

## UGDYMAS KARJERAI: LŪKESČIAI, STRATEGIJOS, METODAI

### Vyresniųjų klasių mokinių ir studentų laiko perspektyvos ir karjeros planavimo gebėjimų sąsajos

#### Antanas Kairys

Socialinių mokslų (psichologija) daktaras  
Vilniaus universiteto Bendrosios psi-  
chologijos katedra  
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius  
El. paštas: antanas.kairys@fsf.vu.lt

#### Ieva Urbanavičiūtė

Socialinių mokslų (psichologija) daktarė  
Lietuvos edukologijos universiteto Psi-  
chologijos didaktikos katedra  
Studentų g. 39, LT-08106 Vilnius  
El. paštas: ieva.urbanaviciute@gmail.com

#### Birutė Pociūtė

Socialinių mokslų (psichologija) daktarė  
Vilniaus universiteto Bendrosios psi-  
chologijos katedra  
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius  
El. paštas: birute.pociute@fsf.vu.lt

#### Audronė Liniauskaitė

Socialinių mokslų (psichologija) daktarė  
Klaipėdos universiteto Psichologijos  
katedra  
S. Nėries g. 5, LT-92227 Klaipėda  
El. paštas: audrone.liniauskaite@gmail.com

*Karjeros planavimas ir sprendimų priėmimas renkantis profesiją priklauso ne tik nuo gabumų, interesų, vertybių, bet ir nuo to, kaip asmuo atsižvelgia į savo praeities patyrimą, ateities tikslus ir lūkesčius. Šio tyrimo tikslas – ištirti mokinių ir studentų karjeros planavimo gebėjimų ypatumus (karjeros adaptyvumą ir karjeros sprendimų savaveiksmingumą) skirtinguose laiko perspektyvos klasteriuose. Tyrime dalyvavo 203 vyresniųjų klasių mokiniai ir 176 bakalauro pakopos studentai. Remiantis gautais tyrimų rezultatais, buvo išskirti penki laiko perspektyvomis grįsti klasteriai. Nustatyti statistiškai reikšmingi mokinių karjeros adaptyvumo ir studentų karjeros sprendimų savaveiksmingumo skirtumai tarp į skirtingus klasterius patekusių asmenų leidžia naujai pažvelgti į jaunų žmonių karjeros planavimo ypatumus ir parodo, kad laiko perspektyva dažnai nepelnytai pamirštama karjeros tyrimuose.*

**Pagrindiniai žodžiai:** laiko perspektyva, karjeros planavimo gebėjimai, karjeros adaptyvumas, karjeros sprendimų savaveiksmingumas

Karjeros planavimas – daugialypis procesas, kurio metu asmuo ieško karjeros galimybių, kelia tikslus ir priima įvairius su darbu ar mokslu susijusius sprendimus. Šiai temai pastaruoju metu skiriama nema-

žai dėmesio mokslo, švietimo politikos ir praktikos srityse. Sutartinai pripažįstama, kad besimokančiųjų (mokinių ir studentų) sėkmingos būsimos karjeros ir netgi būsimo gyvenimo sėkmės garantas yra

karjeros planavimo (o vėlesniame gyvenimo etape – ir karjeros valdymo) gebėjimai (Watts, Sultana, 2004; OECD, 2004; Sultana, 2012). Manoma, kad gebėjimas planuoti karjerą, kelti tikslus ir adekvačiai reaguoti į kintamas gyvenimo aplinkybes susijęs su įsidarbinimu, įsitvirtinimu darbo rinkoje (Brigstock, 2009), karjeros sėkme (Kuijpers, Schyns, Scheerens, 2006; Defilipi, Arthur, 1994; Eby, Butts, Lockwood, 2003) ir subjektyvia asmens gerove (Hartung, Taber, 2008).

Šiuolaikinis pasaulis – nuolatinių pokyčių pasaulis. Todėl pastaraisiais dešimtmečiais pasikeitusios socialinės ir ekonominės gyvenimo sąlygos skatina pokyčius ir karjeros planavimo srityje. Darbo rinka iš pradedančiųjų karjerą reikalauja vis įvairesnių gebėjimų, o karjeros planavimo procesas šiandien kaip niekad yra sudėtingas. Šis sudėtingumas ir daugialypiškumas pamažu ima atsispindėti ne tik praktikoje, bet ir teoriniuose modeliuose (Guichard, Lenz, 2005), kuriuose siekiama įvardyti pagrindinius karjeros planavimo gebėjimus ir už jų įgijimą atsakingus veiksnius bei atskleisti, kurie iš jų – svarbiausi.

**Teorinis požiūris į karjeros planavimą.** Šiuolaikines realijas ir karjeros tyrimų idėjas bemaž geriausiai rodo du teoriniai modeliai: socialinė kognityvi karjeros teorija (angl. *Social Cognitive Career Theory (SCCT)*; Lent, Brown, Hackett, 1994) ir konstruktyvus požiūris į karjeros ir gyvenimo planavimą (Peavy, 1995; Savickas et al., 2009). Iš esmės abi jos papildo viena kitą, o tam tikrais atvejais netgi yra neatskiriamos. Socialinė kognityvi karjeros teorija turi tvirtą empirinį pagrindą ir gali paaiškinti karjeros planavimo procesą labai plačiai. Ši teorija karjeros sprendimų priėmimą aiškina įvairių asmeninių (pvz.,

savaveiksmingumo, ateities lūkesčių, interesų) ir konteksto (pvz., socialinės aplinkos) veiksmų sąveika (Lent et al., 1994).

Konstruktyvi paradigma (Peavy, 1995) yra labiau intuityvi, grindžiama kokybiniu gyvenimo patirties įvertinimu ir optimalaus ateities plano kūrimu. Kartu ji puikiai atspindi „naujojo“, t. y. šiuolaikinio, karjeros planavimo realijas. M. Savickas (Savickas, 1997; 2005) savo konstruktyviame karjeros modelyje iškėlė karjeros adaptyvumo sąvoką, kuri rodo visą gyvenimą trunkantį (angl. *lifelong*) ir visa apimantį (angl. *lifewide*) mokymąsi, tobulėjimą bei prisitaikymą profesinėje srityje ir gyvenime apskritai.

Abu šie teoriniai modeliai turi panašų centrinį konstrukta – karjeros planavimo gebėjimus, kurio istorines ištakas su tam tikra išlyga galima įžvelgti ir karjeros tyrimų klasiko D. Superio (1973) darbuose. Sujungus šiuos teorinius modelius, turimi du svarbūs, Lietuvoje retai tirti reiškiniai – karjeros adaptyvumas (iš konstruktyvios paradigmos) ir karjeros sprendimų savaveiksmingumas (iš socialinės kognityvios karjeros teorijos), kurie, kaip manoma, labai prisideda prie sėkmingo profesinės karjeros pasirinkimo ir tolesnio jos kūrimo.

