

## STUDENTŲ ĮSIPAREIGOJIMAS PROFESIJAI: PASITENKINIMO PROFESINIU PASIRINKIMU, KARJEROS ASPIRACIJŲ IR KARJEROS ADAPTYVUMO SĄSAJOS

### Kristina Jokšaitė

Doktorantė  
Mykolo Romerio universitetas  
Socialinių technologijų fakultetas  
Psichologijos institutas  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius  
El. paštas: kristina.jokstaite@gmail.com

### Birutė Pociūtė

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

*Profesinis pasirinkimas yra svarbus žingsnis karjeros raidoje. Tačiau dažnai profesijos pasirinkimas, jau nekalbant apie būsimos karjeros pasirinkimą, yra nepakankamai racionalus, nemotyvuotas ar atsitiktinai priimtas sprendimas. Net ir sėkmingas profesijos pasirinkimas, kuris atitinka studento galimybes, norus ir rinkos poreikius, neužtikrina, kad asmuo baigęs studijas rinksis karjeros kelią, susijusį su profesija. Įsipareigojimas profesijai yra susijęs su pasitenkinimu profesiniu pasirinkimu, lūkesčiais dėl būsimo darbo, patirtimis studijų metu, galiausiai, studento profesinius ketinimus gali veikti jo gebėjimas rinkti informaciją apie save ir savo karjeros galimybes, priimti karjeros sprendimus bei įveikti karjeros kelyje kilusius iššūkius. Tyrimo tikslas buvo ištirti profesinio mokymo įstaigų, kolegijų ir universitetų studentų įsipareigojimo profesijai sąsajas su pasitenkinimu profesiniu pasirinkimu, karjeros aspiracijomis ir karjeros adaptyvumu.*

*Tyrimo dalyviai – 356 skirtingų mokymo įstaigų studentai: 103 (29,78 %) – profesinio mokymo įstaigų, 108 (30,34 %) – kolegijų, 142 (39,88 %) – universitetų bakalauro studijų studentai. Tyrime buvo naudotos šios priemonės: anketa, Karjeros aspiracijų skalė (Gray & O'Brien, 2007), Karjeros adaptyvumo skalė (Savickas & Porfeli, 2012), Pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu skalė, Įsipareigojimo profesijai skalė.*

*Gauti rezultatai atskleidė, kad profesinio mokymo įstaigų, kolegijų ir universitetų studentų įsipareigojimo profesijai ir jo veiksnių raiška šiek tiek skiriasi, tačiau vyrauja emocinis įsipareigojimas profesijai. Pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu ir studijomis turi teigiamas sąsajas su studentų emociniu, normatyviniu ir apskaičiuotų investicijų įsipareigojimu profesijai. Studentų emocinis įsipareigojimas teigiamai susijęs su karjeros adaptyvumu. Karjeros aspiracijos ir įsipareigojimas profesijai turi sąsają su studentų ateities planais. Aukštesnės karjeros aspiracijos būdingos tiems studentams, kuriems būdingas geresnis karjeros adaptyvumas, didesnis pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu. Didesni ribotų alternatyvų įsipareigojimo įverčiai yra susiję su mažesniais karjeros adaptyvumo įverčiais ir žemesnėmis karjeros aspiracijomis.*

**Pagrindiniai žodžiai:** *įsipareigojimas profesijai, karjeros adaptyvumas, karjeros aspiracijos, pasitenkinimas profesijos pasirinkimu.*

Šiuolaikinė ekonomika ir darbo rinka yra dinamiška, nepastovi, reikalaujanti iš individo įvairių žinių, gebėjimų, aukštos kvalifikacijos bei lankstumo keičiant tiek mokymosi, tiek darbo aplinkas. Tačiau

dažnai profesijos pasirinkimas, jau nekalbant apie būsimos karjeros pasirinkimą, yra nepakankamai racionalus, nemotyvuotas ar atsitiktinai priimtas sprendimas. Atrodytų, pasirinkę studijų programą ir pradėję studi-

juoti, studentai turėtų galutinai išsipareigoti pasirinktai profesijai ir karjerai. Tačiau ne visi studentai yra tikri dėl savo pasirinkimo. Kai kurie jų yra orientuoti tik į studijas tam tikroje aukštojoje mokykloje arba studijuoti tam tikrą programą, nesiedami įgytų profesinių kvalifikacijų su būsimu darbu. Todėl labai svarbu, kad studentai kuo anksčiau identifikuotų savo karjeros tikslus. Kuo aukštesnis bus išsipareigojimo savo profesijai lygis, tuo labiau studentai bus motyvuoti studijuoti, o įgiję aukštą kvalifikaciją, įveikti kliūtis realizuodami karjeros tikslus profesinėje veikloje.

Išsipareigojimas yra plačiai psichologijoje, ypač organizacinėje, tyrinėjamas konstruktas (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Kaip teigia Baruch (Baruch & Winkelmann-Gleed, 2002), žmonės turi įvairių išsipareigojimų šeimai, sau, kitiems žmonėms bei darbui ir visi šie išsipareigojimai skirtingai reiškiasi kiekvieno jų elgesyje ir nuostatose. Profesinėje veikloje išsipareigojimas yra nagrinėjamas įvairiai – kaip išsipareigojimas organizacijai (angl. *organizational commitment* (Meyer & Allen, 1991; Meyer et al., 2002)), išsipareigojimas profesijai (angl. *occupational commitment* (Blau, 2003; Cohen, 2007 a; Meyer, Allen, & Smith, 1993)), išsipareigojimas karjerai (*career commitment* (Zettler, Friedrich, & Hilbig, 2011)) bei kaip karjeros įtvirtinimas (*career entrenchment* (Carson, Phillips, & Roe, 1996)). Išsipareigojimo elgesio padariniai yra pakankamai išsąmoninti ir tiesiogiai siejami su nauda grupei: darbo našumu, mažesne darbuotojų kaita (Meyer et al., 2002). Taigi išsipareigojimo profesijai apibrėžimo ir tyrimų ištakų reikėtų ieškoti organizacinėje psichologijoje: pirmiausia tyrinėtas išsipareigojimas organizacijoms.

Tačiau besikeičiant organizacijų struktūroms, šiuolaikinėje globalioje darbo rinkoje atsirandant vis daugiau specialistų, kurie yra mažiau priklausomi nuo konkretaus darbdavio ir savo karjerą sieja su savo išsilavinimu ir kompetencijomis, o ne konkrečia organizacija, nuo tendencijų tyrinėti išsipareigojimą organizacijai atsigręžta į išsipareigojimą profesijai (Cohen, 2007 a; Cohen, 2007 b; Blau, 2003; Meyer et al., 1993).

Tradiciskai, tiek kalbant apie išsipareigojimą organizacijai, tiek apie išsipareigojimą profesijai, buvo nagrinėjami atskiri išsipareigojimo aspektai, pavyzdžiui, išsipareigojimas apibrėžiamas kaip noras likti organizacijos ar profesijos atstovu dėl to, kad organizacija ar profesija darbuotojui patinka (Lee et al., 2000, cituojama pagal Blau, 2003) arba išsipareigojama dėl pareigos jausmo (Meyer & Allen, 1991). Daugeliu atvejų išsipareigojimas buvo apibrėžiamas kaip vienos dimensijos konstruktas. Meyer ir Allen (1991) apibendrino ir sujungė atskirus išsipareigojimo aspektus į trijų komponentų išsipareigojimo organizacijai modelį, iki šiol plačiai naudojamą organizacijų tyrimuose (Wang, Tao, Ellenbecker, & Liu, 2012; Simo, Enache, Sallan Leyes, & Fernandez Alarcon, 2010; Nasr, 2010; Lambert & Paoline, 2008; Snape, Lo, & Redman, 2008; Meyer et al., 2002), o vėliau šį modelį Meyer su bendraautoriais (1993) pritaikė ir išsipareigojimui profesijai tirti. Taigi *išsipareigojimą profesijai* galima skirstyti į tris komponentus: emocinį išsipareigojimą, reiškiantį stiprų troškimą būti profesijos atstovu, normatyvinį išsipareigojimą, susijusį su pareiga likti profesijos atstovu, ir tęstinį išsipareigojimą, nusakantį individo nenorą keisti profesiją dėl to, kad jai buvo daug paaukota ir palikti organi-

zacija kainuotų per daug (Meyer et al., 1993). Tačiau įvairių autorių (Culpepper, 2000; Cohen, 2007 b; Blau, 2003) teigimu, trijų komponentų modelis turi tam tikrų ribotumų. Blau (2003), remdamasis Becker (1960, cituojama pagal Meyer et al., 1993; Cohen, 2007 a; Blau, 2003) „šalutinių statymų“ (angl. „side-bets“) koncepcija, pasiūlė testinį išsipareigojimą skirti į dvi dalis: *apskaičiuotų investicijų* (angl. *accumulated costs*) ir *ribotų alternatyvų* (angl. *limited alternatives*). Apskaičiuotos investicijos gali būti išsilavinimas, apmokymai, laikas. O apie ribotą alternatyvą Meyer ir Allen (1991) modelyje visai nekalbama, nors suvokimas, kad renkantis profesiją nėra kito kelio, gali turėti didžiulę reikšmę karjeros planavimui (Blau, 2003).

Išsipareigojimo profesijai ypatumai yra aktyviai tiriami pirmiausia dėl praktinių priežasčių – jis susijęs su daugeliu tiek individui, tiek organizacijai reikšmingų kintamųjų: išsipareigojimas pasirinktai profesijai yra susijęs su ketinimais nekeisti profesijos (Meyer et al., 1993; Snape et al., 2008), išitraukimu į profesinę veiklą (Meyer et al., 1993), pasitenkinimu karjera (Myrtle, Chen, Liu, & Fahey, 2008; Tak & Lim, 2008) ir darbu (Canrinus, Helms-Lorenz, Beijaard, Buitink, & Hofman, 2012; Cetin, 2006; Meyer et al., 1993). Bet dažniausiai tyrimuose dalyvauja dirbantys asmenys (Cohen, 2007 a; Nasr, 2010; Lambert & Paoline, 2008; Wang et al., 2012; Simo et al., 2010; Meyer et al., 2002; Snape et al., 2008), o studentų išsipareigojimas profesijai nagrinėjamas retai. Tačiau išsipareigojimas profesijai, kaip ir profesinis tapatumas, pradeda formuotis anksčiau nei išsipareigojimas konkrečiai organizacijai ir galima kalbėti ne tik apie dirbančiųjų, bet ir studentų išsipareigojimo

profesijai raišką (Cohen, 2007 a). Savo tikslų ir galimybių žinojimas dar pereinant iš mokyklos į aukštesnes mokymo įstaigas gali turėti kritinę reikšmę vėlesniam jaunuolio prisitaikymui darbo rinkoje, pasitenkinimui karjera ir karjeros galimybėms (Stringer, Kerpelman, & Skorikov, 2012). Tačiau Cohen (2007 a) atkreipia dėmesį į išsilavinimo ir profesinės kvalifikacijos svarbą formuojant išsipareigojimą profesijai. Jis pažymi, kad mokslinėse publikacijose, skirtose išsipareigojimui, neužsimenama apie profesinio mokymosi arba studijų įtaką nei darbuotojų išsipareigojimui profesijai, nei organizacijai. Juolab stinga skirtingą mokymosi patirtį turinčių studentų palyginimo.

