

# STUDENTŲ ELGSENOS IEŠKANT DARBO LIETUVOJE VERTINIMAS

Aušra Arminienė, Laima Jesevičiūtė-Ufartienė

*Kauno kolegija*

**Anotacija.** Straipsnyje pateikiama mokslinės literatūros apžvalga bei atlikto tyrimo duomenys, vertinant darbo paieškos elgseną, ją sąlygojančius veiksniai bei darbo paieškos metodus. Mokslinėje literatūroje darbo paieška apibūdinama kaip tikslinga veikla, prasidedanti nuo įsidarbinimo tikslų iškelimo ir įsipareigojimo jų siekti ir pasibaigianti tikslų įgyvendinimu. Darbo paieškos rezultatai tiesiogiai susiję su asmens darbo paieškos elgesiu. Ieškančiojo darbo elgseną ir aktyvumą sąlygoja įvairūs ekonominiai, socialiniai, emociniai, psichologiniai ir kt. veiksniai, kurie tarpusavyje yra glaudžiai susiję. Šių veiksmų sąveika gali nulemti asmens darbo paieškos elgesį ir jo rezultatus. Darbo paieškos sėkmei poveikį daro ne tik asmens gebėjimai, įgūdžiai, patirtis, bet ir naudojami darbo paieškos metodai, taip pat asmens savarankiškumas, pastangos, intensyvumas, motyvacija bei savireguliacija. Remiantis mokslinės literatūros analize buvo atliktas tyrimas, kurio tikslas – įvertinti studentų elgseną ieškant darbo Lietuvos rinkoje. Straipsnyje pateikiami atlikto tyrimo rezultatai, kurie parodė, jog svarbiausi veiksniai, lemiantys sėkmingą įsidarbinimą yra darbo patirtis, profesiniai įgūdžiai ir savęs pristatymo įgūdžiai. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog aktyvūs darbo paieškos būdai naudojami dažniau nei pasyvūs. Tyrimo duomenų lyginimas su užsienyje atliktais tyrimais parodė, kad Lietuvos jaunimo darbo paieškos ir įsidarbinimo galimybės suprantamos skirtingai ir tokią situaciją lemia Lietuvos ekonominė, politinė ir socialinė studijų ir darbo rinkos aplinka.

**Raktiniai žodžiai:** darbo paieška, darbo paieškos elgesys, darbo paieškos veiksniai.

## Įvadas

Darbo neturinčių asmenų aktyvus įtraukimas į darbo rinką yra vienas iš svarbiausių šiuolaikinių išsivysčiusių šalių prioritetų (Moskvina ir kt., 2011; Bao, Luo, 2015) Teisingas profesinis apsisprendimas ir kokybiškas rengimasis profesijai gali padidinti individo konkurencinį pranašumą darbo rinkoje (Barkauskaitė, 2007). Lietuvos jaunimo užimtumas kaip kompleksinė problema, kurią lemia tiek ekonominiai, tiek socialiniai veiksniai. Jau ilgus metus Europoje verda diskusijos, kokių priemonių imtis šiai problemai spręsti, kaip didinti jaunimo užimtumą ir integruoti juos į darbo rinką (Zacher, 2013).

**Problema.** Pasak Brown et al. (2006), Saks (2005), darbo paieškos rezultatai tiesiogiai susiję su asmens darbo paieškos elgesiu, apibrėžiamu kaip konkreti veikla, kuria asmuo užsiima ieškodamas darbo (Valickas ir kt., 2014). Ieškančiojo darbo elgseną ir aktyvumą sąlygoja įvairūs ekonominiai, socialiniai, emociniai, psichologiniai ir kt. veiksniai, kurie tarpusavyje yra glaudžiai susiję. Dinamiška šių veiksmų sąveika gali nulemti darbo paieškos elgesį ir jo rezultatus. Darbo paieškos sėkmei poveikį daro ne tik asmens gebėjimai, įgūdžiai, patirtis, bet ir naudojami darbo paieškos metodai, taip pat pastangos, intensyvumas, motyvacija bei savireguliacija. Siekiant studentams integruotis į darbo rinką, svarbu, kad jie būtų tikslingai pasirengę (pro)aktyviai darbo paieškai, įsipareigoję siekti darbo paieškos tikslų, pasirengę darbo paieškos strategiją, gebėtų tirti įsidarbinimo galimybes, derinti įvairius

darbo paieškos būdus bei kontroliuoti savo elgseną siekiant įsidarbinti.

**Tyrimo objektas** – studentų elgsena ieškant darbo.

**Tikslas** – įvertinti studentų elgseną ieškant darbo Lietuvos rinkoje.

**Metodai:** mokslinės literatūros analizė, apklausa raštu. Tyrimo duomenys analizuoti naudojant SPSS programinę įrangą.

## Darbo paieškos sąvokos analizė.

Literatūroje plačiai analizuojama darbo paieškos sąvoka (Bao, Luo, 2015; Dizenzo, Greenhaus, 2011; Green et al., 2011; Saks, 2005; Wanberg, Glomb et al., 2005 ir kt.). Egzistuoja įvairūs darbo paieškos sampratos apibrėžimai, tačiau dauguma autorių išskiria jų daugialypį pobūdį. Saks (2005) darbo paiešką apibrėžia kaip procesą, kurį sudaro informacijos apie galimas darbo galimybes rinkimas, darbo alternatyvų vertinimas ir vienos iš jų pasirinkimas. Kanfer et al. (2001) akcentuoja, kad darbo paieška yra dinamiškas ir savireguliacijos procesas, siekiant įsidarbinimo tikslų. Green et al. (2011) apibūdina darbo paiešką kaip procesą, kurio metu siekiama darbuotoją suvesti su tinkamomis darbo galimybėmis. Remiantis ekonomine perspektyva darbo paieškos teorija sutelkia dėmesį į individualius sprendimus priimti ar atmesti darbo pasiūlymus. Į darbo paiešką žvelgiant iš socialinės perspektyvos, reikia įvertinti tokį darbo paieškos proceso aspektą kaip motyvaciją, kuri nulemia individo paieškos būdus ir aktyvumą bei jam pateikiamus pasiūlymus (Green et al., 2011). Socioekonomikos teorijos sutelkia dėmesį į tokius

studentų darbo paieškos veiksniai kaip: tėvų įtaka, draugų ir mokytojų įtaka, socialinis statusas, ekonominės darbų galimybės, atlyginimo dydis ir gyvenimo balansas (Venable, 2011; P. S. Baliyan, S. P. Baliyan, 2016).

