

“NDIKIMI I VETË-EFIKASITETIT NË MËSIMIN E SJELLJEVE TË REJA: NJË RISHIKIM NË TEORITË E ZHVILLIMIT SOCIAL TË KARRIERËS”

Msc. Olger PRIFTI
Pedagog i jashtëm pranë FEUT, Tiranë
Departamenti i Menaxhimit
olger.prifti@gmail.com

Abstrakt

Afrimet teorike në zhvillimin profesional në mjedisin e sotëm social dhe kontekstin ekonomik janë të lidhura me zhvillimin e teorisë sociale për karrierën. Studimet vijnë si një përpjekje për të lidhur kërkimet në kontekstin e punës në të kaluarën me situatën aktuale, e cila është orientuar në një model të vetë-menaxhimit të karrierës. Në këtë punim do të përshkruhen teoritë e zhvillimit në karrierë të përafuara në aspektin e kufizimeve njohëse, për të kuptuar se si njerëzit mund të krijojnë njohuri dhe sjellje të reja. Gjithashtu, do të diskutohen se cilat janë faktorët e mundshëm që ndikojnë procesin e zhvillimit në karrierë.

Fjalët kyçe: *Teoria e zhvillimit njohës dhe social të karrierës (SCCT); Teoria e të mësuarit social; vetë-efikasiteti; zhvillim në karrierë.*

Abstract

Theoretical approaches on professional development in today's environment of social and economic context are linked to the development of the SCCT theory. This is an attempt to link the research in work's context in the past with the present situation, which is oriented in a self-management career's model. In this paper will be described theories of career development which are aligned in terms of cognitive limitations, to understand how people can create new knowledge and behavior. Also, will discuss what are the possible factors affecting career development process.

Key words: *Social Cognitive Career Theory (SCCT); Social cognitive theory; self-efficacy; career development.*

1. Hyrje

Në kërkimet dhe analizimet e kohëve të fundit, sygjerohet se karriera përbën një proces të shoqëruar me një numër më të lartë të tranzicioneve në punë si pasojë e ndryshimeve në natyrën e mjedisit të punës (King, 2004). Në këtë mënyrë, studimi i zhvillimeve në karrierë paraqitet me rëndësi për të vlerësuar faktorët që ndikojnë në arritjen e sukseseve personale në karriere; por edhe në mënyrën e formimit të sjelljeve apo aftësive të kërkuara të punonjësve në vendin e punës (Miller et al., 2009).

Koncepti i zhvillimit në karrierë filloi të merrte rëndësi kërkimore pas prezantimit të punimit të Brown dhe Brooks (1990). Në punimin e tyre, autorët e përkufizuan karrierën si një proces që zhvillohet gjatë gjithë jetës së shumë njërëzve, i lidhur me marrjen e vendimeve të vazhdueshme për të zgjedhur midis profesioneve në shoqëri.

Gjithashtu, punimi i autorëve Ginzberg et al. (1951), theksonte se zgjedhjet në karrierën profesionale janë një proces zhvillimi që ndodhin përgjatë një numri të caktuar vitesh. Në punimin e tyre, autorët theksonin se procesi fillonte në faza të hershme dhe më pas rishikohej me kalimin e viteve si një proces vendim-marrës gjatë gjithë jetës (Ginzberg, 1972). Në këtë mënyrë, zhvillimi në karrierë mund të shikohet si një proces i cili kombinon faktorët psikologjik, sociologjik apo edukativ me faktorët e mjedisit të jashtëm për të ndikuar në formimin e karrierës së një individi gjatë jetës.

Në ditët e sotme, individët duhet të luajnë një rol më të madh në ndërtimin e karrierës së tyre, të cilët jetojnë në një periudhë të quajtur vetë-menaxhimi i karrierës (Watts, 1996). Punonjësit e rinj duhet të inkurajohen të veprojnë si agjentë të lirë, ku të synojnë vetë-zhvillimin. Ata duhet të angazhohen të mësojnë njohuri të reja, të cilat do ti ndihmojnë të marrin përgjegjësi për rrugën e karrierës që mund të zgjedhin. Ajo çfarë kërkohet nga këta individë është të krijojnë siguri në njohuritë e tyre. Pra, zhvillimi në karrierë shikohet si një fushë shumë-drejtimitëshe, e cila kalon në shumë nivele.

Një aspekt i rëndësishëm i zhvillimit në karrierë është koncepti i vetë-efikasitetit. Vetë-efikasiteti është besimi i një personi që ai ose ajo do të ketë sukses në aktivitete të caktuara. Sipas Bandura (1977, 1982), një nivel i lartë i vetë-efikasitetit që një person ka për kryerjen e një detyre specifike ose në lidhje me arritjen e një qëllimi të caktuar, më shumë mundësi ka që ai/ajo ta ndjekë atë, madje edhe kur shfaqen vështirësi të ndryshme (Bandura, 2006).

