

# Studentų akademinio cinizmo raiškos studijose sąsajos su akademinio perdegimu ir įsipareigojimu profesijai

**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

**Žigimantas Pečiūra**

Magistrantas  
Vilniaus universiteto  
Bendrosios psichologijos katedra  
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius  
El. paštas zigpec@gmail.com

*Dauguma studentų, įstoję į aukštąsias mokyklas, nėra tvirtai apsisprendę dėl savo būsimos karjeros, todėl aukštosios mokyklos turi ne tik teikti su studijuojama specialybe susijusias žinias, bet ir formuoti studentų įsipareigojimą būsimai karjerai. Tačiau studijų proceso metu studentai susiduria su įvairiais neigiamais aspektais, kurie netenkina studijų lūkesčių ir formuoja akademinį cinizmą. Šio tyrimo tikslas – ištirti bakalauro pakopos III ir IV kurso studentų įsipareigojimo profesijai, akademinio perdegimo ir akademinio cinizmo raiškos studijose sąsajas. Tyrime dalyvavo 295 bakalauro pakopos studentai. Tyrime buvo pateikta anketa, kurią sudarė akademinio cinizmo skalė (pagal Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998), įsipareigojimo profesijai skalė (pagal Meyer, Allen, Smith, 1993) bei akademinio perdegimo skalė (pagal Demerouti et al., 2001). Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad įsipareigojimą karjerai sieja neigiamas ryšys su akademinio perdegimu ir akademinio cinizmu, o akademinis perdegimas ir akademinis cinizmas tarpusavyje koreliuoja teigiamai. Daugialypė regresija parodė, kad akademinis perdegimas geriausiai prognozuoja studentų įsipareigojimą profesijai ir akademinio cinizmo raišką studijose. Šių rezultatų pagrindu studentų būsimos karjeros tęstinumą galima prognozuoti iš akademinio cinizmo ir akademinio perdegimo rezultatų.*

**Pagrindiniai žodžiai:** akademinis perdegimas, akademinis cinizmas, įsipareigojimas profesijai / karjerai.

## Įvadas

Karjera yra nevienareikšmė sąvoka, tačiau šiuolaikinėje sampratoje ji atspindi ir individualybės darbo istoriją, ir pozicijų darbe seką, ir kilimo karjeros laiptais pažangą ir bendrą asmens pažangą gyvenime, bendrą gyvenimo istoriją. Todėl būsimos karjeros rinkimasis yra svarbi, bet nelengva užduotis, nes kuo labiau jaunuoliai yra ap-

sisprendę dėl savo karjeros, tuo didesnė tikimybė, kad jie tęs studijas po vidurinės mokyklos baigimo, turės gerus akademinis bei profesinius pasiekimus (Krause, 1998; Earl, Bright, 2007; cit. pg. Hynes, Hirsch, 2012). Tačiau tyrimų rezultatai ir stebėjimų duomenys rodo, kad dauguma studentų neapgalvotai renkasi savo studijų programas, kelia tik trumpalaikius būsimos karjeros uždavinius, dažniausiai

siejamus tik su studijomis. Netvirtas apsisprendimas dėl savo karjeros perspektyvų yra susijęs su dideliu studentų pašalinimu iš aukštųjų mokyklų skaičiumi, įtampas studijų metu atsiradimu ir menku įsipareigojimu universitetui (Lewallen, 1993; cit. pg. Feduccia, 2003). Vis daugiau į aukštąsias mokyklas stoja studentų, kurie abejoja savo karjeros pasirinkimu. W. Lewallen (1993; cit. pg. Feduccia, 2003) duomenimis, daugiau nei 50 proc. studentų nėra tikri dėl savo karjeros perspektyvų arba linkę keisti savo studijuojamą dalyką; kai kuriose aukštosiose mokyklose šis skaičius gali siekti ir iki 75 proc. Pirmo kurso medicinos studentų apklausa parodė, kad daugiau nei pusė jų (58 proc.) abejoja savo karjeros pasirinkimu (Preiss, Long, 1970). Nepaisant to, kad į aukštąsias mokyklas stojantys studentai nėra tvirtai apsisprendę dėl savo karjeros perspektyvų, tačiau studijoms jie kelia pernelyg didelius lūkesčius (Becker, Geer, 1958; cit. pg. Pitre, 2004). Remiantis tyrimų (Standing, Parker, 1964; Pervin, 1966; Stern, 1966, Shaw, 1968; cit. pg. Pitre, 2004) duomenimis, buvo išskirtas vadinamasis *pirmakursio mitas* (angl. *freshman myth*) – naujų studentų lūkesčiai buvo pernelyg idealistiniai, palyginti su jų studijų patirtimi. Šiuos idealistinius lūkesčius autoriai apibūdino kaip naivius, entuziastingus ir beribius įsitikinimus apie būsimas studijas. Tačiau realybės suvokimas sukelia nusivylimą studijomis, formuoja studentų cinizmą. A. Bedeian (2007) teigimu, universitetų puoselėjami idealai nublinksta prieš šių dienų realybę. Autorius pabrėžia tokius dalykus, kaip antai: diplomų ir pažymių klastojimą, perdėtą dėmesį universitetų konkurencijai dėl reitingų ir taikomas studentų priėmimui verslo strategijas, siekiant pritraukti papildomų lėšų.

Prie ciniško požiūrio į studijas formavimo prisideda ir universitetų augimas, studijų masifikacijos procesas, lemiantis tarpasmeninės sąveikos mažėjimą (McCabe ir Trevino, 1996), studijų kokybės blogėjimą (Bedeian, 2007).

Cinizmas formavosi kaip filosofinio požiūrio ir gyvenimo būdo samprata, kuri akcentavo priimtų visuomeninių standartų atmetimą, su panieka žiūrint į visuomenines institucijas, nusistovėjusią tvarką, papročius, kas buvo, cinikų nuomone, nenatūralu ir varžė asmens nepriklausomybę ir savarankiškumą (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998). Nors ir šiandien cinizmas yra traktuojamas kaip tam tikras žmogaus moralės principas, kuris neigia individo priklausomybę nuo visuomenės, atvirai ignoruoja pripažįstamas dorovės normas bei visuomenės principus ir idealus, tačiau vienintelio požiūrio į cinizmą nėra. Cinizmas, kaip sudėtinga asmenybės patirtis, gali reikštis įvairiose srityse ir įvairiu lygiu. Kiekviena disciplina (filosofija, religija, psichologija, sociologija, politika ar vadyba) aiškina šią sąvoką iš skirtingų perspektyvų (Ince, Turan, 2011), todėl, pagal J. Eaton (2000), šiuos požiūrius tikslinga skirstyti į dvi grupes – dispozicinius (angl. *dispositional*) ir situacinius (angl. *situational*).

Dispoziciniai požiūriai teigia, kad cinizmas yra žmogaus asmenybės bruožas, kuris yra įgimtas, stabilus, pasireiškiantis įvairiomis asmens gyvenimo situacijomis, bet neskirtas kokiam nors specifiniam objektui (Eaton, 2000; Abraham, 2000). Tyrėjai, kurie traktuoja cinizmą kaip asmenybės ypatybę, jo raiškoje pabrėžia giliai įsišaknijusį nepasitikėjimą kitais, nedraugiškumą, panieką kitiems individams, dominuojančią nuostatą, kad dauguma

žmonių yra nesąžiningi, nerūpestingi ir savanaudžiai (Dean et al., 1998; Abraham, 2000; Hochwarter et al., 2004).

