



UNIVERSITETO STUDENTŲ PROFESINĖ KARJERA: SUPRATIMO STRUKTŪRA

Vincetas Lamanuskas, Dalia Augienė
Šiaulių universitetas, Lietuva

Santrauka

Universitetinių studijų laikotarpis tam tikra prasme yra nuoseklus žingsnis į būsimos karjeros aukštumas. Šiuo požiūriu yra svarbu, kad studentai kuo anksčiau įvertintų atsirandančias galimybes, kryptingai rengtųsi profesinei veiklai po universitetinių studijų baigimo. Kita vertus, kiekvieno studento individualus karjeros supratimas, tikėtina, yra skirtingas. Jis nuolat kinta, o šią kaitą sąlygoja įvairūs faktoriai.

Universitetų studentų karjeros problematikos tyrimai pastaruoju metu išlieka aktualūs. Tikėtina, kad analizuojant studentų pozicijas šiais klausimais gaunama pakankamai objektyvi pirminė informacija. 2014 metų spalio–gruodžio mėnesiais atliktas empirinis tyrimas (N=265) parodė, kad studentų karjeros supratimas iš esmės adekvatus dabartinėms tendencijoms. Atlikta karjeros supratimo vidinės struktūros analizė parodė, kad reikšmingiausias faktorius yra „Karjera kaip profesinis pasiekimas“, o mažiausiai reikšmingas – „Karjera kaip socialinis statusas“. Be to, nustatyti tam tikri supratimo skirtumai pagal lyties faktorių. Vaikinams labiau svarbus socialinis aktyvumas. Todėl jie karjerą dažniau nei merginos supranta, kaip asmens tobulėjimą, kaip savirealizaciją, kaip socialinius santykius.

Pagrindiniai žodžiai: karjeros supratimas, profesinė karjera, kiekybinė analizė, universiteto studentai.

Įvadas

Karjeros supratimas nuolat kinta. Dabartiniu metu karjera yra suprantama ne kaip beatodairiškas kopimas karjeros laiptais. Objektyviai vertinami darbo laimėjimai, tokie kaip aukštos pareigos, moksliniai ir pedagoginiai laipsniai, kvalifikacijos lygį įrodantys diplomai, sertifikatai, darosi mažai vertingi, jei žmogus nesijaučia patenkintas savo gyvenimu ir veikla. Karjera laikoma reiškiniu, už kurį visų pirma atsakomybės imtis privalo pats individas. Šiandien nebeužtenka individą priderinti prie jo atliekamo darbo ar profesijos, suorientuoti ir nukreipti viena ar kita iš anksto žinoma linkme. Būtina, kad individas pats save pažintų ir imtųsi konstruoti savo unikalią karjerą, sąmoningai pasirinkdamas tai, kas jam yra priimtinausia ir tinkamiausia.

Tyrėjai (Savickas, 2002, 2005; Herr, Cramer, Niles, 2004), nagrinėjantys karjeros fenomeną, akcentuoja, kad tyrinėti būtina ne tik objektyvią karjerą, t. y. išoriškai stebimos asmens ar asmenų grupės profesijų ar darbų kaitos tendencijos, bet ir subjektyvi karjera, kuri yra suprantama, kaip paties individo karjeros reiškiniu ir patirties interpretacija, įprasminimas, supratimas ir dėl šių priežasčių tolimesnis karjeros konstravimas. Todėl asmens individualus karjeros reiškiniu supratimas gali atskleisti jo ateities karjeros tendencijas. Supratimas yra mąstymo proceso dalis – kokio nors dalyko prasmės ir reikšmės

suvokimas. Jam būdinga nagrinėjamų reiškinių vidinių sąsajų išvėlgimas. Šias sąsajas gali sudaryti aiški loginė tvarka, priežasčių ir padarinių ryšiai, kurie į vientisą logišką sistemą sujungia pavienius faktus (The penguin dictionary of psychology, 2005). Todėl asmuo gali suvokti karjerą kaip sistemą, kuriai daro įtaką įvairūs veiksniai, pokyčiai, tikslų kaita.

Individas, kurdamas unikalų savo karjeros modelį, gali akcentuoti ir laikyti svarbiais savo karjeros modelyje vienus ar kitus veiksnius ir turėti savo individualų karjeros reiškinio supratimą.

