

## KARJEROS SPRENDIMUS LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ DINAMIKA KARTŲ KAITOS KONTEKSTE

Vilija Stanišauskienė

*Kauno technologijos universitetas*

### **Anotacija**

Karjeros sprendimus lemia daug ir įvairių veiksnių. Jų dinamika lemia sprendimo proceso sudėtingumą tiek individo, tiek visuomenės grupių, pavyzdžiui, kartų, požiūriu. Į darbo rinką žengiantiems Y kartos atstovams būdingos kitokios vertybės ir elgsena, nei kol kas darbo rinkoje dominuojančiai X kartai. Po dešimties ar daugiau metų, kai Y karta jau bus dominuojanti darbo pasaulyje, jai būdingos vertybės ir elgsena formuos darbo stilių bei organizacijų vertybes. Todėl svarbu suprasti, kaip ir ko vedini skirtingų kartų atstovai atėjo į savo karjeros sritį. Kas lėmė jų karjeros sprendimus? Kaip karjeros sprendimai susiję su kartų teorijoje išryškintomis kiekvienos kartos charakteristikomis ir jas formavusiu istoriniu bei kultūriniu kontekstu? Šiame straipsnyje atskleidžiama skirtingų kartų karjeros sprendimus lėmusių veiksnių dinamika, šiame kontekste atskleidžiami kartų panašumai ir skirtumai.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: karjeros sprendimai, X ir Y karta.

### **Abstract**

The multitude and complexity of factors determining career decisions result in the complexity of career decision process and the dynamics of inherent characteristics with reference to both individuals and social groups, for instance, generations. During the recent decade the representatives of Generation Y have entered the labour market; their values and behaviour differ from those characteristic of the representatives of Generation X who still prevail in the labour market. The emerging intergenerational conflict complicates the labour relations. Therefore, it is important to understand the reasons behind the career choice made by representatives of different generations. What has determined their career choice? How the dynamics of factors determining career decisions is related to the characteristics of different generations highlighted in the generational theory and the relevant historical and cultural context? The aim of the article is to reveal the Dynamics of factors that have determined the career decisions of Generations X and Y and to reveal similarities and differences.

KEY WORDS: career decisions, generations X and Y.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v71i2.1097>

### **Įvadas**

Karjeros sprendimas, suprantamas kaip pasirinkimo iš kelių karjeros alternatyvų procesas, yra vienas svarbiausių žmogaus gyvenimo sprendimų. Pasirinktas karjeros kelias turi įtakos visoms žmogaus gyvenimo sritims: artimų santykių ir šeimos kūrimui, socialiniam statusui, laisvalaikiui, tobulėjimui ir kt. Karjeros sprendimus lemiančių veiksnių gausa ir kompleksiškas lemia karjeros spren-

mo proceso sudėtingumą ir jam būdingų charakteristikų dinamiką tiek konkretaus individo, tiek visuomenės grupių, pavyzdžiui, kartų, požiūriu.

Pastarąjį dešimtmetį į darbo rinką žengiant Y kartos atstovams, kuriems būdingos kitokios vertybės ir elgsena, nei kol kas darbo rinkoje dominuojančiai X kartai (Howe, Strauss, 1992), kylantis kartų konfliktas apsunkina darbo santykius. Po dešimties ar daugiau metų, kai Y karta jau bus dominuojanti darbo pasaulyje, jai būdingos vertybės ir elgsena formuos darbo stilių bei organizacijų vertybes. Todėl svarbu suprasti, kaip ir ko vedini skirtingų kartų atstovai atėjo į savo karjeros sritį. Kas lėmė jų karjeros sprendimus? Kaip karjeros sprendimus lemiančių veiksnių dinamika susijusi su kartų teorijoje išryškintomis kiekvienos kartos charakteristikomis ir jas formavusiu istoriniu bei kultūriniu kontekstu? Kokių karjeros sprendimą lemiančių veiksnių aktualumą galima prognozuoti jauniausiai Z kartai?

Karjeros sprendimo priėmimo ypatumų ir jį lemiančių veiksnių tyrimams daug dėmesio skiria įvairių socialinių mokslų kryptių tyrėjai. Psichologai domisi, kaip asmuo priima sprendimus (Wang, Jome, Haase, Bruch, 2006), analizuoja daugiamačių karjeros sprendimų priėmimo proceso profilį (Gati, Landman ir kt., 2010), tiria priimant karjeros sprendimus kylančius sunkumus (Brown, Rector, 2008; Gati, Krausz, Osipow; 1996). Kognityvinė psichologija (Benesh, 2001) nagrinėja asmenines sprendimų priėmimo sąlygas: sprendimų argumentus, vertinimo kriterijus ir sprendimų situacijas. Vadyboje akcentuojamas karjeros sprendimo procesualumas (Crozier, 2001) ir tęstinumas visą gyvenimą (Jarvis, 2003). Edukologijos mokslininkai analizuoja gebėjimų priimti karjeros sprendimus ugdymo galimybes (Augustinienė, 2007), karjeros sprendimų svarstymą įgalinančias aplinkas (Surgėlienė, 2014), karjeros pasirinkimą lemiančius veiksnius (Urbonavičiūtė, 2010) ir prielaidas (Augustinienė, Stanišauskienė, 2013).

Kartų teoriją daugiausiai plėtoja sociologai (McCrindle, 2014; Comeau, Tung, 2014; Martin, Martins, 2012), nors kartų skirtumus analizuoja ir kitų socialinių mokslų tyrėjai. Edukologai akcentuoja naujosios Z kartos ugdymo ypatumus (Pečiuliauskienė, Valantinaitė, Malonaitienė, 2013) ir Y kartos mokymosi bruožus (Wilson, Gerber, 2008). Organizacijų psichologai kalba apie į darbo rinką ateinančią ir vis tvirtesnes pozicijas užimančią Y kartą (Flagler, Thompson, 2014). Vadybos srityje diskutuojama apie naują vadovų kartą ir jų vadovavimo stilius (Hershaterr, Epstein, 2010; Ng, Lyons, Schweitzer, 2012). Tačiau trūksta tyrimų, kurie susietų karjeros sprendimus su kartų teorija (Howe, Straus, 1992), atskleistų karjeros sprendimo dinamiką visuomenės kaitos kontekste.

Tyrimo tikslas – atskleisti X ir Y kartų karjeros sprendimus lėmusių veiksnių dinamiką.

Uždaviniai:

- Remiantis kartų teorija, išryškinti X ir Y kartų charakteristikas bei požiūrį į darbą.
- Nustatyti X ir Y kartų karjeros sprendimus lėmusius veiksnius, šiame kontekste atskleisti kartų panašumus bei skirtumus.

Taikyti šie tyrimo duomenų rinkimo metodai: mokslinės literatūros analizė ir interviu. Gauti duomenys analizuoti taikant kokybinę *content* analizę.

Straipsnį sudaro dvi dalys. Pirmojoje pateikiama mokslinės literatūros analizė, atskleidžianti kartų teorijos esmę, šiuo metu gyvenančioms kartoms būdingus bruožus ir jų formavimąsi lėmusį istorinį kontekstą. Antrojoje dalyje pristatoma karjeros sprendimus lėmusių veiksnų tyrimo metodologija, pateikiami ir interpretuojami apklausos rezultatai. Tyrimas apibendrinamas išvadamis.

## 1. X ir Y kartų charakteristikos kartų teorijos kontekste

Paskutinįjį XX amžiaus dešimtmetį JAV ekonomistas ir demografas N. Howe ir rašytojas bei dramaturgas W. Strauss (1992) beveik vienu metu ir nepriklausomai vienas nuo kito atrado tam tikrus kartų kaitos dėsningumus, vadinamus *kartų teorija*. Tyrėjų dėmesio centre atsidarė paradoksas: kartų konfliktas nesusijęs su tam tikram amžiui būdingais bruožais. Nes jei taip būtų, visų kartų dvidešimtmečiai, trisdešimtmečiai, keturiasdešimtmečiai ir t. t. turėtų panašiai elgtis, deklaruoti panašias vertybes, siekti panašių tikslų. Tačiau sulaukę savo tėvų amžiaus vaikai mąsto, veikia, dirba, tiesiog gyvena kitaip.