Situaciniai požiūriai į cinizmą yra dažniau susiję su organizaciniu cinizmu (angl. *organizational cynicism*), t. y. cinizmas yra skirtas organizacijai ir visai nesvarbu, tai yra darbovietė, valdžia ar pramonė, ar tokia institucija kaip santuoka. Čia cinizmas suprantamas kaip specifinė reakcija tik į tam tikrą organizaciją ir ši reakcija nebūtinai yra perkeliama į kitas organizacijas (Eaton, 2000). Taigi, skirtingai nei esant dispoziciniam požiūriui, cinizmą čia lemia ne asmenybiniai veiksniai, o konkreti aplinka. Organizacinis cinizmas apibrėžiamas kaip neigiamas požiūris į organizaciją, kylantis iš įsitikinimo, kad jai trūksta garbingumo, bei pasireiškiantis įtarumu ir nusivylimu organizacija, emociiniu atitrūkumu (Abraham, 2000). Nusiteikimas palankiai ar nepalankiai reaguoti į tam tikrą objektą, asmenį, instituciją arba įvykį priklauso nuo įvertinimo proceso (Ajzen, 1994; Eagly, Chaiken, 1993; cit. pg. Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998). Įvertinimas šiuo atveju yra grindžiamas trimis komponentais – emociiniu (neigiamomis emocijinėmis reakcijomis, skirtomis organizacijai), elgesio (nepagarbiu ir kritišku elgesiu, skirtu organizacijai) bei kognityviniu (įsitikinimu, kad organizacijai trūksta garbingumo) (Eaton, 2000; Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998).

*Emocinis* (angl. *affective*) komponentas reiškiasi tuo, kad dirbdami organizacijoje ciniški asmenys gali jausti platų neigiamų emociinių reakcijų spektrą – panieką, pyktį, nuovargį, pasišlykštėjimą ir netgi gėdą. Tačiau galimos ir teigiamos emociinės reakcijos – cinikai gali patirti malonumą matydami, kad organizacijai nepavyksta

užtikrinti aukštų moralinių standartų, o tai tik sustiprina cinikų nepasitikėjimą organizacija (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998).

*Elgesio* (angl. *behavioral*) komponentas dažniausiai pasireiškia stipriu organizacijos kritikavimu (pavyzdžiui, atviri pasisakymai, kad organizacijoje trūksta sąžiningumo, nuoširdumo ir t. t.), sarkazmu, neigiamu interpretavimu įvairių organizacijoje vykstančių procesų (pavyzdžiui, rodomas dėmesys aplinkosaugos problemoms gali būti suvokiamas kaip visuomeninio įvaizdžio gerinimo dalis), išankstiniu organizacijoje vykdomų pokyčių pasmerkimu nesėkmei, tam tikru neverbaliniu elgesiu (akių vartymu, pasitenkinimo šypsenomis, įžvalgiais (angl. *knowing*) žvilgsniais ar kitų darbuotojų pašiepimu) (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998).

*Kognityvinis* (angl. *cognitive*) komponentas yra grindžiamas specifiniais cinikų įsitikinimais ir nuostatomis, pavyzdžiui, jų manymu, organizacijoje nėra vertinami tokie principai: teisingumas, sąžiningumas ir nuoširdumas, kad organizaciniai sprendimai yra priimami tenkinant tik vadovų asmeninius interesus, o kolegų elgesys yra nenuoseklus, nepatikimas, turintis paslėptų motyvų (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998).

Organizacinis cinizmas dažniausiai yra tiriamas, analizuojant darbuotojų elgesį ir darboviečių kontekstą. Tačiau pastaruoju metu dažniau yra atliekama platesni organizacinio cinizmo tyrimai, apimant ir studentų cinizmą. Tokią cinizmo formą sąlygiškai galima apibrėžti kaip *akademiniį cinizmą* (angl. *academic cynicism*), nepamirštant, kad universitetai yra sudėtingos organizacijos, apimančios ne tik mokymo, mokymosi, mokslinių tyrimų procesus, bet ir sudėtingas akademinio personalo bei

studentų sąveikas ir kitas vadybines problemas. Siauresnis akademinio cinizmo aspektas yra studentų ciniškas požiūris į studijas. Pitre (2004) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad karinės jūrų akademijos studentų cinizmą skatino tokie veiksniai: negalėjimas įsitraukti į su studijomis susijusį sprendimų priėmimo procesą, nusišalimas savo studijų draugų išsikeltų lūkesčių mažėjimu, nevienodas vyresniųjų pareigūnų elgesys su studentų grupėmis bei manymas, kad akademija labiau rūpinasi išoriniais dalykais, o ne savo studentų gerove. Medicinos studentų cinizmas buvo aiškinamas turėtų lūkesčių ir realybės neatitiktimi (studentai dažniausiai tikisi darbo su liginiais, o pirmuose kursuose gauna tik teorines paskaitas) (Becker, Geer, 1958; cit. pg. Pitre, 2004). Pagal McCabe ir Trevino (1996), universitetų augimas, tarpasmeninės sąveikos mažėjimas ir konkurencingumas skatina studentų ciniško požiūrio formavimąsi. Studentų cinizmas gali padidėti ir dėl didelių akademinio apkrovų, su studijuojamu dalyku nesusijusių užduočių ir atsiskaitymų gausa (Biggs, Tang, 2011), negebėjimu arba nenoru laiku atlikti užduotis, akademinio įsiskolinimo. Taip akademinis cinizmas susijęs ir su profesiniu perdegimu. Viena iš problemų yra ta, kad akademinis perdegimas sukelia studentams daug neigiamų padarinių, o kita – kad perdegimo paplitimas studentų tarpe yra ganėtinai didelis. A. Nikodijević, J. Labrovic, A. Dokovic (2012) tyrimo duomenimis, 46,3 proc. studentų rizikuoja perdegti, o 20,7 proc. yra didelės rizikos zonoje. R. Mazurkiewicz et al. (2012) parodė, kad 71 proc. tyrime dalyvavusių studentų atitiko perdegimo kriterijus, T. Shanafelt et al. (2002) tyrime šis skaičius siekė 76 proc. Taip pat buvo pastebė-

ta, kad perdegimo sindromas didėja priklausomai nuo studijų metų (Galan et al., 2011).

Profesinis perdegimas yra apibrėžiamas kaip užtrukęs atsakas į chroniškus emocinius ir tarpasmeninius darbo stresorius bei nusakomas trimis komponentais – išsekimu (angl. *exhaustion*), depersonalizacija (angl. *depersonalization*) ir neveiksmingumu (angl. *inefficacy*) (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Šiuo atveju akademinis perdegimas (angl. *academic burnout*) taip pat yra susijęs su išsekimu, patiriamu dėl studijų krūvio, cinišku ir atitrūkusiu požiūriu į savo studijas ir jausmu, kad nebesugebama atlikti paskirtų studijų užduočių (Schaufeli, 2002). Tačiau kuriant Oldenburg perdegimo klausimyną (Demerouti et al., 2001) buvo išskirtos dvi perdegimo dimensijos:

- *išsekimo* (angl. *exhaustion*) dimensija yra apibrėžiama kaip intensyvaus fizinio, emocinio ir kognityvinio krūvio padarinys. Taigi, kitaip nei C. Maslach ir S. Jackson (1981) išsekimo dimensijoje, čia pažymimas ne tik emocinis, bet ir fizinis bei kognityvinis aspektas (Demerouti, Bakker, 2007);
- *atitrūkimo* (angl. *disengagement*) dimensijoje tiek MBI, tiek Oldenburg klausimyne atkreipiamas dėmesys ir į depersonalizaciją, kuri yra apibrėžiama kaip emocinis atitraukimas (nuasmeninimas, tapimas bejausmiu), ir į cinizmą, kuris pažymi susidomėjimo darbu ir reikšmės praradimą (Demerouti, Bakker, 2007).

