

# BAKALAURO PAKOPOS STUDENTŲ KETINIMO EITI PASIRINKTU PROFESINIU KELIU YPATUMAI: DVIEJŲ IMČIŲ ANALIZĖ

Ieva Urbanavičiūtė

Doktorantė  
Vilniaus universitetas  
Bendrosios psichologijos katedra  
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius  
Tel. (+370 5) 266 76 05  
El. paštas: ieva.urbanaviciute@fsf.vu.lt

*Straipsnyje nagrinėjami ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ypatumai. Pagrindiniai tyrimo uždaviniai – įvertinti, kaip ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu prognozuoja pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis, įsivaizduojamas realaus ir idealaus bei realaus ir prestižinio darbo atitikimas bei asmenybės ypatumai (neurotizmas ir sąmoningumas), ir palyginti, kuo skiriasi abiejų imčių ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu prielaidos.*

*Dviejų imčių – nepatenkintųjų pasirinkta profesija (n = 55) ir patenkintųjų pasirinkta profesija (n = 76) – hierarchinės regresijos analizė parodė, kad šių imčių ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu prielaidos yra nevienodos. Prognozuojant ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu pirmuoju atveju reikšmingi kintamieji yra pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis, realaus ir prestižinio darbo atitikimas ir neurotizmo lygis. Antruoju atveju gautas vyraujantis kintamasis – pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis. Gauti rezultatai turi tiek teorinių, tiek praktinių pritaikymo galimybių ir nubrėžia tolesnių tyrimų šioje srityje gaires.*

**Pagrindiniai žodžiai:** karjeros planavimas, profesijos pasirinkimas, ateities lūkesčiai, asmenybės veiksniai.

Šiuolaikinis darbo pasaulis nuolat kinta, reikalauja iš individo įvairių žinių ir gebėjimų, todėl karjeros planavimo ypatumai yra aktuali psichologijos, edukologijos, netgi ekonomikos srities tyrimų tema. Vis dažniau tyrėjų dėmesio centre atsiduria pereinamasis laikotarpis, kuris apibrėžiamas kaip tarpinis tarp mokyklos baigimo ir įėjimo į darbo pasaulį (angl. *school-to-work transition*). Šis laikotarpis individo gyvenime yra labai svarbus, nes jo rezultatas – įėjimas į darbo rinką – glaudžiai siejasi su tolesne individo ir visos visuo-

menės gerove tiek psichologiniu, tiek socioekonominiu atžvilgiu (Kiener, 2006; Bandura et al., 2001; Zhou and Santos, 2007; OECD, 2000). Dauguma mokslinių apžvalgų siekia atsakyti į klausimą, kokios yra sklandaus ir „sėkmingo“ įėjimo į darbo rinką prielaidos (OECD, 2000; Margolis et al., 2004), nusakyti, kas yra „sėkminga karjera“ (Heslin, 2003) ir kokie galėtų būti šio, pereinamojo, laikotarpio sėkmingumo rodikliai. Žiūrint iš psichologinės perspektyvos, bene labiausiai pabrėžiami profesinių tikslų kėlimo ir siekimo ypatumai,

susiejantys laikotarpio pradžią ir pabaigą (Lent et al., 1999; Kiener, 2006). Lietuvoje ši tyrimų sritis taip pat svarbi – pastaruojų metu atlikta nemažai profesijos pasirinkimo (Radzevičiūtė, 2008; Valackienė and Dėmenienė, 2007), karjeros informavimo ir orientavimo (Pukelis ir Navickienė, 2006) bei darbo rinkos (Šerikova ir Toleikienė, 2008) tyrimų, kuriuose su individo karjeros planavimu susiję reiškiniai nagrinėjami tiek švietimo politikos, tiek psichologiniu aspektu.

Daugumos baigusių vidurinę mokyklą jaunuolių tikslas – pasirinkti profesiją. Įstojęs studijuoti individas jau gali įvertinti šio tikslo pasiekimą ir kelia tolesnius karjeros tikslus. Ateities tikslų susietumas su atliekama veikla vadinamas įsipareigojimu (angl. *goal commitment*). Profesijos pasirinkimo ir švietimo tyrimų kontekste jis apibrėžia *ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu* – tęsti pasirinktas studijas ir rengtis dirbti pagal specialybę (Koslowsky, 1987; Wang et al., 2006). Šis reiškinys nusako, kiek ateities profesiniai tikslai yra išreikšti konkrečiu *ketinimu*. Ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu paprastai laikomas teigiamu reiškiniumi (Kahn and Nauta, 2001), tačiau reikėtų pabrėžti, kad tai ne visada apibūdina sklandų pereinamąjį laikotarpį iš mokyklos į darbo pasaulį. Viena vertus, pirmojo pasirinkimo tąsa rodo, kad tas pasirinkimas buvo „teisingas“, kita vertus, jei individas yra nepatenkintas savo pasirinkimu, tačiau neketina nieko keisti, tai gali rodyti ir negebėjimą savarankiškai priimti sprendimus. Taigi, nagrinėjant pereinamojo laikotarpio karjeros planavimo ypatumus, svarbu atsižvelgti į tai, ar individas yra patenkintas pasirinkta profesija.

*Pasitenkinimas pasirinkta profesija.* Teoriniuose modeliuose dažnai pabrėžia-

mas ankstesnės patirties (angl. *prior experience*) ir tolesnių tikslų kėlimo / siekimo ryšys. Pavyzdžiui, socialinė kognityvinė karjeros teorija teigia, kad profesiniai tikslai ir ketinimai formuojasi, atsižvelgiant į praeities patyrimą siekiant panašių tikslų ir įvairius ateities lūkesčius (Lent, 2005; Lent and Brown, 2006). Panašiai praeities patyrimo ir tolesnių tikslų kėlimo / siekimo sąsajos grindžiamos ir tikslų kėlimo teorijoje (Locke and Latham, 2006).

Pereinamuojų laikotarpiu profesijos pasirinkimas yra praeities įvykis, o pasitenkinimas pasirinkimu rodo subjektyvų individo šios patirties įvertinimą. Bandant susieti pasitenkinimą pasirinkta profesija ir tolesnius profesinius ketinimus (t. y. ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu), reikėtų pabrėžti keletą dalykų. Pirma, kai individas nėra patenkintas pasirinkta profesija, atsiranda prieštara tarp jau pasiektų (profesijos pasirinkimo) ir siekiamo (profesinės veiklos tąsos) tikslo. Taigi galima kelti prielaidą, kad patenkintųjų ir nepatenkintųjų grupėje ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu turėtų būti skirtingai išreikštas. Antra, tikėtina, kad (ne) pasitenkinimas nėra griežtai kategorinis kintamasis – net ir nepatenkintųjų savo pasirinkimu imtyje jis gali būti daugiau ar mažiau išreikštas. Taigi būtų tikslinga ne tik panagrinėti, ar individas yra patenkintas pasirinkta profesija, bet ir tai, kiek (ne) *pasitenkinimo lygis* (patenkintų ir nepatenkintų savo pasirinkimu imtyse) siejasi su ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu.