Vienokį ar kitokį karjeros supratimą ir jos tolesnę konstravimą gali lemti eilė veiksnių, kuriuos galima suskirstyti į vidinius (asmenybinius), įgalinančius suprasti save (įsitikinimai, gebėjimai, interesai, vertybės, aš-vaizdas, polinkiai, žinios apie darbo pasaulį, sveikata, asmenybė, vertybės, lytis ir kt.) ir išorinius, įgalinančius suprasti socialinį kontekstą (šeima, žiniasklaida, draugai, mokymo įstaiga, bendruomenė, darbo rinka ir kt.) (Patton, McMahon, 1999). Priklausomai nuo to, koks veiksnys ar veiksniai dominuoja, atitinkamai suprantamas karjeros turinys ir karjeros reikšmė profesinėje veikloje realizuojant save. Aiškus savęs ir aplinkos pažinimas tampa geru pagrindu individualizuojant ir numatant karjeros tikslus, strategijas. Ypatinga svarba karjeros reiškinio supratimui turi savęs pažinimo konstruktai:

- asmens turimi įsitikinimai apie karjerą ir jos siekimo principus. Supratimas ir mintys apie karjerą turi įtakos individo karjeros krypties pasirinkimui, karjeros aspiracijoms (Zunker, 2002).
- suvokiamos karjeros kliūtys. Kaip individas suvokia, kokie vidiniai negatyvūs veiksniai gali trukdyti progresuoti savo karjeros kelyje (išsilavinimo, gebėjimų, pasitikėjimo savimi trūkumas ir pan.) (Greenhaus, Callanan, 2006; Greenhaus, Callanan, Godshalk, 2010).
- asmens karjeros aspiracijos, atspindinčios tikslus ir ketinimus, kurie turi įtakos renkantis karjeros kryptį, tikslą (Greenhaus, Callanan, 2006).
- asmens karjeros lūkesčiai, įžvalgos, kokių rezultatų gali tikėtis atlikęs vienokius ar kitokius karjeros valdymo veiksmus (Lent, 2005).
- asmens karjeros branda. Tai karjeros sprendimų atitikimas individo raidos stadijai. Skirtinguose karjeros raidos stadijose individui kyla skirtingo pobūdžio sunkumai, reikalaujantys tam tikrų adekvačių sprendimų. Individo gebėjimas laiku reaguoti į juos rodo aukštą karjeros brandą (Crites, 1981).
- asmens karjeros adaptyvumas. Tai gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių, gebėjimas kurti realistines karjeros alternatyvas, atitinkančias asmenybės prioritetus, orientacija realybėje, gebėjimas apsispręsti (Super, 1990).
- karjeros svarba realizuojant save vertinimo lygis. Individai nevienodai vertina karjeros ir darbo vaidmenis. Vieni juos vertina, kaip lygiaverčius kitiems gyvenime atliekamiems vaidmenims, kiti – šiuos vaidmenis laiko svarbiausiais gyvenime, kiti – mažiausiai svarbiais gyvenime (darbas tik kaip prievolė užsidirbti pinigų) (Savickas, 2002, 200).
- gyvenimo ir darbo vertybės. Karjeros reiškinio supratimui didelę reikšmę turi vertybės. Vertybės atspindi žmogaus socializacijos procese įgytus įsitikinimus apie tai, ką reikia laikyti svarbiu, ko derėtų siekti gyvenime, kas gali būti sąmoningai pasirenkamų veiksmų rezultatu. Taigi, vertybės apibrėžia tai, link ko asmuo pasirenka judėti. Realiame gyvenime vertybės visada pirmiausia siejamos su individualiu lygmeniu, t. y. žmogaus pasirinkimu. Asmenybės kryptingumą



lemia individuali vertybių sistema. Vertybės yra vidinis individo reiškinys, todėl savo vertybes žmonės, nori jie to ar nenori, išreiškia galvodami, kalbėdami ar veikdami, suprasdami supantį pasaulį. Didžiausią įtaką suprantant karjerą turi darbo vertybės. Jos nusako tai, kas žmogui svarbu, į ką jis atsižvelgdamas priima vienokį ar kitokį karjeros pasirinkimą. D. Brown (2007) teigia, kad darbo vertybės – tai įsitikinimai, kuriuos individas patiria kaip tam tikrus standartus, kaip jis turėtų ir nori elgtis profesinėje veikloje. Taigi, individas vertina savo ir kitų elgesį atsižvelgdamas į pagrindines savo vertybes. Individo vertybės atspindi poreikius bei padeda susiorientuoti socialinėse situacijose ir suprasti karjeros procesą kaip socialinį reiškinį.

Karjeros supratimą lemia ir vykstantys socialiniai procesai, jų svarbos suvokimas ir galimas poveikis sėkmingai karjerai. Aplinkos tyrinėjimas padeda giliau pažvelgti į darbo rinką, į sritis ar organizacijas, kuriose norima dirbti ar įsidarbinti. Vertinant šį aspektą taip pat gali būti svarbi šeimos įtaka, draugų poveikis, ekonominis, bendruomenės poveikis ir t. t. Todėl socialinio konteksto reikšmės įvertinimas gali daryti poveikį karjeros kaip reiškinio suvokimui.

