

RYBRANÉ SOCIODEMOGRAFICKÉ FAKTORY, PRACOVNÁ SPOKOJNOSŤ A VNÍMANÁ PORADENSKÁ SEBAÚČINNOSŤ PORADCOV

Andrea Fejová¹, Jana Uhláriková²

¹ Národný projekt Bezplatné dlhové poradenstvo,
Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, Nitra

² Katedra psychologických vied, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva,
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
fejova.andrea@gmail.com juhlarikova@ukf.sk

Abstrakt: Cieľom predkladaného príspevku bolo zistiť súvislosť medzi vybranými sociodemografickými faktormi, vnímanou poradenskou sebaúčinnosťou a pracovnou spokojnosťou u poradcov. Výskumnú vzorku tvorilo 211 respondentov ($M=32,27$ rokov, $SD=7,56$). Boli použité dotazníkové metódy: Counselling self-estimate inventory COSE (Larson et al., 1992) na meranie úrovne vnímanej zdatnosti, Minnesota Satisfaction Questionnaire MSQ (Weiss et al., 1967) na meranie pracovnej spokojnosti a sociodemografický dotazník. Výsledky korelačných analýz potvrdili významné vzťahy medzi vybranými faktormi (vek, dĺžka praxe, supervízia, ukončené vzdelanie, priama skúsenosť s klientmi, pracovná spokojnosť) a vnímanou sebaúčinnosťou poradcov. Regresná analýza odhalila jednotlivé prediktory vnímanej sebaúčinnosti. Špecifickejšie skúmanie vnímanej poradenskej sebaúčinnosti z pohľadu dôležitejších a vplyvnejších prediktorov môže zvýšiť efektivitu a úspešnosť pri výkone náročnej profesie poradcov.

Keľúčové slová: vnímaná sebaúčinnosť, pracovná spokojnosť, vybrané sociodemografické faktory, poradcovia

ÚVOD

Rokmi opakovaná múdrosť, že viera v samého seba je polovica úspechu, má svoje pramene už v 90. rokoch minulého storočia. Prvýkrát sa ňou zaoberal americký psychológ Bandura (1986), ktorý ju definoval ako „vnímanú zdatnosť človeka“, a teda vieru jedinca vo vlastnú schopnosť riadiť svoje správanie a robiť veci tak, aby bol s výsledkom spokojný. Bandura (1986) bol presvedčený, že za úspešným výkonom jedinca teda nie sú len teoretické vedomosti či praktické zručnosti, ale jeho samotné presvedčenie, že zvolený cieľ dokáže dosiahnuť. V súčasnosti sa zvýšená pozornosť venuje vnímanej profesijnej zdatnosti, a teda spôsobu, akým jedinec posudzuje svoje vlastné možnosti a schopnosti v rámci profesie, v ktorej je zamestnaný (Ross, Bruce, 2007).

Ak je tento pojem aplikovaný do poradenskej psychológie, hovoríme o konštrukte **vnímanej poradenskej zdatnosti**, ktorá je definovaná ako úsudok poradcu o vlastnej schopnosti vhodne a úspešne poradiť klientovi, alebo jeho samotné očakávanie, že poradenský proces bude v blízkej dobe úspešný (Larson et al., 1992). Podľa Larsona a Danielsa (1998) sa poradca s vyššou vnímanou zdatnosťou zaoberá konštruktívnymi myšlienkami, stanovuje si realistické ciele, trvá na ich

naplnení a popri tom prežíva úzkosť na optimálnej úrovni. Naopak, poradcovia s nízkou vnímanou zdatnosťou pociťujú vysokú úzkosť a nedôveru vo vlastné schopnosti viesť poradenstvo úspešne.

