

Mokykloje dirbančių karjeros konsultantų saviveiksmingumo vaidmuo pasitenkinimui karjeros konsultavimu ir tikslams pasiekti

Lazauskaitė-Zabielskė, Jurgita
Pociūtė, Birutė
Bulotaitė, Laima

Mokykloje dirbančių karjeros konsultantų saviveiksmingumo vaidmuo pasitenkinimui karjeros konsultavimu ir tikslams pasiekti

Acta Paedagogica Vilnensia, vol. 43, pp. 141-155, 2019

Vilniaus Universitetas

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=694974969011>

DOI: <https://doi.org/10.15388/ActPaed.43.10>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

Articles

Mokykloje dirbančių karjeros konsultantų saviveiksmingumo vaidmuo pasitenkinimui karjeros konsultavimu ir tikslams pasiekti

The Role of Self-Efficacy for Satisfaction with Career Counselling and Goal
Attainment Among Career Counsellors Working at Schools

Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė

*Vilniaus universiteto Psichologijos institutas Universiteto,
Lituania*

jurgita.lazauskaite@fsf.vu.lt

Birutė Pociūtė

*Vilniaus universiteto Psichologijos institutas Universiteto,
Lituania*

birute.pociute@fsf.vu.lt

Laima Bulotaitė

*Socialinių mokslų (psichologija) daktarė, profesorė Vilniaus
universiteto Psichologijos institutas Universiteto, Lithuania*

laima.bulotaite@fsf.vu.lt

Acta Paedagogica Vilnensia, vol. 43, pp.
141-155, 2019

Vilniaus Universitetas

Recepción: 11 Septiembre 2019
Aprobación: 08 Noviembre 2019

DOI: <https://doi.org/10.15388/ActPaed.43.10>

Summary: Santrauka. Atsižvelgiant į karjeros konsultavimo svarbą moksleivių būsimo karjeros sėkmei (Lindwall & Coleman, 2008), nemažai dėmesio skiriama karjeros konsultantų veiklos efektyvumo prielaidoms analizuoti, daugiausia dėmesio – individualiems karjeros konsultantų ypatumams, ypač saviveiksmingumo svarbai (Sawyer et al., 2013). Tačiau esami tyrimai neatskleidžia mechanizmo, leidžiančio įvardyti, kodėl didesniu saviveiksmingumu pasižymintiems karjeros konsultantams yra būdingi ir geresni veiklos rezultatai. Todėl atliktas tyrimas, kurio tikslas – ištirti mokykloje dirbančių karjeros konsultantų saviveiksmingumo vaidmenį darbo išteklių (galimybės tobulėti ir grįžamojo ryšio) ir pasitenkinimo karjeros konsultanto veikla bei tikslų pasiekimo sąsajoms. Tyrimas atliktas vykdant projektą SUCCESS*. 246 karjeros konsultavimo mokykloje profesionalai apklausti 2018 m. vasario–kovo mėnesiais keturiose šalyse: Lietuvoje, Italijoje, Airijoje ir Graikijoje. Tyrimo rezultatai atskleidė saviveiksmingumo svarbą pasitenkinimui karjeros konsultavimo veikla ir tikslams pasiekti. Nustatyta, kad galimybės tobulėti ir grįžamojo ryšio darbo ištekliai prognozuoja pasitenkinimą, o per jį ir tikslų pasiekimą tik esant dideliame saviveiksmingumui. Taigi galimybė tobulėti ir grįžtamasis ryšys yra svarbesni ir geriau panaudojami tų konsultantų, kurie labiau pasitiki savo profesiniais gebėjimais įveikti netikėtas kliūtis ir problemas darbe, jaučiasi pasirengę susidoroti su darbo reikalavimais ir pasiekti darbo tikslus.

Keywords: Mokyklos karjeros konsultantai, Saviveiksmingumas, Darbo ištekliai, Pasitenkinimas karjeros konsultavimu, Tikslų pasiekimas.

Abstract: Career counsellors working at schools are expected to promote students' social, emotional, academic, and career development (Lindwall & Coleman, 2008). Despite the importance of career counselling at school (Ancitil, Smith, Schenck, & Dahir, 2012; Osborn & Baggerly, 2004), school counsellors face barriers to implementing career counselling, including limited time because of competing demands, negative perceptions about career counselling from parents, teachers, and administration, and low school counsellor self-efficacy (Sanders, Welfare, & Culver, 2017). Considering the importance of career counselling and challenging working conditions, studies usually focus on individual antecedents of effective career counselling (Sawyer et al., 2013). Existing research reveals that self-

efficacious consultants provide higher-quality career consulting services to various groups of employees (Bodenhorn & Skaggs, 2005; Larson & Daniels, 1998), are more satisfied with their job and experience less stress (Lent & Hackett, 1987). According to Larson and Daniels (1998), self-efficacy is the essential factor of successful career counselling. However, existing studies do not disclose the mechanism of why career consultants with higher self-efficacy perform consulting activities better. Therefore, this study is aimed to analyse the role of self-efficacy in the relationship between job resources (opportunity to develop and feedback), satisfaction with career counselling and goal attainment among career counsellors working at schools. The study was part of the project “Strategies to Utilise and Cultivate Positive Characteristics & Employability Skills in Schools” (SUCCESS, 2017-12-LT01-KA201-035247). In total, 246 school career counsellors from Lithuania, Italy, Ireland, and Greece were surveyed online. Most of the participants (88.6 percent) were female, and their age varied between 25 and 60 years. In all countries, the professional experience of career counselling varied between 1 and more than 10 years.

The results of the study revealed the importance of self-efficacy for satisfaction with career counselling and goal attainment. Self-efficacy moderated the relationship between the opportunity for development and feedback and satisfaction with career counselling, i. e. the opportunity for development and feedback and satisfaction predicted satisfaction with career counselling only when self-efficacy was high. Furthermore, the opportunity for development and feedback were indirectly related to goal attainment through satisfaction with career counselling only when self-efficacy was high. In other words, job resources are more important and better used by those career counsellors who rely on their abilities, can remain calm when facing difficulties in their job and find solutions when confronted with a problem. The limitations of the study together with practical implications are discussed.

Keywords: Career counsellors at school, Self-efficacy, Job resources, Satisfaction with career counselling, Goal attainment.