Njëerëzitet me nivel të ulët të vetë-efikasitetit kanë dyshim mbi aftësinë e tyre për të kryer një detyrë, ose të kenë sukses në një qëllim të caktuar. Në këtë mënyrë, ata kanë edhe më pak mundësi të vazhdojnë kur shfaqen vështirësi të ndryshme në punë. Në anën tjetër, njëerëzitet me nivel të lartë të vetë-efikasitetit kanë më shumë mundësi për të ndjekur detyrat dhe qëllimet e lidhura për shkak të pritjes më të lartë që kanë për sukses. Kështu, kur të rriturit marrin vendime mbi karrierën, ata kanë më shumë mundësi të marrin pjesë aktivisht dhe efektivisht në procesin e marrjes së vendimeve, të hasin më pak vështirësi dhe të përballen me vështirësitë e mundshme që mund të ngrihen (Gainor, 2006).

2. Rishikim në literaturë

Teoria e zhvillimit njohës dhe social të karrierës (SCCT; Lent, Broen dhe Hackett, 1994) u zhvillua si një përfrim i karrierës dhe psikologjisë në punë, e cila mund të kombinonte kërkimet e kaluara në fushën e zhvillimit të karrierës. Ajo synonte të krijonte një sistem i cili mund të kuptojë se cilat janë nevojat në zhvillimin në karrierën e një personi kur hyn në një mjedis në një fazë të hershme (Lent dhe Brown, 1996). Pra, kjo teori tenton të përcaktojë se cilat janë mundësitë për zhvillim në karrierë duke kuptuar nevojat e individëve, bazuar në faktorët personalë dhe faktorët e mjedisit.

Një koncept i përdorur në teori quhet zhvillimet/konstruktet njohëse (Lent et al., 1994). Me anë të këtij koncepti, autorët tentojnë të shpjegojnë nëse ekziston një lidhje midis mësimave të kaluara dhe vendimeve në të ardhmen. Në varësi të lidhjeve, individët do të mund të kuptojnë se çfarë ata deshirojnë në të ardhmen dhe të tentojnë që të mësojnë njohuri të reja në të tashmen.

Pra, në vijim të kërkimit do të diskutohet teoria e zhvillimit e social dhe njohës mbi karrierën (Lent et al., 1994), si një zhvillim i teorisë njohëse dhe sociale të Bandura-s (1977, 1982, 1986) ndaj punës si profesion dhe se si njerëzit mësojnë të krijojnë sjelljet apo njohuritë e reja. Lent dhe kolegët tentojnë të përdorin teorinë SCCT për të parashikuar dhe për të lidhur zhvillimin e interesave, zgjedhjet në karrierë dhe performancën në fushat akademike apo profesionale. Në vijimi do të përshkruhen karakteristikat e të dy modeleve.

Këto teori, si edhe studime të tjera, kanë në qëndër të tyre studimin e konceptit të vetë-efikasitetit, i cili shikohet si një faktor që ndikon sjelljet e ardhshme (Betz dhe Hackett, 1981). Vetë-efikasiteti, siç është përcaktuar në studimet në literaturë, zakonisht merr formën e besimit të një individi mbi aftësinë e tij për t'u angazhuar me sukses në detyra apo veprimtari të veçanta që lidhen me punën. Individët janë konsideruar si proaktiv në mjedisin ku ata veprojnë, jo thjesht si reagues (Lent, Brown dhe Hackett, 1994). Ky koncept është i lidhur me zhvillimet në fushën e karrierës, ku individi është vetë-përgjegjës për zgjedhjet që ndikojnë në zhvillimin profesional.

2.1 Teori

Në këtë pjesë të kërkimit do të përshkruhet zhvillimi historik i teorisë njohëse dhe sociale të karrierës (SCCT, Lent et al., 1994), e cila është një vazhdim i teorisë së të mësuarit social të Bandura-s. Në vijim do të përshkruhen aspekte të teorisë të cilat lidhen me mënyrën se si individët kërkojnë njohuri të reja; dhe me pas do të përshkruhet zbatimi i kësaj teorie për punët profesionale duke përdorur një artikull të vitit 1981 nga Betz dhe Hackett.

Gjithashtu, do të vazhdohet diskutimi duke përshkruar teorinë SCCT, e cila paraqet lidhjen midis interesit për zhvillim, zgjedhjeve akademike e mundësive në karrierë dhe performancës së individëve në fushën profesionale apo akademike (Lent et al., 1994)

Teoria SCCT (Lent et al., 1994) u zhvillua në përgjigje të kërkimeve shkencore në lidhje me vetë-efikasitetin. Në një artikull të vitit 1977, Albert Bandura diskuton teorinë e të mësuarit social duke theksuar se njërëzit mësojnë sjellje duke vëzhguar të tjerët dhe ndjekin një sjellje nëse ata shpërblehen nga ajo. Autori thekson se mendimi e veta mbi aftësitë e një personi (vetë-efikasiteti) ndikon në sjelljen e tij (Bandura, 1977).