Kartų teorija paaiškina, kaip epocha, kurioje žmogus gimė, veikia jo požiūrį į pasaulį (Codrington, 2008). Šios teorijos pagrindas – skirtingos kartų vertybės. Kartai būdingos vertybės formuojasi pirmaisiais (2–14) žmogaus gyvenimo metais. Joms esminės įtakos turi šeima ir visuomenės ekonominiai, politiniai, socialiniai įvykiai. Iki 14 metų susiformavusios vertybės yra giluminės, jos glūdi pašamonėje ir dažniausiai yra nepastebimos, akivaizdžiai neįvardijamos. Tačiau kiekviena karta gyvena tų vertybių veikiamą. Be abejo, kiekvieno žmogaus išskirtinumą, jo elgesį lemia ir bendražmogiškosios, ir individualios vertybės, tačiau tam tikrai kartai būdingų vertybių reikšmę paneigti būtų sudėtinga.

Išanalizavę JAV istoriją, N. Howe ir W. Strauss (1992) įvardijo laikotarpius, kuriais gimusiems žmonėms būdingos tam tikros vertybės ir elgsena (žr. 1 lentelę). Iš JAV kilusia kartų teorija susidomėta ir kitose šalyse, hipotezė apie panašias kartų vertybes patikrinta Australijoje (McCrindle, 2014), Pietų Afrikos Respublikoje (Martin, Martins, 2012), Kanadoje, Azijoje (Comeau, Tung, 2013). Įrodyta, kad teorija veikia, pripažįstant tam tikras korekcijas dėl politinių, ekonominių veiksnų įtakos. Tos pačios kartos žmonės iš skirtingų šalių ir netgi žemynų yra panašūs.

Dėl globalizacijos ypač sparčiai nyksta skirtumai tarp jaunųjų kartų atstovų: skirtingų kultūrų jaunoji karta tarpusavyje daug panašesnė nei skirtingos tos pačios kultūros kartos.

Ketrios viena po kitos einančios kartos sudaro maždaug 80 metų ciklą, kurį mokslininkai prilygina metų laikams. Karta, kuri pradeda naują ciklą (t. y. eina po keturių kartų), savo vertybių sistema ir pasaulėžiūra yra panašesnė į pirmąją kartą, o ne į ketvirtąją. Taigi jauniausia šiuo metu Z karta savo vertybių sistema turėtų būti panaši į vadinamąją *tyliąją* savo proprosenelių kartą (Codrington, 2008).

1 lentelėje, kuri parengta remiantis G. Codrington (2008), M. McCrindle (2014), W. Flagler, T. Thompson (2014) ir kitų autorių darbais, pateikiamos kiekvieną kartą apibūdinančios žmogaus savybės, akcentuojant dominuojančias vertybes ir požiūrį į darbą.

1 lentelė. Keturių šiuo metu gyvenančių kartų charakteristikos

	Tylioji karta 1920–1945	Kūdikių bumo karta 1946–1964	X karta 1965–1981	Y karta 1982–2003	Z karta 2004–2023
Požiūris į darbą	Reikia sunkiai dirbti, nes taip yra teisinga	Reikia sunkiai dirbti, nes tik taip gali kažko pasiekti	Sunkiai dirbsi – gerai gyvensi ir smagiai pramogausi	Galima sunkiai dirbti, bet tik prasmingą darbą	Numanomai darbas siejamas su gyvenimo sričių darna ir socialine atsakomybe
Dominuojančios asmenybės savybės ir vertybės	Pasiuokojimas, pareiškumas, griežtas taisyklių laikymasis, mandagumas, kuklumas, kantrybė, santūrumas reiškiant emocijas, gebėjimas prisiderinti	Idealizmas, neprikaištingas įvaizdis, optimizmas, orientavimasis į komandinį darbą, asmeninis tobulėjimas, saviraiška, meistriškumas, iškalba, jaunatviškumas	Pasirengimas pokyčiams, verslumas, globalus mąstymas, technologinis raštingumas, individualizmas, nuolatinis mokymasis, drąsa klysti, informuotumas, pragmatizmas	Optimizmas, pasitikėjimas savimi, aukšta savivertė, gatvės išmintis, priklausomybė nuo interneto, kosmopolitiškumas, naivumas, technologinis sumanumas, įvairiapusiškumas	Dėmesingumo stoka, gebėjimas vienu metu dirbti kelis darbus, kūrybiškumas, autoritetų nepaisymas, technologinis sumanumas, tolerancija

Siekiant išryškinti X ir Y kartų charakteristikas, svarbu atskleisti šių kartų formavimosi sąlygas ir jų sąsajas su kitomis kartomis. Todėl toliau nuosekliai pristatoma kiekviena iš šiuo metu gyvenančių kartų.

*Tyliosios kartos* (1920–1945) vertybių formavimuisi įtakos turėjo rūstūs to meto istoriniai įvykiai: Antrasis pasaulinis karas, pokaris, didžioji depresija JAV.

Jie augo sunkiais laikais, kai kiekvienas nori nenori turėjo atlikti savo pareigas, o vaikai turėjo būti „matomi, bet negirdimi“. Šios kartos atstovai yra darbštūs, punktualūs, konservatyvūs, pripažįsta taisykles, tvarką ir formalią hierarchiją. Jie laikosi pozicijos „nėra ir nereikia“, vengia skolintis ar pirkti imant kreditą.

Jie supranta pažangą kaip lėtą procesą su minimalia rizika, tiki, kad kažką pasiekti galima tik sunkiu darbu. Jie nemėgsta švaistyti pinigų malonumams, tačiau nedidelė šios kartos dalis JAV ir Vakarų Europoje, kaip pastebi G. Cordington (2008), pagaliau išmoko atsipalaiduoti ir sunkiai uždirbtus pinigus leisti kelionėms bei kitiems pomėgiams.

*Kūdikių bumo karta* (1946–1964) formavosi pokario metais, viena vertus, veikiamą didingų ateities vizijų (tiek Vakarų pasaulyje, tiek Sovietų sąjungoje veikė galinga ideologija), skrydžių į kosmosą, kita vertus, – revoliucinio laisvės ir taikos troškimo (Vakaruose su protestu prieš Vietnamo karą siejamas hipių judėjimas, kiek vėliau su tam tikromis kultūrinėmis korekcijomis pasiekęs ir sovietines valstybes). Kaip pastebi G. Cordington (2008), tai ypač gausaus vartojimo karta, sukūrusi daugiau materialinių gėrybių (ir sukaupusi daugiau skolų) nei visos kitos kartos iki tol. Tai – darboholikų karta, kuriai būdingas veržlumas, konkurencingumas ir ryški orientacija į pelną.

Kūdikių bumo kartos atstovai siekia stabilumo darbe, brangina ir saugo savo darbo vietą. Šios kartos vadovai rūpinasi sukurti dorą ir lygiaverčio žaidimo aplinką visiems, kurie juos palaiko, tačiau nelinkę konsultuotis su kitomis kartomis, neskuba išeiti į užtarnautą poilsį ir užleisti savo pozicijų.

*X karta* (1965–1982) užaugo kaip „užrakintų vaikų“ (ar vaikų „su raktu ant kaklo“) karta, nes į darbą susitelkę tėvai, siekdami turėti kuo daugiau materialinių vertybių (ir šeimos gerovę labiausiai siedami būtent su jomis), neturėjo galimybių skirti jiems pakankamai dėmesio. X kartos jaunuoliai, skirtingai nei jų tėvai ir seneliai, kūrė šeimas atsargiai ir daug vėliau, o jų požiūris į vaikus bei santykį su jais labai skiriasi nuo kūdikių bumo kartos atstovų požiūrio. X kartos atstovai ypač saugo savo vaikus, jų bendravimas pagrįstas lygiavertiškumu, dominuoja liberalūs, nebūdingi griežti auklėjimo metodai.