Mokslinėje literatūroje darbo paieška apibūdinama kaip tikslinga veikla, prasidedanti nuo įsidarbinimo tikslų išskelimo ir įsipareigojimo jų siekti ir pasibaigianti pasiekus išsikeltus tikslus ar jų atsisakius (Valickas ir kt., 2015). Šiuo požiūriu daroma prielaida, kad pasirinkti ir suformuluoti tikslai motyvuoja ir reguliuoja darbo paieškos elgesį (Saks, 2005). Tikslai ir jų pasirinkimas suprantami kaip svarbus darbo paieškos proceso veiksnys, turintis įtakos darbo paieškos elgesiui ir rezultatams.

### **Darbo paieškos elgesys.**

Mokslinėje literatūroje akcentuojama, kad darbo paieškos rezultatai tiesiogiai susiję su darbo paieškos elgesiu (Brown et al., 2006; Zacher, 2013). Tyrimai rodo, kad darbo paieškos veiksmingumas priklauso nuo asmens įgūdžių savarankiškai atlikti darbo paiešką ir priimti atitinkamus sprendimus. Jauni žmonės skirtingai suvokia įvairius išorinius ir vidinius įsidarbinimo barjerus ir kliūtis. Pagrindinis kintamasis, darantis įtaką darbo ieškančiųjų elgseni, yra savireguliacija (Green et al., 2011). Savireguliacijos procesas apibūdinamas kaip dinamiškas reguliuojamas savo paties aktyvumas (emocijų, dėmesio, mąstymo, pastangų, elgesio ir veiklos) ieškant darbo (Kanfer et al., 2001). Žmonės, kurie turi minėtų įgūdžių, tikėtina, darbo paieškos procese bus aktyvesni, nei tie, kurie mažiau savarankiški. Blau (1994) siūlo dvimatį darbo paieškos modelį ir išskiria du darbo paieškos elgesio etapus: pasirengimo darbo paieškai ir aktyvios darbo paieškos etapas. Pasirengimas darbo paieškai apibūdinamas kaip aktyvios darbo paieškos proceso pradžia. Šiame etape žmonės renka informaciją apie darbo rinkos alternatyvas, kad galėtų ją pažinti ir išsikelti potencialius tikslus. Siekiant savo tikslų, asmenys aktyviai įsitraukia į darbo paiešką (pvz., gyvenimo aprašymo siuntimas, dalyvavimas darbo pokalbiuose). Darbo paieška dažnai laikoma į tikslą orientuota veikla, kuri prasideda nuo užimtumo, tikslo pripažinimo, ir nėra baigta tol, kol asmenys nesistengia susiaurinti atotrūkio tarp tikrovės ir tikslo, o paskui pasiekti šį tikslą (Bao, Luo, 2015).

Darbo paieškos tikslas taip pat lemia individo aktyvią arba pasyvią elgseną darbo paieškos metu (van Hooft, Noordzij, 2009). Darbo paieška kaip tikslas gali būti siekis įsidarbinti arba jau dirbant susirasti kitą, labiau individo poreikius atitinkantį darbą (van Hooft, Noordzij, 2009). Daugelis autorių pastebi, kad aktyviam darbo paieškos elgesiui įtaką daro asmens savarankiškumas, darbo paieškos

aiškumas, pastangos, intensyvumas, darbo paieškos metodai (Bao, Luo, 2015; van Hooft, Noordzij, 2009; Saks, 2005; Saks, Cote, 2006; Wanberg et al., 2012). Darbo paieškos elgesys atspindi intensyvumą, laiką ir pastangas, kurias asmuo investuoja į darbo paieškos veiklą (pvz., socialinių tinklų kūrimą, darbo skelbimų ieškojimą ir kt.) (Blau, 1994). Valickas ir kt. (2015) išskiria tokius darbo paieškos elgesio aspektus:

1. Darbo paieškos pastangos. Tai energijos, laiko ir atkaklumo kiekis, kurį skiria savo darbo paieškai, ir suvokiama kaip tikslų pasiekimo priemonė (Brown et al., 2006; Dweck, 1986). Tyrimų rezultatai rodo, kad asmenys, skiriantys darbo paieškai daugiau laiko, darbą randa greičiau (Wanberg et al., 2012).
2. Darbo paieškos intensyvumas. Jis apibūdina, kaip dažnai per tam tikrą periodą ieškantis darbo asmuo užsiima konkrečia darbo paieškos veikla (gyvenimo aprašymų rengimu, prisistatymu virtualioje erdvėje, bendravimu su kontaktų tinklo nariais ir pan.). Darbo paieškos intensyvumas teigiamai susijęs su darbo pokalbių ir pasiūlymų skaičiumi, teigiamu požiūriu į rastą darbą, o neigiamai – su darbo paieškos trukme (Saks, Cote, 2006).
3. Darbo paieškos patvarumas. Jis apibūdina, koku lygiu išlaikomas darbo paieškos intensyvumas per darbo paieškos laikotarpį (Wanberg et al., 2012, Wanberg et al., 2005). Darbo paieškos patvarumas siejamas su teigiamu savęs vertinimu, lūkesčiais dėl savo gebėjimų sėkmingai rasti darbą, socialiniu palaikymu ir parama. (Wanberg et al., 2005).
4. Darbo paieškos metodai. Darbo paieškos proceso kontekste, svarbus vaidmuo tenka tam, kokiais būdais asmuo renka informaciją apie įsidarbinimo galimybes, tai yra, kokiais darbo paieškos metodais asmuo naudojasi, kaip juos derina ir kiek jie yra jam efektyvūs. Tradiciškai darbo metodai skirstomi į formalius ir neformalius. Formalūs metodai apima naudojimąsi įdarbinimo agentūros paslaugomis, darbo skelbimų paiešką laikraščiuose, žurnaluose ar internete. Asmeninių kontaktų naudojimas priskiriamas prie neformalios darbo paieškos. Taip darbo paieškos būdai skirstomi į pasyvius ir aktyvius, priklausomai nuo individo įsitraukimo į paiešką lygio (Valickas, 2014).

Dar vienas svarbus tyrimuose naudojamas darbo paieškos aspektas yra darbo paieškos metodų įvairovė (Green et al., 2011). Tyrimai rodo, kad dažniausiai naudojami darbo paieškos metodai yra šie: 1) reagavimas į darbo skelbimus spaudoje ir internete, 2) kreipimasis informacijos į pažįstamus, 3) tiesioginis kreipimasis į darbdavius, 4) kreipimasis į

įdarbinimo centrus, privačios įdarbinimo agentūros (Green et al., 2011; Beržinskienė, 2009). Nėra nė vieno darbo paieškos metodo, kuris būtų vertinamas kaip pats efektyviausias. Darbo paieškos metodų efektyvumas priklauso nuo asmens, jo situacijos ir rinkos tendencijų (Valickas, 2014).