Tyrimų (Austin, Daniel, Russell, & Russell, 2012; Orkibi, 2010) duomenimis, studentai, kurie geriau identifikuojasi su savo profesija, su jai būdingais bruožais, pasižymi tvirtesniu išsipareigojimu profesinei karjerai nei studentai, kurie nėra linke identifikuoti su savo profesijos atstovais (Orkibi, 2010; Austin et al., 2012). Tvirtesnis emocinis išsipareigojimas profesijai būdingesnis tiems studentams, kurie suvokia savo profesinį pasirinkimą kaip jiems tinkantį (Conklin, Dahling, & Garcia, 2013), o studentų emocinis išsipareigojimas pasirinktam studijų dalykui teigiamai susijęs su suvokiamu studijų bei asmenybės, tikslų ir vertybių atitikimu, o tai yra reikšminga sėkmingam individo funkcionavimui darant karjerą (Conlin et al., 2013; Wessel, Ryan, & Oswald, 2008).

Karjeros sėkmė įvairių autorių (Spurk & Abele, 2014; Verbruggen, 2012) yra skirstoma į objektyvią ir subjektyvią: objektyvi karjeros sėkmė įvairių autorių operacionalizuojama kaip atlyginimas ir ko-pimas karjeros laiptais, o subjektyvi – kaip

*pasitenkinimas karjera*. Pasitenkinimas karjera, pasak Greenhaus, Parasuraman ir Wormley (1990), apima pasitenkinimą siekiamais karjeros tikslais ir jų įgyvendinimu, profesiniu tobulėjimu, finansine sėkme (Greenhaus et al., 1990). Cunningham, Sargas, Dixon, Kent ir Turner (2005) naudoja numanomo (angl. *anticipated*) pasitenkinimo karjera kategoriją, kuri nusako, kiek palankiai studentai vertina savo karjerą ir profesiją iš jau turimų patirčių ir patirčių, kurių tikimasi ateityje. Pasak šių autorių, jau studijų metu galima būti patenkintam ar nepatenkintam profesiniu pasirinkimu: studentai, remdamiesi savo turima patirtimi, gali įvardyti, kiek jie yra patenkinti potencialia finansine nauda, kurią galėtų suteikti profesija, išreikšti pasitenkinimą tuo, kiek profesija gali suteikti ateities karjeros tikslų įgyvendinimo galimybių, nusakyti, ar yra patenkinti profesiniu tobulėjimu, galų gale, įvertinti, kiek apskritai džiaugiasi ar yra nusivylę profesiniu pasirinkimu (Cunningham et al., 2005). Pasitenkinimas profesijos pasirinkimu nusako, kiek asmuo yra patenkintas savo pasirinkimu ir kiek gailisi pasirinkęs tą profesiją, kiek norėtų ją keisti (Nauta & Kahn, 2007). Numanomas pasitenkinimas karjera yra stipriai susijęs su išsipareigojimu būsimai profesijai: esant didesniai numanomam pasitenkinimui karjera, kur kas aukštesnis išsipareigojimo būsimai profesijai lygis (Cunningham et al., 2005). Pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu siejasi su didesne tikimybe nenutraukti studijų (Nauta & Kahn, 2007; Lyons et al., 2010; Urbanavičiūtė, 2009) ir su didesne tikimybe eiti pasirinktu karjeros keliu – tęsti pasirinktas studijas ir rengtis dirbti pagal specialybę (Urbanavičiūtė, 2009). Galiausiai, pasitenkinimas studijų progra-

ma didina tikimybę, kad studentai sieks geresnių pasiekimų, o geresni pasiekimai siejasi su didesne tikimybe siekti karjeros studijuojamoje srityje (Lyons et al., 2010; Conklin et al., 2013).

Išsipareigojimas profesijai turi sąsają ne tik su pasitenkinimu profesiniu pasirinkimu, bet ir su karjeros tikslų kėlimu bei *karjeros aspiracijomis*. Karjeros aspiracijos apibrėžiamos kaip aukštų karjeros tikslų siekis konkrečioje profesijoje įvertinus jos teikiamas galimybes ir savo galimybes (Metz, Fouad, & Ihle-Helledy, 2009), kaip individo siekis kilti karjeros laiptais, siekti lyderio pozicijos, vadovauti (Gray & O'Brien, 2007). Karjeros aspiracijos gali atitikti rinkos poreikius arba jų neatitikti, pavyzdžiui, aspiracijų siekti socialinių mokslų kvalifikacijų turi daugiau studentų nei yra rinkos poreikis (Metz et al., 2009). Lygiai taip pat karjeros aspiracijos gali atitikti realius studentų lūkesčius arba jų neatitikti (Metz et al., 2009; Watson, Quatman, & Edler, 2002). Nors karjeros aspiracijos yra nukreiptos į ateities tikslus kaip ir išsipareigojimas profesijai, šių dviejų konstrukto sąveika literatūroje beveik nenagrinėjama. Tyrimuose analizuojami veiksniai, susiję su karjeros aspiracijomis, panašūs į tuos, kurie nulemia išsipareigojimą karjerai ar yra su juo susiję. Pavyzdžiui, įvairių tyrimų duomenimis, aukštesnis aspiracijų lygis susijęs su profesiniu saviveiksmingumu – tai yra gebėjimu kompetentingai atlikti savo profesijos užduotis (Gray & O'Brien, 2007; Metz et al., 2009; Ramly, Ismail, & Uli, 2009) ir su poreikiu siekti gerų rezultatų (Watson et al., 2002). Galimybė nuolat tobulėti irgi skatina aukštesnes karjeros aspiracijas: kaupdamas patirtis ir kompetencijas asmuo kelia sau vis didesnius karjeros bei asme-

ninius tikslus (Ramly et al., 2009). Pasak Hirschi (2011), studentų pasiryžimas likti savo profesijos atstovu yra teigiamai susijęs su įsitikinimu, kad pavyks įgyvendinti sau keliamus profesinius tikslus (Hirschi, 2011).

Gebėjimas kelti ateities tikslus, planuoti karjerą, priimti karjeros sprendimus ir galiausiai juos įgyvendinti neabejotinai yra svarbus karjeros raidos veiksnys. Nors studentai, įvairių autorių teigimu, jau gali turėti išpareigojimo būsimai profesijai užuomazgų (Conlin et al., 2013; Austin et al., 2012; Orkibi, 2010; Wessel et al., 2008; Cohen, 2007 a), tai nereiškia, kad studentų sprendimai yra nekintantys – karjeros kelią gali veikti tiek individualūs, tiek ekonominiai, darbo rinkos veiksniai (Porfeli, Lee, Vondracek, & Weigold, 2011). Individams, susiduriantiems su nuolatiniais pokyčiais, reikia gebėti įveikti karjeros kelyje kylančius iššūkius ir prie jų lanksčiai prisitaikyti (Savickas, 2005). Tam gali padėti įvairūs karjeros ištekliai (Hirschi, 2012). Vienas jų – *karjeros adaptyvumas*. Karjeros adaptyvumas (angl. *career adaptability*), pasak Savicko (2005), reiškia išteklius, kuriais remdamasis asmuo gali priimti karjeros sprendimus, atitinkančius savo galimybes, norus ir aplinkos reikalavimus bei iššūkius. Karjeros adaptyvumo sampratoje, Savicko žodžiais, yra skiriamos keturios dimensijos: domėjimasis (angl. *concern*), nusakantis individo pasiruošimą svarstyti apie ateitį ir jai ruoštis; kontrolė (angl. *control*), nusakanti pasiryžimą įgyvendinti sprendimus ir prisiimti už juos atsakomybę; žingeidumas (angl. *curiosity*), nusakantis, kiek intensyviai asmuo ieško informacijos ir domisi savo galimybėmis, ir pasitikėjimas (angl. *confidence*), nusakantis, kiek asmuo pasitiki savo gebėjimu

įveikti sunkumus ir iškilusias kliūtis (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2005). Rottinghaus, Buelow, Matyja ir Schneider (2012) teigimu, karjeros adaptyvumas yra reikšmingas konstruktas, veikiantis profesinį elgesį (Rottinghaus et al., 2012). Karjeros adaptyvumas yra susijęs su didesne jaunuolių savigarba, optimizmu dėl būsimos karjeros, kontrolės jausmu (Duffy, 2010), realistiškesnėmis karjeros aspiracijomis (Hirschi, 2010), pasiektu profesinio tapatumo būseną (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005). Nors karjeros adaptyvumas yra be galo svarbus gebėjimui valdyti savo karjerą (McIlveen, Burton, & Beccaria, 2013; Rottinghaus et al., 2012; Rottinghaus et al., 2005), tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjamos adaptyvumo ir tapatumo ar išpareigojimo sąsajos, nedaug.

Studentų išpareigojimas profesijai yra labai svarbus konstruktas, galintis nulemti būsimą profesinę karjerą ir sėkmę profesinėje veikloje. Ne mažiau reikšmingas sėkmingam funkcionavimui karjeros kelyje gali būti karjeros adaptyvumas. Tačiau duomenų apie studijų įtaką ir pasiruošimo būsimai profesinei veiklai reikšmę išpareigojimui aiškiai stokojama.

## **Tyrimo tikslas**

Ištirti profesinio mokymo įstaigų, kolegijų ir universitetų studentų išpareigojimo profesijai sąsajas su pasitenkinimu profesiniu pasirinkimu, karjeros aspiracijomis ir karjeros adaptyvumu.