## **Karjeros planavimo gebėjimai**

**Karjeros adaptyvumas** (angl. *Career Adapt-ability*) apibrėžiamas kaip psichosocialinis konstruktas, kuris rodo individo turimus išteklius (gebėjimus) įveikti planuojant karjerą kylančius sunkumus, adekvačiai reaguoti į pokyčius, prisitaikyti prie naujų sąlygų (Savickas, 2005). Karjeros adaptyvumo gebėjimai yra nulemti psichologinių ir socialinių veiksnių, apima asmens įsitikinimus, nuostatas ir ge-

bėjimus, susijusius su karjeros planavimu (Savickas, Porfeli, 2012; Hartung, Porfeli, Vondracek, 2008). Karjeros adaptyvumo samprata kiek panaši į profesinės brandos kompetencijų (Super, 1973): abiem atvejais kalbama apie tam tikrus savireguliacijos gebėjimus (kompetencijas), kurie leidžia individui sėkmingai atlikti karjeros planavimo užduotis. Vis dėlto minėtos sąvokos nėra tapačios – karjeros adaptyvumo sampratoje ne tik akcentuojamas raidos arba pasirengimo tam tikriems iššūkiams aspektas, bet ir orientuojamasi į ateities „konstravimą“. Tai – viena iš naujausių ir daugiausiai žadančių karjeros tyrimų kryptių, pabrėžianti asmens įgalinimą, atsakomybę už savo ateities kūrimą ir svarbiausia – gebėjimą prisitaikyti prie kintamų sąlygų. Nors Savickas ir Porfeli (2012) teigia, kad tyrimuose galima naudoti ir bendrą asmens karjeros adaptyvumo gebėjimų įvertį, paprastai skiriami keturi jo aspektai:

- *Domėjimosi* (angl. *Concern*). Atskleidžia individo teigiamą nuostatą ir gebėjimą „žiūrėti į priekį“ ir ruoštis ateičiai.
- *Kontrolės* (angl. *Control*). Rodo, kiek atsakingai asmuo vertina savo veiksmus ir jų padarinius.
- *Smalsumo* (angl. *Curiosity*). Rodo asmens domėjimąsi įvairiomis karjeros galimybėmis, profesiniais ir gyvenimo vaidmenimis.
- *Pasitikėjimo* (angl. *Confidence*). Atskleidžia asmens pasitikėjimą savimi įgyvendinant savo pasirinkimus ir siekiant užsibrėžtų tikslų (Savickas, Porfeli, 2012; Savickas et al., 2009).

Manoma, kad karjeros adaptyvumo gebėjimai nėra stabilus konstruktas – jie gali

kisti laikui bėgant (Savickas, 2005; Savickas et al., 2009), tačiau jų užuomazgų atsiranda jau vaikystėje. Dėl šios priežasties adaptyvumo gebėjimus aktualu tirti ir esant mokyklinio amžiaus, kai asmuo dar dažniausiai neturi realios karjeros sprendimų priėmimo patirties, tačiau jau rengiasi būsima karjerai.

**Karjeros sprendimų savaveiksmingumas.** Karjeros tyrimuose dažnai pabrėžiama įvairių karjeros planavimo gebėjimų turėjimo svarba, tačiau ne mažiau svarbu įvertinti ir psichologinį šio reiškinio aspektą, t. y. paties individo įsitikinimą, kiek jis mano turintis kompetencijos priimti įvairius karjeros sprendimus, planuoti profesinę veiklą (Rasouli, Dyke, Mantler, 2008; Rothwell, Herbert, Rothwell, 2008).

Psichologijoje įsitikinimai apie savo gebėjimą sėkmingai atlikti kokią nors užduotį vadinami savaveiksmingumu (angl. *self-efficacy*; Bandura, 1977; 1989), todėl karjeros sprendimų savaveiksmingumas (angl. *career decision self-efficacy*) apibrėžiamas kaip individo suvokta kompetencija sėkmingai atlikti karjeros planavimo / raidos užduotis (Betz, Hackett, 2006). Remdamiesi socialine kognityvia paradigma ir D. Super (1973) bei O. Crites (1973) darbais, kuriuose įvardijama, kokių gebėjimų reikia „brandžiai“ priimti karjeros sprendimą, N. Betz ir G. Hackett (2006) skiria šiuos jo aspektus:

- savo gebėjimų įvertinimas,
- karjeros galimybių tyrimas,
- tikslų atranka,
- planavimas,
- kilusių problemų sprendimas.

Karjeros sprendimų savaveiksmingumas yra svarbus ir gali būti tiriamas įvairiais amžiaus tarpsniais. Nemažai tyrimų skirta mokinių karjeros sprendimų

savaveiksmingumo ypatumams įvertinti (Creed, Patton, Prideaux, 2004; Germeijs, Verschueren, 2009; Hampton, 2006), įvardyti jo formavimosi prielaidas (Lease, Dahlbeck, 2009) arba susieti su neapsisprendimu (Creed, Patton, Bartrum, 2006). Kita vertus, remiantis klasikiniu savaveiksmingumo apibrėžimu (Bandura, 1989), reikia pažymėti, kad jis dažnai bent iš dalies būna paremtas teigiama ar neigiamą patirtimi atliekant atitinkamą veiklą praeityje. Todėl, kitaip nei karjeros adaptyvumo gebėjimų, karjeros sprendimų savaveiksmingumą yra tikslinga tirti tada, kai individas jau turi vienokią ar kitokią patirtį planuodamas savo karjerą. Atsižvelgiant į tai, šiame straipsnyje buvo vertinti mokinių imties karjeros adaptyvumo gebėjimai (nes jie apibrėžiami kaip baziniai psichosocialiniai ištekliai), o studentų buvo tirti karjeros sprendimų savaveiksmingumo ypatumai.

Tokia diferenciacija šiam tyrimui suteikia ir naujumo aspektą – daugelyje panašaus pobūdžio tyrimų suvokti karjeros gebėjimai tiria gana siaurai, imant homogenišką imtį, be to, karjeros savaveiksmingumo ir adaptyvumo konstruktai retai tiriama kartu, todėl yra mažai duomenų apie jų ir tų pačių reiškinių sąsajas. Dar vienas, bene svarbiausias šio tyrimo akcentas – karjeros adaptyvumo ir savaveiksmingumo bei laiko perspektyvos sąsajų analizė, siekiant įvardyti šio reiškinių svarbą planuojant karjerą.

**Laiko perspektyvos reikšmė planuojant karjerą.** Kaip pažymi Guichard ir Lenz (2005), anksčiau profesijos pasirinkimas galėjo būti ir vienkartinis, o šiuolaikinėje darbo rinkoje tai sunkiai įgyvendinama dėl pakartotinio profesijos rinkimosi būtinybės, todėl karjeros tyrimai ir inter-

vencijos turėtų būti skirtos padėti individui lengviau įveikti su darbo pokyčiais susijusius iššūkius. Šiuolaikiniuose teoriniuose modeliuose karjeros planavimas dažniausiai apibrėžiamas kaip procesas, susiejantis praeities patirtį, dabartį ir ateities tikslus. Tad nemažai „naujosiomis“ karjeros teorijomis paremtų tyrimų šalia karjeros planavimo gebėjimų (objektyviai ar subjektyviai vertinamų) iškelia ir laiko sampratos svarbą (Lennings, 1994; Chaney, Hammond, Betz, Multon, 2007; Savickas, 2005; Savickas et al., 2009).

Besidomintys psichologiniais asmens ir laiko santykio aspektais tyrėjai vis dažniau renkasi analizuoti laiko perspektyvos konstrukta. Laiko perspektyva apibrėžiama kaip „dažniausiai nesąmoningas procesas, kurio metu nuolatinė asmeninių ir socialinių patyrimų tėkmė yra priskiriama laiko kategorijoms, dar vadinamoms laiko rėmais, ir tai padeda tvarkyti, sujungti ir įprasmiti šiuos patyrimus“ (Zimbardo, Boyd, 1999, p. 1271). Šio reiškinių įvertinimas planuojant karjerą gali būti grindžiamas keliais argumentais:

1. Karjeros sprendimų savaveiksmingumas ir karjeros adaptyvumas konceptualiai yra stipriai susiję su laiku (t.y. su tuo, kaip individas suvokia save ir savo veiksmus laiko požiūriu).
2. Tyrimuose karjeros planavimo ypatumai siejami ne tik su aplinkybėmis (Lent, Brown, Hackett, 2000), bet ir su stabiliais (bent jau santykinai) individo lygmens veiksniais. Dažniausiai tai būna asmenybės bruožai (pvz., Hartman, Betz, 2007), kartais – įvairūs demografiniai veiksniai (Betz, 2004), tačiau galima pagrįstai kelti prielaidą, kad

laiko perspektyva yra ne ką mažiau svarbus „asmeninis“ konstruktas.