### Darbo paieškos veiksniai.

Ieškančiojo darbo elgseną ir aktyvumą sąlygoja įvairūs ekonominiai, socialiniai, emociniai, psichologiniai ir kt. veiksniai, kurie tarpusavyje yra glaudžiai susiję. Skiriami darbo paieškai darantys įtaką veiksniai (Valickas, 2014): 1) biografiniai veiksniai (lytis, amžius, išsilavinimas, nedarbo trukmė, geografinis mobilumas, gebėjimai), kurie, palyginus su kitais veiksniais, mažiau padeda prognozuoti darbo paieškos elgseną ir rezultatus (Saks, 2005); 2) individualūs veiksniai (kognityviniai, savęs vertinimas, nuostatos dėl darbo, įsitikinimai per galimybes kontroliuoti darbo paieškos rezultatus, asmenybės bruožai, lūkesčiai dėl savo gebėjimų sėkmingai rasti darbą), kuriems skiriamas labai didelis dėmesys ir jie suprantami kaip vieni pagrindinių motyvacinių darbo paieškos veiksnių (Green et al., 2011); 3) asmeninių aplinkybių veiksniai (finansiniai, logistiniai, paramos šaltiniai, gyvenimo vaidmenys); 4) išoriniai veiksniai (darbo rinkos, makroekonominės ir technologinės

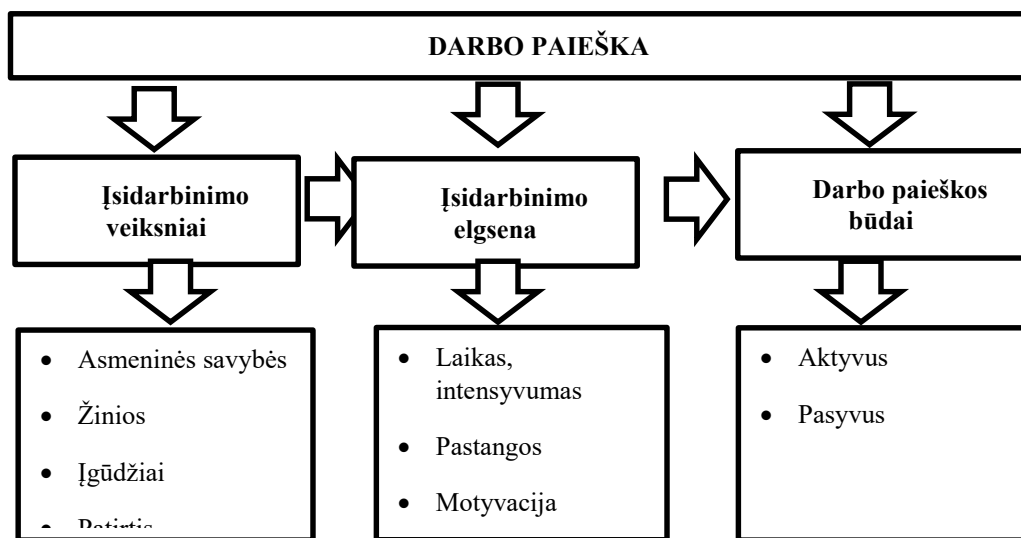
tendencijos bei kt.). Dinamiška šių veiksnių sąveika gali nulėmti darbo paieškos elgseną, jo rezultatus. Tačiau svarbiausias vaidmuo šiame kontekste tenka asmens sąmoningumui bei motyvacijai.

### Tyrimo metodika

Siekiant išsiaiškinti studentų elgseną ieškant darbo Lietuvoje, pasirinktas apklausos raštu metodas, kuris leidžia anonimiškai surinkti pakankamai patikimus tyrimo duomenis (Kardelis, 2010). Tyrime dalyvavo Kauno kolegijos Vadybos ir ekonomikos fakulteto Verslo vadybos, Sporto vadybos, Pardavimų vadybos, Maisto vadybos nuolatinį ir iššestinių studijų studentai. Tyrimo atlikimo metu tokių studentų buvo 1081 studentas (2015-04-30 duomenimis). Anot akredituotos tyrimo imties skaičiuoklės (www.raosoft.com), taikant 94 proc. patikimumą, 6 proc. tyrimo rezultatų paklaidą ir 50 proc. atsakymų pasiskirstymo tikimybę, būtinoji tyrimo imtis 201 studentas.

Tyrimo instrumentas sudarytas remiantis moksline literatūra, pagal kurią buvo išskirti darbo paiešką apimantys aspektai (žr. 1 pav.):

- įsidarbinimo veiksniai (Wanberg et al., 2012; Tymon, 2013);
- įsidarbinimo elgsena (Wanberg et al., 2012);
- darbo paieškos būdai (Green et al., 2011);
- demografiniai rodikliai (Valickas, 2014).



1 pav. Darbo paieškos modelis (sudarytas autorių)

Kiekvienas aspektas buvo detalizuotas smulkiau (žr. 1 pav.), o tų dalių empiriniam įvertinimui buvo formuojami tyrimo teiginiai. Šių teiginių vertinimas buvo paremtas penkiabale Likert skale. Atliekant tyrimo duomenų analizę, buvo išvedamas grupės teiginių, apibūdinančių vieną tiriamąją dalį, aritmetinis vidurkis. Ši aritmetinė reikšmė buvo naudojama atliekant Pearson koreliacinę analizę.