Vnímaná zdatnosť je podľa mnohých autorov (Harris, 2007; Watson et al., 2012) determinovaná najmä vekom psychológa a dĺžkou odbornej praxe. Výskumy vyššie spomenutých autorov poukazujú na to, že úroveň vnímanej zdatnosti narastá s rokmi praxe samotného poradcu. Kouimelis (2016) potvrdil, že vek psychológa priamo koreluje so stupňom sebaúčinnosti. Tieto zistenia zodpovedajú teoretickej rovine v tom, že s pribúdajúcim vekom dochádza k pociťovaniu väčšej viery v zvládnutie aj náročnejších profesijných situácií, najmä vďaka zozbieraným osobným i odborným skúsenostiam. Pokiaľ ide o dĺžku praxe psychológa, teoretické i výskumné poznatky pracujú s hypotézou, že kým "psychológovia – začiatočníci" pociťujú malú vnímanú zdatnosť, neistotu a úzkosť z práce s klientmi, ich starší kolegovia sa s narastajúcou dĺžkou praxe zbavujú fyziologického stresu a nepríjemných pocitov z práce s klientmi (Lannin et al., 2018). Zvyšovanie úrovne vnímanej zdatnosti je v značnej miere determinované supervíznym dohľadom. Harris (2007) zistil, že množstvo supervízneho dozoru pozitívne súviselo so sebaúčinnosťou poradcu. Podľa autorov Fernando & Hulse-Killacky (2005) ak sú supervízori schopní odhaliť potrebné premenné ovplyvňujúce výsledok psychologického procesu, môžu upraviť postupy práce supervidovaných tak, aby boli v rámci práce výrazne úspešnejší. Opakovaným úspechom následne poradcovia prežívajú vyššiu úroveň vnímanej zdatnosti. Podobné výsledky prezentujú štúdie zamerané na jednotlivé aspekty supervízie, napríklad spokojnosť so supervíziou (Fernando & Hulse-Killacky, 2005), či formou supervízie (Robinson, 2001). Práve rozvoj schopnosti a zručností v práci s klientmi sa následne prejavuje rozvojom sebadôvery účastníkov vo vlastnú efektívnosť (Bernard & Goodyear, 2008). Podľa daných autorov získavanie odborných skúseností pomáha zlepšovať osobný i odborný komfort pri riešení rôznorodých problémov klientov. Modelovanie situácií pomáha rozvíjať stratégie riešenia problémov, čo výrazne zlepšuje vnímanie vlastnej účinnosti (Urbani et al., 2002). Iní autori (napr. Lakioti, et al., 2018; Ikononopoulos et al., 2016) zistili, že vnímaná zdatnosť poradcu pozitívne koreluje s jeho praktickými skúsenosťami, odbornosťou i túžbou dosiahnuť stanovený cieľ s klientom. Autori tento nárast vysvetľujú pomocou praktického využívania vedomostí, pozorovaním reakcií klienta, spätnou väzbou od klienta a pod. Vnímaná poradenská zdatnosť je v značnej miere determinovaná aj samotnou pracovnou spokojnosťou poradcu. Výsledky metaanalýzy Judgeho & Bonoa (2001) zistili pozitívne korelácie medzi sebaúčinnosťou poradcu a jeho pracovnou spokojnosťou. Prepojenie spokojnosti a sebaúčinnosti súvisí podľa autorov s tým, že poradcovia sú v práci často zahľtení papierovaním, musia vykonávať množstvo administratívnej práce, a tým im ostáva menej hodín z pracovnej doby na prácu s klientmi a pacientmi. Nestotožnenosť s touto skutočnosťou vedie tak k pocitom neschopnosti byť účinný a prospešný ako psychológ, ako aj k pocitom nespokojnosti s takouto prácou.

Aj keď výskumy nie sú jednoznačné, väčšina spomenutých odborníkov vyzýva k potrebe jednoznačne identifikovať úlohy rôznych faktorov pri predpovedaní úrovne vlastnej efektívnosti psychológov. Predkladaný príspevok zameriava pozornosť na vybrané faktory: vek, pohlavie, počet rokov praxe, supervízny dohľad, absolvované vzdelávanie, priame skúsenosti s klientom, analyzuje ich vzájomné vzťahy a odhaľuje najvýznamnejšie prediktory.

