

PROFESINIO RENGIMO PROBLEMOS

Universiteto studentų įsipareigojimas profesijai: sąsajos su asmenybės bruožais ir pasitenkinimu studijomis

Birutė Pociūtė

Docentė socialinių mokslų daktarė
Vilniaus universiteto
Bendrosios psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
El. paštas: birute.pociute@fsf.vu.lt

Laima Bulotaitė

Docentė socialinių mokslų daktarė
Vilniaus universiteto
Bendrosios psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
El. paštas: laima.bulotaite@fsf.vu.lt

Remigijus Bliumas

Docentas socialinių mokslų daktaras
Vilniaus universiteto
Bendrosios psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
El. paštas: remigijus.bliumas@fsf.vu.lt

Efektyvioms studijoms yra svarbi studentų ir kognityvinė, ir psichosocialinė, ir karjeros raida. Studentų pasirėngimas tapti sėkmingais jų pasirinktoje profesijoje – vienas iš svarbiausių universitetui keliamų tikslų ne tik įgyvendinant akademinius uždavinius, bet ir formuojant įsipareigojimą savo profesijai. Mūsų atliktų tyrimų duomenys parodė, kad studentų pasitenkinimas studijomis yra pakankamai aukštas ir jis teigiamai susijęs su emociniu įsipareigojimu profesijai. Rezultatai taip pat atskleidė, kad, neatsižvelgiant į studijų programą ir kursą, emocinis įsipareigojimas profesijai reikšmingai susijęs su pasitenkinimu būsimo darbu ir tokiais asmenybės bruožais, kaipantai: sąmoningumas, atvirumas ir sutarumas. Tęstinis įsipareigojimas profesijai neturi reikšmingų sąsajų su pasitenkinimu studijomis, bet reikšmingai koreliuoja su neurotiškumu.

Pagrindiniai žodžiai: įsipareigojimas profesijai, asmenybės bruožai, sąmoningumas, atvirumas, ekstravertiškumas, neurotiškumas, sutarumas.

Įvadas

Atrodytų, pasirinkę studijų programą ir pradėję studijuoti, studentai galutinai įsipareigoja pasirinktai profesijai ir karjerai. Tačiau ne visi studentai yra tikri dėl savo

pasirinkimo. Dalis jų orientuoti tik į studijas tam tikroje aukštojoje mokykloje, o apie būsimą darbą pagal įgytą profesinę kvalifikaciją dar net nemažsto. V. N. Gordono (2007) nuomone, vienas iš svarbiausių šiandienos klausimų, kuriuos turi

spręsti universitetai ir kitos aukštosios mokyklos, – kaip ugdyti jaunus žmones būti sėkmingais studentais ir tapti sėkmingais darbuotojais. Pasak tyrėjo, studentų mokymosi sėkmei ir pasirengti sėkmingam darbui svarbūs yra šie konstruktai: kognityvioji raida (akademiniškas mokymasis ir rezultatai); psichosocialinė raida ir karjeros raida, kuri pirmiausia susijusi su efektyviu profesijos pasirinkimu. Taigi, kuo anksčiau studentai identifikuos savo karjeros tikslus, tuo veiksmingesnis bus jų perėjimas iš universiteto į darbo aplinką pasirinktoje studijų srityje. Kuo aukštesnis įsipareigojimo savo profesijai lygmuo, tuo labiau studentai bus pasirengę motyvuotai studijuoti, o įgiję aukštą kvalifikaciją, įveikti kliūtis įgyvendindami karjeros tikslus realioje profesinėje veikloje.

Jau daugelį metų įsipareigojimas yra vienas iš labiausiai tiriamų konstrukto (Meyer et al., 2002). Žmonės turi įvairių įsipareigojimų šeimai, sau, kitiems žmonėms ir darbui (Baruch et al., 2002). Visi šie įsipareigojimai skirtingai reiškiasi individų elgesiu ir nuostatomis, įgyja skirtingą reikšmę skirtingomis situacijomis. Darbo aplinkoje įsipareigojimas taip pat įvairiai nagrinėjamas: kaip įsipareigojimas organizacijai (*organizational commitment* (Meyer, Allen, 1991; Meyer et al., 2002; Allen, 2006)), kaip įsipareigojimas profesijai (*occupational commitment* (Blau, 2006; Cohen 2007)), kaip įsipareigojimas karjerai (*career commitment* (Zettler et al., 2011)); kaip karjeros įtvirtinimas (*career entrenchment* (Carson et al., 1996)).

A. Cohen (2007) pažymi, jog tyrėjai daugiausia dėmesio skyrė ir skiria įsipareigojimui organizacijai, tačiau tiek įsipareigojimas profesijai, tiek įsipareigojimas organizacijai yra svarbūs įsipareigojimo

sampratai darbe. Daugelis mokslininkų sutaria dėl įsipareigojimo organizacijai apibrėžties. Tai – psichologinė būseną, apibūdinanti darbuotojo ir organizacijos, kurioje jis dirba, santykius (Allen, 2006). Ši psichologinė būseną nulemia darbuotojo pasirenkamą elgesį organizacijoje, ar darbuotojas pasiliks šioje organizacijoje. Įsipareigojimo samprata keitėsi. Kaip pažymi N. J. Allen (2006), daugeliu atvejų įsipareigojimas apibrėžiamas kaip vienos dimensijos konstruktas, nusakant emocinį darbuotojo ir organizacijos santykį. Kiti tyrėjai nagrinėjo identifikacijos su organizacija procesą, moralinę pareigą likti organizacijoje arba nuostolius, kurių patirs išėjęs iš darbo darbuotojas, ir pan. Tačiau daugiausiai dėmesio sulaukė N. J. Allen ir J. P. Meyer (1990) trijų dėmenų įsipareigojimo organizacijai modelis. Kiekvienas iš šių trijų dėmenų apibūdina skirtingus procesus, kurie sieja darbuotoją su organizacija. Emocinis įsipareigojimas rodo darbuotojo pasitenkinimą darbu organizacijoje, norą likti organizacijos nariu, emocinį prieraišumą. Tęstinis įsipareigojimas rodo darbuotojo supratimą, įvertinant nuostolius ir išlaidas, jeigu darbuotojas paliks organizaciją, bei būtinumą likti organizacijoje, norint šių nuostolių išvengti. Normatyvinis įsipareigojimas reprezentuoja darbuotojo prievolės organizacijai jausmą ir įsitikinimą, kad teisinga yra likti su organizacija. N. Allen (2006) atkreipia dėmesį į tai, kad emocinis, tęstinis ir normatyvinis įsipareigojimai reprezentuoja ne įsipareigojimų tipologiją, o rodo įsipareigojimo profilį.

