

Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno lietuviškosios versijos psichometrinės charakteristikos studentų imtyje

Tadas Vadvilavičius

Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Psichologijos katedra
tadas.vadvilavicius@vdu.lt
<https://orcid.org/0000-0002-1920-1959>

Donata Burčikaitė

Vilniaus universitetas, Filosofijos fakultetas, Psichologijos institutas
donata.burcikaitė@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0001-6462-6681>

Karolina Jakštaitytė

Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Psichologijos katedra
karolina.jakstaityte@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0009-6402-7505>

Tadas Petrusis

Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Psichologijos katedra
tadas.petrulis@vdu.lt
<https://orcid.org/0009-0000-1931-7380>

Santrauka. Siekiant įvertinti, su kokiais sunkumais dažniausiai susiduria jauni asmenys priimdami su karjera susijusius sprendimus, reikia validžių ir patikimų tyrimo įrankių. Skėtinio skerspjuvio tyrimo metu buvo vertinamos Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų (angl. *Career decision-making difficulties*) klausimyno (Gati et al., 1996) lietuviškosios versijos psichometrinės charakteristikos Lietuvos studentų imtyje ($N = 255$): vidinis suderinamumas, diskriminantinis, konvergentinis ir struktūrinis validumai. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno lietuviškoji versija pasižymi geru vidiniu suderinamumu. Tinkamas konvergentinis validumas buvo patvirtintas nustačius statistiškai reikšmingus teigiamus ryšius su neryžtingumu apsisprendžiant, o diskriminantinis validumas patvirtintas nustačius statistiškai reikšmingus neigiamus ryšius su karjeros saviveiksmingumu. Galiausiai, struktūrinis validumas buvo patvirtintas patvirtinamąja faktorine analize, kuri atskleidė, kad dešimties faktorių klausimyno struktūra yra tinkamiausia. Tyrimų rezultatai parodė, jog Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno lietuviškoji versija yra tinkamas matavimo įrankis, tačiau reikia tolesnių skalės vertinimo tyrimų.

Pagrindiniai žodžiai: karjeros sprendimų priėmimo sunkumai, neryžtingumas apsisprendžiant, karjeros saviveiksmingumas, validumas, psichometrinės charakteristikos.

Received: 2024-02-12. Accepted: 2024-04-15.

Copyright © 2024 Tadas Vadvilavičius, Donata Burčikaitė, Karolina Jakštaitytė, Tadas Petrusis. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution Licence \(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Psychometric Properties of Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Lithuanian Version

Summary. Valid and reliable methods are needed to assess the difficulties young people often face in making career-related decisions. A cross-sectional study was conducted to test the psychometric characteristics (internal consistency, discriminant, convergent and structural validities) of the Lithuanian version of the Career decision-making difficulties questionnaire (Gati et al., 1996) in a sample of Lithuanian students (N = 255). The results revealed that the Lithuanian version of Career decision-making difficulties has good internal consistency. Adequate convergent validity was confirmed by finding statistically significant positive relationships with indecisiveness, and discriminant validity was confirmed by finding statistically significant negative relationships with career self-efficacy. Finally, structural validity was confirmed by confirmatory factor analysis, which revealed that a 10-factor structure was the most appropriate. The results of the research showed that the Lithuanian version of the Career decision-making difficulties questionnaire is a suitable measurement tool, but further studies on the evaluation of the scale are needed.

Keywords: career decision-making difficulties, indecisiveness, career self-efficacy, validity, psychometric properties.

Įvadas

Karjeros pasirinkimas yra vienas svarbiausių sprendimų asmens gyvenime. Jo priėmimo kokybė yra reikšminga asmens ekonominei, socialinei ir psichologinei gerovei (Fouad & Bynner, 2008; Levin et al., 2020). Neretai apibūdindami save žmonės remiasi profesija, kuri yra svarbi jų savęs identifikavimo dalis, atspindinti žmogaus gyvenimo tikslus (Carden et al., 2021). Remiantis kognityvine informacijos apdorojimo teorija (Peterson et al., 1991) karjeros sprendimų priėmimas yra apibūdinamas kaip kompleksiškas procesas, kurio metu ne tik reikia priimti su karjera susijusį sprendimą, bet ir sugebėti surinkti daug svarbios, sprendimo priėmimui būtinos informacijos. Pažymima, kad sudėtingas karjeros sprendimų priėmimo procesas gali lemti neryžtingumą renkantis profesinį kelią ir mažiau sėkmingą karjeros pasirinkimą, pavyzdžiui, pasirenkamas darbas, kuris ne visai atitinka asmens turimus įgūdžius (Gati & Levin, 2014). Karjeros pasirinkimo sprendimo procesas yra ypač sudėtingas jauniems žmonėms, o karjeros pasirinkimas yra viena iš svarbiausių jų amžiaus tarpsnio užduočių (Lent & Brown, 2020). Unikalių sunkumų, trukdančių asmenims priimti sprendimą, nustatymas yra esminis žingsnis teikiant jiems reikiamą pagalbą. Svarbu suprasti neapsisprendimo dėl karjeros šaltinius, nes praktičiam tai leidžia geriau suderinti konsultavimo strategijas su pagrindiniais klientų sprendimų priėmimo problemų šaltiniais, prie konkrečių kiekvieno kliento poreikių ir savybių priderinti intervencijas bei skatinti veiksmingesnę šių sunkumų įveikimą (Argyropoulou & Kaliris, 2018; Braunstein-Bercovitz, 2014).

Siekdami sukurti teoriškai pagrįstą karjeros sprendimų priėmimo sunkumų vertinimą, Gati ir kolegės (1996) pasiūlė karjeros sprendimų priėmimo sunkumų taksonomiją, pagrįstą sprendimų teorija (Gati, 1986; Katz, 1966; Pitz & Harren, 1980). Remiantis sprendimų teorija (Steele et al., 2015), karjeros sprendimai yra laikomi proceso rezultatu, o kiekviena galima pasirinkimo alternatyva yra vertinama pagal du kintamuosius: subjektyvią rezultatų vertę (atsižvelgiant į tikėtiną naudą ir sprendimo kainą) ir tikimybę, kad pasirinkus tam tikrą veiksmų eigą bus pasiektas tam tikras norimas rezultatas (Gati et al., 2019; Mitchell & Krumboltz, 1984; Pitz & Harren, 1980). Taip pat sprendimų teorija yra

grindžiama dviem aspektais: preferencija ir perspektyva. Preferencija – tai, kam žmogus teikia pirmenybę, o perspektyva – tai, kokia yra realiausia pasirinkimo galimybė (Steele et al., 2015). Remiantis minėta teorija, tinkamiausią sprendimą galima priimti tik tada, kai preferencija yra tvirta ir perspektyva yra didelė.

Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų taksonomijoje (Gati et al., 1996) yra siekiama derinti žmogaus vidinę motyvaciją ir karjeros sprendimų preferenciją su jo turimomis žiniomis apie karjeros sprendimų aspektus (perspektyva). Šitaip bandoma rasti individo apsisprendimo dėl karjeros trūkumų (Gati et al., 1996). Prie karjeros sprendimų priėmimo proceso supratimo prisideda ir Krumboltz (2009) planuoto netikėtumo teorija, kurioje pirmenybė teikiama ne planingam karjeros pasirinkimų raidos procesui, bet neapibrėžtumo, atsitiktinumo ir sunkumo apsispręsti svarbai, siekiama paaiškinti, kaip valdyti karjerą nepastovioje ir nenuspėjamoje realybėje (Urbanaviciūtė et al., 2019). Ši teorija yra paremta idėja, jog darbo rinka per daug greitai keičiasi, o dažnas žmogus nebūtinai žino, kokioje pozicijoje jis norėtų dirbti. Asmenys, kurie yra tvirtai prisirišę prie vieno karjeros kelio, gali praleisti progą augti ir mokytis, tad yra svarbu, kaip ir kiek individas yra pasiruošęs ieškoti, eksperimentuoti ir būti atviras naujoms galimybėms, neatsidėdamas konkrečios pozicijos ieškojimui (Krumboltz, 2009; Krumboltz et al., 2013; Mitchell et al., 1999). Mitchell ir kiti (1999) pasiūlė penkis įgūdžius, padedančius asmeniui pasinaudoti neplanuotomis, atsitiktinėmis galimybėmis, tai būtų smalsumas, atkaklumas, lankstumas, optimizmas ir rizikavimas. Tyrimai rodo, kad optimizmas, atkaklumas, smalsumas ir rizikavimas yra reikšmingai teigiamai susiję su karjeros sprendimų priėmimo saviveiksmingumu (Kim et al., 2014a; Kim et al., 2014b; Lee et al., 2017). Taigi pažymima, jog karjeros sprendimų priėmimo sunkumai gali būti matomi ne tik kaip problema renkantis karjeros kelią, bet ir kaip galimybė augti bei kūrybiškai pasirinkti tai, kas asmeniui yra tinkamiausia (Juntunen et al., 2019).