METÓDY

Zber dát bol realizovaný elektronickou formou pomocou internetového odkazu, ktorého súčasťou bol predslov a batéria testov. Výskumnú vzorku tvorilo celkovo 211 respondentov, z toho 195 žien a 16 mužov priemerného veku 32, 27 rokov ($SD = 7,56$). Výskumnú vzorku možno rozdeliť do nasledujúcich kategórií: klinickí psychológovia (10,4%), školskí a pedagogickí psychológovia (27,5%), poradenskí psychológovia (58,3%), pracovní a organizační psychológovia (1,9%). 1,9% respondentov uvádzalo, že pracujú vo viac ako v jednej spomenutej oblasti. Takmer polovica psychológov (44,1%) absolvovala počas svojej praxe výcvik trvajúci najmenej 6 mesiacov.

Na meranie vzťahov medzi skúmanými premennými boli použité tri meracie nástroje: 15 položkový anamnestický dotazník na zisťovanie základných informácií. Dotazník bol zameraný na získanie požadovaných anamnestických údajov (pohlavie, najvyššie dosiahnuté vzdelanie, pracovný sektor, pracovné zameranie v oblasti psychológie, výška pracovného úväzku) a na skúmané premenné: vek, dĺžka praxe, supervízia, absolvované vzdelávanie, priame skúsenosti s klientom. Úroveň pracovnej spokojnosti bola meraná pomocou 20 položkového dotazníka Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ- Weiss *et al.*, 1967), na ktorý respondent odpovedá na 5- bodovej likertovej škále. Príklad položky: „*So spôsobom, akým môj šéf zaobchádza so svojimi pracovníkmi som....*” Spôľahlivosť dotazníka dosahovala hodnotu Cronbachovej alfy $\alpha = ,89$.

Na zachytenie miery vnímanej poradenskej zdatnosti bol použitý dotazník Counseling self-estimate inventory (COSE- Larson *et al.*, 1992), ktorý je špecificky zameraný na zisťovanie vnímanej zdatnosti pri vykonávaní poradenskej činnosti. Dotazník obsahoval 37 položiek, na ktoré respondent odpovedal na 6- bodovej Likertovej škále a jeho spoľahlivosť vykazovala hodnotu $\alpha = ,89$. Príklad položky: „*Som presvedčený, že som vyriešil konflikty v mojom osobnom živote, aby neovplyvňovali moje terapeutické schopnosti.*”

VÝSLEDKY

Tabuľka 1 uvádza výsledky deskriptívnej analýzy vnímanej poradenskej zdatnosti a vybraných faktorov – vek, dĺžka praxe, vzdelávanie, supervízia, priame skúsenosti s klientmi a pracovná spokojnosť poradcov.

Tabuľka 1 Deskriptívne charakteristiky vybraných faktorov (vek, dĺžka praxe, supervízia, absolvované vzdelávanie, priame skúsenosti s klientmi, vnímaná poradenská zdatnosť, pracovná spokojnosť)

	N	M	SD	Min	Max	Skew	Kur
Vnímaná poradenská zdatnosť	211	156,38	17,11	98	197	-0,12	0,01
Vek	211	32,27	7,56	24	62	1,78	3,42
Dĺžka praxe	211	6,59	7,26	0	39	2,11	5,11
Supervízia ind.	211	3,10	4,06	0	20	2,16	5,27
Supervízia skup.	211	3,36	4,50	0	20	2,27	5,71
Vzdelávanie	211	15,74	18,53	0	100	,34	-,05
Priame skúsenosti	211	14,56	9,12	0	48	,31	-,13
Prac. spokojnosť	211	76,90	11,12	44	99	-,56	,13

Legenda: N – počet; M – aritmetický priemer; SD – štandardná odchýlka; Min – minimum; Max – maximum; Skew – koeficient šikmosti; Kur – koeficient strmosti; ind. – individuálna; skup. – skupinová

Pri analýze vzťahov medzi priamymi skúsenosťami, pracovnou spokojnosťou a vnímanou poradenskou zdatnosťou psychológov bola vzhľadom na normálnu distribúciu výskumných dát využitá Pearsonova súčinná korelácia. Pri ďalších analýzach bola aplikovaná Spearmanova súčinná korelácia.