3. Laiko perspektyvos įvertinimas šiame kontekste turi gerą praktinio pritaikymo galimybę. Nustačius, kaip laiko perspektyva susijusi su karjeros planavimo ypatumais, tai būtų galima pritaikyti karjeros konsultavimo procese arba atliekant įvairias intervencijas. Tarptautinėje praktikoje dažnai atliekamos konstruktyvia ir socialine kognityvia paradigma paremtos intervencijos (Grier-Reed, Skaar, 2010; Scholl, Cascone, 2010), be to, yra pavyzdžių, kai ir laiko perspektyvos modeliai sėkmingai pasitelkiami ugdamant karjeros planavimo įgūdžius (Marko, Savickas, 1998).

**Kaip konkrečiai tirti laiko perspektyvos ir karjeros planavimo sąsajas.** Šioje vietoje nuomonės išsiskiria. Kai kurie tyrėjai skiria skirtingus laiko perspektyvos dėmenis: laiko orientaciją, nuostatą į laiką ir laiko plotmę (Drake, Duncan, Sutherland, Abernethy, Henry, 2008), remdamiesi prielaida, kad juos kartu sudėjus, galima paaiškinti individo keliamus tikslus. Šio požiūrio privalumas tas, kad jis apima kokybiškai skirtingus santykio su laiku aspektus. Tačiau tiriant karjeros planavimo ypatumus, nustatyta, kad ne visi dėmenys vienodai svarbūs (Lennings, 1994). Be to, šia samprata paremtuose tyrimuose daugiausia dėmesio skiriama ateities perspektyvai (Lee, Park, 2012; Ferrari, Nota, Soresi, 2010; Walker, Tracey, 2012 ir kt.), o tiriant karjeros planavimą tai ne visada pasiteisina.

Atsižvelgiant į karjeros adaptyvumo ir karjeros sprendimų savaveiksmingumo sampratą, galima kelti prielaidą, kad ne tik

ateities, bet ir dabarties bei praeities perspektyvos turi reikšmės, kaip asmuo šiuos savo gebėjimus vertina ir geba panaudoti. Be to, panašiai kaip ir tiriant asmenybės bruožus, gali būti, kad ne viena laiko perspektyva, o tam tikras jų derinys bus „atsakingas“ už karjeros planavimo ypatumus.

Todėl šiame straipsnyje remiamasi penkių laiko perspektyvų modeliu (pg. Zimbardo ir Boyd, 1999; 2008), kuris orientuojasi tik į vieną lygmenį – laiko patyrimą, vadinamą laiko perspektyva (LP; šis konstruktas panašus į laiko orientaciją pirmajame modelyje). Skiriami penki skirtingi jo aspektai, kurie gali būti įvairiai derinami:

1. Ateities LP – ji siejama su ateities pasiekimų ir tikslų planavimu, kai linkstama apsvaistinti ateities padarinius, orientuotis į atpildą ateityje.
2. Pozityvios praeities LP – asmenims, pasižymintiems išreikšta šia laiko perspektyva, būdinga šilta, nostalgiška, sentimentali pozityvi nuostata praeities atžvilgiu.
3. Negatyvios praeities LP – ji rodo asmens bendrą negatyvų, pesimistinį požiūrį į praeitį, nuolat prisimenami skausmingi praeities įvykiai, išgyvenimai, praleistos progos, kurių pakeisti nebeįmanoma.
4. Fatalistinės dabarties LP – ji rodo fatalistinę, bejėgišką nuostatą laiko ir gyvenimo atžvilgiu. Šia laiko perspektyva pasižymintys asmenys tiki, kad ateities negalima numatyti ir ji nepriklauso nuo jų veiksmų.
5. Hedonistinės dabarties LP – asmenys, kuriems išreikšta ši laiko perspektyva, apibūdinami kaip orientuoti į dabarties malonumą, pasilinksminimus, jaudulį, jie nesirū-

pina padariniais (Zimbardo, Boyd, 1999; 2008).

Tiriant šį modelį, buvo iškelta subalansuotos laiko perspektyvos idėja (Bonniwell, Zimbardo, 2004; Zimbardo, Boyd, 1999, 2008). Ji nusakoma kaip gebėjimas lanksčiai pereiti nuo vienos laiko perspektyvos prie kitos (Zimbardo, Boyd, 1999). Asmenys, kuriems būdinga subalansuota LP, turėtų surinkti vidutiniškai aukštus balus ateities, hedonistinės dabarties, aukštus pozityvios praeities ir žemus fatalistinės dabarties bei negatyvios praeities LP įverčius (Zimbardo, Boyd, 2008). Manoma, kad būtent toks skirtingų laiko perspektyvų santykis lemia sėkmingą asmens adaptaciją socialinėje aplinkoje – toks žmogus sugeba suderinti ateities tikslų siekimą su gebėjimu džiaugtis šia akimirka, randa atsparą praityje (Zimbardo, Boyd, 1999; 2008). Tačiau vis dar nėra sutariama, kokiū būdu identifikuoti subalansuotą LP – siūloma tiek teoriškai nustatyti pjūvio taškai, tiek klasterinę analizę (Drake et al., 2009; Zhang, Howell, Stolarsky, 2013). Šiame tyrime pasirinktas klasterinės analizės metodas, leidžiantis identifikuoti ne tik optimalią subalansuotą laiko perspektyvą, bet ir leidžia aptikti kitus LP derinius. Turint omenyje, kad penkių laiko perspektyvų modelis karjeros planavimo kontekste mažai tirtas, gauti duomenys aktualūs tuo, kad leistų atskleisti mokinių ir studentų imčiai būdingus laiko perspektyvos derinius (klasterius) bei patikrinti, kaip

jie susiję su tiriamųjų karjeros planavimo gebėjimais.

**Tyrimo tikslas:** ištirti mokinių ir studentų karjeros planavimo gebėjimų ypatumus skirtinguose laiko perspektyvos klasteriuose.

**Tyrimo objektas:** mokinių ir studentų karjeros planavimo gebėjimų ypatumai skirtinguose laiko perspektyvos klasteriuose.

**Tyrimo uždaviniai:**

- 1) išskirti mokinių ir studentų klasterius, remiantis laiko perspektyvos įverčiais;
- 2) įvertinti mokinių ir studentų pasiskirstymą klasteriuose pagal amžių ir lytį;
- 3) palyginti mokinių karjeros planavimo gebėjimų (karjeros adaptyvumo) ypatumus skirtinguose klasteriuose;
- 4) palyginti studentų karjeros planavimo gebėjimų (karjeros sprendimų savaveiksmingumo) ypatumus skirtinguose klasteriuose.

**Metodika**

**Tyrimo dalyviai**

Tyrimo dalyvavo 379 asmenys: 203 vyresniųjų klasių mokiniai (amžiaus vidurkis 16,71) ir 176 bakalauro pakopos studentai (amžiaus vidurkis 20,3). Tiriamųjų imtis sudaryta patogiosios atrankos būdu. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį ir klases pateikiamas 1 lentelėje.

*1 lentelė. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal lytį, klasę*

Mokiniai				Studentai	
Vaikinai	37,4%	10 klasė	39,4%	Vaikinai	14,8%
Merginos	62,6%	11 klasė	35,0%	Merginos	85,2%
		12 klasė	25,6%		

## ***Tyrimo eiga***

Tyrimas atliktas anketinės apklausos būdu. Siekiant surinkti kuo įvairesnę tiriamųjų imtį, buvo apklausti įvairiuose Lietuvos rajonuose esančių mokyklų mokiniai ir trijų universitetų studentai.