Akademinio perdegimo tyrimų rezultatai parodė neigiamą akademinio perdegimo ir studentų įsitraukimo į studijas,

optimizmo, emocinio intelekto bei pasitenkinimo gyvenimu ryšį (Schaufeli et al., 2002; Duran et al., 2006; Rostami ir Abedi, 2012). E. Chang, K. Rand ir D. Strunk (1999) tyrimas su dirbančiais studentais parodė, kad labiau optimistiški studentai turi mažiau perdegimo sindromo požymių ir, kaip pažymi autoriai, optimizmas gali būti geras kriterijus akademiniam perdegimui prognozuoti. Akademinio perdegimo tyrimai, analizuojantys sąsajas su motyvacija, parodė, kad stipri vidinė motyvacija lankyti koledžą yra susijusi su mažu perdegimo lygiu, o amotyvacija ir išorinė reguliacija – su dideliu perdegimo lygiu (Pisarik, 2009). Išorinė reguliacija (veiksmai, atliekami dėl neigiamų padarinių vengimo) buvo susijusi su aukštesniais cinizmo ir išsekimo skalių įverčiais. Kaip teigia C. Maslach (2001), profesinis perdegimas yra susijęs su įvairiais stresoriais, todėl ir tiriant studentų akademinį perdegimą taip pat buvo rastas statistiškai reikšmingas ryšys su stresu (Chang, Rand, Strunk, 2000; Divaris et al., 2012). D. Boudreau (2010). Atliktame tyrime su medicinos studentais buvo nustatyta, kad akademinis perdegimas susijęs su tokiais stresoriais, kaip antai: pažymiai, neužtikrintumas dėl ateities planų, darbo valandomis, praleistomis ligoninėje, rūpesčiai dėl santykių, laiko stoka ir santykiais su kolegomis. Šio tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad akademinis perdegimas yra susijęs su maža socialine parama, gaunama iš administracijos, fakulteto, šeimos ir kurso draugų, ir mažu pasitenkinimu studijomis, kylančiu dėl asmeninio ir profesinio gyvenimo pusiausvyros pažeidimo. Kiti neigiami akademinio perdegimo padariniai yra susiję su blogais studentų pažymiais (Yang, 2004), prastu studentų užsiėmimų lankomumu,

menka motyvacija atlikti studijų užduotis bei aukštu studijų nutraukimo lygiu (Meier, Schmeck, 1985; Ramist, 1981; cit. pg Yang, 2004).

Tiek organizacinis cinizmas (Abraham, 2000), tiek profesinis perdegimas (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001) mažina įsipareigojimą organizacijai ir įsipareigojimą karjerai. Įsipareigojimas profesijai / karjerai – apgalvota, pagrįsta individualybės nuostata apie savo profesiją ar darbą, tikrumą dėl savo pasirinkimo ir pozityvų požiūrį į savo profesinę ateitį. Įsipareigojimas yra vienas iš labiausiai tiriamų konstrukto (Meyer et al., 2002). Žmonės turi įvairių įsipareigojimų, kurie skirtingai reiškiiasi individų elgesiu ir nuostatomis, įgyja skirtingą svarbą skirtingomis situacijomis. Profesinėje aplinkoje įsipareigojimas taip pat įvairiai nagrinėjamas: kaip įsipareigojimas organizacijai (angl. *organizational commitment* (Meyer, Allen, 1991; Meyer et al., 2002; Allen, 2006)), kaip įsipareigojimas profesijai (angl. *occupational commitment* (Blau, 2006; Cohen 2007)), kaip įsipareigojimas karjerai (angl. *career commitment* (Zettler et al., 2011)), kaip karjeros įtvirtinimas (angl. *career entrenchment* (Carson et al., 1996)). Tyrimuose dažniausiai remiamasi N. J. Allen ir J. P. Meyer (1990) trijų dėmenų įsipareigojimo organizacijai modeliu, kuris, tyrėjų nuomone, tinkamas aprašant ir įsipareigojimo profesijai / karjerai profilį. Emocinis įsipareigojimas rodo darbuotojo pasitenkinimą darbu organizacijoje, norą likti organizacijos nariu, emocinį prieraišumą. Tęstinis įsipareigojimas rodo darbuotojo supratimą, įvertinant nuostolius ir kaštus, jeigu darbuotojas paliks organizaciją ir būtinumą likti organizacijoje, norėdamas šių nuostolių išvengti. Normatyvinis įsipareigojimas reprezen-

tuoja darbuotojo prievolės organizacijai jausmą ir įsitikinimą, kad teisinga yra likti su organizacija.

M. Koyuncu ir R. Burke (2008) tyrimo metu buvo nustatyta, kad turizmą studijuojantys studentai, išitraukę į savo studijas ir turintys žemą akademinio perdegimo lygį, pasižymi didesniu įsipareigojimu karjerai. Autoriai taip pat pažymėjo, kad vienas iš akademinio perdegimo komponentų – cinizmas buvo svarbus faktorius, turintis įtakos įsipareigojimui karjerai. Y. Jia et al. (2009) tyrimo rezultatai parodė, kad visos profesinio perdegimo dimensijos neigiamai susijusios su afekciniu įsipareigojimu. Normatyvinis įsipareigojimas buvo neigiamai susijęs su cinizmo ir neveiksmingumo skalėmis, o teštinis įsipareigojimas – teigiamai susijęs su išsekimo ir cinizmo skalėmis. A. Ciftcioglu (2011) tyrimas atskleidė, kad profesinio perdegimo išsekimo komponentas buvo kaip mediatorius tarp emocinio įsipareigojimo profesijai ir darbuotojų kaitos. Akademinis perdegimas ir netiesiogiai turi poveikį studentų įsipareigojimui aukštajai mokyklai. Kaip nurodo Y. Neumann, E. Finaly-Neumann ir A. Reichel (1990), perdegę studentai yra mažiau įsipareigoję savo koledžui. Ši sąsaja yra aiškinama tuo, kad emocinis išsekimas sumažina laimėjimų (angl. *accomplishment*) jausmą, o šis neigiamai veikia įsipareigojimą būsimai profesijai.

Tyrimų, kurie tirtų akademinio perdegimo, įsipareigojimo karjerai ir akademinio cinizmo sąsajas, nėra daug. Nors daugėja studentų perdegimo ir įsipareigojimo karjerai tyrimų, tačiau studentų cinizmo raiška studijose yra tiriama negausiai. Be to, tiek akademinio perdegimo, tiek akademinio cinizmo konstruktai nėra vienodai suprantami tyrimuose.

## Tyrimo tikslas

Ištirti bakalauro pakopos III ir IV kurso studentų įsipareigojimo profesijai, akademinio perdegimo ir akademinio cinizmo raiškos studijų metų sąsają.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti ir palyginti bakalauro pakopos 3–4 kurso studentų įsipareigojimo profesijai, akademinio perdegimo ir akademinio cinizmo ypatumus.
2. Išanalizuoti studentų įsipareigojimo profesijai, akademinio perdegimo ir akademinio cinizmo ryšį.
3. Įvertinti įsipareigojimo profesijai, akademinio perdegimo, akademinio cinizmo ir būsimos karjeros teštinumo prognostines galimybes.

## Tyrimo metodika

**Tiriamieji.** Tyrime dalyvavo 295 bakalauro studijų pakopos studentai (univer-

1 lentelė. *Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį ir kursą*

	Lytis		Kursas	
	Vyrai	Moterys	III	IV
Universitetų studentai	76 (33,3 %)	152 (66,6 %)	173 (75,8 %)	55 (24,2 %)
Kolegijų studentai	17 (25,3 %)	50 (74,7 %)	67 (100 %)	–
Iš viso:	93 (31,6 %)	202 (68,4 %)	240 (81,3 %)	55 (18,7 %)

sitetuose – III ir IV kurso, kolegijose – III kurso studentai). Patogiosios atrankos būdu buvo surinkti duomenys iš septynių universitetų ir dviejų kolegijų. Tiriamųjų amžiaus vidurkis – 21,5 metų (SD = 1,71). Duomenys buvo surinkti iš 35 specialybių studentų.

Tyrime dalyvavę studentai priklausomai nuo studijuojamos specialybės suskirstyti į grupes pagal mokslų šakas – biomedicinos (20 (6,8 proc.), socialinių (200 (67,8 proc.), fizinių (27 (9,2 proc.), technologijos (38 (12,9 proc.) ir *kiti* (10 (3,4 proc.)). Į paskutinę *kiti* kategoriją dėl nedidelio respondentų skaičiaus buvo sujungti humanitarinių mokslų ir menų studentai.