Tabuľka 2 Korelácia vnímanej poradenskej zdatnosti psychológov a vybraných faktorov

Vnímaná poradenská zdatnosť psychológov (N= 211)		
Vek	r_s	,293**
Dĺžka praxe	r_s	,323 **
Supervízia ind.	r_s	,157*
Supervízia skup.	r_s	,102
Vzdelávanie	r_s	,235**
Priame skúsenosti	r	,230**
Pracovná spokojnosť	r	,310**

Legenda: r - Pearsonov korelačný koeficient, r_s - Spearmanov korelačný koeficient; p - signifikancia; * $p < ,05$, ** $p < ,01$, N - počet probandov; ind. - individuálna; skup. - skupinová

Tabuľka 2 poukazuje na to, že medzi vnímanou poradenskou zdatnosťou a vekom ($r_s = ,293$, $p < ,01$), dĺžkou praxe ($r_s = ,328$, $p < ,01$), individuálnou supervíziou ($r_s = ,157$, $p < ,05$), vzdelávaním ($r_s = ,235$, $p < ,01$), priamymi skúsenosťami s klientmi ($r_s = ,230$, $p < ,01$) a pracovnou spokojnosťou ($r = ,310$, $p < ,01$) existuje štatisticky významný, pozitívny, slabý až stredne silný pozitívny vzťah. Koeficient Spearmanovej korelácie medzi vnímanou poradenskou zdatnosťou a skupinovú

supervíziou nenadobudol signifikantnú hodnotu. Teda neexistuje štatisticky významný vzťah medzi skupinovou supervíziou a vnímanou poradenskou zdatnosťou psychológov.

Druhým výskumným cieľom bolo zistiť, ktorý z faktorov (vek, dĺžka praxe, supervízia, absolvované vzdelávanie, priame skúsenosti, pracovná spokojnosť) v najsilnejšej miere predikuje poradenskú sebaúčinnosť psychológov. Do viacnásobnej analýzy boli ako nezávislé premenné zaradené vek, dĺžka praxe, individuálna supervízia, vzdelávanie, priame skúsenosti s klientmi a pracovná spokojnosť, nakoľko štatisticky významne korelovali s poradenskou sebaúčinnosťou. Pred realizovaním viacnásobnej analýzy boli overené vzájomné korelácie medzi možnými prediktormi. Vzhľadom na multikolinearitu medzi faktormi vek a dĺžka praxe ($> ,700$) bol do regresnej analýzy zapojený len faktor dĺžky praxe (operacionalizovaný ako počet odpracovaných rokov v odbore psychológia), ktorý bol považovaný za relevantnejšiu premennú vzhľadom k vnímanej poradenskej zdatnosti. Výsledky regresnej analýzy enter sú uvedené v tabuľke 3. Regresný model ($F = 9,686$, $p < ,01$) sa ukázal ako signifikantný ($p < ,01$) a poradenskú sebaúčinnosť predikuje v miere 19,1% ($R^2 = ,191$). Silu predikcie hodnotíme ako stredne silnú ($R = ,437$). Najvýznamnejšími prediktormi úrovne vnímanej zdatnosti poradcov sú dĺžka praxe ($\beta = ,207$; $p < ,01$), pracovná spokojnosť ($\beta = ,204$; $p < ,01$), a absolvované vzdelávanie ($\beta = ,161$; $p < ,05$).