Taigi, tyrimo objektas yra pirmojo kurso universitetų studentų karjeros supratimas. Tyrimo tikslas yra išanalizuoti karjeros supratimo struktūrą.

Tyrimo metodologija

Bendra tyrimo charakteristika

Atliktas tyrimas „Sėkmingos karjeros veiksniai“ grindžiamas mišria metodologija (taikoma kiekybinė ir kokybinė tyrimo priemonės). Tyrimo tipas – apklausa. Tai yra ribotos apimties tyrimas, nesiekiant gautų išvadų taikyti visai Lietuvos universitetų studentų populiacijai. Tyrimas fokusuojamas į socialinių ir humanitarinių studijų sritį. Tačiau tikėtina, kad atliktas tyrimas leis parengti ir atlikti išsamų visos studentų populiacijos tyrimą. Tyrimas atliktas 2014 metų rugsėjo–gruodžio mėnesiais. Pirminiai tyrimo rezultatai, o ypač aprašomojo pobūdžio publikuoti anksčiau (Lamanauskas, Augienė, 2015a, 2015b).

Tyrimo imtis

Tyrimo imtį sudarė trijų Lietuvos universitetų studentai: Šiaulių – ŠU, Lietuvos edukologijos – LEU ir Klaipėdos. Buvo išplatinta 300 anketų. Tinkamomis pripažintos 265 anketos. Grįžtamumo kvota yra 88 %. Išsamesnė informacija apie respondentus bei tyrimo instrumentą pateikta anksčiau publikuotame straipsnyje (Lamanauskas, Augienė, 2015a).

Tyrimo imtis sudaryta serijiniu principu. Ji laikoma pakankamai patikima prasingiems duomenims gauti. Iš viso tyrime dalyvavo 265 respondentai. Pagal lytį jie pasiskirstė taip: studentų – 201 (75.8 %), studentų – 64 (24.2 %). Visi respondentai yra pirmojo kurso studentai.

Tyrimo instrumentas

Tyrimė naudota autorių parengta anketa, sudaryta iš uždarų ir atvirų klausimų. Respondentų buvo prašoma įvertinti teiginius apie karjerą, darbo vertybes, kompetencijas bei taip pat įvertinti studijų įtaką būsimai profesinei karjerai. Keturi atviri klausimai taip pat buvo pateikti tyrimo instrumente. Rezultatai, gauti išanalizavus pateiktus atsakymus, yra išanalizuoti ir publikuoti anksčiau (Lamanauskas, Augienė, 2014). Šiame straipsnyje pristatomi rezultatai, nusakantys studentų karjeros supratimo vidinę struktūrą.

Instrumente taikoma ranginė skalė: *sutinku / svarbu, iš dalies sutinku / svarbu, nesutinku / nesvarbu*. Anketoje taip pat buvo pateikta demografinė dalis (respondentų lytis, kursas, studijų programa). Anketos turinio validumas buvo patikrintas dviejų nepriklausomų ekspertų.

Duomenų analizė

Atlikta 38 teiginių faktorinė analizė, taikant pagrindinių komponentų metodą ir Varimax ašių pasukimą su Kaiser normalizacija. Pagrindinis faktorinės analizės tikslas yra sumažinti kintamųjų skaičių. Faktorių skaičius buvo nustatomas remiantis Kaizerio kriterijum, t. y. analizuojami tie faktoriai, kurių tikrės reikšmės (Eigen Values) yra lygios arba didesnės už 1. Imties pagrindu gauti duomenis visiškai tinka faktorinei analizei atlikti. Du metodai taikyti imties pagrindu gautų duomenų tinkamumo faktorinei analizei nustatymui: Bartleto sferiškumo testas (Bartlett's Test of Sphericity) ir Kaiserio, Meyerio, Olkino (KMO) testas (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test). Imties tinkamumo faktorinei analizei rezultatai pateikiami 2 lentelėje.

1 lentelė. KMO ir Bartleto testų rezultatai.

Kaiserio, Meyerio, Olkino (KMO) testas		0,766
Bartleto sferiškumo testas	Chi-kvadratu (χ^2)	2457,375
	df	703
	p	0,0001

2 lentelėje matyti, kad visos reikšmės yra gana aukštos (Rivera, Ganaden, 2001; Nasledov, 2005). Bartleto sferiškumo testas rodo, kad duomenų koreliacinė matrica nelygi vienetinei ir kad duomenys koreliuoti, todėl tinkami faktorinei analizei. Kaiserio, Meyerio ir Olkino (KMO) testas patvirtina, kad faktorinė analizė duomenims tinka (KMO = 0,766).