Gati ir kitų (1996) pasiūlyta karjeros sprendimų priėmimo taksonomija yra hierarchinė, joje žemesnio lygio sunkumai sudaro aukštesnio lygio sunkumus. Apskritai, Gati ir kitų (1996) sudaryta karjeros sprendimų priėmimo taksonomija apibūdina sunkumus, kurių kyla nuo pasiruošimo priimti su karjera susijusius sprendimus, informacijos, reikalingos priimti sprendimą, turėjimo iki paties sprendimo priėmimo. Gati ir kitų (1996) sudarytoje karjeros sprendimų sunkumų taksonomijoje nurodoma, jog yra trys pagrindiniai su karjeros sprendimų priėmimu susiję sunkumai: *pasiruošimo trūkumas* (angl. *Lack of Readiness*), *informacijos trūkumas* (angl. *Lack of Information*) ir *prieštaringa informacija* (angl. *Inconsistent Information*). Visi trys šie sunkumai yra sudaryti iš 10-ies smulkesnių su karjeros sprendimu susijusių sunkumų. Pasiruošimo trūkumas apibūdina asmens nepasirengimą priimti su karjera susijusius sprendimus, pavyzdžiui, žmogus gali būti nemotyvuotas priimti sprendimą ar patirti su sprendimų priėmimu susijusį nerimą. Šis karjeros sprendimų priėmimo sunkumas atsiranda dar iki paties sprendimų priėmimo. Aprašomos pasiruošimo trūkumo kategorijos yra motyvacijos trūkumas (angl. *Lack of Motivation*), bendras neryžtingumas apsisprendžiant (angl. *Indecisiveness*) ir disfunkciniai įsitikinimai (angl. *Dysfunctional Beliefs*), jog karjeros sprendimų priėmimas yra vienkartinis ir nekeičiamas ar apskritai išspręstas asmenines problemas. Informacijos trūkumas

apibūdina sunkumus, kurių kyla todėl, kad asmuo turi per mažai karjeros sprendimui priimti reikalingos informacijos, pavyzdžiui, apie save ar profesiją. Informacijos trūkumo kategorijos: trūkstama informacija apie karjeros sprendimų priėmimo procesą (angl. *Lack of Information about the Decision Making Process*), trūkstama informacija apie save (angl. *Lack of Information about the Self*), trūkstama informacija apie profesiją (angl. *Lack of Information about Occupations*) ir trūkstama informacija apie tai, kaip gauti papildomos informacijos apie karjerą (angl. *Lack of information about ways of obtaining additional information*). Galiausiai, informacijos prieštaravimo sunkumas apibūdina tai, kad priimdamas karjeros sprendimus asmuo susiduria su prieštaringa informacija, kurią turi suderinti, pavyzdžiui, skirtingus savo poreikius, savo ir aplinkinių žmonių poreikius. Prieštaringos informacijos kategorijos: nepatikima informacija (angl. *Unreliable Information*), kuri rodo, kad asmuo turi prieštaringos informacijos apie save ar profesiją, vidiniai konfliktai (angl. *Internal Conflicts*), kurie apibūdina asmens turimus galbūt nesuderinamus pačiam asmeniui lūkesčius ar poreikius, pavyzdžiui, dirbti vienam ir dirbti grupėje tuo pačiu metu, ir išoriniai konfliktai (angl. *External Conflicts*), kurie liudija asmens ir jam svarbių aplinkos žmonių lūkesčių nesuderinamumą, pavyzdžiui, tarp to, ką sako studijuoti tėvai ir ko nori pats asmuo.

Yra pažymima, kad karjeros konsultavimas ir profesinis orientavimas Lietuvoje yra fragmentiški (pavyzdžiui, aukštųjų mokyklų karjeros centrai dažniausiai teikia konsultacijas, susijusias su gyvenimo aprašymo rengimu, darbo skelbimų įdėjimu; Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos įsakymu ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu karjeros specialistų rengimas ir karjeros konsultavimo organizavimas švietimo įstaigose naujai patvirtintas tik 2022 m., iki to laiko jis buvo paliktas įstaigų vidaus susitarimams, o karjeros specialistų rengimui buvo skiriama nepakankamai dėmesio (Navickienė & Tandzegolskienė, 2011), itin retai atliekami psichologiniai šios srities tyrimai (pavyzdžiui, moksliniame Vilniaus universiteto žurnale „Psichologija“ yra tik trys straipsniai, tiesiogiai tiriantys su karjera susijusius veiksnius), o jaunų asmenų patiriamų karjeros sprendimų priėmimo sunkumų mastas ir pobūdis Lietuvoje yra nežinomas. To rezultatas – matyti, kad trūksta validžių įrankių, kuriais naudojantis būtų galima prisidėti prie mokslinės ir praktinės karjeros konsultavimo plėtros Lietuvoje. Siekiant tyrimuose bei praktikoje įvertinti, su kokiais sunkumais dažniausiai susiduria karjeros sprendimus priimančios jauni asmenys, reikalingos validžios ir patikimos metodikos, leidžiančios tai išmatuoti. Tikima, kad Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno validumo Lietuvoje įvertinimas gali prisidėti prie karjeros konsultavimo mokslo plėtros, o patikrinus šio klausimyno struktūrinį ir konstrukcinį validumą, bus galima šį įrankį naudoti tiek mokslinėje, tiek praktinėje veiklose. Šiame straipsnyje bus siekiama įvertinti Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno (Gati et al., 1996) lietuviškosios versijos psichometrinės charakteristikas pasitelkiant skerspjūvio tyrimo metu surinktus duomenis. Tyrimo tikslas yra įvertinti Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno vidinį suderinamumą (naudojant Cronbacho alfa koeficientą), konvergentinį, diskriminantinį ir struktūrinį klausimyno validumą Lietuvos studentų imtyje. Nors studentai, tikėtina, jau yra pasirinkę jiems aktualią ir norimą karjerą, tačiau žinoma, jog 2017–2020 m.

studijas Lietuvoje nutraukė 15,8 % kolegijų ir 13,4 % universitetų studentų (LSS, 2022). Lietuvos studentų sąjungos (2022) atliktas tyrimas atskleidžia, kad viena iš priežasčių, kodėl studentai nutraukia studijas, yra netinkamas studijų krypties pasirinkimas. Keliami prielaida, jog netinkamas karjeros sprendimų priėmimas gali lemti prastesnę studentų savijautą, studijų krypties keitimą, finansinius nuostolius ir kita. Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno (Gati et al., 1996) adaptavimas Lietuvos studentų imtyje gali būti reikšmingas tolesnei studentų profesinei gerovei stiprinti, siekiant identifikuoti pagrindinius sunkumus, su kuriais susiduria studentai, ir organizuojant mokslu pagrįstas intervencijas sunkumams įveikti.

Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno autoriai gavo, kad klausimynas pasižymi aukštu vidiniu suderinamumu ($\alpha = 0,95$, Gati et al., 1996), o tai patvirtina ir įvairiose pasaulio šalyse atlikti tyrimai, pavyzdžiui, Taivane ($\alpha = 0,93$, Tien, 2005), Šveicarijoje ($\alpha = 0,92$), Prancūzijoje ($\alpha = 0,93$, Rossier et al., 2021), Italijoje ($\alpha = 0,93$, Di Fabio et al., 2015) ir kt. Panašių rezultatų yra tikimasi ir iš atliekamo tyrimo, todėl keliami hipotezė, jog Lietuvos studentų imtyje:

Hipotezė Nr. 1: *Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimynas pasižymi aukštu vidiniu suderinamumu.*

Yra laikoma, kad neryžtingumas priimti sprendimus yra vienas iš dažniausių sunkumų, su kuriais susiduria karjeros klausimais besikonsultuojantys asmenys (pavyzdžiui, Gati et al., 1996; Saka & Gati, 2007). Užsienyje atlikti tyrimai (pavyzdžiui, Di Fabio et al., 2013) atskleidžia, kad karjeros sprendimų priėmimo sunkumai yra susiję su didesniu neryžtingumu apsisprendžiant. Tokio ryšio tarp reiškinių yra tikimasi ir Lietuvos studentų imtyje. Teigiamas, vidutinio stiprumo (remiantis kitų autorių duomenimis) ryšys tarp šių reiškinių patvirtintų Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno konvergentinį validumą (konstrukcinio validumo tipas). Yra keliami prielaida, kad Lietuvos studentų imtyje:

Hipotezė Nr. 2: *karjeros sprendimų priėmimo sunkumai yra teigiamai susiję su neryžtingumu apsisprendžiant.*

Saviveiksmingumas yra laikomas svarbia asmenine charakteristika, kuri apibūdina asmens suvokiamą gebėjimą dorotis su įvairiais sunkumais siekiant užsibrėžtų tikslų. Tyrimai atlikti tiek Vakarų, tiek Rytų šalyse atskleidžia, jog karjeros sprendimų priėmimo sunkumai yra neigiamai susiję su bendru saviveiksmingumu (Babarovič & Šverko, 2018; Creed & Yin, 2006). Laikytina, kad saviveiksmingumas yra sričiai specifiskas reiškinys. Tyrimai rodo, jog su karjeros sprendimų priėmimo sunkumais taip pat neigiamai yra susijęs karjeros saviveiksmingumas (Rossier et al., 2021).