Tabuľka 3 Celkové zhodnotenie modelu: Vnímaná poradenská zdatnosť psychológa ($F = 9,686$; $p < ,01$, $n = 211$)

Vnímaná poradenská zdatnosť psychológa

Prediktor	R	R ²	Adj.R ²	B	B	t	p
Prac. spokojnosť				,314	,204	3,022	,003
Dĺžka praxe				,488	,207	2,942	,004
Vzdelávanie	,437	,191	,171	,189	,161	2,517	,013
Priame skúsenosti				,188	,098	1,144	,151
Supervízia ind.				,152	,036	,565	,573

Legenda: R - koeficient multivariačnej korelácie; R² - % variability závislej premennej vysvetliteľnej nezávislými premennými; Adj.R² - R² upravené na základe počtu premenných; B - neštandardizovaný regresný koeficient; β - štandardizovaný regresný koeficient; t - hodnota t-testu; p - signifikancia; ind. - individuálna

DISKUSIA

Predkladaná štúdia odhalila viaceré prediktory vnímanej sebaúčinnosti poradcov (ako najsilnejšími sa ukazujú **dĺžka praxe, pracovná spokojnosť a vzdelávanie**, ktoré vysvetľujú 19% variácie premennej ($R = ,437$, $F = 9,686$, $p < ,01$). Psychológ vykonávajúci poradenskú a terapeutickú činnosť sa cíti tým zdatnejší, čím má viac odpracovaných rokov v odbore, keď má možnosť absolvovať školenia, kurzy či vzdelávania potrebné na jeho osobnostný či kariérny rast a

ak je spokojný s vykonávanou prácou. Výsledky regresnej analýzy sú podobné so štúdiou Pamukcu (2011), v ktorej dĺžka praxe, počet sedení s klientmi, vzdelávanie a spokojnosť so supervíziou, vysvetľovali 13 % variancie vlastnej účinnosti poradcov, a taktiež so štúdiou Meyerovej (2012) kde úroveň praxe, tréningu a úzkosti tvorili 44,3 % variancie vnímanej poradenskej zdatnosti v dotazníku COSE. Poradca, ktorý dokáže lepšie zvládať pracovný stres a pociťuje vyššiu spokojnosť na pracovisku sa zameriava na vlastné schopnosti a dôveruje si. Naopak, poradca, ktorý vykazuje pocity nespokojnosti v práci, sa cíti nekompetentný, neefektívny či neprospešný pri práci s klientom. Tieto domnienky podporujú Van Dinther, et.al. (2011) či Boon, et.al. (2015), podľa ktorých pracovná spokojnosť poradcov vedie k pocitu, že dokážu vyriešiť aj náročnejšie životné situácie klientov a neboja sa do takýchto záležitostí púšťať.

Ďalším významným prediktorom vnímanej poradenskej zdatnosti sa preukázal faktor **dĺžka praxe** ($\beta = ,207$, $p < ,01$) a **absolvované vzdelávanie** ($\beta = ,161$, $p < ,05$). Poradca sa cíti tým zdatnejší, čím má viac odpracovaných rokov v odbore. Úroveň jeho sebaúčinnosti narastá taktiež v prípade, že má možnosť absolvovať školenia, kurzy či vzdelávania potrebné na jeho osobnostný či kariérny rast. Tieto výsledky sú v súlade so štúdiami Larsona et al. (1992), Pamukcu (2011) i Meyerovej (2012), kde úroveň praxe a vzdelávacích výcvikov významne predikovali úroveň vnímanej poradenskej zdatnosti. V podobnom duchu vysvetľujú tieto zistenia aj Wan Jaafar et al. (2009) či Zelenak (2015), podľa ktorých intenzita zážitkov (tzv. mastery experiences) v určitej oblasti pôsobenia je klasifikovaná ako najsilnejší zdroj vnímanej zdatnosti, a teda najväčší nárast sebaúčinnosti môžeme očakávať v tých oblastiach, ktorým sa psychológovia najviac venujú. Domnievame sa tiež, že vzdelávanie vo forme rôznych kurzov, školení či výcvikov ponúka hlbšie porozumenie problematike klientely, množstvo nových teoretických poznatkov i priamy nácvik praktických zručností, a teda psychológovia, ktorí majú k dispozícii viac teoretických vedomostí, cenných rád i priamych nácvikov praktických zručností pod vedením odborníkov, sa cítia pri práci s klientmi stabilnejšie a sebavedomejšie v porovnaní s kolegami, ktorí neabsolvujú vzdelávania. Naše domnienky ladia s vyššie spomenutými štúdiami, a taktiež s myšlienkami Watsona (2012), ktorý predpokladal a následne potvrdil, že už samotní študenti psychológie majú väčšiu dôveru vo svoje profesionálne schopnosti vtedy, ak je ich odborná prax spojená so sprostredkovaným učením, napodobňovaním vzorov a ich oceňovaním a povzbudením.