Autori vazhdoi kërkimet për zhvillimin e sjelljeve dhe në vitin 1986 paraqiti një libër në të cilën prezantohej teoria e sjelljes: teoria e të mësuarit social. Kjo teori synon të shpjegojë se si njërëzit mund të mësojnë forma të reja të sjelljes. Kërkimi i Betz dhe Hackett (1981) lidhur me mungesën e grave në fushën e shkencës dhe inxhinierive ishte rasti i parë që u perdor për të aplikuar teorinë e të mësuarit social nga Bandura (1977) për kërkimin profesional dhe për të marrë në konsideratë efektet e vetë-efikasitetit në përvojat akademike të grave.

Lent dhe kolegët vazhduan të shqyrtonin zbatimin e teorisë së Bandura-s (Bandura, 1977, 1982, 1986) në kërkimin profesional dhe modifikuan teorinë në disa aspekte për të qënë më influencuese në kërkimin për punët profesionale. Autorët paraqitën një model për të kuptuar elementët kryesorë të modelit: interesi, zgjedhjet akademike apo të karrierës dhe performanca në punë.

2.1.1 Teoria e të mësuarit social

Albert Bandura paraqiti bazat për teorinë e të mësuarit social në një artikull të vitit 1977 (Bandura, 1977). Kjo teori thekson rëndësinë e faktorëve njohës të sjelljes, në mënyrë specifike mendimin vetë-referent rreth aftësive të personit. Teoria e të mësuarit social është aplikuar me sukses në disa çështje klinike duke përfshirë fobinë apo çështje të tjera që synojnë të kuptojnë formimin e sjelljeve (Bandura, Adams dhe Beyer, 1977).

Duke vazhduar kërkimin për efektet e mendimit vetë-referent, Bandura propozoi teorinë përfundimtare mbi zhvillimin social (Bandura, 1986). Kjo teori u zhvillua për të kuptuar se si njërëzit mund të mësojnë sjellje të reja dhe sygjeron se tre faktorë (faktor personal, faktorët e jashtëm të mjedisit dhe sjellja e individit) ndikojnë në mënyrë të ndërsjellte te njëri-tjetri. Kombinimi i secilit prej faktorëve do të ndikojë në mundësinë e zhvillimit të sjelljeve të reja, të cilat do të paraqiten si zgjedhje të nxitura nga lidhja midis dijes dhe veprimit.

Nevid (2009) argumenton se teoria përkatëse nënkupton se individët përveçse përgjigjen ndaj ndikimit të faktorëve të jashtëm, vazhdimisht janë të angazhuar në kërkimin dhe interpretimin e këtyre informacioneve. Një sjellje e tillë ndikohet nga motivimi personal dhe nga gadishmëria për të ndërvepruar ndaj këtyre nxitësve. Në këtë mënyrë, një rëndësi të veçantë merr studimi i faktorëve që ndikojnë në rritjen e motivimit apo besimit në aftësitë e veta.

Duke marrë në konsideratë këtë aspekt, një rëndësi në krijimin e një sjellje merr besimi që individi ka në dijet e tij, apo në efikasitetin e tyre. Ndikimi i fuqishëm i vetë-efikasitetit mund të jetë për shkak të ndikimit të saj në qëllimin e një personi për të vazhduar ose për të hequr dorë, duke ndikuar sjelljet e ardhshme në rritje apo në rënie të ekspozimit ndaj detyrave të reja dhe sfiduese. Vetë-efikasiteti është përcaktuar si gjykimet e njërëzve rreth aftësive të tyre për të organizuar dhe

ekzekutuar drejtimin e veprimit, të nevojshme për të arritur lloje të caktuara të performancave (Bandura, 1986).

Besimet mbi vetë-efikasitetin nënkuptojnë çfarë mund të bëjë një person me aftësitë që ka dhe janë specifike për detyra të veçanta. Për shembull, një individ mund të ketë besim të lartë të vetë-efikasitetit për aftësitë për të zgjidhur një problem të matematikës, por ka besim të ulët të vetë-efikasitetit në lidhje me aftësitë për të krijuar një pjesë në art. Ndryshe nga tipare relativisht të qëndrueshme të karakterit (për shembull: vetë-respekti) besimet rreth vetë-efikasitetit mund të ndryshojnë në mënyrë të konsiderueshme në varësi të detyrës (Lent dhe Brown, 1996). Besimet e dikujt rreth efikasitetit të tyre në një fushë të caktuar mund ose jo të jenë të sakta (Bandura, 1986).

Bandura në teorinë e tij përcaktonte katër burime të vetë-efikasitetit. Ato janë: a) arritjet nga performanca e kaluar, b) modelet e të mësuarit, c) bindjet sociale dhe d) ankthi apo çështjet fiziologjike. Teorikisht, këto faktorë, si edhe faktorë të tjerë që përmbajnë elementë nga këto katër të sipërpërmëndura, mund të ndikojnë në një modifikim të nivelit të vetë-efikasitetit (Lent dhe Brown, 1996; Lent et al, 1994).