Nors aptinkamas ir tiesioginis pasitenkinimo vykdyta veikla ir ketinimo panašią veiklą tęsti ryšys (Kahn and Nauta, 2001), yra pagrindo manyti, kad su profesija susijusius ketinimus lemia daugiau veiksnių, kurie šį ryšį galėtų pakreipti vienokia ar

kitokia linkme – tai priklauso nuo esamo konteksto (Locke and Latham, 2006; Bandura and Locke, 2003; Lent, 2005). Galima skirti dvi veiksmų, siejamų su individo karjeros planavimo aspektais, grupes – *lūkesčius, susijusius su veiklos rezultatu, ir asmenybės ypatumus*. Trumpai juos apžvelgsime.

*Ateities lūkesčių ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu sąsaja.* Lūkesčių, susijusių su veiklos rezultatu, svarba individo ketinimui tos veiklos imtis pabrėžiama tiek teoriniuose modeliuose, tiek yra pagrįsta empiriškai. Pavyzdžiui, E. A. Locke ir G. P. Latham kalba apie įsivaizduojamą veiklos rezultatą (angl. *outcome*) ir su juo susijusius lūkesčius (angl. *expectancy*). Kad tikslo būtų siekiama, jo pasiekimo rezultatas individui turi būti vertingas (Locke and Latham, 2006). Socialinėje kognityvinėje karjeros teorijoje vienas svarbiausių veiksnių greta savaveiksmingumo įsitikinimų – lūkesčiai, susiję su veiklos rezultatu (angl. *outcome expectations*). Remiantis pastaruoju modeliu, tai, kaip individas įsivaizduoja savo elgsenos ar priimto (karjeros) sprendimo rezultatą, gali lemti, kokius profesinius tikslus jis kelia ir kiek ketina jų siekti (Lent, 2005). Tyrimais įrodyta, jog lūkesčiai gali turėti įtakos profesijos pasirinkimui, profesinių galimybių tyrinėjimui (Lindley, 2005; Betz, 2007; Betz and Klein Voyten, 1997), ketinimui tęsti pasirinktą profesinę veiklą ir pasitenkinimui ja (Artino, 2007). Karjeros konsultavimo praktikoje pabrėžiama lūkesčių adekvatumo svarba (Gibbons and Shoffner, 2004). Kai kurie tyrimai rodo, kad ateities lūkesčiai yra tokia pat svarbi karjeros sprendimų priėmimo prielaida, kaip ir savaveiksmingumo įsitikinimai (Lindley, 2005; Ochs and Roessler, 2004

ir kt.). Netgi tyrimuose, kuriuose savaveiksmingumo įsitikinimai yra pagrindinis kintamasis, pripažįstama lūkesčių, nesusijusių su savo paties gebėjimais, reikšmė (Bandura et al., 2001). Kita vertus, ateities lūkesčiai dažnai nagrinėjami gana apibendrintai, o iš tikrųjų reikėtų įvertinti ir ateities lūkesčių svarbą konkrečiame, profesiniame, kontekste.

Profesijos įgijimas turi savo „rezultatą“ – darbinę veiklą, todėl nagrinėjant per einamąjį laikotarpį po mokyklos baigimo ir prieš įėjimą į darbo pasaulį labai svarbu įvertinti individo lūkesčius, susijusius su darbu pagal studijuojamą specialybę. Kokie veiksniai gali būti susiję su būsimos (profesinės) veiklos patrauklumu? Socialinė kognityvinė karjeros teorija šio kintamojo nedetalizuoja, tikslų kėlimo teorijoje skiriami išoriniai veiksniai (autoritetas, išorinis atlygis), vidiniai veiksniai (asmeninis, vidinis atlygis) ir interaktyvūs veiksniai (Locke et al., 1988), dar kiti autoriai mini materialinį, socialinį ir asmeninį atliekamos veiklos rezultatų vertinimą (Bandura et al., 2001; Albert and Luzzo, 1999). Atsižvelgiant į tyrimo kontekstą, tikslinga skirti du lūkesčių tipus – lūkesčius, kiek būsimas darbas atitiks individo *įsivaizduojamą jam idealų darbą*, ir lūkesčius, kiek būsimas darbas atitiks darbą, *visuomenėje laikomą prestižiniu*. Tada būtų galima įvertinti, kiek individo įsivaizduojamas studijuojamos specialybės „rezultatas“ jam yra vertingas tiek materialine / socialine (atspindinčia išorinius motyvuojančius veiksniais), tiek asmenine (atspindinčia vidinius veiksniais) prasme. Pasak A. Bandura ir D. Cervone (1983), „numanomas pasitenkinimas saviimi, nukreiptas į ateitį, geriau prognozuoja (individo) veiklą negu pasitenkinimas jau

atlikta veikla“ (cituojama pagal Bandura and Locke, 2003, p. 94). Todėl galima kelti prielaidą, kad tai, kaip individas išvaizduoja būsimo realaus ir idealaus bei realaus ir prestižinio darbo atitikimą, yra svarbi jo apsisprendimo toliau eiti profesiniu keliu prielaida. Be to, būtų svarbu išsiaiškinti, kokią reikšmę ateities lūkesčiai turi individo ketinimui eiti pasirinktu profesiniu keliu, atsižvelgiant į (ne)pasitenkinimą pasirinkta profesija. Tai būtų naudinga tiek teoriškai, tiek praktiškai, siekiant įvertinti karjeros planavimo ypatumus pereinamuju laikotarpiu.

*Asmenybės ypatumų ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu sąsaja.* Asmenybės ypatumai karjeros planavimo srityje svarbūs tiek ieškant asmenybės tipo ir profesinių interesų sąsajos, tiek nagrinėjant asmenybės ir įvairių darbo bei akademinį rodiklių ryšį. Teigiama, kad kai individas vertina situaciją kaip sau nepalankią, tai, ar bus linkęs iš jos pasitraukti, priklauso nuo asmenybės ypatumų (Steinmayr and Spinath, 2008). Savo ruožtu, tarpasmeniniai skirtumai „lemia, kokius tikslus individas kelia apskritai ir reaguodamas į konkrečias aplinkybes“ (Sansone and Thoman, 2006, p. 1702–1703). Tai labai svarbu tiriant pereinamąjį laikotarpį iš mokyklos į darbo pasaulį. Tikėtina, kad kai individas esamą situaciją vertina neigiamai, pavyzdžiui, nėra patenkintas pasirinkta profesija, profesinio kelio taša bei tolesni profesiniai ketinimai priklausys ir nuo asmenybės ypatumų. Panašaus pobūdžio tyrimuose dažnai remiamasi Didžiojo penketo modeliu. Teigiama, kad bruožų dimensijos – neurotizmas, ekstraversija, atvirumas patyrimui, sutariamumas ir sąmoningumas – apibrėžia stabilias dispozicijas ir gali būti laikomos įvairios elgsenos prielaida (McCrae

and Costa, 1991, 1995). Nors galima rasti duomenų apie galimas visų minėtų bruožų dimensijų sąsajas su profesijos pasirinkimo ypatumais, šio tyrimo kontekste adekvačiausia nagrinėti dvi – neurotizmo ir sąmoningumo – dimensijas. Ankstesnių tyrimų duomenys leidžia kelti prielaidą, kad būtent šios bruožų dimensijos galėtų turėti sąsają su ėjimu pasirinktu profesiniu keliu.