A. Cohen (2007), keldamas konceptualaus skirtumo tarp įsipareigojimo organizacijai ir įsipareigojimo profesijai klausimą, remiasi A. W. Gouldner „lokalus versus

kosmopolitinis“ tipologija. Pasak A. Cohen (2007), A. W. Gouldner identifikuoja tris kintamuosius, kurie turi įtakos įsipareigojimui: įsipareigojimą profesiniams įgūdžiams ir vertybėms, lojalumą organizacijai ir orientaciją į referentinę grupę. Pagal šią tipologiją, lokaliais yra laikomi individai, kurie tapatinasi su organizacija, kurioje dirba, ir jai įsipareigoja. Jie labai lojalūs juos įdarbinusiai organizacijai ir silpnai įsipareigoję savo profesijai. Ir atvirkščiai, kosmopolitų tipologijai priskiriami asmenys yra įsipareigoję išlaikyti ir tobulinti savo profesinius įgūdžius ir vertybes. Išskirtinis jų požymis – stipri identifikacija su profesija ir profesine kvalifikacija. Įsipareigojimo profesijai efektas yra daug stipresnis, negu išitraukimas į darbą ar įsipareigojimas organizacijai.

A. Cohen (2007) atkreipia dėmesį į išsilavinimo ir profesinės kvalifikacijos svarbą formuojant įsipareigojimą profesijai, matydamas čia skirtumą tarp Šiaurės Amerikos, kur tyrimai labiau skirti vertinti įsipareigojimą organizacijai, ir Europos šalių, kur įsipareigojimo profesijai tyrimai yra tiek pat svarbus, kiek ir įsipareigojimo organizacijai. Jis pažymi, kad literatūroje apie įsipareigojimą neužsimenama apie profesinio mokymosi arba studijų įtaką nei darbuotojų įsipareigojimui profesijai, nei organizacijai.

Atlikta daug įsipareigojimo organizacijai tyrimų, nagrinėjant įvairių asmenybės ir darbo kintamųjų įtaką šiam konstruktui. Kadangi įsipareigojimas yra daugiamačis konstruktas, todėl įvairios priežastys, veiksniai, padariniai, sąsajos kinta per visas įsipareigojimo dimensijas (Meyer et al., 2002). Emocinio įsipareigojimo ir pasitenkinimo darbu, išitraukimo į darbą ir įsipareigojimo profesijai ryšys yra labai

stiprus ir daug stipresnis už pasitenkinimo darbu ir tęstinio bei normatyvinio įsipareigojimo koreliaciją. Visų trijų įsipareigojimų ir darbuotojų kaitos koreliacija paprastai yra neigiama, tačiau su pravaikštomis neigiamai susijęs tik emocinis įsipareigojimas (Meyer et al., 2002). Emocinis įsipareigojimas taip pat būna neigiamai susijęs su stresu ir su vadinamuoju šeimos ir darbo konfliktu, o tęstinio įsipareigojimo ir streso ryšys būna teigiamas, su šeimos darbo konfliktu – tiek tęstinio, tiek normatyvinio įsipareigojimų koreliacija artima nuliui. J. P. Meyer (2002) pažymi, kad tęstinis įsipareigojimas neigiamai susijęs su suvoktu gebėjimu perkelti įgūdžius ir kvalifikacijas. Darbuotojai, suprantantys, kad jų turimas išsilavinimas, įgūdžiai ir kvalifikacija yra sunkiai pritaikomi kitoje organizacijoje, paprastai yra labiau įsipareigoję organizacijai, kurioje dirba.

Daug atlikta tyrimų, ne tik analizuojančių įsipareigojimo organizacijai / profesijai ir pasitenkinimo darbu, profesija ar organizacija sąsajas, bet ir nagrinėjančių įsipareigojimo ir darbuotojų gerovės sąsają. Tyrėjai analizavo tiesioginį įsipareigojimo ir įvairių fizinės ir psichikos sveikatos veiksnių, streso ir stresorių ryšį (Meyer et al., 2010).

Profesinio įsipareigojimo ir asmenybės bruožų ryšys nagrinėjamas daug rečiau. Nors visuotinai pripažįstama, kad asmenybės savybės yra svarbios profesinei karjerai, jų įtaka yra priskiriama ilgalaikiams profesinio elgesio padariniams. Tyrimuose, kuriuose ieškoma įvairių psichologinių konstrukčių (taip pat įsipareigojimo) ir asmenybės bruožų sąsajos, dažniausiai naudojamas vadinamasis Didžiojo penketo (*Big Five*) modelis. Kaip žinoma, jis sudarytas iš penkių santykiškai nepriklausomų