## ***Tyrimo priemonės***

1) Karjeros adaptyvumo skalė (Career Adapt-abilities Scale – CAAS, Savickas, Porfeli, 2012). Skalė skirta įvertinti karjeros adaptyvumo gebėjimus. Ji susideda iš keturių poskalių, kurios atspindi skirtingus karjeros adaptyvumo aspektus: domėjimąsi, kontrolę, smalsumą ir pasitikėjimą savimi. Naudota tarptautinė klausimyno versija, susidedanti iš 24 teiginių (po 6 teiginius kiekvienoje poskalėje). Tiriamųjų prašoma 5 balų Likerto skalėje nurodyti, kiek stipriai, jų vertinimu, jie yra išvystę teiginiuose įvardytus gebėjimus. Kuo daugiau balų surenkama poskalėje, tuo stipriau išvystyti atitinkami karjeros adaptyvumo gebėjimai.

Leidimas versti, adaptuoti ir naudoti skalę Lietuvoje šio straipsnio autoriams suteiktas jos kūrėjo M. Savicko. Rengiant lietuvišką skalės versiją, buvo taikomas dvigubo vertimo metodas. Atlikus klausimyno patikimumo analizę, gauti šie Cronbacho alpha koeficientai: domėjimosi poskalė – 0,851, kontrolės poskalė – 0,832, smalsumo poskalė – 0,807, pasitikėjimo savimi poskalė – 0,885. Visos skalės Cronbacho alpha koeficientas yra 0,940.

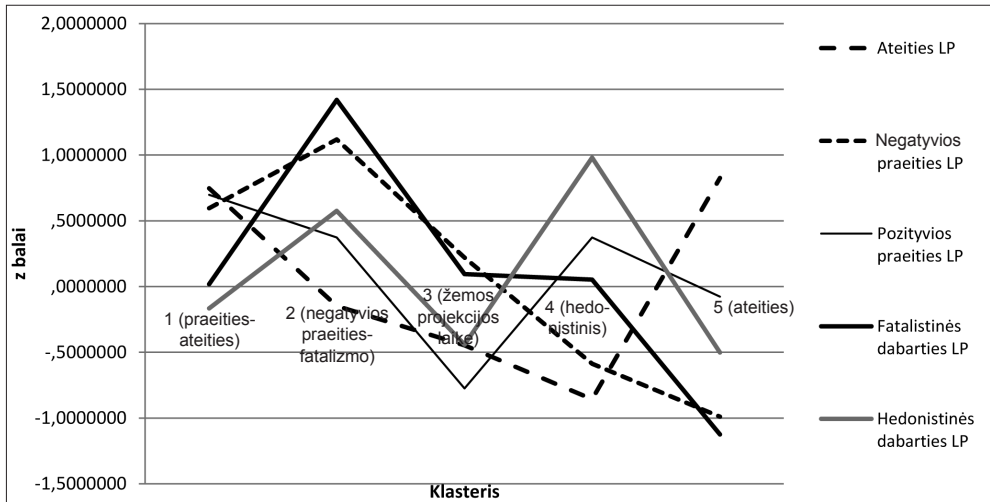
2) Karjeros sprendimų savaveiksmingumo skalė (Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form, Betz, Klein, 1996). Gavus autorės N. Betz leidimą versti ir modifikuoti šią skalę, lietuviška jos versija, taikant dvigubo vertimo metodą, pa-

rengta I. Urbanavičiūtės (2010) daktaro disertacijoje.

Skalė sudaryta iš 25 teiginių. Ji turi penkias poskales, matuojančias karjeros sprendimų priėmimo savaveiksmingumą šiose srityse: tikslų kėlimo, planavimo, problemų sprendimo, informacijos rinkimo, savo gebėjimų įvertinimo. Teiginius tiriamųjų buvo prašoma vertinti 7 balų Likerto skale. Įvertinus klausimyno vidinį suderinamumą, gautos šios poskalių Cronbacho alpha reikšmės: savo gebėjimų įvertinimo – 0,638; karjeros galimybių tyrimo – 0,742; tikslų atrankos – 0,777; planavimo – 0,584; problemų sprendimo – 0,742. Bendras skalės Cronbacho alpha – 0,883.

**Zimbardo laiko perspektyvos klausimynas (Time perspective inventory – ZTPI);** Zimbardo, Boyd, 1999). Jis sudarytas iš 56 teiginių, suskirstytų į penkias poskales: negatyvios praeities (10 teiginių), hedonistinės dabarties (15 teiginių), ateities (13 teiginių), pozityvios praeities (9 teiginių) ir fatalistinės dabarties (9 teiginių). Naudota lietuviška klausimyno versija (Liniauskaitė, Kairys, 2009). Teiginiai vertinti 5 balų Likerto skale. Kiekvieno teiginio įverčiai visose poskalėse galėjo įgyti reikšmes nuo 1 iki 5, buvo skaičiuojamas poskalės įverčių vidurkis. Gautos šios poskalių Cronbacho alpha reikšmės: negatyvios praeities – 0,822; hedonistinės dabarties – 0,742; ateities – 0,775; pozityvios praeities – 0,707; fatalistinės dabarties – 0,743.

**Rezultatų apdorojimas.** Siekiant suskirstyti tiriamuosius į klasterius pagal laiko perspektyvos įverčius, taikyta dviejų žingsnių klasterių analizė (BIC klasterizavimo kriterijus, *log-likelihood* atstumo matas). Siekiant įvertinti į skirtingus klasterius patekusių tiriamųjų skirtumus,



1 pav. Laiko perspektyvos z balų vidurkiai skirtinguose klasteriuose

atlikta dispersinė analizė (ANOVA). Jei grupių dispersijos buvo lygios, taikytas Bonferroni post-hoc kriterijus, jei dispersijos nelygios – Games-Howell kriterijus. Lyginant į skirtingus klasterius patekusių asmenų dažnį, naudotas  $\chi^2$  kriterijus.

## Rezultatai

Siekiant išanalizuoti, kokia yra laiko perspektyvų raiška skirtingose tiriamųjų grupėse, buvo atlikta klasterinė analizė. Sujungus studentų ir mokinių imtis į vieną, buvo išskirti penki klasteriai (žr. 1 pav.). Į mažiausią klasterį pateko 14,8 proc. tiriamųjų, į didžiausią – 28,5 proc. tiriamųjų. Silueto matas (0,3) rodo, kad klasterizavimo kokybė vertintina kaip priimtina.

Kaip matyti iš 1 pav., į pirmąjį klasterį patenka asmenys, kurie pasižymi didesnėmis nei vidutinėmis abiem praeities ir ateities laiko perspektyvomis ( $> 0$  z balų), vidutine fatalistinės dabarties ir žemiau nei vidutinės hedonistinės dabarties LP. Į šį klasterį, kuris santykinai pavadintas „praeities – ateities“, pateko 16,4 proc. tiriamųjų.

Į antrąjį klasterį pateko mažiausiai – 14,8 proc. tiriamųjų, juos galima apibūdinti kaip pasižyminčius santykinai didelėmis fatalistinės dabarties ir negatyvios praeities LP, nors kitos LP taip pat gana aukštos, išskyrus ateities LP. Šis klasteris įvardytas „negatyvios praeities – fatalizmo“ klasteriu.

Trečiojo klasterio ypatumas – visos laiko perspektyvos vidutinės, arba žemesnės nei vidutinės, ypač žema pozityvios praeities LP. Į jį pateko daugiausiai – 28,5 proc. tiriamųjų, tai „žemos projekcijos laike“ klasteris.