*Neurotizmas.* Neurotizmas rodo tendenciją patirti neigiamus jausmus – baimę, liūdesį, nepasitenkinimą, pyktį, kaltę ir pan. Prasti rezultatai rodo emocinį asmens stabilumą, ramumą, atsipalaidavimą, gebėjimą įveikti stresines situacijas (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006). Tyrimuose neurotizmas (tiesiogiai ar kaip tarpinis kintamasis) gana dažnai siejamas su karjeros planavimo ypatumais. Pavyzdžiui, buvo nustatyta, kad aukštesniu neurotizmo lygiu pasižymintys individai vengia ištraukti į profesinę veiklą, aktyviai priimti karjeros sprendimus ir yra mažiau atsparūs stresui (Wang et al., 2006); emocinis stabilumas (priešingas neurotizmo dimensijai polius) siejasi su pasitenkinimu karjera (Lounsbury et al., 2004) bei savaveiksmingumu priimant karjeros sprendimus (Hartman and Betz, 2007). Pastarųjų autorių teigimu, aukštas neurotizmo lygis yra vienas iš neefektyvumo (angl. *inefficacy*) karjeros planavimo srityje rodiklių. Taigi galima kelti prielaidą, kad neurotizmo lygis turės reikšmės ketinimui eiti pasirinktu profesiniu keliu, ypač kai situacija prieštaringa, pavyzdžiui, kai individas nėra patenkintas pasirinkta profesija.

*Sąmoningumas.* Ši dimensija apima planavimo, organizavimo, užduočių išsikėlimo ir kitus procesus bei pasiekimų poreikį (Žukauskienė ir Barkauskienė, 2006).

Taip pat laikomasi nuomonės, kad iš visų Didžiojo penketo dimensijų sąmoningumas labiausiai atspindi savireguliacijos ypatumus (Hoyle, 2006). Anksčiau atliktų tyrimų duomenimis, sąmoningumas siejasi su atkaklumu (angl. *persistence*) tęsiant veiklą (Sansone and Thoman, 2006), pasiekimų motyvacija (Hart et al., 2007), savaveiksmingumu priimant karjeros sprendimus ir, priešingai negu neurotizmas, gali būti laikomas vienu iš adaptyvios elgsenos, priimant karjeros sprendimus, rodiklių (Hartman and Betz, 2007). Remiantis apibrėžimu ir tyrimų duomenimis galima kelti prielaidą, kad sąmoningumas turės reikšmės eiti pasirinktu profesiniu keliu, ypač pereinamuoju laikotarpiu, kuris pasižymi tuo, kad karjeros planavimo procesas tada yra ypač intensyvus.

Apibendrinant teorinėje apžvalgoje keltas prielaidas, suformuluotas *tyrimo tikslas* – įvertinti ketinimo tęsti pasirinktą profesinę veiklą ypatumus, atsižvelgiant į individo (ne)pasitenkinimą pasirinkta profesija.

*Tyrimo uždaviniai:*

1. Nustatyti, kiek ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu prognozuoja (ne)pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis, lūkesčiai, susiję su darbu pagal specialybę (išivaizduojamas realaus ir idealaus bei realaus ir prestižinio darbo atitikimas), ir asmenybės ypatumai (neurotizmas ir sąmoningumas) patenkintųjų pasirinkta profesija tiriamųjų imtyje.
2. Įvertinti, kiek ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu prognozuoja (ne)pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis, lūkesčiai, susiję su darbu pagal specialybę (išivaizduojamas realaus ir idealaus bei realaus ir prestižinio darbo atitikimas), ir asmenybės ypatumai (neurotizmas ir

sąmoningumas) nepatenkintųjų pasirinkta profesija tiriamųjų imtyje.

3. Palyginti ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ypatumus patenkintųjų ir nepatenkintųjų pasirinkta profesija imtyse.

## Metodika

**Tyrimo dalyviai.** Tyrime dalyvavo 185 Vilniaus universiteto bakalauro pakopos I–III kurso psichologijos (62), socialinio darbo (16), ekonomikos ir verslo administravimo (67), matematikos ir informatikos (22), fizikos (18) specialybių studentai. Iš jų – 54 vaikinai (29%) ir 131 mergina (71%). Amžiaus vidurkis – 19,4 m. Tyrimo dalyviams buvo siekiama parinkti taip, kad jie būtų skirtingų specialybių.

**Tyrimo eiga.** Tyrimas buvo atliekamas auditorijose, kaip dalis užsiėmimo. Paprašius studentų sutikti dalyvauti tyrime, buvo pristatoma instrukcija ir prašoma užpildyti klausimyną. Penkios anketos buvo grąžintos nevisiškai užpildytos ir toliau nebuvo analizuojamos.

**Kintamieji ir įvertinimo priemonės.** *Profesiniai ketinimai.* Skalė sudaryta šiam tyrimui, siekiant įvertinti ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu. Pirminės skalės versijos psichometrinės charakteristikos buvo tikrinamos bandomajame tyrime, po kurio skalėje palikti keturi teiginiai. Vertinama nuo 1 iki 7 (1 – visiškai nesutinku, 7 – visiškai sutinku). Skalės patikimumo koeficientas (Cronbacho alfa) – 0,93. Didžiausias galimas balas – 28, mažiausias – 4. Aukštesnis balas reiškia stipresnį ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu. Teiginio pavyzdys: „Baigęs(-usi) studijas, ketinu ieškoti darbo pagal specialybę.“

*Pasitenkinimas pasirinkta profesija.* Skalė sudaryta šiam tyrimui, siekiant įver-

tinti pasitenkinimo pasirinkta profesija lygį. Pirminės skalės versijos psichometrinės charakteristikos buvo tikrinamos bandomajame tyrime, po kurio skalėje palikti keturi teiginiai. Vertinama nuo 1 – visiškai nesutinku iki 7 – visiškai sutinku. Skalės patikimumo koeficientas (Cronbacho alfa) – 0,89. Didžiausias galimas balas – 28, mažiausias – 4. Aukštesnis balas reiškia didesnę pasitenkinimą pasirinkta profesija. Teiginio pavyzdys: „Jeigu reikėtų rinktis iš naujo ką studijuoti, rinkčiausi kitokią specialybę“ (atvirkštinis teiginys).