dimensijų, kurios drauge suteikia puikią galimybę individualių skirtumų tyrimams, o tai yra nepaprastai svarbu ir įsipareigojimo profesijai analizei. Ekstravertiškumas yra pirmasis veiksnys, kuriuo teigiamos tokios elgesio tendencijos, kaip antai „šiltumas, socialumas, savęs įtvirtinimas, energingumas, sužadavimo siekimas, teigiamas emocingumas“ (Costa, McCrae, 2012, p. 9). Antrojo veiksnio – neurotiškumo – tipiškos individų elgesio apraiškos sietinos su nerimastingumu, priešišku, depresyvumu, impulsyvumu, pažeidžiamumu. Trečiasis veiksnys – atvirumas – apibrėžia tokias elgesio tendencijas, kaip antai jausmingumas, atvirumas naujai veiklai, atvirumas idėjoms ir vertybėms, svajingumas. Sutarumas (ketvirtasis veiksnys) kreipia dėmesį į tokias elgesio apraiškas: patiklumas, tiesmukumas, altruistiškumas, kuklumas, nuolaidumas, penktasis – sąmoningumas – apibrėžia elgesį, kuriam būdingas kompetentingumas, tvarkingumas, pareigingumas, tikslo siekiai, savidrausmė ir apdairumas (Costa, McCrae, 2012).

Erdheim et al. (2006) tyrimas – vienas iš nedaugelio, kuriame buvo nustatyta Didžiojo penketo modelyje apibrėžtų asmenybės bruožų ir įsipareigojimo organizacijai sąsaja. Jis parodė, kad ekstravertiškumas buvo teigiamai susijęs su emociniu ir normatyviniu įsipareigojimu, tačiau neigiamai – su tęstiniu įsipareigojimu, neurotiškumas buvo teigiamai susijęs su tęstiniu įsipareigojimu, sąmoningumas teigiamai susijęs su tęstiniu įsipareigojimu ir su emociniu įsipareigojimu, sutarumas ir tęstinis įsipareigojimas turėjo neigiamą koreliaciją. Autorių nuomone, penkių veiksnų asmenybės bruožų modelis yra informatyvi struktūra, galinti paaiškinti įsipareigojimo organizacijai veiksnius, o ekstravertišku-

mas yra vienas iš reikšmingiausių bruožų, kuris turi įtakos visoms trimis įsipareigojimo organizacijai formoms (cit. pg. Kell, Motowidlo, 2012).

H. J. Kell ir S. J. Motowidlo (2012) tyrė ir universiteto bakalauro studentų įsipareigojimo universitetui (nuostatų universiteto vertybių, tikslų ir normų atžvilgiu, išitraukimo į universitetą ir paramos universitetui, atsidėjimo studijoms), įsipareigojimo organizacijai ir asmenybės bruožų ryšį. Rezultatai parodė, kad yra reikšminga studentų, kurie internalizavo universiteto vertybes, normas ir tikslus, sąmoningumo ir įsipareigojimo universitetui sąsaja, kad yra teigiamas emocinio įsipareigojimo ir ekstravertiškumo bei sutarumo ryšys. Tačiau šiame tyrime nenustatyta asmenybės bruožų ir tęstinio bei normatyvinio įsipareigojimo ryšio.

N. Allen (2006) ir J. P. Meyer et al. (2002) pasiūlyta įsipareigojimo organizacijai koncepcija, kaip ir Erdheim et al. (2006) bei H. J. Kell ir S. J. Motowidlo (2012) tyrimai, numato asmenybės bruožų įtaką įsipareigojimui organizacijai, ypač – identifikuojančią ir internalizuojančią organizacijos vertybes. Tačiau kitų tokio pobūdžio tyrimų, siejančių asmenybės bruožus su įsipareigojimu profesijai, kol kas nėra žinoma. Šiuolaikinės ekonominės suirutės sąlygomis organizacijos tampa vis nestabilesnės, vis mažiau jos gali suteikti individui saugumą, ir todėl individo įsipareigojimas profesijai darosi vis svarbesnis, nes jis yra mažiau priklausomas nuo organizacijos, yra daug laisvesnis keisti darbo vietą pagal savo profesines kompetencijas. Aukštąjį išsilavinimą turintys darbuotojai yra labiau įsipareigoję savo karjerai, palyginti su žemos kvalifikacijos darbuotojais, todėl jie yra mažiau priklausomi nuo

vienos organizacijos, gali lengviau prisitaikyti dinamiškai besikeičiančioje darbo rinkoje.

Įsipareigojimas profesijai neatsiranda per vieną dieną. Jis prasideda nuo profesijos pasirinkimo, nuo įvairiausių sprendimų, susijusių su karjeros tikslų įgyvendinimu, nuo akademinio pasirengimo ir kvalifikacijų įgijimo. Studentų pasirengimas tapti sėkmingiems jų pasirinktoje profesijoje – vienas iš svarbiausių universitetui keliamų uždavinių. Įsipareigojimo profesijai formavimo problema studijų procese ne tik svarbus būsimo sėkmingo darbuotojo aspektas, bet ir mažai tirtas studentų būsimos profesinės elgsenos ir nuostatų į darbą klausimas.

Tyrimo tikslas – ištirti universiteto studentų įsipareigojimo profesijai ypatumus, jo ir pasitenkinimo studijomis ir asmenybės bruožų sąsajas.

Tyrimo uždaviniai:

- išnagrinėti studentų emocinio ir tęstinio įsipareigojimo profesijai ypatumus;
- nustatyti studentų asmenybės bruožų ir emocinio bei tęstinio įsipareigojimo sąsają;
- išnagrinėti studentų pasitenkinimo studijomis ir emocinio bei tęstinio įsipareigojimo sąsają.

Tyrimo metodika

Tiriamieji. Tyrime dalyvavo 213 universiteto studentų: 68 (51,9 proc.) pirmo kurso psichologijos studijų programos studentai, 63 (48,1 proc.) pirmo kurso socialinio darbo studijų programos studentai, 51 (62,2 proc.) ketvirto kurso psichologijos studijų programos studentas, 31 (37,8 proc.) ketvirto kurso socialinio darbo studijų programos studentai. Tarp

tiriamųjų buvo 185 (86,9 proc.) moterys ir 28 (13,1 proc.) vyrai.