## **Tyrimo uždaviniai**

- 1) Išnagrinėti studentų išpareigojimo profesijai, pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu, karjeros adaptyvumo ir karjeros aspiracijų ryšį.



- 2) Palyginti profesinio mokymo įstaigų, kolegijų bei universitetų studentų išipareigojimo profesijai, pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu, karjeros adaptyvumo ir karjeros aspiracijų raišką.
- 3) Išanalizuoti pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu, karjeros aspiracijų ir karjeros adaptyvumo galimybę prognozuoti studentų išipareigojimo profesijai ypatumus.

## Metodika

*Tyrimo dalyviai.* Tyrime dalyvavo 356 asmenys. Vyrų buvo 48 % (amžiaus  $M = 20,19$ ,  $SD = 2,385$ ), moterų – 52 % (amžiaus  $M = 20,27$ ,  $SD = 2,563$ ). Tyrimo imtį sudarė socialinių, humanitarinių, meno, fizinių ir technologijos mokslų studentai iš skirtingų mokymo įstaigų. 103 (29,78 %) buvo profesinio mokymo įstaigų studentai, 108 (30,34 %) – kolegijų, 142 (39,88 %) – universitetų bakalauro studijų studentai. Tyrimo imtis patogioji. Tyrimas atliktas paskaitų metu suderinus su mokymo įstaigų administracija 2012–2013 akademiais metais.

*Tyrimo priemonės.* *Anketa*, skirta išsiaiškinti studentų demografines charakteristikas (lytį, amžių, mokymosi programą, kursą, mokymosi įstaigą, mokymosi rezultatų vidurkį) ir nuomonę apie studijas (santykius su dėstytojais, bendrakursiais, studijų programos turiniu, paskaitų tvarkaraščiu ir pan.).

*Karjeros aspiracijų skalė* (Gray & O'Brien, 2007). Susisiekius su skalės autoriais buvo gautas leidimas versti ir naudoti jų sukurtą dešimties teiginių skalę, skirtą matuoti aspiracijas dėl būsimos karjeros: siekį kilti karjeros laiptais, siekti lyderio pozicijos, vadovauti (įvertinimas penkių balų

skale nuo „visiškai netinka“ iki „visiškai tinka“). Buvo atlikta teiginių faktorinė analizė, tiriamosios faktorinės analizės KMO testas 0,78, Bartletto sferiškumo testas  $p < 0,05$ , faktorius paaiškina 30,42 % duomenų sklaidos, teiginių svoriai yra nuo 0,29 iki 0,72. Po šios procedūros buvo pašalintas vienas skalės teiginys ir atlikta patvirtinamoji faktorinė analizė (teiginių svoriai nuo 0,22 iki 0,70 ( $p < 0,05$ ), chi kvadratas 42,52 ( $df = 25$ ;  $p > 0,05$ ); RMSEA = 0,04; CFI = 0,97; TLI = 0,95), kurios rezultatai patvirtina, kad skalė tinkama naudoti (Cronbacho alfa 0,74).

*Karjeros adaptyvumo skalė* (Savickas & Porfeli, 2012). Naudoti skalę gautas šiuo metu Lietuvoje ją adaptuojančios tyrėjų grupės (A. Kairio, I. Urbanavičiūtės, B. Počiūtės) leidimas. Ši skalė skirta įvertinti jaunuolių pasiruošimo karjerai išteklius. Ją sudaro 24 teiginiai, suskirstyti į keturias subskales: *domėjimosi, kontrolės, žingeidumo, pasitikėjimo*. Atlikta skalės teiginių faktorinė analizė patvirtino skalių struktūrą (tiriamosios faktorinės analizės KMO 0,92, Bartletto sferiškumo testas  $p < 0,05$ , faktorių paaiškinama duomenų sklaida nuo 12,86 iki 15,10 %; patvirtinamosios faktorinės analizės chi kvadratas 352,61 ( $df = 238$ ;  $p < 0,05$ ); RMSEA = 0,04; CFI = 0,96; TLI = 0,96). Skalių patikimumas didelis (Cronbacho alfa nuo 0,79 iki 0,93).

*Pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu skalė*. Remiantis Greenhaus ir kitų (1990) pasitenkinimo karjera modeliu (Fields, 2002; Greenhaus et al., 1990; Cunningham et al., 2005), sukurta 16 teiginių skalė pasitenkinimui profesiniu pasirinkimu matuoti (įvertinimas penkių balų skale nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“). Skalė sudaryta iš keturių subskalių: *bendro pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu, nusakančio*

emocinį profesinio pasirinkimo vertinimo komponentą (4 teiginiai, pvz., „Iš esmės galiu teigti, kad esu patenkintas (-a) savo profesijos pasirinkimu“); pasitenkinimo *galimais karjeros tikslais*, nusakančio, kiek studentas patenkintas profesinio pasirinkimo teikiamomis galimybėmis įgyvendinti sau keliamus karjeros tikslus (4 teiginiai, pvz., „Jaučiu, kad mokymasis man padės įgyvendinti karjeros tikslus, kuriuos sau keliu“); pasitenkinimo *galima finansine sėkme*, nusakančio, kiek studentas patenkintas profesinio pasirinkimo teikiamomis galimybėmis ateityje apsirūpinti finansiškai (4 teiginiai, pvz., „Man atrodo, kad mano pasirinkimas studijuoti šią specialybę užtikrins finansinę sėkmę ateityje“); pasitenkinimo *profesiniu tobulėjimu*, nusakančio, kiek studentas patenkintas savo pažanga ir tobulėjimu (4 teiginiai, pvz., „Galvoju, kad mano specialybė skatina įvairiapusiškai tobulėti, dėl to džiaugiuosi savo pasirinkimu ją studijuoti“). Atlikta skalės teiginių faktorinė analizė pakankamai patikimai patvirtino skalių struktūrą (tiriamosios faktorinės analizės KMO 0,93, Bartletto sferiškumo testas  $p < 0,05$ , faktorių paaiškinama duomenų sklaida nuo 8,39 iki 25,23 %; patvirtinamosios faktorinės analizės chi kvadratas 269,99 ( $df = 100$ ;  $p < 0,05$ ); RMSEA = 0,070; CFI = 0,95; TLI = 0,94). Skalių vidinis suderintumas pakankamai geras (Cronbacho alfa nuo 0,74 iki 0,92).

*Įsipareigojimo profesijai skalė.* Ši skalė sukurta tyrimo autorių remiantis Blau (2003) keturių faktorių įsipareigojimo profesijai modeliu bei Meyer ir kitų (1993) trijų komponentų įsipareigojimo profesijai modeliu. Skalė buvo sudaryta iš 40 teiginių. Kiekvieną skalės teiginį reikėjo įvertinti septynių balų skale nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai

sutinku“. Skalė sudaryta iš keturių subskalių: *emocinio įsipareigojimo*, nusakančio įsipareigojimą profesijai dėl troškimo likti jos atstovu (10 teiginių, pvz., „Būčiau laimingas, jei galėčiau ateityje dirbti tai, ko mokausi“); *normatyvinio įsipareigojimo*, nusakančio įsipareigojimą profesijai dėl pareigos likti jos atstovu (10 teiginių, pvz., „Dirbti pagal specialybę yra mano pareiga“); *apskaičiuotų investicijų įsipareigojimo*, nusakančio įsipareigojimą profesijai dėl to, jog jai buvo per daug paaukota, kad būtų prasmė ją keisti (10 teiginių, pvz., „Man bus nenaudinga keisti profesiją, nes paaukojau mokymuisi daug laiko ir jėgų“); *ribotų alternatyvų įsipareigojimo*, nusakančio įsipareigojimą profesijai dėl to, kad nėra kito pasirinkimo (10 teiginių, pvz., „Dirbsiu pagal specialybę, nes nežinau, ką dar galėčiau daryti“). Faktorinė skalės teiginių analizė patvirtino subskalių struktūrą: tiriamosios faktorinės analizės KMO 0,88 (Bartletto sferiškumo testas,  $p < 0,05$ ), faktorių paaiškinama duomenų sklaida nuo 9 iki 13,47 %; patvirtinamosios faktorinės analizės chi kvadratas 1 224,85 ( $df = 236$ ;  $p < 0,05$ ); RMSEA = 0,05; CFI = 0,87, TLI = 0,85. Skalių vidinis suderintumas pakankamai geras (Cronbacho alfa nuo 0,75 iki 0,82).

*Tyrimo duomenų apdorojimas.* Tyrimo duomenų statistinė analizė buvo atlikta SPSS 17.0 ir Mplus 6 programomis. Duomenų analizei taikyti parametriniai statistiniai kriterijai: Pearsono koreliacijos koeficientas, Stjudento kriterijus dviejų nepriklausomų imčių palyginimui, ANOVA kriterijus ir Bonferroni *post-hoc* testas kelioms nepriklausomoms imtims palyginti. Taip pat tyrime taikytas struktūrinių lygčių modeliavimas (SEM). Skalių patikimumui ir validumui įvertinti taikyta faktorinė analizė ir skaičiuotos Cronbacho alfos.

## Tyrimo rezultatai

Profesijos pasirinkimas atskleidžia asmenybės atvirumą ir gebėjimą tyrinėti įvairias pasirinkimo galimybes iki bus išsipareigota vienai profesijai, vienam specifiniam pasirinkimui, parodant savo tikrumą dėl profesijos pasirinkimo bei būsimos profesinės karjeros ateities. Į profesinio mokymo įstaigas, kolegijas bei universitetus stojantys studentai skiriasi studijų programų pasirinkimo motyvais, profesijos pasirinkimo tikslais, nuostatomis dėl būsimos profesinės karjeros, lūkesčiais.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad tarp skirtingų mokymo įstaigų studentų yra tam tikrų išsipareigojimo profesijai raiškos skirtumų: statistiškai reikšmingai skiriasi skirtingų mokymo įstaigų studentų normatyvinis išsipareigojimas profesijai. Profesinio mokymo įstaigų studentams būdingi statistiškai reikšmingai ( $F(2, 322) = 0,86, p < 0,05$ ) didesni normatyvinio išsipareigojimo profesijai įverčiai ( $M = 4,13, SD = 0,09$ ) nei kolegijų ( $M = 3,65, SD = 1,1$ ) ir universitetų ( $M = 3,63, SD = 1,17$ ) studentams. Tačiau kai kurios išsipareigojimo profesijai raiškos tendencijos bendros visų mokymo įstaigų studentams. Pasitelkus vienfaktorinę dispersinę analizę (ANOVA) nustatyta, kad visų mokymo įstaigų studentams būdingi statistiškai reikšmingai didžiausi emocinio išsipareigojimo įverčiai, mažiausi – ribotų alternatyvų išsipareigojimo profesijai įverčiai (profesinio mokymo įstaigų studentų emocinio išsipareigojimo  $M = 5,04, SD = 0,81$ , ribotų alternatyvų  $M = 3,24, SD = 0,83, F(3, 86) = 124,57, p < 0,05$ ; kolegijų studentų emocinio išsipareigojimo  $M = 4,94, SD = 0,91$ , ribotų alternatyvų  $M = 3,17, SD = 0,97, F(3, 100) = 110,82, p < 0,05$ ; universitetų studentų emocinio

išsipareigojimo  $M = 5,07, SD = 0,90$ , ribotų alternatyvų  $M = 3, SD = 0,78, F(3, 128) = 200,04, p < 0,05$ ).

Pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu ypatumai pagal vienfaktorinę dispersinę analizę (ANOVA) tarp skirtingų mokymo įstaigų tipų studentų taip pat skiriasi. Bendras pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu yra statistiškai reikšmingai didžiausias profesinio mokymo įstaigų studentų ( $M = 4,12, SD = 0,77$ ), statistiškai reikšmingai mažesnis kolegijų ( $M = 3,58, SD = 0,99$ ) ir universitetų ( $M = 3,58, SD = 0,93, F(2, 350) = 9,55, p < 0,05$ ) imtyje. Profesinio mokymo įstaigų studentų taip pat statistiškai reikšmingai didesni nei kolegijų ir universitetų studentų pasitenkinimo galimų karjeros tikslų įgyvendinimu, pasitenkinimo galima finansine sėkme ir pasitenkinimo profesiniu tobulėjimu įverčiai (profesinio mokymo įstaigų studentų karjeros tikslų skalės  $M = 3,88, SD = 0,70$ , universitetų ir kolegijų studentų atitinkamai  $M = 3,56 (SD = 0,78)$  ir  $M = 3,56 (SD = 0,78), F(3, 351) = 6,74, p < 0,05$ ; profesinio mokymo įstaigų studentų, universitetų ir kolegijų studentų finansinės sėkmės skalės vidurkiai atitinkamai yra:  $M = 3,80 (SD = 0,73), M = 3,29 (SD = 0,94)$  ir  $M = 3,29 (SD = 0,90), F(2, 350) = 12,65, p < 0,05$ ; pasitenkinimo profesiniu tobulėjimu vidurkiai atitinkamai  $M = 3,96 (SD = 0,64), M = 3,67 (SD = 0,75)$  ir  $M = 3,67 (SD = 0,80), F(2, 350) = 7,92, p < 0,05$ ). Taigi, tyrimo rezultatai parodė, kad savo profesiniu pasirinkimu labiausiai patenkinti profesinio mokymo įstaigų studentai.

Studentų, studijuojančių skirtingose mokyklose įstaigose, karjeros aspiracijų raiška taip pat statistiškai reikšmingai skiriasi. Universitetų studentams būdingi statistiškai reikšmingai didesni karjeros aspiracijų įver-



čiai nei profesinio mokymo įstaigų ir kolegijų studentams (aspiracijų skalės vidurkiai atitinkamai  $M = 3,77$ ,  $SD = 0,54$ ;  $M = 3,54$ ,  $SD = 0,65$  ir  $M = 3,57$ ,  $SD = 0,67$ ;  $F(2, 352) = 4,71$ ,  $p < 0,05$ ). O lyginant skirtingų mokymo įstaigų studentų karjeros adaptyvumo įverčius aptikta, kad profesinio mokymo įstaigų studentams būdingi statistiškai reikšmingai labiau išreikšti domėjimosi ( $F(2, 352) = 5,23$ ,  $p < 0,05$ ;  $M = 21,13$ ,  $SD = 4,40$ ), kontrolės ( $F(2, 351) = 5,13$ ,  $p < 0,05$ ;  $M = 23,31$ ,  $SD = 3,98$ ) ir pasitikėjimo skalių įverčiai ( $F(2, 352) = 4,84$ ,  $p < 0,05$ ;  $M = 22,62$ ,  $SD = 4,51$ ) nei kolegijų ir universitetų studentams (skalių įverčių vidurkiai varijuoja nuo 19,08 ( $SD = 4,63$ ) iki 21,12 ( $SD = 4,52$ ),  $p < 0,05$ ). Taigi tirtoje imtyje profesinio mokymo įstaigų studentų karjeros adaptyvumo įverčiai didesni nei universitetų ir kolegijų studentų.

Tiriant studentų pasitenkinimą studijų procesu taip pat buvo gauti tam tikri skirtumai lyginant profesinio mokymo įstaigų, kolegijų ir universitetų studentus. Pasitenkinimas studijų procesu buvo operacionalizuotas kaip pasitenkinimas studijų programos turiniu, dėstymo kokybe, galimybe tobulėti, paskaitų tvarkaraščiu, įgytomis žiniomis, mokymosi rezultatais, santykiais su bendrakursiais, santykiais su dėstytojais ir galimybe greitai gauti studijoms reikalingą mokymosi medžiagą. Atliekant vienfaktorinę dispersinę analizę (*ANOVA*) nustatyta, kad profesinio mokymo įstaigų studentų statistiškai reikšmingai didesni nei kitų mokymo įstaigų studentų pasitenkinimo studijų programos turiniu, dėstymo kokybe, įgytomis žiniomis, galimybe tobulėti, mokymosi rezultatais, santykiais su bendrakursiais, santykiais su dėstytojais rodikliai (profesinio mokymo

įstaigų, universitetų ir kolegijų studentų pasitenkinimo studijų procesu rodiklių vidurkiai: pasitenkinimo studijų programos turiniu atitinkamai  $M = 3,70$ ,  $SD = 0,74$ ;  $M = 3,20$ ,  $SD = 0,96$ ;  $M = 3,29$ ,  $SD = 0,94$ ,  $F(2, 349) = 9,30$ ,  $p < 0,05$ ; dėstymo kokybe  $M = 3,91$ ,  $SD = 0,73$ ,  $M = 3,55$ ,  $SD = 0,84$  ir  $M = 3,48$ ,  $SD = 0,98$ ;  $F(2, 351) = 8,20$ ,  $p < 0,05$ ); pasitenkinimo įgytomis žiniomis vidurkiai atitinkamai  $M = 4,08$ ,  $SD = 0,77$ ,  $M = 3,56$ ,  $SD = 0,87$  ir  $M = 3,74$ ,  $SD = 0,88$ ,  $F(2, 352) = 10,11$ ,  $p < 0,05$ ; galimybe tobulėti  $M = 3,69$ ,  $SD = 0,94$ ;  $M = 3,18$ ,  $SD = 1$ ;  $M = 3,25$ ,  $SD = 0,92$ ;  $F(2, 348) = 9,13$ ,  $p < 0,05$ ; mokymosi rezultatais  $M = 3,93$ ,  $SD = 0,86$ ;  $M = 3,56$ ,  $SD = 0,89$ ;  $M = 3,48$ ,  $SD = 1,02$ ;  $F(2, 352) = 7,61$ ,  $p < 0,05$ ; santykiais su bendrakursiais  $M = 4,37$ ,  $SD = 0,73$ ;  $M = 3,85$ ,  $SD = 1,05$ ;  $M = 3,93$ ,  $SD = 0,97$ ;  $F(2, 351) = 9,52$ ,  $p < 0,05$ ; santykiais su dėstytojais  $M = 4,33$ ,  $SD = 0,66$ ;  $M = 3,76$ ,  $SD = 0,76$ ;  $M = 3,79$ ,  $SD = 0,98$ ;  $F(2, 350) = 16,31$ ,  $p < 0,05$ ).

Kadangi įvairių mokymo įstaigų studentų įsipareigojimo profesijai, pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu, karjeros adaptyvumo ir karjeros aspiracijų raiška skyrėsi, šių konstrukto sąsajos skaičiuotos atskirai pagal mokymo įstaigos tipą.

Pirmiausia, įsipareigojimas profesijai turi sąsajų su pasitenkinimu profesiniu pasirinkimu (žr. 1-ą lentelę). Emocinis įsipareigojimas statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su bendru pasitenkinimu, pasitenkinimu galimais karjeros tikslais, pasitenkinimu galima finansine sėkme ir pasitenkinimu profesiniu tobulėjimu tiek profesinio mokymo įstaigų, tiek universitetų, tiek kolegijų imtyje ( $r$  nuo 0,29 iki 0,70,  $p < 0,01$ ). Normatyvinis įsipareigojimas profesijai profesinio mokymo įstaigų imtyje

statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su visomis pasitenkinimo formomis ( $r$  nuo 0,25 iki 0,49,  $p < 0,05$ ). Kolegijų ir universitetų studentų imtyje normatyvinis išsipareigojimas profesijai statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su bendru pasitenkinimu, pasitenkinimu galimais karjeros tikslais ir pasitenkinimu galima finansine sėkme ( $r$  nuo 0,23 iki 0,36,  $p < 0,05$ ), tačiau nėra statistiškai reikšmingos sąsajos su pasitenkinimu profesiniu tobulėjimu ( $p > 0,05$ ). Apskaičiuotų investicijų išsipareigojimas profesijai statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su bendru pasitenkinimu, pasitenkinimu galimais karjeros tikslais ir galima finansine sėkme ( $r$  nuo 0,22 iki 0,34,  $p < 0,05$ ) kolegijų ir universitetų studentų imtyje, o profesinių mokymo įstaigų studen-

tų apskaičiuotų investicijų išsipareigojimas statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja tik su pasitenkinimu galima finansine sėkme ( $r = 0,26$ ,  $p < 0,05$ ). Tirtos imties studentų ribotų alternatyvų išsipareigojimas statistiškai reikšmingų sąsajų su pasitenkinimu profesiniu pasirinkimu neturi ( $p > 0,05$ ). Taigi didesnis pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu yra susijęs su didesniu emociiniu, normatyviniu ir apskaičiuotų investicijų išsipareigojimu profesijai. Be to, emocinis ir normatyvinis išsipareigojimas profesijai statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja tiek su tikimybe, kad studentas pasirinktų tą pačią studijų programą, tiek su didesniu studijų ir lūkesčių, turėtų prieš renkantis, kur stoti, atitikimu ( $r$  nuo 0,19 iki 0,56,  $p < 0,05$ ) visų mokymo įstaigų studentų imtyje,