Karjeros konsultantai mokykloje atlieka svarbų moksleivių socialinio, emocinio ir akademinio ugdymo vaidmenį. Jie kuria saugią mokymosi aplinką, kuri skatina ir palaiko moksleivius, sudaro prielaidų jų būsimos karjeros sėkmei (Lindwall & Coleman, 2008). Nepaisant karjeros konsultavimo svarbos (Ancil, Smith, Schenck, & Dahir, 2012; Osborn & Baggerly, 2004), karjeros konsultantams kyla nemažai kliūčių dėl riboto laiko, skiriamo moksleiviams konsultuoti, prieštarų darbo reikalavimų, neigiamų tėvų, mokytojų, mokyklos administracijos nuostatų dėl konsultavimo ir mažo pačių konsultantų saviveiksmingumo (Sanders, Welfare, & Culver, 2017). Orthner ir kolegų (2013) tyrimo duomenimis, patys konsultantai pageidautų kuo daugiau laiko skirti pačiam karjeros konsultavimui ir kuo mažiau kitai konsultantams priskiriamai netiesioginei veiklai, pavyzdžiui, dalyvauti įvairių komitetų veikloje, pavaduoti mokytojus pamokose ir pan. Konsultantai susiduria su prieštarais mokyklų administracijos, kuri dažnai jiems paveda atlikti su karjeros konsultavimu nesusijusią veiklą (Baker, 2001), bei mokinių tėvų, dažnai keliančių didesnius ir nerealius reikalavimus konsultantams (Borders, 2002), lūkesčiais. Tačiau pats didžiausias iššūkis karjeros konsultantams mokykloje yra jų pačių kvalifikacijos lygis. Mokykloje karjeros orientavimo paslaugas teikia įvairių sričių profesionalai, pavyzdžiui, psichologai, socialiniai pedagogai / socialiniai darbuotojai, mokytojai ir net bibliotekos darbuotojai, kurių pasirengimas konsultuoti moksleivius yra nelygiavertis ir dažnai nepakankamas (Sultana & Watts, 2006; Watts, 2009). Taigi, viena vertus, prieinamumo ir efektyvumo orientavimo karjerai paslaugų lygis yra nevienodas mokyklose, kita vertus, pačių konsultantų savijauta, saviveiksmingumas dažnai yra mažas. Nenuostabu, kad kartais ir patys konsultantai ima abejoti karjeros konsultavimo verte (Perrone et al., 2000).

Atsižvelgiant į karjeros konsultantų veiklos sėkmės svarbą, nemažai dėmesio skiriama jos prielaidoms analizuoti, ypač pabrėžiant sudėtingas jų darbo sąlygas, dėl jų kylantį stresą ir galimybes jį įveikti. Pavyzdžiui, tyrimuose dažniausiai tiriama vaidmens neaiškumas ir / arba konfliktas (Culbreth et al., 2005), patiriamas stresas (Mullen et al., 2017). Akcentuojant karjeros konsultantų veiklai nepalankias darbo mokyklose sąlygas nemažai dėmesio skiriama individualiems karjeros konsultantų ypatumams, ypač saviveiksmingumo svarbai (Sawyer et al., 2013).

Karjeros konsultantų saviveiksmingumas apibrėžiamas kaip įsitikinimas savais gebėjimais teikti efektyvias karjeros konsultavimo paslaugas (Larson & Daniels, 1998). Saviveiksmingumas lemia tai, ką žmogus mano, kaip jaučiasi ir veikia, todėl dideliu saviveiksmingumu pasižymintys asmenys kelia sau sudėtingesnius tikslus, labiau jiems įsipareigoja ir atkakliau jų siekia (Bandura, 1986). Esami tyrimai karjeros konsultavimo srityje rodo, kad saviveiksmingumas yra svarbus sėkmingam karjeros konsultavimui ir skatina kokybiškų paslaugų teikimą įvairioms mokinių grupėms (Bodenhorn & Skaggs, 2005; Larson & Daniels, 1998). Saviveiksmingumas susijęs su didesniu pasitenkinimu darbu ir mažesniu stresu (Lent & Hackett,

1987). Mažu saviveiksmingumu pasižymintys konsultantai yra mažiau atkaklūs susidūrę su sunkumais ir nesėkmės grėsme (Daniels & Larson, 1998). Larson ir Daniels (1998) teigimu, konsultantų saviveiksmingumas yra esminis konsultavimo sėkmės veiksnys.

Vis dėlto apžvelgtuose tyrimuose nėra nagrinėjama mechanizmo, kuris leistų įvardyti, kodėl didesniu saviveiksmingumu pasižymintiems karjeros konsultantams yra būdingi ir geresni veiklos rezultatai.

Analizuodami saviveiksmingumo vaidmenį karjeros konsultantų veiklai, remsimės darbo reikalavimų ir išteklių teorija (Bakker & Demerouti, 2007; 2014). Esminė šios teorijos prielaida yra ta, kad visos darbo aplinkos charakteristikos gali būti suskirstytos į dvi kategorijas: darbo reikalavimus (angl. *job demands*) ir darbo išteklius (angl. *job resources*). Šiuo požiūriu teorija yra lanksti ir gali būti pritaikyta kiekvienai darbo aplinkai ir profesinei grupei, dirbančiai su daiktais, informacija ar žmonėmis (Bakker & Demerouti, 2017). Darbo reikalavimai apima fizinius, psichologinius, socialinius darbo komponentus, kuriems reikia nuolatinių fizinių ir (ar) psichologinių pastangų ir kurie lemia fiziologinę ir (ar) psichologinę žalą (Demerouti et al., 2001). Pagrindiniai ir dažniausiai keliami darbo reikalavimai – darbo krūvis, emocinė įtampa, dirbant su klientais ar kolegomis patiriamas stresas, nepalanki fizinė aplinka. Nors darbo reikalavimai nebūtinai sukelia neigiamą poveikį, jie ima sekinti, kai jiems įgyvendinti reikia didelių darbuotojo pastangų (Meijman & Mulder, 1998). Darbo ištekliai – fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo komponentai, kurie padeda pasiekti tikslus, mažina darbo reikalavimus ir jų daromą fiziologinę ir psichologinę žalą, skatina asmeninį augimą, vystymąsi ir tobulėjimą (Bakker & Demerouti, 2007). Darbo ištekliai ne tik padeda įveikti darbo reikalavimus, bet ir skatina tobulėti. Nors profesinės grupės pasižymi skirtingais reikalavimais ir iškeltais (pavyzdžiui, autonomija, darbo krūvis), tam tikri darbo ištekliai ir reikalavimai yra universalūs (pavyzdžiui, galimybė tobulėti, protinė įtampa).