X kartos atstovai skeptiškai vertina atsidavimą vienai organizacijai, prisirišimą prie vienos darbo vietos, todėl ieško greito uždarbio, yra pasirengę prisiimti riziką ir dirbti sau. X karta nėra nusistačiusi prieš instituciją apskritai, tačiau individualumas yra jų sprendimus lemianti savybė. Kaip teigia M. McCrindle (2014), X kartai reikia pasirinkimo ir lankstumo, jiems nepatinka griežta priežiūra, jie teikia pirmenybę laisvei ir atlygiui pagal darbo rezultatus.

X kartos atstovai siekia gyvenimo sričių darnos: jie dirba tam, kad gyventų, o ne gyvena, kad dirbtų. Dabartis jiems rūpi labiau nei ateitis. Pasak G. Cordington

(2008), jie yra dvasingumo ieškotojai, kurie tiki antgamtiniais dalykais. Šiai kartai labai svarbi muzika, kaip „langas į jų sielą“ ir saviraiškos priemonė.

*Y karta* (1982–2003) (dar vadinama *Millennial*, *Aš, Kodėl?*, *bumerango* ir kt. karta) apibūdinama kaip karta, augusi naujosios globalizacijos sąlygomis, komunikacinių technologijų ir belaidžio ryšio eroje. Ši karta gyvena beprecedentės įvairovės ir skirtingų kultūrų daromos įtakos laikotarpiu. Kaip labiausiai saugota ir lepinta karta, Y atstovai labai pasitiki savimi, netgi yra arogantiški. E. Chester (2002) knygoje „Įdarbinant kartą, „Kodėl?“ rašo, kad Y kartos atstovai labiau nei bet kurios kitos kartos geba filtruoti kiekvieną komandą, kiekvieną prašymą ar instrukciją, nepagrįstą racionaliais argumentais, jie reikalauja nurodyti priežastis, pagrįsti, todėl tradicinis „nes aš taip pasakiau“ jiems netinka. Y karta auga pasaulyje, kuris girgžda nuo įtampos dėl mūsų gyvenimo būdo (ekologija, besaikis vartojimas ir kt.), nuolat apie tai įtaigiai informuojami, todėl nenuostabu, kad šios kartos požiūris į vartojimą yra kitoks – etiškesnis, ekologiškas (Cardington, 2008).

Kaip teigiama PwC (*PricewaterhouseCoopers* tyrimų centro) atlikto tyrimo „Y karta darbo vietoje“ ataskaitoje (2011) teigiama, kad 22–32 metų amžiaus žmonės pirmiausia domina humanizmo idėjos, amžinosios vertybės, asmeninis tobulėjimas, o ne pinigai. Jie siekia sėkmės, kita vertus, sugeba pasitenkinti mažu, kad tik nepersidirbtų. Y kartos atstovai nevertina ištikimybės darbdaviui ir savirealizaciją iškelia aukščiau už atsivadimą darbui.

Y kartos atstovai bręsdami nuolat patiria medijų ir pramogų perteklių, todėl sunkiai pakelia rutinines, kantrybės ir kruopštumo reikalaujančias užduotis, ilgai negali išlaikyti dėmesio ties vienu dalyku, greitai ima nuobodžiauti. Šios kartos atstovams lengva bendrauti internetu, megzti virtualius socialinius ryšius, tačiau realus socialinių kontaktų tinklas yra kur kas siauresnis nei jų tėvų ir senelių.

Y karta apibūdinama kaip greito rezultato, staigaus pripažinimo, įvertinimo ir atlygio siekianti karta. Nuo vaikystės lepinami dėmesiu, Y kartos atstovai nori jo daug ir nuolat. Darbe Y kartos atstovai jaučiasi prastai, jei vadovai niekaip nereaguoja į jų pasiekimus, traktuodami tai kaip savaimę suprantamą darbo rezultatą.

*Z karta* (2004–2023) – jauniausia, kol kas tik besiformuojanti karta, todėl galima tik prognozuoti jos vertybes, karjeros siekius ir elgseną. Kol kas gana tiksliai aprašomi Z kartos ugdymo ypatumai ir poreikiai (Pečiuliauskienė, Valantinaitė, Malonaitienė, 2013), siejami su aplinka, kurioje auga ši karta. Z karta gimė materialinių gėrybių pertekliaus laikotarpiu pasaulyje, kurio visas sritis užvaldžiusios technologijos, o dėl globalaus ryšio tinklų nyksta etninis aplinkos savitumas (viso pasaulio vaikai savo planšetėse žaidžia „Piktų paukščiukų“ žaidimą, o Šrekas ir kiti animacinių filmų herojai kalba bet kuria pasaulio kalba). Z karta ne mokosi naudotis technologijomis, o jomis naudojasi nuo pat gimimo kaip savaimę suprantama komunikacijos, pramogavimo ar buitines darbų palengvinimo priemone. Kaip

teigia M. McCrindle (2014), Z karta daugiausiai išmoksta žiūrėdama filmuotą medžiagą, o ne skaitydama literatūros kūrinius ar straipsnius ir diskutuodama apie juos. „Informacinės perkrovos eroje vaizdais ir simboliais išreikštos žinutės pasiekia mus greičiau nei žodžiai ar frazės, o logotipai ir prekių ženklai spalvomis ir paveikslėliais komunikuoja peržengdami bet kokius kalbinius barjerus“ (McCrindle, 2014, p. 16).

Apibendrinant kartų teorijos analizę galima pastebėti, kad X ir Y kartos augo skirtingoje socialinėje, politinėje, ekonominėje aplinkoje šeimos, valstybės ir net globaliu lygmeniu. X kartos tėvų užimtumas, susitelkimas ties karjera ir materialinės gerovės kūrimu turėjo įtakos X kartos savarankiškumo, atsakingo požiūrio į gyvenimą, karjeros saugumo, aiškumo poreikio formavimuisi. Tėvų dėmesio, materialinių gėrybių ir pramogų pertekliaus aplinkoje Y karta susiformavo savitą pasaulio (taip pat ir darbo) vaizdą, turi aukštą savivertę, tačiau yra „neužgrūdinta“ ir kai kuriose srityse nepakankami brandi.

Kaip X ir Y kartų charakteristikos atsiskleidžia jų karjeros sprendimuose, analizuojama kitoje straipsnio dalyje.

## 2. X ir Y kartų karjeros sprendimus lemiantys veiksniai

### 2.1. Tyrimo metodika

Atliktas interviu, kurio klausimai skatino respondentus atkurti (rekonstruoti) savo karjeros sprendimų patirtį, atskleisti sprendimo momentui būdingą emocinį foną, sprendimą lėmusius veiksnius, jo pasekmes ir t. t. Kiekvieno interviu trukmė – nuo 60 iki 120 min. Šiame tyrime pristatoma tik dalis interviu rezultatų – atsakymų, atskleidžiančių karjeros sprendimą lemiančius veiksnius, analizė.

Atsakymų į interviu klausimus turinys nagrinėtas taikant kokybinės *content* analizės metodą. *Content* analizė, pasak P. Mayring (2010), yra metodas, leidžiantis padaryti specifines išvadas, remiantis analizuojamu tekstu. Pritaikius šį kokybinės diagnostikos metodą, gauti rezultatai leidžia nustatyti, kaip fenomeną (konkrečiu atveju – karjeros sprendimą) suvokia tiriamasis, reflektuodamas savo patirtį.