**1 lentelė. Profesinio mokymo įstaigų, kolegijų ir universitetų studentų pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu ir išsipareigojimo profesijai įverčių Pearsono koreliacijos  $r$**

	Išsipareigojimas	Bendras pasitenkinimas	Pasitenkinimas galimais karjeros tikslais	Pasitenkinimas galima finansine sėkme	Pasitenkinimas profesiniu tobulėjimu
Profesinio mokymo įstaigos	Emocinis	0,65**	0,70**	0,53**	0,61**
	Normatyvinis	0,25*	0,37**	0,49**	0,25*
	Apskaičiuotų investicijų	0,17	0,19	0,26**	0,11
	Ribotų alternatyvų	0,04	-0,08	0,04	-0,04
Kolegijos	Emocinis	0,68**	0,63**	0,39**	0,42**
	Normatyvinis	0,36**	0,36**	0,33**	0,13
	Apskaičiuotų investicijų	0,27**	0,23*	0,34**	-0,09
	Ribotų alternatyvų	0,09	-0,03	0,01	-0,16
Universitetai	Emocinis	0,61**	0,51*	0,29**	0,47**
	Normatyvinis	0,25**	0,27**	0,35**	0,12
	Apskaičiuotų investicijų	0,22*	0,34**	0,30**	0,09
	Ribotų alternatyvų	0,01	-0,03	-0,05	-0,02

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

o kolegijų ir universitetų imtyje su tikimybe, jog studentas, turėdamas galimybę, vėl rinktųsi tą pačią studijų programą, koreliuoja ir apskaičiuotų investicijų įsipareigojimo profesijai įverčiai ( $r$  atitinkamai 0,27 ir 0,24,  $p < 0,01$ ).

Tyrimo rezultatai atskleidžia tam tikrus pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu raiškos skirtumus tarp skirtingų mokymo įstaigų studentų. Nors profesinio mokymo įstaigų studentų pasitenkinimas studijų procesu didesnis nei kolegijų ir universitetų studentų, pasitenkinimas įvairiais studijų proceso aspektais teigiamai koreliuoja su pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu subskalių įverčiais tiek profesinio mokymo įstaigų, tiek kolegijų, tiek universitetų studentų imtyje ( $r$  nuo 0,19 iki 0,62,  $p < 0,05$ ).

Tiriant karjeros adaptyvumo ir įsipareigojimo profesijai komponentų sąsajas

(žr. 2-ą lentelę), rezultatai atskleidė, kad emocinis įsipareigojimas profesijai visų mokymo įstaigų tipų studentų imtyje statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su domėjimosi, kontrolės ir pasitikėjimo skalių įverčiais, o profesinio mokymo įstaigų imtyje – ir su žingeidumo įverčiu ( $r$  nuo 0,25 iki 0,35,  $p < 0,05$ , žr. 2-ą lentelę). Todėl galima teigti, kad studentai, kuriems būdingas tvirtas emocinis įsipareigojimas profesijai, pasižymės ir didesniais karjeros adaptyvumo išteklių. Universitetų studentų imtyje normatyvinis įsipareigojimas taip pat statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su domėjimosi bei pasitikėjimo skalių įverčiais ( $r$  atitinkamai 0,18 ir 0,21,  $p < 0,05$ ). Kolegijų studentų imtyje rastas statistiškai reikšmingas ryšys tarp apskaičiuotų investicijų, ribotų alternatyvų ir pasitikėjimo įverčių, tačiau šis ryšys yra

2 lentelė. *Profesinio mokymo įstaigų, kolegijų ir universitetų studentų įsipareigojimo profesijai ir karjeros adaptyvumo sąsajos (Pearsono koreliacija  $r$ )*

	Karjeros adaptyvumas	Emocinis įsipareigojimas	Normatyvinis įsipareigojimas	Apskaičiuotų investicijų įsipareigojimas	Ribotų alternatyvų įsipareigojimas
Profesinio mokymo įstaigos	Domėjimasis	0,33**	0,15	-0,02	-0,09
	Kontrolė	0,35**	0,06	-0,04	-0,07
	Žingeidumas	0,25*	0,03	-0,08	-0,09
	Pasitikėjimas	0,27*	-0,02	-0,15	-0,15
Kolegijos	Domėjimasis	0,30**	0,08	-0,01	-0,20*
	Kontrolė	0,23*	-0,06	-0,03	-0,33**
	Žingeidumas	0,17	0,05	-0,10	-0,15
	Pasitikėjimas	0,21*	-0,06	-0,29**	-0,37**
Universitetai	Domėjimasis	0,17*	0,18*	0,04	-0,02
	Kontrolė	0,17*	0,13	-0,02	0,03
	Žingeidumas	-0,02	0,07	0,01	0,06
	Pasitikėjimas	0,27**	0,21*	0,11	0,01

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

neigiamas ( $r = -0,29$  ir  $-0,37$ ,  $p < 0,05$ ), t. y., kuo mažesnis kolegijų studentų pasitikėjimas savo gebėjimu imtis karjeros sprendimų ir įveikti iškilusias kliūtis, tuo tvirtesnis įsipareigojimas profesijai dėl apskaičiuotų investicijų ir dėl suvokiamo alternatyvų stygiaus. Ribotų alternatyvų įsipareigojimas kolegijų studentų imtyje taip pat statistiškai reikšmingai mažesnis tų studentų, kuriems būdingi didesni domėjimosi bei kontrolės įverčiai ( $r$  atitinkamai  $-0,20$  ir  $-0,33$ ,  $p < 0,05$ ). Be to, tyrimo rezultatai parodė, kad didesnius karjeros adaptyvumo subskalių įverčius turintys studentai yra labiau patenkinti savo profesiniu pasirinkimu ( $r$  varijuoja nuo  $0,18$  iki  $0,39$ ,  $p < 0,05$ ).

Analizuojant karjeros aspiracijų ir įsipareigojimo profesijai sąsajas (žr. 3-ią lentelę), gauti rezultatai parodė, kad tiek profesinio mokymo įstaigų, tiek universitetų, tiek kolegijų studentams, kurie pasižymi dideliais ribotų alternatyvų įsipareigojimo įverčiais, būdingos žemesnės karjeros aspiracijos (atitinkamai  $r = -0,31$ ,  $p < 0,01$ ;  $r = -0,28$ ,  $p < 0,01$  ir  $r = -0,18$ ,  $p < 0,05$ ). Vadinasi, vyraujanti tirtos imties studentų nuostata, jog reikia profesijos atstovu likti tik dėl to, kad nėra kito pasirinkimo, susijusi su statistiškai reikšmingai žemesnėmis karjeros aspiracijomis: mažesnių karjeros tikslų kėlimu, mažesne tikimybe siekti lyderio pozicijos, menkesniu pasiekimu profesinėje

sferoje siekimu. Tačiau tie tirtos imties profesinio mokymo įstaigų bei universitetų studentai, kurie nori likti profesijos atstovais dėl to, kad jiems patinka jų pasirinkta profesija ir studijų programa, t. y. jų emocinis įsipareigojimas tvirtas, turi statistiškai reikšmingai didesnius karjeros aspiracijų įverčius ( $r = 0,28$ ,  $p < 0,01$  ir  $0,19$ ,  $p < 0,05$ ). Kolegijų studentų karjeros aspiracijos neigiamai koreliuoja su apskaičiuotų investicijų bei ribotų alternatyvų įsipareigojimu profesijai (atitinkamai  $r = -0,23$ ,  $p < 0,05$  ir  $r = -0,28$ ,  $p < 0,01$ ) ir neturi statistiškai reikšmingų koreliacijų su emociniu ir normatyviniu įsipareigojimu ( $p > 0,05$ ). Taigi aukštos karjeros aspiracijos nereiškia, kad studentas norės likti profesijos atstovu, be to, aukštomis karjeros aspiracijomis pasižymintys studentai, tikėtina, mažiau bijos rizikuoti prarasti tai, kas jau buvo investuota į karjerą, ir to, kas gali nutikti pakeitus profesiją.

Tiek karjeros aspiracijos, tiek įsipareigojimas profesijai yra susiję su studentų ketinimais: studentų emocinis, normatyvinis, apskaičiuotų investicijų ir ribotų alternatyvų įsipareigojimas profesijai turi statistiškai reikšmingų teigiamų sąsajų su planais dirbti pagal specialybę Lietuvoje ar užsienyje ( $r$  varijuoja nuo  $0,22$  iki  $0,36$ ,  $p < 0,05$ ) ir statistiškai reikšmingų neigiamų koreliacijų su studentų ketinimais dirbti ne pagal

3 lentelė. Studentų įsipareigojimo profesijai ir karjeros aspiracijų sąsajos (Pearsono koreliacija  $r$ )

Karjeros aspiracijos	Emocinis įsipareigojimas	Normatyvinis įsipareigojimas	Apskaičiuotų investicijų įsipareigojimas	Ribotų alternatyvų įsipareigojimas
Prof. mok. įst.	0,28**	0,03	-0,07	-0,31**
Kolegijos	0,19	-0,03	-0,23*	-0,28**
Universitetai	0,19*	0,07	0,01	-0,18*

Pastaba. \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,05$ .