*Įsivaizduojamas realaus ir idealaus darbo atitikimas.* Skalė sudaryta šiam tyrimui, siekiant įvertinti tiriamųjų lūkesčius, kiek darbas pagal specialybę atitiktų jų įsivaizduojamą idealų (jiems labiausiai tinkantį) darbą. Tiriamųjų buvo prašoma išvardyti tris, jų įsivaizdavimu, jiems idealaus darbo savybes ir įvertinti pagal tai, kiek jos, jų manymu, bus būdingos būsimam darbui. Vertinama nuo 1 – visiškai nebūdinga iki 7 – labai būdinga. Galutinis realaus ir idealaus darbo atitikimo balas gaunamas susumavus visų trijų savybių įvertinimus. Didžiausias galimas balas – 21, mažiausias – 3. Kuo aukštesnis balas, tuo labiau, individo įsivaizdavimu, būsimas darbas atitiks idealų.

*Įsivaizduojamas realaus ir prestižinio darbo atitikimas.* Skalė sudaryta šiam tyrimui, siekiant įvertinti tiriamųjų lūkesčius, kiek darbas pagal specialybę atitiktų jų įsivaizduojamą prestižinį darbą. Tiriamųjų buvo prašoma išvardyti tris, jų įsivaizdavimu, prestižinio darbo savybes ir įvertinti, kiek jos, jų manymu, bus būdingos būsimam darbui. Vertinama nuo 1 – visiškai nebūdinga iki 7 – labai būdinga. Galutinis realaus ir prestižinio darbo atitikimo balas gaunamas susumavus visų trijų savybių

įvertinimus. Didžiausias galimas balas – 21, mažiausias – 3. Kuo aukštesnis balas, tuo labiau, individo įsivaizdavimu, būsimas darbas atitiks prestižinį.

Skalių patikimumas buvo tikrinamas pakartotinio testavimo būdu ( $n = 31$ ). Tarp pirmojo ir antrojo testavimo gauti šie Spearmano koreliacijos koeficientai: realaus ir idealaus darbo atitikimas – 0,86, realaus ir prestižinio darbo atitikimas – 0,82.

*Asmenybės bruožai.* Tyrime naudota lietuviška NEO-FFI metodikos versija (šiuo metu standartizuojama Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorijoje). Metodiką sudaro 60 teiginių, kuriuos reikia įvertinti nuo 1 – visiškai nesutinku iki 5 – visiškai sutinku. Metodiką sudaro penkios subskalės po 12 klausimų, leidžiančios įvertinti asmenybės bruožų išreikštumą neurotizmo, ekstraversijos, atvirumo patyrimui, sutariamumo ir sąmoningumo dimensijomis. Skalių patikimumo koeficientas (Cronbacho alfa) šio tyrimo imčiai svyruoja nuo 0,67 iki 0,83.

*Duomenų tvarkymas.* Duomenys buvo apdorojami naudojant SPSS 13.0 programinį paketą. Duomenims analizuoti taikytas dviejų pakopų (angl. *block*) hierarchinės regresijos metodas.

Siekiant įvertinti ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ypatumus tiek patenkintų, tiek nepatenkintų pasirinkta profesija tiriamųjų imtyse, pirminė tyrimo dalyvių imtis ( $N = 185$ ) buvo padalyta pagal pasitenkinimo pasirinkta profesija balo vidurkį ir standartinį nuokrypį – sudarytos dvi imtys.

Pirma imtis – tiriamieji, kurių pasitenkinimo pasirinkta profesija balas mažesnis negu standartinis nuokrypis žemiau vidurkio ( $\bar{x} - \sigma$ ; balai nuo 4 iki 15;  $N = 55$ ). Antra imtis – tiriamieji, kurių pasitenkinimo



*1 lentelė. Pasitenkinimo pasirinkta profesija vidurkis, standartinis nuokrypis ir pirminės imties skyrimo balai*

Vidurkis $\bar{x}$	Standartinis nuokrypis $\sigma$	Skiriamieji balai	
		$\bar{x} + \sigma$	$\bar{x} - \sigma$
20,29	4,84	25,13	15,45

pasirinkta profesija balas didesnis negu standartinis nuokrypis aukščiau vidurkio ( $\bar{x} + \sigma$ ; balai nuo 25 iki 28;  $N = 76$ ). Taip buvo sudarytos poliarinės patenkintųjų ir nepatenkintųjų pasirinkta profesija grupės. Siekiant tiksliau įvertinti skirtumą tarp patenkintųjų ir nepatenkintųjų pasirinkta profesija, duomenys, patenkantys į intervalą  $\bar{x} \pm \sigma$  ( $N = 54$ ), nebuvo analizuojami.

## Rezultatai

2-os lentelės duomenys apibūdina abi imtis. Pasitenkinimo pasirinkta profesija balo standartinis nuokrypis pirmoje imtyje yra mažesnis, nes į ją pateko tiriamieji, kurių atsakymai svyruoja nuo 25 iki 28 balų. Nors atsakymų balo diapazonas nedidelis (4 reikšmės), šio kintamojo įtraukimas į regresijos modelį yra priimtinas.

Apibūdinant likusius kintamuosius pažymėtina, kad aukštesni yra antros imties vidurkiai (išskyrus neurotizmo), taigi, esant didesniai pasitenkinimui pasirinkta

profesija, kitų su profesija susijusių veiksnių vertinimas taip pat yra aukštesnis. Toliau, siekiant įvertinti, kaip jie prognozuoja ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu, pateikiami abiejų imčių hierarchinės regresijos analizės rezultatai.

Kaip matyti iš 3-ios lentelės, pirmasis regresijos modelis, atlikus pirmos imties duomenų analizę, paaiškina apie 38 procentus duomenų variacijos ( $R^2 = 0,414$ , koreguotasis  $R^2 = 0,379$ ). F reikšmės pokytis yra statistiškai reikšmingas ( $p = 0,000$ ), tai rodo, kad regresijos modelis šiems duomenims tinka, t. y. pagal jo kintamuosius galima statistiškai reikšmingai prognozuoti ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu.

