Opinion Research*. 2004 Annual Meeting, Phoenix, AZ.
- Super D. E. A Life-span, life-space approach to career development // *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. / Ed. by Brown D., Brooks L., San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1990. P. 197–261.
- Swanson J. L., D'Achiardi C. Beyond interests, needs/values, and abilities: assessing other important career constructs over the life span // *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. / Ed. by Brown S. D., Lent R. W., New Jersey: Wiley Publications, 2005. P. 353–381.
- Šerikova A., Toleikienė R. Darbo rinkos prognozavimo svarba renkantis profesiją // *Socialiniai tyrimai*. 2008, t. 2, p. 184–193.
- ŠMM (2006). Mokinių profesinis informavimas, konsultavimas ir orientavimas mokyklose. Tyrimo ataskaita. LR Švietimo ir Mokslo ministerija, Vilnius, 2006.

- ŠMM (2007). Mokslo sričių klasifikatorius. LR Švietimo ir Mokslo ministerija, įsak. Nr. ISAK-2418, Vilnius, 2007.
- Taveira M. D. C., Moreno M. L. R. Guidance theory and practice: The status of career exploration // *British Journal of Guidance & Counselling*. 2003, vol. 31, p. 189–207.
- Theodossiou I., Zangelidis A. Career prospects and tenure-job satisfaction profiles: Evidence from panel data // *Journal of Socio-Economics*. 2009, vol. 38, p. 648–657.
- Thomas S. L., Zhang L. Post-baccalaureate wage growth within 4 years of graduation: The effects of college quality and college major // *Research in Higher Education*. 2005, vol. 46, p. 437–459.
- Tien H. S. The validation of the Career Decision-Making Difficulties Scale in a Chinese culture // *Journal of Career Assessment*. 2005, vol. 13, p. 114–127.
- Tinsley H. E. A., Tinsley D. J., Rushing J. Psychological type, decision-making style, and reactions to structured career // *Journal of Career Assessment*. 2002, vol. 10, p. 258–280.
- Tomlinson M. „The degree is not enough”: Students’ perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability // *British Journal of Sociology of Education*. 2008, vol. 29, p. 49–61.
- Turner S. L., Lapan R. T. Native American adolescent career development // *Journal of Career Development*. 2003, vol. 3, p. 159–172.
- Valackienė A., Dėmenienė A. Knowledge management: The development of testing portal for selection of profession // *Engineering Economics*. 2007, vol. 52, p. 59–64.
- Varga J. The role of labour market expectations and admission probabilities in students’ application decisions on higher education: The case of Hungary // *Education Economics*. 2006, vol. 14, p. 309–327.
- Vogt C. M., Hocevar D., Hagedorn L. S. A social cognitive construct validation: determining women’s and men’s success in engineering programs // *The Journal of Higher Education*. 2007, vol. 78, p. 337–364.
- Vollrath M. Personality and hassles among university students: A three-year longitudinal study // *European Journal of Personality*. 2000, vol. 14, p. 199–215.
- Vondracek F. W., Reitzle M. The viability of career maturity theory: A developmental-contextual perspective // *The Career Development Quarterly*. 1998, vol. 47, p. 6–15.
- Walker C. O., Greene B. A., Mansell R. A. Identification with academics, intrinsic/extrinsic motivation, and self-efficacy as predictors of cognitive engagement // *Learning & Individual Differences*. 2006, vol. 16, p. 1–12.