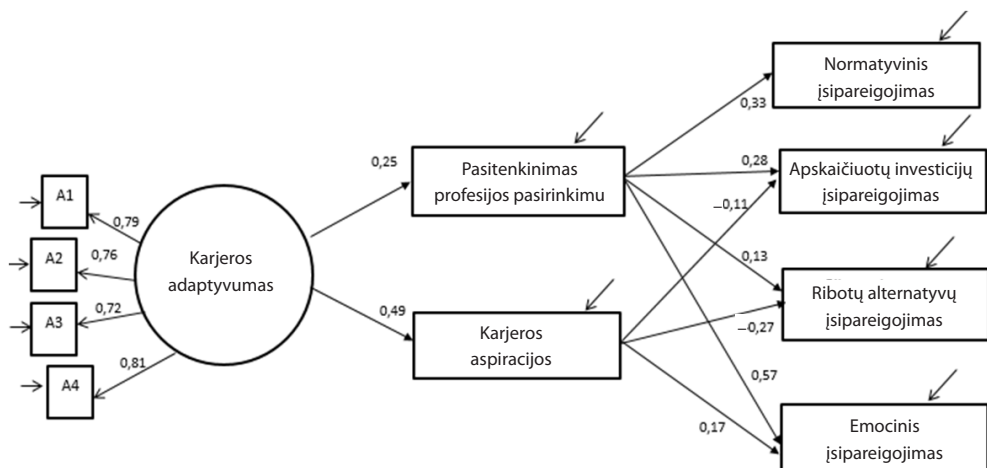
specialybę Lietuvoje ar užsienyje, mokytis kitos profesijos ( $r$  varijuoja nuo  $-0,17$  iki  $-0,36$ ,  $p < 0,05$ ). Taigi išipareigojusiems profesijai studentams būdinga sieti ateitį su studijuojama specialybe. Aukštesnės karjeros aspiracijas turintys visų mokymo įstaigų studentai statistiškai reikšmingai ( $p < 0,01$ ) dažniau planuoja tęsti specialybės studijas aukštesnėje studijų pakopoje ( $r$  varijuoja nuo  $0,27$  iki  $0,42$ ,  $p < 0,01$ ) ir dirbti pagal specialybę Lietuvoje ar užsienyje ( $r$  varijuoja nuo  $0,19$  iki  $0,20$ ,  $p < 0,05$ ). Tačiau tik kolegijų ir universitetų studentų imtyje ketinimai mokytis kitos specialybės statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su karjeros aspiracijomis ( $r = 0,25$  ir  $0,19$ ,  $p < 0,05$ ). Taigi aukštos karjeros aspiracijos nebūtinai reiškia studento ketinimus ateitį sieti su studijuojama specialybe: kolegijų ir universitetų studentai gali turėti aukštas karjeros aspiracijas ir vis tiek planuoti mokytis kitos specialybės ar nedirbti pagal šiuo metu studijuojamą specialybę.

Studentų karjeros aspiracijos neatsiejamos nuo karjeros adaptyvumo išteklių ir pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu. Profesinio mokymo įstaigų, kolegijų ir universitetų studentų imčiai būdinga statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp karjeros aspiracijų ir domėjimosi ( $r$   $0,32$ ;  $0,55$ ;  $0,37$ ,  $p < 0,01$ ), kontrolės ( $r$   $0,30$ ;  $0,44$ ;  $0,30$ ,  $p < 0,01$ ), žingeidumas ( $r$   $0,29$ ,  $p < 0,01$ ;  $r = 0,53$ ,  $p < 0,01$ ;  $r = 0,19$ ,  $p < 0,05$ ) ir pasitikėjimo ( $r = 0,33$ ;  $0,54$  ir  $0,24$ ,  $p < 0,01$ ) skalių įverčių. Profesinio mokymo įstaigų studentų imtyje visos pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu skalės statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja ir su karjeros aspiracijomis ( $r$  nuo  $0,24$  iki  $0,42$ ,  $p < 0,05$ ). Universitetų studentų karjeros aspiracijos tirtoje imtyje turi statistiškai reikšmingas

koreliacijas tik su pasitenkinimu galimais karjeros tikslais ( $r = 0,20$ ,  $p < 0,05$ ), kolegijų imtyje statistiškai reikšmingų sąsajų tarp karjeros aspiracijų ir pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu nerasta ( $p > 0,05$ ).

Taikant struktūrinių lygčių modeliavimą (SEM), nustatyta, kad, nepaisant išipareigojimo profesijai, pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu, karjeros aspiracijų ir karjeros adaptyvumo raiškos skirtumų, tiek profesinio mokymo įstaigų, tiek kolegijų, tiek universitetų studentų imčiai apibūdinti galima pritaikyti tokį modelį (žr. pav.), kuriame karjeros adaptyvumo konstrukta sudaro keturios Savicko (2005) karjeros adaptyvumo skalės: domėjimasis (A1), kontrolė (A2), žingeidumas (A3) ir pasitikėjimas (A4), faktorių svoriai nuo  $0,72$  iki  $0,81$  ( $p < 0,05$ ). Remiantis šiuo modeliu, pagal karjeros adaptyvumą galima prognozuoti bendrą pasitenkinimą profesiniu pasirinkimu (standartizuotas koeficientas  $0,25$ ) ir karjeros aspiracijų lygį (standartizuotas koeficientas  $0,49$ ). Pagal pasitenkinimo įverčius galima prognozuoti išipareigojimą profesijai (emocinį, normatyvinį, apskaičiuotų investicijų bei ribotų alternatyvų): didėjant pasitenkinimui, tikėtina, tvirtės ir išipareigojimas profesijai (standartizuoti koeficientai nuo  $0,13$  iki  $0,57$ ,  $p < 0,05$ ). Tačiau didėjant karjeros aspiracijoms, tikėtina, ribotų alternatyvų ir apskaičiuotų investicijų išipareigojimas mažės (standartizuoti koeficientai atitinkamai  $-0,27$  ir  $-0,11$ ,  $p < 0,05$ ). Kitaip tariant, pastarąsias dvi išipareigojimo formas galima nuspėti pagal pasitenkinimo ir karjeros aspiracijų sąveiką. O štai emocinį išipareigojimą šiame modelyje karjeros aspiracijos veikia atvirkščiai: kuo jos aukštesnės, tuo tvirtesnis emocinis išipareigojimas (standartizuotas koefici-





Pav. Įsipareigojimą profesijai prognozuojančių veiksnių testuojamas modelis

Pastaba.  $\chi^2 = 47,52$ ,  $p < 0,05$ ;  $RMSEA = 0,048$ ;  $CFI = 0,98$ ,  $TLI = 0,97$ ,  $df = 26$ ; A1 = domėjimasis, A2 = kontrolė, A3 = žingeidumas, A4 = pasitikėjimas;  $p$  visur mažiau nei 0,05.

entas 0,17). Normatyvinio įsipareigojimo prognozei užtenka žinoti studento pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu lygį.

Taigi, aukštesnis karjeros adaptyvumas gali reikšti didesnę pasitenkinimą profesiniu pasirinkimu ir aukštesnes karjeros aspiracijas, o pagal šių dviejų konstrukto sąveiką galima prognozuoti įsipareigojimo profesijai komponentus: emocinis įsipareigojimas profesijai bus tvirtesnis tuo atveju, kai bus didelis studento pasitenkinimas profesijos pasirinkimu ir aukštos karjeros aspiracijos; normatyvinis įsipareigojimas didės tuo atveju, kai studentas bus patenkintas profesiniu pasirinkimu; apskaičiuotų investicijų bei ribotų alternatyvų įsipareigojimas bus tvirtesnis esant didesniai pasitenkinimui profesiniu pasirinkimu, bet mažesnėms karjeros aspiracijoms.

## Rezultatų aptarimas

Įvairi studentų mokyklinė, akademinė patirtis, susijusi su darbu pasirinktoje srityje, nebūtinai tiesiogiai lemia įsipareigojimą

profesijai, tačiau pasitenkinimas studijomis pasirinktoje studijų programoje yra stiprus veiksnys, formuojant teigiamą nuostatą pasirinktos profesijos atžvilgiu. Nuostatos dėl pasirinktos profesijos, emocinis įsipareigojimas lemia jų būsimą pasirinkimą likti ar nelikti pasirinktos profesijos atstovu (Blau, 2003; Meyer et al., 1993).

Tyrimo rezultatai rodo, kad tiek profesinio mokymo studentų imtyje, tiek tarp universitetų ir kolegijų studentų emocinis įsipareigojimas yra dominuojantis, o ribotų alternatyvų įsipareigojimo profesijai įverčiai maži. Taigi, tirtose studentų imtyje vyraujantis prisirišimas prie pasirinktos profesijos yra emocinio pobūdžio, o emocinis įsipareigojimas atspindi asmens norą tęsti profesinę veiklą dėl to, kad ji maloni, teikia teigiamas emocijas (Meyer & Allen, 1991; Meyer et al., 2002; Blau, 2003). Be to, tirtose studentų imtyje statistiškai reikšmingai stipriau ( $p < 0,05$ ) nei kitos pasitenkinimo formos išreikštas bendras pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu, kurį galima nusa-

kyti kaip šiltus jausmus, palankias emocijas, nukreiptas į profesijos pasirinkimą (Greenhaus et al., 1990; Cunningham et al., 2005). Bendras pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu, kaip ir pasitenkinimas galimų karjeros tikslų įgyvendinimu bei pasitenkinimas profesiniu tobulėjimu, yra didesnis profesinio mokymo įtaigose besimokančių jaunuolių nei kolegijų ir universitetų studentų. Be to, profesinio mokymo įtaigų studentai turi statistiškai reikšmingai ( $p < 0,05$ ) didesnius nei kitų mokymo įtaigų studentai pasitenkinimo studijų procesu įverčius.

Profesinio mokymo įtaigų studentų didesnis pasitenkinimas studijų procesu nei universitetų ir kolegijų studentų iš dalies paaiškinamas tuo, kad profesinio mokymo įtaigų studentų didesni pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu įverčiai. Šie įdomūs rezultatai paaiškinami skirtingu būsimų studijų formatu. Profesinės mokyklos yra orientuotos į specializuotą mokymą, kurio metu įgyjamos kvalifikacijos, įgūdžiai yra siejami su būsima darbine veikla vieno tipo organizacijose. O universitetų studijos yra bendro pobūdžio, jų metu įgytos kvalifikacijos, įgūdžiai yra taikomi įvairaus tipo organizacijose ir gali būti siejami su įvairaus pobūdžio būsima profesine karjera. Todėl profesinių mokyklų studentai, pasirinkdami studijų programas, išpareigoja vienai profesijai, vienam specifiniam pasirinkimui ir parodo savo tikrumą dėl pasirinkimo bei būsimos darbo, o tai didina pasitenkinimą savo pasirinkimu. Kita vertus, išpareigojimas profesijai formuojasi kaupiantis profesinei patirčiai, taigi ir studijų metu. Studentai, kurie pasirinkdami studijų kryptį ar mokymo įtaigą dvejojo, neturėjo susiformavusių nuostatų dėl būsimų studijų ar

karjeros, studijų metu susidaro įsitikinimus dėl būsimos karjeros krypties, o studijų proceso kintamieji gali veikti jų pasitenkinimą profesiniu pasirinkimu ir išpareigojimą profesijai. Universitetų ir kolegijų studentų pasitenkinimo studijų procesu ir profesiniu pasirinkimu žemesnis lygis gali būti siejamas su didesniu neapibrėžtumu dėl būsimos darbo, būsimos karjeros planavimu, didesniais reikalavimais būsimoms kvalifikacijoms. Šie rezultatai patvirtina įvairių autorių gautus duomenis, kad pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu siejasi su didesne tikimybe nenutraukti studijų (Nauta & Kahn, 2007; Lyons et al., 2010; Urbanavičiūtė, 2009), su didesne tikimybe eiti pasirinktu karjeros keliu – tęsti pasirinktas studijas ir rengtis dirbti pagal specialybę (Urbanavičiūtė, 2009); pasitenkinimas studijų programa yra susijęs su pasiekimu poreikiu, o pasiekimai siejasi su ketinimais siekti karjeros studijuojamoje srityje (Lyons et al., 2010).