**Tyrimo metodai.** *Akademino cinizmo skalė* buvo sudaryta pagal J. Dean, P. Brandes ir R. Dharwadkar (1998) organizacinio cinizmo teoriją, kurioje yra skiriami trys cinizmo komponentai – emocinis, elgesio ir kognityvinis. Remiantis šiuo teoriniu cinizmo modeliu buvo sudaryta 52 teiginių penkiabalė Likerto tipo skalė (Cronbacho alfa – 0,935).

*Profesinio išipareigojimo skalė* buvo sudaryta K. Jokštaitės (2011), remiantis M. Meyer, N. Allen ir C. Smith (1993) trijų išipareigojimo komponentų (emocinio, normatyvinio ir tęstinio) modelių. Šią Likerto tipo 7 balų skalę sudaro 41 teiginys (Cronbacho alfa – 0,910).

*Perdegimo skalė* buvo sudaryta remiantis viešai prieinamu ir tyrimo tikslams leidžiamu naudoti Oldenburg perdegimo klausimynu darbuotojams (Demerouti et al., 2001). Pagal jį buvo sukurta 22 teiginių penkiabalė Likerto tipo skalė, pritaikyta studentams bei matuojanti dvi perdegimo dimensijas – išsekimą (angl. *exhaustion*) ir atitrūkimą (angl. *disengagement*) (Cronbacho alfa – 0,895).

Tyrime buvo naudojama autorių sukurta anketa, kurią sudarė klausimai apie studijų ypatumus (studijų pasirinkimo prioritetą, potencialų studijų pasirinkimo kriteriją, domėjimąsi studijuojamu dalyku ir pan.), laisvalaikio užsiėmimus (kokia veikla užsiima studentai ir kaip sekasi ją derinti su studijomis) bei socialinius santykius (studijų suderinimas su draugais ir partneriais).

Gauti duomenys buvo apdoroti SPSS Statistics 17.0 programa, taikant Pearson korealiacijos kriterijų, vienfaktorinę dispersinę analizę (ANOVA), Studento kriterijų dviem nepriklausomoms imtims, k vidurkių klasterinę analizę bei daugialypės tiesinės ir dvinarės logistinės regresijos modelius. Prieš atliekant statistinius skaičiavimus buvo patikrintas naudojamų skalių ir jų subskalių duomenų normalusis pasiskirstymas.

## Tyrimo rezultatai

Tyrimo rezultatai parodė, kad į savo mokymo įstaigas pagal pirmą pageidavimą įstojo apie pusę studentų (50,5 proc.). Savo studijų pasirinkimą antrą kartą pakartotų 60 proc. studentų, 13,9 proc. nėra tikri, ar pakartotų pasirinkimą, o 26,1 proc. rinktųsi kitą specialybę. Nuolat papildomai savo studijuojamu dalyku domisi tik 7,1 proc. studentų, 21,4 proc. studentų tai daro pakankamai dažnai, 40 proc. – kartais, 23,7 proc. – labai retai, o 7,8 proc. studentų tenkina tai, kas pateikiama paskaitose. Studentų dalyvavimas paskaitose taip pat nėra labai aktyvus: 64,4 proc. studentų teigė, kad lankė apie 75 proc. paskaitų, 27,5 proc. studentų – dalyvavo apie 50 proc. paskaitų, 25 proc. paskaitų lankė 5,8 proc. studentų, o 2,4 proc. studentų ateidavo į vieną kitą paskaitą.

Gauti rezultatai parodė, kad studentai, kurie teigia įstoję pagal pirmą pageidavimą, yra statistiškai reikšmingai labiau įsipareigoję profesijai ( $M = 163,47$ ,  $SD = 31,4$ ), nei tie, kurių pageidavimo numeris buvo mažesnis ( $M = 145,52$ ,  $SD = 30,17$ ) ( $t = 5,004$ ,  $p = 0,000$ ). Taip pat statistiškai reikšmingas skirtumas buvo gautas ir vertinant studentų akademinį cinizmą ( $t = 2,568$ ,  $p = 0,011$ ): studentai, kurie savo studijuojamą programą rinkosi pirmu pageidavimu, yra ciniškesni ( $M = 148,08$ ,  $SD = 139,52$ ) nei ne pagal pirmą pageidavimą įstoję studentai.

Vienfaktorinė dispersinė analizė (ANOVA) parodė, kad yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp galimybės pakartoti studijų pasirinkimą ir įsipareigojimo profesijai ( $F = 39,407$ ,  $p = 0,000$ ), akademinio cinizmo ( $F = 39,008$ ,  $p = 0,000$ ) bei akademinio perdegimo ( $F = 40,481$ ,  $p = 0,000$ ). Pritaikius Bonferroni kriterijų gauta, kad studentai, kurie antrą kartą pakartotų savo studijų pasirinkimą, yra mažiau ciniški ( $M = 133,62$ ,  $SD = 26,43$ ) nei tie, kurie nežino, ar rinktųsi savo studijuojamą programą ( $M = 149,9$ ,  $SD = 25,7$ ,  $p = 0,001$ ), ir tie, kurie nekartotų savo pasirinkimo ( $M = 164,12$ ,  $SD = 24,02$ ,  $p = 0,000$ ). Tokia pati tendencija išryškėja ir vertinant akademinį perdegimą – studentai, kurie antrą kartą pakartotų studijų pasirinkimą, turi mažesnę perdegimo įvertį ( $M = 56,2$ ,  $SD = 12,42$ ) nei studentai, kurie nežino, ar kartotų pasirinkimą ( $M = 68,8$ ,  $SD = 13,4$ ,  $p = 0,000$ ), ir studentų, kurie nekartotų studijų pasirinkimo ( $M = 70,4$ ,  $SD = 12,9$ ,  $p = 0,000$ ). Studentai, kurie antrą kartą pakartotų savo studijų pasirinkimą, yra labiau įsipareigoję profesijai ( $M = 166,15$ ,  $SD = 28,2$ ) nei studentai, kurie nežino, ar kartotų savo pasirinkimą

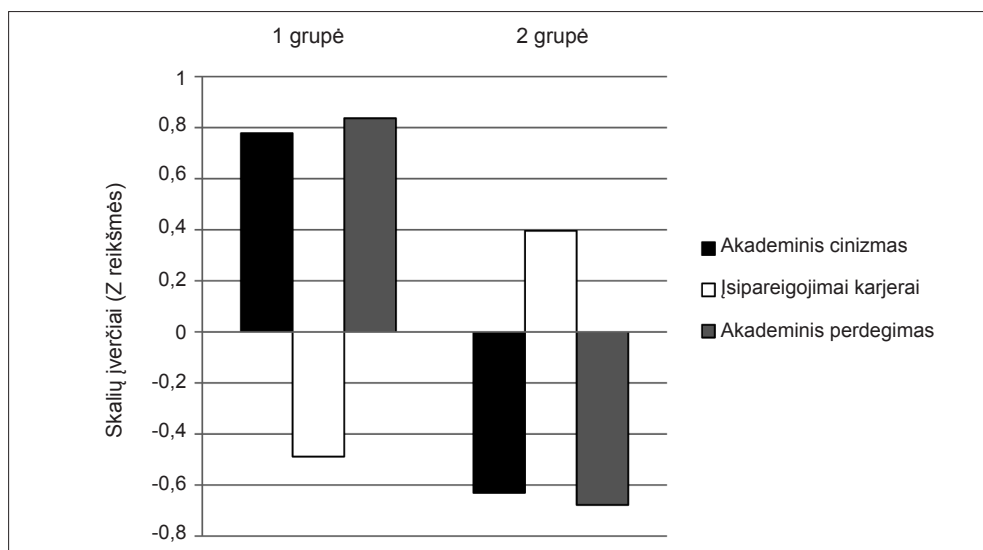
( $M = 146,12$ ,  $SD = 26,9$ ,  $p = 0,000$ ), ir studentų, kurie nekartotų savo pasirinkimo ( $M = 132,51$ ,  $SD = 29,91$ ,  $p = 0,000$ ).