- Walsh W. B. Vocational psychology and personality // *Personality and Organizations*. / Ed. by Schneider B., Smith D. B., New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2004. P. 141–162.
- Walsh W. B., Eggerth D. E. Vocational psychology and personality: The relationship of the Five-Factor Model to job performance and job satisfaction // *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice*. / Ed. by Walsh W. B., Savickas M. L., New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2005. P. 267–296.
- 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, p. 312–332.
- Wessel J. L., Ryan A. M., Oswald F. L. The relationship between objective and perceived fit with academic major, adaptability, and major related outcomes // *Journal of Vocational Behavior*. 2008, vol. 72, p. 363–376.
- Whiston S. C., Keller B. K. The influences of the family of origin on career development: A review and analysis // *The Counseling Psychologist*. 2004, vol. 32, p. 493–568.
- White F. A cognitive-behavioural measure of student goal setting in a tertiary educational context // *Educational Psychology*. 2002, vol. 22, p. 285–304.
- Wise R., Charner I., Randour M. L. A conceptual framework for career awareness in career decision-making // *The Counseling Psychologist*. 1976, vol. 6, p. 47–53.
- Wolbers M. Patterns of labour market entry // *Acta Sociologica*. 2007, vol. 50, p. 189–210.
- Wood L., Kaczynski D. University students in USA and Australia: Anticipation and reflection in the transition to work // *International Journal of Employment Studies*. 2007, vol. 15, p. 91–106.
- Zajacova A., Lynch S. M., Espenshade T. J. Self-efficacy, stress, and academic success in college // *Research in Higher Education*. 2005, vol. 46, p. 677–706.
- Zantout H., Dabir-Alai P. The knowledge economy in the context of European Union policy on higher education // *Education, Knowledge & Economy*. 2007, vol. 1, p. 125–143.
- Zhou D., Santos A. Career decision-making difficulties of British and Chinese international university students // *British Journal of Guidance & Counselling*. 2007, vol. 35, p. 219–235.
- Žukauskienė R., Barkauskienė R. Lietuviškosios NEO PI-R versijos psichometriniai rodikliai // *Psichologija. Mokslo darbai*. 2006, t. 33, p. 7–21.

1 PRIEDAS

TYRIMO ANKETA

Sveiki, šį tyrimą atlieka Vilniaus universiteto Bendrosios psichologijos katedros doktorantė. Tyrimo tikslas – įvertinti, kaip asmuo renkasi profesinį kelią, kaip įsivaizduoja būsimą darbą bei kaip tai susiję su įvairiais asmenybės ir aplinkos veiksniais. Maloniai kviečiame sudalyvauti tyrime, Jūsų atsakymai ir nuomonė mums yra labai vertingi.

Anketoje pateikiami įvairūs teiginiai ar klausimai, skirti sužinoti Jūsų nuomonę apie studijuojamą specialybę ir savo profesiją. Anketa sudaryta iš keturių dalių. Pirmoje anketos dalyje prašome atsakyti į bendrus klausimus, susijusius su Jumis ir Jūsų būsima profesija. Antroje dalyje Jums reikės apibūdinti, kokias savybes vertinate darbe ir kaip įsivaizduojate būsimą darbą pagal specialybę. Trečioje anketos dalyje pateikiami klausimai apie profesijos pasirinkimą. Paskutinėje, ketvirtoje, dalyje pateikiami klausimai apie Jūsų asmenines savybes.

Anketos pildymas truks apie 50 min. Anketa anoniminė, gauti duomenys bus analizuojami apibendrintai ir panaudoti tik moksliniais tikslais.

Prieš pradėdami atidžiai perskaitykite pateiktus teiginius ir atsakymų žymėjimo instrukciją. Užpildę anketą, įsitikinkite, ar atsakėte į visus pateiktus klausimus.

I. DALIS

1. Amžius:
2. Lytis:
3. Universitetas:.....
4. Fakultetas:
5. Specialybė:
6. Kursas:
7. Kelintu prioritetu studuoti buvote pažymėję specialybę, kurią dabar studijuojate?
8. Koks Jūsų akademinis vidurkis? (jeigu studijuojate pirmą semestrą, palikite atsakymą tuščią)
9. Ar esate dirbę darbą pagal studijuojamą specialybę? Taip Ne
10. Kaip vertinate savo specialybės paklausą darbo rinkoje (pagal tai, kokia šios srities specialistų paklausa darbo rinkoje, perspektyvos gauti darbą pagal specialybę baigus studijas ir pan.)? Pažymėkite labiausiai tinkantį atsakymą:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
paklausa labai maža	paklausa maža	paklausa gana maža	paklausa vidutinė	paklausa gana didelė	paklausa didelė	paklausa labai didelė

II. DALIS

Atlikite užduotis žemiau pateiktose lentelėse. Kairėje kiekvienos lentelės pusėje Jums reikės apibūdinti, koks darbas Jums atrodo idealus, prestižinis ir kokias darbo savybes laikote labiausiai neigiamomis. Dešinėje pusėje reikės įvertinti, kaip įsivaizduojate būsimą darbą pagal specialybę.

1 užduotis.