Antrojo regresijos modelio analizė rodo, kad modelio kintamieji paaiškina apie 52 procentus duomenų variacijos ( $R^2 = 0,566$ , koreguotasis  $R^2 = 0,521$ ). Kadangi antrasis modelis paaiškina daugiau duomenų variacijos, šio modelio kintamieji, kartu sudėjus, geriau prognozuoja

*2 lentelė. Kintamųjų vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai*

	Pirma imtis (n = 55)		Antra imtis (n = 76)	
	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu	13,00	5,24	24,37	4,07
Pasitenkinimas pasirinkta profesija	12,42	2,99	26,71	1,19
Įsivaizduojamas realaus ir idealaus darbo atitikimas	14,08	3,29	18,00	1,92
Įsivaizduojamas realaus ir prestižinio darbo atitikimas	14,00	3,97	15,80	3,56
Neurotizmas	25,79	5,62	21,08	7,87
Sąmoningumas	28,40	5,77	32,07	6,23

### 3 lentelė. Hierarchinės regresijos modelių statistika

	Pirma imtis (n = 55)		Antra imtis (n = 76)	
	1 modelis	2 modelis	1 modelis	2 modelis
R	0,643	0,752	0,544	0,545
R <sup>2</sup>	0,414	0,566	0,296	0,297
Koreguotasis R <sup>2</sup>	0,379	0,521	0,272	0,254
Įverčio standartinė paklaida	4,23	3,72	4,17	4,22
R <sup>2</sup> pokytis	<b>0,414</b>	<b>0,152</b>	<b>0,296</b>	0,000
F reikšmės pokytis	12,009	8,549	11,935	0,010
F reikšmės pokyčio reikšmingumas	0,000*	0,001*	0,000*	0,990

\* $p < 0,05$

1-ojo regresijos modelio kintamieji, pagal kuriuos prognozuojamas ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu: pasitenkinimas pasirinkta profesija, įsivaizduojamas realaus ir idealaus darbo atitikimas, įsivaizduojamas realaus ir prestižinio darbo atitikimas.

2-ojo regresijos modelio kintamieji, pagal kuriuos prognozuojamas ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu: pasitenkinimas pasirinkta profesija, įsivaizduojamas realaus ir idealaus darbo atitikimas, įsivaizduojamas realaus ir prestižinio darbo atitikimas, sąmoningumas, neurotizmas

ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu. F reikšmės pokytis yra statistiškai reikšmingas ( $p = 0,001$ ), tai rodo, kad antrasis modelis statistiškai reikšmingai skiriasi nuo pirmojo. R<sup>2</sup> pokytis tarp pirmojo ir antrojo modelio yra 0,152, vadinasi, 15,2 procento šios imties duomenų variacijos gali būti paaiškinta asmenybės kintamaisiais.

Atlikus antros imties duomenų analizę gauta, kad pirmasis regresijos modelis duomenims taip pat tinka, nes F reikšmės pokytis yra statistiškai reikšmingas ( $p = 0,000$ ). Modelis paaiškina apie 27 procentus duomenų variacijos (R<sup>2</sup> = 0,296, koreguotasis R<sup>2</sup> = 0,272). Palyginus analogiškus nepatenkintų (pirma imtis) ir patenkintų (antra imtis) pasirinkta profesija tiriamųjų imčių regresijos modelius matyti, kad pirmoje imtyje ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu prielaidos paaiškinamos geriau, nes R<sup>2</sup> yra atitinkamai 0,414 ir 0,296.

Į regresijos modelį įtraukus asmenybės kintamuosius (antra imtis, antrasis regresijos modelis) ir palyginus pirmąjį modelį su antruoju gauta, kad F reikšmės pokytis

nėra statistiškai reikšmingas ( $p = 0,990$ ). Atitinkamai R<sup>2</sup> pokytis yra 0,000. Modelis, įtraukus asmenybės kintamuosius, paaiškina apie 25 procentus duomenų variacijos, ir šis procentas beveik nesiskiria nuo pirmojo modelio.

Palyginus šį modelį su analogišku pirmos imties modeliu matyti, kad asmenybės ypatumai (sąmoningumas ir neurotizmas) turi skirtingą reikšmę prognozuojant ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu – pirmuoju atveju asmenybės kintamųjų įtraukimas statistiškai reikšmingai padidino R<sup>2</sup>, o šiuo atveju asmenybės ypatumus žyminčių kintamųjų įtraukimas į regresijos modelį jo R<sup>2</sup> statistiškai reikšmingai nepakeitė, o koreguotąjį R<sup>2</sup> net šiek tiek sumažino – nuo 0,272 iki 0,254.

Kaip matyti iš 4-os lentelės, atlikus pirmos imties duomenų analizę, pirmajame modelyje (neįtraukus asmenybės kintamųjų) statistiškai reikšmingai priklausomąjį kintamąjį prognozuoja visi nepriklausomi kintamieji ( $p < 0,05$ ). Tai, kad gautas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp



4 lentelė. Kintamųjų beta koeficientai

		Pirma imtis (n = 55)		Antra imtis (n = 76)	
		Beta koeficientas	p reikšmė	Beta koeficientas	p reikšmė
1 modelis	Pasitenkinimas pasirinkta profesija	<b>0,332</b>	0,004*	<b>0,414</b>	0,000*
	Įsivaizduojamas realaus ir idealaus darbo atitikimas	<b>0,262</b>	0,024*	0,063	0,512
	Įsivaizduojamas realaus ir prestižinio darbo atitikimas	<b>0,352</b>	0,003*	<b>0,244</b>	0,011*
2 modelis	Pasitenkinimas pasirinkta profesija	<b>0,389</b>	0,000*	<b>0,416</b>	0,000*
	Įsivaizduojamas realaus ir idealaus darbo atitikimas	<b>0,332</b>	0,002*	0,062	0,521
	Įsivaizduojamas realaus ir prestižinio darbo atitikimas	<b>0,328</b>	0,002*	<b>0,245</b>	0,014*
	Neurotizmas	<b>0,379</b>	0,000*	0,014	0,891
	Sąmoningumas	0,191	0,053	0,007	0,941

\*Kintamasis statistiškai reikšmingai prognozuoja ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu, kai  $p < 0,05$

pirmojo ir antrojo hierarchinės regresijos modelio rodo, jog asmenybės kintamieji (neurotizmas) turi reikšmės ketinimams toliau eiti pasirinktu profesiniu keliu, kai individas savo profesijos pasirinkimu nėra patenkintas. Neurotizmo beta koeficientas ( $\beta = 0,379$ ,  $p = 0,000$ ) antrajame pirmos imties regresijos modelyje yra aukštas ir savo prognostine verte beveik prilygsta pasitenkinimo pasirinkta profesija (šioje imtyje jis svyruoja nuo labai žemo iki žemo) lygiui ( $\beta = 0,389$ ,  $p = 0,000$ ). Sąmoningumas šiame modelyje nėra statistiškai reikšmingas kintamasis.

Atlikus antros imties duomenų analizę gauta, kad statistiškai reikšmingai (kai  $p < 0,05$ ) priklausomąjį kintamąjį prognozuoja du nepriklausomi kintamieji: pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis (kuris šioje imtyje svyruoja nuo aukšto iki labai aukšto) ( $\beta = 0,414$ ,  $p = 0,000$  pirmajame modelyje ir  $\beta = 0,416$ ,  $p = 0,000$  antrajame modelyje) bei įsivaizduojamas realaus

ir prestižinio darbo atitikimas ( $\beta = 0,244$ ,  $p = 0,011$  pirmajame modelyje ir  $\beta = 0,245$ ,  $p < 0,014$  antrajame modelyje). Pagal beta koeficientus šiame hierarchinės regresijos modelyje galima skirti vyraujančią nepriklausomą kintamąjį – pasitenkinimo pasirinkta profesija lygį.