Pagal darbo reikalavimų ir išteklių teoriją, darbo ištekliai ir reikalavimai inicijuoja du gana nepriklausomus procesus: motyvacinį ir sveikatos trikdymo (Bakker & Demerouti, 2017). Darbo reikalavimai trikdo sveikatą, nes sekina darbuotojų psichikos ir fizinius išteklius ir dėl to yra susiję su išsekimu bei psichosomatiniais sveikatos sutrikimais (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). O motyvaciniam procesui svarbiausi yra darbo ištekliai, lemiantys įsitraukimą į darbą, motyvaciją ir gerą veiklos atlikimą (Bakker, Van Veldhoven, & Xanthopoulou, 2010). Darbo ištekliai didina motyvaciją, skatina augimą, išmokimą ir tobulėjimą bei padeda pasiekti darbo tikslus. Darbo ištekliai skatina norą skirti pastangas užduočiai atlikti, nes išteklių gausioje aplinkoje tikėtina, kad užduotis bus sėkmingai atlikta ir darbo tikslai pasiekti. Pavyzdžiui, gaunant tinkamą grįžtamąjį ryšį iš vadovo, padidėja tikimybė pasiekti darbo tikslus.

Darbo reikalavimų ir išteklių teorija taip pat pabrėžia asmeninių darbuotojo išteklių (angl. *personal resources*), t. y. darbuotojų

įsitikinimų, kad jie gali kontroliuoti savo aplinką (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003), svarbą motyvacijai ir veiklai. Vienas iš pagrindinių ir dažniausiai tiriamų asmeninių išteklių – saviveiksmingumas, apibrėžiamas kaip asmens suvokiamas gebėjimas atitikti reikalavimus tam tikrame kontekste (Chen, Gully, & Eden, 2001). Išties darbo reikalavimų ir išteklių teorija remiasi klasikine saviveiksmingumo samprata, aptinkama Bandura (2006) ir pozityvaus psichologinio kapitalo (Luthans et al., 2007) tyrimuose, pagal ją, saviveiksmingumas yra tikėjimas savo gebėjimais susitvarkyti su tam tikromis (šiuo atveju – darbo) užduotimis ir jas sėkmingai atlikti. Dažna sėkmė ir teigiama patirtis didina saviveiksmingumą (Chen et al., 2001). Nuo asmeninių išteklių lygio priklauso aplinkos suvokimas ir prisitaikymas prie jos (Bandura, 2000), jie gali lemti, kaip žmonės supranta aplinką ir į ją reaguoja (Judge, Locke, & Durham, 1997). Taigi, pagal darbo reikalavimų ir išteklių teoriją, saviveiksmingumas gali lemti tai, kiek efektyviai darbuotojas panaudos darbo aplinkoje esamus išteklius didinti motyvaciją ir gerinti veiklos atliktį. Šią prielaidą patvirtina ir Hobfoll (2001) išteklių saugojimo teorija (angl. *Conservation of Resources Theory*), kuri teigia individus esant motyvuotus palaikyti, apsaugoti ir kaupti turimus išteklius savo tikslams pasiekti. Darbo ištekliai padeda atlikti darbo užduotis (Bakker et al., 2004; Tims et al., 2012). Taigi saviveiksmingumas gali padėti darbuotojui darbo aplinkoje pamatyti ir / arba iš jos pasiimti išteklius, padedančius atlikti veiklą (Alessandri et al., 2014). Saviveiksmingumo moderacinis vaidmuo svarbus tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu, nes padeda geriau suprasti individualius karjeros konsultantų skirtumus, t. y. kodėl kai kurie konsultantai, net ir turėdami darbo išteklių, nėra patenkinti darbu ir nepasižymi aukštesniais veiklos rezultatais. Kadangi tokių tyrimų trūksta ne tik Lietuvoje, bet ir tarptautiniu mastu, šiuo tyrimu siekiama įvertinti, kaip saviveiksmingumas susijęs su darbo ištekliais, prognozuojant pasitenkinimą karjeros konsultavimu ir tikslų pasiekimą.

Remiantis darbo reikalavimų ir išteklių teorija, motyvaciniame procese, lemiančiame motyvaciją, pasitenkinimą ir veiklos atliktį, esminį vaidmenį atlieka darbo ištekliai, todėl jų sąveiką su saviveiksmingumu ir nagrinėsime šiame tyrime. Apžvelgus karjeros konsultantų veiklos ypatumus nagrinėjančius tyrimus, galima išskirti du pagrindinius darbo išteklius: galimybę tobulėti ir grįžtamąjį ryšį. Galimybė tobulėti suteikia karjeros konsultantams reikalingų žinių ir įgūdžių, padeda pritaikyti karjeros konsultavimo paslaugas skirtingoms mokinių grupėms (Sawyer et al., 2013). Kaip rodo esami tyrimai, kuo daugiau karjeros konsultavimo patirties turi konsultantai, tuos didesnis jų saviveiksmingumas (Bodenhorn & Skaggs, 2005). Panašiai tyrimai rodo, kad grįžtamojo ryšio pobūdis ir kiekis lemia karjeros konsultantų profesinį augimą ir veiklos rezultatus (Daniels & Larson, 2001).

Apibendrinant reikia pasakyti, kad šiuo tyrimu keliami prielaida, jog didesnio saviveiksmingumo karjeros konsultantai geriau pasinaudoja jiems teikiamomis darbo aplinkos galimybėmis, t. y.

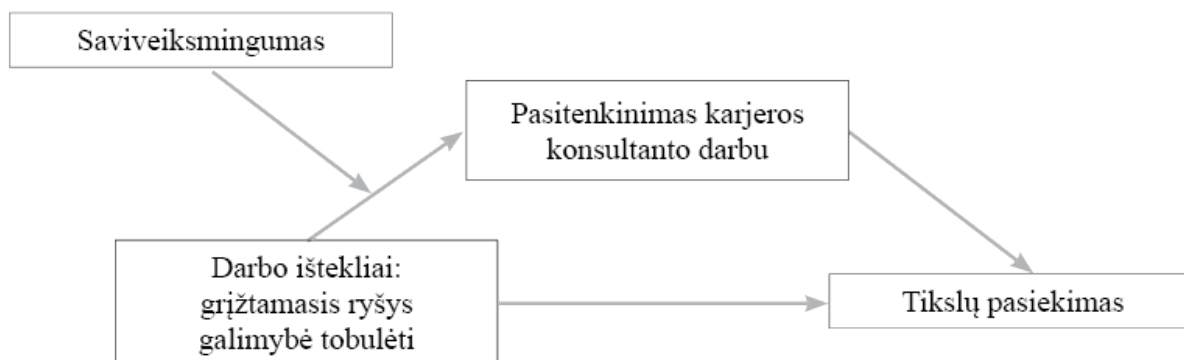
galimybė tobulėti ir grįžtamojo ryšiu, todėl geriau atlieka savo veiklą ir yra labiau ja patenkinti.