Apibūdinkite, kaip įsivaizduojate Jums labiausiai tinkantį, idealų darbą, įrašydami 3 svarbiausias tokio darbo savybes:	Kiek, jūsų manymu, šios savybės būtų būdingos darbui <u>pagal Jūsų studijuojamą specialybę</u> ? Įvertinkite kiekvieną savybę, kurią įrašėte, skalėje nuo 1 iki 7, apibraudami atitinkamą skaičių: <i>1 – visiškai nebūdinga, 2 – nebūdinga, 3 – beveik nebūdinga, 4 – nei būdinga nei nebūdinga, 5 – truputį būdinga, 6 – būdinga, 7 – labai būdinga</i>
1.	1 2 3 4 5 6 7
2.	1 2 3 4 5 6 7
3.	1 2 3 4 5 6 7

2 užduotis.

Apibūdinkite, koks darbas, Jūsų nuomone, yra labiausiai vertinamas aplinkinių, laikomas prestižiniu , įrašydami 3 svarbiausias tokio darbo savybes:	Kiek, jūsų manymu, šios savybės būtų būdingos darbui <u>pagal Jūsų studijuojamą specialybę</u> ? Įvertinkite kiekvieną savybę, kurią įrašėte, skalėje nuo 1 iki 7: <i>1 – visiškai nebūdinga, 2 – nebūdinga, 3 – beveik nebūdinga, 4 – nei būdinga nei nebūdinga, 5 – truputį būdinga, 6 – būdinga, 7 – labai būdinga</i>
1.	1 2 3 4 5 6 7
2.	1 2 3 4 5 6 7
3.	1 2 3 4 5 6 7

3 užduotis.

Įrašykite 3 bet kokio darbo savybes, kurios Jums atrodo labiausiai neigiamos :	Kiek, jūsų manymu, šios savybės gali būti būdingos darbui <u>pagal Jūsų studijuojamą specialybę</u> ? Įvertinkite kiekvieną savybę, kurią įrašėte, skalėje nuo 1 iki 7: <i>1 – visiškai nebūdinga, 2 – nebūdinga, 3 – beveik nebūdinga, 4 – nei būdinga nei nebūdinga, 5 – truputį būdinga, 6 – būdinga, 7 – labai būdinga</i>
1.	1 2 3 4 5 6 7
2.	1 2 3 4 5 6 7
3.	1 2 3 4 5 6 7

III. DALIS

Perskaitykite žemiau pateiktus teiginius, įsivaizduodami, jog turite atlikti aprašomą veiksmą. Įvertinkite, kiek lengva ar sunku Jums būtų tai atlikti:

1 – labai sunku 2 – sunku 3 – gana sunku 4 – nei sunku nei lengva
5 – gana lengva 6 – lengva 7 – labai lengva

Labiausiai tinkantį atsakymą apibraukite. Prie kiekvieno teiginio žymėkite tik vieną atsakymą.