## Rezultatų aptarimas

Tyrimo rezultatai iš dalies patvirtina socialine kognityvine ir tikslų kėlimo teorija pagrįstas prielaidas, kad ankstesnė patirtis siekiant profesinių tikslų, ateities lūkesčiai ir asmenybės veiksniai turi reikšmės ketinimui eiti pasirinktu profesiniu keliu. Toliau nuodugniau apžvelgiamos minėtų kintamųjų ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu sąsajos.

*Pasitenkinimas pasirinkta profesija.* Pasitenkinimo pasirinkta profesija beta koeficientas (visuose modeliuose), palyginti su kitų kintamųjų koeficientais, yra vienas didžiausių. Kadangi pasitenkinimo

pasirinkta profesija lygis atspindi individo vertinimą, kaip jam pavyko pasiekti praetyje keltą profesinį tikslą (įstoti į norimą specialybę), šio tyrimo rezultatai leidžia patvirtinti teorines prielaidas, jog subjektyvus ankstesnės patirties priimant karjeros sprendimus vertinimas turi reikšmės ketinimui siekti panašių tikslų ateityje (šiuo atveju – ketinimui eiti pasirinktu profesiniu keliu). Panašius duomenis gavo ir kiti autoriai savo tyrimuose, pavyzdžiui, nustatyta, kad pasitenkinimas pasirinkta profesija statistiškai reikšmingai siejasi su karjeros sprendimų priėmimo ypatumais (Nauta, 2007). Tačiau ankstesnė individo patirtis ne visada matuojama jo pasitenkinimu pasirinkta profesija – kur kas dažniau ji apibrėžiama buvusiais sprendimo priėmimo sunkumais (Lindley, 2005; McWhirter et al., 2007), neapsisprendimu (Germeijs et al., 2006; Campagna and Curtis, 2007) ir pan. Taigi galima teigti, kad šio tyrimo rezultatai ne tik patvirtina, bet ir papildo ankstesnių tyrimų duomenis.

*Lūkesčiai, susiję su darbu pagal specialybę.* Tyrimo rezultatai parodė, kad ateities lūkesčiai leidžia statistiškai reikšmingai prognozuoti ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu (išskyrus išivaizduojamą realaus ir idealaus darbo atitikimą patenkintųjų pasirinkta profesija imtyje). Šie rezultatai atitinka tiek socialinės kognityvinės karjeros teorijos, tiek tikslų kėlimo teorijos teiginį, kad lūkesčiai, susiję su veiksnių ir sprendimų rezultatu, yra viena pagrindinių prielaidų keliant ateities tikslus ir jų siekiant. Savo ruožtu, šio tyrimo rezultatai papildo kitų autorių tyrimų duomenis, kad tikrumas dėl padarinių, kurių individas tikisi, siejasi su tolesniais profesiniais ketinimais (Betz and Klein Voyten, 1997; Betz, 2007 ir kt.). Kadangi lūkesčiai, susi-

ję su darbu pagal specialybę, yra nukreipti į profesijos ypatumus, o ne paties individo savybes, galima teigti, jog profesijos ypatumai yra svarbus karjeros planavimo veiksnys. Gautus duomenis pritaikant profesinio orientavimo praktikoje, svarbu atkreipti dėmesį į tinkamos informacijos apie būsimą profesiją suteikimą, kad individas turėtų adekvačių lūkesčių dėl darbo pagal specialybę, o tai, remiantis socialine kognityvine karjeros teorija, galėtų lemti ir didesnį pasitenkinimą pasirinkta profesija, ir skatintų eiti profesiniu keliu. Šie praktiniai pasvarstymai nėra visiškai nauji – adekvačios ir tikslios informacijos apie profesiją ir darbo rinką svarba dažnai pabrėžiama socioekonominiuose tyrimuose (pvz., OECD, 2000). Šio tyrimo rezultatai aktualūs tuo, kad leidžia pažvelgti į tą patį reiškinį kitaip – iš socialinės kognityvinės perspektyvos.

*Asmenybės ypatumai.* Prielaida dėl asmenybės ypatumų ir ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ryšio pasitvirtino tik iš dalies. Sąmoningumas statistiškai reikšmingai ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu neprognozuoja nė vienoje tiriamųjų imtyje. Kiek netikėta, kad sąmoningumas nėra reikšmingas net ir nepatenkintųjų pasirinkta profesija imtyje, nes ši bruožų dimensija įtraukia ir planavimo, organizavimo ypatumus, taigi būtų tikėtina, kad, esant nepatenkinamai padėčiai, turėtų sietis su individo ateities ketinimais. Gautą rezultatą būtų galima paaiškinti tuo, kad nepatenkintųjų pasirinkta profesija imtį sudarė tiriamieji, kurių nepasitenkinimas svyruoja nuo labai mažo iki vidutiniškai mažo (nuo 4 iki 15 balų), taigi atsakymų diapazonas gana platus. Gali būti, kad sąmoningumas, kaip karjeros planavimo veiksnys, sietusi su individo ketinimais

(šiuo atveju neketinimu) eiti pasirinktu profesiniu keliu tik tada, kai nepasitenkinimas profesija yra ypač menkas, o esant kiek mažesniai nepasitenkinimui profesija (kaip šiuo atveju) didesnės reikšmės turi kiti tyrimo kintamieji, kurie nusveria sąmoningumo svarbą.

Neurotizmo įtraukimas į tyrimo modelį pasiteisino. Šie rezultatai iš dalies sutampa ir su kitų autorių, kurie neurotizmą išskyrė kaip vieną iš galimų prielaidų siekiant karjeros tikslų, duomenimis (Wang et al., 2006). Tai, kad kuo aukštesnis neurotizmo lygis, tuo aiškesnis individo ketinimas eiti pasirinktu profesiniu keliu, nors individas pasirinkta profesija ir nėra patenkintas, rodytų, kad didesniu neurotizmu pasižymintys individai stengiasi prisitaikyti prie esamos situacijos taip, kad nereikėtų daryti didelių pokyčių. Ir atvirkščiai, gali būti, kad individai, pasižymintys mažesniu neurotizmu, prieštaringas situacijas yra labiau linkę keisti.