Pritaikius Bonferroni kriterijų gauta, kad studentai, kurie niekada papildomai nesidomi studijuojamu dalyku ( $M = 164,04$ ,  $SD = 23,76$ ), yra ciniškesni nei tie, kurie juo domisi dažnai ( $M = 140,53$ ,  $SD = 28,71$ ,  $p = 0,008$ ) arba kartais ( $M = 140,22$ ,  $SD = 30,40$ ,  $p = 0,003$ ). Taip pat studentai, kurie niekada papildomai nesidomi studijomis ( $M = 129,95$ ,  $SD = 34,1$ ), yra mažiau įsipareigoję profesijai nei tie, kurie dažnai domisi studijuojamu dalyku ( $M = 161,80$ ,  $SD = 29,89$ ,  $p = 0,000$ ) arba tik kartkartėmis ( $M = 159,2$ ,  $SD = 30,69$ ,  $p = 0,000$ ). Studentai, kurie pažymėjo niekada papildomai nesidomėję studijomis ( $M = 72,86$ ,  $SD = 11,2$ ,  $p = 0,000$ ), turi didesnę perdegimo įvertį nei studentai, kurie nuolat domisi specialybe ( $M = 59,14$ ,  $SD = 11,3$ ,  $p = 0,010$ ), dažnai ( $M = 58,77$ ,  $SD = 14,95$ ,  $p = 0,000$ ) arba retkarčiais ( $M = 58,88$ ,  $SD = 12,60$ ,  $p = 0,000$ ).

Studentų pažymių vidurkiai statistiškai reikšmingai susiję su įsipareigojimu profesijai, akademinio cinizmu ir akademinio perdegimu – kuo didesnis akademinis perdegimas ( $r = -0,166$ ,  $p < 0,01$ ) arba kuo didesnis akademinis cinizmas ( $r = -0,142$ ,  $p < 0,05$ ), tuo pažymių vidurkis yra mažesnis. O įsipareigojimo profesijai įvertis teigiamai susijęs su pažymių vidurkiu ( $r = 0,141 < 0,05$ ).

Tiriamiesiems sugrupuoti pagal įsipareigojimo profesijai, akademinio perdegimo ir akademinio cinizmo rezultatus buvo pritaikyta dviejų klasterių struktūra (žr. pav.). Pirmo klasterio studentai turi aukštesnius nei vidurkis akademinio cinizmo ir akademinio perdegimo bei mažesnius nei vidurkis įsipareigojimo profesijai rezulta-





*Pav. Tiriamųjų suskirstymas į klasterius pagal įsipareigojimą profesijai / karjerai, akademinį perdegimą ir akademinį cinizmą*

tus. Antras klasteris pasižymi priešingais rezultatais – čia studentai yra labiau įsipareigoję profesijai ir turi mažesnius nei vidurkis akademinio cinizmo ir akademinio perdegimo rezultatus.

Dauguma tiriamųjų iš įvairių jų specialybes atitinkančių mokslų šakų patenka į antrą klasterį (žr. 2 lentelę), t. y. jie yra labiau įsipareigoję savo profesijai ir turi

mažesnius akademinio perdegimo bei cinizmo įverčius.

Tyrimo rezultatai parodė, kad universitetų studentai yra ciniškesni ( $M = 145,8$ ,  $SD = 28,34$ ) negu kolegijų studentai ( $M = 137,02$ ,  $SD = 29,83$ ) ( $t = 2,213$ ,  $p = 0,028$ ). Universitetų studentai yra ir labiau įsipareigoję profesijai ( $M = 158,4$ ,  $SD = 31,8$ ) nei kolegijų studentai ( $M = 141,3$ ,  $SD = 29,0$ ) ( $t = 3,954$ ,  $p = 0,000$ ). Dirbantys studentai turi statistiškai reikšmingai didesnę akademinio cinizmo įvertį ( $M = 152,4$ ,  $SD = 30,03$ ) nei nedirbantys studentai ( $M = 140,82$ ,  $SD = 27,97$ ) ( $t = 3,059$ ,  $p = 0,002$ ). Vertinant įsipareigojimo profesijai, akademinio cinizmo ir akademinio perdegimo ypatumus pagal lytį, statistiškai reikšmingų skirtumų nebuvo rasta ( $p > 0,05$ ).

Siekiant išsiaiškinti įsipareigojimo profesijai, akademinio perdegimo ir akademinio cinizmo sąsajas, buvo naudotas

*2 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal mokslų šakas tarp dviejų klasterių*

Mokslų šakos	1 klasteris	2 klasteris
Socialiniai mokslai	91 (45,5%)	109 (54,5%)
Biomedicininos mokslai	9 (45%)	11 (55%)
Technologijos mokslai	14 (36,8%)	24 (63,2%)
Fiziniai mokslai	15 (55,6%)	12 (44,4%)
Kiti	3 (30%)	7 (30%)

Pearson koreliacijos kriterijus. Visų trijų konstruktyvų koreliacija buvo statistiškai reikšminga (akademinio perdegimo ir įsipareigojimo koreliacija neigiama ( $r = -0,335^{**}$ ), bet teigiama koreliacija su cinizmu ( $r = 0,678^{**}$ ); įsipareigojimo sąsaja su cinizmu neigiama ( $r = -0,250^{**}$ ,  $p < 0,05$ ,  $^{**}p < 0,01$ ).

Tyrimo rezultatai parodė, kad emocinis įsipareigojimas neigiamai susijęs su visomis akademinio perdegimo ir akademinio cinizmo subskalėmis (žr. 3 lentelę), normatyvinis įsipareigojimas neigiamai susijęs su emociniu ir elgesio cinizmu bei atitrūkimo subskale, tačiau rasta tik viena statistiškai reikšminga teigiamas įsipareigojimo

ir kitų konstruktyvų subskalių sąsaja (teigiama teigiamas įsipareigojimo ir kognityvaus cinizmo koreliacija). Visos akademinio cinizmo subskalės teigiamai susijusios su akademinio perdegimo subskalėmis.

Pritaikius daugialypę regresiją (žr. 4 lentelę) gauta, kad abu konstruktai turi įtakos akademiniams perdegimui ( $F = 139,757$ ,  $p = 0,000$ ). Taigi, tiek akademinis cinizmas, tiek akademinis perdegimas gali prognozuoti įsipareigojimą profesijai – cinizmas didina perdegimą ( $\beta = 0,634$ ), o įsipareigojimas karjerai – mažina ( $\beta = -0,177$ ).

Vertinant karjeros teigiamumą, buvo siekiama išsiaiškinti studentų ketinimą tęsti

3 lentelė. Įsipareigojimo profesijai, akademinio cinizmo ir akademinio perdegimo subskalių Pearson koreliacija

	EmC	EIC	KC	ĮE	ĮN	ĮT	PI	PA
EmC		0,735**	0,718**	-0,693**	-0,306**	-0,008	0,548**	0,776**
EIC			0,649**	-0,469**	-0,165**	0,104	0,467**	0,550**
KC				-0,304**	-0,061	0,145*	0,475**	0,539**
ĮE					0,391**	0,126*	-0,296**	-0,682**
ĮN						0,734**	-0,096	-0,362**
ĮT							0,110	-0,077
PI								0,590**
PA								

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

Subskalių žymėjimai – EmC – emocinis cinizmas, EIC – elgesio cinizmas, KC – kognityvinis cinizmas, ĮE – emocinis įsipareigojimas, ĮN – normatyvinis įsipareigojimas, ĮT – teigiamas įsipareigojimas, PI – perdegimo išsekimo subskalė, PA – perdegimo atitrūkimo subskalė)

4 lentelė. Akademinio perdegimo prognozė pagal įsipareigojimą profesijai ir akademinį cinizmą taikant daugialypę regresiją