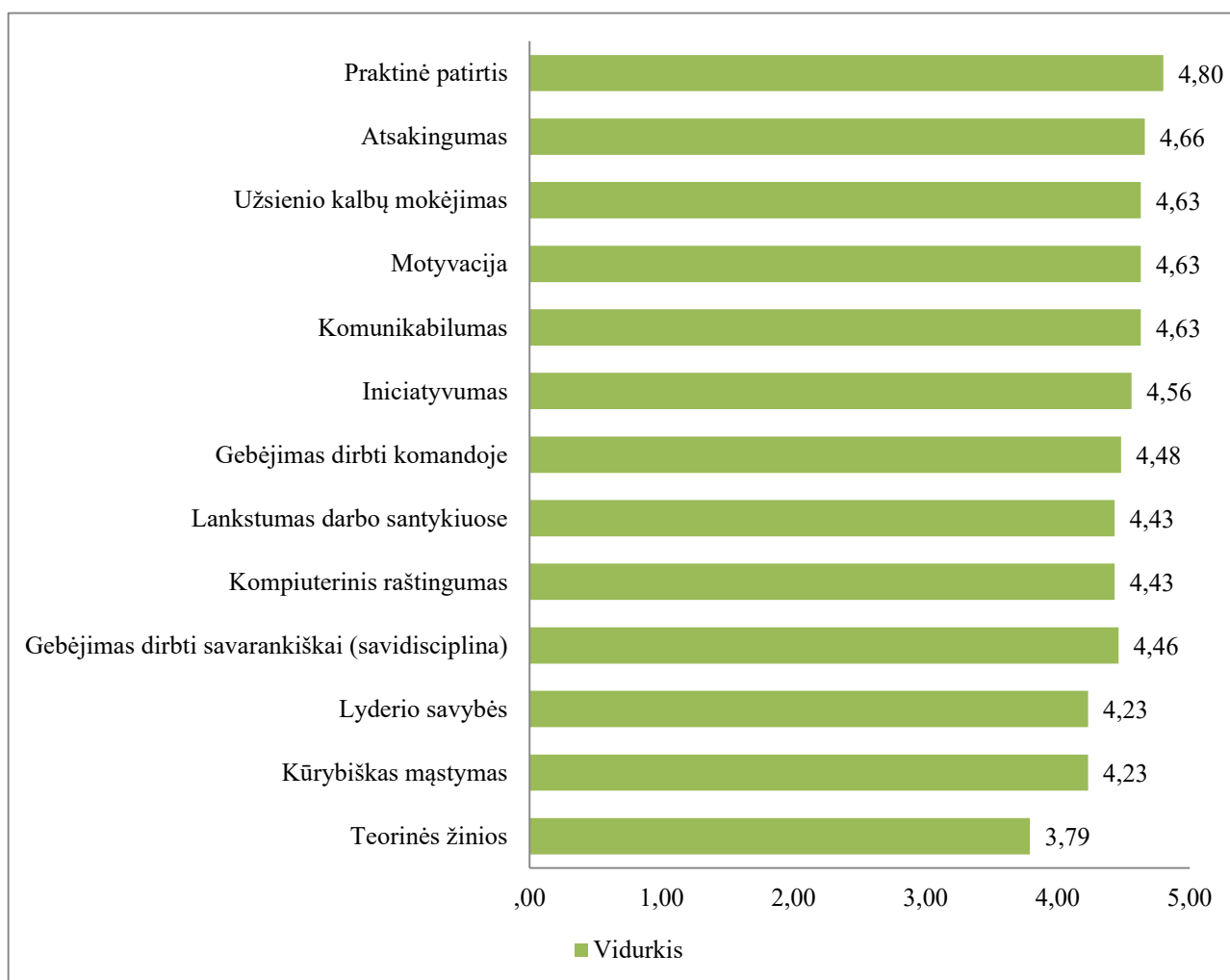
Tyrimas atliktas 2015 metų gegužės-birželio mėnesiais. Siekta apklausti visus Kauno kolegijos Vadybos ir ekonomikos fakulteto Verslo vadybos, Sporto vadybos, Pardavimų vadybos, Maisto vadybos nuolatinį ir iššestinių studijų studentus. Anketos buvo dalijamos tiesiogiai studentams į rankas tiesioginio susitikimo metu, laikantis savanoriško sutikimo etikos principo, todėl išdalytų ir surinktų

anketų skaičius sutampa. Iš viso apklausta ir į tyrimo duomenis įtraukta 203 užpildytos anketos. Surinktas užpildytų anketų skaičius atitinka būtinąją imtį.

Tyrimo duomenys analizuoti naudojant SPSS programą, taikant aprašomosios statistikos metodus (dažniai, vidurkiai), koreliacinę analizę (Pearson), patikimumo analizę (Cronbach's Alpha). Tyrimo instrumentą galima laikyti pakankamai patikimu, nes patikimumo analizės rodiklis pagal išskirtus darbo apiešką apimančius aspektus yra: įsidarbinimo veiksnių Cronbach's Alpha yra 0,846 (analizuojant 23 teiginius); įsidarbinimo elgsenos Cronbach's Alpha yra 0,769 (analizuojant 12 teiginių); darbo paieškos būdų Cronbach's Alpha yra 0,825 (analizuojant 16 teiginių).

## Tyrimo duomenų analizė

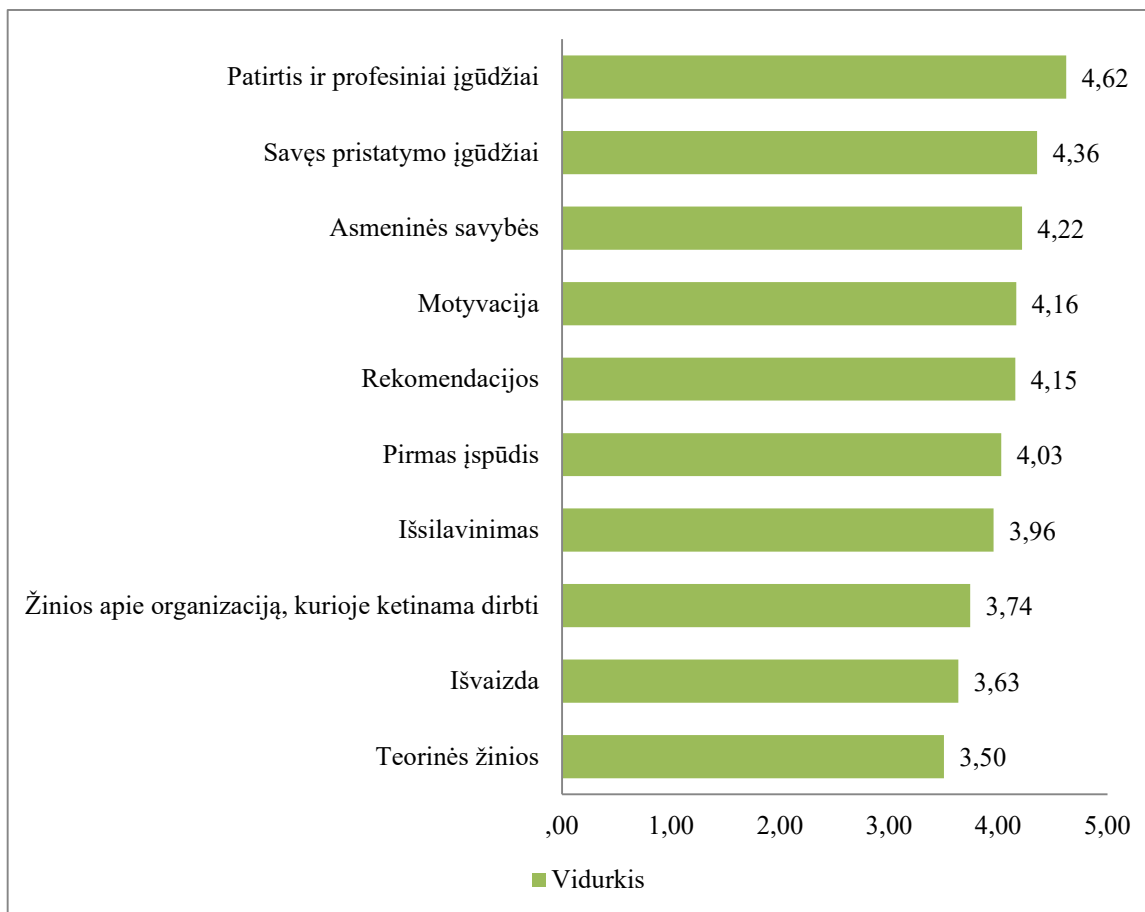
**Įsidarbinimo veiksniai.** Analizuojant gautus tyrimo duomenis apie įsidarbinimo veiksnius, galima išskirti respondentų nuomone, svarbiausius darbo rinkoje konkuravimo veiksnius (žr. 2 pav.). Būtent praktinė patirtis (4,80), atsakingumas (4,66), užsienio kalbų mokėjimas (4,65), motyvacija ir komunikabilumas (4,63) yra suprantami kaip svarbiausi įsidarbinimą lemiantys veiksniai konkuruojant darbo rinkoje. Anot respondentų, teorinės žinios (3,79) yra mažiausiai svarbios ieškant darbo ir įsidarbinant. Įdomu pastebėti, kad respondentų nuomone, kūrybiškumas (4,23), lyderio savybės (4,29) ir gebėjimas dirbti savarankiškai (4,36) taip pat priskiriami prie mažiau svarbių įsidarbinimą lemiančių veiksnių, konkuruojant darbo rinkoje.