Tyrimo metodai. Tyrime naudota autorių specialiai sukurta *anketa*, kurioje pateikiama klausimų apie pasitenkinimą studijomis, stresą ir demografinius duomenis.

Asmenybės bruožams tirti taikytas 1992 m. P.T. Costa ir R.R. McCrae *NEO PI-R klausimynas*. Šis instrumentas parengtas naudoti ir Lietuvoje (Costa; McCrae, 2012). NEO PI-R klausimynas, dažniausiai vadinamas Didžiojo penketo modeliu, sudarytas iš penkių santykiškai nepriklausomų dimensijų, kurios, kaip jau minėta, aprašo šiuos asmenybės bruožus: ekstravertiškumą, neurotiškumą, atvirumą, sutarumą, sąmoningumą.

Studentų įsipareigojimo profesijai tyrimui buvo naudojama *Likerto pobūdžio skalė*. Ši skalė autorių sukurta pagal N. Allen ir J. P. Meyer įsipareigojimo organizacijai modelį. Ji sudaryta iš 22 teiginių (Cronbacho alfa 0,772), atskleidžiančių studentų požiūrį į studijų programos pasirinkimą, studijų procesą ir būsimą darbą pasirinktoje studijų programos srityje. Teiginiai suskirstyti į tris grupes, kurios matuoja emocinį, tęstinį ir normatyvinį įsipareigojimą profesijai. Mūsų tiriamųjų grupėje normatyvinis įsipareigojimas buvo nerelevantiškas (Cronbacho alfa 0,248), todėl šiame straipsnyje normatyvinio įsipareigojimo duomenys neanalizuojami.

Duomenys buvo apdorojami naudojant SPSS 20.0.0 statistinį paketą.

Tyrimo rezultatai

Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad nėra reikšmingų skirtumų tarp pirmo ir ketvirto kursų studentų įsipareigojimo profesijai:

- emocinis išsipareigojimas (pirmo kurso studentai – $M = 3,504$; $SD = 0,734$; ketvirto kurso studentai – $M = 3,414$; $SD = 0,781$; $t = 0,850$, $p = 0,396$);
- tęstinis išsipareigojimas (pirmo kurso studentai – $M = 3,027$; $SD = 0,733$; ketvirto kurso studentai – $M = 3,139$; $SD = 0,696$; $t = -1,108$, $p = 0,269$).

Reikšmingi rasti socialinio darbo ir psichologijos specialybės studentų emocinio išsipareigojimo skirtumai: socialinis darbas – $M = 3,215$; $SD = 0,855$; psichologija – $M = 3,671$; $SD = 0,590$; $t = -4,592$, $p \leq 0,01$). O socialinio darbo ir psichologijos specialybės studentų tęstinio išsipareigojimo reikšmingų skirtumų nerasta: socialinis darbas – $M = 3,089$; $SD = 0,745$; psichologija – $M = 3,055$; $SD = 0,701$; $t = 0,343$, $p = 0,732$).

Tyrimo rezultatai parodė, kad bendras pasitenkinimas pasirinktomis studijomis yra pakankamai aukštas. Vertinant dešimties balų sistema, bendras pasitenkinimas studijomis yra aukštesnis pirmo kurso studentų ir žemesnis ketvirto kurso studentų: pirmas kursas – $M = 7,92$; $SD = 1,45$; ketvirtas kursas – $M = 7,38$; $SD = 1,67$; $t = 2,409$, $p = 0,017$). Lyginant psichologijos ir socialinio darbo studijų programų studentų pasitenkinimą studijomis, reikšmingų skirtumų nerasta: socialinis darbas – $M = 7,57$; $SD = 1,64$; psichologija – $M = 7,82$; $SD = 1,51$; $t = -1,149$, $p = 0,252$. Atskirų specialybių pirmo ir ketvirto kurso studentų pasitenkinimas studijomis nevienodas: pirmo ir ketvirto kurso psichologijos specialybės studentų pasitenkinimas studijomis nesiskiria, t. y. nerasta reikšmingų skirtumų (pirmas kursas – $M = 8,00$; $SD = 1,33$; ketvirtas kursas – $M = 7,59$; $SD = 1,69$), o pirmo ir ketvirto kursų socialinio darbo studentų pasitenkinimo

studijomis rasti reikšmingi skirtumai (pirmas kursas – $M = 7,84$; $SD = 1,57$; ketvirtas kursas – $M = 7,03$; $SD = 1,66$; $t = 2,29$, $p = 0,024$). Reikšminga rasta bendro pasitenkinimo studijomis ir bendro išsipareigojimo profesijai ($r = 0,335$, $p \leq 0,01$) ir emocinio išsipareigojimo profesijai ($r = 0,506$, $p \leq 0,01$) sąsaja. Bendro pasitenkinimo studijomis ir tęstinio išsipareigojimo koreliacija yra neigiama ir nereikšminga. Panaši išlieka bendro pasitenkinimo studijomis ir išsipareigojimo profesijai pirmo kurso studentų ($r = 0,222$, $p \leq 0,01$) ir ketvirto kurso studentų rezultatų ($r = 0,523$, $p \leq 0,01$) bei socialinio darbo studijų ($r = 0,296$, $p \leq 0,01$) ir psichologijos studijų ($r = 0,358$, $p \leq 0,01$) studentų rezultatų koreliacinio ryšio tendencija. Reikšminga nustatyta pasitenkinimo studijomis ir emocinio išsipareigojimo sąsaja (pirmas kursas – $r = 0,427$, $p \leq 0,01$; ketvirtas kursas – $r = 0,618$, $p \leq 0,01$; socialinis darbas – $r = 0,420$, $p \leq 0,01$; psichologija – $r = 0,588$, $p \leq 0,01$), bet nėra reikšmingo ryšio su tęstiniu išsipareigojimu.

Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad studentų išsipareigojimas profesijai reikšmingai susijęs tik su kai kuriais asmenybės bruožais (1 lentelė): su emociniu išsipareigojimu reikšmingai susijęs sąmoningumas, sutarumas ir atvirumas, o tęstinis išsipareigojimas susijęs tik su neurotiškumu. Socialinio darbo studentų emocinis išsipareigojimas reikšmingai susijęs su sutarumu ($r = 0,40$, $p \leq 0,01$) ir sąmoningumu ($r = 0,219$, $p \leq 0,01$), tęstinis išsipareigojimas – su neurotiškumu ($r = 0,254$, $p \leq 0,05$). Psichologijos specialybės studentų emocinis išsipareigojimas profesijai reikšmingai susijęs tik su sąmoningumu ($r = 0,344$, $p \leq 0,01$), o tęstinis išsipareigojimas neigiamai susijęs su atvirumu ($r = -0,23$, $p \leq 0,05$). Pirmo kurso studentų emocinis

1 lentelė. Pasitenkinimo studijomis, išpareigojimo profesijai ir asmenybės bruožų ryšys (visi studentai)

	Pasitenkinimas studijomis	Išpareigojimas profesijai	Emocinis išpareigojimas	Tęstinis išpareigojimas	Neurotiškumas	Ekstravertiškumas	Atvirumas	Sutarumas	Sąmoningumas
Pasitenkinimas studijomis	–	-0,335**	0,506**	-0,013	-0,103	0,033	0,023	0,112	0,187**
Išpareigojimas profesijai		–	0,758**	0,717**	0,051	-0,050	-0,013	0,177*	0,262**
Emocinis išpareigojimas			–	0,134	-0,075	0,040	0,168*	0,287**	0,302**
Tęstinis išpareigojimas				–	0,203**	-0,086	-0,207**	0,009	0,032
Neurotiškumas					–	-0,172*	-0,067	-0,017	-0,382**
Ekstravertiškumas						–	0,351**	0,014	0,041
Atvirumas							–	0,069	0,069
Sutarumas								–	0,073
Sąmoningumas									–

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$

išpareigojimas susijęs su sutarumu ($r = 0,24$, $p \leq 0,01$) ir sąmoningumu ($r = 0,334$, $p \leq 0,01$), o tęstinis išpareigojimas – su neurotiškumu ($r = 0,273$, $p \leq 0,01$) ir neigiamai susijęs su atvirumu ($r = -0,215$, $p \leq 0,05$). Yra ketvirto kurso studentų emocinio išpareigojimo ir atvirumo ($r = 0,317$, $p \leq 0,01$), sutarumo ($r = 0,328$, $p \leq 0,01$) ir sąmoningumo ($r = 0,336$, $p \leq 0,01$) priklausomybė. Tęstinis ketvirto kurso studentų išpareigojimas profesijai neigiamai susijęs su atvirumu ($r = -0,252$, $p \leq 0,05$).

Tyrimo rezultatai parodė (2 lentelė), kad yra reikšmingų išpareigojimo profesijai skirtumų tarp studentų, kurie pasižymi stipriu išpareigojimu, ir studentų, kurių išpareigojimas silpnas (grupės buvo atskirtos panaudojus $M \pm SD$). Tačiau tarp

psichologijos studentų tokių tendencijų nėra, nes neišsiskyrė silpno išpareigojimo profesijai grupė, t. y. psichologijos studijų programą renkasi motyvuoti studentai.

Studentų, kurių išpareigojimas profesijai stiprus ir silpnas, koreliacinio ryšio su asmenybės bruožais ir pasitenkinimu studijomis rezultatai taip pat įdomūs ir kiek nelaukti (3 lentelė). Kaip matyti iš 3 lentelės, šių grupių studentų tyrimo rezultatai nerodo jokios reikšmingos sąsajos su pasitenkinimu studijomis. Tokia situacija, matyt, yra adekvati studentams, kurie turi silpną išpareigojimą profesijai, pasirinktai studijų programai. Šiuo atveju studijų procesas ir studijų rezultatai šiems studentams nėra prioritetingos sritys. Tačiau studentų, turinčių stiprų išpareigojimą profesijai,

2 lentelė. Įsipareigojimo profesijai skirtumai (stipraus ir silpno įsipareigojimo grupėse)

		Įsipareigojimas profesijai		t	Emocinis įsipareigojimas		t	Tęstinis įsipareigojimas		t
		M	SD		M	SD		M	SD	
Visi studentai	A	4,0545	0,18311	-26,830**	4,3811	0,13962	-23,648**	4,2069	0,24324	-31,895**
	B	2,3687	0,31020		1,9531	0,49152		1,9839	0,32287	
1 kursas	A	4,0541	0,13113	-22,550**	4,3906	0,13945	-19,553**	4,1746	0,25251	-25,425*
	B	2,3746	0,28710		1,7000	0,42573		1,9762	0,31362	
4 kursas	A	4,0548	0,21175	-15,161	4,3676	0,14300	-17,266**	4,2597	0,22873	-17,946
	B	2,3592	0,35649		2,1339	0,46633		2,0000	0,35519	
Psichologijos studentai	A	4,0855	0,19623	-21,662	4,3973	0,15235	-24,331	4,2143	0,21520	-21,685
	B	2,5000	0,21447		2,4250	0,24367		2,0340	0,33168	
Soc. darbo studentai	A	4,0008	0,15139	-19,830*	4,3462	0,10401	-22,722**	4,2000	0,27426	-21,694
	B	2,2874	0,33620		1,8289	0,46624		1,9182	0,30885	

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$

A grupė – stiprus įsipareigojimas profesijai; B grupė – silpnas įsipareigojimas profesijai.