### 2.2. Tiriamieji

Interviu imtis – netikimybinė, tikslinė, patogioji. Iš viso apklausta 18 žmonių, po 9 iš atitinkamų amžiaus grupių – X ir Y kartos. Siekiant karjeros patirčių įvairovės, interviu atliktas su savo gyvenimo pasakojimu sutikusiais pasidalinti žmonėmis, dirbančiais ar studijuojančiais skirtingose karjeros srityse: socialinėje, humanitarinėje, technologijų, medicinos, menų ir kt. (žr. 2 lentelę).



2 lentelė. Demografinės tiriamųjų charakteristikos

	X karta	Y karta
Imties dydis	$n = 9$	$n = 9$
Lytis	6 moterys, 3 vyrai	5 moterys, 5 vyrai
Amžius	nuo 38 iki 49 metų	nuo 18 iki 32 metų
Išsilavinimas	1 respondentė įgijusi aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, 7 – aukštąjį universitetinį, 1 – mokslų daktarė	4 bakalauro studijų studentai, 3 magistro studijų studentai, 2 magistrai
Pasiskirstymas karjeros srityse	Architektūra, biochemija, verslas, medicina, vokiečių kalbos filologija, maisto technologija, ekonomika, karyba, archeologija	Edukologija, socialinė pedagogika, informatika, verslas, žurnalistika, matematika, administravimas, aplinkos inžinerija, maisto technologija

Interviu klausimu, *kas turėjo įtakos jūsų karjeros sprendimui*, siekta atskleisti karjeros sprendimą lėmusius veiksnius ir jų įtakos dydį bei pobūdį. Respondentų atsakymai įrašyti į skaitmeninę garso laikmeną ir transkribuoti, išsaugant originalią tiriamųjų leksiką. Atskirai analizuoti X ir Y kartų atstovų atsakymai, išskiriant tai kartai būdingas kategorijas ir subkategorijas. Vėliau analizės duomenys lyginami, ieškant kartų panašumų ir skirtumų, atskleidžiant kiekvienos kartos karjeros sprendimų specifiškumą.

### 2.3. X kartos karjeros sprendimus lėmę veiksniai

Analizuojant X kartos atsakymus, išskirtos keturios kokybinės kategorijos: „vidiniai veiksniai“, „laikmečio sąlygos“, „kitų žmonių įtaka“, „gyvenimo sąlygos“ (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. X kartos karjeros sprendimus lėmę veiksniai

Kategorija	Subkategorijos	Patvirtinantis teiginys
Vidiniai veiksniai	Asmenybės savybės	„Esu maksimalistė – jei darau kažką, noriu, kad tai, ką darau, būtų tobula, jei nepavyksta, išgyvenu dėl to“
	Mokykloje išryškėję gabumai	„Žinai, vieninteliai dalykai, iš kurių turėjau penketus (tuo laiku buvo penkiabalė vertinimo sistema), buvo fizinis ir istorija. Na tai kur, tavo nuomone, aš dar galėjau stoti?!“
	Vertybės	„Norėjosi gyventi geriau, gauti didesnes pajamas, keliauti po pasaulį, kilti karjeros laiptais, dirbti įdomų darbą, pasiekti“
	Perdegimas	„Stojau ten, kur buvau tikra, kad įstosiu be egzaminų. Nes buvau beprotiškai pavargusi nuo visų tų mokslų“



KARJEROS SPRENDIMUS LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ DINAMIKA KARTŲ KAITOS...

Kategorija	Subkategorijos	Patvirtinantis teiginys
Laikmečio sąlygos	„Geležinė uždanga“	„Viliojo galimybė bendrauti su vokiškai kalbančių šalių žmonėmis. Žinojau, kad studijuodama šią kalbą po trečio kurso galėsiu išvykti į tarptautinę studentų stovyklą VDR“
	Deficito laikai	„Rinkausi darbų mokytojos specialybę, kad turėčiau aukštąjį namų šeimininkės išsilavinimą: mokėčiau pati siūti, megzti, virti, kepti. Deficito laikais tai buvo didelė vertybė“
	Ekonominė suirutė	„Ištis laikmetis darė didelę įtaką pasirinkimui – reformos, žlugę kolūkiai, nebelikę darbo vietų“
	Sovietų armijos grėsmė	„Panašu į žaidimą „va bank“: arba tu gerai mokaisi ir įstoji į institutą, arba eini į kariuomenę. O mane dėl sporto meistro /laipsnio/ – garantija – būtų išsiuntę į Afganistaną“
	Sajūdis, atgimimas	„Mokyklą baigiau 1989-aisiais, kai tūkstančiai žmonių susirinkdavo į Sajūdžio mitingus ir ekologinius protesto žygius. Ekologija tuo metu atrodė vos ne svarbiausia sritis Lietuvai. Ją ir pasirinkau“
	Korumpuota stojimo į aukštąsias mokyklas sistema	„...daug ką lėmė pažintys. Nesvarbu, kad gerai mokiausi, neturėjau įtakingų tėvų, dėdžių nei tetų, apie mediciną, psichologiją ar žurnalistiką nediršau net svajoti...“
Kitų žmonių įtaka	Mokytojų autoritetas	„Man mano mokytoja buvo autoritetas nuo pat pradinių klasių. Būdama antroje klasėje pasakiau, kad būsiu pradinių klasių mokytoja“
	Tėvų patarimas	„Mama buvo namų šeimininkė, tai žinojau, kad užaugusi nebūsiu kaip ji. Tėtis labai daug dirbo, jis buvo man geras pavyzdys. (...) Aš dar dvejojau dėl studijų, bet tėtis pasakė: net negalvok, važiuok. Taip ir gyvenau penkis metus tarp Kauno ir Klaipėdos...“
	Autoritetingo žmogaus pavyzdys	„...geras pavyzdys šalia – kolūkio ekonomistas, tėvų noras, ekonomika – pats žodis gražiai skamba. Tai ir stojau į ekonomiką“
Gyvenimo sąlygos	Finansinė situacija	„Galvojau apie profesiją, kuri galėtų „išmaitinti mane“...“
	Šeimos situacija	„Aštuoniolikos ištekJau. Negalėjau studijuoti kitame mieste, tai susiaurino pasirinkimo galimybes“

Pirmoji kategorija „vidiniai veiksniai“ apima individualias sprendimą priėmusio žmogaus charakteristikas: asmenybės savybes, mokykloje išryškėjusius gabumus ir vertybes. Prie vidinių veiksnių priskirtina ir psichologinė būseną, lėmusi sprendimą dėl karjeros.