Pasak Meyer ir Allen (1988), išpareigojimas susijęs su tuo, ko individas tikisi prieš tapdamas organizacijos nariu ir kaip tie lūkesčiai yra išpildomi. Jeigu lūkesčiai dėl profesinės karjeros atitinka tikrovę, išpareigojimas karjerai didėja (Myrtle et al., 2008). Tyrimo duomenys rodo, kad, daugumos studentų nuomone, studijos labai atitinka jų lūkesčius, turėtus prieš renkantis profesiją. Savo profesinį pasirinkimą kartoti būtų linkę apie trečdalis kolegijų studentų ir kiek daugiau nei pusė universitetų bei profesinio mokymo įtaigų studentų. Emocinis ir normatyvinis išpareigojimas profesijai statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja tiek su tikimybe, kad studentas pasirinktą pačią studijų programą, tiek su didesniu studijų ir lūkesčių, turėtų prieš renkantis,

kur stoti, atitikimu. Taigi tie studentai, kurių lūkesčius patenkina studijų pasirinkimas, turi didesnius emocinio ir normatyvinio išsipareigojimo profesijai įverčius, be to, didesnius emocinio ir normatyvinio išsipareigojimo profesijai įverčius turintys studentai teigia, kad, turėdami galimybę rinktis profesiją iš naujo, rinktųsi tą pačią studijų programą. Nauta ir Kahn (2007) teigimu, didesnis pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu siejasi su didesniu karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumu bei mažesniu neapsisprendimu dėl karjeros: studentai, kurie labiau patenkinti savo profesiniu pasirinkimu, mano galintys efektyviai priimti karjeros sprendimus ir rečiau nei nepatenkinti studentai būna neapsisprendę dėl karjeros. Tai reiškia, kad pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu kelia studento pasitikėjimą savo gebėjimu priimti teisingus karjeros sprendimus ir tai stiprina individo ketinimus nekeisti profesijos ar studijų programos (Nauta & Kahn, 2007). Kitų autorių (Conklin et al., 2013) duomenys patvirtina panašias tendencijas: tvirtesnis emocinis išsipareigojimas profesijai būdingesnis tiems studentams, kurie yra patenkinti savo pasirinkimu ir galima karjera, suvokia savo profesinį pasirinkimą kaip jiems tinkantį ir mano galintys priimti sėkmingus karjeros sprendimus (Conklin et al., 2013).

Šio tyrimo duomenys patvirtina, kad emocinis išsipareigojimas profesijai visų mokymo įstaigų tipų studentų imtyje statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su karjeros adaptyvumu – gebėjimo priimti karjeros sprendimus ir įveikti karjeros kelyje iškilusius iššūkius (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2005) – skalių įverčiais. Universitetų studentų imtyje normatyvinis

išsipareigojimas taip pat statistiškai reikšmingai teigiamai koreliuoja su domėjimusi bei pasitikėjimu, tačiau kolegijų studentų imtyje apskaičiuotų investicijų išsipareigojimas profesijai neigiamai koreliuoja su pasitikėjimo įverčiais, o ribotų alternatyvų išsipareigojimas reikšmingai mažesnis tų studentų, kuriems būdingi didesni domėjimosi, kontrolės ir pasitikėjimo įverčiai. Domėjimasis nusako individo gebėjimą svarstyti apie ateitį ir jai ruoštis, kontrolė – pasiryžimą įgyvendinti karjeros sprendimus ir prisiimti už juos atsakomybę, pasitikėjimas – kiek individas pasitiki savo gebėjimu įveikti sunkumus, susijusius su karjera (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2005). Taigi iš esmės atrodo suprantama, kad studentas, kuris neturi šių išteklių, gali turėti didelius ribotų alternatyvų išsipareigojimo profesijai įverčius, t. y. studentas lieka išsipareigojęs pasirinktai profesijai, nes nesupranta, kad gali turėti ir kitų alternatyvų, ne tik būsima karjera pasirinktos profesijos srityje.

Profesinio mokymo įstaigų studentams būdingi statistiškai reikšmingai labiau išreikšti domėjimosi, kontrolės bei pasitikėjimo skalių įverčiai nei kolegijų ir universitetų studentams. Tikėtina, kad profesinio mokymo įstaigų studentai geriau vertina savo gebėjimą adaptuotis darydami karjerą, nes yra labiau patenkinti savo profesiniu pasirinkimu: didelis pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu gali būti optimizmo dėl karjeros, savivertės ir pasitikėjimo priimti tinkamus karjeros sprendimus šaltinis (Duffy, 2010).

Tyrimo rezultatai parodė, kad karjeros aspiracijos statistiškai reikšmingai ( $p < 0,05$ ) aukštesnės universitetų studentų, palyginti su kolegijų bei profesinių mokyklų

studentais. Studentų karjeros aspiracijos neatsiejamos nuo karjeros adaptyvumo išteklių: visų mokymo įstaigų studentams būdinga statistiškai reikšminga teigiama sąsaja tarp karjeros aspiracijų ir domėjimosi, kontrolės, žingeidumo ir pasitikėjimo skalių įverčių. Kitų autorių atliktų tyrimų duomenys taip pat rodo, kad aukštesnis aspiracijų lygis susijęs su profesiniu saviveiksmingumu – tai yra gebėjimu kompetentingai atlikti savo profesijos užduotis (Gray & O'Brien, 2007; Metz et al., 2009; Ramly et al., 2009), galimybe tobulėti, patirčių ir kompetencijų kaupimu (Ramly et al., 2009). Įsitikinimas, kad padarytas tinkamas profesinis pasirinkimas, pasitenkinimas savo psichologine gerove, įsitikinimas, kad funkcionavimas darant karjerą ir karjeros sprendimai yra sėkmingi, gali būti įvardyti kaip patirtys, kurios sukuria palankią terpę aukštomis aspiracijoms susidaryti.

Šio tyrimo rezultatai parodė, kad įsipareigojimo profesijai komponentų raiška yra kompleksiška. Skirtingų įsipareigojimo profesijai formų, pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu bei pasitenkinimo studijų procesu ir karjeros adaptyvumo sąsajos ne visais atvejais yra tiesioginės. Taikant struktūrinių lygčių modeliavimą (SEM), nustatyta, kad tiek profesinio mokymo įstaigų, tiek kolegijų, tiek universitetų studentų imčiai apibūdinti galima pritaikyti tokį modelį, kuriame pagal karjeros adaptyvumą galima prognozuoti bendrą pasitenkinimą profesiniu pasirinkimu ir karjeros aspiracijų lygį, o pagal pasitenkinimo įverčius galima prognozuoti visas įsipareigojimo formas: didėjant pasitenkinimui, tikėtina, tvirtės ir įsipareigojimas profesijai. Tačiau didėjant karjeros aspiracijoms, tikėtina, ribotų alternatyvų ir apskaičiuotų investicijų įsiparei-

gojimas mažės. Kitaip tariant, pastarąsias dvi įsipareigojimo formas galima nuspėti pagal pasitenkinimo ir karjeros aspiracijų sąveiką. O emocinį įsipareigojimą šiame modelyje karjeros aspiracijos veikia atvirkščiai: kuo jos aukštesnės, tuo tvirtesnis emocinis įsipareigojimas. Norint prognozuoti normatyvinį įsipareigojimą, užtenka žinoti studento pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu lygį. Šie rezultatai papildė autorių (Nauta & Kahn, 2007; Conklin et al., 2013; Gray & O'Brien, 2007; Metz et al., 2009; Ramly et al., 2009) teiginius, kad didesnis karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumas siejasi su didesniu pasitenkinimu profesiniu pasirinkimu, aukštesnėmis karjeros aspiracijomis: tikėtina, kad studentai, kurie turi didelius karjeros adaptyvumo išteklius, sugebės pasirinkti tokią profesiją, kuri jiems kels palankius jausmus, ir turės aukštą karjeros aspiraciją. Tokių studentų bus tvirtas normatyvinis ir emocinis įsipareigojimas profesijai, o esant žemesnėms karjeros aspiracijoms vyraus ribotų alternatyvų ir apskaičiuotų investicijų įsipareigojimas profesijai.

## Išvados

1. Įsipareigojimo profesijai komponentų raiška tироje studentų imtyje yra nevienoda. Emocinis įsipareigojimas yra labiausiai, o ribotų alternatyvų – mažiausiai išreikštas įsipareigojimo profesijai komponentas tarp studentų, tačiau profesinio mokymo įstaigų studentų normatyvinio įsipareigojimo įverčiai reikšmingai didesni nei universitetų bei kolegijų studentų.
2. Pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu bei studijomis turi teigiamą sąsają su

studentų emociniu, normatyviniu ir apskaičiuotą investicijų išpareigojimai profesijai. Karjeros adaptyvumas yra teigiamai susijęs tik su emociniu išpareigojimu profesijai, bet kolegijų studentų imtyje neigiamai koreliuoja su apskaičiuotą investicijų išpareigojimu. Tačiau visų mokymo įstaigų studentų didesni ribotų alternatyvų išpareigojimo profesijai įverčiai siejasi su mažesniu karjeros adaptyvumu ir žemesnėmis karjeros aspiracijomis.

3. Studentų pasitenkinimas profesiniu pasirinkimu teigiamai koreliuoja su karjeros adaptyvumu ir karjeros aspiracijomis. Nors profesinio mokymo įstaigų studentai turi didesnius nei kolegijų ir universitetų studentai pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu bei karjeros adaptyvumo įverčius, universitetų studentų karjeros aspiracijos labiau išreikštos. Kolegijų

studentai išsiskiria savo žemesnėmis karjeros aspiracijomis, kurios neturi teigiamų sąsajų su emociniu išpareigojimu profesijai ir netgi neigiamai koreliuoja su apskaičiuotą investicijų išpareigojimu profesijai.