Arritjet nga performanca përcaktohen si sukseset aktuale apo dështimet e një personi dhe pritjet të kenë ndikimin më të fortë në besimet individuale rreth vetë-efikasitetit (Bandura, 1986). Kur një person është i suksesshëm në një detyrë, besimi i tij për të kryer një detyrë të ngjashme mendohet të rritet. Në të kundërt, nëse personi nuk arrin të krijojë rezultate, vet-efikasiteti i tij mendohet të ulët. Dështimet konsiderohen të kenë më shumë ndikim nëse ato janë të përsëritura, ndodhin herët në përvojën e individit me një detyrë dhe nuk mund t'i atribuohen rrethanave të jashtme, sepse të gjitha këto do të ulnin mundësinë e individit për t'u përpjekur përsëri me të njëjtën sjellje (Bandura, 1986).

Nëse një person ka një besim të fortë në efikasitetin e tij në lidhje me një detyrë të caktuar, ai do të ndikohet më pak nga një dështim i mundshëm. Përpjekjet shitesë (që mund të çojnë në sukses) mund të forcojnë ndjeshëm efikasitetin e personit për një detyrë të caktuar, pasi individit sheh se mund të kapërcejë një pengesë shumë të vështirë. Besimi individual mund të rritet për detyra të tjera të ngjashme në fusha të tjera, nëse një ndjenjë e fortë vetë-efikasiteti është zhvilluar në një fushë të caktuar (Bandura, 1986).

Burimi i dytë i vetë-efikasitetit (modeli i ndjekur) është përcaktuar mënyra se si një individ ndikohet apo zgjedh të krahasohet me kolegët që mund të kenë sukses ose të dështojnë. Ky faktor mund të ketë ndikim të madh në vetë-efikasitet. Bandura parashtron se kur një individ shikon se një koleg ka sukses, ai/ajo ka të ngjarë që të besojë se edhe ai vetë mund ta kryejë këtë detyrë. Në anën tjetër, nëse individit shikon se një koleg dështon, sidomos pas investimit të një sasive të konsiderueshme të përpjekjeve, besimet e individit për efikasitetin personal parashikohen të kenë një ulje (Bandura, 1986).

Bandura diskuton disa situata në të cilat besimet e dikujt rreth vetë-efikasitetit ndikohen veçanërisht nga modeli i ndjekur. Kur një individ ka pak përvojë në një detyrë të veçantë, atëherë, besimet e tij në sukses mund të jenë më pak të qëndrueshme. E thënë ndryshe, Bandura në teorinë

e tij thekson se modeli i ndjekur për t'u sjellje në një mjedis të ri mund të ketë një efekt më të madh.

Mësimi nga kolegët për mënyra të reja të kryerjes së detyrave është parashikuar për të rritur vetë-efikasitetin e individëve. Një tjetër përdorim i modelit është krahasimi social për të vlerësuar suksesin dhe dështimin (Bandura, 1986). Për shembull, duke marrë një notë të lartë në një klasë do të thotë shumë në qoftë se shumë individë të klasës kanë marrë një notë mesatarisht më të ulët; dhe diçka shumë të ndryshme në qoftë se shumica e klasës marrë notë mesatarisht të lartë.

Në këtë mënyrë, është parashikuar se ne gjykojmë efikasitetin tonë në raport me njëritë të tjerë. Ndërsa modeli pritet të ndikojë vetë-efikasitetin më pak se përvojat personale të arritjeve apo rezultateve nga performanca. Ky konstrukt mund të ndikojë një person për të shmangur detyrat që do të ofrojnë informacion në lidhje me performancën personale. Nëse ndodh ky largim, individit ka të ngjarë të mbajë të ulët vetë-efikasitetin për një detyrë të veçantë pa e provuar në të vërtetë atë (Bandura, 1986).

Kur një koleg ose një menaxher i shpreh një opinion personit në lidhje me aftësinë e tij/saj për të kryer një detyrë të veçantë, kjo i referohet bindjeve sociale si burimin i tretë të vetë-efikasitetit. Siç është diskutuar më lartë në lidhje me modelin, bindja social ka ndikimin më të madh kur ajo mund të inkurajojë ose të dekurajojë një individ në përpjekjet për një detyrë të veçantë (Bandura, 1986). Ndërsa vetë-efikasiteti i dikujt është në një fazë të hershme të zhvillimit, ai mund të ndikohet lehtësisht.

Bindjet sociale mund të orientojnë dikë drejt përpjekjeve për një realizuar një detyrë. Përveç kësaj, kur dikush është i pasigurt rreth efikasitetit të tij, nxitja verbale mund të shërbejë si një faktor motivues (Bandura, 1986). Pasi dikush ka një nivel të caktuar të vetë-efikasitetit për një detyrë, megjithatë, Bandura parashtron se bindja social ka shumë më pak ndikim. Është parashikuar se bindja sociale ka më shumë fuqi për të zvogëluar besimin në vetë-efikasitet se sa e kundërta.

Përveç kësaj, në qoftë se një individ është i motivuar me anë të bindjes sociale në përpjekjen për një detyrë dhe pastaj dështon në realizimin e saj, 'i binduri' mund të diskreditohet. E thënë ndryshe, zgjedhja e modelit për t'ju referuar në realizimin e një pune është një vendim personal dhe faji i dështimit do të quhet si eksperiencë personale. Në këtë mënyrë është e qartë se përvojat e dikujt duhet të jenë një burim shumë më i fortë i vetë-efikasitetit (Bandura, 1986).