2 pav. Veiksniai, svarbūs konkuruojant darbo rinkoje

Kita vertus, ranguojant tyrimo duomenis ne kaip konkurencijos veiksnius darbo rinkoje, o kaip sėkmingo įsidarbinimo veiksnius, patirtis ir profesiniai įgūdžiai (4,62), savęs pristatymo įgūdžiai (4,36) ir asmeninės savybės (4,22) išskiriami kaip svarbiausi veiksniai lemiantys įsidarbinimą (žr. 3

pav.). Respondentų nuomone, mažiausiai svarbūs sėkmingą įsidarbinimą lemiantys veiksniai yra teorinės žinios (3,50), išvaizda (3,63), žinios apie organizaciją, kurioje ketinama dirbti (3,74) ir išsilavinimas (3,96).



3 pav. Sėkmingą įsidarbinimą (sėkmingą prisistatymą) lemiantys veiksniai

Išvaizdos, kaip įsidarbinimo veiksnio nereikšmingumas galėtų būti siejamas su palankiu įsidarbinimo galimybių vertinimu, sietinu su tolerancija ir nediskriminavimu (3 pav.). Be to, būtina pastebėti, kad išsilavinimas, respondentų nuomone, nėra vertinamas kaip vienas iš svarbiausių, sėkmingą įsidarbinimą lemiančių veiksnių.

Svarbiausios priežastys skatinančios ieškotis darbo, respondentų nuomone, yra galimybė derinti darbą ir studijas (4,71), geros darbo sąlygos (4,67), karjeros galimybės ir atlyginimas (4,56) bei galimybė tobulėti (4,52). Mažiausiai svarbioms priežastims ieškoti darbo galima priskirti organizacijos reputaciją, prestižą, statusą (4,07), saviraiškos galimybes (4,13) ir mikroklimatą organizacijoje (4,20). Toks priežasčių, skatinančių ieškotis darbo, pasiskirstymas sietinas su respondentu, kaip studento gyvenimo būdo aplinkybėmis, kai svarbios yra studijos, tačiau jau galvojama apie karjeros perspektyvas.

Pritaikius Pearson koreliaciją įsidarbinimą skatinantiems veiksniams (žr. 1 lentelė) galima išskirti, kad respondentų nuomone, išsilavinimas tiesiogiai, stipriai ir statistiškai reikšmingai koreliuoja su žiniomis (0,714, žr. 1 lentelė). Tačiau respondentai nesieja patirties su teorinėmis žiniomis, nes randama koreliacija yra nereikšminga (0,107). Savęs pristatymas vidutiniškai stipriai, tačiau statistiškai reikšmingai koreliuoja su turimais įgūdžiais (0,494, žr. 1 lentelė). Taip pat aptinkama logiška vidutinio stiprumo, tačiau statistiškai reikšminga koreliacija tarp motyvacijos ir respondento asmeninių savybių.

Taip pat būtina pastebėti, kad respondentų nuomone rekomendacijos įsidarbinant labiau priklauso nuo įgūdžių (0,304\*\*) ir turimos patirties (0,256\*\*) nei nuo asmeninių savybių, žinių ar turimų vertybių (žr. 1 lentelė). Respondento nuomone, išvaizda kaip įsidarbinimui aktualus veiksnys, priskiriamas asmeninėms savybėms (silpna, tačiau statistiškai reikšminga koreliacija 0,294\*\*, žr. 1 lentelė).

1 lentelė. Įsidarbinimą skatinančių veiksnių koreliacija

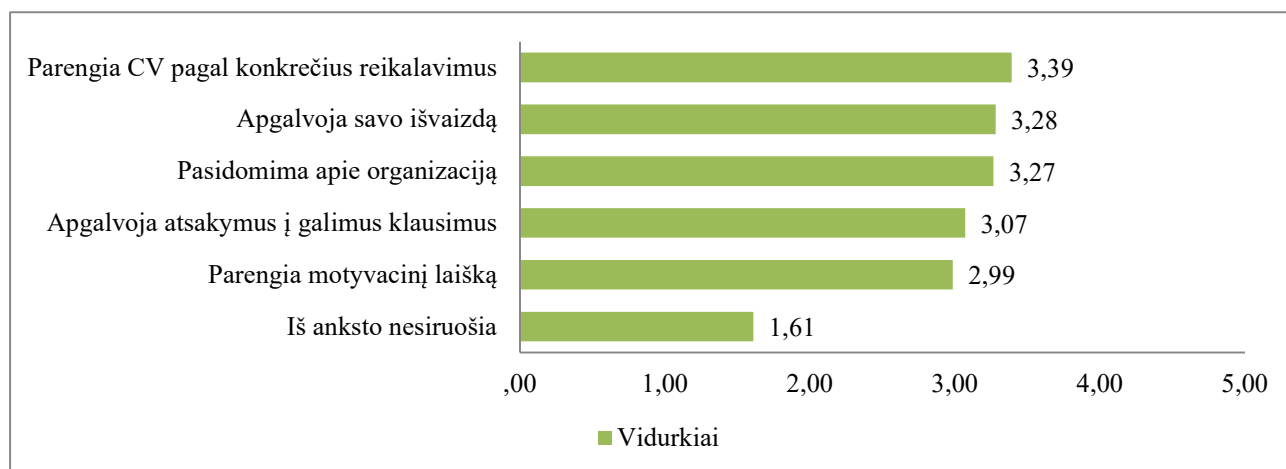
Įsidarbinimo veiksniai		Asmeninės savybės	Įgūdžiai	Patirtis	Žinios	Vertybės
Išsilavinimas	Pearson koreliacija	.016	.071	.059	<b>,714**</b>	.093
	Reikšmingumas p	.817	.317	.410	.000	.542
	N	201	201	200	201	45
Teorinės žinios	Pearson koreliacija	<b>,234**</b>	<b>,202**</b>	.107	<b>,798**</b>	.134
	Reikšmingumas p	.001	.004	.136	.000	.386
	N	198	198	197	198	44
Rekomendacijos	Pearson koreliacija	<b>,147*</b>	<b>,304**</b>	<b>,256**</b>	<b>,230**</b>	.222
	Reikšmingumas p	.037	.000	.000	.001	.139
	N	201	201	200	201	46
Savęs pristatymo įgūdžiai	Pearson koreliacija	<b>,369**</b>	<b>,494**</b>	<b>,374**</b>	<b>,211**</b>	.177
	Reikšmingumas p	.000	.000	.000	.003	.239
	N	202	202	201	202	46
Išvaizda	Pearson koreliacija	<b>,294**</b>	<b>,229**</b>	<b>,147*</b>	<b>,140*</b>	.041
	Reikšmingumas p	.000	.001	.037	.048	.788
	N	201	201	200	201	46
Motyvacija	Pearson koreliacija	<b>,401**</b>	<b>,312**</b>	<b>,209**</b>	<b>,163*</b>	-.070
	Reikšmingumas p	.000	.000	.003	.020	.644
	N	202	202	201	202	46
Žinios apie organizaciją, kurioje ketinate dirbti	Pearson koreliacija	<b>,268**</b>	<b>,246**</b>	.118	<b>,576**</b>	.236
	Reikšmingumas p	.000	.001	.105	.000	.128
	N	190	190	189	190	43