X kartos respondentai nelinkę akcentuoti savo charakterio įtakos sprendimui dėl karjeros: tik trečdalis respondentų užsimena apie savo smalsumą, maksimalizmą, perfekcionizmą ir panašias savybes, kaip turėjusias įtakos pasirenkant karjerą. Tuo tarpu gabumai, respondentų tapatinami su mokykloje gautais įvertinimais ir pamokomis, kurios „sekėsi“ arba „nesisėkė“, turėjo esminės įtakos karjeros pasirinkimui: „Mokykloje man puikiai sekėsi ir patiko ne tik dailė, bet ir braižyba, todėl pasirinkau sprendimą stoti į tokią specialybę, kuri apima visa tai“ (L., architektė, 48 m.). Talentai, stipriai išreikšti kitų gabumų kontekste, padėjo lengviau apsispręsti. Tačiau daugelyje sričių išryškėję gabumai arba, kaip įvardijo viena respondentė, „pirmūno aureolė“, kaip tik labai apsunkino sprendimo dėl karjeros priėmimą. Kaip teigia M., 45 metų biochemijos mokslų daktarė, „per visas pamokas gaudavau aukščiausius įvertinimus, dalyvaudavau ir chemijos olimpiadose, ir raiškiojo skaitymo konkursuose. Kai reikėjo rinktis studijas, viskas atrodė vienodai įdomu, bet jokio aiškumo, kas man tiktų geriausiai“. Analizuojant vertybes, kurias kaip esmines įvardija respondentai, galima pastebėti, kad dominuoja orientacija į pasiekimus, prestižą, statusą, materialinę gerovę. Pasak vieno respondento (T., 44 m. verslininkas), „man labai svarbu /buvo/ įrodyti visiems, kad galiu kažką daugiau pasiekti. Galvodavau, na, palaukit, dar išgirsite apie mane. Ir kai per klasės susitikimą po 10 metų atvažiavau jau kaip kelių parduotuvių savininkas, kažkaip „super“ jaučiausi. Nors ir kiti nemažai buvo pasiekę“. Savo psichologinę būseną priimančią karjeros sprendimą daugelis respondentų prisimena miglotai ir neteikia jai didelės reikšmės, tačiau kelių respondenčių pasakojimuose ji yra dominuojanti ir užgožianti kitų veiksmų įtaką. K. (38 m. slaugytoja) prisimena: „Tai buvo žiauriausias mano gyvenimo laikas, nieko daugiau nemačiau, tik vadovėlius ir sąsiuvinius. Kad įstočiau į mediciną, nieko daugiau nedariau, ištiesai mokiausi. Kai jau atėjo lemiamas momentas, viskas man buvo vienodai, nebenorėjau nieko. Tiko bet kas. Patį jau buvau ligonė.“

Kategorija „laikmečio sąlygos“ pasižymi patvirtinančių teiginių gausa ir labai specifiniais, tik konkrečiam laikmečiui būdingais, karjeros sprendimui įtakos turėjusiais veiksniais. Įvairūs „geležinės uždangos“ nulemti veiksniai atpažįstami vyresnių X kartos respondentų pasisakymuose. A., 49 metų vokiečių kalbos filologė, pripažįsta: „Man labai patiko mokytis kalbų, svarsčiau, ką rinktis: rusų ar vokiečių. Pasirinkau vokiečių, nes tuomet tai buvo šansas pamatyti, koks pasaulis už TSRS sienos, susirašinėti su užsieniečiais.“

Deficito visuomenėje iš būsimos karjeros buvo tikimasi „kažką gauti, turėti naudos“. Pavyzdžiui, A. (47 m.) teigia: „Mus, būsimus maisto technologus, vadino „dešrų direktoriais“. Jokios romantikos šiame darbe, tačiau /tai/ reišė, kad šeima – visada soti. Dabar sunku tą suvokti, bet kokybiškas maistas tikrai buvo prieinamas ne visiems.“

Dešimtojo dešimtmečio pradžioje karjeros sprendimą turėję priimti respondentai akcentuoja ekonominės suirutės ir politinio nestabilumo įtaką: „Ruošiasi stoti į agronomiją, bet kol baigiau mokyklą, neliko kur dirbti...“ (D., ekonomistė, 40).

Labai specifinė subkatgorija, išryškėjanti analizuojat X kartos respondentų atsakymus, yra „sovietų kariuomenės grėsmė“. Šį veiksnių akcentuoja visi respondentai vyrai, kurie rinkosi karjerą iki 1990 metų. Kaip teigia R. (49), „vyrukams svarbiausia buvo įstoti į aukštąją – jokio skirtumo, kokią specialybę, kad tik nereiktų eiti į armiją. Kai kurie stojo į „Žemkę“ (Žemės ūkio akademiją – autorės pastaba), ir Sabonis, beje, nes iš šios aukštosios neėmė į kariuomenę. Po mokyklos baisiausia buvo neįstoti, nes tada laukė Afganistanas arba keturi metai „padvodkėje“ (povandeniniame laive – autorės pastaba)...“.

Subkatgorija „Sąjūdis, atgimimas“ apima veiksnius, kurie buvo aktualūs renkantis karjerą 1988–1990 metais. Archeologas G. (44 m.) pasakoja: „Istorija, etnologija, lituanistika – tai sritys, kurias tuo laikotarpiu mes atgavom, atradom. Didžiausi konkursai į šias specialybes tuomet susidarė. Buvau kaip apsvaigęs, nerūpėjo, iš ko duoną valgysiu, svarbu buvo stiprinti lietuviybę.“

X kartos respondentai mini tuo laikotarpiu netobulą stojimo į aukštąsias mokyklas sistemą (subkatgorija „korupcija“). Nė vienas respondentas nepripažįsta pats pasinaudojęs giminių ir pažįstamų užtarimu stojant į aukštąsias mokyklas, tačiau pasakoja apie nesąžiningu būdu studentais tapusius savo bendramokslis. Pavyzdžiui, M. (45 m.) prisimena: „Keli klasiokai net nesuko galvos dėl stojimo. Jų tėvai buvo dėstytojai, tai kad ir su trejetais, vis tiek pateko, kur norėjo. Buvo išvis nesąmonė, kai viena klasiokė, kuri visą laiką vidutiniškai mokinosi, gavo sidabro medalį ir /jai/ nereikėjo stojamųjų laikyti. Mama jos buvo svarbi.“

Katgorijoje „kitų žmonių įtaka“ skiriamos šios subkatgorijos: „mokytojo autoritetas“, „tėvų patarimas“, „gerbiamo žmogaus pavyzdys“. Mokytojo autoritetą, kaip turėjusį didelės įtakos karjeros sprendimui, mini beveik pusė X kartos respondentų. Dažniausiai ši įtaka apibūdinama kaip mokinio gabumų išryškinimas, interesų sustiprinimas ir karjeros sprendimo palaikymas. Įdomu, kad respondentai, prisimindami apsispręsti dėl karjeros padėjusius mokytojus, akcentuoja patrauklius asmenybės bruožus, o ne jų dalykines kompetencijas: „Turėjom labai „fainą“ fizikos mokytoją, apie viską su juo buvo galima pakalbėti... apie fiziką beveik nekalbėdavom, kaip ir nemokėjom nieko... tai jis man patarė čia stoti...“ (R., 49 m.). Tėvų įtaka respondentų pasakojimuose labai epizodinė, tik viena respondentė pripažįsta, kad galutinai apsispręsti studijuoti (ne iškart po mokyklos) paskatino griežtas tėvo pasakymas. Įdomu, kad karjeros sprendimams įtakos turėjo artimoje aplinkoje sutiktų žmonių nuomonė: „Baigusi mokyklą ištekėjau, susilaukiau dviejų dukryčių. Joms paaugus pradėjau dirbti valytoja laboratorijoje. Darbdavys pastebėjo mano

savybes ir pasiūlė toliau studijuoti. Baigusi aukštąjį kurį laiką dirbau laborante, dabar esu laboratorijos direktorė, mokslų daktarė“ (M., 45 m.).

Kategorija „gyvenimo sąlygos“ apima dvi subkategorijas: „finansinė situacija“ ir „šeimos situacija“. Šios kategorijos veiksniai patvirtinančių teiginių nėra daug, tačiau keliems respondentams būtent šie veiksniai buvo esminiai. Finansinė situacija susijusi ne tik su tėvų pajamomis, bet ir su respondentų savarankiškumo siekiu. X kartos respondentai akcentuoja, kad po mokyklos negalėjo sau leisti būti išlaikomi tėvų, todėl stoji ten, kur galėtų gauti stipendiją ir bendrabutį („toje specialybėje studijuojant buvo pilnas išlaikymas,“ – teigia R., 49 m. kariškis). Šeimos situacija – tai karjeros sprendimą priimančio jaunuolio ar jaunuolės šeimyniniai įsipareigojimai, apribojantys pasirinkimo galimybes. Du iš devynių apklaustų X kartos respondentų sukūrė šeimas būdami 17–18 metų, studijos atidėtos arba jas renkantis svarbų vaidmenį vaidino ne tiek situacinio, kiek tėvų palaikymas: „Vaikas gimė pirmame kurse, rudenį. Žinojau, kad galiu stoti tik į Kauną, nes mama galėjo pasaugoti (vaiką), kol būsiu paskaitose“ (D., 40 m.).