Burimi i fundit i vetë-efikasitetit është ankthi. Njëritë vlerësojnë ankthin e tyre në situata të vështira si shenja të aftësive apo mungesës së tyre, që ata të kenë sukses (Bandura, 1986). Në mënyrë të veçantë, njëritë e interpretojnë zgjimin e tyre në situata të reja ose të vështira si një shenjë se ata janë duke luftuar. Ky ankth mund të çojë në më shumë probleme dhe shqetësimi i tyre mund ti bëjë të pafuqishëm të përformojnë detyrën në mënyrë të sukseshme. Nëse një individ është në gjendje ta atribuojë ankthin një burimi të jashtëm, atëherë ka më pak të ngjarë të ndikojë besimin në vetë-efikasitetin e tyre (Bandura, 1986).

Çështja emocionale është më pak e studiuar si përvojë e të mësuarit dhe nga studimet e kësaj periudhe dhe duket se ka kontributin më të vogël në vetë-efikasitet (Gainor, 2006). Zhvillimet e fundit në psikologjinë sociale janë të fokusuara për të mbështetur argumentin se kontributi i vërtetë i emocioneve është zvogëluar, ndoshta për shkak se vetëm aspektet negative janë studiuar. Në fushën e psikologjisë, përmirësimi i gjendjeve emocionale negative ka qënë në qëndër për dekada të tëra, prandaj shumë më tepër është kuptuar në lidhje me qëllimin, rezultatin dhe evoluimin e emocioneve negative (Fredrickson dhe Branigan, 2005).

Shkalla në të cilën një individ përpunon dhe mendon rreth këtyre katër burimeve, ndikon në fuqinë e besimeve të individit në vetë-efikasitet (Bandura, 1986). Kur një person ka një besim të mirë-krijuar të efikasitetit (nëse ajo është për suksesin ose dështimin), elementët e përmendur që kanë ndikim në efikasitet do të jenë më të qëndrueshëm. Megjithatë, Bandura parashton se efektet e vetë-efikasitetit do të ndikojnë në sjelljen e një personi edhe kur besimet e tyre janë një zhvillim i ri dhe i pasigurt.

Rezultatet e pritura janë të ndikuara nga vetë-efikasiteti, duke vlerësuar se ato mendohet të parashikojnë sjelljen. Bandura (1986) i përkufizon rezultatet e pritura si një gjykim të pasojave të mundshme që një sjellje do të krijojë. Kjo është ajo që personi pret të ndodhë pasi një veprim është kryer. Për shëmbull, kur dikush studion shumë për një test, plotësimi i veprimit është një notë e mirë në testim. Pritjet e rezultateve të mundshme nga nota janë falënderimi nga prindërit e individit dhe miqtë, krenaria individuale dhe mundësitë më të larta për t'u pranuar në një institucion prestigjioz.

Njëherë gjithashtu kanë rezultate të pritshme për dështimin në një detyrë të veçantë, në shëmbullin me studentët, pritjet e studentit mund të përfshijnë dënim nga prindërit dhe ndjenjat e zhgënjimit. Bandura pohon se besimet ndaj vetë-efikasitetit dhe rezultatet e pritshme duhet të ndahen për shkak se një person mund të besoj se do të ketë rezultate të caktuara pozitive për një sjellje, por nuk përpiqen të veprojnë për shkak të besimit që ata kanë se nuk do të jenë të suksesshëm.

Në këtë mënyrë, besimet e vetë-efikasitetit ndikojnë bindjet ndaj rezultateve të pritshme. Nëse dikush beson se ata do të jenë të suksesshëm në një detyrë të veçantë, ata do të mbajnë pritje pozitive për rezultatet. Megjithatë, në qoftë se dikush parashikon dështimin në një detyrë, rezultatet e pritshme do të jenë pasojat e dështimit. Për shkak të kësaj lidhje nuk është e mundur për të ndarë rezultatet e pritshme nga bindjet e tij/saj mbi vetë-efikasitetin (Bandura, 1986).

Sjelljet, një variabël i rëndësishëm në modelin e Bandura-s (1986), janë parashikuar nga të dy besimet mbi vetë-efikasitetin dhe rezultatet e pritshme. Bandura parashton se njëherë mund të marrin vendime në lidhje me veprime të bazuara në atë që ata besojnë se cilat mund të jenë pasojat e këtyre veprimeve. Nëse një individ ka një nivel të ulët të vetë-efikasitetit dhe pret pasoja negative, ai nuk do të ndryshojë sjelljen. Në të kundërt, në qoftë se dikush ka një nivel të lartë të vetë-efikasitetit për një detyrë, ai ka të ngjarë të presë rezultate pozitive dhe do të jetë më i gatshëm të bëjë përpjekje për të siguruar suksesin.