1. Internete surasti informacijos apie Jus dominančias profesijas

1 2 3 4 5 6 7

2. Pasirinkti vieną studijų kryptį iš keleto Jus dominančių krypčių sąrašo

1 2 3 4 5 6 7

3. Turint akademinį sunkumą pasirinktoje srityje, rasti būdą, kaip juos išspręsti

1 2 3 4 5 6 7

4. Išsirinkti vieną profesinę veiklą iš keleto Jus dominančių

1 2 3 4 5 6 7

5. Suplanuoti veiksmus, reikalingus sėkmingai baigti pasirinktą studijų programą

1 2 3 4 5 6 7

6. Nesiliauti siekus akademinį ar karjeros tikslų, susidūrus su situacijomis, keliančiomis įtampą

1 2 3 4 5 6 7

7. Konkrečiai apibūdinti, koks galėtų būti Jūsų idealus darbas

1 2 3 4 5 6 7

8. Išsiaiškinti, kokios įsidarbinimo tendencijos, susiję su Jūsų profesija, prognozuojamos keliems metams į priekį

1 2 3 4 5 6 7

9. Pasirinkti profesinį kelią taip, kad jis atitiktų Jūsų gyvenimo būdą

1 2 3 4 5 6 7

10. Parašyti gerą CV

1 2 3 4 5 6 7

11. Keisti studijų programą, jeigu nepatiktų dabartinis pasirinkimas

1 2 3 4 5 6 7

12. Pasakyti, kokius dalykus labiausiai vertinate darbe
1 2 3 4 5 6 7
13. Išsiaiškinti, kiek vidutiniškai per metus uždirba tam tikros profesijos atstovai
1 2 3 4 5 6 7
14. Priimti karjeros sprendimą paskui nesirūpinant, ar jis buvo teisingas, ar ne
1 2 3 4 5 6 7
15. Pakeisti profesiją, jei ja nebūtumėte patenkinta (-s)
1 2 3 4 5 6 7
16. Nuspręsti, ką esate pasirengęs paaukoti ir ko ne, siekdamas užsibrėžtų profesinių tikslų
1 2 3 4 5 6 7
17. Sužinoti dominančius dalykus apie profesiją iš tų žmonių, kurie dirba Jus dominančioje srityje
1 2 3 4 5 6 7
18. Pasirinkti tokią studijų programą ar profesinį kelią, kuris atitinka Jūsų interesus
1 2 3 4 5 6 7
19. Tinkamai įvertinti, kurie darbdaviai, įmonės ar institucijos atitiktų Jūsų karjeros galimybes
1 2 3 4 5 6 7
20. Apibūdinti savo gyvenimo stilių
1 2 3 4 5 6 7
21. Surasti reikiamos informacijos apie magistro ar podiplomines studijas teikiančias įstaigas
1 2 3 4 5 6 7
22. Sėkmingai pasirodyti pokalbyje dėl darbo
1 2 3 4 5 6 7
23. Nustatyti tinkamas studijų alternatyvas, jei pirmasis profesijos pasirinkimas būtų nesėkmingas
1 2 3 4 5 6 7
24. Pilnai įsisavinti tuos akademinis dalykus, kuriuos mokotės šį semestrą
1 2 3 4 5 6 7
25. Atlikti visas akademinės užduotis
1 2 3 4 5 6 7

26. Išmokti studijuojamo dalyko medžiagą

1 2 3 4 5 6 7

27. Susitvarkyti su sudėtingiausiomis akademinėmis užduotimis

1 2 3 4 5 6 7

Perskaitykite žemiau pateikiamus teiginius ir ties kiekvienu pažymėkite, kiek su juo sutinkate skalėje nuo 1 iki 7:

1 – visiškai nesutinku 2 – nesutinku 3 – šiek tiek nesutinku 4 – nežinau
5 – šiek tiek sutinku 6 – sutinku 7 – visiškai sutinku

28. Savo profesijos pasirinkimą vertinčiau kaip sėkmingą

1 2 3 4 5 6 7

29. Mano pasirinkta profesija man patinka

1 2 3 4 5 6 7

30. Jeigu reikėtų rinktis iš naujo ką studijuoti, rinkčiausi kitokią specialybę*

1 2 3 4 5 6 7

31. Padariau klaidą, apsisprendamas studijuoti būtent šią specialybę*

1 2 3 4 5 6 7

32. Nesu labai patenkintas tuo, kur įstojau*

1 2 3 4 5 6 7

33. Esu tvirtai apsisprendęs dėl savo profesijos

1 2 3 4 5 6 7

34. Planuoju savo tolesnį gyvenimą susieti su specialybe, kurią dabar studijuoju

1 2 3 4 5 6 7

35. Ketinu studijuoti tą pačią specialybę magistrantūroje

1 2 3 4 5 6 7

36. Baigęs studijas, ieškosiu darbo pagal specialybę

1 2 3 4 5 6 7

37. Įsivaizduoju save šioje profesijoje po 10 metų

1 2 3 4 5 6 7

38. Visus profesinius ateities tikslus sieju su dabar studijuojama specialybe

1 2 3 4 5 6 7

* atvirkščiai koduojami teiginiai

IV. DALIS

IV-oje anketos dalyje buvo pateikiama standartinė asmenybės bruožų klausimyno trumposios versijos (NEO-FFI) forma. Ją sudaro 60 teiginių. Pavyzdiniai teiginiai:

„Man patinka būti apsuptam žmonių“

„Dažnai jaučiuosi menkesnis už kitus“

„Kai randu tinkamiausią būdą ką nors atlikti, jo ir laikausi“

Ačiū, kad dalyvavote tyrime!

2 PRIEDAS. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika

1) *Specialybės pasirinkimo prioritetas, pasitenkinimas pasirinkta profesija, ketinimas eiti profesiniu keliu*

1 lentelė. *Specialybės pasirinkimo prioriteto, pasitenkinimo profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, mažiausios ir didžiausios reikšmės*

Kintamieji	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė
Specialybės pasirinkimo prioritetas	2,30	2,56	1,00	20,00
Pasitenkinimas pasirinkta profesija	26,09	7,30	5,00	35,00
Ketinimas eiti profesiniu keliu	27,73	8,95	6,00	42,00