Nepriklausomas kintamasis	B	$\beta$	p	VIF	ANOVA kriterijus (p reikšmė)	Koreguotas R <sup>2</sup>	Durbin-Watson kriterijus
Įsipareigojimas profesijai	-0,079	-0,177	0,000	1,067	0,000	0,486	1,822
Akademinis cinizmas	0,314	0,634	0,000	1,067			

5 lentelė. *Logistinės regresijos modelis karjeros tęstinumui prognozuoti*

	B	Wald kriterijus	p	Exp(B)
Akademinis cinizmas	-0,13	4,364	0,037	0,987
Įsipareigojimas profesijai	0,023	23,111	0,000	1,024
Akademinis perdegimas	0,021	0,013	0,104	1,021

studijas arba ieškoti darbo pagal studijuojamą specialybę. Su savo karjera susijusia veikla toliau planuoja užsiimti 66,4 proc. studentų. Buvo bandoma nustatyti, ar įsipareigojimo profesijai, akademinio perdegimo ir akademinio cinizmo įverčiai kartu gali prognozuoti studentų karjeros tęstinumą, t. y. ar studentai tęs studijas arba dirbs pagal studijuojamą specialybę. Šiam tikslui pritaikytas logistinės regresijos modelis. Jis teisingai klasifikuoja 67,3 proc. atvejų. Modelio tinkamumą rodo  $\chi^2$  kriterijus ( $\chi^2 = 34,072$ ,  $p = 0,000$ ). Nagelkerke  $R^2 = 0,152$ . Iš lentelės matyti, kad karjeros tęstinumą galima prognozuoti pagal įsipareigojimą profesijai ir akademinį cinizmą ( $p < 0,05$ ). Akademinis perdegimas yra netinkamas konstruktas prognozuojant karjeros tęstinumą ( $p > 0,104$ ). Neigiamas B koeficientas rodo, kad ciniškesni studentai rinksis kitą veiklą po studijų baigimo, o teigiamas įsipareigojimo profesijai koeficientas rodo, kad jie tęs su profesija susijusią veiklą.

## Rezultatų aptarimas

Studentų nuostatų apie būsimą profesiją, karjerą, būsimą darbą pagal įgytas kvalifikacijas formavimasis priklauso nuo įvairių veiksnių, pradedant pagrįstu studijų pasirinkimu, įsipareigojimu pasirinktai profesijai ir baigiant konkrečiu studijų proceso organizavimu, santykiais su bendrakursiais, dėstytojais ar universiteto reputacijos įverčiais. Šio tyrimo, kaip ir kitų autorių tyrimų, rezultatai parodė, kad studijų metu

studentai susiduria ne tik su pozityviais, bet ir su negatyviais studijų proceso aspektais, kurie ir formuoja akademinį cinizmą, didina akademinio perdegimo lygį ir mažina įsipareigojimą savo būsimai karjerai.

Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad didesnis studentų įsipareigojimas profesijai yra susijęs su mažesniais akademinio cinizmo ir akademinio perdegimo įverčiais. Tačiau šių konstrukčių sąsaja nėra tiesmuka. Nors ir nėra pakankamai duomenų, kurie paaiškintų tiesioginę įsipareigojimo profesijai ir akademinio cinizmo sąsają, o tyrimo rezultatai dažniau pabrėžia neigiamus cinizmo padarinius įsipareigojimui organizacijai, tačiau prielaida apie akademinio cinizmo ir įsipareigojimo profesijai ryšį galima, nes įsipareigojimas organizacijai ir įsipareigojimas profesijai susiję. R. Vandenberg ir V. Scrupello (1994, cit. pg. Riveros, Tsai, 2011) teigimu, yra priežastinis šių konstrukčių ryšys – įsipareigojimas organizacijai yra nulemtas įsipareigojimo karjerai, o A. Riveros ir T. Tsai (2011) tyrimas parodė, kad galima ir priešinga kryptis – įsipareigojimas organizacijai gali paveikti ir įsipareigojimą karjerai. Kadangi organizacinis cinizmas mažina įsipareigojimą organizacijai (Reichers, Wanous, Austin, 1997), vadinasi, jis gali mažinti ir įsipareigojimą karjerai. Tai paaiškintų, kodėl yra neigiamas įsipareigojimo karjerai ir organizacinio cinizmo ryšys. Pagal šią trijų konstrukčių sąsają įsipareigojimas organizacijai atliktų mediatoriaus vaidmenį, o tai paaiškintų, kodėl,

pritaikius daugialypės regresijos modelį, įsipareigojimas profesijai tiesiogiai neturėjo poveikio akademiniam cinizmui, ir atvirkščiai. Galima teigti, kad studentų akademinio cinizmo raiška studijose nuo pat pradžių mažina įsipareigojimą savo aukštajai mokyklai, dėl to mažėja ir įsipareigojimas profesijai. Nagrinėjant atskirų įsipareigojimo profesijai ir akademinio cinizmo subskalių ryšius, dauguma koreliacijų buvo statistiškai reikšmingos, išskyrus kognityvinio cinizmo komponento ir normatyvinio įsipareigojimo, tęstinio įsipareigojimo emocinio cinizmo komponento ir tęstinio įsipareigojimo ir elgesio cinizmo komponento koreliaciją. Įdomu, kad tęstinis įsipareigojimas ir akademinio cinizmo elgesio komponentas, nors ir nereikšmingai, tačiau koreliuoja teigiamai. Taigi, nepaisant ciniško elgesio apraiškų, studentai nesirengia palikti studijų programą, nes tai daryti tiesiog neapsimoka. Kaip buvo nustatyta I. Gellatly, J. Meyer ir A. Luchak (2006) tyrime, glaudus normatyvinio ir tęstinio įsipareigojimo derinys sukelia neigiamus pilietiško elgesio organizacijoje padarinius. Šio tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad normatyvinis įsipareigojimas ir tęstinis įsipareigojimas labai stipriai susiję. Tai, matyt, ir paaiškina teigiamą ciniško studentų elgesio ir apskaičiavimų, kad neapsimoka palikti pasirinktų studijų programų, ryšį.

Koreliacinė įsipareigojimo profesijai ir akademinio perdegimo analizė parodė, kad šie konstruktai susiję neigiamai. Regresinė analizė taip pat rodo, kad tiek įsipareigojimas profesijai gali paaiškinti akademinį perdegimą, tiek akademinis perdegimas gali paaiškinti įsipareigojimą profesijai. Tokią sąsają iš dalies patvirtina kitų autorių (Jia et al., 2009; Ciftcioglu,

2011) tyrimų rezultatai, kurie rodo, kad perdegimas gali turėti neigiamą poveikį įsipareigojimui profesijai. Nagrinėjant atskirų akademinio perdegimo subskalių sąsajas buvo gauta, kad abu perdegimo komponentai (išsekimas ir atitrūkimas) yra neigiamai susiję su emociniu įsipareigojimu, o atitrūkimas su normatyviniu įsipareigojimu. Tokie patys rezultatai gauti ir Y. Jia et al. (2009) tyrime. Šie autoriai taip pat nustatė, kad išsekimas ir cinizmas teigiamai susiję su tęstiniu įsipareigojimu. Teigiama akademinio perdegimo ir tęstinio įsipareigojimo koreliacija, nors labai silpna ir statistiškai nereikšminga, gauta ir šiame tyrime.