Tyrimo tikslas: įvertinti saviveiksmingumo vaidmenį darbo išteklių (galimybės tobulėti ir grįžtamojo ryšio) ir pasitenkinimo karjeros konsultanto veikla bei tikslų pasiekimo sąsajoms.

Tyrimo uždaviniai:

1. Įvertinti saviveiksmingumo reikšmę sąsajoms tarp galimybės tobulėti ir grįžtamojo ryšio bei pasitenkinimo karjeros konsultanto veikla.
2. Nustatyti saviveiksmingumo svarbą netiesioginėms sąsajoms tarp galimybės tobulėti ir grįžtamojo ryšio bei tikslų pasiekimo per pasitenkinimą karjeros konsultanto veikla.

Tyrimo modelis pateikiamas 1 pav.



1 pav

Tyrimo modelis

Tyrimo metodika

Tyrimo dalyviai

Tyrimo duomenys rinkti įgyvendinant projektą „Pozityvių charakteristikų ir įsidarbinimo įgūdžių lavinimo (ugdymo) bei panaudojimo strategijos mokykloje“ (Strategies to Utilise and Cultivate Positive Characteristics & Employability Skills in Schools – SUCCESS – 2017-12-LT01-KA201-035247). Karjeros konsultantų apklausa vyko 2018 m. vasario-kovo mėnesiais. Visose šalyse atsakyti į anketų klausimus buvo prašoma karjeros konsultantų, dirbančių mokyklose ir turinčių ne mažesnę nei vienerių metų karjeros konsultavimo patirtį. Konsultantų paieška buvo vykdoma pasitelkiant švietimo skyrius, profesines organizacijas ir tiesiogiai kreipiantis į mokyklas. Iš viso tyrime dalyvavo 246 karjeros konsultantai iš keturių šalių: Lietuvos, Italijos, Airijos ir Graikijos. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal lytį, amžių ir darbo stažą pateikiamas 1 lentelėje, pasiskirstymas pagal pareigas – 2 lentelėje.

1 lentelė

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal lytį, amžių ir darbo stažą procentais

		Lietuva (N=79)	Italija (N=52)	Airija (N=56)	Graikija (N=56)	Iš viso (N=246)
Amžius	< 25 metai	–	1,9	–	–	0,4
	25-29	11,4	5,8	30,4	5,1	13
	30-39	20,3	32,7	51,8	27,1	31,7
	40-49	36,7	19,2	12,5	32,2	26,4
	50-59	26,6	26,9	5,4	35,6	24
	> 60 metų	5,1	13,5	–	–	4,5
Lytis	Moterys	100	75	78,6	94,9	88,6
	Vyrai	–	25	21,4	5,1	11,4
Darbo stažas	< 1 metai	7,6	26,9	–	–	8,1
	2–5 metai	38,0	32,7	32,1	47,5	37,8
	6–10 metų	27,8	9,6	51,8	22,0	28
	> 10 metų	26,6	30,8	16,1	30,5	26

2 lentelė

Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal mokykloje einamas pareigas procentais

Karjeros konsultanto pareigos mokykloje	Lietuva (N=79)	Italija (N=52)	Airija (N=56)	Graikija (N=56)	Iš viso (N=246)
Mokytojas (-a)	2,5	76,9	-	35,6	25,6
Psichologas (-ė)	65,8	5,8	-	20,3	27,2
Mokyklos konsultantas (-ė)	2,5	3,8	94,6	44,1	27,2
Socialinis (-ė) pedagogas (-ė)	7,6	7,7	-	-	4,1
Kita	21,6	5,8	5,4	-	15,4

Tyrime dalyvavę mokykloje dirbantys karjeros konsultantai dažniausiai ėjo mokytojo, psichologo ir konsultanto pareigas. 15 proc. tyrimo dalyvių nurodė einą kitas pareigas, pavyzdžiui, mokyklos administracijos atstovo, bibliotekininko, mokytojo, komunikacijos specialisto ir kt.

Tyrimo instrumentai

Galimybė tobulėti vertinta trimis teiginiais, sudarytais Bakker (2014). Teiginio pavyzdys: „Savo darbe turiu galimybę ugdyti savo stipriąsias puses“. Teiginiai vertinti 5 balų rangų skale, nuo 1 – niekada iki 5 – visada. Cronbach alfa šiame tyrime – 0,85.

Grįžtamasis ryšys buvo vertintas trijų teiginių skale, sudaryta Bakker (2014), pavyzdžiui, „Aš gaunu pakankamai informacijos apie savo darbo tikslus“. Teiginiai vertinti 5 balų skale, nuo 1 – niekada iki 5 – visada. Cronbach alfa šiame tyrime – 0,77.

Saviveiksmingumas vertintas šešių teiginių Rigotti ir kolegų (2008) skale. Teiginio pavyzdys: „Kad ir kas man nutiktų darbe, paprastai galiu su tuo susitvarkyti“. Teiginiai vertinti 6 balų skale, nuo 1 – visiškai netinka iki 6 – visiškai tinka. Cronbach alfa šiame tyrime – 0,83.

Pasitenkinimas karjeros konsultanto veikla vertintas prašant tyrimo dalyvių dešimties balų skalėje nuo 0 iki 10 nurodyti, kiek jis / ji yra patenkintas (-a) savo, kaip karjeros / mokyklos konsultanto, darbu.

Tikslų pasiekimas vertintas prašant apibūdinti savo praėjusių metų darbo rezultatus procentais nuo 0 iki 100 proc.

Tyrimo dalyvių taip pat buvo prašoma nurodyti savo amžių, lytį, karjeros konsultavimo darbo stažą.

Duomenų analizė

Duomenims apdoroti taikytas statistinės analizės programinės įrangos paketas SPSS 23. Apdorojant duomenis buvo taikoma aprašomoji statistika (vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, tarpusavio koreliacijos). Tyrimo instrumentų vidinis suderintumas vertintas Cronbacho alfa koeficientais. Tyrimo modelis tikrintas taikant PROCESS įskiepi (7 modelis). Tarpinių sąsajų reikšmingumas vertintas savirankos metodu (angl. *bootstrap*), kai reikšmingumas konstatuojamas, jei pasikliautiniai intervalai neapima 0 reikšmės. Kintamųjų sąveika buvo pavaizduota grafiškai, nurodant grįžtamojo ryšio ir galimybės tobulėti sąsają su pasitenkinimu karjeros konsultavimu, kai saviveiksmingumo reikšmės lygios vidurkiui ± 1 standartinis nuokrypis.