Ketvirtasis klasteris – „hedonistinis“. Į jį pateko 18,2 proc. tiriamųjų, jį apibūdina aukštos hedonistinės dabarties bei pozityvios praeities LP bei labai mažos ateities ir negatyvios praeities LP.

Paskutiniame klasteryje akivaizdžiai išsiskiria aukštas ateities LP įvertis, o kitos LP – vidutinės arba žemos. Tai „ateities“ klasteris, į jį pateko 22,2 proc. tiriamųjų.

Siekiant įsitikinti, kad LP įverčiai tikrai skiriasi skirtinguose klasteriuose, buvo atlikta dispersinė analizė (ANOVA).



2 lentelė. *Mokinių ir studentų pasiskirstymas skirtinguose klasteriuose*

		Klasteris					Iš viso
		1	2	3	4	5	
Mokiniai	N	30	42	78	31	22	203
	%	14,8	20,7	38,4	15,3	10,8	100,0
Studentai	N	32	14	30	38	62	176
	%	18,2	8,0	17,0	21,6	35,2	100,0
Iš viso	N	62	56	108	69	84	379
	%	16,4	14,8	28,5	18,2	22,2	100,0

Visais atvejais gautas statistiškai reikšmingas skirtumas (F nuo 39,8 iki 130,9;  $p < 0,001$ ).

Rezultatų analizė parodė (žr. 2 lent.), kad mokinių ir studentų, patenkančių į skirtingus klasterius, skaičius nevienodas ( $\chi^2 = 53,5$ ;  $p < 0,001$ ).

2 lentelės duomenys rodo, kad santykinai didesnis mokinių skaičius patenka į 2 ir 3 klasterius, o studentų – į 5 klasterį.

Taip pat buvo įvertinta (žr. 3 lent), ar vienodas vaikinų ir merginų santykis skirtinguose klasteriuose. Kadangi nebuvo tenkinamos Pearsono  $\chi^2$  kriterijaus prie-

laidos (studentų grupėje buvo 30 proc. langelių, turinčių laukiamą dažnį  $< 5$ ), buvo taikytas tikslusis kriterijus. Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp mokinių grupės vaikinų ir merginų patekimo į skirtingus klasterius ( $\chi^2 = 14,9$ ;  $p < 0,01$ ). Nors vaikinų ir merginų mokinių imtyje gausiausias klasteris yra trečias, į jį pateko 53,9 proc. visų vaikinų ir tik 29,1 proc. merginų. Studentų grupėje statistiškai reikšmingo skirtumo tarp merginų ir vaikinų nerasta ( $\chi^2 = 3,7$ ;  $p > 0,05$ ), tačiau tai galėjo būti nulemta mažo vaikinų skaičiaus imtyje.

3 lentelė. *Vaikinų ir merginų pasiskirstymas skirtinguose klasteriuose*

Grupė	Lytis	Klasteris					Iš viso	
		1	2	3	4	5		
Mokiniai	Vaikinas	N	9	14	41	5	7	76
		%	11,8	18,4	53,9	6,6	9,2	100,0
	Mergina	N	21	28	37	26	15	127
		%	16,5	22,0	29,1	20,5	11,8	100,0
	Iš viso	N	30	42	78	31	22	203
		%	14,8	20,7	38,4	15,3	10,8	100,0
Studentai	Vaikinas	N	3	1	7	7	8	26
		%	11,5	3,8	26,9	26,9	30,8	100,0
	Mergina	N	29	13	23	31	54	150
		%	19,3	8,7	15,3	20,7	36,0	100,0
	Iš viso	N	32	14	30	38	62	176
		%	18,2	8,0	17,0	21,6	35,2	100,0

4 lentelė. Karjeros adaptyvumo įverčių skirtumai mokinių klasteriuose

Adaptyvumo gebėjimai	F	p	Grupė (I)	Grupė (J)	Vidurkių skirtumas (I-J)			
Domėjimasis	4,466	0,002	1	2	1,24			
				3	2,100			
				4	1,260			
				5	-2,579			
			2	3	0,859			
				4	0,018			
				5	<b>-3,820*</b>			
			3	4	-0,841			
				5	<b>-4,679**</b>			
			4	5	<b>-3,839*</b>			
			Kontrolė <sup>a</sup>	8,285 <sup>b</sup>	p<0,001	1	2	0,189
							3	-0,345
4	<b>-3,379*</b>							
5	<b>-4,568**</b>							
2	3	-0,534						
	4	<b>-3,568**</b>						
	5	<b>-4,757*</b>						
3	4	<b>-3,034*</b>						
	5	<b>-4,224**</b>						
4	5	-1,189						
Smalsumas	5,049	0,001				1	2	-0,010
							3	0,413
			4	-1,210				
			5	<b>-4,263**</b>				
			2	3	0,424			
				4	-1,200			
				5	<b>-4,252**</b>			
			3	4	-1,624			
				5	<b>-4,676***</b>			
			4	5	-3,052			
			Pasitikėjimas	6,402	p<0,001	1	2	0,131
							3	1,020
4	-2,257							
5	<b>-4,239*</b>							
2	3	0,889						
	4	-2,388						
	5	<b>-4,370**</b>						
3	4	<b>-3,277*</b>						
	5	<b>-5,260***</b>						
4	5	-1,98						
CAAS bendras balas	6,275	p<0,001				1	2	1,000
							3	2,443
			4	-6,655				
			5	<b>-15,762**</b>				
			2	3	1,443			
				4	-7,655			
				5	<b>-16,762**</b>			
			3	4	-9,098			
				5	<b>-18,205***</b>			
			4	5	-9,107			

Pastabos: a – naudotas Games – Howell *post hoc* kriterijus; b – pateikti Welch kriterijaus rezultatai

Atlikus rezultatų analizę (žr. 4 lent.) nustatyta, kad visi karjeros adaptyvumo įverčiai mokinių imtyje statistiškai reikšmingai skyrėsi ( $p < 0,01$ ), rasti ir statistiškai reikšmingi bendro CAAS įverčio skirtumai ( $F = 6,275$ ;  $p < 0,01$ ). Peržvelgus vidurkių skirtumus, nustatytus *post hoc* kriterijumi, galima pastebėti bendrą tendenciją – mokiniai, patekę į ketvirtąjį ir penktąjį klasterius, pasižymi didesniu karjeros adaptyvumu nei patekusieji į antrąjį ir trečiąjį klasterius, o kontrolės, pasitikėjimo ir smalsumo atveju rastas skirtumas ir

tarp pirmojo ir penktojo klasterių. Tik domėjimosi poskaleje rastas skirtumas tarp ketvirtojo ir penktojo klasterių, į penktąjį klasterį patekę mokiniai pasižymėjo didesniu domėjimosi gebėjimu. Skirtumų tarp pirmojo, antrojo ir trečiojo klasterių nerasta.