ZÁVER

Napriek tomu, že štúdia priniesla viacero zaujímavých zistení, má tiež určité obmedzenia a limity. V súvislosti s výskumnou vzorkou je evidované nerovnomerné rozloženie respondentov z hľadiska pohlavia (ženy 81,7 %, muži 8,3 %). Podľa Wrighta & Holtuma (2010) gender rozdiely sú na strane žien stále spájané s nižším platovým ohodnotením či menšími možnosťami povýšenia, čo vedie k vykazovaniu hodnôt nižšej pracovnej spokojnosti oproti ich mužským kolegom. Ako ďalší limit sa môže javiť použitá batéria meracích nástrojov. Použité dotazníky mali sebakposudzovací charakter, čo napriek ich celosvetovému používaniu prináša viacero negatív, ako napr. tendenciu odpovedať sociálne žiaducim smerom. Posledným limitom štúdie je prítomnosť pandemickej situácie spôsobenej COVID-19, ktorá v mnohých prípadoch priniesla respondentom výkyvy v prežívaní pracovnej spokojnosti a hodnotení vlastnej zdatnosti vzhľadom na aktuálne zdravotné komplikácie, stres, preťaženosť či naopak stratu klientov alebo zamestnania v čase zberu údajov. V rámci odporúčaní do ďalších výskumov podobnej témy ďalej predkladáme myšlienku o rozšírení našej témy v smere komplexnejšieho preskúmania vnímanej poradenskej zdatnosti či pracovnej spokojnosti pomáhajúcich pracovníkov z pohľadu významnejších a vplyvnejších prediktorov.

LITERATÚRA

- Bandura, A. (1986). From thought to action: Mechanisms of personal agency. *New Zealand Journal of Psychology*. 15,1-17.
- Bernard, J. M. & Goodyear, R. K. (2008). *Fundamentals of clinical supervision*. Boston MA: Pearson Education, 2004. 448 p.
- Boon, O. P., Jaafar, W. M. B. & Baba, M. (2015). Factor contributing to job satisfaction among school counselors. *Procedia- Social and behavioural sciences*. 211, 803-810. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.171.
- Fernando, D. M. & Hulse-Killacky, D. (2005). The relationship of supervisory styles to satisfaction with supervision and the perceived self-efficacy of master's level counselling students. *Counsellor Education & Supervision*. 44 (4), 293-304. doi/10.1002/j.1556-6978.2005.tb01757.x
- Harris, L. L. (2007). An examination of the counselling self-efficacy of master's-level rehabilitation counsellors-in-training. Iowa City: University of Iowa, Iowa City, 2007. 115 p.
- Ikonomopoulos, J. et al. (2016). Examining the practicum experience to increase counselling student's self-efficacy. *Profesional Counselor*. 6 (2), 61-173. doi.org/10.15241/ji.6.2.161
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations, traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 86, 80-92. doi/10.1037/0021-9010.86.1.80
- Kouimelis, F. (2016). *Self-efficacy of practicing psychotherapists: Research project*. California: Orange county, 2016. 56 p.
- Lakioti, A., Stalikas, A., & Pezirkianidis, C. (2017). The role of personal professional, and psychological factors in therapists' resilience. *Professional Psychology: Research and Practice*. 51 (6), 560-570. doi/10.1037/pro0000306
- Lannin, D.G. et al. (2018). The Importance of Counseling Self-efficacy: Physiologic Stress in Student Helpers. *Journal of College Student Psychotherapy*. 33, 14-24. <https://doi.org/10.1080/87568225.2018.1424598>
- Larson, L. M. & Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*. 26, 179-218. doi/10.1177/0011000098262001
- Larson, L. M. et. al. (1992). Development and validation of the Counseling Self-Estimate Inventory. *Journal of Counseling Psychology*. 39, 105-120. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.39.1.105>
- Meyer, R. L. (2012). *Predictors Of Counselor Self-Efficacy Among Master's Level Counselor Trainees: Impact Of Cohort Versus Non-Cohort Educational Programs*. Dissertatation thesis. Michigan: Western Michigan University. 182 p.
- Pamukcu, B. (2011). *The investigation of counseling self-efficacy levels of counselor trainees*. [online]. [2020-01-04]. <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.633.1059&rep=rep1&type=pdf>>