2 lentelė. Karjeros supratimo teiginių masyvo patikimumas.

Cronbacho alfa	Spearman-Brown'o padidinto patikimumo koeficientas	Teiginių skaičius
0,842	0,844	38

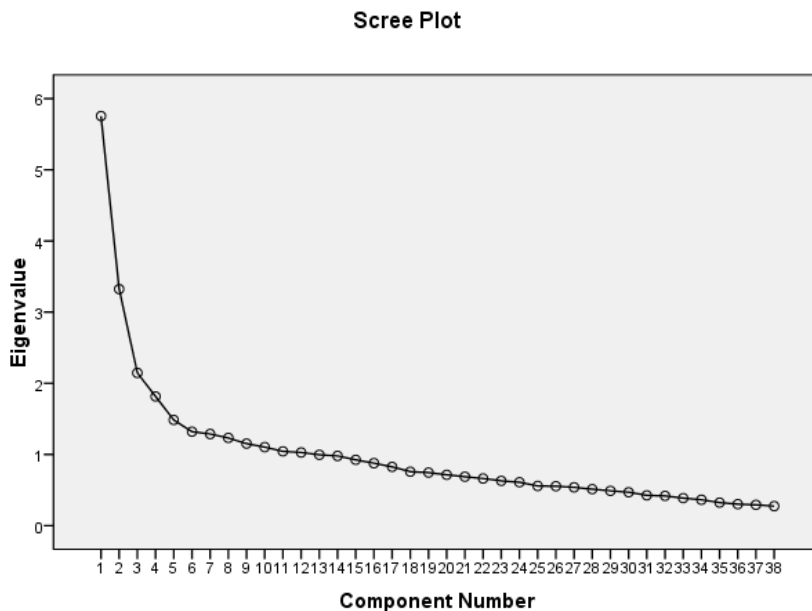


Metodologiniu požiūriu Cronbacho alfa koeficiento reikšmė gerai sudarytam konstruktui turėtų būti didesnė už 0,6 (Yaffee, 2003), kitų autorių nuomone, ne mažiau kaip 0,7 (Garson, 2010). Šiuo atveju Cronbacho alfa koeficiento reikšmė yra didesnė nei 0,7, o Sperman-Brown padidinto patikimumo koeficiento reikšmė artima Cronbacho alfa koeficiento reikšmei, kas reiškia, kad atsakymų į atskirus klausimus dispersijos yra panašios. Faktorinis svoris ne mažesnis kaip 0.40 kiekvienam kintamajam taikytas, norint kintamąjį įtraukti į faktorių atsižvelgiant į rekomendacijas (Ferguson, Cox, 1993). Skirtumams tarp kintamųjų nustatyti taikomas nepriklausomų kintamųjų t-testas (Independent Samples Test – t-test for Equality of Means).

Duomenų analizei taikytas statistinių programų paketas SPSS.

Tyrimo rezultatai

Atlikta 38 teiginių apie karjeros supratimą faktorinė analizė. Faktoriai išskirti įvertinus tikrines reikšmes (Eigen Value Statistics). Išskirti 6 faktoriai, kurie paaiškina 41.69 % bendrosios dispersijos.



Pav. 1 Grafikas Scree Plot.

Grafike matyti, kad geriausiai išreikštos pirmos šešios komponentės. Kitų komponentių tikrinės reikšmės nuosekliai mažėja (artimos vienetai ar mažesnės).

3 lentelėje pateikiama bendroji šešių kintamųjų dispersija.

3 lentelė. Bendroji kintamųjų dispersija.

Komponentė	Pradinės tikrinės reikšmės			Bendroji kintamųjų dispersija prieš rotaciją			Bendroji kintamųjų dispersija po rotacijos		
	Bendra	Dispersija %	Suminė dispersija %	Bendra	Dispersijos %	Suminė dispersija %	Bendra	Dispersijos %	Suminė dispersija %
1	5,755	15,146	15,146	5,755	15,146	15,146	3,837	10,097	10,097
2	3,323	8,746	23,892	3,323	8,746	23,892	2,916	7,674	17,771
3	2,146	5,647	29,539	2,146	5,647	29,539	2,779	7,313	25,084
4	1,815	4,775	34,315	1,815	4,775	34,315	2,686	7,069	32,153
5	1,484	3,906	38,220	1,484	3,906	38,220	2,113	5,559	37,713
6	1,321	3,475	41,695	1,321	3,475	41,695	1,513	3,983	41,695

Taigi, 3 lentelėje matyti, kad šešios pagrindinės komponentės (faktorai), kurių nuosavos reikšmės (*Eigenvalues*) didesnės už 1, paaiškina 41,69 % bendrosios kintamųjų dispersijos. Akivaizdu, kad pirmasis faktorius paaiškina didžiausią bendrosios dispersijos dalį (10.09 %).