Rezultatai

Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir tarpusavio koreliacijos pateikiamos 3 lentelėje. Iš joje pateiktų rezultatų matyti, kad pasitenkinimas karjeros konsultavimo veikla yra susijęs su galimybe tobulėti ir grįžtamuju ryšiu bei saviveiksmingumu, o tikslų pasiekimas – su grįžtamuju ryšiu, saviveiksmingumu bei pasitenkinimu karjeros konsultavimo veikla.

3 lentelė

Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir tarpusavio koreliacijos

	M	SD	1	2	3	4
1. Galimybė tobulėti	3,5793	0,77718				
2. Grįžtamasis ryšys	3,3211	0,77611	0,675**			
3. Saviveiksmingumas	4,8932	0,70611	0,243**	0,328**		
4. Pasitenkinimas karjeros konsultavimo veikla	6,99	2,078	0,170**	0,381**	0,382**	
5. Tikslų pasiekimas	74,7561	15,61467	0,085	0,200**	0,370**	0,353**

N=246. **p < 0,01.

Siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą, t. y. įvertinti saviveiksmingumo vaidmenį darbo išteklių ir pasitenkinimo karjeros konsultanto veikla bei tikslų pasiekimo sąsajoms, buvo sudaryti atskiri regresijos modeliai kiekvienam darbo ištekliui – galimybei tobulėti ir grįžtamajam ryšiui, atsižvelgiant į stiprias jų tarpusavio sąsajas (3 lentelė). Iš 3 lentelėje pateiktų duomenų taip pat matyti, kad pasitenkinimas karjeros konsultavimo veikla ir konsultavimo tikslų pasiekimas yra stipriausiai susiję su saviveiksmingumu ir grįžtamu ryšiu ir silpnai arba visiškai nesusiję su galimybe tobulėti.

Vertinant saviveiksmingumo vaidmenį sąsajoms tarp galimybės tobulėti ir pasitenkinimo karjeros konsultavimo veikla (4 lentelė), nustatyta, kad galimybė tobulėti prognozuoja pasitenkinimą karjeros konsultavimo veikla. Be to, galimybė tobulėti yra susijusi su pasitenkinimu karjeros konsultavimo veikla ($B = 0,7479$, $p < 0,01$) tik esant dideliame saviveiksmingumui ir nesusijusi – esant mažesniai saviveiksmingumui ($B = -0,1466$, $p = 0,4670$) (2 pav).

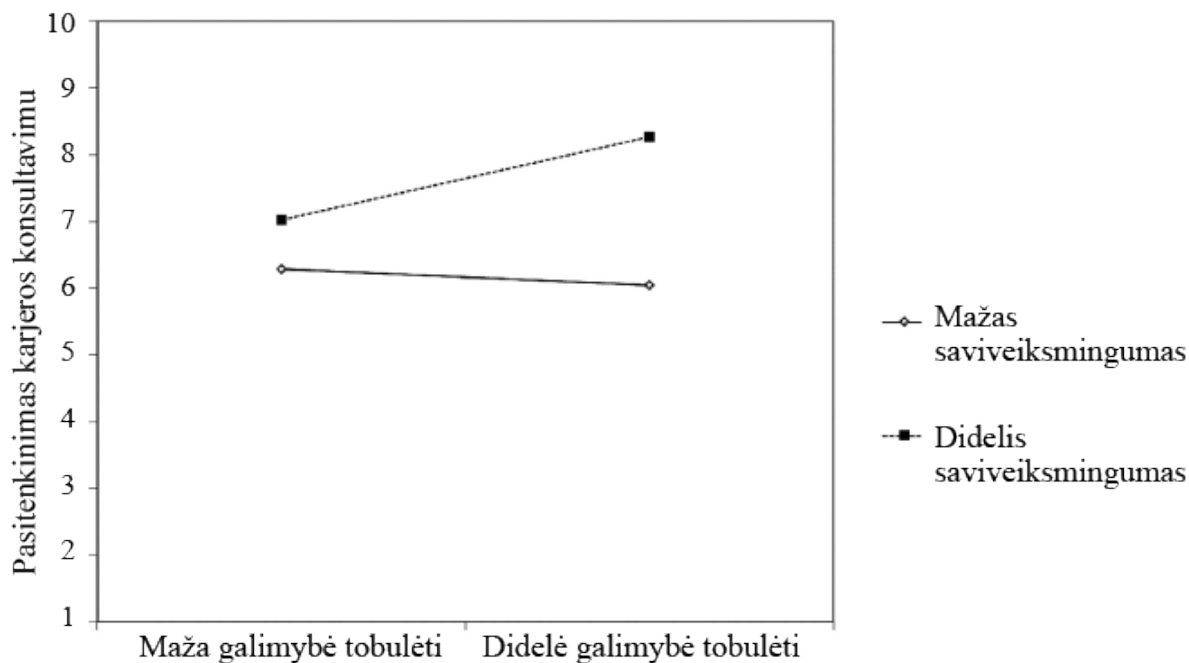
4 lentelė

Saviveiksmingumo vaidmuo galimybės tobulėti ir pasitenkinimo karjeros konsultavimo veikla sąsajoms

	Pasitenkinimas karjeros konsultavimo veiklaB(SE)
Konstanta	11,2498(3,6040)***
Galimybė tobulėti	-2,6314(0,9735)***
Saviveiksmingumas	-1,0961(0,7560)
Galimybė tobulėti X	0,5963(0,2011)***
Saviveiksmingumas	
R ²	0,1861
ΔR^2	0,0296***
F	18,4433***

N=246. ***p < 0,001

Iš 5 lentelėje pateiktų rezultatų matyti, kad galimybė tobulėti yra visiškai susijusi su tikslų pasiekimu per pasitenkinimą karjeros konsultavimo veikla tik esant dideliam saviveiksmingumui. Tiesioginės galimybės tobulėti ir tikslų pasiekimo sąsajos buvo nereikšmingos ($B = 0,5113 [-1,8979; 2,9205]$).



2 pav

Galimybės tobulėti ir saviveiksmingumo sąveika prognozuojant pasitenkinimą karjeros konsultavimu

5 lentelė

Saviveiksmingumo vaidmuo netiesioginėms galimybės tobulėti ir tikslų pasiekimo sąsajoms

	Tikslų pasiekimasB(SE)
1. Modelis	
Konstanta	54,5864(5,0501)***
Galimybė tobulėti	0,5113(1,22)
Pasitenkinimas karjeros konsultavimo veikla	2,6230(0,4574)***
R ²	0,255
F	17,4406***
2. Savirankos rezultatai netiesioginėms sąlygotoms sąsajoms	
Saviveiksmingumas	
– 1 SD (4,16)	–0,3845 [–1,5939; 0,6253]
M (5,00)	0,9190 [–0,0035; 1,8671]
+ 1 SD (5,67)	1,9618 [0,6690; 3,3662]

N = 246. *** p < 0,01.