2) *Vidiniai (kognityviniai) profesinio kelio rinkimosi veiksniai*

2 lentelė. *Saviveiksmingumo aspektų ir profesinių lūkesčių vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, mažiausios ir didžiausios reikšmės*

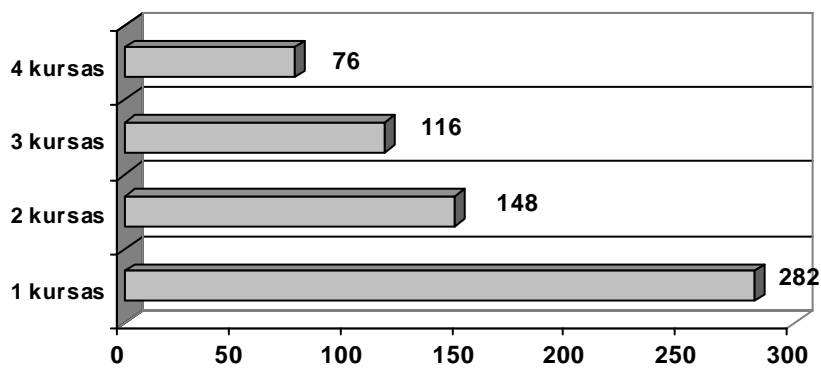
Kintamieji	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė
Akademinis saviveiksmingumas	15,45	4,71	4,00	28,00
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	16,07	4,58	4,00	28,00
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	12,26	3,07	3,00	21,00
Planavimo saviveiksmingumas	18,67	4,91	5,00	35,00
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	23,35	4,50	9,00	35,00
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	27,21	5,24	11,00	42,00
Darbo pagal specialybę idealumo vertinimas	16,02	3,51	3,00	21,00
Darbo pagal specialybę prestižo vertinimas	13,83	4,24	3,00	21,00
Neigiamų darbo savybių vertinimas	10,21	4,08	3,00	21,00

3) Vidiniai (asmenybės) veiksniai

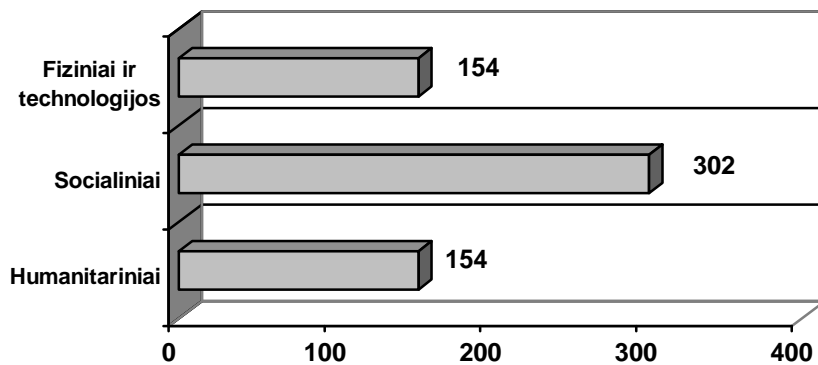
3 lentelė. Asmenybės bruožų įverčių vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, mažiausios ir didžiausios reikšmės

	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė
Neurotizmas	23,16	7,34	3,00	47,00
Ekstraversija	29,08	6,81	11,00	46,00
Atvirumas patyrimui	28,05	5,90	13,00	44,00
Sąmoningumas	30,46	6,43	6,00	48,00
Sutariamumas	28,55	5,52	11,00	42,00

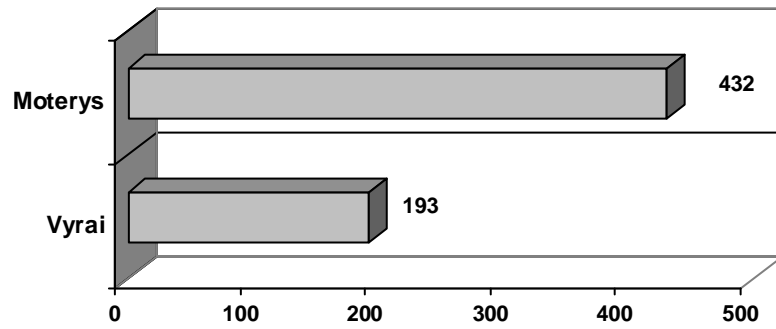
4) Išoriniai veiksniai



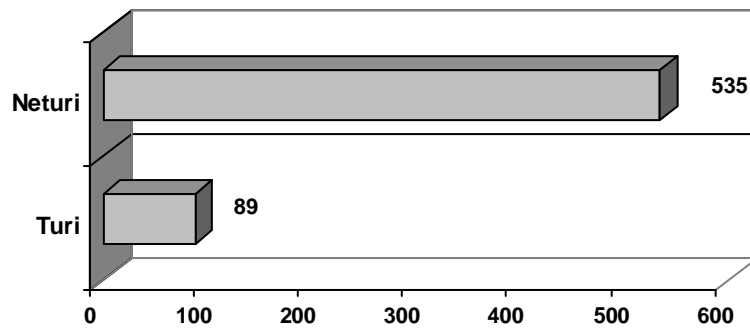
1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal kursą