#### *2.4. Y kartos karjeros sprendimus lėmę veiksniai*

Analizuojant Y kartos respondentų mintis apie karjeros sprendimą lėmusius veiksniai, išskirtos 5 kategorijos: „asmeninės charakteristikos“, „pokyčiai švietimo sistemoje“, „darbo rinkos dinamika“, „kitų žmonių įtaka“ ir „atsitiktinumai“ (žr. 4 lentelę).

Kategorijoje „asmeninės charakteristikos“ skiriamos subkategorijos pagrindžiamos kitokiais nei X kartos atveju argumentais, labai skiriasi ir pateikiamų teiginių skaičius. Visi Y kartos respondentai pateikia po kelis karjeros sprendimą lėmusius veiksniai, kuriuos galima priskirti vertybių subkategorijai. Dominuoja „idealistinės“ vertybės: gali būti naudingas visuomenei, padėti žmonėms, realiai kažką pakeisti ir t. t. Socialinės pedagogikos studentė J. (22 m.) teigia: „Pasaulyje yra daug vaikų, kurie nepelnytai kenčia, ir aš noriu būti viena iš tų, kurie bent maža dalimi gali padėti mažutėliams.“ Panaši vertybinė orientacija būdinga ne tik socialinę veiklos sritį pasirinkusiam jaunimui. Informatikos magistras K. (25 m.) pasakoja: „Stojau į šitą specialybę ne tik dėl to, kad studijuočiau tai, kas traukia širdį, bet ir kad galėčiau padėti žmonėms. Man ne tas pats, ką programuoti. Dabar mūsų firma kuria priemones medicinos įstaigoms, kažkuria prasme gelbėjama žmonės.“ Y kartos respondentai ypač akcentuoja asmens laisvę ir savirealizaciją, kaip karjeros sprendimą lemiančias vertybes. T. (30 m. verslininkas) teigia: „Man labai svarbus laisvės pojūtis, turėti savo, o ne dirbti kitiems. Ir dar svarbu – iššūkiai kasdieniame gyvenime, o ne monotoniškas darbas.“ Materialinė gerovė

respondentų suvokiama ne kaip garantuotas darbo konkrečioje karjeros srityje rezultatas (būsi programuotojas – daug uždirbsi), bet kaip natūrali sėkmingos savirealizacijos, karjeros bet kurioje veiklos srityje pasekmė: „Atlyginimas niekada nebuvo man svarbiausias dalykas, pinigai labai reikalingi, bet jų prasimanyti kartais irgi yra kūrybiškas uždavinys“ (I., 24). Analizuojant Y kartos respondentų atsakymus, pastebėta šiai kartai būdinga sakinių „konstrukcija“: labai dažnai kartojamas ir intonacija pabrėžiamas įvardis „aš“ (visi jo linksniai). Pavyzdžiui: „Man svarbu, kad aš gerai jausčiausi, žinočiau, kad čia tiksliai **mano** vieta...“; „noriu žinoti, kad parėjusi iš darbo, galėsiu pasakyti, ką konkrečiai **aš** šiandien padariau.“

Subkategorija „mokykloje išryškėję gabumai ir „negabumai“ apima teiginius, kuriuose respondantai akcentuoja akademinis pasiekimus ir pripažįsta savo silpnąsias puses, apribojusias pasirinkimo galimybes. Įdomu, kad gabumus („visada sekėsi fizika ir chemija, rinkausi iš šių dviejų mokslų“) įvardija vos vienas kitas respondantas, tuo tarpu savo „negabumus“ pripažįsta pusė respondentų: „Vienas svarbiausių kriterijų renkantis buvo matematikos nebuvimas, nes matematika buvo mano silpnoji mokslų pusė ir ateityje norėjosi jos išvengti“ (V., 26).

Kategorija „pokyčiai švietimo sistemoje“ apima dvi subkategorijas: „aukštojo mokslo dalinis finansavimas“ ir „švietimo reformos pasekmės“. Y kartos respondantai pripažįsta, kad labai svarbus veiksnys renkantis karjerą buvo galimybė studijuoti valstybės finansuojamoje vietoje: „Apsispręsti padėjo tuometinė finansinė padėtis, kuri privertė galvoti apie realius užtikrintus variantus su galima stipendija. Rinkausi tuo metu „saugiausią variantą“ (K., 23). Kai kada galimybė pasinaudoti valstybės finansavimu užgožia karjeros interesus ir svajones: „Neįstojau į tą magistrantūrą, kurią norėjau. Kai pasiūlė nemokamai studijuoti edukologijos magistrantūroje, sutikau, nes nenoriu mokėti už mokslą, nors savo ateities tikrai nesieju su šveitimu“ (R., 25). Kita subkategorija („švietimo reformos pasekmės“) apima teiginius, nurodančius karjeros sprendimui įtakos turėjusias profiliavimo, valstybinių ir mokyklinių egzaminų, dalykų mokymosi lygių naujoves. Galima teigti, kad mokykloje diegiami pokyčiai sukūrė papildomų apribojimų karjeros sprendimus priimantiems jaunuoliams. Šia prasme dažniausiai minimas per ankstyvas ir nemotyvuotas mokymosi profilio pasirinkimas.

Kategorijoje „darbo rinkos dinamika“ galima skirti dvi subkategorijas: „pasaulinė darbo rinka“ ir „galimybės įsidarbinti“. Y kartos respondantai, svarstydami karjeros pasirinkimus, vertina būsimos profesijos paklausą, neapsiribodami šalies darbo rinka. Galimybė užsienio šalyse dirbti pagal Lietuvoje įgytą išsilavinimą – svarbus karjeros sprendimą lemiantis veiksnys. Programuotojas K. (25 m.) teigia: „Dabar man gerai Lietuvoje, bet niekada nesakau, kad nenorėsiu

pabandyti laimės kitur. Programavimo kalbos visose šalyse tos pačios, o mano svajonė – Google korporacija – yra visai reali.“ Respondentai pripažįsta, kad priimant karjeros sprendimą svarbų vaidmenį vaidino profesijos paklausumas, nesusijęs su laikmečio mada ar laikinai išaugusiu poreikiu: „Rinkausi maisto technologiją, nes, kaip ten bebūtų, valgyti žmonėms reikia, kokia bebūtų situacija kitose srityse...“ (G., 20).

Kategorijoje „kitų žmonių įtaka“ skiriamos dvi subkategorijos: „kritiškai vertinami autoritetų patarimai“ ir „tėvų lūkesčiai“. Y kartos respondentai linkę kreiptis į specialistus patarimo, tačiau neskuba besąlygiškai tais patarimais naudotis, kritiškai juos vertina. Pavyzdžiui, D. (18 m.) teigia: „Man pačiam sunku buvo suprasti, ko noriu. Teko apsilankyti pas psichologę. Ji davė testų, bet kad jie nieko tokio neparodė. Kažkaip primityviai ten viskas...“. Priimant sprendimą dėl savo karjeros atsižvelgiama į tėvų lūkesčius, tačiau dažniausiai tai nėra lemiamas, o tik sprendimą papildantis veiksnys: „Tėvai turi kaimo turizmo verslą. Rinkausi studijas, kurios leis man imtis konkrečios srities tame versle – maisto gaminimo“ (L., 21).