Vetë-efikasiteti ka edhe disa përfitime të tjera. Bandura sygjeron që njërezit me besime të forta në vetë-efikasitet, kanë më shumë gjasa të vazhdojnë më gjatë dhe të shpenzojnë më shumë përpjekje për një detyrë sfiduese se sa njërezit që besojnë se janë të paefektshëm. Megjithatë, vetë-efikasiteti shumë i lartë mund ta çojë një person për t'u përgatitur sa duhet. Besimet e dikujt për vetë-efikasitetin e tyre ndikojnë edhe mendimet e tjera të vetë-referimit.

Njërezit, të cilët e shikojnë vetën si të paaftë për të kryer detyrat me sukses nga mangësitë e tyre dhe ndërtojnë sfida më shumë të vështira se sa ato paraqitën. Në këtë mënyrë, vëmëndja e tyre nuk është e qartë dhe do të shkaktojë vetë-dyshim. Njërezit vetë-efikasë vendosin të gjitha energjitë e tyre në detyrën aktuale dhe investojnë më shumë kur sfidohen (Bandura, 1986).

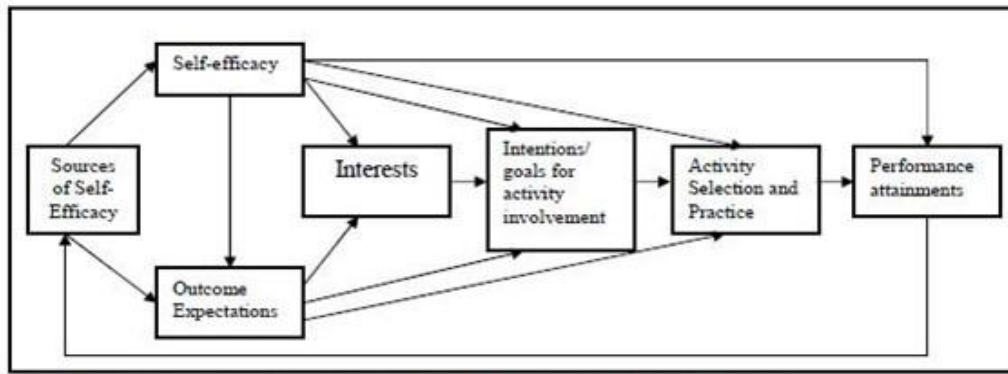
Bandura (1986) zhvilloi modelin e teorisë së të mësuarit social për të shpjeguar se si njërezit mund të mësojnë dhe të vazhdojnë me sjellje të reja. Kjo teori është zbatuar për të kuptuar sjelljet dhe zgjedhjet në shumë fusha të ndryshme, si akademike por edhe në mjedisin e punës.

2.1.2 Teoria e zhvillimit njohës dhe social të karrierës

Në artikullin e tyre të vitit 1994, Lent, Brown dhe Hackett aplikuan teorinë e Bandura-s (1977, 1982 dhe 1986) për karrierën dhe rezultatet akademike (shih Fig. 1 më poshtë). Ky model synon të përdor mekanizmat sociale njohëse për të shpjeguar pse njërezit bëhen të interesuar në fusha të ndryshme akademike dhe profesionale, pse ata përjetojnë suksesin ose dështimin dhe përse ata përfundimisht zgjedhin sjellje të veçanta akademike ose ndaj karrierës. Disa faktorë në modelin SCCT tentojnë për të parashikuar rezultatet akademike (për shëmbull: performanca). Faktorët e tjerë, veçanërisht interesat, kanë provuar të jenë të dobishme në të kuptuarin e rezultateve në karrierë. Tepria SCCT është e ngjashme me teorinë e Bandura-s.

Në teorinë SCCT, autorët parashirojnë se vetë-efikasiteti ndikohet nga të njëjtat burime (rezultatet, modeli, bindja sociale dhe ankthi), si edhe se vetë-efikasiteti ndikon në rezultatet e pritshme dhe që këto faktorë parashikojnë sjelljet. Megjithatë, ndërsa Bandura deklaroi se vetë-efikasitetit dhe pritshmëria ndaj rezultateve së bashku parashikojnë sjelljet ndaj zgjedhjeve; SCCT thekson se vetë-efikasiteti dhe rezultatet e pritshme parashikojnë interesat.

Interesat, vetë-efikasiteti dhe rezultatet e pritshme mendohet të parashikojnë qëllimet. Këto faktorë janë identifikuar për të parashikuar veprimet apo sjelljet. Përveç kësaj, SCCT parashikon se vetë-efikasiteti ndikon direkt në kryerjen e një detyrë (Lent et al., 1994).



Figurë 1: Teoria e zhvillimit njohës dhe social të karrierës (Lent, Brown dhe Hackett, 1994)

Në një përpjekje për të shpjeguar zhvillimin e interesit, performancës dhe mundësive akademike e zgjedhjeve në karrierë, teoria e zhvillimit njohës dhe social të karrierës (Lent et al., 1994) është një zhvillim i teorisë së Bandura-s (1977, 1982, 1986). Lent dhe kolegët parashikojnë se vetë-efikasiteti luan një rol shumë të rëndësishëm në përcaktimin e sjelljes. Në përcaktimin e vetë-efikasitetit, ata theksojnë qartë se ky konstrukt nuk është e njëjta gjë si aftësia aktuale (Lent et al, 1994).