Pastaba: \*\* - koreliacija reikšminga, kai  $p < 0.01$ ; \* - koreliacija reikšminga, kai  $p < 0.05$ .

Įsidarbinimo veiksnių aritmetinių vidurkių ir koreliacinė analizė parodė, kad respondentų nuomone, studijų metu įgyjamos žinios ir išsilavinimas yra mažiau svarbūs veiksniai, lemiantys įsidarbinimo galimybes. Šių veiksnių tarpusavio koreliacija patvirtina, jog išsilavinimas siejamas su įgyjamomis žiniomis, tačiau nesiejamas su įgyjamomis profesinėmis kompetencijomis ar praktine patirtimi. Svarbiausiais veiksniais, lemiančiais sėkmingą įsidarbinimą yra laikomi

turima patirtis, profesiniai įgūdžiai ir savęs pristatymo įgūdžiai.

**Įsidarbinimo elgsena** siejama su respondento dedamomis pastangomis ir atliekama veikla bandant surasti darbą. Atlikto tyrimo duomenimis, svarbiausios veiklos ruošiantis pokalbiui dėl darbo yra CV parengimas pagal konkrečius reikalavimus, išvaizdos pokalbio metu apgalvojimas ir informacijos apie organizaciją, kurioje planuojama dirbti, surinkimas (žr. 4 pav.).



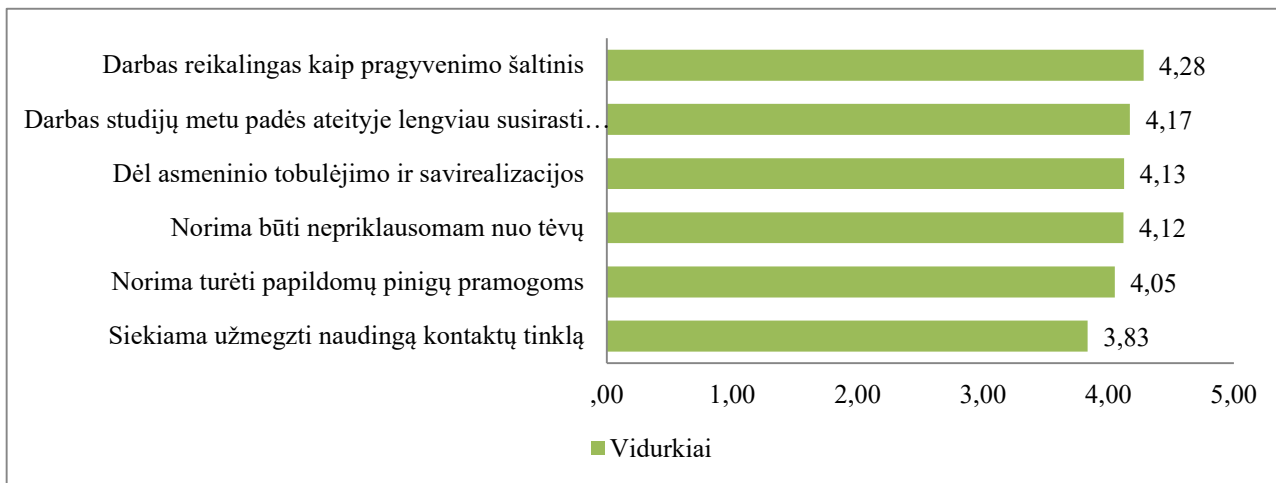
4 pav. Pasiruošimas pokalbiui dėl darbo

Tyrimo metu buvo nustatyta, kad respondentai per savaitę darbo paieškai vidutiniškai skiria 3,97 val. Tyrimo duomenys rodo, kad svarbiausia darbo

paieškos priežastis yra darbas kaip pragyvenimo šaltinis (4,28 aritmetinis vidurkis, žr. 5 pav.). Respondentai mano, kad darbas studijų metu padės

ateityje lengviau susirasti norimą darbą (4,17), o darbą studijų metu sieja su asmeniniu tobulėjimu ir savirealizacija (4,13, žr. 5 pav.). Įdomu pastebėti, kad respondentai mažiausiai darbą studijų metu sieja su

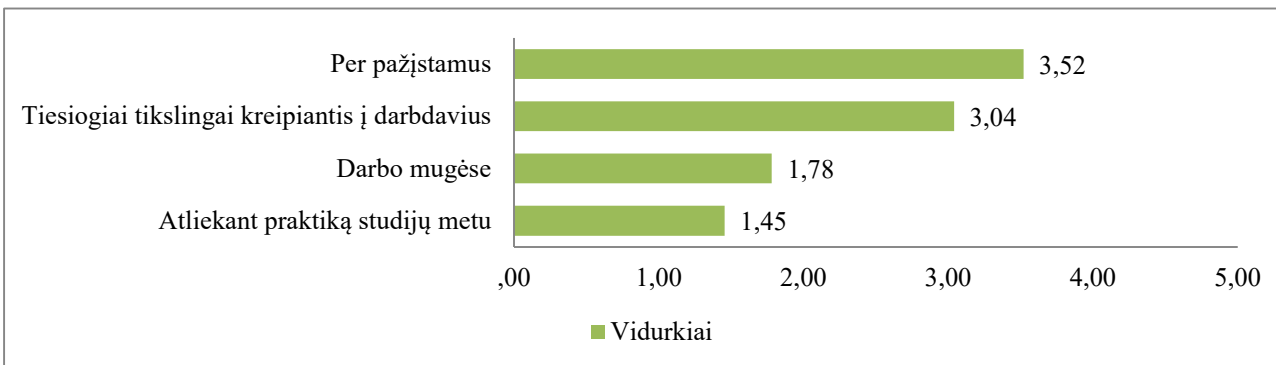
galimybe užmegzti naudingų kontaktų tinklą (3,83). Respondentų įsidarbinimo elgseną labiau lemia tokia motyvacija, kaip noras būti nepriklausomu nuo tėvų (4,12) ar papildomos pajamos pramogoms (4,05).