Atsitiktinumų ir epizodinių veiksnių kategorija apima visą eilę teiginių, iliustruojančių sprendimo nebrandumą, atsainų požiūrį į sprendimą arba net atsisakymą pačiam spręsti. Stojimo į aukštąsias mokyklas sistema, leidžianti sudaryti pageidaujamų studijų programų reitingą, karjeros kelią besirenkančių jaunuolių kartais naudojama kaip loterija: „Nuo trečio pasirinkimo į sąrašą rašiau bet ką, kas šovė į galvą. Kai kurių pavadinimų net nežinojau reikšmės, pavyzdžiui, aplinkos inžinerija. Nu, bet atsitiko taip, kad pakvietė studijuoti tik čia, kažkaip nepergyvenau...“ Gana dažnas veiksnys, lemiantis karjeros sprendimą, yra studijų miesto patrauklumas (žmogus renkasi ne karjeros kryptį, net ne studijų programą, o miestą). Pavyzdžiui, R. (20 m.) teigia: „Svarbiausia buvo įstoti į Vilnių. Kodėl? Nes čia vyksta gyvenimas. Nes čia gyveno mano draugas (dabar jau ex). Nes norėjau pabėgti iš namų...“

KARJEROS SPRENDIMUS LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ DINAMIKA KARTŲ KAITOS...

4 lentelė. Y kartos karjeros sprendimus lėmę veiksniai

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Asmeninės charakteristikos	Vertybės	„Svarbu, kad darbas nebūtų tik formalus popierių tvarkymas, aš noriu realiai kažką pakeisti, padaryti, kad šioje srityje visapusiškai būtų geriau“
	Mokykloje išryškėję gabumai ir „negabumai“	„Žinojau, kad man nesiseka tikrai puikiai nei chemija, nei kokie kiti tikslieji mokslai, ir net neturiu kantrybės tiek sėdėti, kad jie pradėtų sektis“
Pokyčiai švietimo sistemoje	Aukštojo mokslo dalinis finansavimas	„Svarbiausia buvo įstoti į nemokamą vietą. Tėvai neturėjo galimybių mokėti tiek už mokslą. O dar ir pragyvenimas mieste brangus“
	Švietimo reformos	„Norėjau kažko į medicinos pusę, bet neturėjau nei chemijos, nei biologijos A lygiu. Per vėlai supratau, ko noriu“
Darbo rinkos dinamika	Pasaulinė darbo rinka	„Su šita specialybe nesunku gauti darbą užsienyje“
	Galimybės įsidarbinti	„Įstojau į viešąjį administravimą, nes baigusi šią specialybę galėsiu daug kur dirbti“
Kitų žmonių įtaka	Kritiškai vertinami autoritetų patarimai	„Artimai bendravau su nuostabiomis asmenybėmis, mokytojomis, kurios darė man įtaką, pildydamos mane kaip kokį tuščią indą. Tiesa, jos norėjo, kad stočiau į filologiją, vis dėlto vien rašymas mano gyvenime nėra toks visa aprėpiantis, kaip mano pasirinktoji specialybė“
	Tėvų lūkesčiai	„Esu iš daugiavaikės šeimos. Mano mama norėjo, kad nors vienas vaikas turėtų aukštąjį išsilavinimą...“
Atsitiktinumai ir epizodiniai veiksniai	Studijų miestas „Loterija“	„Baigusi vidurinę mokyklą, žinojau tik tiek, kad noriu studijuoti Kaune, nes ten tuo metu dar gyveno mano brolis“ „Leidau broliui ten viską supildyti savo nuožiūra...“



### *2.5. X ir Y kartų karjeros sprendimus lėmusių veiksnių palyginimas*

X ir Y kartos respondentų atsakymai skiriasi ne tik karjeros sprendimus lėmusių veiksnių kategorijomis. Šios respondentų grupės dėl skirtingos karjeros trumkės ir karjeros sprendimų skaičiaus šiek tiek skirtingai rekonstruoja ir pirmąjį savo karjeros sprendimą. Vieni jau gali vertinti savo karjeros sprendimų sėkmę laiko perspektyvoje, kiti – dar ne. Analizuojant respondentų atsakymus, sudėtinga atskirti, kur yra tikri argumentai, o kur – jaunatviškas maksimalizmas, idealizmas ir t. t., kaip priešprieša brandžiai X kartos išminčiai. X kartos respondentai, kalbėdami apie savo sprendimus, neišvengiamai juos lygina su savo vaikų karjeros sprendimais, tuo tarpu Y kartos respondentai kalba tik apie save.

Kalbėdami apie karjeros sprendimus, X kartos atstovai akcentuoja darbą, profesiją, veiklą, pasiekimus, susiklosčiusias sąlygas, o Y kartos atstovai pirmiausia kalba apie save: savo jausmus, patyrimus, savo gyvenimą, įvairias jo sritis.

Lyginant X ir Y kartų respondentų atsakymų analizės metu išryškėjusias kategorijas, galima pastebėti panašumų (abiejose respondentų grupėse aktualūs vidiniai sprendimą lėmę veiksniai, abiejų grupių respondentai įvardija kitų žmonių įtaką), tačiau subkategorijų lygmeniu skirtumai yra akivaizdūs.

Y kartos respondentai, kaip ir teigiama kartų teorijoje (Howe, Strauss, 1992), labiau akcentuoja, noriai komentuoja savo unikalumą (subkategorija „mokykloje išryškėję gabumai ir „negabumai“) ir demonstruoja aukštą savivertę. Tuo tarpu X kartos respondentai linkę pabrėžti savo individualumą, savarankiškumą (subkategorija „asmeninės savybės“) ir dažnai pripažįsta nepasitikėjimą savo jėgomis bei aplinka (subkategorija „korumpuota stojimo į aukštąsias mokyklas sistema“).

X karta, nors ir pabrėždama savarankiškumą, vis dėlto gerbia autoritetų nuomonę (subkategorijos „mokytojų autoritetas“, „autoritetingo žmogaus pavyzdys“). Tuo tarpu Y karta, net ir žavėdamasi autoritetais, jų patarimus vertina kritiškai (subkategorija „kritiškai vertinami autoritetų patarimai“).

### **Išvados**

Remiantis kartų teorija, išryškėja skirtingos X ir Y kartų charakteristikos, svarbios priimant sprendimą dėl karjeros. X kartai būdingas verslumas, savarankiškumas, individualizmas, nuolatinis mokymasis, drąsa klysti, pragmatizmas. Y karta pasižymi optimizmu, pasitikėjimu savimi, aukšta saviverte, paviršutinišku žinojimu, kosmopolitiškumu, naivumu, technologiniu sumanumu, įvairiapusiškumu. Skiriasi X ir Y kartų požiūris į darbą bei karjerą: X kartos atstovams karjera yra priemonė susikurti gerovę sau ir šeimai, o Y karta pirmiausia mąsto apie savirealizaciją, savo ir šeimos gerovę, kuriai karjera neturėtų trukdyti.

Kiekvieno respondento karjeros sprendimų priėmimo patirtis labai individuali, tačiau vienos kartos grupės viduje panašumų daugiau nei skirtumų. X kartos karjeros sprendimus lėmusius veiksnius apibūdina keturios kategorijos: vidiniai veiksniai, laikmečio sąlygos, kitų žmonių įtaka ir gyvenimo sąlygos. Y kartos karjeros sprendimus apibūdina penkios kategorijos: asmeninės charakteristikos, pokyčiai švietimo sistemoje, darbo rinkos dinamika, kitų žmonių įtaka, atsitiktinumai ir epizodiniai veiksniai.

Abiejų kartų karjeros sprendimams didžiulės įtakos turėjo istorinis ir kultūrinis kontekstas, apibūdinamas „geležinės uždangos“, „deficito laikų“, „Sąjūdžio, atgimimo“ ir kitomis panašiomis subkategorijomis. Šiuo aspektu ypač reikšminga švietimo politika, tiksliau, stojimo į aukštąsias ir kt. mokyklas sąlygos, nuo kurių priklauso karjeros pasirinkimo galimybių ribos ir būtinybės apsispręsti momentas. X ir Y kartų atstovai, priimdami sprendimą dėl karjeros, labai skirtingai traktuoja kitų žmonių įtaką: X kartoje autoritetų nuomonė priimama neginčytinai, tuo tarpu Y karta ją vertina kritiškai. Y kartos karjeros sprendimai dažniau nulemti atsitiktinumo, tuo tarpu X kartos sprendimams reikšmingesnės buvo gyvenimo sąlygos.