4 lentelėje yra pateikiami išskirtų trijų faktorių svoriai po sukimo procedūros, taip pat apskaičiuoti faktorių reikšmingumo indeksai, parodoma, kaip teiginiai pasiskirsto į faktorius.

4 lentelė. Karjeros supratimo teiginių faktorinės analizės rezultatai (RI – reikšmingumo indeksas, SD – standartinis nuokrypis).

FAKTORIUS 1		Faktoriniai svoriai	Reikšmingumo indeksas RI ir standartinis nuokrypis SD
<i>Karjera kaip profesinis pasiekimas</i>			
34	Materialinis saugumas	0,60	RI=0,80; SD=0,16
32	Patirties kaupimas	0,59	
35	Kilumas, pažanga,ėjimas priekin	0,59	
33	Gerai atliekamas darbas ir pastangos dirbant	0,56	
26	Pragyvenimo šaltinis	0,42	
16.	Galimybė tapti vienu iš geriausių savo srities žinovų (ekspertu)	0,40	
<i>Vidinis suderinamumas</i>		Cronbach's Alpha	0,64
FAKTORIUS 2		Faktoriniai svoriai	Reikšmingumo indeksas RI ir standartinis nuokrypis SD
<i>Karjera kaip asmens tobulėjimas</i>			
11.	Vidinio potencialo realizavimas	0,59	RI=0,78 SD=0,16
	Individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos srityje	0,56	
	Visa gyvenimą trunkantis mokymosi ir darbo kelias	0,55	
10.	Kūrybinių siekių patenkinimas	0,54	
	Laimėjimai darbinėje aplinkoje	0,49	
	Profesinė saviraiška	0,42	
24.	Tikslų pasiekimas bei ambicijų patenkinimas	0,41	
<i>Vidinis suderinamumas</i>		Cronbach's Alpha	0,68



FAKTORIUS 3 <i>Karjera kaip savirealizacija</i>		Faktoriniai svoriai	Reikšmingumo indeksas RI ir standartinis nuokrypis SD
9.	Suradimas darbo, kurį malonu dirbti	0,63	RI=0,76 SD=0,15
30.	Pastovūs ir ilgalaikiai darbo santykiai	0,43	
	Darbo stabilumas ir tarnavimas	0,42	
	Darbas iš pašaukimo	0,41	
2.	Tobulėjimas pasirinktos veiklos kryptimi	0,41	
<i>Vidinis suderinamumas</i>		Cronbach's Alpha	0,43
FAKTORIUS 4 <i>Karjera kaip socialiniai santykiai</i>		Faktoriniai svoriai	Reikšmingumo indeksas RI ir standartinis nuokrypis SD
13.	Prasmingi tarpusavio santykiai	0,66	RI=0,67 SD=0,22
8.	Stiprios sąsajos su bendruomene, tauta	0,63	
25.	Socialinių santykių plėtojimas	0,59	
	Žmogaus kultūrinis ir moralinis brandumas	0,57	
<i>Vidinis suderinamumas</i>		Cronbach's Alpha	0,67
FAKTORIUS 5 <i>Karjera kaip lyderystė</i>		Faktoriniai svoriai	Reikšmingumo indeksas RI ir standartinis nuokrypis SD
	Tobulėjimas pasirinktos veiklos kryptimi	0,40	RI=0,65 SD=0,17
19.	Valdžios ir atsakomybės didėjimas	0,53	
37.	<i>Laisvas veiklos pasirinkimas</i>	-0,47	
20.	Vadovavimas žmonių grupei	0,45	
<i>Vidinis suderinamumas</i>		Cronbach's Alpha	0,35
FAKTORIUS 6 <i>Karjera kaip socialinis statusas</i>		Faktoriniai svoriai	Reikšmingumo indeksas RI ir standartinis nuokrypis SD
22.	Aukštas socialinis statusas	0,69	RI=0,60 SD=0,20
21.	Greitas, sėkmingas kilimas tarnyboje	0,67	
27.	Aukštos pareigos organizacijoje	0,64	
3.	Nuolat augantis atlyginimas	0,58	
4.	Garbinga padėtis visuomenėje	0,58	
12.	Prestižinė profesija	0,57	
7.	Paaukštinimų seka	0,55	
38.	Galimybė uždirbti daug pinigų	0,45	
<i>Vidinis suderinamumas</i>		Cronbach's Alpha	0,77

Metodas: Pagrindinių komponentų metodas, Varimax rotacija su Kaiser normalizacija. Lentelėje faktoriai išdėstyti pagal reikšmingumo indeksą, todėl jų numeracija yra pakeista. Kursyvu pažymėti teiginiai, kurių reikšmė yra priešinga faktoriaus reikšmei.