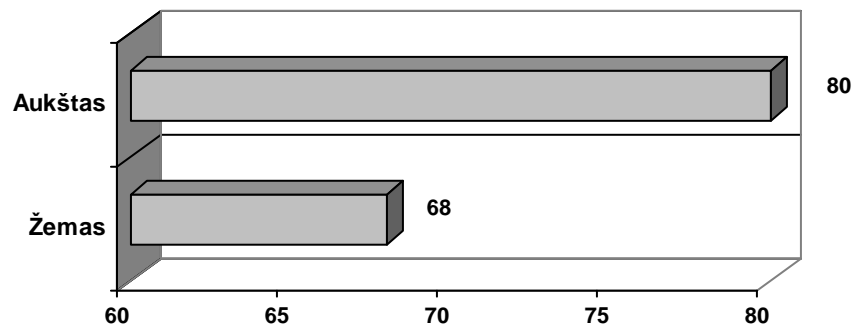
2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal mokslo sritį



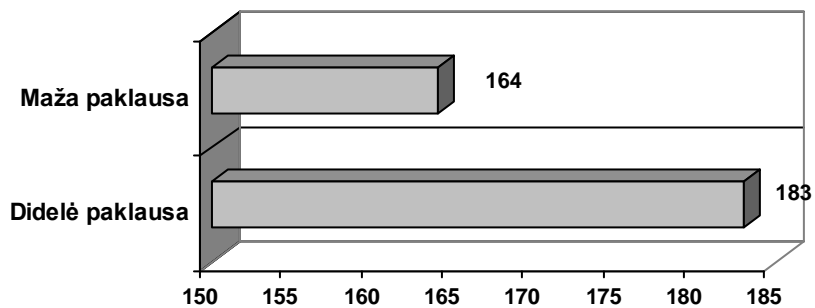
3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo patirtį



5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal akademinį pasiekimų vidurkį



6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal specialybės paklausos darbo rinkoje vertinimą

3 PRIEDAS. Tiriančiosios ir patvirtinančiosios faktorinės analizės rezultatai

1 lent. *CDSE-SF tiriančiosios faktorinės analizės rezultatai*

	1 etapas	2 etapas
Klausimyno teiginių skaičius	25	23
Išskirtų faktorių skaičius	5	5
Analizės tipas	Pagrindinių komponenčių	Pagrindinių komponenčių
Faktorių sukimas	Varimax	Varimax
Determinantas	0,001	0,001
Bartletto sferiškumo testo p reikšmė	0,000	0,000
Kaiser-Meyer-Olkin matas	0,906	0,898
Paašškinta duomenų variacija	51%	52%
Daugiau negu viename faktoriuje didelį svorį (> 0,4) turinčių teiginių skaičius	2*	0

* po pirmojo etapo iš tolesnės analizės buvo pašalintas 3 teiginys (teiginio svoris 0,483 1 faktoriuje ir 0,460 2 faktoriuje) ir 5 teiginys (teiginio svoris 0,437 1 faktoriuje ir 0,430 2 faktoriuje)

2 lent. *CDSE-SF teiginių svoriai faktoriuose, atlikus varimax sukimą su 23 teiginiais*

Teiginio nr.	Teiginių svoriai				
	1 faktorius	2 faktorius	3 faktorius	4 faktorius	5 faktorius
CDSE6	,768				
CDSE2	,694				
CDSE20	,625				
CDSE11	,582				
CDSE15		,774			
CDSE19		,642			
CDSE1		,608			
CDSE21		,506			
CDSE23		,472			
CDSE10		,464			
CDSE17			,798		
CDSE13			,786		
CDSE25			,509		
CDSE18			,455		
CDSE16			,425		
CDSE7				,720	
CDSE4				,677	
CDSE8				,588	
CDSE9					,487
CDSE22					,700
CDSE12					,681
CDSE24					,551
CDSE14					,509