Nustatyti šių karjeros savaveiksmingumo aspektų skirtumai studentų klasteriuose (žr. 5 lent.): savo gebėjimų įvertinimo ( $F = 2,61$ ;  $p < 0,05$ ) ir tikslų atrankos ( $F = 2,868$ ;  $p < 0,05$ ). Games – Howell kriterijus, kuris būtų tinkamiausias šioje situ-

5 lentelė. *Karjeros savaveiksmingumo įverčių skirtumas studentų klasteriuose*

Skalė	F	p	Grupė (I)	Grupė (J)	Vidurkių skirtumas (I-J)			
Savo gebėjimų įvertinimas	2,610	0,037	1	2	-0,343			
				3	<b>-0,490*</b>			
				4	-0,128			
				5	<b>-0,690*</b>			
			2	3	-0,147			
				4	0,215			
				5	-0,347			
			3	4	0,362			
				5	-0,200			
			4	5	<b>-0,562*</b>			
Karjeros galimybių tyrimas	2,026	0,093	Netaikyta					
Tikslų atranka	2,86 <sup>a</sup>	0,031	1	2	-0,257			
				3	-0,444			
				4	0,193			
				5	<b>-0,802*</b>			
			2	3	-0,188			
				4	0,450			
				5	-0,545			
			3	4	<b>0,638*</b>			
				5	-0,358			
			4	5	<b>-0,996**</b>			
			Planavimas	1,213	0,307	Netaikyta		
			Problemų sprendimas	0,147	0,964	Netaikyta		
Bendras savaveiksmingumas	2,220	0,069	Netaikyta					

Pastaba: a – pateikti Welch kriterijaus rezultatai

acijoje poriniams palyginimams, skirtumų neaptiko, prirėkė labai liberalaus Fisher LSD *post hoc* kriterijaus – tai rodo, kad skirtumai nedideli. Savo gebėjimų įvertinimo poskalėje nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp pirmojo klasterio ir trečiojo bei penktojo klasterių, į pirmąjį klasterį patekę studentai pasižymėjo žemesniais savo gebėjimų įvertinimo balais. Taip pat nustatyta, kad į penktąjį klasterį patekę studentai pasižymėjo aukštesniais savo gebėjimų įvertinimo balais nei patekę į ketvirtąjį klasterį.

Tikslų atrankos poskalėje nustatyta, kad į penktą klasterį patekę tiriamieji pasižymėjo aukštesniais tikslų atrankos įverčiais nei patekusieji į pirmąjį ir ketvirtąjį klasterius. Taip pat nustatyta, kad priskirtieji trečiajam klasteriui tiriamieji pasižymėjo aukštesniais tikslų atrankos įverčiais nei patekę į ketvirtąjį klasterį.

## Rezultatų aptarimas

Tyrimo metu atlikta klasterinė analizė leido išskirti penkis prasmingus klasterius, kurie nusakomi laiko perspektyvų deriniais, o ne pavienėmis laiko perspektyvomis.

Į praeities–ateities klasterį patekusius asmenis galima apibūdinti kaip vienu metu besiorientuojančius į teigiamus ir neigiamus praeities įvykius ir ateities tikslus, bet nesugebančius džiaugtis dabarties momentu.

Negatyvios praeities–fatalizmo klasteriui priskirtieji nesiorientuoja į ateities planus, tikslus, bet yra labai stipriai prisirišę prie negatyvių praeities įvykių, taip pat linkę jaustis bejėgiai dabartinėje situacijoje.

Žemos projekcijos laiko atžvilgiu klasterio atstovai pasižymi tuo, kad nėra linkę stipriai orientotis nei į praeitį, nei į dabar-

tį, nei į ateitį. Ypač mažai akcentuotas pozityvių praeities įvykių prisiminimas.

Hedonistinis klasteris sujungia tiriamuosius, kurie orientuojasi į malonius patyrimus (ir praeityje, ir dabartyje). Jiems taip pat nebūdinga orientotis į ateities tikslus, prisiminti ir iš naujo išgyventi negatyvius praeities įvykius.

Ateities klasterio tiriamųjų pagrindinė orientacija – į ateitį, jiems rūpi tolimi tikslai, planai, ateities įvykiai. Kitos laiko perspektyvos jiems turi mažesnę svarbą.

Šiame tyrime neidentifikuotas derinys, kuris tradiciškai laikomas subalansuotos laiko perspektyvos profiliu (Boniwell, Zimbardo, 2004; Zimbardo, Boyd, 1999, 2008). Artimiausiais šiai teorinei idėjai galėtume laikyti hedonistinį arba ateities klasterį. Tai, kad nebuvo išskirtas subalansuotos laiko perspektyvos klasteris, gali rodyti tiek tai, kad imties dydis yra nepakankamas, tiek tai, kad pasirinkta mokinių ir studentų imtis gali turėti savitą, dar iki galo nesusiformavusį santykį su laiku.

Nustatyti tiriamųjų, patekusių į skirtingus klasterius, skaičiaus skirtumai leidžia kelti prielaidą, kad laiko perspektyva galbūt keičiasi, pereinama nuo mažiau adaptyvių formų prie labiau adaptyvių. Tokią prielaidą galima argumentuoti tuo, kad mokiniai dažniau patenka į ne tokius adaptyvius negatyvios praeities–fatalizmo ir „žemos projekcijos laiko atžvilgiu“ klasterius, o studentai santykinai dažniau į hedonistinį ir ypač ateities klasterius. Tokie rezultatai atitinka ankstesnių tyrimų nustatytus dėsningumus, kad laiko perspektyvos ypatumai keičiasi žmogaus raidos procese (Boniwell, 2005).

Apžvelgus mokinių imties rezultatus, matyti, kad visi keturi karjeros adaptyvumo aspektai yra skirtingai išreikšti skir-

tinguose klasteriuose. Visais atvejais gana aiškiai išsiskiria „ateities“ klasteris – į jį patekę tiriamieji pasižymi stipresniais visais karjeros adaptavimo gebėjimais. Šie rezultatai atitinka teorines prielaidas apie laiko perspektyvos (ypač ateities) ir karjeros planavimo sąsajas (Savickas, 1997; Savickas et al., 2009; Ferrari et al., 2010). Nors nepavyko aptikti tyrimų, kuriuose karjeros planavimo ypatumai būtų lyginami skirtinguose klasteriuose, gautus šio tyrimo rezultatus sąlygiškai galima palyginti su kitų autorių, kurie tiria ateities LP, darbais. Pavyzdžiui, yra duomenų, jog stipresnė ateities LP susijusi su labiau užtikrintu karjeros sprendimų priėmimu, adekvatesniu karjeros tikslų kėlimu, gebėjimu įveikti įvairius sunkumus (pvz., Lennings, 1994; Walker, Tracey, 2012).

Interpretuojant gautus rezultatus, norėtųsi pažymėti, kad ne tik stipri ateities LP, bet stipros ateities LP ir negatyvios praeities ir fatalistinės dabarties LP *derinys* siejasi su stipriau išvystytais karjeros adaptavimo gebėjimais. Tyrimuose tai dar gana mažai ištirtas aspektas, tačiau į jį svarbu atkreipti dėmesį, nes „gryna“ LP yra tik teorinis konstruktas, o asmeniui visuomet yra būdingas vienoks ar kitoks LP perspektyvų derinys.

Norėtųsi atkreipti dėmesį į dar vieną mokinių imties klasterį – „hedonistinį“. Į jį patekę tiriamieji pasižymi santykinai geriau išvystytu subjektyviu situacijos kontrolės vertinimu. Gautus rezultatus būtų galima aiškinti tuo, kad suvokta situacijos kontrolė dažnai siejama su teigiamomis kauzalinėmis atribucijomis (Rothbaum, Weisz, Snyder, 1982), o tai iš dalies rodo pozityvų patyrimą arba pozityvų požiūrį į esamą situaciją. Taip pat manoma, kad į hedonistinę dabartį orientuoti asmenys yra

linkę neįvertinti situacijos ypatumų, grėsmių, todėl subjektyviai jiems gali atrodyti, kad jie tą situaciją kontroliuoja (Apostolidis, Fieulaine, Simonin, Rolland, 2006).

Apibendrinus mokinių imties duomenis, būtų galima manyti, kad į penktąjį („ateities“) ir ketvirtąjį („hedonistinį“) klasterį patenkantys individai turėtų pasižymėti geresniu adaptavimu ir būti labiau pasirengę priimti profesijos pasirinkimo ir karjeros planavimo iššūkius. Kita vertus, pažymėtina, kad būtent į penktąjį klasterį patenka mažiausiai tirtų mokinių – didžioji jų dalis patenka į trečiąjį ir antrąjį klasterius. Nors šio tyrimo apimtis neleidžia daryti plačių išvadų, gali būti, kad toks tirtų mokinių pasiskirstymas klasteriuose rodo tam tikrus karjeros raidos iššūkius, su kuriais šiuolaikinis jaunimas susiduria rinkdamasis profesinį kelią.