Hipotezė Nr. 3: *karjeros sprendimų priėmimo sunkumai yra neigiamai susiję su karjeros saviveiksmingumu.*

Gati ir kolegų (1996) sudaryta karjeros sprendimų priėmimo sunkumų tipologija nurodo, kad karjeros sprendimų priėmimo sunkumų struktūra yra hierarchinė, ją sudaro vienas (1) aukščiausio rango faktorius, trys (3) žemesnio lygio ir dešimt (10) žemiausio

lygio faktorių. Tokią struktūrą patvirtina ir kitų tyrėjų atlikti tyrimai 13-oje valstybių (Levin et al., 2023). Tikimasi, jog Lietuvos imtyje:

Hipotezė Nr. 4: *Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyną geriausiai paaiškina hierarchinė 1–3–10 faktorinė struktūra.*

Metodika

Tyrimo dalyviai ir procedūra

Tyrimo dalyvavo 255 asmenys. Tyrimo buvo kviečiami dalyvauti pilnamečiai asmenys, kurie nurodė tyrimo metu studijuojantys Lietuvos profesinėse ar aukštesiose mokyklose (kolegijose arba universitetuose). Iš viso tyrimo dalyvavo 221 (86,7 %) moteris ir 31 (12,2 %) vyras (3 (1,2 %) asmenys savo lyties nenurodė). 142 (55,7 %) tyrimo dalyviai nurodė, kad studijuoja, 112 (43,9 %) – kad dirba ir studijuoja, 1 (0,4 %) – kad yra akademinėse atostogose. 44 asmenys (17,3 %) dirba su studijomis susijusį darbą ir 80 (31,4 %) darbas nėra susijęs su studijomis. Vidutinis tyrimo dalyvių amžius – 24,72 metų (SN = 8,52), vidutinis darbo stažas – 5,99 metų (SN = 7,92). 49 (19,2 %) nurodė studijuojantys profesinėje mokykloje, 42 (16,5 %) kolegijoje, 164 (64,3 %) universitete. 52 (20,4 %) asmenys nurodė, kad jų studijos yra profesinės, 23 (9 %) – kad yra profesinės mokyklos bakalaurantai, 154 (60,4 %) – kad bakalaurantai, 26 (10,2%) – kad yra magistrantai. Tyrimui atlikti buvo gautas Vytauto Didžiojo universiteto Psichologijos katedros Psichologijos mokslo krypties mokslinių tyrimų atitikties pagrindiniams tyrimų profesionalumo ir etikos principams vertinimo komiteto leidimas (Nr. EKPL-2023-12; data – 2022 m. gruodžio 8 d.). Tyrimo duomenys buvo renkami elektroninės apklausos būdu, kvietimas dalyvauti tyrimo buvo pateiktas socialiniuose tinkluose. Tyrimo dalyviai buvo supažindinti su tyrimo tikslu, dalyvavimo jame ir pasitraukimo iš jo sąlygomis, tyrimo nauda bei rizikomis. Siekiant išlaikyti tyrimo dalyvių konfidencialumą, jų duomenys buvo renkami nuasmeninti.

Tyrimo metodikos

Karjeros sprendimų priėmimo sunkumai

Karjeros sprendimų priėmimo sunkumai buvo matuojami Gati ir kitų (1996) 34 teiginių Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimynu, iš kurio du klausimai yra skirti validumui įvertinti ir nenaudojami skaičiuojant klausimyno įverčius. Tyrimo dalyvių buvo prašoma įvertinti teiginius nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 9 (visiškai sutinku), pavyzdžiui, „Man sunku priimti su karjera susijusius sprendimus, nes nežinau, kokie faktoriai / aspektai turi būti apsvaistyti“. Didesnis vidurkis reiškia aukštesnį išreiškiamų sunkumų lygį. Skalę moksliniais ir praktiniais tikslais nemokamai galima naudoti gavus jos autorių leidimą. Klausimynas į lietuvių kalbą išversta dvigubo vertimo būdu tyrimo autorių. Tyrimui buvo skaičiuojamas bendras karjeros sprendimų priėmimo sunkumų vidurkis, trijų aukštesnio lygio faktorių (pasiruošimo trūkumas, informacijos trūkumas ir prieštaringa informacija) ir dešimties su karjeros sprendimų priėmimu susijusių sunkumų (motyvacijos

trūkumas, bendras neryžtingumas apsisprendžiant, disfunkciniai įsitikinimai, informacijos apie karjeros sprendimų priėmimo procesą trūkumas, informacijos apie save trūkumas, informacijos apie profesiją trūkumas, nepatikima informacija, vidinis konfliktas, išorinis konfliktas) vidurkiai.

Neryžtingumas apsisprendžiant

Neryžtingumas apsisprendžiant buvo matuojamas Frost ir Shows (1993) Neryžtingumo apsisprendžiant skale. Tyrimo dalyvių buvo prašoma įvertinti teiginius nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku), pavyzdžiui, „*Man yra lengva priimti sprendimus*“. Klausimynas yra laisvai prieinamas mokslo tikslais. Skalė į lietuvių kalbą išversta dvigubo vertimo būdu tyrimo autorių. Tyrimui buvo skaičiuojamas bendras karjeros savi-veiksmingumas. Didesnis vidurkis reiškia didesnę asmens neryžtingumą apsisprendžiant. Pirminiai patvirtinamosios faktorinės analizės rezultatai nepatvirtino tinkamos faktorinės Neryžtingumo apsisprendžiant skalės struktūros. Įtraukus kelias kovariacijas tarp teiginių paklaidų, patvirtinamosios faktorinės analizės rezultatai atskleidė, kad duomenys gerai paaiškina vieno faktoriaus skalės struktūrą ($\chi^2 = 181,08$, $df = 80$, $p < 0,001$, CFI = 0,95, TLI = 0,93, RMSEA = 0,07).

Karjeros saviveiksmingumas

Karjeros saviveiksmingumas, apibūdinantis asmens pasitikėjimą savo gebėjimais atlikti įvairias su karjera susijusias užduotis, buvo matuojamas Kossek ir kitų (1998) Karjeros saviveiksmingumo skale. Tyrimo dalyvių buvo prašoma įvertinti teiginius nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku), pavyzdžiui, „*Kurdamas (-a) savo karjeros planus, esu įsitikinęs (-usi), kad man pavyks juos įgyvendinti*“. Skalė nemokamai prieinama mokslo tikslais. Skalė į lietuvių kalbą išversta ir skalės struktūrinis validumas Lietuvos populiacijoje patvirtintas R. Sadauskaitės (2021). Leidimas naudoti lietuvišką klausimyno versiją gautas iš autorės. Tyrimui buvo skaičiuojamas bendras karjeros saviveiksmingumas. Didesnis vidurkis reiškia didesnę asmens karjeros saviveiksmingumą.

Duomenų analizė

Tyrimo metu gautų duomenų analizė atlikta naudojant SPSS v.29, RStudio (RStudio-Team, 2023), *lavaan* (v. 0.6-16, Rosseel, 2012) ir *semTools* (v. 0.5-6, Jorgensen et al., 2022) paketus. Atsižvelgiant į duomenų sklaidos asimetrijos, eksceso koeficientus ir vizualiu vertinimu, duomenys yra pasiskirstę arti normaliojo skirstinio. Tyrimo tikslo įgyvendinimui buvo naudojami Pearsono koreliacijos koeficientas ir patvirtinamoji faktorinė analizė (angl. *Confirmatory factor analysis*). Statistinis pasikliautinis lygmuo šiame tyrime – 0,05. Vertinant patvirtinamosios faktorinės analizės rezultatus, laikytina, jog tinkami patvirtinamosios faktorinės analizės rezultatai turėtų atskleisti CFI $\geq 0,95$, TLI $\geq 0,95$, RMSEA $< 0,08$ (Shi et al., 2019), nors neatmetama, kad ir mažesni balai gali reprezentuoti tinkamą struktūrą.

Rezultatai

1-oje lentelėje yra pateikiami tyrime matuotų reiškinių vidurkiai, standartiniai nuokrypiai ir skalių vidinio suderinamumo koeficientai.