Përveç kësaj, autorët theksojnë se vetë-efikasiteti është ndryshim i vazhdueshëm i besimeve në lidhje me aftësinë e dikujt që të këtë sukses në një detyrë të veçantë; këto besime janë të formuara nga shumë faktorë të tjerë të mjedisit dhe të personit. Autorët e SCCT sygjerojnë se modeli ofron një kuadër për të kuptuar këta faktorë, duke ofruar rrugët qendrore përmes të cilit këto faktorë ndikojnë në rezultatet.

Rezultatet e pritshme i referohen pasojave për të pasuar sukses apo dështimin në një detyrë të veçantë. Tre llojet e rezultateve të pritura që mund të ndikojnë në sjelljen profesionale të një personi janë: i) fizike (si: mjetet monetare), ii) shoqërore (si: miratim ose pranim) dhe iii) vetë-vlerësim (si: krenaria ose një vetë-koncept pozitiv). Përveç vlerës mbi rezultatet e pritshme, individët janë të ndikuar edhe nga rëndësia që ata vendosin për një rezultat të caktuar. Në procesin e vendim-marrjes në karrierë, njërezit shpesh janë të detyruar të zgjedhin mes dy (ose më shumë) zgjedhjeve tërheqëse.

Në rastin kur individët janë të detyruar të zgjedhin midis alternativave që i shfaqen, atëherë një rëndësi të madhe merr vlera që ata i japin rezultateve të pritura (Lent et al., 1994). Përveç kësaj, ndërsa vetë-efikasiteti dhe rezultatet e pritshme janë parashikuar që të kenë një lidhje të fortë, disa situata mund të shkaktojnë dobësim në këtë lidhje. Në shumë mjedise akademike, performanca është e lidhur vetëm me rezultatin.

Ndikimet e tjera të rezultatit përfshijnë aftësinë në shkrim, letrat e rekomandimit, networking etj. Në këtë situatë, vetë-efikasiteti mund të këtë një efekt më të dobët në rezultatet e pritshme se në situata të tjera për shkak të mungesës së kontrollit që individi mund të perceptojë. Vetë-efikasiteti dhe rezultatet e pritshme janë të dyja të përcaktuara në teori për të parashikuar direkt interesat.

Lent et al. (1994) interpretojnë interesat profesionale si modelet e pëlqimit, mospëlqimit dhe indiferencës që shprehen me aktivitetet e lidhura me karrierën dhe profesionin. Gjatë gjithë zhvillimit, një individ është i ekspozuar në një numër të lartë të aktiviteteve dhe eksperiencave. Ndonjëherë, përpjekjet shprehen me sukses, e herë të tjera me dështim.

Përveç kësaj, disa sjellje shpërblehen dhe sjellje të tjera dënohen. Individët e përdorin këtë informacion për të formuar interesat e tyre. Në një tjetër mënyrë, ka më shumë gjasa për të formuar një interes të qendrueshëm në një aktivitet ku kanë gjetur suksesin dhe shpërblimet se në një aktivitet ku kanë përjetuar dështim dhe dënim. Teoria SCCT thekson se njërëzitet kanë tendencë për të zhvilluar një model relativisht të qendrueshëm të interesave.

Është parashikuar se niveli i interesit që një person ka në një aktivitet të veçantë, si dhe vetë-efikasiteti dhe rezultatet e pritshme që ato kanë në kryerjen e detyrës, do të ndikojnë në qëllimet e tyre të ardhshme, duke ndikuar në përfshirjen dhe kualifikimet në një fushë të caktuar. Për shëmbull, një person i cili ka interesa të larta në fushën e matëmatikës, ka gjasa të planifikojë për të kërkuar aktivitete në fushën përkatëse.

Kur një person ka një interes të fortë në një aktivitet (dhe në këtë mënyrë ka përjetuar sukses dhe shpërblime të tjera për të ndjekur këtë aktivitet), vazhdimi dhe zgjerimi në këtë fushë është një rezultat logjik. Kjo kthehet në një proces: sukcesi drejton interesat, të cilat drejtojnë në praktik dhe me pas në sukseste të tjera. Nëse një person ka një interes të ulët, atëherë ai do të kërkojë me pak në lidhje me aktivitete që zhvillohen për këtë fushë interesi. Kjo eksperiencë ndaj suksesit apo dështimit është një nga burimet e mundshme të vetë-efikasitetit, duke e rinisur ciklin.

3. Përfundime

Në këtë punim u diskutuan teoria sociale të mësuarit (Bandura, 1977) dhe Teoria e zhvillimit njohës dhe social të karrierës (Lent et al., 1994). Përshkrimi i teorive përkatëse është fokusuar në shpjegimin nga literatura të mënyrës se si njerëzit mësojnë të krijojnë sjellje dhe njohuri të reja. Si rezultat, një aspekt i rëndësishëm i zhvillimit në karrierë është koncepti i vetë-efikasitetit.