4 lentelėje matyti, kad reikšmingiausias faktorius yra „Karjera kaip profesinis pasiekimas“ (RI=0,80), o mažiausiai reikšmingas faktorius – „Karjera kaip socialinis statusas“ (RI=0,60). Apskaičiuotas faktorius sudarančių teiginių vidinis suderinamumas, kuris iš esmės yra aukštas (daugiau kaip 0,60). Tik 3 ir 5 faktorių vidinis suderinamumas yra mažesnis. Tai būtų galima paaiškinti tuo, kad tyrime dalyvavo socialinių ir humanitarinių mokslų programose studijuojantys studentai, kurių būsimoje veikloje ir jiems patiems, kaip savo srities būsimiems profesionalams svarbiausias yra socialinės interakcijos poreikis, t. y. būdingas socialusis asmenybės tipas. Socialiajam asmenybės tipui svarbus yra socialinis, profesinis ir asmeninis aktyvumas (mažai turi reikšmės aukštas socialinis statusas, aukštas atlyginimas ir pan.) todėl karjeros reiškinio sampratoje ir įprasminami pastarieji veiksniai.

Iš esmės karjeros supratimą galima nusakyti 6 esminiais faktoriais: kaip profesinis pasiekimas, kaip asmens tobulėjimas, kaip savirealizacija, kaip socialiniai santykiai, kaip lyderystė ir kaip socialinis statusas.

Atlikta faktorių reikšmingumo analizė pagal respondentų lytį. Rezultatai pateikiami 5 lentelėje.

5 lentelė. Faktorių reikšmingumo indeksai pagal respondentų lytį.

	Lytis				Bendras	
	Merginos		Vaikinai		RI	SD
	RI	SD	RI	SD		
Faktorius 1	0,82	0,14	0,75	0,20	0,80	0,16
Faktorius 2	0,79	0,15	0,72	0,18	0,78	0,16
Faktorius 3	0,76	0,16	0,76	0,15	0,76	0,15
Faktorius 4	0,69	0,21	0,61	0,23	0,67	0,22
Faktorius 5	0,65	0,17	0,66	0,18	0,65	0,17
Faktorius 6	0,60	0,19	0,61	0,23	0,60	0,20

Gautas statistiškai reikšmingas skirtumas lyčių aspektu antrajam, trečiajam ir ketvirtajam faktoriui (5 lentelė). Nulinė hipotezė H_0 apie vidurkių lygybę šiems faktoriams atmetama reikšmingumo lygmeniu atitinkamai $p < 0,003$, $p < 0,003$, $p < 0,010$. 5 lentelėje matyti, kad antrasis faktorius ($t=3,05$, $df=263$, $p=0,003$), trečiasis faktorius ($t=3,03$, $df=263$, $p=0,003$) ir ketvirtasis faktorius ($t=2,60$, $df=263$, $p=0,010$) yra statistiškai reikšmingesni vaikinams, nei merginoms. Tai būtų galima paaiškinti hipotetine prielaida, kad vaikinai palyginus su merginomis turi labiau išreikštą socialinį aktyvumą. Kitų faktorių atžvilgiu statistiškai reikšmingi skirtumai nefiksuojami. Visais atvejais $p > 0,05$.

Išvados

Socialinių ir humanitarinių mokslų programose studijuojantys studentai dažniausiai karjerą supranta, kaip profesinį pasiekimą (patirties kaupimas, kilimas, pažanga,ėjimas pirmyn, gerai atliekamas darbas, galimybė tapti vienu iš geriausių savo srities žinovu, ekspertu).



Didelė dalis studentų karjerą supranta, kaip asmens tobulėjimą (vidinio potencialo realizavimas, individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos srityje, visą gyvenimą trunkantis mokymosi ir darbo kelias, kūrybinių siekių patenkinimas, profesinė saviraiška, tikslų pasiekimas bei ambicijų patenkinimas).

Kiek mažesnė studentų dalis karjerą supranta, kaip savirealizaciją (suradimas darbo, kurį malonu dirbti, darbas iš pašaukimo, tobulėjimas pasirinktos veiklos kryptimi).