1 lentelė

Reiškinų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai ir vidinio suderinamumo (Cronbacho alfa) koeficientai

Kintamieji	Vid. (SN)	Teiginių skaičius	Vidinis suderinamumas
1. Bendrasis karjeros sprendimų priėmimo sunkumų įvertis	4,38 (1,54)	32	0,94
1.1. Pasiruošimo trūkumas	4,78 (1,23)	10	0,64
1.1.1. Motyvacijos trūkumas	4,21 (1,83)	3	0,45
1.1.2. Bendras neryžtingumas apsisprendžiant	6,17 (2,21)	3	0,84
1.1.2. Disfunkciniai įsitikinimai	3,97 (1,64)	4	0,70
1.2. Informacijos trūkumas	4,50 (2,04)	12	0,94
1.2.1. Apie karjeros sprendimų priėmimo procesą	4,88 (2,35)	3	0,91
1.2.2. Apie save	4,51 (2,23)	4	0,85
1.2.3. Apie profesiją	4,54 (2,29)	3	0,81
1.2.4. Apie būdus kaip įgyti papildomos informacijos	4,07 (2,34)	2	0,80
1.3. Prieštaringa informacija	3,81 (1,81)	10	0,89
1.3.1. Nepatikima informacija	4,21 (2,17)	3	0,76
1.3.2. Vidinis konfliktas	4,29 (2)	5	0,80
1.3.3. Išorinis konfliktas	2,94 (2,14)	2	0,80
2. Neryžtingumas apsisprendžiant	3,96 (1,22)	15	0,91
3. Karjeros saviveiksmingumas	4,38 (1,05)	11	0,83

Rezultatai atskleidė tinkamą bendrojo karjeros sprendimų priėmimo sunkumų įverčio, neryžtingumo apsisprendžiant ir karjeros saviveiksmingumo vidinį suderinamumą. Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų poskalių *informacijos trūkumas*, *prieštaringa informacija* ir jų žemesnio lygio poskalių analizė taip pat atskleidė, kad skalės pasižymi tinkamu vidiniu suderinamumu. Vis dėlto *pasiruošimo trūkumo* poskalė ir viena žemesnio lygio poskalė *motyvacijos trūkumas* pasižymi žemu vidiniu suderinamumu. Įrankio autoriai į Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyną įtraukė papildomus du validumo klausimus. Remiantis autorių nurodymais, klausimyną galima laikyti validžiu, jeigu 7-o teiginio vidurkis yra didesnis nei 4 balai, o 12-o teiginio mažesnis nei 5 balai. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog 7-o teiginio vidurkis yra 6,82, o 12-o teiginio – 4,23. Tad gauti rezultatai pagrindžia klausimyno autorių nustatytus konkurencinio validumo kriterijus.

2-oje lentelėje yra pateikiami koreliacijos koeficientai tarp karjeros sprendimų priėmimo sunkumų, neryžtingumo apsisprendžiant ir karjeros saviveiksmingumo. Tyrimu taip pat nustatyta, jog disfunkcinių įsitikinimų poskalė yra statistiškai reikšmingai susijusi su bendru klausimyno įverčiu, bendru pasiruošimo trūkumu, bendru neryžtingumu apsisprendžiant, bendru informacijos trūkumu, informacijos apie karjeros sprendimų priėmimo procesą, informacijos apie būdus kaip įgyti papildomos informacijos bei išoriniu konfliktu. Su kitomis poskalėmis disfunkciniai įsitikinimai yra susiję statistiškai nereikšmingai. Kitos poskalės tarpusavyje yra susijusios teigiamai. Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno poskalių koreliacinės analizės rezultatai pateikiami 1 priede.

2 lentelė

Tirtų reiškinijų korelaciųjų koeficientai

Kintamieji	Neryžtingumas apsisprendžiant	Karjeros saviveiksmingumas
1. Bendrasis karjeros sprendimų priėmimo sunkumų įvertis	0,59*	-0,64*
1.1. Pasiruošimo trūkumas	0,56*	-0,55*
1.1.1. Motyvacijos trūkumas	0,24*	-0,38*
1.1.1. Bendras neryžtingumas apsisprendžiant	0,71*	-0,59*
1.1.2. Disfunkciniai įsitikinimai	0,04	-0,03
1.2. Informacijos trūkumas	0,54*	-0,57*
1.2.1. Apie karjeros sprendimų priėmimo procesą	0,54*	-0,57*
1.2.2. Apie save	0,54*	-0,57*
1.2.3. Apie profesiją	0,41*	-0,43*
1.2.4. Apie būdus kaip įgyti papildomos informacijos	0,42*	-0,47*
1.3. Prieštaringa informacija	0,50*	-0,57*
1.3.1. Nepatikima informacija	0,47*	-0,52*
1.3.2. Vidinis konfliktas	0,51*	-0,56*
1.3.3. Išorinis konfliktas	0,31*	-0,40*

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

Rezultatai atskleidė, kad yra statistiškai reikšmingas teigiamas vidutinio stiprumo ryšys tarp bendrojo karjeros sprendimų priėmimo sunkumų įverčio ir neryžtingumo apsisprendžiant bei statistiškai reikšmingas neigiamas vidutinio stiprumo ryšys tarp bendrojo karjeros sprendimų priėmimo sunkumų įverčio ir karjeros saviveiksmingumo. Taip pat matyti, kad visos karjeros sprendimų priėmimo sunkumų poskalės yra teigiamai susijusios su neryžtingumu apsisprendžiant ir neigiamai susijusios su karjeros saviveiksmingumu. Tik disfunkciniai įsitikinimai nebuvo susiję su neryžtingumu apsisprendžiant ir karjeros saviveiksmingumu.

Patvirtinamoji faktorinė analizė

Patvirtinamoji faktorinė analizė buvo atliekama siekiant įvertinti vieno, trijų, dešimties faktorių ir hierarchinių 1–3 ir 1–3–10 modelių tinkamumą turimiems duomenims (žr. 3-ią lentelę).

3 lentelė

Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų vieno, trijų, dešimties faktorių ir hierarchinių 1–3 ir 1–3–10 modelių duomenų suderinamumo indeksai

Modelis	χ^2	df	<i>p</i>	CFI	TLI	RMSEA
1 faktoriaus modelis	1752,50	464	< 0,001	0,72	0,70	0,10
3 faktorių modelis	1539,97	461	< 0,001	0,77	0,75	0,10
10 faktorių modelis	951,33	419	< 0,001	0,89	0,86	0,07
Hierarchinis modelis 1–3	1539,97	461	< 0,001	0,77	0,75	0,10
Hierarchinis modelis 1–3–10	1027,12	451	< 0,001	0,87	0,86	0,07

Pastaba. Hierarchinį modelį 1–3 sudaro 3 faktorių struktūra su vienu aukštesnio rango latentiniu kintamuoju, o hierarchinį modelį 1–3–10 sudaro 10 faktorių struktūra su aukštesnio rango 3 latentiniais kintamaisiais ir vienu aukščiausio lygio latentiniu kintamuoju.

Tikrinant vieno faktoriaus struktūrą atrasta, kad du klausimyno teiginiai nėra statistiškai reikšmingai susiję su faktoriumi, todėl greičiausiai turėtų būti šalinami. Panašius rezultatus atskleidė ir trijų faktorių modelis, kuriame trys klausimyno teiginiai nebuvo statistiškai reikšmingai susiję su pirmuoju faktoriumi. 10 faktorių struktūra atskleidė, jog vienas teiginys yra statistiškai nereikšmingai susijęs su pirmuoju faktoriumi. Hierarchinio modelio (1–3) analizė atskleidė, kad trys klausimyno teiginiai nebuvo statistiškai reikšmingai susiję su pirmuoju faktoriumi ir kad egzistuoja viena statistiškai nereikšminga faktoriaus dispersija (antrojo faktoriaus). Hierarchinio modelio (1–3–10) analizė atskleidė, jog vienas faktorius nereikšmingai prognozuoja aukštesnio lygio latentinį kintamąjį ir yra keturios statistiškai nereikšmingos faktorių dispersijos. Daugiau apie faktorių svorius žiūrėti 2 priede.

Lyginamoji modelių analizė, naudojant *lavTestLRT* funkciją (*lavaan* paketo funkcija; žr. 4-ą lentelę), atskleidė, jog 10 faktorių modelis geriausiai tinka duomenims, palyginti su kitais nehierarchiniais modeliais, nes χ^2 statistiškai reikšmingai skiriasi nuo kitų modelių ir turi mažiausius AIC ir BIC rodiklius. O hierarchinis modelis 1–3–10 geriau tinka duomenims nei hierarchinis modelis 1–3.

Atsižvelgiant į gautus tyrimo rezultatus, buvo nuspręsta, jog 10 faktorių modelis yra tinkamiausias turimiems duomenims, nes pasižymi mažiausiu chi kvadrato įverčiu ir turi mažiausiai trūkumų. Papildomai buvo atliekamos klausimyno modifikacijos. Buvo pašalintas statistiškai nereikšmingas teiginys ir įtrauktos keturios kovariacijos tarp teiginių paklaidų. Atlikus modifikacijas, modelio suderinamumo indeksai padidėjo iki CFI = 0,91, TLI = 0,89 ir RMSEA = 0,07. Papildomai atliktos modifikacijos reikšmingos įtakos neturėjo.