*Abiejų imčių ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ypatumų palyginimas.* Abiejose imtyse šio tyrimo kintamieji nevienodai prognozuoja ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu. Atlikus to paties dviejų pakopų hierarchinės regresijos modelio analizę, galima išskirti šias tendencijas:

a) Nepatenkintų pasirinkta profesija tiriamųjų imtyje (pirma imtis) neurotizmas turi didelę reikšmę, o patenkintų imtyje (antra imtis) nei neurotizmas, nei sąmoningumas nėra reikšmingi kintamieji prognozuojant ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu. Interpretuojant neurotizmo reikšmę planuojant karjerą galima kelti prielaidą, kad neurotizmas labiau sietinas su individo situacijos ypatybėmis, o ne su konkrečiu tolesniu

ketinimų turiniu. Kai individas nepatenkintas pasirinkta profesija, esti prieštara tarp esamo ir pageidautino profesijos pasirinkimo, taigi tikėtina, kad šis asmenybės bruožas iš dalies siejasi su ketinamu eiti pasirinktu profesiniu keliu, nepaisant nepasitenkinimo esama situacija. Patenkintųjų imtyje situacija nepasižymi dilema ir tuo būtų galima aiškinti tai, kad šiuo atveju neurotizmas nėra reikšmingas. Kadangi asmenybės ypatumų įvertinimas yra gana populiarus profesinio konsultavimo ir orientavimo praktikoje, šio tyrimo duomenys turi ir praktinės reikšmės, nes atskleidžia asmenybės ypatumų vaidmenį planuojant karjerą, atsižvelgiant į (ne) pasitenkinimą pasirinkta profesija.

b) Nepatenkintųjų pasirinkta profesija imtyje negalima skirti vieno vyraujančio kintamojo – pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis, įsivaizduojamas darbo prestižas ir neurotizmas beveik vienodai svarbūs prognozuojant ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu. Kuo jų įverčiai aukštesni, tuo labiau individas bus linkęs nekeisti pasirinkimo ir eiti tuo profesiniu keliu, kurį pasirinko. Šie rezultatai pateikia gana reikšmingų duomenų apie ėjimo pasirinktu profesiniu keliu prielaidas. Matyt, kai individas yra nepatenkintas pasirinkta profesija ir turi išspręsti dilemą, kaip elgtis toliau, jis yra linkęs kreipti dėmesį į įvairesnius profesijos aspektus, pavyzdžiui, į tai, kaip įsivaizduoja būsimą darbą pagal specialybę. Gali būti, kad, esant mažesniai pasitenkinimui pasirinkta profesija, teigiami lūkesčiai dėl darbo pagal specialybę iš dalies kompensuoja nepasitenkinimą savo pasirinkimu.

Atvirksčiai, patenkintųjų pasirinkta profesija imties rezultatai parodė, kad gana aiškiai išsiskiria vyraujantis nepriklausomas kintamasis – pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis (kuris šioje imtyje svyruoja nuo aukšto iki labai aukšto). Kuo labiau individas patenkintas savo profesijos pasirinkimu, tuo labiau ketina su ja sieti savo ateitį. Truputį netikėta, kad lūkesčiai, kiek darbas pagal specialybę atitiktų individo įsivaizduojamą idealų darbą, šioje imtyje nėra svarbūs tolesniems ketinimams. Nors negalima teigti, kad vien pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis siejasi su ketinimu eiti pasirinktu profesiniu keliu, matyt, tada, kai individas yra patenkintas pasirinkimu, jis daug mažiau sureikškina kitą informaciją apie profesiją ir mažiau ja remiasi, keldamas tolesnius profesinius tikslus ir jų siekdamas. Kadangi situacija nepasižymi prieštaravimu, gali būti, kad ateities ketinimai savaime yra susiję su pasirinkta profesija. Tuo būtų galima paaiškinti ir tai, kad asmenybės ypatumai ir įsivaizduojamas realaus ir idealaus darbo atitikimas šiuo atveju nevaizduoja svarbesnio vaidmens.

*Tyrimo ribotumai.* Atliktas bakalauro pakopos studentų imties tyrimas, todėl visos straipsnyje pateiktos išvados taikomos tik šiai amžiaus grupei.

## LITERATŪRA

Albert K. A., Luzzo D. A. The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective // *Journal of Counseling & Development*. 1999, vol. 77, p. 431–437.

Artino A. R. Online military training: Using a social cognitive view of motivation and self-regulation to understand students' satisfaction, perceived learning, and choice // *The Quarterly Review of Distance Education*. 2007, vol. 8 (3), p. 191–202.

Tyrimo nagrinėtų hierarchinės regresijos modelių determinacijos koeficientai gana aukšti, tačiau nemaža dalis duomenų variacijos lieka nepaaiškinta į tyrimo modelį įtrauktais kintamaisiais. Todėl būtų naudinga tolesniais tyrimais patikrinti papildomų kintamųjų reikšmę individo ketinimui eiti pasirinktu profesiniu keliu.

## Išvados

1. Patenkintųjų pasirinkta profesija imties ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu statistiškai reikšmingai prognozuoja pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis bei įsivaizduojamas realaus ir prestižinio darbo atitikimas.
2. Nepatenkintųjų pasirinkta profesija imties ketinimą eiti pasirinktu profesiniu keliu statistiškai reikšmingai prognozuoja (ne)pasitenkinimo pasirinkta profesija lygis, įsivaizduojamas realaus ir prestižinio bei realaus ir idealaus darbo atitikimas ir neurotizmo lygis.
3. Abiejų imčių ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu prielaidos nevienodos: patenkintųjų pasirinkta profesija imtyje galima skirti vyraujančią veiksnį – pasitenkinimo pasirinkta profesija lygį, o nepatenkintųjų imtyje nėra vyraujančio veiksnio, reikšmingi visi kintamieji, išskyrus sąmoningumo bruožo dimensiją.

Bandura A., Barbaranelli C., Caprara G.V., Pastorelli C. Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories // *Child Development*. 2001, vol. 72, p. 187–206.

Bandura A., Locke E. A. Negative self-efficacy and goal effects revisited // *Journal of Applied Psychology*. 2003, vol. 88, p. 87–99.

Betz N. Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions // *Journal of Career Assessment*. 2007, vol. 15, p. 403–422.