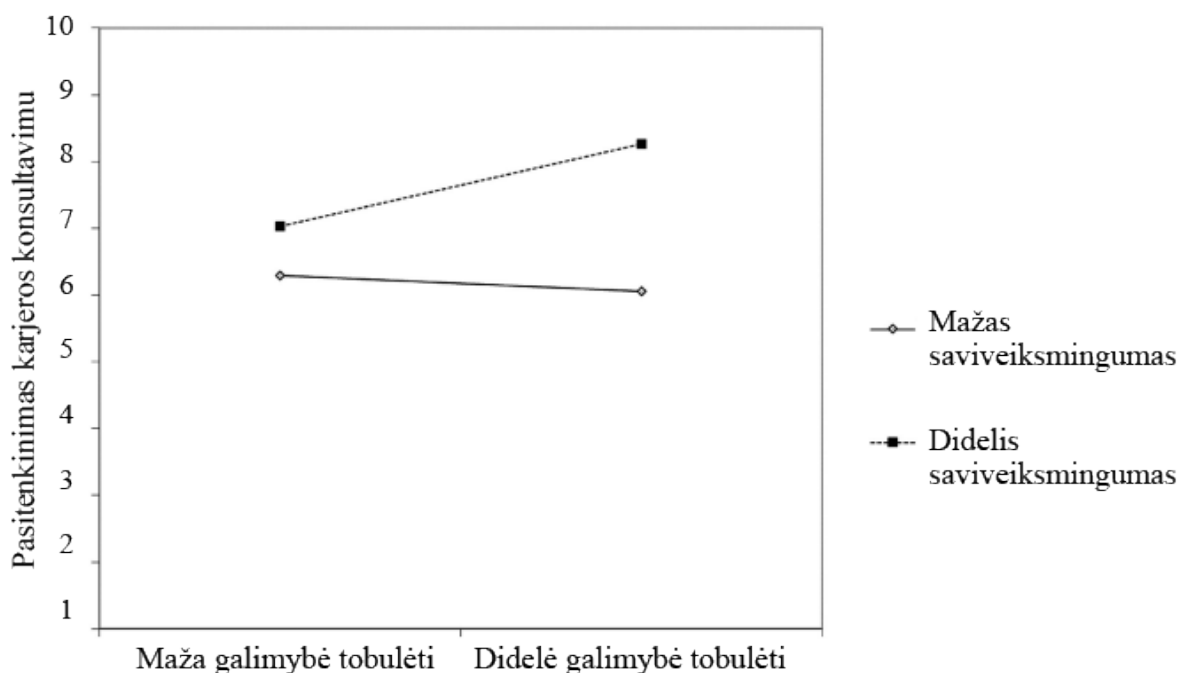
Vertinant saviveiksmingumo vaidmenį grįžtamojo ryšio ir pasitenkinimo karjeros konsultavimo veikla sąsajoms (6 lentelė), nustatyta, kad grįžtamasis ryšys yra susijęs su pasitenkinimu karjeros konsultavimo veikla ($B = 1,0583$, $p < 0,001$) tik esant dideliame saviveiksmingumui ir nesusijęs esant mažesniame saviveiksmingumui ($B = 0,4190$, $p = 0,0744$) (3 pav.).

6 lentelė

Saviveiksmingumo vaidmuo grįžtamojo ryšio ir pasitenkinimo karjeros konsultavimo veikla sąsajoms

	Pasitenkinimas karjeros konsultavimo veiklaB(SE)
Konstanta	7,3772(3,6732)*
Grįžtamasis ryšys	-1,3566(1,0697)
Saviveiksmingumas	-0,5889(0,7474)
Grįžtamasis ryšys X	0,4262(0,2128)*
Saviveiksmingumas	
R2	0,2353
Δ R2	0,0127*
F	24,8245***

N = 246. *p < 0,05, ***p < 0,001.



3 pav

Grįžtamojo ryšio ir saviveiksmingumo sąveika, prognozuojant pasitenkinimą karjeros konsultavimu

Nagrinėjant saviveiksmingumo vaidmenį netiesioginėms galimybės tobulėti ir tikslų pasiekimo sąsajoms, nustatyta, kad grįžtamasis ryšys yra susijęs su tikslų pasiekimu per pasitenkinimą karjeros konsultavimo veikla tik esant dideliame saviveiksmingumui ir nesusijęs esant mažesniai nei vidurkis saviveiksmingumui (7 lentelė). Tiesioginės grįžtamojo ryšio ir tikslų pasiekimo sąsajos buvo nereikšmingos ($B = 1,5268, [-1,0385; 4,0921]$).

7 lentelė

Saviveiksmingumo vaidmuo netiesioginėms grįžtamojo ryšio ir tikslų pasiekimo sąsajoms

	Tikslų pasiekimasB(SE)
1. Modelis	
Konstanta	54,5864(4,4639)***
Grįžtamasis ryšys	1,5268(1,3023)
Pasitenkinimas konsultavimo veikla	2,4381(0,4864)***
R ²	0,1298
F	18,1261***
2. Savirankos rezultatai netiesioginėms sąsajoms	
Saviveiksmingumas	
– 1 SD (4,16)	1,0217 [–0,1977; 2,3827]
M (5,00)	1,8875 [–0,8983; 3,0005]
+ 1 SD (5,67)	2,5802 [1,3413; 4,0293]

N = 246. ***p < 0,001.