4 lentelė*Tikrinamų modelių chi kvadrato skirtumai*

Modelis	χ^2	df	AIC	BIC	χ^2 skirtumas	<i>p</i>
<i>Nehierarchinių modelių palyginimas</i>						
10 faktorių modelis	951,33	419	34 540	34 926		
3 faktorių modelis	1539,97	461	35 045	35 282	588,64	< 0,001
1 faktoriaus modelis	1752,50	464	35 252	35 478	212,53	< 0,001
<i>Hierarchinių modelių palyginimas</i>						
Hierarchinis modelis 1–3–10	1027,12	451	34 552	34 825		
Hierarchinis modelis 1–3	1539,97	461	35 045	35 282	512,85	< 0,001

Pastaba. Hierarchiniai modeliai buvo lyginami atskirai nuo likusių modelių, nes nėra laikomi lizdiniais (angl. *nested*).

Rezultatų aptarimas

Skėtinio skerspjūvio tyrimo tikslas buvo įvertinti Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno lietuviškosios versijos psichometrinės charakteristikas. Tyrimo rezultatai rodo, kad Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno lietuviškoji versija yra tinkama naudoti Lietuvos studentų imtyje, tačiau kai kurių įverčių analizė turėtų būti atliekama su atsarga. Keltos tyrimo hipotezės iš esmės buvo patvirtintos.

Tyrimo rezultatai rodo, kad Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno lietuviškoji versija pasižymi tinkamu vidiniu suderinamumu (patvirtinta hipotezė Nr. 1). Bendrasis klausimyno įvertis pasižymi geru vidiniu suderinamumu ir tai atitinka užsienyje atliktų tyrimų rezultatus (pavyzdžiui, Chuang et al., 2020). Žemesnio lygio poskalių *Informacijos trūkumas* ir *Prieštaringa informacija* vidinio suderinamumo koeficientai taip pat pasižymi geru vidiniu suderinamumu, o poskalės *Pasiruošimo trūkumas* vidinio suderinamumo koeficientas yra mažesnis nei 0,7. Visgi šie rezultatai taip pat atitinka užsienyje atliktų ir klausimyno autorių atlikto tyrimo rezultatus (pavyzdžiui, Gati et al., 1996; Gati et al., 2000; Rossier et al., 2021). Prastesnis Pasiruošimo trūkumo poskalės vidinis suderinamumas gali būti susijęs su itin prastu Motyvacijos trūkumo poskalės vidiniu suderinamumu. Visos lietuviškos versijos klausimyno žemiausio lygio poskalės pasižymi geru vidiniu suderinamumu, išskyrus Motyvacijos trūkumo žemiausio lygio poskalę. Motyvacijos trūkumo poskalė pasižymi tik 0,45 vidiniu suderinamumu. Nors galima kelti prielaidą, kad skalės vertimas netinkamas ir netikslus, tačiau literatūroje taip pat aptinkama, jog Motyvacijos trūkumo žemiausio lygio poskalė pasižymi prastu vidiniu suderinamumu, pavyzdžiui, Gati ir Saka (2001) gautas 0,57 vidinio suderinamumo koeficientas, Babarovič ir Šverko (2018) tyrime nustatytas 0,58 vidinio suderinamumo koeficientas, vienoje iš imčių mažas vidinio suderinamumo koeficientas, 0,54, buvo nustatytas ir Rossier ir kitų (2021) atliktame tyrime. Iš esmės galima teigti, jog motyvacijos trūkumo poskalė yra prastai suderinta tarpusavyje. Galima kelti prielaidą, kad motyvacija yra daugiadimensis konstruktas, o trys teiginiai nėra pakankamas kiekis motyvacijai įvertinti. Iš kitos pusės, trys teiginiai, skirti įvertinti asmenų motyvaciją, savo turiniu greičiausiai vertina ne mo-

tyvaciją, o požiūrį į karjerą (pavyzdžiui, „Darbas nėra pats svarbiausias dalykas mano gyvenime, todėl sunkumai pasirinkti karjerą manęs pernelyg nevargina“). Atsižvelgiant į tai, kad vieno žemiausio lygio sunkumo vidinis suderinamumo koeficientas mažas, galima kelti prielaidą, jog poskalę reikia šalinti arba ją perdaryti, siekiant sudaryti teiginius, kurie geriau vertintų asmenų motyvaciją priimti su karjera susijusius sprendimus. Nors teoriniu požiūriu ši žemiausio lygio poskalė yra svarbi prognozuojant sunkumus priimti su karjera susijusius sprendimus, kadangi leidžia įvertinti asmenų vidinį (ar išorinį) pasirošimą priimti su karjera susijusius sprendimus, tačiau sukurta motyvacijos poskalė turi ribotumą. Ateityje rekomenduojama atidesnė šios žemesnio lygio poskalės analizė. Galiausiai, galima kelti prielaidą, kad sukurta Motyvacijos trūkumo poskalė vertina tik vidinę asmens motyvaciją, tačiau neįvertina asmens patiriamos išorinės motyvacijos, kuri irgi gali turėti įtakos sprendimų priėmimui. Ateities tyrimuose tyrėjams rekomenduojama atsižvelgti ir į galimą išorinės motyvacijos reikšmę asmenų patiriamiesiems sunkumams priimti su karjera susijusius sprendimus, pavyzdžiui, sutuoktinio įtaka renkantis specifinę karjerą. Praktikoje rekomenduojama šią poskalę naudoti tik grupiniam vertinimui, o ne individualiai diagnostikai. Likę rezultatai iš esmės dera su užsienyje atliktų tyrimų rezultatais. Rezultatai patvirtino hipotezę Nr. 1.

Siekiant nustatyti Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno konvergentinį validumą, buvo analizuojamas šio klausimyno ryšys su bendru neryžtingumu apsisprendžiant. Gati ir kitų (1996) teigimu, neryžtingumas apsisprendžiant yra vienas iš dažniausių sunkumų, su kuriuo susiduria asmenys priimdami su karjera susijusius sprendimus. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad neryžtingumas apsisprendžiant yra teigiamai susijęs su bendru Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno įverčiu, aukštesnio lygio poskalėmis ir visomis žemiausio lygio poskalėmis, išskyrus disfunkcinių įsitikinimų poskalę. Disfunkciniai įsitikinimai, kurie apibūdina asmens klaidingas nuostatas dėl karjeros, pavyzdžiui, kad karjeros pasirinkimas yra vienietinis gyvenimo įvykis ir nekeičiamas, ar tai, jog karjeros pasirinkimas padės išspręsti ir kitas asmenines problemas, nėra apskritai susiję su neryžtingumu priimant sprendimą, todėl galima teigti, jog šių reiškinų ryšys yra mažai tikėtinas. Taip pat su didžiąja dalimi aukštesnio ir žemiausio lygio poskalių neryžtingumas apsisprendžiant buvo susijęs vidutiniu stiprumu, išskyrus su motyvacijos trūkumu, su kuriuo neryžtingumas apsisprendžiant buvo susijęs silpnai. Neryžtingumas apsisprendžiant neapibūdina asmens nenoro priimti sprendimą ar motyvacijos priimti sprendimą trūkumo, o apibūdina asmens nerimą dėl sprendimo priėmimo proceso ir suvokiamų pasekmių, kurios asmenį potencialiai gąsdina, kelia jam neigiamas mintis ir emocijas (Frost & Shows, 1993). Gauti rezultatai patvirtino hipotezę Nr. 2.

Siekiant nustatyti Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno diskriminančių validumą, buvo analizuojamas šio klausimyno ryšys su karjeros saviveiksmingumu. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog karjeros saviveiksmingumas yra neigiamai susijęs su bendru Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno įverčiu, aukštesnio lygio poskalėmis ir visomis žemiausio lygio poskalėmis, išskyrus disfunkcinių įsitikinimų poskalę. Tyrimų rezultatai atskleidė, kad žmonės, kurie mažiau pasitiki savimi, yra linkę dažniau susidurti su sunkumais spręsdami dėl karjeros ir pasižymi mažesniu karjeros sa-

viveiksmingumu (Rossier et al., 2021; Udayer et al., 2020). Karjeros saviveiksmingumas apibūdina asmens suvokiamą gebėjimą išspręsti įvairias su karjeros vystymu susijusias problemas, o tai neapima klaidingų asmens įsitikinimų dėl karjeros, kuriuos apibūdina disfunkcinių įsitikinimų poskalė. Gauti rezultatai patvirtino hipotezę Nr. 3.