- Robinson, J. K. G. (2001). *Relationships between perceived supervisory styles and counseling students' self-efficacy in practicum*. Unpublished Dissertation. South Carolina: University of South Carolina, 2001. 159 p.
- Ross, J. A. & Bruce, C. (2007). The impact of a professional development program on student achievement in grade 6 mathematics. *Journal of Mathematics Teacher Education*. 9 (6), 1-27. <http://dx.doi.org/10.1007/s10857-006-9020-x>
- Urbani, et Al. (2002). Skills-based training and counseling self- efficacy. *Counselor education & supervision*. 42 (2), 92-106. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.2002.tb01802.x>
- Van Dinther, M., Dochy, F. & Segers, M. (2011). Factors affecting student's self-efficacy in higher education. *Educational research review*. 6 (2), 95-108. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edurev.2010.10.003>
- Wan Jaafar, W. M., Mohamed, O., Bakar, A. R., Tarmizi, R. A. (2009). The influence of counselling self-efficacy towards trainee counsellor performance. *The International Journal of Learning*, 16(8), 247-260.
- Watson, J.C. et Al. (2012). Online learning and the development of counseling self-efficacy beliefs. *The professional Counselor*. 2 (2), 143-151.
- Wright, A. B., & Holttum, S. (2010). Gender identity, research self- efficacy and research in trainee clinical psychologists in the UK. *Clinical psychology & psychotherapy*. 19, 46-56. <https://doi.org/10.1002/cpp.732>
- Zelenak, M. S. 2015. Measuring the sources of self-efficacy among secondary school music students. In *Journal of Research in Music Education*. ISSN 1945-0095, 2015, vol. 62, no. 4, p. 389-404.

SELECTED SOCIO-DEMOGRAPHIC FACTORS, WORK SATISFACTION AND PERCEIVED COUNSELLING SELF-EFFICACY OF CONSULTANTS

Abstract: The aim of the research was to find out the connection between selected socio-demographic factors, perceived counselling self-efficacy and job satisfaction of counsellors. The research sample consisted of 211 respondents (M = 32,27 years, SD = 7,56). Questionnaire methods were used: Counselling self-estimate inventory COSE (Larson et al., 1992) to measure the level of perceived self-efficacy, Minnesota Satisfaction Questionnaire MSQ (Weiss et al., 1967) to measure job satisfaction and a socio-demographic questionnaire. The result of correlation analysis confirmed significant relationships between selected factors (age, length of practice, supervision, completed education, direct experience with clients' work, job satisfaction) and perceived self-efficacy of counsellors. Regression analysis revealed individual predictors of perceived self-efficacy. A more specific examination of perceived self-efficacy in terms of more important and influential predictors can increase efficiency and success in the demanding profession of counsellors.

Key words: perceived counselling self-efficacy, job satisfaction, selected socio-demographic factors, counsellors.

Grantová podpora:

Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu KEGA 039UMB-4/2021 Overenie efektívnosti alternatívnych foriem praxí zameraných na rozvoj profesijných kompetencií v pregraduálnej príprave pomáhajúcich profesionálov.