5 pav. Darbo paieškos priežastys (motyvacija)

Analizuojant įsidarbinimui svarbius veiksniai ir respondentų elgseną siekiant įsidarbinti, galima pastebėti, kad nors respondentų nuomone išvaizda ar duomenų surinkimas apie organizaciją, kurioje planuojama įsidarbinti, kaip įsidarbinimą lemiantys veiksniai nėra priskiriami prie pagrindinių, tačiau būtent ruošiantis pokalbiui dėl darbo didžiausias dėmesys yra skiriamas gyvenimo aprašymui, išvaizdai ir duomenų apie organizaciją surinkimui.

**Darbo paieškos būdai.** Atlikto tyrimo duomenys rodo, kad aktyvūs paieškos būdai studentų yra naudojami dažniau (2,73 aritmetinis vidurkis) nei pasyvūs (2,01 aritmetinis vidurkis). Respondentai aktyviai darbo ieško daugiausiai per pažįstamus (3,52, žr. 6 pav.), rečiau tiesiogiai kreipdamiesi į darbdavius (3,04 žr. 6 apv.). Mažai naudojami tokie aktyvaus darbo paieškos būdai kaip darbo mugės (1,78) ar studijų praktikos metu (1,45, žr. 6 pav.).



6 pav. Aktyvūs darbo paieškos būdai

Vertinant pasyvius darbo paieškos būdus nustatyta, kad respondentai susiranda darbą, kai jiems pasiūloma praktikos vieta (3,07, žr. 7 pav.). Šiuo atveju studentas darbo pats neieško, tačiau yra priverstas pradėti dirbti, nes studijų metu reikia atlikti praktiką.

Kiti pasyviuos darbo paieškos metodai, kaip naudojimas socialiniais tinklais (2,60), privačios įdarbinimo agentūros paslaugos (2,41), interneto

duomenų bazės (2,37), naudojamos pakankamai dažnai (žr. 7 pav.). Rečiausiai pasitaikantys pasyvūs darbo paieškos būdai yra pagal laikraščio skelbimą (1,98), darbo biržos paslaugos (1,68) ar padedant aukštajai mokyklai (1,15, žr. 7 pav.). Reikia pastebėti, kad respondentų vertinimu, darbdavys taip pat gana retai suranda būsimą darbuotoją tarp studijuojančiųjų ir jam tiesiogiai pasiūlo darbą (2,02).



7 pav. Pasyvūs darbo paieškos būdai

Apibendrinant tyrimo duomenis būtina akcentuoti, jog aktyvūs darbo paieško būdai naudojami dažniau nei pasyvūs. Pasyvaus darbo paieškoje svarbų vaidmenį atlieka Kauno kolegija kaip praktikos vietos organizatorė, nes daugelis studentų darbą susiranda būtent atlikdami praktiką. Aktyvios darbo paieškos nulemiamos turimo kontaktų tinklo (pažįstamų ratu ir naujomis pažintimis).

### Rezultatų aptarimas ir diskusija

Užsienio tyrimai (Tymon, 2013) rodo, kad paskutiniu metu studentai ypatingą dėmesį skiria žinių ir įgūdžių formavimui, nes tikisi, jog šie taps pagrindiniu kriterijumi konkuruojant darbo rinkoje. Tačiau straipsnyje gauti tyrimo rezultatai rodo, kad Kauno kolegijos studentai žinių ir papildomų įgūdžių įgijimo nelaiko pagrindiniu konkuravimo darbo rinkoje aspektu. Kaip pagrindinius konkuravimo darbo rinkoje aspektus išskiria patirtį, atsakingumą ir užsienio kalbų mokėjimą. Respondentų nuomone, svarbiausia įsidarbinant yra patirtis ir profesiniai įgūdžiai. Tuo tarpu kai Woods ir West (2010) atlikti tyrimai rodo, kad įmonės ieško darbuotojų, kurie yra patikimi, sutinkantys sunkiai dirbti, kūrybingi ir iniciatyvūs. Straipsnyje pristatytame tyrime kūrybingumas kaip sėkmingo įsidarbinimo veiksnys tarp visų analizuojamų veiksnių liko kaip mažiausiai svarbus.

Kauno kolegijos studentų nuomone, įsidarbinimas studijų metu labiau yra susijęs su poreikiu užsidirbti pragyvenimui, tuo tarpu užsienyje atliktų tyrimų rezultatai įsidarbinimą studijų metu akcentuoja kaip siekį turėti piniginę laisvę (S. P. Baliyan, P. S. Baliyan, 2016). Užsienio tyrimai (S. P. Baliyan, P. S. Baliyan, 2016) taip pat rodo, kad lankstus darbo grafikas tampa vienu iš prioritetų pasirenkant darbo vietą.

Užsienio tyrimai (Tymon, 2013) rodo, jog nors pirmais ir antrais studijų metais studentai nėra užtikrinti kvalifikacinio diplomo svarba įsidarbinant, visgi paskutiniu metu studentai tiki įgyjamo diplomo svarba įsidarbinimo procese. Kauno kolegijos tyrimo duomenys atskleidžia, jog išsilavinimas nėra priskiriamas prie pačių svarbiausių įsidarbinimą lemiančių veiksnių, o tokiais yra laikomi patirtis, išsilavinimo įgūdžiai ir asmeninės individo savybės.

### Išvados

1. Teorinė mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad darbo paieškos rezultatai tiesiogiai susiję su asmens darbo paieškos elgesiu. Ieškančiojo darbo elgseną ir aktyvumą sąlygoja įvairūs ekonominiai, socialiniai, emociniai, psichologiniai ir kt. veiksniai, kurie tarpusavyje yra glaudžiai susiję. Šių veiksnių sąveika gali nulemti asmens darbo paieškos elgesį ir jo rezultatus. Darbo paieškos sėkmei poveikį daro ne tik asmens gebėjimai, įgūdžiai, patirtis, bet ir naudojami darbo paieškos metodai, taip pat asmens savarankiškumas, pastangos, intensyvumas, motyvacija bei savireguliacija.
2. Atlikto mokslinio tyrimo rezultatai parodė, kad respondentų nuomone, studijų metu įgyjamos žinios ir išsilavinimas yra mažiau svarbūs veiksniai lemiantys įsidarbinimo galimybes. Svarbiausiais veiksniais, lemiančiais sėkmingą įsidarbinimą yra laikomi turima darbo patirtis, profesiniai įgūdžiai ir savęs pristatymo įgūdžiai. Pastarieji siejami ne tik su duomenų apie organizaciją rinkimu ar gyvenimo aprašymo parengimu, bet ir su tinkamos išvaizdos formavimu.