4. Taikant prognostinį modelį išpareigojimo profesijai ypatumams tirti, galima teigti, kad karjeros adaptyvumas prognozuoja studentų karjeros aspiracijas ir pasitenkinimą profesiniu pasirinkimu. Tvirtesnį emocinį, normatyvinių, apskaičiuotą investicijų ir ribotų alternatyvų išpareigojimą profesijai galima prognozuoti pagal aukštesnį pasitenkinimo profesijos pasirinkimu lygį, tačiau esant aukštesnėms karjeros aspiracijoms apskaičiuotą investicijų ir ribotų alternatyvų išpareigojimas profesijai mažėja, o emocinis išpareigojimas profesijai didėja.

## LITERATŪRA

Austin, J. R., Daniel, S., Russell, I., & Russell, J. A. (2012). A multi-institution exploration of secondary socialization and occupational identity among undergraduate music majors. *Psychology of Music, 40* (1), 66–83. doi: 10.1177/0305735610381886.

Baruch, Y., & Winkelmann-Gleed, A. (2002). Multiple commitments: A conceptual framework and empirical investigation in a community health service trust. *British Journal of Management, 13* (4), 337–357. doi: 10.1111/1467-8551.00250.

Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 76* (4), 469–488. doi: 10.1348/096317903322591596.

Canrinus, W. T., Helmz-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education, 27* (1), 115–132. doi: 10.1007/s10212-011-0069-2.

Carson, K. D., Phillips, J. S., & Roe, C. W. (1996). A career entrenchment model: Theoretical development and empirical outcomes. *Journal of Career Development, 22* (2), 273–286. doi: 10.1007/BF02259996.

Cetin, M. O. (2006). The relationship between job satisfaction, occupational and organizational commitment of academics. *Journal of American Academy of Business, 8* (1), 78–88.

Cohen, A. (2007 a). Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible markets: A review of the literature and suggestions for a future research agenda. *ITB-Forschungsberichte, 26*, 1–30.

Cohen, A. (2007 b). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 17* (3), 336–354. doi: 10.1016/j.hrmr.2007.05.001.

Conklin, A. M., Dahling, J. J., & Garcia, A. (2013). Linking affective commitment, career self-efficacy, and outcome expectations: A test of social cognitive



- career theory. *Journal of Career Development*, 40 (1), 68–83. doi: 10.1177/0894845311423534.
- Culpepper, R. A. (2000). A test of revised scales for the Meyer and Allen (1991) three-component commitment construct. *Educational and Psychological Measurement*, 60 (4), 604–616. doi: 10.1177/00131640021970754.
- Cunningham, G. B., Sagas, M., Dixon, M., Kent, A., & Turner, B. A. (2005). Anticipated career satisfaction, affective occupational commitment, and intentions to enter the sport management profession. *Journal of Sport Management*, 19 (1), 43–57.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18 (4), 420–430. doi: 10.1177/1069072710374587.
- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work. a guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. California: Sage Publications, Inc.
- Gray, M. P., & O'Brien, K. M. (2007). Advancing assessment of Women's Career Choices: The career aspiration scale. *Journal of Career Assessment*, 15 (3), 317–337. doi: 10.1177/1069072707301211.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33 (1), 64–86. doi: 10.2307/256352.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), 369–383. doi: 10.1080/03069885.2012.700506.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1), 60–73. doi: 10.1016/j.jvb.2010.11.002.
- Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. *Journal of Career Development*, 36 (3), 228–245. doi: 10.1177/0894845309345844.
- Lambert, E. G., & Paoline, E. A. (2008). The influence of individual, job, and organizational characteristics on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Criminal Justice Review*, 33 (4), 541–564. doi: 10.1177/0734016808320694.
- Lyons, O. T. A., Smith, C., Winston, J. S., Geranmayeh, F., Behjati, S., Kingston, O., & Pol-lara, G. (2010). Impact of UK academic foundation programmes on aspirations to pursue a career in academia. *Medical Education*, 44 (10), 996–1005. doi: 10.1111/j.1365-2923.2010.03787.x.
- McIlveen, P., Burton, L. J., & Beccaria, G. (2013). A short form of the Career Futures Inventory. *Journal of Career Assessment*, 21 (1), 127–138. doi: 10.1177/1069072712450493.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three – component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1 (1), 61–89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1988). Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 61 (3), 195–209. doi: 10.1111/j.2044-8325.1988.tb00284.x.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538–551. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.538.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52. doi: 10.1006/jvbe.2001.1842.
- Metz, A. J., Fouad, N., & Ihle-Helledy, K. (2009). Career aspirations and expectations of college students. *Journal of Career Assessment*, 17 (2), 155–171. doi: 10.1177/1069072708328862.
- Myrtle, R. C., Chen, D. R., Liu, C., & Fahey, D. (2008). Influences on the career commitment of health – care managers. *Health Services Management Research*, 21 (4), 262–275. doi: 10.1258/hsmr.2008.008008.
- Nasr, L. (2010). The relationship between the three component model of commitment, workplace stress and career path application to employees in medium size organization in Lebanon. *Allied Academies International Conference: Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications & Conflict (AOCCC)*, 15 (2), 13–27.
- Nauta, M. M., & Kahn, J. H. (2007). Identity status, consistency and differentiation of interest, and career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 15 (1), 446–462. doi: 10.1177/1069072705283786.
- Orkibi, H. (2010). Creative arts therapies student's professional identity and career commitment: A brief pilot study. *Arts in Psychotherapy*, 37 (3), 228–232. doi: 10.1016/j.aip.2010.04.008.

- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence, 34* (5), 853–871. doi: 10.1016/j.adolescence.2011.02.001.
- Ramly, E. S., Ismail, M., & Uli, J. (2009). Antecedents of career aspiration of R&D professionals in Malaysian public organizations. *European Journal of Scientific Research, 26* (1), 66–79.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment, 13* (3), 3–24. doi: 10.1177/1069072704270271.
- Rottinghaus, J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The Career Futures Inventory – revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment, 20*, 123–139. doi: 10.1177/1069072711420849.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work* (pp. 42–70). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80* (3), 661–673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011.
- Simo, P., Enache, M., Sallan Leyes, J. M., & Fernandez Alarcon, V. (2010). Analysis of the relation between subjective career success, organizational commitment and the intention to leave the organization. *Transylvanian Review of Administrative Sciences, 29*, 144–158.
- Snape, E., Lo, C. W., & Redman, T. (2008). The Three-Component Model of Occupational Commitment: A comparative study of Chinese and British accountants. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 39* (6), 765–781. doi: 10.1177/0022022108323789.
- Spurk, D., & Abele, A. E. (2014). Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 84* (2), 119–132. doi: 10.1016/j.jvb.2013.12.002
- Stringer, K. J., Kerpelman, J., & Skorikov, V. A. (2012). Longitudinal examination of career preparation and adjustment during the transition from high school. *Developmental Psychology, 48* (5), 1343–1354. doi: 10.1037/a0027296
- Tak, J., & Lim, B. (2008). The differences in career-related variables between temporary and permanent employees in information technology companies in Korea. *Journal of Career Development, 34* (4), 423–437. doi: 10.1177/0894845308316294.
- Urbanavičiūtė, I. (2009). Bakaluro pakopos studentų ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ypatumai: dviejų imčių analizė. *Psichologija, 39*, 45–58.
- Verbruggen, M. (2012). Psychological mobility and career success in the ‘new’ career climate. *Journal of Vocational Behavior, 81* (2), 289–297. doi: 10.1016/j.jvb.2011.10.010.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing, 68* (3), 539–549. doi: 10.1111/j.1365-2648.2011.05755.x.
- Watson, C. M., Quatman, T., & Edler, E. (2002). Career aspirations of adolescent girls: Effects of achievement level, grade, and single – sex school environment. *Sex Roles, 46* (9/10), 323–335. doi: 10.1023/A:1020228613796.
- Wessel, J. L., Ryan, A. M., & Oswald, F. L. (2008). The relationship between objective and perceived fit with academic major, adaptability, and major-related outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 72* (3), 363–376. doi: 10.1016/j.jvb.2007.11.003.
- Zettler, I., Friedrich, N., & Hilbig, B. E. (2011). Dissecting work commitment: The role of Machiavellianism. *Career Development International, 16* (1), 20–35. doi: 10.1108/13620431111107793.

## STUDENTS' OCCUPATIONAL COMMITMENT: RELATIONSHIP WITH THE SATISFACTION OF OCCUPATIONAL CHOICE, CAREER ASPIRATIONS AND CAREER ADAPTABILITY

Kristina Jokštaitė, Birutė Pociūtė

### S u m m a r y

Student's readiness to become successful in their future profession is one of the most important goals not only in the realization of academic aims, but also in making the commitment to their profession. At the moment a student enters the university, college or vocational school, we assume that his or her commitment toward a career choice is essentially made. However, not all students can make occupational commitment on the basis of a rational choice. Even if the occupational choice is successful and matches the student's abilities, desires and market needs, this does not guarantee that after graduation a student will choose the career path related to the chosen occupation. The development of occupational commitment begins with occupational choice, and changes are based on individual experience related to occupational choice satisfaction, expectations for the future work, a student's ability to collect information about oneself and possible career options and to overcome the obstacles of the chosen career path. The aim of this study was to investigate the relationship between vocational technical school, college and university students' occupational commitment and occupational choice satisfaction, career aspirations, career adaptability.

In the study, 356 students from vocational technical schools, colleges and universities took part. The Career Aspirations Scale (Gray & O'Brien, 2007) and

the Career Adaptability Scale (Savickas & Porfeli, 2012) were used with the authors' permission. Also, the four-factor Occupational Commitment Scale, Occupational Choice Satisfaction Scale, and a questionnaire for demographic data were designed for the study. The psychometric properties of the instruments were sufficient.

The results have revealed that occupational commitment and its correlates differ among student samples from vocational technical schools, colleges, and universities, but the affective commitment is higher than the other forms of commitment. Occupational choice satisfaction and satisfaction with studies are positively related with affective, normative, and accumulated occupational commitment. Affective commitment is positively related with career adaptability. Career aspirations and occupational commitment are related with students' future intentions. According to our results, students with a higher level of career adaptability and a greater occupational choice satisfaction have higher career aspirations. Students' higher limited alternatives commitment is related to lower career adaptability scores and lower career aspirations.

**Key words:** occupational commitment, career adaptability, career aspirations, occupational choice satisfaction.

*Iteikta 2014 04 03*