Dalis studentų karjerą supranta, kaip socialinius santykius, kurie įprasminami socialinių santykių plėtojimu, žmogaus kultūriniu ir moraliniu brandumu, stipriomis sąsajomis su bendruomene, tauta. Maža dalis studentų karjerą supranta, kaip lyderystę (valdžios ir atsakomybės didėjimas, laisvas veiklos pasirinkimas, vadovavimas žmonių grupei). Mažiausia studentų dalis karjeros sampratoje akcentuoja socialinį statusą.

Vaikinams labiau svarbus socialinis aktyvumas. Todėl jie karjerą dažniau nei merginos supranta, kaip asmens tobulėjimą, kaip savirealizaciją, kaip socialinius santykius.

Literatūra

- Brown, D. (2007). *Career information, career counseling, and career development*. Boston: Pearson/A&B.
- Crites, J. O. (1981). *Career counseling: Models, methods, and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Ferguson, R. D., Cox, T. (1993). Exploratory factor analysis: A users guide. *International Journal of Selection and Assessment*, 1, 84–93.
- Garson, D. G. (2010). Reliability analysis. Statnotes: Topics in Multivariate Analysis. North Carolina State University. Retrieved July 2010 from <http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/reliab.htm>
- Greenhaus J. H., Callanan G.A. (Eds.). (2006). *Encyclopedia of career development*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Greenhaus J. H. , Callanan G. A., Godshalk V. M. (2010). *Career management*. Thousand Oaks (Calif.): Sage.
- Herr E. L., Cramer S. H., Niles S. G. (2004). *Career Guidance and Counselling Throughout the Lifespan: Systematic Approaches*. New York: Pearson.
- Yaffee R. A. (2003). Common correlation and reliability analysis with SPSS for Windows. Available on the internet at: <http://www.nyu.edu/its/statistics/Docs/correlate.html> (accessed 26/09/2010).
- Lamanauskas, V., Augienė, D. (2014). University student future professional career: Promoting and limiting factors and personal traits. *Baltic Journal of Career Education and Management*, 2 (1), 6–15.
- Lamanauskas, V., Augienė, D. (2015a). Universiteto studentų karjeros supratimas, darbo vertybių, kompetencijų ir studijų įtakos profesinei karjerai vertinimas [University student career understanding, work value, competence and study influence on professional career evaluation]. *Švietimas: politika, vadyba, kokybė / Education Policy, Management and Quality*, 7 (1), 8–26.
- Lamanauskas, V., Augienė, D. (2015b). Understanding of career by Lithuanian university students. In A. Klim-Klimaszewska, E. Pavlenko & R. Pionova (Eds.), *Komunikacja w edukacji (Kompetencje komunikacyjne dzieci i mlodzięzy)*, tom 2 (pp. 282–291). Siedlce, Poland: Siedleckie Towarzystwo Naukowe.

- Lent R. W. A (2005). Social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Patton, W., McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory. A new relationship*. New York.
- Rivera, T. C., Ganaden, M. F. (2001). *The development and validation of a classroom environment scale for Filipinos. The International Online Journal of Science and Mathematics Education, 1. Available on the Internet: <http://www.upd.edu.ph/~ismed/online/articles/dev/dev.htm> (10/09/2010).*
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory of and practice of career construction. In Brown S. D., Lent R. W. (Ed.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work*. Hoboken: John Willey & Sons, Inc.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- The penguin dictionary of psychology. (2005). A. S. Reber (Eds.). London: Penguin books.
- Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole-Thomson Learning.
- Наследов, А. (2005). *SPSS: компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках*. Санкт-Петербург: Питер.

Priedas

Faktorizuotų teiginių sąrašas

Teiginiai
1. Darbo stabilumas ir tarnavimas
2. Tobulėjimas pasirinktos veiklos kryptimi
3. Nuolat augantis atlyginimas
4. Garbinga padėtis visuomenėje
5. Žmogaus kultūrinis ir moralinis brandumas
6. Asmeninių tikslų siekimas
7. Paaukštinių seka
8. Stiprios sąsajos su bendruomene, tauta
9. Suradimas darbo, kurį malonu dirbti
10. Kūrybinių siekių patenkinimas
11. Vidinio potencialo realizavimas
12. Prestižinė profesija
13. Prasmingi tarpusavio santykiai
14. Darbas iš pašaukimo
15. Galimybė nuolat tobulintis atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius
16. Galimybė tapti vienu iš geriausių savo srities žinovų (ekspertu)



17. Individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos srityje
18. Žmogaus gyvenimo kelias
19. Valdžios ir atsakomybės didėjimas
20. Vadovavimas žmonių grupei
21. Greitas, sėkmingas kilimas tarnyboje
22. Aukštas socialinis statusas
23. Naujų funkcijų įgijimas ir atlikimas
24. Tikslų pasiekimas bei ambicijų patenkinimas
25. Socialinių santykių plėtojimas
26. Pragyvenimo šaltinis
27. Aukštos pareigos organizacijoje
28. Visą gyvenimą trunkantis mokymosi ir darbo kelias
29. Laimėjimai darbinėje aplinkoje
30. Pastovūs ir ilgalaikiai darbo santykiai
31. Išskirtinių bruožų, gebėjimų, motyvų ir vertybių įprasminimas
32. Patirties kaupimas
33. Gerai atliekamas darbas ir pastangos dirbant
34. Materialinis saugumas
35. Kilimas, pažanga, ėjimas priekin
36. Profesinė saviraiška
37. Laisvas veiklos pasirinkimas
38. Galimybė uždirbti daug pinigų

Summary

UNIVERSITY STUDENT PROFESSIONAL CAREER: UNDERSTANDING STRUCTURE

Vincetas Lamanuskas, Dalia Augienė

Šiauliai University, Lithuania

University study period in a certain sense is a successive step to future career heights. In this respect, it is very important for the students to evaluate the appearing possibilities as early as possible, to purposefully get ready for professional activity after the graduation of university studies. On the other hand, the individual career understanding of every student is likely to be different. Career understanding is constantly changing and this change is conditioned by various factors.

Career understanding experiences constant change. Nowadays, career is understood not as resolute climbing of the career ladder. Objectively valued work achievements such as high position, scientific and pedagogic degrees, qualification level showing diplomas, certificates become of little value, if a person does not feel satisfied with his life and activity. Career is considered a phenomenon, for which, first of all, the responsibility must take the individual himself. Today, it is not enough to match the individual to his performed job or profession, to orientate him or direct in one or another known beforehand direction. It is necessary for the individual to know himself, and to take action in constructing his unique career, consciously choosing what is most acceptable, suitable for him. The individual, creating his unique career model, can lay emphasis on and regard as important one or the other factors in his career model and have an individual his career phenomenon understanding.

Career understanding can also be conditioned by the social processes going on, their importance perception and possible influence on successful career. The environment investigation helps to look more deeply into labour market, into the spheres or organisations where someone wants to work or employ himself. Evaluating this aspect family influence can also be important, the influence of friends, economic, community influence and so on. Therefore, social context significance evaluation can have influence on a career as a phenomenon perception.

Thus, the object of the research is the first course university student career understanding. The aim of the research is to analyse career understanding structure. 265 first course students from three Lithuanian universities participated in the research. 38 statement factorial analysis about career understanding was carried out. In fact, career understanding can be defined by 6 main factors: career as a professional achievement (SI=0.80; SD=0.16), career as personal improvement (SI=0.78; SD=0.16), career as self-realisation (SI=0.76; SD=0.15), career as social relations (SI=0.67; SD=0.22), career as leadership (SI=0.65; SD=0.17) and career as social status (SI=0.60; SD=0.20).

Students, studying in social and humanitarian science programmes, usually understand career as professional achievement (experience accumulation, rise, progress, going forward, well-performed work, possibility to become one of the best experts in one's own sphere).

A great number of students understand career as personal improvement (inner potential realisation, individual improvement in successfully chosen activity sphere, lifelong lasting teaching and working path, creative aim satisfaction, professional self-expression, goal attainment and ambition satisfaction).

A little smaller part of the students understand career as self-realisation (finding a job, which is pleasant to do, work as a calling, improvement in the direction of a chosen activity).

Part of the students understand career as social relations, which are made meaningful by social relation development, man's cultural and moral maturity, strong bonds with community, nation. A small part of students understand career as leadership (power and responsibility growth, free activity choice, managing the group of people). The smallest part of students emphasize social status in career understanding.

For the boys, social activity is more important. Therefore, they more often than girls understand career as personal improvement, as self-realisation, as social relations.

Key words: career understanding, factor analysis, personal improvement, university students.

Received 10 November 2015; accepted 18 December 2015



Vincentas Lamanuskas

PhD., Professor, Department of Education & Psychology, Siauliai University, P. Visinskio Street 25, LT-76351 Siauliai, Lithuania.

E-mail: v.lamanuskas@ef.su.lt

Website: <http://www.lamanuskas.puslapiai.lt>



Dalia Augienė

PhD., Associate Professor, Department of Education & Psychology, Siauliai University, P. Visinskio Street 25, LT-76351 Siauliai, Lithuania.

E-mail: augiene@gmail.com