Gauti gana įdomūs studentų imties rezultatai. Pirmiausia, kitaip negu tiriant mokinius, laiko perspektyva mažiau susijusi su studentų karjeros planavimo ypatumais: tik dviejų iš penkių karjeros sprendimų savaveiksmingumo aspektų raiška statistiškai reikšmingai skyrėsi skirtinguose klasteriuose. Tokį rezultatą galima aiškinti dvejopai. Pirma, karjeros adaptavimo gebėjimai ir karjeros sprendimų savaveiksmingumas yra skirtingi konstruktai, todėl gali būti, kad savaveiksmingumui apskritai mažiau reikšmės turi individo santykis su skirtingais LP deriniais. Antra, galbūt tokiems rezultatams turėjo reikšmės natūrali individo karjeros raida – juk kiekvienas studentas jau yra sėkmingai įveikęs bent keletą karjeros planavimo uždavinių (pavyzdžiui, įstoti į aukštąją mokyklą) ir, tikėtina, turi kiek labiau apibrėžtą nei mokiniai artimiausios ateities vaizdą. Tokį aiškinimą pagrįstų ir tai, kad, kitaip nei

mokinių imtyje, tarp studentų penktasis („ateities“) klasteris yra gausiausias.

Nagrinėjant studentų karjeros sprendimų savaveiksmingumą, išsiskiria du svarbūs klasteriai – penktasis („ateities“) ir trečiasis („žemos projekcijos laike“), į kuriuos patekusiems tiriamiesiems būdingas santykinai aukštesnis savo gebėjimų įvertinimo ir tikslų atrankos savaveiksmingumas. „Ateities“ klasterio ypatumas gana nesudėtinga paaiškinti, ypač kalbant apie tikslų atrankos savaveiksmingumą – stipriai ateitimi besirūpinantys asmenys labiau orientuoti į tikslų kėlimą, o tuo pagrindu, matyt, formuojasi ir didesnis savaveiksmingumas. Tokį aiškinimą pagrįstų ir minėti kitų autorių tyrimai (pvz., Walker, Tracey, 2012), kuriuose ateities LP gana aiškiai siejama su tikslingesniu individo elgesiu planuojant savo karjerą.

Atitinkamai, palyginus trečiąjį ir ketvirtąjį klasterius, pažymėtina, kad pastarajame ypač žema ateities LP (ir ypač aukšta – hedonistinės dabarties LP). Matyt, tai ir nulėmė tikslų atrankos savaveiksmingumo įverčių skirtumus, kurie trečiajame klasteryje gerokai aukštesni.

Įdomu, kad trečiojo klasterio atstovai, kuriems būdinga neutrali orientacija visų laiko perspektyvų atžvilgiu, taip pat pasižymi aukštesniu savo gebėjimų įvertinimo savaveiksmingumu (palyginti su pirmu klasteriu). Interpretuojant šiuos rezultatus, vertėtų atkreipti dėmesį į savaveiksmingumo sampratą (Bandura, 1989), kuri teigia, kad vienas iš pagrindinių savaveiksmingumo formavimosi šaltinių yra praeities patirties. Analizuojant pirmojo ir trečiojo klasterių skirtumus, galima kelti prielaidą, kad galbūt ne tik konkrečios (neigiamos ar teigiamos) patirties turėjimas, bet ir perne-

lyg didelis jos sureikšminimas galėtų turėti reikšmės savaveiksmingumui. Panašu, kad tirtoje studentų imtyje priklausymas trečiajam (neutraliai laiką traktuojančiam) klasteriui savo gebėjimų įvertinimo savaveiksmingumo atžvilgiu yra palankesnis nei priklausymas pirmajam klasteriui (pasižyminčiam itin stipri orientacija į praeitį ir tendencija praeities patyrimą projektuoti ateityje).

Apibendrinant pažymėtina, kad šio tyrimo rezultatai siejant mokinių ir studentų karjeros planavimo gebėjimų ir laiko perspektyvos ypatumus parodė, kad karjeros planavimo gebėjimų ypatumų skirtumus iš dalies galima paaiškinti tuo, koks LP derinys tiriamiesiems būdingas. Išskirti klasteriai, išskirstę mokinius ir studentus į grupes pagal skirtingą jų santykį su laiko perspektyvomis, atskleidžia, kad asmeniui palankesnė ir tradiciškai su suaugusiojo gyvenimu ir sprendimais siejama ateities LP sietina su brandesniu karjeros planavimo lygiu, ir ji daugiau būdinga studentams.

## Išvados

Tyrimė išskirti penki klasteriai, rodantys skirtingus mokinių ir studentų santykio su laiko perspektyva modelius: praeities–ateities; negatyvios praeities–fatalizmo; žemos projekcijos laiko atžvilgiu; hedonistinį ir ateities.

Mokinių ir studentų pasiskirstymas klasteriuose parodė, kad laiko perspektyvos ypatumai skiriasi priklausomai nuo amžiaus, pereinant nuo mažiau adaptyvių modelių prie labiau adaptyvių. Santykinai didesnis mokinių skaičius patenka į mažiau adaptyvius negatyvios praeities-fatalizmo bei žemos projekcijos laiko atžvilgiu klasterius, o studentai – į labiau adaptyvius hedonistinį ir ateities klasterius.

Mokinių karjeros adaptyvumo gebėjimų raiška skirtinguose laiko perspektyvos klasteriuose skiriasi. Į sąlygiškai adaptyvesnius klasterius (ateities ir hedonistinių) patenkančios mokiniai pasižymi stipresniais visais karjeros adaptyvumo gebėjimais nei patekusieji į negatyvios praeities–fatalizmo bei žemos projekcijos laiko atžvilgiu klasterius.

Studentų karjeros savaveiksmingumo skirtumai laiko perspektyvos klasteriuose statistiškai reikšmingi, nors nedideli. Aukštesnis karjeros savaveiksmingumas būdingesnis tiriamiesiems, patenkančioms į ateities ir žemos projekcijos laiko atžvilgiu klasterius.