Rishikimi në literaturë mbi krijimin e sjelljeve të reja është e bazuar në zhvillimet e reja në teorinë mbi zhvillimin e karrierës. Tashmë, individët duhet të vetë-menaxhojnë karrierën e tyre, duke zgjedhur edhe sjelljet e përshtatshme për të fituar aftësi të reja, të cilat mund të ndikojnë në avancimin në karrierë; të ndikuara edhe nga bashkëveprimi me faktorët e jashtëm. Kuptimi i këtij modeli do të mundësojë kuptimin e mënyrës së krijimit apo mësimin të sjelljeve të reja nga individët.

Vetë-efikasiteti shpreh besimin e një personi që ai ose ajo do të ketë sukses në aktivitete të caktuara. Sipas Bandura (1986), katër janë burimet e mundshme për rritjen e vetë-efikasitetit: a) arritjet nga performanca; b) të mësuarit apo modelet e të mësuarit social; c) bindjet sociale dhe d)

ankthi. Analiza e këtyre burimeve, apo dhe burimeve të tjera të mundshme, ndihmojnë në kuptimin e mënyrës se si individët mund të nxiten të mësojnë njohuri të reja apo të përshtasin sjelljen e tyre në përputhje me kulturën e organizatës ku ata punojnë.

Një koncept i rëndësishëm i shprehur nga analiza e teorive është koncepti konstruktiv njohës (Lent et al., 1994). Me anë të këtij koncepti, autorët tentojnë të shpjegojnë nëse ekziston një lidhje midis mësimave të kaluara dhe vendimeve për të ardhmen. Në varësi të këtyre lidhjeve, individët do të mund të kuptojnë se çfarë ata dëshirojnë dhe të tentojnë që të mësojnë njohuri të reja në të tashmen. Duke u fokusuar në konceptet e shprehura nga teoritë do të jetë e mundur të nxiten individët të ndryshojnë, të zhvillohen dhe të rregullojnë sjelljet e tyre (Lent, 2005).

Në ditët e sotme individët duhet të luajnë një rol më të madh në ndërtimin e karrierës së tyre, ku ata ndodhen në një periudhë të quajtur vetë-menaxhimi i karrierës (Watts, 1996). Punonjësit e rinj duhet të inkurajohen të veprojnë si agentë të lirë, ku të synojnë vetë-zhvillimin. Ata duhet të angazhohen të mësojnë njohuri të reja, të cilat do ti ndihmojnë të marrin më tepër përgjegjësi për rrugën e karrierës që mund të zgjedhin. Ajo çfarë kërkohet është krijimi i sigurisë në njohuritë e veta, jo vetëm siguri në punën ku do të shprehin aftësitë.

Referenca

- 3 Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. Psychological Review.
- 3 Bandura, A. (1982). *Self-efficacy mechanism in human agency*. American Psychologist.
- 3 Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 3 Bandura, A. (2006). *Guide for constructing self-efficacy scales*. In T. Urdan & F. Pajares Self-Efficacy Beliefs of Adolescents (pp. 307-337). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- 3 Bandura, A., Adams, N. E., and Beyer, J. (1977). *Cognitive processes mediating behavioral change*. Journal of Personality and Social Psychology.
- 3 Betz, N. E., and Hackett, G. (1981). *The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men*. Journal of Counseling Psychology.
- 3 Brown, D., and Brooks, L. (1990). *Introduction to career development*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 1–12). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- 3 Fredrickson, B. L., and Branigan, C. (2005). *Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires*. Cognition and Emotion.
- 3 Gainor, K. A. (2006). *Twenty-five years of self-efficacy in career assessment and practice*. Journal of Career Assessment.
- 3 Ginzberg, E. (1972). *Toward a theory of occupational choice: A restatement*. Vocational Guidance Quarterly.
- 3.1 Ginzberg, E., Ginzberg, S. W., Azelrad, S. and Herman, J. L. (1951). *Occupational choice*. New York: Columbia University.

- 3.2 Lent, R. W. (2005). *A social cognitive view of career development and counseling*. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101–127). Hoboken, NJ: Wiley.
- 3.3 Lent, R. W., and Brown, S. D. (1996). *Social cognitive approach to career development: An overview*. *Career Development Quarterly*.
- 3.4 Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (1994). *Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance*. *Journal of Vocational Behavior*.
- 3.5 Miller, M. J., Roy, K. S., Brown, S. D., Thomas, J., & McDaniel, C. (2009). *A confirmatory test of the factor structure of the short form of the Career Decision Self-Efficacy Scale*. *Journal of Career Assessment*, 17(4), 507-519.
- 3.6 King, Z. (2004). *Career Self-Management: Its Nature, Causes and Consequences*. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 65, No. 1, p. 112–133. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00052-6.
- 3.7 Nevid, J. S. (2009). *Psychology: Concepts and applications* (3rd ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.
- 3.8 Watts, A. G. (1996). *The changing concept of career: Implications for career counseling*. In R. Feller & G. Walz (Eds.), *Career transitions in turbulent times: Exploring work, learning and careers*.