Rezultatų aptarimas

Atliktas tyrimas atskleidžia saviveiksmingumo vaidmenį mokykloje dirbančių karjeros konsultantų tikslams pasiekti ir pasitenkinimui atliekama karjeros konsultavimo veikla. Tyrimo rezultatai parodė, kad darbo ištekliai (galimybė tobulėti ir grįžtamas ryšys) yra susiję su pasitenkinimu atliekamu karjeros konsultavimu tik tuo atveju, kai saviveiksmingumas yra didelis. Tyrimas taip pat atskleidė saviveiksmingumo svarbą darbo tikslams pasiekti. Nustatyta, kad darbo ištekliai yra susiję su didesniu tikslų įgyvendinimu per pasitenkinimą karjeros konsultavimo mokykloje veikla, tačiau tik tuo atveju, kai saviveiksmingumas yra didelis. Kitais žodžiais tariant, galimybės tobulėti ir grįžtamojo ryšio darbo ištekliai yra svarbesni tiems, kurie labiau pasitiki savo profesiniais gebėjimais įveikti netikėtas kliūtis ir problemas darbe, jaučiasi pasirengę susidoroti su darbo reikalavimais bei pasiekti darbo tikslus. Tai atitinka atliktų ankstesnių tyrimų rezultatus, rodančius saviveiksmingumo ir veiklos sąsajas (pavyzdžiui, Bodenhorn, & Skaggs, 2005), bei juos papildo, parodo saviveiksmingumo svarbos mechanizmą. Gauti rezultatai atskleidžia, kad yra svarbu ne tik užtikrinti veiklai reikalingus išteklius, bet ir patiems konsultantams aktyviai juos taikyti, siekiant didesnio pasitenkinimo atliekama veikla ir geresnių jos rezultatų. Tai atitinka išteklių saugojimo teorijos (Hobfoll, 2001) prielaidą, kad individai siekia apsaugoti ir padidinti turimus išteklius, o saviveiksmingumas padeda juos mobilizuoti. Be to, kaip rodo tyrimai, saviveiksmingumas didina motyvaciją ir veiklos atliktį, o tai savo ruožtu didina įsitraukimą (Salanova et al., 2011), taip sudarydami vadinamąjį laimėjimų ciklą (angl. *gain cycle*).

Tyrimas atskleidė saviveiksmingumo svarbą karjeros konsultavimo tikslams pasiekti bei pasitenkinimui, o tai pagrindžia karjeros konsultantų saviveiksmingumo vystymo būtinybę. Luthans ir kolegų (2006) teigimu, saviveiksmingumas gali būti vystomas taikant tam tikras mokymo formas, apimančias tikslų nustatymą, įgūdžių ugdymą ir galimybės nuolatos tobulėti teikimą. Išties mokymas yra viena iš svarbiausių personalo valdymo priemonių. Besimokydami darbuotojai įgyja naujų įgūdžių, techninių žinių ir gebėjimų spręsti problemas, o tai gali padidinti saviveiksmingumą. Peterson ir kolegų (2011) tyrimas parodė, kad asmeninių išteklių, kuriuos jie vadina psichologiniu kapitalu, padidėjimas pagerino ir vadovo vertinamą veiklos atlikimą bei finansinius veiklos rezultatus. Esami tyrimai (pavyzdžiui, Demerouti et al., 2011) atskleidžia, kad saviveiksmingumo ir kitų asmeninių išteklių vystymo intervencijos turi teigiamą poveikį darbuotojų saviveiksmingumui. Taigi asmeniniai ištekliai gali būti sėkmingai ugdomi (Luthans et al., 2010).

Svarbu pabrėžti ne tik tai, kad nuo saviveiksmingumo bent iš dalies priklauso darbo aplinkos suvokimas, kaip parodė šio tyrimo rezultatai, bet ir jam pačiam gali turėti įtakos darbo aplinka. Kitais žodžiais tariant, kaip rodo keletas longitudinalių tyrimų, išteklių skurdžioje aplinkoje saviveiksmingumas ilgainiui mažėja

(Xanthopoulou et al., 2007). Todėl yra svarbios ne tik saviveiksmingumo stiprinimo intervencijos, bet ir tinkamas išteklių paskirstymas karjeros konsultantų darbo aplinkoje. Tai ypač svarbu atsižvelgiant į tai, kad, kaip parodė šis tyrimas, mokykloje dirbantys karjeros konsultantai gali eiti skirtingas pareigas, o pasižymėti gana skirtingomis kompetencijomis, todėl jų darbo ištekliams ir ugdymui mokykloje reikia papildomo dėmesio.

Atliktas tyrimas turi keletą neabejotinų pranašumų. Visų pirma, priešingai nei ligšioliniuose tyrimuose (pavyzdžiui, Mullen et al., 2017), jame nėra susitelkiama ties nepalankiomis konsultantų darbo sąlygomis ir jų keliamu stresu, bet, atvirkščiai, – akcentuojamos konsultantų darbo aplinkos teikiamos galimybės ir jų sąsajos su pasitenkinimu ir veiklos tikslų pasiekimu. Be to, tyrimu atskleidžiamas ligi šiolei nenagrinėtas saviveiksmingumo sąsajų su veiklos atliktimi mechanizmas, atskleidžiantis ne tik darbo išteklių suteikimo, bet ir individualaus jų panaudojimo svarbą. Kaip tyrimo pranašumą galima nurodyti ir tai, kad tyrimas atliktas apklausiant net keturių šalių karjeros konsultantus, tai didina tyrimo rezultatų apibendrinamumą.

Tyrimo ribotumai

Tyrimo rezultatai turi būti vertinami atsižvelgiant į keletą tyrimo trūkumų. Pirma, empiriniai duomenys rinkti savistatos metodu, apklausiant pačius karjeros konsultantus, taigi darbo aplinkos ir tikslų pasiekimo vertinimas yra subjektyvus. Be to, kadangi pasitikėti savo profesiniais gebėjimais pageidautina tiek socialiniu, tiek profesiniu požiūriais, tai galėjo bent iš dalies padidinti konsultantų saviveiksmingumo įverčius. Trečia, nors empiriniai tyrimo duomenys buvo rinkti net keturiose šalyse, kas yra neabejotinas tyrimo pranašumas, apibendrinant rezultatus vertėtų atsižvelgti į tai, kad tyrimo imčiai sudaryti buvo taikoma patogioji imtis. Ir nors pagal tyrimo dalyvių socialinius ir demografinius ypatumus būtų galima teigti, kad tyrimo dalyviai atitinka savo šalies karjeros konsultantų bendrąją populiaciją, siekiant apibendrinti tyrimo rezultatus, tyrimo imtis turėtų būti sudaroma laikantis atsitiktinės atrankos principų. Be to, analizuojant karjeros konsultantų darbo ypatumus, vertėtų atsižvelgti į tyrimų nustatytus (pvz., Pociūtė ir kt., 2019) nors ir menkus, tačiau esamus karjeros konsultantų profesinio parengimo konsultuoti skirtingose šalyse skirtumus.