3 lentelė. Įsipareigojimo profesijai, pasitenkinimo studijomis ir asmenybės bruožų ryšys (stipraus ir silpno įsipareigojimo grupės)

Įsipareigojimas profesijai		Pasitenkinimas studijomis	Neurotiškumas	Ekstraver-tiškumas	Atvirumas	Sutarumas	Sąmonin-gumas
Bendras	A	0,248	0,252	0,173	0,034	0,194	0,100
	B	0,489**	-0,199	0,001	0,050	0,233	0,185
Emocinis	A	0,290	-0,053	0,035	0,029	-0,177	0,038
	B	0,139	-0,548**	0,021	0,189	0,315	0,540**
Tęstinis	A	0,083	0,036	0,365	0,101	-0,103	0,148
	B	0,193	0,094	-0,358*	-0,145	0,093	0,190

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$

A grupė – stiprus įsipareigojimas profesijai; B grupė – silpnas įsipareigojimas profesijai.

silpnos koreliacija su pasitenkinimu studijomis rodo, kad studentų lūkesčiai, matyt, yra netenkinami.

Asmenybės bruožų ir įsipareigojimo profesijai sąsaja silpna grupėse, kur stip-

rus ir silpnas įsipareigojimas. Rezultatai rodo, kad visų studentų imties tik silpno įsipareigojimo profesijai grupėje nustatyta reikšminga emocinio įsipareigojimo ir sąmoningumo koreliacija ir neigiama neu-

rotiškumo ir emocinio išsipareigojimo bei tęstinio išsipareigojimo ir ekstravertiškumo koreliacija.

Rezultatų aptarimas

Studentų įsiliejimas į būsimą darbą susideda iš daugybės veiksnių, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai veikia jų profesinį pasirinkimą, pradedant studijų programos pasirinkimu ir baigiant konkrečios darbo vietos pasirinkimu. Profesinis pasirinkimas susijęs ir su išsipareigojimu profesijai ir ši sąsaja, tikėtina, yra abipusė, t. y. išsipareigojimas profesijai, net labai bendro pobūdžio, daro įtaką būsimų studentų profesijos pasirinkimui, profesijos ir studijų programos pasirinkimas taip pat gali sustiprinti arba susilpninti išsipareigojimą profesijai. Studentų mokymosi patirtis, jų pasitenkinimas ar nepasitenkinimas studijomis gali paskatinti studentus labiau išsipareigoti profesijai arba peržiūrėti savo karjeros tikslus ir pasirinkimus.

Tyrimo rezultatai parodė, kad studentų pasitenkinimas studijomis yra gana aukštas, neatsižvelgiant į pasirinktą studijų programą. Žinoma, kad pasitenkinimas gali turėti skirtingas reikšmes skirtingiems žmonėms, bet studentų pasitenkinimas vis dėlto daugiau sietinas su motyvacija studijuoti. Kaip pažymi J. Wiers-Jenssen et al. (2002), studentų pasitenkinimas nėra vien atsakas į mokymosi situaciją ir patirtį, bet ir atsakas į asmenybės augimo ir socialinės raidos aspektus. Tai, kad pirmo kurso studentų pasitenkinimas studijomis didesnis už ketvirto kurso studentų pasitenkinimą, regis, neturi stebinti, nes baigiamųjų kursų studentai yra pasikeitę daugeliu atžvilgių, ne tik kognityvinės raidos požiūriu, bet ir emociniu atsaku į studijas, į būsimą profe-

siją ir pan. Tyrimo rezultatai parodė, kad psichologijos specialybės studentų pasitenkinimas studijomis reikšmingai nesikeičia, lyginant pirmą ir ketvirtą kursą. Todėl galima daryti prielaidą, kad šios specialybės studentai motyvuotai rinkosi studijų programą, tuo labiau kad rasta reikšminga sąsaja su išsipareigojimu profesijai, ypač su emociniu išsipareigojimu. Išsipareigojimo profesijai ir pasitenkinimo studijomis sąsaja yra svarbi, nes ji gali veikti studentų akademinį rezultatą, jų kūrybiškumą, nuostatas apie būsimą darbą. Finansiniai išsipareigojimai tęsti pasirinktas studijas, išsipareigojimai šeimai, kaltės jausmas dėl studijų metimo ir kiti veiksniai, verčiantys išsipareigoti, mažiausiai susiję su pozityviais emociniais atsakais, todėl ir nerasta reikšmingų pasitenkinimo studijomis ir tęstinio išsipareigojimo profesijai sąsajų.

Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad sąmoningumas reikšmingai susijęs su emociniu išsipareigojimu profesijai visų tirtų studentų grupių. Nustatyta visų profesijų grupių reikšminga sąmoningumo ir įvairių darbo aspektų ir vertinimo kriterijų sąsaja (Barrick et al, 1991). Tai paaiškina pati sąmoningumo samprata, pabrėžianti individų disciplinotumą, kompetentingumą, tikslo siekį, savidrausmę ir apdairumą (Costa; McCrae, 2012). Todėl toks individų gebėjimas laikytis normų ir taisyklių, planuoti ir organizuoti veiklą studijose reikšis akademinę discipliną, išsipareigojimu universitetui, tikslų prioritetams ir jų siekimu bei mokymosi gebėjimais. H. J. Kell ir S. J. Motowidlo (2012) nuomone, sąmoningumas yra susijęs, tikriau turėtų būti susijęs su kognityviniais išsipareigojimo organizacijai dėmenimis. Jų nuomone, sąmoningumas yra tas asmenybės bruožas, kuris paverčia individus imlesnius prii-