Tyrimo rezultatai parodė, kad akademinis perdegimas statistiškai reikšmingai teigiamai susijęs su akademinio cinizmu. Be to, tiek akademinį perdegimą galima prognozuoti iš akademinio cinizmo rezultatų, tiek akademinį cinizmą iš akademinio perdegimo rezultatų. Nagrinėjant abiejų konstrukto subskalių priklausomybę gauta, kad visos subskalės koreliuoja teigiamai. Šie rezultatai atitinka kitų autorių tyrimų duomenis. Kaip teigia D. Ozler ir C. Atalay (2011), perdegimo sindromas yra organizacinio cinizmo padarinys – dėl sulaužyto psichologinio kontrakto ar nepateisintų lūkesčių formuojasi ciniškas požiūris į organizaciją, kuris savo ruožtu sukelia emocinį išsekimą, skatinantį perdegimo sindromą. Aptartos šių konstrukto sąsajos paaiškina ir studentų pasiskirstymą į du klasterius, iš kurių vienas apibūdina labiau ciniškus ir perdegusius bei mažiau įsipareigojusius profesijai studentus, o kitas – daugiau įsipareigojusius profesijai ir mažiau perdegusius ir ciniškus studentus (yra teigiamas akademinio cinizmo ir akademinio perde-

gimo ryšys; abu konstruktai neigiamai susiję su įsipareigojimu profesijai).

Tyrimo rezultatai parodė, kad studentai, kurie studijuoja studijų programą pagal savo pirmą pageidavimą, yra labiau įsipareigoję profesijai, tačiau ir ciniškesni negu tie studentai, kurie įstojo žemesniu pageidavimo numeriu. Taip pat studentai, kurie teigia, kad ir antrą kartą pasirinktą tą pačią specialybę, yra labiau įsipareigoję profesijai bei mažiau perdegę ir ciniški. Taigi įsipareigojimas profesijai yra susijęs su tvirtu apsisprendimu dėl savo profesijos bei tapatinimosi su ja (Hynes, Hirsch, 2012). Studentai, įstoję į aukštąją mokyklą, turi tam tikrų lūkesčių studijų atžvilgiu, kurie ne visada atitinka realybę (Becker, Geer, 1958; cit. pg. Pitre, 2004). Studentų nusivylimas yra prielaida cinizmui formuotis, o pasirinkimas studijuoti didesnį prioritetą turinčią specialybę susijęs su didesniais lūkesčiais, todėl ir nusivylimas pasirinkta specialybe gali būti didesnis. Tikėtina, kad universitetų studentai yra ciniškesni nei kolegijų studentai, nes jų noras mokytis universitete yra kur kas didesnis, gerokai didesni jų lūkesčiai dėl studijų ir dėl būsimos karjeros pagal įsigytas kvalifikacijas. O nepatenkinti lūkesčiai yra labai svarbus veiksnys, mažinantis įsipareigojimą profesijai ir didinantis akademinį cinizmą. Tačiau jeigu studentai yra tikri dėl savo pasirinkimo, daug dėmesio ir pastangų skiria studijoms, papildomai domisi pasirinktų studijų sritimi, tada jų veikla bus susijusi su mažesniu akademinio cinizmu ir akademinio perdegimu bei didesniu įsipareigojimu profesijai. Papildomas domėjimasis studijomis yra siejamas su įsitraukimu į akademinę veiklą – energingu, pasiaukojančiu elgesiu, skirtu studijoms. Kitų autorių tyrimų rezultatai rodo pana-

šias tendencijas – akademinis perdegimas ir cinizmas yra susijęs su mažesniu įsitraukimu į studijas (Koyuncu, Burke, 2008; Schaufeli et al., 2002; Gan, Cham, 2007) bei didesniu įsitraukimu į su karjera susijusią veiklą (Meyer, Allen, Smith, 1993). Kadangi ciniški studentai yra mažiau įsitraukę į studijas, todėl tikėtina, kad savo asmenybės išteklius jie skirs kitai veiklai. Tyrimo rezultatai parodė, kad dirbantys studentai yra ciniškesni. Be to, studentai, kuriems būdingas didesnis akademinio cinizmas rodiklis, labiau linkę teikti pirmenybę laisvalaikio užsiėmimams ir socialiniams santykiams bei dažniau atsisakyti su studijomis susijusios veiklos. Įsipareigojimas profesijai, akademinis perdegimas ir organizacinis cinizmas taip pat reikšmingai susiję su studentų mokymosi rezultatais. Akademinį perdegimą išgyvenantys studentai turi blogesnius mokymosi rezultatus (Yang, 2004), kaip ir ciniškesni darbuotojai – prastesnius darbo rezultatus (Abraham, 2000). Kuo didesnis yra akademinis cinizmas, tuo didesnė tikimybė, kad studentai nesirinks su savo būsima karjera susijusios veiklos. Ir atvirkščiai, kuo didesnis įsipareigojimo profesijai rodiklis, tuo labiau jis susijęs su didesne karjeros tęstinumo galimybe. Pagal Shrim (1989, cit. pg. Yang, 2006), fizinis išsekimas verčia asmenis abejoti savo gebėjimais, mažina motyvaciją tęsti veiklą. Vis dėlto šio tyrimo rezultatai parodė, kad akademinis perdegimas nėra reikšmingai susijęs su karjeros tęstinumu. Minėta, kad akademinis perdegimas teigiamai susijęs su tęstinu įsipareigojimu (Jia et al., 2009), todėl galima teigti, kad įsipareigojimas profesijai yra stipresnis veiksnys nei akademinis perdegimas. Studentai, įvertindami įdėtas investicijas, lieka savo esamoje karjeros

sirtyje, nepaisydami patiriamų fizinių ir psichologinių sunkumų. Jia et al. (2009) teigimu, tokių studentų anksčiau rodytas veržlumas pasikeičia į kalkuliacinį (angl. *calculative*) studijavimą, t. y. sprendimą tęsti studijas nulemia įdėti ištekliai ir studijų palikimo kaina, o nepatenkinti lūkesčiai lieka antrame plane, formuodami jų elgesio akademinio cinizmo apraiškas.

**Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos tolesniems tyrimams.** Didžiąją dalį šio tyrimo tiriamųjų imties sudarė socialinių mokslų studentai, todėl gauti rezultatai geriausiai apibūdina tik šios mokslų srities studentus, kitus tyrimus reikėtų atlikti, įtraukiant kuo didesnę kitų mokslo sričių studentų skaičių, taip pat profesinių mokyklų studentus ar antrosios studijų pakopos studentus.

Tiek akademinis, tiek organizacinis cinizmas gali būti ne tik skirtas tam tikrai organizacijai, bet ir reikštis kaip asmenybės bruožas, todėl kiti tyrimai gali būti labai įdomūs, analizuojant cinizmą kaip į asmenybės savybę. Taip pat reikėtų tyrimuose su studentais patikrinti hipotezę, ar įsipareigojimo organizacijai konstruktas gali veikti kaip mediatorius tarp akademinio cinizmo ir įsipareigojimo profesijai.

## Išvados

1. Tyrimo rezultatai parodė neigiamą akademinio perdegimo ir akademinio

cinizmo bei įsipareigojimo profesijai sąsają – studentų patiriami perdegimo simptomai ir akademinio cinizmo raiška studijose yra susiję su mažesniu įsipareigojimu studijuojamai profesijai. Tačiau akademinio perdegimo ir akademinio cinizmo ryšys yra teigiamas.

2. Įvertinus įsipareigojimo profesijai, akademinio perdegimo ir akademinio cinizmo tarpusavio prognostines galimybes, nustatyta, kad studentų įsipareigojimą profesijai arba akademinį cinizmą galima prognozuoti tik iš akademinio perdegimo rezultatų. O akademinį perdegimą galima prognozuoti tiek pagal studentų įsipareigojimą profesijai, tiek pagal akademinį cinizmą.
3. Gauti tyrimo rezultatai atskleidė, kad aukštesnius akademinio perdegimo ir akademinio cinizmo įverčius turintys studentai yra mažiau įsitraukę į studijas, labiau nepatenkinti studijomis ir jų studijų rezultatai prastesni. O įsipareigojimas profesijai yra susijęs su didesniu įsitraukimu ir pasitenkinimu studijomis bei geresniais mokymosi rezultatais.
4. Tikimybė, kad studentai sieks pasirinktos karjeros (t. y. dirbti pagal specialybę ar tęsti studijas) gali būti prognozuojama pagal įsipareigojimo profesijai ir akademinio cinizmo rezultatus. Akademinis perdegimas šiuo atveju nėra reikšmingas kintamasis.