Empirinis tyrimas atskleidė X ir Y kartos karjeros sprendimus lėmusių veiksnų sąsajas su šių kartų charakteristikomis, joms būdingomis vertybėmis ir požiūriu į karjerą.

Gauta 2015 05 01

Pasirašyta publikuoti 2015 06 08

## Literatūra

- Augustinienė, A. (2007). *Mokinių gebėjimu priimti karjeros sprendimus ugdymo galimybės bendrojo lavinimo mokykloje*. Daktaro disertacija. Kaunas: Technologija.
- Augustinienė, A., Stanišauskienė, V. (2013). Būsimųjų informatikos specialistų karjeros sprendimų prielaidos. Šiuolaikinio specialisto kompetencijos: teorijos ir praktikos dermė: 7-osios tarptautinės mokslinės-praktinės konferencijos straipsnių rinkinys = Competence of contemporary specialists: the unity of theory and practice: 7th international conference proceedings [elektroninis išteklius] 7: 228–236. Kaunas: Kauno kolegija. ISSN 2029-4557.
- Benesh, H. (2001). *Psichologijos atlasas*, T. 1. Vilnius: Alma littera.
- Brown, S. D., Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision making. *Handbook of counseling psychology 4*: 392–407.
- Chester, E. (2002). *Employing Generation Why?* Tucker House Books.
- Cordington, G. (2008). Detailed Introduction to Generational Theory. Prieiga internete: [http://tomorrowtoday.uk.com/articles/article001\\_intro\\_gens.htm](http://tomorrowtoday.uk.com/articles/article001_intro_gens.htm) [žiūrėta 2015-01-29].
- Crozier, D. (2001). *Making a career decision*. Prieiga internete: <http://www.ucalgary.ca/counselling/careerdevelopment/decisionmodel> [žiūrėta 2015-01-29].
- Flagler, W., Thompson, T. (2014). *21st Century Skills: Bridging the Four Generations in Today's Workforce*. Prieiga internete: <http://cannexus.ca/wp-content/uploads/2014/04/21st-Century-Skills-Bridging-the-Four-Generations-in-Today's-Workforce-Flagler-Thompson.pdf> [žiūrėta 2015-01-29].
- Gati, I., Krausz, M., Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of counseling psychology 43(4)*: 510.

- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior* 76(2): 277–291.
- Hershaterr, A., Epstein, M. (2010). Millennials and the World of Work: Organization and Management Perspective. *Journal of Business and Psychology* 25: 211–223.
- Howe, N., Strauss, W. (1992). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. Perennial: an Imprint of Harper Collins Publishers.
- Jarvis, P., Holford, J., Griffin, C. (2003). *The theory & practice of learning*. Psychology Press.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Martin, N., Martins, E. (2012). *Assesing Millenials in the South African work context. Managing the new workforce. International Perspectives on the Millennial Generation*. Edward Elgar Publishing Inc.
- McCrinkle, M. (2014). *The ABC of XYZ. Understanding the Global Generations*. McCrinkle Researche Pty Ltd, Australia.
- Ng, E. S., Lyons, S. T., Schweitzer, L. (2012). Managing the new workforce. *International Perspectives on the Millennial Generation*. Edward Elgar Publishing Inc., USA, UK.
- Pečiuliauskienė, P., Valantinaitė, I., Malonaitienė, V. (2014). *Z karta: kūrybingumas ir integracija*. Vilnius: LEU leidykla.
- PwC (pricewaterhouseCoopers). (2011). *Millennials at work Reshaping the workplace*. Tyrimo ataskaita. Prieiga internete: [http://www.pwc.com/en\\_M1/m1/services/consulting/documents/millennials-at-work.pdf](http://www.pwc.com/en_M1/m1/services/consulting/documents/millennials-at-work.pdf). [žiūrėta 2015-01-29].
- Surgėlienė, J. (2014). *Edukacinės aplinkos, įgalinančio mokinius svarstyti karjeros pasirinkimą*. Disertacija. Kaunas: Technologija.
- Tung, L. C., Comeau, J. D. (2014). Demographic Transformation in Defining Malaysian Generations: The Seekers, The Builders, The Developers, and Generation Z. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 4(4): 383–403.
- Urbonavičiūtė, I. (2010). *Profesinio kelio rinkimosi vidiniai ir išoriniai veiksniai*. Daktaro disertacija. Vilnius: VU.
- Wang, N., Jome, L. M., Haase, R. F., Bruch, M. A. (2006). The role of personality and career decision-making self-efficacy in the career choice commitment of college students. *Journal of Career Assessment* 14(3): 312–332.
- Wilson, M., Gerber, L. E. (2008). How generational theory can improve teaching: Strategies for working with the “Millennials”. *Currents in Teaching and Learning* 1.1: 29–44.

## THE DYNAMICS OF FACTORS DETERMINING CAREER DECISIONS IN THE CONTEXT OF GENERATION CHANGE

Vilija Stanišauskienė

### Summary

The multitude and complexity of factors determining career decisions result in the complexity of career decision process and the dynamics of inherent characteristics with reference to both individuals and social groups, for instance, generations. During the recent decade the representatives of Generation Y have entered the labour market; their values and behaviour differ from those characteristic of the representatives of Generation X who still prevail in the labour market. The

emerging intergenerational conflict complicates the labour relations. Therefore, it is important to understand the reasons behind the career choice made by representatives of different generations. What has determined their career choice? How the dynamics of factors determining career decisions is related to the characteristics of different generations highlighted in the generational theory (Howe, Strauss, 1992) and the relevant historical and cultural context?

The aim of the research is to reveal the Dynamics of factors that have determined the career decisions of Generations X and Y. The objectives: 1) drawing on the generational theory, to point out the characteristics of Generations X and Y and their approach to work; 2) to identify the factors determining career decisions of Generations X and Y and to reveal similarities and differences.

The research has employed the following methods: research literature analysis and interview. The research data have been analysed drawing on the *content* analysis.

The generational theory suggests different characteristics of Generations X and Y that are relevant to career decisions. Generation X demonstrates entrepreneurship, autonomy, individualism, continuing learning, courage to make mistakes and pragmatism. Generation Y may be characterised by optimism, self-confidence, high self-esteem, surface knowledge, cosmopolitanism, *naiveté*, technology mindedness and versatility. There are differences in the attitudes towards work and career in Generations X and Y: for the representatives of Generation X career is a means to reach welfare for oneself and one's family, whereas Generation Y first of all considers self-realization, own and family's welfare not interfered by career.

Different respondents have very individual experience of making career decisions, but there more similarities than differences inside each of generations. Four categories characterise the factors that have determined career decisions in Generation X: internal factors, conditions of the period, influence of other people and conditions of life. In Generation Y career decisions are characterised by five categories: personal characteristics, changes in the education system, dynamics of the labour market, other peoples' influence, coincidence and episodic factors.

The historical and cultural context has had a significant influence on career decisions made by both generations; it is referred to as the 'Iron Curtain', 'time of deficit', 'Reform Movement of Lithuania, Revival' and other similar subcategories. In this respect the policy of education is very important: conditions of entering institutions of higher education and other educational institutions that determine the opportunities of making career decisions and the necessity to make them. The representative of Generations X and Y demonstrate very different approaches to

wards the influence of other people on making career decisions: Generation X does not question and accept opinions from authorities, whereas Generation Y is critical of them. Career decisions of Generation Y tend to be determined by a coincidence, whereas Generation X is guided by conditions of life.

The empirical research has highlighted the relationship between the factors determining career decisions made by Generation X and Y and the generational characteristics, values and approach towards career.