Rezultatai taip pat atskleidė, kad disfunkcinių įsitikinimų poskalė yra statistiškai reikšmingai susijusi su bendru klausimyno įverčiu, bendru pasiruošimo trūkumu, bendru informacijos trūkumu, informacijos apie karjeros sprendimų priėmimo procesą, informacijos apie būdus, kaip įgyti papildomos informacijos, trūkumu, prieštaringa informacija, nepatikima informacija ir išoriniu konfliktu. Amerikos imtyje atlikto tyrimo rezultatai atskleidžia, jog disfunkcinių įsitikinimų poskalė yra silpniausiai susijusi su kitomis klausimyno poskalėmis ($r < 0,22$), Taivano imtyje – susijusi tik su neryžtingumo apsisprendžiant poskale (Mau, 2001). Lancaster ir kitų (1999) tyrimas taip pat atskleidė, kad disfunkcinių įsitikinimų poskalė nėra susijusi su vidinio konflikto poskale ir silpniausiai susijusi su likusiomis poskalėmis ($r \leq 0,15$). Panašius į šio tyrimo rezultatus yra gavę Babarovič ir Šverko (2018), kurie tyrė klausimyno validumą Kroatijoje. Apskritai, atsižvelgiant į tai, jog disfunkcinių įsitikinimų poskalė pasižymi prasčiausiu vidiniu suderinamumu ir nėra susijusi su kitais tirtais reiškiniais, galima kelti prielaidą, kad šią poskalę reikia pašalinti iš lietuviškosios klausimyno versijos. Vis dėlto neatmetama, kad ši poskalė yra svarbi teoriniu požiūriu, siekiant geriau suprasti, su kokiais sunkumais, priimdami su karjera susijusius sprendimus, dažniausiai susiduria asmenys.

Tyrimų rezultatai nepatvirtino 4-osios hipotezės, kad Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyną geriausiai paaiškina hierarchinė 1–3–10 faktorinė struktūra. Rezultatai atskleidė, kad hierarchinė 1–3–10 faktorinė struktūra turi trūkumų (kaip antai statistiškai nereikšmingi kintamieji ir kt.) ir yra tik antra pagal tinkamumą naudoti Lietuvos studentų imtyje. Rezultatai parodė, jog 10 faktorių karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno lietuviškoji versija geriausiai tinka duomenims paaiškinti studentų imtyje. Atliktos modifikacijos – pašalintas teiginys ir įtrauktos kovariacijos tarp teiginių paklaidų – padėjo atskleisti tinkamesnio 10 faktorių modelio suderinamumo indeksus. Gauti rezultatai tik iš dalies prieštarauja užsienyje atliktų tyrimų rezultatams, kurie rodo, jog originali hierarchinė struktūra yra tinkamiausia 11-oje iš 13-os šalių (Levin et al., 2023). O 10 faktorių struktūra buvo tinkama, tačiau šiek tiek mažiau, šešiose iš 13-os šalių (Levin et al., 2023). Kitais tyrimais aptikta, kad reikia atlikti klausimyno modifikacijas arba tinkamesnė yra kitokia nei originali klausimyno faktorinė struktūra, pavyzdžiui, Babarovič ir Šverko (2018) tyrime nustatyta, kad siekiant gauti geriausią modelio struktūrą reikia pašalinti disfunkcinių įsitikinimų poskalę; Rossier ir kitų (2022) tyrime buvo nuspręsta vieną teiginį priskirti prie bendrojo karjeros sprendimų priėmimo sunkumų latentinio faktoriaus; Creed ir Yin (2006) tyrimas atskleidė, jog tinkamiausia yra 2 faktorių struktūra; Albio ir Fogarty (2005) tyrimas parodė, kad reikia 6 teiginius priskirti prie kitų faktorių nei numato klausimyno autoriai; Kokou ir kitų (2017) tyrimu nustatyta, kad tinkamiausia yra 3 faktorių struktūra. Apskritai, Lietuvoje gauta 10 faktorių struktūra nėra netipinis rezultatas, o Levin ir kitų (2023) atlikta 13 šalių analizė atskleidė, jog tai yra vienas iš tinkamesnių rezultatų, neskaitant originalios klausimyno struktūros. Šio tyrimo

metu buvo nuspręsta nešalinti poskalės (-ių), tikint, jog visos klausimyno autorių įtrauktos poskalės yra teoriškai reikšmingos, taip pat kadangi tyrimo tikslas nebuvo atskleisti geriausią klausimyno struktūrą. Lietuvoje atliktas tyrimas leidžia kelti prielaidą, jog 10 faktorių struktūra yra tinkamesnė. Laikytina, kad karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimynas gali būti naudojamas Lietuvoje imtyje, tačiau reikia tolesnių šio klausimyno faktorinės struktūros tyrimų.

Tyrimų metu neišvengta ir ribotumų. Pakartotinio matavimo nebuvimas neleido įvertinti klausimyno patikimumo laike. Taip pat tyrime dalyvavo kur kas daugiau moterų, o tai galėjo paveikti tyrimo rezultatus. Galiausiai, rezultatai turėtų būti vertinami su atsarga dėl patogiosios imties sudarymo taikymo ir statistinės tyrimo galios. Atsižvelgiant į tai, jog didžioji dalis tyrimo dalyvių buvo pirmos pakopos studentai, o bendras tyrimo dalyvių amžius vidurkis yra didelis, galima kelti prielaidą, kad nemažai daliai tyrimo dalyvių, kurie yra vyresni, dabartinės studijos yra ne pirmosios. Vis dėlto šio tyrimo metu nebuvo klausta apie tyrimo dalyvių jau anksčiau įgytą išsilavinimą. Ateities tyrimuose rekomenduojama išsiaiškinti, ar tyrimo dalyviai anksčiau jau yra įgiję išsilavinimą. Tyrimo metu nebuvo klausama apie tyrimo dalyvių studijų kryptį, kuri gali būti svarbi tyrimo dalyvių charakteristika. Ateities tyrimuose rekomenduojama klausti apie tyrimo dalyvių studijų kryptį ir įvertinti galimus skirtumus. Apskritai, tyrimo imtis tinkamai nereprezentuoja visų Lietuvos studentų, nes tyrime dalyvavo tik bakalauro ir magistro studijų studentai. Ateities tyrimuose rekomenduojama surinkti tokią tyrimo dalyvių imtį, kurios rezultatai galėtų būti apibendrinami platesnei studentų populiacijai, pavyzdžiui, įtraukti doktorantus. Tyrime dalyvavo kur kas daugiau moterų, todėl ateities tyrimams rekomenduojama surinkti labiau heterogenišką imtį, siekiant pritaikyti rezultatus platesnei populiacijai. Tyrimuose taip pat rekomenduojama pakartotinai tirti karjeros sprendimų priėmimo sunkumų faktorinę struktūrą kitose imtyse, pavyzdžiui, moksleivių. Rekomenduojama naudoti ilgalaikį (longitudinį) tyrimo dizainą, kuris leistų įvertinti skalės patikimumą laike. Remiantis tyrimo rezultatais, praktikams rekomenduojama daugiau dėmesio skirti studentų pasiruošimui priimti su karjera susijusius sprendimus, nes buvo nustatyta, jog šis sunkumas yra dažniausiai patiriamas. Vis dėlto, siekiant platesnio ir tikslesnio Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno pritaikymo praktikoje, rekomenduojami tolesni šio klausimyno validumo (konvergentinio, diskriminantinio, prognostinio, struktūrinio ir kitų rūšių) tyrimai.

Apibendrinant tyrimo metu gautus duomenis galima teigti, jog Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno lietuviškoji versija yra tinkama naudoti tyrimuose, tačiau tai turi būti daroma su atsarga. Tyrimas atskleidė tinkamą bendro įverčio, žemesnio ir žemiausio lygio poskalių vidinį suderinamumą, išskyrus Motyvacijos trūkumo poskalės, kuri pasižymi itin prastu vidiniu suderinamumu. Tyrimo metu taip pat patvirtinti klausimyno diskriminantinis ir konvergentinis validumai. Galiausiai, tyrimo metu buvo patvirtinta 10-ies faktorių struktūra, o ne hierarchinė 1–3–10 struktūra. Ateityje rekomenduojami tolesni šio klausimyno tyrimai surinkus kitų imčių.

Literatūra

- Albion, M. J., & Fogarty, G. J. (2005). Career decision making for young elite athletes: Are we ahead on points? *Australian Journal of Career Development*, *14*(1), 51–63. <https://doi.org/10.1177/103841620501400108>
- Argyropoulou, K., & Kaliris, A. (2018). From career decision-making to career decision-management: New trends and prospects for career counseling. *Advances in Social Sciences Research Journal*, *5*(10), 493–502. <https://doi.org/10.14738/assrj.510.5406>
- Babarović, T., & Šverko, I. (2018). The validity of Career Decision-Making Difficulties Questionnaire in Croatia. *Journal of Career Assessment*, *27*. <http://doi.org/10.1177/1069072717748960>
- Braunstein-Bercovitz, H. (2014). Self-criticism, anxious attachment, and avoidant attachment as predictors of career decision making. *Journal of Career Assessment*, *22*(1), 176–187. <https://doi.org/10.1177/1069072713492938>
- Carden, J., Jones, R. J., & Passmore, J. (2021). Defining self-awareness in the context of adult development: A systematic literature review. *Journal of Management Education*, *46*(1), 140–177. <https://doi.org/10.1177/1052562921990065>
- Chuang, N. K., Lee, P. C., & Kwok, L. (2020). Assisting students with career decision-making difficulties: Can career decision-making self-efficacy and career decision-making profile help? *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, *26*, Article 100235. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.100235>
- Creed, P. A., & Yin, W. O. (2006). Reliability and validity of a Chinese version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *6*, 47–63. <https://doi.org/10.1007/s10775-006-0003-3>
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N., & Gati, I. (2015). The role of personality in the career decision-making difficulties of Italian young adults. *Journal of Career Assessment*, *23*(2), 281–293. <https://doi.org/10.1177/1069072714535031>
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, *21*(1), 42–56. <https://doi.org/10.1177/1069072712454698>
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, *63*(4), 241–251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.241>
- Frost, R. O., & Shows, D. L. (1993). The nature and measurement of compulsive indecisiveness. *Behaviour Research and Therapy*, *31*(7), 683–692. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(93\)90121-A](https://doi.org/10.1016/0005-7967(93)90121-A)
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, *33*(4), 408–417. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.33.4.408>
- Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly*, *62*(2), 98–113. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00073.x>
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, *43*(4), 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gati, I., Levin, N., & Landman-Tal, S. (2019). Decision-making models and career guidance. In J. A. Athanasou & H. N. Perera (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 115–145). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_8
- Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselee versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, *56*(1), 99–113. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1710>
- Gati, I., & Saka, N. (2001). Internet-based versus paper-and-pencil assessment: Measuring career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, *9*(4), 397–416. <https://doi.org/10.1177/106907270100900406>
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., & Rosseel, Y. (2022). *semTools: Useful tools for structural equation modelling* (R package version 0.5-6). <https://CRAN.R-project.org/package=semTools>
- Juntunen, C. L., Motl, T. C., & Rozzi, M. (2019). Major career theories: International and developmental perspectives. In J. A. Athanasou & H. N. Perera (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 45–72). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_3