- Betz N. E., Klein Voyten K. Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness // *The Career Development Quarterly*. 1997, vol. 46, p. 179–189.
- Campagna C. G., Curtis G. J. So worried I don't know what to be: Anxiety is associated with increased career indecision and reduced career certainty // *Australian Journal of Guidance & Counselling*. 2007, vol.17, p. 91–96.
- Germeijs V., Verschueren K., Soenens B. Indecisiveness and high school students' career decision-making process: Longitudinal associations and the mediational role of anxiety // *Journal of Counseling Psychology*. 2006, vol. 53, p. 397–410.
- Gibbons M. M., Shoffner M. F. Prospective first-generation college students: Meeting their needs through social cognitive career theory // *Professional School Counseling*. 2004, vol. 8, p. 91–97.
- Hart J. W., Stasson M. F., Mahoney J. M., Story P. The Big Five and achievement motivation: Exploring the relationship between personality and a two-factor model of motivation // *Individual Differences Research*. 2007, vol. 5, p. 267–274.
- Hartman R. O., Betz N. E. The Five-Factor model and career self-efficacy: General and domain-specific relationships // *Journal of Career Assessment*. 2007, vol. 15, p. 145–161.
- Heslin P. A. Self- and other-referent criteria of career success // *Journal of Career Assessment*. 2003, vol. 11, p. 262–286.
- Hoyle R. H. Personality and self-regulation: Trait and information-processing perspectives // *Journal of Personality*. 2006, vol. 74, p. 1507–1526.
- Kahn J. H., Nauta M. M. Social-cognitive predictors of first-year college persistence: The importance of proximal assessment // *Research in Higher Education*. 2001, vol. 42, p. 633–652.
- Kiener M. Decision making and motivation and its impact on career search behaviors: The role of self-regulation // *College Student Journal*. 2006, vol. 40, p. 350–360.
- Koslowsky M. Career commitment as a predictor of behavioral outcomes // *The Journal of Social Psychology*. 1987, vol. 127 (5), p. 435–444.
- Lent R. W. A Social cognitive view of career development and counseling // *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* / Ed. by S. D. Brown, R. W. Lent. New Jersey: Wiley Publications, 2005. P. 101–127.
- Lent R. W., Brown S. D. On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide // *Journal of Career Assessment*. 2006, vol. 14, p. 12–35.
- Lent R. W., Hackett G., Brown S. D. A social-cognitive view of school-to-work transition // *The Career Development Quarterly*. 1999, vol. 47, p. 297–311.
- Lindley L. D. Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory // *Journal of Career Assessment*. 2005, vol. 13, p. 271–287.
- Locke E. A., Latham G. P. A theory of goal setting & task performance. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc., 1990.
- Locke E. A., Latham G. P. New directions in goal-setting theory // *Current Directions in Psychological Science*. 2006, vol. 15, p. 265–268.
- Locke E. A., Latham G. P., Erez M. The determinants of goal commitment // *Academy of Management Review*. 1988, vol. 13, p. 23–39.
- Lounsbury J. W., Park S. H., Sundstrom E., Williamson J. M., Pemberton A. E. Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model // *Journal of Career Assessment*. 2004, vol. 12, p. 395–406.
- Margolis D. N., Plug E., Simonnet V., Vilhuber L. The role of early career experiences in determining later career success: An international comparison // *Human Capital Over the Life Cycle – A European Perspective* / Ed. by C. Sofer. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2004. P. 90–118.
- McCrae R. R., Costa P. T. The NEO personality inventory: Using the Five-Factor model in counseling // *Journal of Counseling and Development*. 1991, vol. 69, p. 367–372.
- McCrae R. R., Costa P. T. Trait explanations in personality psychology // *European Journal of Personality*. 1995, vol. 9, p. 231–252.
- McWhirter E. H., Torres D. M., Salgado S., Valdez M. Perceived barriers and postsecondary plans in Mexican American and white adolescents // *Journal of Career Assessment*. 2007, vol. 15, p. 119–138.
- Nauta M. M. Assessing college students' satisfaction with their academic majors // *Journal of Career Assessment*. 2007, vol. 15, p. 446–462.
- Ochs L. A., Roessler R. T. Predictors of career exploration intentions: A social cognitive career theory perspective // *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 2004, vol. 47, p. 224–233.
- OECD. From initial education to working life: Making transitions work / Organisation for Economic Cooperation and Development. Paris: OECD Publishing, 2000.

Pukelis K., Navickienė L. Karjeros projektavimo: svarbi efektyvaus nacionalinės kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2006, t. 12, p. 36–53.

Radzevičiūtė E. Pedagogų profesijos pasirinkimo motyvacija ir jos kaita pedagoginių studijų metu // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2008, t. 15, p. 74–85.

Sansone C., Thoman D. B. Maintaining activity engagement: Individual differences in the process of self-regulating motivation // Journal of Personality. 2006, vol. 74 (6), p. 1697–1720.

Steinmayr R., Spinath B. Sex differences in school achievement: What are the roles of personality and achievement motivation? // European Journal of Personality. 2008, vol. 22, p. 185–209.

Šerikova A., Toleikienė R. Darbo rinkos progno-

zavimo svarba renkantis profesiją // Socialiniai tyrimai. 2008, t. 2, p. 184–193.

Valackienė A., Dėmenienė A. Knowledge management: The development of testing portal for selection of profession // Engineering Economics. 2007, vol. 52, p. 59–64.

Wang N., Jome L. M., Haase R. F., Bruch M. A. The role of personality and career decision-making self-efficacy in the career choice commitment of college students // Journal of Career Assessment. 2006, vol. 14, p. 312–332.

Zhou D., Santos A. Career decision-making difficulties of British and Chinese international university students // British Journal of Guidance & Counselling. 2007, vol. 35, p. 219–235.

Žukauskienė R., Barkauskienė R. Lietuviškosios NEO PI-R versijos psichometriniai rodikliai // Psihologija. 2006, t. 33, p. 7–21.

## UNIVERSITY UNDERGRADUATES' CAREER CHOICE COMMITMENT: AN ANALYSIS OF TWO SAMPLES

Ieva Urbanavičiūtė

### S u m m a r y

Career development is a rather popular research area. Previous studies have revealed numerous factors that are relevant for the process of career planning during various stages of life. The constantly changing and challenging world, as well as the demand of new competencies in the labour market, draw attention to the time when an individual leaves school and sets future career goals preparing to enter the world of work. There is still an open question which psychological factors could be crucial for the smooth career goal setting at this time.

The present study aims to explore one's future career intentions after one has already chosen a study major. The study had the following goals: to analyse whether career choice commitment (having future career goals related to one's major) can be predicted by the level of career choice satisfaction, expected real-ideal and real-prestigious job fit, and personality factors such as neuroticism and conscientiousness, conducting analysis in two samples; to explore the differences of the predictors of career goal commitment between Sample 1 and Sample 2.

185 Vilnius University undergraduates (131 females, 54 males) took part in the study. The primary sample was then subdivided into two parts, exclud-

ing the middle range data: Sample 1 consisted of participants whose career choice satisfaction was low ( $n = 55$ ), and Sample 2 consisted of participants whose career choice satisfaction was high ( $n = 76$ ). A two-step hierarchical regression model analysis was run in both samples. The results revealed multiple significant predictors of career choice commitment in Sample 1: the level of career choice satisfaction (low level in this sample), expected real-prestigious job fit, and, to a lesser extent, expected real-ideal job fit were significant predictors in the primary regression model. Adding neuroticism and conscientiousness to the regression model significantly changed it by increasing its  $R^2$ , although only neuroticism was a significant predictor. On the contrary, in Sample 2, the level of career choice satisfaction (high in this sample) was the dominant predictor of career choice commitment, followed only by expected real-prestigious job fit. Adding personality variables to the model didn't produce a significant change in this case. The results provide the basis for further theoretical and practical implications in career counselling and set guidelines for the future research.

**Keywords:** career planning, vocational choice, outcome expectations, personality factors.

*Įteikta 2009-01-26*