## LITERATŪRA

- Apostolidis, T.; Fieulaine, N.; Simonin, L.; Roland, G. (2006). Cannabis use, time perspective and risk perception: Evidence of a moderating effect. *Psychology and Health*, vol. 21, no. 5, p. 571–592.
- Bandura, A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 1977, vol. 84, p. 191–215.
- Bandura A. (1989). Social Cognitive Theory. In R. Vasta (Ed.), *Annals of Child Development*, vol. 6. Six Theories of Child Development. Greenwich, CT, JAI Press.
- Betz, N. E. (2004). Contributions of Self-Efficacy Theory to Career Counseling: A Personal Perspective. *The Career Development Quarterly*, vol. 52, p. 340–353.
- Betz, N. E., Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, vol. 14, p. 3–11.
- Boniwell, I. (2005). Beyond time management: how the latest research on time perspective and perceived time use can assist clients with time-related concern. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 3(2), p. 61–74.
- Boniwell, I.; Zimbardo, P. (2004). Balancing Time Perspective in Pursuit of Optimal Functioning. In P. A. Linley and S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, vol. 28, p. 31–44.
- Chaney, D.; Hammond, M. S.; Betz, N. E.; Multon, K. D. (2007). The Reliability and Factor Structure of the Career Decision Self-Efficacy Scale-SF With African Americans. *Journal of Career Assessment*, vol. 15, p. 194–205.
- Creed, P. A.; Patton, W.; Bartrum, D. (2004). Internal and External Barriers, Cognitive Style, and the Career Development Variables of Focus and Indecision. *Journal of Career Development*, vol. 30, p. 277–294.
- Creed, P.; Patton, W.; Prideaux, L. A. (2006). Causal Relationship Between Career Indecision and Career Decision-Making Self-Efficacy: A Longitudinal Cross-Lagged Analysis. *Journal of Career Development*, vol. 33, p. 47–65.
- Crites, J. O. (1973). *Career maturity. National Council on Measurement in Education: Special Report*. East Lansing, Michigan.
- Defillipi, R. J.; Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 15, p. 307–324.
- Drake, L.; Duncan, E.; Sutherland, F.; Abernethy, C.; Henry, C. (2008). Time Perspective and Correlates of Wellbeing. *Time and Society*, vol. 17(1), p. 47–61.
- Eby, L. T.; Butts, M.; Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 24, p. 689–708.
- Ferrari, L.; Nota, L.; Soresi, S. (2010). Time perspective and indecision in young and older adolescents. *British Journal of Guidance & Counseling*, vol. 38, no. 1, p. 61–82.
- Germeijs, V.; Verschuere, K. (2009). Adolescents' Career Decision-Making Process: Related to Quality of Attachment to Parents? *Journal of Research on Adolescence*, vol. 19, p. 459–483.
- Grier-Reed, T. L.; Skaar, N. R. (2010). An Outcome Study of Career Decision Self-Efficacy and Indecision in an Undergraduate Constructivist Career Course. *The Career Development Quarterly*, vol. 59, p. 42–53.
- Guichard, J., Lenz, J. (2005). Career Theory From an International Perspective. *The Career Development Quarterly*, vol. 54, p. 17–28.
- Hampton, N. Z. (2006). A Psychometric Evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Sca-

- le-Short Form in Chinese High School Students. *Journal of Career Development* December, vol. 33, p. 142–155.
- Hartung, R. O.; Betz, N. E. (2007). The Five-Factor Model and Career Self-Efficacy General and Domain-Specific Relationships. *Journal of Career Assessment*, vol. 15, p. 145–161.
- Hartung, P. J.; Porfeli, E. J.; Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, vol. 57, p. 63–74.
- Hartung, P. J.; Taber, B. J. (2008). Career Construction and Subjective Well-Being. *Journal of Career Assessment*, vol. 16, p. 75–85.
- Kuijpers, M.A.C.T.; Schyns, B.; Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly*, vol. 55, p. 168–178.
- Lease, S. H.; Dahlbeck, D. T. (2009). Parental Influences, Career Decision-Making Attributions, and Self-Efficacy Differences for Men and Women? *Journal of Career Development*, vol. 36, p. 95–113.
- Lee, S. A.; Park, H. S. (2012). Influence of Temporal Distance on the Perceived Importance of Career-Related Self-Efficacy and Outcome Expectations. *Career Development Quarterly*, vol. 60, p. 194–206.
- Lennings, C. J. (1994). Investigation of the Effects of Agency and Time Perspective Variables on Career Maturity. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, vol. 128, p. 243–253.
- Lent, R. W.; Brown, S. D.; Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 45, p. 79–122.
- Lent, R. W.; Brown, S. D.; Hackett, G. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 47, p. 36–49.
- Liniauskaitė, A.; Kairys, A. (2009). The Lithuanian Version of the Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI). *Psichologija*, vol. 40, p. 67–87.
- Marko, K. W.; Savickas, M. (1998). Effectiveness of a Career Time Perspective Intervention. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 52, p. 106–119.
- OECD. (2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. Paris: OECD Publishing.
- Rasouli, M.; Dyke, L.; Mantler, J. (2008). The role of language and career management self-efficacy in the career adjustment of immigrant women. *International Journal of Diversity in Organisations, Communities & Nations*, vol. 8, p. 33–42.
- Rothbaum, F.; Weisz, J. R.; Snyder, S. S. (1982). Changing the world and changing the self: A two-process model of perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 42, p. 5–37.
- Rothwell, A.; Herbert, I.; Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 73, p. 1–12.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, vol. 45, p. 247–259.
- Savickas, M. L. (2005). *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, p. 42–70.
- Savickas, M. L.; Nota, L.; Rossier, J.; Dauwalder, J. P.; Duarte, M. E.; Guichard, J.; Soresi, S.; Van Esbroeck, R.; van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 75, p. 239–250.
- Savickas, M. L.; Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, p. 661–673.
- Scholl, M. B.; Cascone, J. (2010). The Constructivist Résumé: Promoting the Career Adaptability of Graduate Students in Counseling Programs. *The Career Development Quarterly*, vol. 59, p. 180–191.
- Sultana, R. G. (2012). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, vol. 25, p. 225–248.
- Super, D. E. (1973). The career development inventory. *British Journal of Guidance & Counselling*, vol. 1, p. 37–50.
- Walker, T. L.; Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 81, p. 150–158.
- Watts, A. G.; Sultana, R. G. (2004). Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and Common Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 4, p. 105–122.
- Zhang, J. W.; Howell, R. T.; Stolarsky, M. (2013). Comparing Three Methods to Measure a Balanced Time Perspective: The Relationship Between a Balanced Time Perspective and Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, vol. 14, issue 1, p. 169–184.
- Zimbardo, P. G.; Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective. A valid, reliable individual-difference metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 77, p. 1271–1288.
- Zimbardo, P. G.; Boyd, J. N. (2008). *The time paradox*. New York: Free press.



## HIGH SCHOOL STUDENTS' AND UNIVERSITY UNDERGRADUATES' CAREER PLANNING ABILITIES AND THEIR RELATION TO TIME PERSPECTIVE

Antanas Kairys, Ieva Urbanavičiūtė, Birutė Pociūtė, Audronė Liniauskaitė

### S u m m a r y

Vocational choice, including career planning and decision-making, depends on numerous factors. It has been proven that while abilities, interests, and values are important in this process, it is also essential to examine how a person sees his or her past experience, present situation, and future goals or expectations. It is thought that the so-called time perspective might play a significant role in career planning, because it relates to strategies that are employed when making decisions.

While many young people have quite a clear vision of their future and are able to adequately “connect” the past, the present, and the future, the opposite also exists, often leading to negative consequences. For example, holding to the “living now and here” principle relates to a less thoughtful planning which, in turn, might lead to poor career decisions. Studies on time perspective and career planning are not very frequent; however, an in-depth exploration of these variables might provide a valuable insight into the process of career choice.

This study was aimed to explore student career planning in different time perspective clusters. In total, 379 respondents participated in the study (203 high school students and 176 university undergraduates). Two career planning variables reflecting the perceived career planning abilities were measured in the study: 1) career adaptabilities were measured in

the high school students' subsample and 2) career decision self-efficacy was measured in the undergraduates subsample. All respondents were asked to fill out a self-report questionnaire comprised of career adaptabilities / career decision self-efficacy and time perspective scales.

The results have revealed five time perspective clusters that encompass five different time perspectives and reflect a pattern in a person's relation to time (such as “positive-experience-oriented”, “extremely future-oriented”, “neutral”, etc.). Referring to the cluster composition, statistically significant gender differences were found in the high school students' subsample only. In the students' subsample, gender distribution did not differ significantly across clusters. Moreover, statistically significant differences were found regarding career adaptabilities in the high school students' subsample, those in the “positive-experience-oriented” and “extremely future-oriented” clusters demonstrating significantly higher career adaptability scores. Considerably less differences in career decision self-efficacy were found across the clusters in the undergraduate subsample. According to the results, only self-appraisal and goal selection self-efficacy seem to be higher among the respondents that fall into the “extremely future-oriented” and “neutral” clusters.

**Key words:** time perspective, career adaptabilities, career decision self-efficacy

*Įteikta: 2013 06 06*

*Priimta: 2013 08 25*