3 lent. *CDSE-SF 23 teiginių modelio patvirtinančios faktorinės analizės rezultatai*

Įverčio pavadinimas	Reikšmė
Latentinių kintamųjų skaičius	5
Stebimų kintamųjų skaičius	23
Chi kvadrato ir laisvės laipsnių santykis (Chi-Square/df)	1,93
Chi kvadrato testo reikšmingumas	$p < 0,05$
TLI	0,95
CFI	0,94
RMSEA įvertis	0,039
SRMR koeficientas	0.035

4 lent. *Akademinio saviveiksmingumo, pasitenkinimo pasirinkta profesija ir ketinimo eiti profesiniu keliu skalių tiriančiosios faktorinės analizės rezultatai*

	Akademinio saviveiksmingumo skalė	Pasitenkinimo pasirinkta profesija skalė	Ketinimo eiti profesiniu keliu skalė
Teiginių skaičius	4	5	6
Išskirtų faktorių skaičius	1	1	1
Analizės tipas	Pagrindinių komponenčių	Pagrindinių komponenčių	Pagrindinių komponenčių
Faktorių sukimas	Varimax	Varimax	Varimax
Bartletto sferiškumo testo p reikšmė	0,000	0,000	0,000
Kaiser-Meyer-Olkin matas	0,830	0,866	0,915
Paaiškinta duomenų variacija	75%	71%	72%
Mažą svorį (< 0,4) turinčių teiginių skaičius	0	0	0

5 lent. *Akademinio saviveiksmingumo (A), pasitenkinimo pasirinkta profesija (B) ir ketinimo eiti profesiniu keliu (C) skalių patvirtinančios faktorinės analizės rezultatai*

Įverčio pavadinimas	(A)	(B)	(C)
Latentinių kintamųjų skaičius	1	1	1
Stebimų kintamųjų skaičius	4	5	6
Chi kvadrato ir laisvės laipsnių santykis (Chi-Square/df)	0,07	1,45	1,58
Chi kvadrato testo reikšmingumas	$p > 0,05$	$p > 0,05$	$p > 0,05$
TLI	1,000	0,99	0,99
CFI	1,000	0,99	0,99
RMSEA įvertis	0,000	0,027	0,031
SRMR koeficientas	0.001	0.008	0.010

4 PRIEDAS. Tyrimo kintamųjų multikolinearumo analizės duomenys

1 lentelė. *Kintamųjų multikolinearumo koeficientai regresijos modelyje, prognozuojančiame pasitenkinimą pasirinkta profesija pagal saviveiksmingumą ir profesinius lūkesčius*

Kintamieji	Tolerancijos reikšmė	VIF
Darbo idealumo vertinimas	0,732	1,366
Darbo prestižo vertinimas	0,852	1,174
Neigiamų darbo aspektų vertinimas	0,880	1,136
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	0,576	1,737
Planavimo saviveiksmingumas	0,683	1,464
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	0,601	1,665
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	0,585	1,708
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	0,595	1,680
Akademinis saviveiksmingumas	0,671	1,490

Regresijos modelio $R^2 = 0,39$

2 lentelė. *Kintamųjų multikolinearumo koeficientai regresijos modelyje, prognozuojančiame ketinimą eiti profesiniu keliu pagal saviveiksmingumą, profesinius lūkesčius ir pasitenkinimą pasirinkta profesija*

Kintamieji	Tolerancijos reikšmė	VIF
Darbo idealumo vertinimas	0,619	1,615
Darbo prestižo vertinimas	0,853	1,173
Neigiamų darbo aspektų vertinimas	0,861	1,162
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	0,532	1,880
Planavimo saviveiksmingumas	0,683	1,464
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	0,601	1,663
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	0,582	1,717
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	0,590	1,694
Akademinis saviveiksmingumas	0,667	1,499
Pasitenkinimas pasirinkta profesija	0,605	1,652

Regresijos modelio $R^2 = 0,57$

5 PRIEDAS. Pasitenkinimo pasirinkta profesija ir saviveiksmingumo bei profesinių lūkesčių sąveikos analizės R^2 ir Beta koeficientai