Išvados

Atlikus tyrimą, kuriuo siekta ištirti mokykloje dirbančių karjeros konsultantų saviveiksmingumo vaidmenį darbo išteklių (galimybės tobulėti ir grįžtamojo ryšio) ir pasitenkinimo karjeros konsultanto veikla bei tikslų pasiekimo sąsajoms. Nustatyta, kad galimybės tobulėti ir grįžtamojo ryšio darbo ištekliai prognozuoja pasitenkinimą, o per jį ir tikslų pasiekimą tik esant dideliame saviveiksmingumui. Taigi, galimybė tobulėti ir grįžtamasis ryšys yra svarbesni ir lemia didesnę pasitenkinimą karjeros konsultavimo veikla

bei geresnį veiklos tikslų pasiekimą tų konsultantų, kurie labiau pasitiki savo profesiniais gebėjimais įveikti netikėtas kliūtis ir problemas darbe, jaučiasi pasirengę susidoroti su darbo reikalavimais bei pasiekti darbo tikslus.

Literatūra

- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16 (3), 767–788. doi: <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9543-2>.
- Anctil, T., Smith, C., Schenck, P., & Dahir, C. (2012). Professional school counselors' career development practices and continuing education needs. *The Career Development Quarterly*, 60(2), 109–121. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2012.00009.x>.
- Baker, S. B. (2001). Reflections on forty years in the school counseling profession: Is the glass half full or half empty? *Professional School Counseling*, 5, 75–83.
- Bakker, A. B. (2014). *The Job Demands–Resources Questionnaire*. Rotterdam: Erasmus University.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (3), 273–285. doi: <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A Complete Reference Guide* (pp. 37–64). New York: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 1 (43), 83–104. doi: <https://doi.org/10.1037/ocp0000056> 10.1002/ hrm.20004
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M. J. P. M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9 (1), 3–16. doi: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of Principles of Organizational Behavior* (pp. 120–136). Oxford, United Kingdom: Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781119206422.ch10>
- Bodenhorn, N., & Skaggs, G. (2005). Development of the School Counselor Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38, 14–28.
- Borders, L. D. (2002). School counseling in the 21st century: Personal and professional reflections on the four focus articles. *Professional School Counseling*, 5, 180–185.

- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4 (1), 62–83. doi: <https://doi.org/10.1177/109442810141004>.
- Culbreth, J. R., Scarborough, J. L., Banks-Johnson, A., & Solomon, S. (2005). Role stress among practicing school counselors. *Counselor Education and Supervision*, 45 (1), 58–71. doi: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2005.tb00130.x>.
- Daniels, J. A., & Larson, L. M. (2001). The impact of performance feedback on counseling self-efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 41 (2), 120–130. doi: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2001.tb01276.x>.
- Demerouti, E., Van Eeuwijk, E., Snelder, M., & Wild, U. (2011). Assessing the effects of a “personal effectiveness” training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement. *Career Development International*, 16 (1), 60–81. doi: <https://doi.org/10.1108/13620431111107810>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499–512. doi: <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43 (6), 495–513. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (3), 337–370. doi: <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (3), 632–643. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>.
- Larson, L. M., & Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26, 179–218. doi: <https://doi.org/10.1177/001000098262001>.
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30(3), 347–382. doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90010-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90010-8).
- Lindwall, J. J., & Coleman, H. L. K. (2008). The elementary school counselor’s role in fostering caring school communities. *Professional School Counseling*, 12(2), 144–148. doi: <https://doi.org/10.1177/2156759X0801200211>.

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393. doi: <https://doi.org/10.1002/job.373>.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. doi: <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (2nd ed.; pp. 5-33). Hove, U.K.: Erlbaum.
- Mullen, P. R., Blount, A. J., Lambie, G. W., & Chae, N. (2017). School counselors' perceived stress, burnout, and job satisfaction. *Professional School Counseling*, 21(1), 1-10. doi: <https://doi.org/10.1177/2156759X18782468>.
- Orthner, D. K., Jones-Sanpei, H., Akos, P., & Rose, R. A. (2013). Improving middle school student engagement through career-relevant instruction in the core curriculum. *The Journal of Educational Research*, 106, 27-38. doi: <https://doi.org/10.1080/00220671.2012.658454>.
- Osborn, D. S., & Baggerly, J. N. (2004). School counselors' perceptions of career counseling and career testing: Preferences, priorities, and predictors. *Journal of Career Development*, 31(1), 45-59. doi: <https://doi.org/10.1023/B:JOCD.0000036705.02911.df>.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>.
- Perrone, K. M., Perrone, P. A., Chan, F., & Thomas, K. R. (2000). Assessing efficacy and importance of career counseling competencies. *The Career Development Quarterly*, 48(3), 212-225. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2000.tb00287.x>.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. doi: <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>.
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). "Yes, I can, I feel good, and I just do it!" On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect,

- and engagement. *Applied Psychology*, 60 (2), 255-285. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00435.x>.
- Sanders, C., Welfare, L. E., & Culver, S. (2017). Career Counseling in Middle Schools: A Study of School Counselor Self-Efficacy. *Professional Counselor*, 7 (3), 238-250. doi: <https://doi.org/10.15241/cs.7.3.238>.
- Sawyer, C., Peters, M. L., & Willis, J. (2013). Self-efficacy of beginning counselors to counsel clients in crisis. *The Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 5 (2), 30-43. doi: <https://doi.org/10.7729/52.1015>
- Sultana G., Watts A. G. (2006). Career guidance in public employment services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6 (1), 29-46. doi: <https://doi.org/10.1007/s10775-006-0001-5>.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (1), 173–186. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>.
- Watts A.G. (2009). The relationship of career guidance to VET. OECD Watts, A. G. (2009). The relationship of career guidance to VET. National Institute for Careers Education and Counselling (OECD Report). Cambridge: OECD [žiūrėta 2019.09.09]. Preiga per internetą: <http://www.oecd.org/education/innovation-education/44246616.pdf>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (8), 766–786. doi: <https://doi.org/10.1108/02683940710837714>.

Notes

- * Project Title: Strategies to Utilise and Cultivate Positive Characteristics & Employability Skills in Schools(SUCCESS) 2017-1-LT01-KA201-035247Duomenis rinko: C. Venturella, R. Grigaliūnaitė (CESIE – European Centre for Studies and Initiatives, Italy);D. MacIntyre, P. O’Raw (Profexcel.Net (ICEP Europe), Ireland); M. Kalli (GrantXpert Consulting Limited,Cyprus); V. Charalambous, D. Mavrou (Neophytos Ch. Charalambous, Institute of development, Cyprus); K. PrassaC. Pezirkianidis (HAPPSY – Hellenic Association of Positive Psychology, Greece); B. Pociūtė, L. Bulotaitė, I. Urbanavičiūtė(Vilnius University, Lithuania).