- Katz, M. (1966). A model of guidance for career decision-making. *Vocational Guidance Quarterly*, 15(1), 2–10. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1966.tb01148.x>
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014a). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 56–69. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00070.x>
- Kim, B., Jung, S. H., Jang, S. H., Lee, B., Rhee, E., Cho, S. H., & Lee, S. M. (2014b). Construction and initial validation of the planned happenstance career inventory. *The Career Development Quarterly*, 62(3), 239–253. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00082.x>
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935–960. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x>
- Krumboltz, J. D., Foley, P. F., & Cotter, E. W. (2013). Applying the happenstance learning theory to involuntary career transitions. *Career Development Quarterly*, 61(1), 15–26. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00032.x>
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Lancaster, B. P., Rudolph, C. E., Perkins, T. S., & Patten, T. G. (1999). The reliability and validity of the Career Decision Difficulties Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 7(4), 393–413. <https://doi.org/10.1177/106907279900700405>
- Lee, J. H., Cho, S., Lee, S., Eum, W. J., Jang, H., Suh, S., & Lee, S. M. (2017). Initial validation of the planned happenstance career inventory—English version. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 366–378. <https://doi.org/10.1002/cdq.12114>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, Article 103448. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103448>
- Levin, N., Braunstein-Bercovitz, H., Lipshits-Brazilier, Y., Gati, I., & Rossier, J. (2020). Testing the structure of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire across country, gender, age, and decision status. *Journal of Vocational Behavior*, 116, Article 103365. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103365>
- Levin, N., Udayar, S., Lipshits-Brazilier, Y., Gati, I., & Rossier, J. (2023). The Structure of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire Across 13 Countries. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 129–148. <https://doi.org/10.1177/10690727221099226>
- Lietuvos studentų sąjunga. (2022, vasario 1). *Sisteminės priemonės gali padėti sumažinti studijas nutraukiančių studentų skaičių*. Lietuvos studentų sąjunga. <http://www.lss.lt/sistemines-priemones-gali-padeti-sumazinti-studijas-nutraukianciu-studentu-skaiciu/>
- Mau, W. C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment*, 9(4), 353–364. <https://doi.org/10.1177/106907270100900403>
- Mitchell, K. E., Al Levin, S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 115–124. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision making: Implications for career decision making and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 238–282). Wiley.
- Navickienė, L., & Tandzegolskienė, I. (2011). Pagrindiniai karjeros konsultantų rengimo parametrai. *Vocational Education: Research & Reality*, 21, 10–29.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P. Jr., & Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Brooks/Cole.
- Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 320–346. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90059-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90059-7)
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <http://www.jstatsoft.org/v48/i02/>

Rossier, J., Rochat, S., Sovet, L., & Bernaud, J.-L. (2022). Validation of a French version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Relationships with self-esteem and self-efficacy. *Journal of Career Development, 49*(4), 906–921. <https://doi.org/10.1177/08948453211009975>

RStudio Team. (2023). *RStudio: Integrated Development for R*. RStudio. PBC, Boston, MA. <http://www.rstudio.com/>

Sadauskaitė, R., & Kairys, A. (2021). Perceived career barriers scale: Validation for a Lithuanian sample. *Psichologija, 65*, 56–63. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2021.46>

Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior, 71*(3), 340–358. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.003>

Sampson Jr, J. P., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *The Career Development Quarterly, 48*(1), 3–18. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00271.x>

Shi, D., Lee, T., & Maydeu-Olivares, A. (2019). Understanding the Model Size Effect on SEM Fit Indices. *Educational and Psychological Measurement, 79*(2), 310–334. <https://doi.org/10.1177/0013164418783530>

Steele, K., & Stefánsson, H. O. (2015). Decision Theory. In *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Retrieved from <https://plato.stanford.edu/entries/decision-theory/>

Tien, H. L. S. (2005). The validation of the career decision-making difficulties scale in a Chinese culture. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 114–127. <https://doi.org/10.1177/1069072704270327>

Urbanaviciūtė, I., Kairys, A., Paradnikė, K., & Pociute, B. (2019). Capturing serendipity in careers: An evaluation of the planned Happenstance Career Inventory with Lithuanian undergraduates. *Journal of Career Development, 46*(2), 157–170. <https://doi.org/10.1177/0894845317731158>

1 priedas

Lentelė

Karjeros sprendimų priėmimo sunkumų klausimyno poskaidių koreliacijos

Kintamieji	1	1.1	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.2	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	1.3	1.3.1	1.3.2
1. Bendrasis karjeros sprendimų priėmimo sunkumų įvertis													
1.1. Pasiruošimo trūkumas	0,78												
1.1.1. Motyvacijos trūkumas	0,53	0,63											
1.1.2. Bendras neryžtingumas	0,69	0,78	0,26										
1.1.3. Disfunkciniai įsitikinimai	0,23	0,50	-0,04	0,12									
1.2. Informacijos trūkumas	0,96	0,66	0,48	0,61	0,13								
1.2.1. Apie karjeros sprendimų priėmimo procesą	0,83	0,64	0,43	0,60	0,17	0,86							
1.2.2. Apie save	0,87	0,60	0,46	0,59	0,05	0,90	0,73						
1.2.3. Apie profesiją	0,83	0,50	0,36	0,47	0,08	0,89	0,66	0,73					
1.2.4. Apie būdus kaip įgyti papildomos informacijos	0,85	0,58	0,44	0,50	0,15	0,89	0,66	0,74	0,77				
1.3. Prieštaringa informacija	0,89	0,54	0,37	0,51	0,13	0,77	0,64	0,73	0,68	0,69			
1.3.1. Nepatikima informacija	0,83	0,54	0,36	0,51	0,13	0,74	0,63	0,69	0,64	0,66	0,89		
1.3.2. Vidinis konfliktas	0,83	0,51	0,40	0,49	0,04	0,74	0,58	0,73	0,66	0,66	0,89	0,77	
1.3.3. Išorinis konfliktas	0,63	0,34	0,19	0,30	0,16	0,51	0,43	0,45	0,47	0,45	0,80	0,51	0,55

Pastaba. Skaičiai, parašyti pasviruoju šriftu, reprezentuoja statistiškai nereikšmingus ryšius tarp kintamųjų. Visi kiti ryšiai yra statistiškai reikšmingi: $p < 0,05$, kai $r < 0,15$, $p < 0,01$, kai $r > 0,15$.