mant organizacijos tikslus, normas, vertybes. H. J. Kell ir S. J. Motowidlo (2012) tyrimo rezultatai parodė, kad universiteto bakalauro studentų tikslų, normų ir vertybių internalizavimas reikšmingai susijęs su sąmoningumu ($r = 0,27$). I. Urbanavičiūtės atlikto tyrimo duomenimis „... sąmoningumas tiesiogiai siejasi su ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu, nepaisant pasitenkinimo pasirinkta profesija lygio“ (2009, p. 148). J. Erdheim et al. (2006), nors ir nekėlė sąmoningumo sąsajos su emociniu išsipareigojimu, hipotezės gavo reikšmingą sąmoningumo ir tęstinio ($r = 0,21$, $p < 0,01$) bei emocinio ($r = 0,18$, $p < 0,05$) išsipareigojimų organizacijai koreliaciją. Galima teigti, kad mūsų atlikto tyrimo rezultatai neprieštarauja kitų autorių gautiems rezultatams, atkreipiant dėmesį tik į tai, kad jie tyrė išsipareigojimą organizacijai (H. J. Kell ir S. J. Motowidlo konkrečiai tyrė išsipareigojimą universitetui). Todėl sąmoningumo bruožas yra reikšmingas, numatant ir planuojant profesinį studentų ir būsimų darbuotojų elgesį.

Tyrimo rezultatai parodė, kad emocinis išsipareigojimas profesijai reikšmingai susijęs su atvirumu ir sutarumu. Tai taip pat svarbūs asmenybės bruožai būsimai sėkmingai profesinei veiklai ir sėkmingoms studijoms. Atvirumas sietinas su intelekto savybėmis – kūrybiškumu ir supratingumu bei originalumu pasižyminčiomis elgesio tendencijomis, pavyzdžiui, lakia vaizduote, nekonformistiniu ir autonominiu elgesiu. Kita vertus, sutarumas kreipia dėmesį į gebėjimą bendradarbiauti, gerbti kitus, būti altruistiškiems, motyvuoja individus užmegzti socialinius santykius su aplinkiniais, vengti konfrontacijos, siekti vertybių bendrumo organizacijoje, kooperuotis veikloje su kitais organizacijos nariais, o tai ypač svarbu,

kai profesijos veikla susijusi su žmonėmis. H. J. Kell ir S. J. Motowidlo (2012) tyrime emocinis išsipareigojimas reikšmingai susijęs su ekstravertiškumu ($r = 0,31$) ir sutarumu ($r = 0,29$). Šių mokslininkų teigimu, šie rezultatai rodo, kad emocinis išsipareigojimo komponentas yra labiau susijęs su individualiais ekstravertiškumo ir sutarumo skirtumais, o kognityvinis išsipareigojimo dėmuo – su sąmoningumu. J. Erdheim et al. (2006) tyrime nustatyta pozityvi ekstravertiškumo ir emocinio išsipareigojimo ($r = 0,20$, $p < 0,01$) bei normatyvinio išsipareigojimo ($r = 0,17$, $p < 0,05$) koreliacija, o sutarumas turėjo ryšį su normatyviniu išsipareigojimu ($r = 0,19$, $p < 0,05$). J. Erdheim et al. (2006) nuomone, būtent ekstravertiškumas yra svarbus bruožas, numatant išsipareigojimą organizacijai, nes ekstraverto energingumas, teigiamas emocingumas, socialumas, veikiausiai sudaro daugiau galimybių adaptuotis profesinėje veikloje. Deja, mūsų tyrime nustatyta neigiama ekstravertiškumo ir tęstinio išsipareigojimo koreliacija silpno išsipareigojimo profesijai studentų grupėje. Tikėtina, kad ekstravertiškumas yra svarbus išsipareigojimo organizacijai bruožas, nes socialiniai ryšiai ir santykiai su bendradarbiais yra pasitenkinimo darbu ir geros savijautos veiksnys. Išsipareigojimui profesijai, ypač jos formavimui studijuojant, svarbesni yra atvirumo ir sąmoningumo bruožai, lemiantys kognityvinį išsipareigojimo dėmenį.

Taigi universiteto studentai jau studijuodami turėtų labiau specifikuoti savo karjeros tikslus ir išsipareigoti savo profesijai iki išsiliejant į darbo rinką ir pasirenkant atitinkamas darbo vietas. Tikėtina, kad aukštas išsipareigojimas profesijai sudarys galimybę studentui įveikti sunkumus ir kliūtis, įsidarbinant pasirinktoje studijų programos srityje. Asmenybės bruožai,

kurie turi įtakos formuojant išsipareigojimą profesijai, padės ir formuojant išsipareigojimą konkrečiai organizacijai.

Tolesnių tyrimų gairės. Šis tyrimas, kaip ir kiti tyrimai, turi savo ribotumą. Reikėtų išnagrinėti, kodėl normatyvinis išsipareigojimas profesijai studentams buvo neaktualus: ar dėl pateiktų teiginių turinio, kuris galbūt nėra relevantiškas kitų autorių normatyvinio išsipareigojimo interpretacijoms; ar dėl to, kad studentams kol kas neaktualus socialinis spaudimas būti lojaliems savo profesijai ar moralinis darbo vertybių aspektas. Tuo labiau kad ir J. P. Meyer et al. (2001) atkreipė dėmesį į tyrimų, kurie leistų suprasti normatyvinį išsipareigojimą, kaip jis formuojasi ir kaip veikia darbuotojų profesinį elgesį, būtinumą. Kita vertus, reikėtų didesnės apimties tyrimo, kuris leistų labiau pagrįstai įvertinti žemo ir aukšto studentų išsipareigojimo profesijai lygių ypatumus ir jų sąsają su asmenybės savybėmis.