## LITERATŪRA

Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol. 126 (3), p. 269–292.

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.

Bedeian, A. (2007). Even if the Tower Is „Ivory“, It Isn’t „White“: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 6 (1), p. 9–32.

- Bedeian, A.; Kemery, E.; Pizzolatto, A. (1991). Career Commitment and Expected Utility of Present Job as Predictors of Turnover Intentions and Turnover Behaviour. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 39 (3), p. 331–343.
- Biggs, J., Tang, C. (2011). *Teaching for Quality Learning at University*. Berkshire: Open University Press.
- Blau, G. (2003). Testing for a Four-dimensional Structure of Occupation Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, No. 76, p. 469–488.
- Blau, G. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, No. 58, p. 277–288.
- 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.
- Boudreau, D. et al. (2010). Burnout in Medical Students: Examining the Prevalence and Predisposing Factors During the Four Years of Medical School. *Southern Medical Journal*, Vol. 103 (8), p. 758–763.
- 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.
- Chang, E. (1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations*, Vol. 52 (10), p. 1257–1278.
- Chang, E.; Rand, K.; Strunk, D. (2000). Optimism and Risk for Job Burnout Among Working College Students: Stress as a Sediator. *Personality and Individual Differences*, Vol. 29 (2), p. 255–263.
- Ciftcioglu, A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*, Vol. 2 (3), p. 109–119.
- 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, Website: [http://itb.uni-bremen.de/file-admin/Download/publikationen/forschungsberichte/fb\\_26\\_07.pdf](http://itb.uni-bremen.de/file-admin/Download/publikationen/forschungsberichte/fb_26_07.pdf)
- Dean, J.; Brandes, P.; Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, Vol. 23 (2), p. 341–352.
- Demerouti, E. et al. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 (3), p. 499–512.
- Demerouti, E.; Bakker, A. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A Good Alternative to Measure Burnout and Engagement. In J. Halbesleben (Ed.), *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*, New York: Nova Science Publishers, p. 65–78.
- Divaris, K. et al. (2012). Stress and Burnout in Postgraduate Dental Education. *European Journal of Dental Education*, Vol. 16(1), p. 35–42.
- Duran, A. et al. (2006). Predicting Academic Burnout and Engagement in Educational Settings: Assessing the Incremental Validity of Perceived Emotional Intelligence Beyond Perceived Stress and General Self-efficacy. *Psicothema*, Vol. 18, p.158–164.
- Eaton, J. A (2000). *Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. Dissertation of Master of Arts, Faculty of Graduate Studies. York University, Toronto.
- Feduccia, M. (2003). *Career Counseling for College Students: The Influence of a Computer-Assisted Career Decision-Making Program on the Stability of College Major Selection at a Research-Extensive University*. Dissertation, Louisiana State University, Graduate Faculty, Louisiana.
- Galan, F. et al. (2011). Burnout Risk in Medical Students in Spain Using the Maslach Burnout Inventory-Student Survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 84 (4), p. 453–459.
- Hynes, K.; Hirsch, B. (2012). *Career Programming: Linking Youth to the World of Work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass/Wiley, p. 23–33.
- Hochwarter, W. (2004). The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 10(4), p. 44–57.
- Ince, M.; Turan, S. (2011). Organizational Cynicism as a Factor that Affects the Organizational Change in the Process of Globalization and An Application in Karaman’s Public Institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, No. 37, p. 104–121.

- Yang, H. (2004). Factors Affecting Student Burnout and Academic Achievement in Multiple Enrollment Programs in Taiwan's Technical-Vocational Colleges. *International Journal of Education Development*, Vol. 24 (3), p. 283–301.
- Jis, Y. et al. (2009). Must Burnout End up with Dropout? *The Built and Human Environment Review*, Vol. 3, p. 102–111.
- Jokšaitė, K. (2011). *Kolegijų ir profesinio mokymo įstaigų studentų išsipareigojimo profesijai psichologiniai veiksniai*. Bakalauro darbas. Vilnius: Vilniaus universitetas, Bendrosios psichologijos katedra.
- Koyuncu, M.; Fiksenbaum, L. (2008). Predictors of Commitment to Careers in the Tourism Industry. *An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol. 19(2), p. 225–236.
- Maslach, C.; Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 2, p. 99–113.
- Maslach, C.; Schaufeli, W., Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, p. 397–422.
- Mazurkiewicz, R. et al. (2012). The Prevalence and Correlations of Medical Student Burnout in the Pre-Clinical Years: A Cross-Sectional Study. *Psychology, Health and Medicine*, Vol. 17 (2), p. 188–195.
- McCabe, D.; Trevino, L. (1996). What We Know About Cheating In College. *Change*, Vol. 28(1), p. 29–33.
- Meyer, J.; Allen, N.; Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78(4), p. 538–551.
- 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.
- Neumann, Y.; Finaly-Neumann, E.; Reichel, A. (1990). Determinants and Consequences of Students' Burnout in Universities. *Journal of Higher Education*, Vol. 61(1), p. 20–31.
- Nikodijevic, A.; Labrovic, J.; Dokovic, A. (2012). Academic Burnout Among Students at Faculty of Organizational Sciences. *Journal for Theory and Practice Management*, No. 64, p. 47–53.
- Pisarik, C. (2009). Motivational Orientation and Burnout among Undergraduate College Students. *College Student Journal*, Vol. 43(4), p. 1238–1252.
- Pitre, L. (2004). *Organizational Cynicism at the United States Naval Academy: An Exploratory Study*. Master's Thesis, Naval Postgraduate School, Monterey, CA,
- Preiss, J.; Long, E. (1970). Student Attitudes Toward Early Career Commitment. *Medical Education*, Vol. 4 (1), p. 9–12.
- Rostami, Z.; Abedi, M. (2012). Does Academic Burnout Predicts Life Satisfaction or Life Satisfaction is Predictor of Academic Burnout? *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3(12), p. 668–674.
- Schaufeli, W. et al. (2002). Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 33(5), p. 464–481.
- Schaufeli, W.; Taris, T. (2005). The Conceptualization and Measurement of Burnout: Common Ground and Worlds Apart. *Work & Stress*, Vol. 19(3), p. 256–262.
- Shanafelt, T. et al. (2002). Burnout and Self-Reported Patient Care in an Internal Medicine Residency Program. *Annals of Internal Medicine*, Vol. 136(5), p. 358–367.
- 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.



## STUDENTS' CYNICAL ATTITUDE TOWARDS STUDYING AND ITS RELATIONSHIP WITH CAREER COMMITMENT AND ACADEMIC BURNOUT

**Birutė Pociūtė, Žigimantas Pečiūra**

### S u m m a r y

Many university and college students are not fully decided about their career choice and often don't have a strong commitment to the profession they are studying. However, while in study process, students may conflict with some negative aspects. For instance, students are often disappointed about their studies, dissatisfied expectations are one the presumptions which lead to academic cynicism. The aim of this investigation was to reveal the relationship between students' career commitment, academic burnout, and cynical attitude towards studies. In the present research, 295 bachelor students of the III and IV courses took part. The participants filled in a questionnaire which consisted of an academic cynicism scale (by Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998), a career commitment scale (by Meyer, Allen, Smith, 1993), and an academic burnout scale (by Demer-

outi et al., 2001). The results have shown that career commitment is negatively associated with academic burnout and academic cynicism; academic burnout and academic cynicism correlate positively. According to multiple regression results, academic burnout is a predictor of student career commitment and cynical attitudes towards studies. Meanwhile, academic burnout can be predicted either by the level of career commitment or academic cynicism. Students committed to their career have been found to be more engaged in and more satisfied with their studies and to have better marks. According to the results of the research, students' career continuance can be predicted by the level of academic cynicism and career commitment.

**Key words:** academic burnout, academic cynicism, career commitment

*Iteikta 2013 12 22*

*Priimta 2014 02 16*