1 lentelė. *Regresijos modelio koeficientai, atlikus sąveikos analizę*

Nepriklausomas kintamasis	Sąveikos kintamieji	Regresijos modelio R^2	Beta koeficientas	p reikšmė
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	0,57	0,11	0,006
	Pasitenkinimas pasirinkta profesija		0,56	0,000
	Sąveika**		0,09	0,002*
Planavimo saviveiksmingumas	Planavimo saviveiksmingumas	0,57	-0,09	0,017
	Pasitenkinimas pasirinkta profesija		0,55	0,000
	Sąveika		0,03	0,337
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	Problemų sprendimo saviveiksmingumas	0,57	-0,05	0,192
	Pasitenkinimas pasirinkta profesija		0,56	0,000
	Sąveika		0,08	0,009*
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	0,57	0,10	0,010
	Pasitenkinimas pasirinkta profesija		0,57	0,000
	Sąveika		0,09	0,005*
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	0,57	-0,06	0,109
	Pasitenkinimas pasirinkta profesija		0,54	0,000
	Sąveika		0,06	0,061
Akademinis saviveiksmingumas	Akademinis saviveiksmingumas	0,58	0,10	0,007
	Pasitenkinimas pasirinkta profesija		0,56	0,000
	Sąveika		0,11	0,000*
Darbo idealumo vertinimas	Darbo idealumo vertinimas	0,58	0,21	0,000
	Pasitenkinimas pasirinkta profesija		0,57	0,000
	Sąveika		0,14	0,000*
Darbo prestižo vertinimas	Darbo prestižo vertinimas	0,57	0,11	0,001
	Pasitenkinimas pasirinkta profesija		0,54	0,000
	Sąveika		-0,02	0,521
Neigiamų darbo aspektų vertinimas	Neigiamų darbo aspektų vertinimas	0,57	-0,02	0,523
	Pasitenkinimas pasirinkta profesija		0,56	0,000
	Sąveika		-0,07	0,019*

* statistiškai reikšminga, kai $p < 0,05$

** pasitenkinimo pasirinkta profesija ir nepriklausomo kintamojo sąveika, prognozuojant ketinimą eiti profesiniu keliu

6 PRIEDAS. Levene variacijos homogeniškumo testo rezultatai, palyginus tiriamųjų grupes, suskirstytas pagal išorinius veiksnius
I lentelė. Levene variacijos homogeniškumo testo rezultatai

	Kursas		Mokslų sritis		Lytis		Darbo patirtis		Akademinis vidurkis		Specialybės paklausa	
	Levene statistika	p reikšmė	Levene statistika	p reikšmė	Levene statistika	p reikšmė	Levene statistika	p reikšmė	Levene statistika	p reikšmė	Levene statistika	p reikšmė
Darbo idealumo lūkesčiai	3,42	0,017*	4,14	0,016*	0,70	0,403	1,26	0,263	0,01	0,944	23,90	0,000*
Darbo prestižo lūkesčiai	3,18	0,024*	1,02	0,363	1,40	0,237	0,05	0,832	0,90	0,344	9,04	0,003*
Neigiamų darbo aspektų vertinimas	0,11	0,957	0,03	0,975	0,25	0,615	0,53	0,466	0,20	0,656	0,25	0,620
Akademinis saviveiksmingumas	1,02	0,386	6,26	0,002*	0,69	0,408	0,55	0,459	0,17	0,679	0,73	0,394
Tikslų kėlimo saviveiksmingumas	0,28	0,840	1,10	0,334	0,02	0,882	1,77	0,183	6,80	0,010*	2,21	0,138
Planavimo saviveiksmingumas	0,47	0,703	0,68	0,505	0,28	0,595	0,84	0,361	0,06	0,804	0,19	0,661
Problemų sprendimo saviveiksmingumas	0,88	0,451	3,03	0,049*	1,75	0,187	0,79	0,375	0,44	0,511	0,47	0,493
Informacijos rinkimo saviveiksmingumas	1,66	0,176	0,92	0,400	0,17	0,684	0,04	0,848	0,00	0,998	0,04	0,833
Savo gebėjimų įvertinimo saviveiksmingumas	0,87	0,454	7,44	0,001*	0,09	0,765	1,74	0,188	0,85	0,359	0,06	0,801
Pasitenkinimas pasirinkta profesija	0,71	0,548	1,40	0,248	2,42	0,120	0,11	0,744	1,06	0,304	13,16	0,000*
Ketinimas eiti profesiniu keliu	0,27	0,846	1,08	0,340	0,27	0,601	0,08	0,780	0,48	0,490	3,37	0,067

* kai $p < 0,05$, hipotezė apie duomenų variacijos homogeniškumą lyginamose grupėse atmetama