Išvados

Emocinis išsipareigojimas profesijai studentams yra svarbus, tačiau gali būti nevienodai išreikštas priklausomai nuo studijų programos. Nustatyti reikšmingi psichologijos

ir socialinio darbo specialybių studentų emocinio išsipareigojimo profesijai skirtumai, o šių specialybių studentų tęstinio išsipareigojimo profesijai reikšmingų skirtumų nerasta.

Studentų pasitenkinimas studijomis yra aukštas ir nepriklauso nuo studijų programos. Tikėtina, kad studentai motyvuotai rinkosi studijų programą: rasta reikšmingų sąsajų su išsipareigojimu profesijai, ypač emociniu išsipareigojimu.

Išsipareigojimo profesijai ir pasitenkinimo studijomis sąsaja yra svarbi, nes ji gali turėti poveikį studentų akademiniam rezultatams, jų kūrybiškumui, nuostatoms į būsimą darbą. Tačiau įvairūs kiti išsipareigojimai (finansiniai išsipareigojimai, išsipareigojimai šeimai, kaltės jausmas dėl studijų metimo ir pan.) nėra sietini su teigiamais emociniais atsakais, todėl nerasta reikšmingų pasitenkinimo studijomis ir tęstinio išsipareigojimo profesijai sąsajų.

Asmenybės bruožai yra reikšmingi nuomatant ir planuojant profesinį studentų ir būsimų darbuotojų elgesį. Studentų emocinis išsipareigojimas profesijai yra reikšmingai susijęs su sąmoningumu, atvirumu ir sutarumu, o tęstinis išsipareigojimas profesijai susijęs su neurotiškumu.

LITERATŪRA

Allen, N. J. (2006). Organizational Commitment. Encyclopedia of Career Development. Ed. J. H. Greenhaus, G. A. Callanan. Sage Publications, Inc., Thousand Oaks, California, p. 582–586.

Barrick, M. R.; Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: a Meta-analysis. *Personnel Psychology*, Vol. 44, iss. 1, p. 1–26.

Baruch, Y.; Winkelmann-Gleed, A. (2002). Multiple Commitments: a Conceptual Framework and Empirical Investigation in a Community Health Service Trust. *British Journal of Management*, Vol. 13, p. 337–357.

Blau, G. (2006). Occupational Commitment. Encyclopedia of Career Development. Ed. J. H. Greenhaus, G. A. Callanan. Sage Publications, Inc., Thousand Oaks, California, p. 558–559.

Carson, K. D.; Phillips, J. S.; Roe, C. W. (1996). A Career Entrenchment Model: Theoretical Development and Empirical Outcomes. *Journal of Career Development*, Vol. 22, No. 2, p. 273–286.

Cohen, A. (2007). Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labor Market: a Review of the Literature and Suggestions for Future Research Agenda. ITB – Forschungsberichte, Universität Bremen. <http://itb>.

uni-bremen.de/fileadmin/Download/publikationen/forschungsberichte/fb_26_07.pdf

Costa P. T.; McCrae, R. R. (2012). Taisyto NEO asmenybės (NEO PI –R) ir NEO penkių faktorių (NEO-FFI) klausimynų vadovas. Vilnius: Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija.

Erdheim, J.; Wang, M.; Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five Personality Constructs to organizational Commitment. *Personality and Individual Differences*, No. 41, p. 959–970.

Gordon, V. N. (2007). *The Undecided College Student: an Academic and Career Advising Challenge*. Charles C Thomas Publisher, LTD (Illinois).

Meyer, J. P.; Allen N. A. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1, p. 61–89.

Meyer, J. P.; Stanley, D. J.; Herscovitch, L.; Topolnysky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, No. 61, p. 20–52.

Meyer, J. P.; Maltin, E. R. (2010). Employee Commitment Well-Being: a Critical Review, Theoretical Framework and Research Agenda. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.77, Iss. 2, p. 323–337.

Kell, H. J.; Motowidlo, S. J. (2012). Deconstructing Organizational Commitment: Associations among its Affective and Cognitive Components, Personality Antecedents and Behavioral Outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 42, 1, p. 213–251. Wiley Periodicals, Inc.

Urbanavičiūtė, I. (2009). *Profesinio kelio rinkimosi vidiniai ir išoriniai veiksniai*. Daktaro disertacija. Vilnius.

Zettler, I.; Friedrich, N.; Hilbig, B. E. (2011). Dissecting Work Commitment: The Role of Machiavellianism. *Career Development International*, Vol. 16, No. 1, p. 20–35.

Wiers-Jenssen, J.; Stensaker, B.; Groggaard, J. B. (2002). Student Satisfaction: Towards an Empirical Deconstruction of the Concept. *Quality in Higher Education*, Vol. 8, No. 2, p. 183–195.

COMMITMENT TO PROFESSION IN UNIVERSITY STUDENTS: RELATIONS TO PERSONALITY TRAITS AND SATISFACTION WITH STUDIES

Birutė Pociūtė, Laima Bulotaitė, Remigijus Bliumas

S u m m a r y

The cognitive, psychosocial and career development is important for an efficient education. Students' readiness to become successful in their profession is one of the most important goals for the universities not only in the realization of academic goals, but also in making the commitment to their profession. The aim of this investigation was to reveal features of commitment to profession and its relations to the satisfaction with studies and to personality traits in university students. The results show that satisfaction with studies is high enough in students, and it is positively related to

their emotional commitment to the profession. Also, independently of the study program and course, there are significant relations between emotional commitment to the profession, job satisfaction and personality traits, such as conscientiousness, openness, and agreeableness. Continuing commitment to the profession is not significantly related to satisfaction with studies, but significantly correlates with neuroticism.

Key words: commitment to profession, university students, personality traits, satisfaction with studies, relations

Įteikta 2012 04 19

Priimta 2012 06 25