3. Apibendrinant tyrimo duomenis pastebėta, jog aktyvūs darbo paieškos būdai naudojami dažniau nei pasyvūs. Pasyvioje darbo paieškoje svarbų vaidmenį atlieka Kauno kolegija kaip praktikos vietos organizatorė, nes daugelis studentų darbą susirandą būtent atlikdami praktiką. Aktyvios darbo paieškos nulemiamos turimų pažįstamų ratu ir pažintimis.
4. Atlikto tyrimo rezultatai svarbūs ne tik Kauno kolegijos bendruomenei, bet ir Lietuvos jaunimo įsidarbinimo tendencijoms nusakyti, nes kolegijoje studijuoja asmenys iš visos Lietuvos. Tyrimo duomenų lyginimas su užsienyje atliktais tyrimais rodo, kad Lietuvos jaunimo darbo paieškos ir įsidarbinimo galimybės suprantamos skirtingai ir tokią situaciją lemia Lietuvos ekonominė, politinė ir socialinė studijų ir darbo rinkos aplinkos.

## Literatūra

1. Baliyan, S. P., Baliyan, P. S. (2016). Employment Preference of Undergraduate Accounting Students in Botswana: Perceptual Analysis of Practitioners and Students. *International Journal of Business and Management*, 11 (12), 271-282.
2. Bao, Z., & Luo, P. (2015). How college students' job search self-efficacy and clarity affect job search activities. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 43, 39-52.
3. Barkauskaitė, M. (2007). Profesinis konsultavimas ir orientavimas šiuolaikinio profesinio rengimo kontekste. *Acta Paedagogica Vilnensia*.
4. Brown, D.J., Cober, R.T., Kevin Kane, Paul E. Levy, Jarrett Shalhoop. (2006). Proactive Personality and the Successful Job Search: A Field Investigation With College Graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), 717-726.
5. Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288 - 312.
6. Drenzo, M. S., Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: a control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36 (3), 567-589. Prieiga per internetą: <http://hdl.handle.net/10945/44976>
7. Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040 -1048.
8. Green, A. E., de Hoyos, M., Li, Y. and Owen, D. (2011). Job Search Study: Literature review and analysis of the Labour Force Survey. Prieiga per internetą: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/264917/rrep726.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/264917/rrep726.pdf)
9. Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837- 855.
10. Kardelis, K. (2010). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Šiauliai: Liucijus.
11. Moskvina, J., Okunevičiūtė Neverauskienė, L. (2011). Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika. VGTU. Vilnius.Technika.
12. Saks, A. M.: In Steven Brown & Robert Lent (Eds.) (2005). Job Search Success: A Review and Integration of the Predictors, Behaviors, and Outcomes; Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work. John Wiley & Sons Inc., 281-305.
13. Saks, A., Cot, S. (2006). Job Search// Encyclopedia of career development/ edited by J.H. Greenhaus G. A. Callanan. 1 volume/ Sage Publications.
14. Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38 (6), 841-856. Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2011.604408>
15. Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29 (1), 49-61. Prieiga per internetą: (doi:10.1080/01425690701737457)
16. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L. (2014). Asmeninės karjeros valdymas. Vilnius.
17. Van Hooft, E. A. J., Noordzij, G. (2009). The Effects of Goal Orientation on Job Search and Reemployment: A Field Experiment Among Unemployed Job Seekers. *Journal of Applied Psychology*. 94 (6), 1581-1590.
18. Venable, M. (2011). What Influences Your Career Choice? Prieiga per internetą: <http://www.onlinecollege.org/insideonline-learning/about-us/>
19. Villar, E. and Albertin, P. (2010). 'It is who knows you'. The positions of university students regarding intentional investments in social capital. *Studies in Higher Education*, 35 (2), 137-54. Prieiga per internetą: (doi:10.1080/03075070902957080)[Taylor & Francis Online]
20. Wanberg, C. R., Zhu, J., Kanfer, R., Zhang, Z. (2012). After the pink slip: Applying dynamic motivation frameworks to the job search experience. *Academy of Management Journal*, 55, 261-284.
21. Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 411-430.
22. Woods, S. and West, M. (2010). The psychology of work and organizations, Andover: Cengage. [Google Scholar].
23. Zacher, H. (2013). Older job seekers' job search intensity: The interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective. *Ageing and Society*, 33, 1139-1166. Prieiga per internetą: <http://doi.org/txx>

## EVALUATION OF STUDENT BEHAVIOR IN SEARCHING FOR A JOB

### Summary

The article presents the literature review as well as the analysis of research data on job search behavior, and factors and methods of job search. Job search is understood as an appropriate activity which begins by determining the goals and committing to achieve them, and which ends with implementation of the determined goals. The results of job search depend greatly on individual behavior while searching for a job. Various economic, social, psychological and other factors influence behavior and intensity of job search. The interaction of these factors can determine the behavior of an individual's job search and its results. The success of job search is determined not only by the individual's abilities, skills, and experience, but also by methods of job search, as well as person's self-sufficiency, effort, intensity, motivation and self-regulation.

The research was conducted following the findings in the literature review. The purpose of the research was to evaluate the behavior of students searching for a job in the Lithuanian market. The research results demonstrate that work experience, professional skills and self-presenting skills are the main factors determining successful employment. The research results revealed that active job search methods are used more often than passive ones. The comparison of the research results with foreign research results indicate that Lithuanian youth understand job search and employment opportunities differently and this situation is determined by the Lithuanian economic, political and social environment of studies and labor market.

Key words: job search, job search behavior, job search factors.

### Informacija apie autorius

**Aušra Arminienė.** Kauno kolegijos Vadybos ir ekonomikos fakulteto lektorė. Mokslinių tyrimų laukas – karjeros valdymas, tiriant tiek organizaciniame, tiek asmeniniame kontekste; edukologija, tiriant aukštojo mokslo studijų kokybės problemas.

El. pašto adresas: [ausra.arminienė@go.kauko.lt](mailto:ausra.arminienė@go.kauko.lt)

**Dr. Laima Jesevičiūtė-Ufartienė.** Kauno kolegijos Vadybos ir ekonomikos fakulteto docentė. Mokslinių tyrimų laukas – organizacijų valdymas ir vystymas, vertinant tiek darbuotojų bei jų vadovų elgseną, tiek vartotojų elgseną, susijusią su organizacijos veikla teikiant paslaugas ar parduodant produktus.

El. pašto adresas: [laima1981@yahoo.com](mailto:laima1981@yahoo.com)