2 priedas

1 lentelė

Patvirtinamosios faktorinės analizės rezultatai: 1 faktoriaus struktūra

<i>Faktorius</i>	<i>Kintamasis</i>	<i>Standartizuotas įvertis</i>	<i>p</i>	<i>Dispersija (p)</i>	
Pirmasis faktorius	CDDQ_1	0,593		< 0,001	
	CDDQ_2	0,065	0,310	< 0,001	
	CDDQ_3	0,310	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_4	0,614	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_5	0,577	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_6	0,541	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_8	0,100	0,120	< 0,001	
	CDDQ_9	0,210	0,001	< 0,001	
	CDDQ_10	-0,148	0,022	< 0,001	
	CDDQ_11	0,236	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_13	0,771	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_14	0,748	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_15	0,777	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_16	0,669	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_17	0,738	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_18	0,780	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_19	0,778	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_20	0,673	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_21	0,730	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_22	0,700	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_23	0,773	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_24	0,753	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_25	0,621	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_26	0,688	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_27	0,696	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_28	0,548	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_29	0,544	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_30	0,663	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_31	0,587	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_32	0,699	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_33	0,545	< 0,001	< 0,001	
	CDDQ_34	0,581	< 0,001	< 0,001	
	Pirmasis faktorius				< 0,001

2 lentelė

Patvirtinamosios faktorinės analizės rezultatai: 3 faktorių struktūra

<i>Faktorius</i>	<i>Kintamasis</i>	<i>Standartizuotas įvertis</i>	<i>p</i>	<i>Dispersija (p)</i>
Pirmasis faktorius	CDDQ_1	0,488		< 0,001
	CDDQ_2	0,004	0,947	< 0,001
	CDDQ_3	0,263	0,000	< 0,001
	CDDQ_4	0,810	0,000	< 0,001
	CDDQ_5	0,801	0,000	< 0,001
	CDDQ_6	0,718	0,000	< 0,001
	CDDQ_8	0,098	0,151	< 0,001
	CDDQ_9	0,217	0,002	< 0,001
	CDDQ_10	-0,061	0,364	< 0,001
	CDDQ_11	0,248	0,001	< 0,001
	Antrasis faktorius	CDDQ_13	0,785	
CDDQ_14		0,776	< 0,001	< 0,001
CDDQ_15		0,801	< 0,001	< 0,001
CDDQ_16		0,666	< 0,001	< 0,001
CDDQ_17		0,737	< 0,001	< 0,001
CDDQ_18		0,787	< 0,001	< 0,001
CDDQ_19		0,788	< 0,001	< 0,001
CDDQ_20		0,684	< 0,001	< 0,001
CDDQ_21		0,746	< 0,001	< 0,001
CDDQ_22		0,704	< 0,001	< 0,001
CDDQ_23		0,777	< 0,001	< 0,001
CDDQ_24		0,755	< 0,001	< 0,001
Trečiasis faktorius		CDDQ_25	0,689	
	CDDQ_26	0,702	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_27	0,740	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_28	0,603	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_29	0,576	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_30	0,754	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_31	0,655	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_32	0,720	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_33	0,523	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_34	0,635	< 0,001	< 0,001
Pirmasis faktorius				< 0,001
Antrasis faktorius				< 0,001
Trečiasis faktorius				< 0,001

3 lentelė

Patvirtinamosios faktorinės analizės rezultatai: hierarchinė 1–3 struktūra

<i>Faktorius</i>	<i>Kintamasis</i>	<i>Standartizuotas įvertis</i>	<i>p</i>	<i>Dispersija (p)</i>
Pirmasis faktorius	CDDQ_1	0,488		< 0,001
	CDDQ_2	0,004	0,947	< 0,001
	CDDQ_3	0,263	0,000	< 0,001
	CDDQ_4	0,810	0,000	< 0,001
	CDDQ_5	0,801	0,000	< 0,001
	CDDQ_6	0,718	0,000	< 0,001
	CDDQ_8	0,098	0,151	< 0,001
	CDDQ_9	0,217	0,002	< 0,001
	CDDQ_10	-0,061	0,364	< 0,001
	CDDQ_11	0,248	0,001	< 0,001
Antrasis faktorius	CDDQ_13	0,785		< 0,001
	CDDQ_14	0,776	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_15	0,801	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_16	0,666	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_17	0,737	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_18	0,787	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_19	0,788	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_20	0,684	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_21	0,746	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_22	0,704	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_23	0,777	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_24	0,755	< 0,001	< 0,001
Trečiasis faktorius	CDDQ_25	0,689		< 0,001
	CDDQ_26	0,702	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_27	0,740	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_28	0,603	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_29	0,576	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_30	0,754	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_31	0,655	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_32	0,720	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_33	0,523	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_34	0,635	< 0,001	< 0,001
Aukštesniojo lygio faktorius	Pirmasis faktorius	0,772		< 0,001
	Antrasis faktorius	0,982	< 0,001	0,456
	Trečiasis faktorius	0,875	< 0,001	< 0,001
	Aukštesniojo lygio faktorius			< 0,001

4 lentelė

Patvirtinamosios faktoriaus analizės rezultatai: 10 faktorių struktūra

<i>Faktorius</i>	<i>Kintamasis</i>	<i>Standartizuotas įvertis</i>	<i>p</i>	<i>Dispersija (p)</i>
Pirmasis faktorius	CDDQ_1	0,729		< 0,001
	CDDQ_2	0,139	0,051	< 0,001
	CDDQ_3	0,388	< 0,001	< 0,001
Antrasis faktorius	CDDQ_4	0,816		< 0,001
	CDDQ_5	0,842	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_6	0,731	< 0,001	< 0,001
Trečiasis faktorius	CDDQ_8	0,706		< 0,001
	CDDQ_9	0,611	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_10	0,668	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_11	0,444	< 0,001	< 0,001
Ketvirtasis faktorius	CDDQ_13	0,900		< 0,001
	CDDQ_14	0,919	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_15	0,832	< 0,001	< 0,001
Penktasis faktorius	CDDQ_16	0,655		< 0,001
	CDDQ_17	0,769	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_18	0,835	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_19	0,834	< 0,001	< 0,001
Šeštasis faktorius	CDDQ_20	0,758		< 0,001
	CDDQ_21	0,842	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_22	0,734	< 0,001	< 0,001
Septintasis faktorius	CDDQ_23	0,806		< 0,001
	CDDQ_24	0,830	< 0,001	< 0,001
Aštuntasis faktorius	CDDQ_25	0,686		< 0,001
	CDDQ_26	0,722	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_27	0,747	< 0,001	< 0,001
Devintasis faktorius	CDDQ_28	0,587		< 0,001
	CDDQ_29	0,577	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_30	0,789	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_31	0,681	< 0,001	< 0,001
Dešimtas faktorius	CDDQ_32	0,727	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_33	0,740	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_34	0,989	< 0,001	0,004
	Pirmasis faktorius			< 0,001
	Antrasis faktorius			< 0,001
	Trečiasis faktorius			< 0,001
	Ketvirtasis faktorius			< 0,001
	Penktasis faktorius			< 0,001
	Šeštasis faktorius			< 0,001
	Septintasis faktorius			< 0,001
	Aštuntasis faktorius			< 0,001
	Devintasis faktorius			< 0,001
	Dešimtas faktorius			< 0,001

5 lentelė*Patvirinamosios faktorinės analizės rezultatai: hierarchinė 1–3–10 struktūra*

<i>Faktorius</i>	<i>Kintamasis</i>	<i>Standartizuotas įvertis</i>	<i>p</i>	<i>Dispersija (p)</i>
Pirmasis faktorius	CDDQ_1	0,725		< 0,001
	CDDQ_2	0,145	0,048	< 0,001
	CDDQ_3	0,390	< 0,001	< 0,001
Antrasis faktorius	CDDQ_4	0,818		< 0,001
	CDDQ_5	0,839	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_6	0,732	< 0,001	< 0,001
Trečiasis faktorius	CDDQ_8	0,713		< 0,001
	CDDQ_9	0,626	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_10	0,652	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_11	0,433	< 0,001	< 0,001
Ketvirtasis faktorius	CDDQ_13	0,897		< 0,001
	CDDQ_14	0,923	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_15	0,833	< 0,001	< 0,001
Penktasis faktorius	CDDQ_16	0,655	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_17	0,762	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_18	0,839	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_19	0,836	< 0,001	< 0,001
Šeštasis faktorius	CDDQ_20	0,753	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_21	0,846	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_22	0,735	< 0,001	< 0,001
Septintasis faktorius	CDDQ_23	0,831	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_24	0,805	< 0,001	< 0,001
Aštuntasis faktorius	CDDQ_25	0,683	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_26	0,724	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_27	0,749	< 0,001	< 0,001
Devintasis faktorius	CDDQ_28	0,591	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_29	0,580	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_30	0,777	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_31	0,683	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_32	0,732	< 0,001	< 0,001
Dešimtas faktorius	CDDQ_33	0,723	< 0,001	< 0,001
	CDDQ_34	0,919	0,020	0,033
Pirmasis aukštesnio lygio faktorius	Pirmasis faktorius	0,781		0,044
	Antrasis faktorius	0,662	< 0,001	< 0,001
	Trečiasis faktorius	0,104	0,156	< 0,001

Antrasis aukštesnio lygio fak- torius	Ketvirtasis faktorius	0,821		< 0,001
	Penktasis faktorius	0,946	< 0,001	0,003
	Šeštasis faktorius	0,895	< 0,001	< 0,001
	Septintasis faktorius	0,950	< 0,001	0,029
Trečiasis aukštesnio lygio fak- torius	Aštuntasis faktorius	0,995		0,834
	Devintasis faktorius	0,959	< 0,001	0,066
	Dešimtas faktorius	0,663	< 0,001	< 0,001
Aukščiausio lygio fak- torius	Pirmasis aukštesnio lygio faktorius	1,054		0,325
	Antrasis aukštesnio lygio faktorius	0,989	< 0,001	0,607
	Trečiasis aukštesnio lygio faktorius	0,905	< 0,001	0,001
	Aukščiausio lygio fak- torius			< 0,001